

Control model of hubris syndrome in sports federations of Iran

Elham Ershadi Rabori¹, Fahimeh AdibSaber^{2✉}, Alireza Elmieh³

1. PhD student in Sports Management, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. E-mail: elham.ershadi123@gmail.com
2. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. E-mail: adibsaberf@gmail.com
3. Associate Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. E-mail: elmieh1592@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received:
.....18 March 2022
Received in revised form:
.....10 June 2022
Accepted:
.....16 June 2022
Published online:
.....25 June 2022

Keywords:

*hubris syndrome,
human resources,
managers
power,*

Introduction: The present research was designed with the aim of developing a hubris syndrome control model in Iranian sports federations.

Methods: The current research was one of the qualitative types of research that was carried out in the field. The qualitative method used in this research was of the grand theory type. The data collection tool in this research was a semi-structured interview. The participants in the current research included people who experienced the phenomenon of hubris syndrome in sports federations in the period of 1403. The participants in this research using purposeful sampling and with the approach of selecting homogeneous sampling and at the same time observing the maximum diversity; Sampling was done until reaching theoretical saturation. Finally, 14 interviews were conducted in this regard.

Results: The results showed that the dimensions and components of the research phenomenon have 6 overarching themes, 16 organizing themes and 89 basic themes. Paying attention to individual and environmental inhibiting factors can create solutions in three areas, including supervisory, promotional and personal development solutions.

Conclusion: operational activities to control hubris syndrome in Iranian sports federations are fully understood and can lead to the reduction of this phenomenon and as a result its signs in the surrounding environment including behavioral signs (decision-making and management transformation) and organizational signs (networking and organizational citizenship behavior) are fully evident.

Cite this article: Ershadi Rabri, E. Adib Saber, F. & Elmieh, A. (2022). Control model of hubris syndrome in sports federations of Iran. *Sport Management Journal*, 56 (1), 1-20.
DOI:<http://doi.org/000000000000000000>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran, Faculty of Sport Sciences and Health.

Extended Abstract

Introduction

Organizations are the key and fundamental pillars of today's societies, which play an important and fundamental role in advancing the goals of countries. Focusing on improving the position of organizations and improving their performance level is known as one of the indicators of countries' development, which has been seriously considered by various researchers. Today, organizations have an important place in human life and play an essential role in meeting people's needs. In general, organizations in various fields try to identify human needs and respond appropriately to them. This issue has caused the performance of organizations to be taken seriously. Organizations have different effects on societies according to their duties, and they can have positive and negative roles in societies. In general, the phenomenon of hubris as an important issue in organizational environments has not been comprehensively investigated. On the other hand, the lack of research on hubris syndrome in Iran and in sports federations has caused that there is no information about the existence of hubris syndrome in sports federations. In such a way that this issue has caused this phenomenon to be ignored; there is no platform to deal with and manage the phenomenon of hubris syndrome. With this in mind, the current research is designed and implemented with the aim of controlling hubris syndrome in Iranian sports federations.

Methods

The research method was qualitative studies with a systematic exploratory approach using thematic analysis (Glaser et al., 2011). The statistical population of the research included employees in sports federations who have experienced the phenomenon of "hubris syndrome" as employees and in confrontation with their managers. The interview continued until theoretical saturation was reached; therefore, the sampling method was purposeful. Research tools included systematic library study and exploratory (semi-structured) interview. The interview started with a question and then more detailed questions were asked with the aim of identifying the desired dimensions and indicators. The extraction of components was done by examining the basics and background through the study of documents, books and

Conclusion

Paying attention to hubris syndrome and controlling this syndrome in organizational environments can make managers follow decisions in organizational environments in a more scientific way. The lack of recognition of the condition of hubris syndrome in sports federations in Iran has caused the present research to be designed and implemented with the aim of providing a control model for hubris syndrome in sports federations in Iran. According to the results of this research, it is suggested to create a system of online criticism and suggestions to create feedbacks. Individual and group, to provide the basis for control of hubris syndrome in sports federations of Iran. Also, according to the results of this research, it is suggested to develop a self-monitoring culture in sports organizations by creating models and symbols, as well as creating active

articles including internal and external sources. Interviews were used to complete and adapt the factors and relationships identified in the library study. Interviews were conducted based on a previously designed analytical framework. Before each interview, the previous interviews were analyzed and used as the basis for the new interview. The validity of the instrument was controlled and evaluated favorably using the mentioned qualitative validity methods.

Results

Finally, the data obtained from the theme analysis method and the formation of the theme network show that the dimensions and components of the research phenomenon have 6 overarching themes, 16 organizing themes and 89 basic themes. The results of the integration also showed that the themes emerging from the theme analysis method in this research are aligned with the theoretical and research foundations. The results of the theme analysis showed that in order to control the hubris syndrome in Iranian sports federations, it is important and necessary to identify the current situation, which in this between environmental monitoring and individual assessment, it plays a fundamental role in assessing the situation. Meanwhile, environmental inhibiting factors such as environmental control, organizational transparency, organizational excellence, supervisory processes and collaborative activities as well as individual inhibiting factors including individual aspects and educational activities can provide a platform in sports federations to control hubris syndrome in Iranian sports federations in a targeted manner. Be created. Undoubtedly, paying attention to individual and environmental inhibiting factors can create solutions in three areas, including supervisory, promotion and individual transformation solutions. The implementation of hubris syndrome control strategies in Iranian sports federations can significantly reduce the phenomenon of hubris syndrome in Iranian sports federations, and its signs in the surrounding environment, including behavioral signs (decision-making and management transformation) and organizational signs (networking and organizational citizenship behavior) are fully evident.

evaluation centers in sports organizations to analyze the behavioral and personality characteristics of human resources; It provided a platform to control hubris syndrome in Iranian sports organizations. According to the results of the present research, it is suggested that by clarifying the media activities and public relations of sports organizations in order to express the facts in the organization and empower the active commissions, committees and groups in sports organizations; conditions to control hubris syndrome in sports organizations provided Iran. Also, according to the results of this research, it is suggested to identify the beneficiaries of sports organizations and interact with them to identify their needs and concerns and facilitate intra-organizational communication through the design of related electronic systems; It provided conditions to control hubris syndrome in Iranian sports organizations.



مدیریت ورزشی



Keywords

Hubris syndrome, power, human resources, managers

Ethical Considerations

Compliance with Research Ethical Guidelines

This article has been done considering all ethical principles.

Funding

This article is taken from the doctoral dissertation of the first person.

Authors' Contributions

All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgement

This article is extracted from the doctoral dissertation with the guidance and advice of the author's professors. We would like to thank everyone who helped us with this study.

in Press



مدیریت ورزشی



الگوی کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران

الهام ارشادی رابری^۱ ID، فهیمه ادیب صابر^۲ ID، علیرضا علمیه^۳ ID

۱. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. رایانامه: elham.ershadi123@gmail.com
۲. نویسنده مسؤل، استادیار گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران رایانامه: adibsaberf@gmail.com
۳. دانشیار گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. رایانامه: elmieh1592@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

مقدمه: تحقیق حاضر با هدف تدوین الگوی کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران طراحی گردید. **روش پژوهش:** تحقیق حاضر از جمله تحقیقات کیفی بود که به صورت میدانی اجرایی گردید. روش کیفی مورد استفاده در تحقیق حاضر از نوع گراندتئوری بود. ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. مشارکت کنندگان در تحقیق حاضر شامل افرادی بودند که پدیده سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی را در بازه سال ۱۴۰۳ را تجربه کرده باشند. مشارکت کنندگان در این پژوهش با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند و با رویکرد انتخاب نمونه‌گیری همگون و درعین حال با رعایت حداکثر تنوع؛ نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری شدند. در نهایت تعداد ۱۴ مصاحبه در این خصوص انجام گردید.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۰

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۰/۱۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱/۲۵

یافته‌ها: نتایج نشان داد که ابعاد و مؤلفه‌های پدیده تحقیق دارای ۶ مضمون فراگیر، ۱۶ مضمون سازمان دهنده و ۸۹ مضمون پایه است. توجه به عوامل بازدارنده فردی و محیطی می‌تواند راهکارهایی در سه حوزه شامل راهکارهای نظارتی، ترویجی و تحول فردی ایجاد گردد.

نتیجه گیری: فعالیت‌های عملیاتی در جهت کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران کاملاً درک می‌گردد و می‌تواند منجر به کاهش این پدیده گردد و در نتیجه نشانه‌های آن در محیط پیرامون از جمله نشانه‌های رفتاری (تصمیم‌گیری و تحول مدیریت) و نشانه‌های سازمانی (شبکه‌سازی و رفتار شهروندی سازمانی) کاملاً مشهود گردد.

کلیدواژه‌ها:

سندروم هوبریس، قدرت، مدیران، منابع انسانی،

استناد: ارشادی رابری، الهام؛ ادیب صابر، فهیمه؛ و علمیه، علیرضا (۱۴۰۱). الگوی کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، ۲ (۴)، ۱-۲۰.



DOI: <http://doi.org/00000000000000000000000000000000>

© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه تهران، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی.

مقدمه

سازمان‌ها به‌عنوان ارکان کلیدی و اساسی جوامع امروزی می‌باشند که نقش مهم و اساسی در جهت پیشبرد اهداف کشورها دارند (ریورز؛ ۲۰۲۲، ۲۱۸). تمرکز بر بهبود جایگاه سازمان‌ها و ارتقا سطح عملکردی آنان به‌عنوان یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی کشورها مشخص می‌باشد که به‌صورت جدی مورد توجه محققان مختلف قرار گرفته است (الان^۱ و همکاران، ۲۰۲۰، ۳۴). امروزه سازمان‌ها از جایگاه مهم در زندگی بشری برخوردار می‌باشند و نقش اساسی در جهت رفع نیازهای افراد دارند (برگر^۲ و همکاران، ۲۰۲۰، ۱۰۲). به‌صورت کلی سازمان‌ها در حوزه‌های مختلفی سعی در شناسایی نیازهای بشری و پاسخ مناسب به آن دارند. این مسئله سبب گردیده است تا عملکرد سازمان‌ها به‌صورت جدی مورد توجه قرار گیرد. سازمان‌ها برحسب وظایف خود در جوامع از تأثیرگذاری‌های مختلفی برخوردار هستند و می‌توانند نقش‌های مثبت و منفی در جوامع داشته باشند (کلاکستون^۳ و همکاران، ۲۰۱۵، ۵۸). همواره نباید در جستجوی اثرات مثبت سازمان‌ها بر جوامع بود و نیاز است تا آثار منفی سازمان‌ها بر افراد و گروه‌ها نیز مورد بررسی قرار گیرد (زیتون^۴ و همکاران، ۲۰۱۹، ۶۴۸). ابهام در کارکردها و آثار سازمان‌ها بر جوامع سبب گردیده است تا همواره دغدغه‌هایی در خصوص تأثیرات منفی سازمان‌ها نیز وجود داشته باشد. این مسئله سبب گردیده است تا عملکرد سازمان به‌عنوان یک مسئله مهم درک گردد (ورای^۵، ۲۰۱۶، ۲۳۱). امروزه عملکرد سازمان‌ها به‌عنوان یکی از حوزه‌های مهم مورد توجه جدی محققان قرار گرفته است و تلاش‌هایی در جهت بهبود سطح این عملکرد انجام شده است (اکستیناتی^۶ و همکاران، ۲۰۲۲، ۱۱۶۴).

وجود پدیده‌های مختلفی در سازمان‌ها سبب گردیده است تا محققان با استفاده از این پدیده‌ها سعی در مطالعه رفتارها و آسیب‌های سازمانی داشته باشند (اسد و سادلر اسمیت^۷، ۲۰۲۰، ۴۱). یکی از پدیده‌هایی که در سالیان اخیر در مطالعات رفتار سازمانی مدنظر قرار گرفته است؛ " سندروم هوبریس^۸ " می‌باشد (زیتون و همکاران، ۲۰۱۹، ۶۴۸). سندروم هوبریس با قدرت مرتبط است و هر چه فرد مدت‌زمان بیشتری از قدرت استفاده کند و قدرت بیشتری اعمال کند، بیشتر خود را نشان می‌دهد. سندرمی که نباید برای کسی که بیماری روانی یا آسیب مغزی دارد، اعمال شود (راسل^۹، ۲۰۱۱، ۱۴۱). سندروم هوبریس اگرچه در میان مطالعات روانشناسی شکل گرفته اما امروزه در برخی حوزه‌های بشری مدنظر قرار گرفته است (جرارد^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸، ۴۵). سندروم هوبریس در محیط‌های سازمانی اشاره به وضعیتی دارد که مدیر به‌واسطه قرار گرفتن در یک وضعیت قدرتمند؛ دچار اختلال شخصیتی گردد و از قدرت خود در راستای منافع سازمانی استفاده نکند. این سندروم در میان مدیران می‌تواند ضمن ایجاد غرور بیش‌ازحد در میان آنان؛ منجر به تصمیم‌گیری با کیفیت پایین، خطر بالا و در نهایت قضاوت نادرست گردد (سادلر اسمیت^{۱۱}، ۲۰۲۱، ۲۰۲۱).

1 Rivers

2 Alan

3 Berger

4 Claxton

5 Zeitoun

6 Wray

7 Akstinaite

8 Asad & Sadler-Smith

9 Hubris syndrome

1 Russell 0

1 Garrard 1

1 Sadler-Smith 2

۱۰۶). پیامدهای سندروم هوبریس می‌تواند عدم فعالیت‌های مشارکتی، نبود خلاقیت، عدم توجه به منابع انسانی و تعاملات درون سازمانی نامناسب باشد (جها و همکاران، ۲۰۲۰، ۲).

برخلاف اکثر اختلالات شخصیتی که در اوایل بزرگسالی ظاهر می‌شوند، اما سندروم هوبریس تنها پس از اینکه قدرت برای مدتی در دست گرفته شده است؛ شکل می‌گیرد و این باعث شده است تا سندروم هوبریس در هر سنی که فرد با قدرت مواجه شود؛ رخ دهد (آبد^۲، ۲۰۱۱، ۲۳۸).

کاریزما، جذابیت، توانایی الهام بخشیدن، متقاعدسازی، وسعت دید، تمایل به ریسک کردن، آرزوهای بزرگ و اعتمادبه‌نفس جسورانه از جمله ویژگی‌هایی هستند که اغلب با رهبران و مدیران موفق همراه است (ورای، ۲۰۱۶، ۲۳۱). با این حال، جنبه دیگری نیز برای این گروه از افراد وجود دارد، زیرا همین ویژگی‌ها را می‌توان با تندخویی، امتناع از گوش دادن یا دریافت نصیحت و شکل خاصی از بی‌کفایتی، بی‌احتیاطی و بی‌توجهی مکرر به جزئیات مشخص کرد. این می‌تواند منجر به رهبری فاجعه‌آمیز شود و باعث آسیب در مقیاس بزرگ شود (برون^۳، ۲۰۱۸، ۱۵۸). این مسئله می‌تواند به واسطه غرور زیاد و یا اعتمادبه‌نفس شدید باشد که در نتیجه منجر به تحقیر دیگران می‌گردد (لیاپیس^۴، ۲۰۲۲، ۱۱۲). دانشمندان اعتقاد دارند که رفتار غرورآمیز افراطی یک سندرم است که مجموعه‌ای از ویژگی‌ها (علائم) را تشکیل می‌دهد و توسط یک محرک خاص (قدرت) برانگیخته می‌شود و معمولاً زمانی که قدرت از بین می‌رود، فروکش می‌کند. "سندرم هوبریس" به‌عنوان یک وضعیت اکتسابی دیده می‌شود و بنابراین با اکثر اختلالات شخصیتی که به‌طور سنتی در طول بزرگسالی پایدار دیده می‌شوند، متفاوت است (سادلر اسمیت و توریش، ۲۰۲۱، ۱۰۶). مفهوم کلیدی این است که سندرم هوبریس نوعی اختلال در تصاحب قدرت است، به ویژه قدرتی که با موفقیت چشمگیر همراه بوده است و برای مدتی چند سال و با حداقل محدودیت برای رهبر حفظ شده است (رودگرز^۵، ۲۰۱۱، ۳). به‌صورت کلی سندرم هوبریس به‌عنوان یک الگوی رفتاری در فردی شکل می‌گیرد که دنیا را مکانی برای تجلیل از خود از طریق استفاده از قدرت می‌بیند و دارای اعتمادبه‌نفس شدید می‌باشد (ورای، ۲۰۱۶، ۲۳۱).

در تحقیقات مختلفی به سندروم هوبریس اشاره شده است. سادلر اسمیت و توریش^۶ (۲۰۲۱) در تحقیق خود که با هدف بررسی سندروم هوبریس در مدیریت انجام دادند؛ پس از بررسی‌های خود پی بردند که سندروم هوبریس می‌تواند یکی از محدودکننده‌های کسب و کارها و موفقیت‌های شرکت‌ها و سازمان‌ها باشد که به‌صورت جدی توانسته است عملکرد شرکت‌ها را تحت شعاع قرار دهد. کلاکستون^۷ و همکاران (۲۰۱۵) پس از بررسی‌های خود پی بردند که سندروم هوبریس در میان مدیران و رهبران می‌بایستی مدنظر قرار گیرد و سنجش گردد تا بتوان به واسطه شناسایی وضعیت این سندروم و در صورت وجود آن، شرایطی برای کنترل ارائه داد. لیاپیس^۸ (۲۰۲۲) در نتایج تحقیقش بیان داشت که سندروم هوبریس به‌عنوان یک دغدغه می‌تواند مدیریت بحران سلامت را تحت شعاع قرار دهد. به‌صورتی که سندروم هوبریس می‌تواند باعث گردد تا مدیریت بحران سلامت توسط رفتارهای غیرمشارکتی و همچنین فعالیت‌های دستوری به‌صورت جدی با شکست مواجه شود. رودگرز^۹ (۲۰۱۱) در تحقیق خود با عنوان "سندرم هوبریس: یک نتیجه اضطراری از فرآیند پیچیده اجتماعی تعامل روزمره" پی بردند که سندروم هوبریس می‌تواند فعالیت‌های مشارکتی و رفتارهای خلاقانه را تحت شعاع قرار دهد و این فعالیت‌ها و رفتارها را از فرد به کل دور سازد.

زیتون و همکاران (۲۰۱۹) نیز مشخص نمودند که میزان سندروم هوبریس در سازمان‌های دولتی بیشتر از سازمان‌های خصوصی است. سندروم هوبریس امروزه در تمامی سازمان‌ها وجود دارد و مطابق با تحقیقات انجام شده توسط جها و همکاران (۲۰۲۰) مشخص گردیده است که وجود سندروم هوبریس به علت ماهیت سازمان‌ها در ایجاد قدرت وجود دارد. از دیدگاه آنان مشخص

1 Jha

2 Abed

3 Brown

4 Liapis

5 Rodgers

6 Sadler-Smith & Tourish

7 Claxton

8 Liapis

9 Rodgers



مدیریت ورزشی



گردید که سندورم هوبریس در محیط‌های سازمانی امروزی کاملاً امری مشهود است. سادلراسمیت (۲۰۲۱) اشاره داشت که وجود سندورم هوبریس می‌تواند منجر به نشانه‌هایی در سازمان‌ها از جمله تعهد پایین، تاخیر و غیبت در محل کار و همچنین کیفیت نامطلوب گردد. سندورم هوبریس در سازمان‌هایی که تعاملات اجتماعی بالایی دارند؛ می‌تواند تاثیرگذاری بیشتری داشته باشد و آثار منفی برجای گذارد (راسل، ۲۰۱۱، ۱۴۱). فدراسیون‌های ورزشی به علت تعاملات اجتماعی که با محیط پیرامون دارند و همچنین وجود ذینفعان متعدد نیازمند جدی در جهت کنترل سطح سندورم هوبریس می‌باشند. با توجه به اهمیت بررسی و مطالعه سندورم هوبریس در تمامی سازمان‌ها از جمله فدراسیون‌های ورزشی به علت وجود تعاملات اجتماعی بالا و همچنین وجود گروه‌های مختلف تحت عنوان ذینفعان متعدد در این سازمان‌ها؛ ضروری است تا الگوی بومی کنترل سندورم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی طراحی گردد. با توجه به ماهیت فدراسیون‌های ورزشی که شامل سازمان‌های نیمه دولتی می‌باشند و همچنین گستردگی سطح فعالیت آنان در سطح کشور؛ بررسی پدیده سندورم هوبریس می‌تواند ضمن توزیع مطلوب عادلانه منابع؛ باعث گردد تا سوگیری‌های فردی و گروهی در تصمیم‌گیری‌های مربوط به فدراسیون‌های ورزشی حداقل گردد. این در حالی است که نبود الگوهای بومی در فدراسیون‌های ورزشی در مسیر کنترل سندورم هوبریس باعث شده است تا شواهد کافی از وضعیت این سندورم و همچنین روندهای مدیریتی در مسیر کنترل آن ایجاد نگردد. به صورت کلی سندورم هوبریس به عنوان یک مسئله مهم در محیط‌های سازمانی به صورت جامع مورد بررسی قرار نگرفته است. از طرفی خلا تحقیقاتی در خصوص سندورم هوبریس در کشور ایران و در فدراسیون‌های ورزشی سبب گردیده است تا اطلاعاتی در خصوص وجود سندورم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی وجود نداشته باشد. به صورتی که این مسئله باعث شده است تا ضمن نادیده گرفته شدن این پدیده؛ بستری جهت مقابله و مدیریت پدیده سندورم هوبریس وجود نداشته باشد. لذا حاضر باهدف الگوی کنترل سندورم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران طراحی و اجرا گردد.

روش‌شناسی

روش تحقیق از نوع مطالعات کیفی با رویکرد اکتشافی نظام‌مند با استفاده از تحلیل مضمون (گلیزر و همکاران، ۲۰۱۱) بود. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل کارمندانی در فدراسیون‌های ورزشی بودند که در مقابله با مدیران خود پدیده "سندورم هوبریس" را تجربه کرده‌اند. انجام مصاحبه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ بنابراین روش نمونه‌گیری هدفمند بود. جهت شناسایی تجربه سندورم هوبریس این افراد از پرسشنامه ۱۰ سوالی پوبلتی (۲۰۲۲) استفاده گردید. به صورتی که سوالات این پرسشنامه در طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی گردیده بود. به صورتی که امتیاز بالاتر از ۳۰ هر فرد در پرسشنامه نشان‌دهنده تجربه سندورم هوبریس توسط آنان می‌باشد. این پرسشنامه مبنایی جهت شناسایی مشارکت‌کنندگان دارای تجربه سندورم هوبریس بود. به صورتی که پرسشنامه به صورت تصادفی در میان برخی از کارمندان فدراسیون‌های ورزشی پخش و پس از تحلیل امتیاز افراد؛ افراد دارای تجربه سندورم هوبریس شناسایی گردیدند. میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۱ مشخص گردیده بود. ابزار پژوهش شامل مطالعه کتابخانه‌ای نظام‌مند و مصاحبه اکتشافی (نیمه ساختارمند) بود. مصاحبه با طرح یک سؤال آغاز گردید (آیا از سندورم هوبریس اطلاعاتی دارید؟ و آن را تجربه کرده‌اید) و در ادامه سؤالات جزئی‌تری باهدف شناسایی ابعاد و شاخص‌های موردنظر مطرح گردید (آیا همچنان سندورم هوبریس در سازمان شما وجود دارد؟ چه زمانی در سازمان شما سندورم هوبریس کنترل گردید؟ به نظر شما چه عواملی می‌تواند میزان سندورم هوبریس را کاهش دهد؟ رفتارها و واکنش‌های شما در قبال مشاهده سندورم هوبریس چه بود؟ به نظرتان فقط شما تنها سندورم هوبریس را تجربه کردید و آیا دیگر افراد نیز این پدیده را تجربه کردند؟). استخراج مؤلفه‌ها با بررسی مبانی و پیشینه از طریق مطالعه اسناد، کتاب‌ها و مقالات شامل منابع داخلی و خارجی انجام گردید. از مصاحبه‌ها جهت تکمیل و تطبیق عوامل و روابط استفاده شد. انجام مصاحبه‌ها بر اساس چارچوبی با طراحی از قبل؛ تحلیل گردید. قبل از انجام هر مصاحبه، مصاحبه‌های قبلی تحلیل و مبنای مصاحبه جدید قرار گرفتند. روایی ابزار با استفاده از روش‌های روایی سنجی کیفی ذکر شده کنترل و مطلوب ارزیابی شد. بدین صورت جهت بررسی روایی از قابلیت باور پذیری (اعتبار)، انتقال پذیری و تایید پذیری استفاده گردید. بدین منظور محقق جهت بررسی قابلیت باورپذیری از تایید فرایند پژوهش توسط هفت

متخصص و همچنین استفاده از دو کدگذار جهت کدگذاری چند نمونه مصاحبه جهت کسب اطمینان از یکسانی دیدگاه کدگذاران استفاده گردید. همچنین جهت بررسی انتقال پذیری از نظرات سه متخصص که در پژوهش مشارکت نداشتند در مورد یافته های پژوهش مورد مشورت قرار گرفتند. همچنین جهت بررسی قابلیت تایید پذیری از ثبت و ضبط تمامی مصاحبه ها و بررسی آنان در زمان های مورد نیاز استفاده گردید.

جدول ۱. مشخصات ابزارهای پژوهش

روش	مطالعه کتابخانه‌ای	مصاحبه
ابزار	رونوشت (چک‌لیست استخراج مفاهیم)	چارچوب پرسش (پرسشنامه باز پاسخ)
نمونه مورد مطالعه	مطالعه ۲۵ مقاله مرتبط با سندروم هوپریس- معیار انتخاب این مقالات بازه زمانی بین ۲۰۱۵ الی ۲۰۲۴ بود که در محیط های سازمانی و مدیریتی انجام گردیده بود.	منابع انسانی
روایی	انتخاب نسخه‌های معتبر به لحاظ علمی و حقوقی روایی محتوایی رونوشت از دیدگاه متخصصان	انتخاب افراد برحسب شایستگی علمی و فنی روایی محتوایی پرسشنامه از دیدگاه متخصصان
میزان توافق بین کدگذاران و مصححان: ۸۲٪		

اساس انتخاب مشارکت‌کنندگان این بود که افراد و اطلاعات منتخب بتوانند به شکل‌گیری نظریه و تکرارپذیری یافته‌ها کمک کنند. تکرارپذیری در دو بُعد مورد توجه قرار گرفت: ۱. تکرارپذیری لغوی که در آن تولید نتایج مشابه با انتخاب موردهای مشابه هدف بود؛ ۲. تکرارپذیری نظری که در آن تولید نتایج متضاد از طریق انتخاب موردهایی در قطب‌های مخالف هدف بود. همچنین با توجه به تعداد فدراسیون های ورزشی سعی گردید در انتخاب نمونه ها به تویی و غیرتویی بودن ورزش‌ها، انفرادی و گروهی بودن ورزش‌ها و همچنین المپیک بودن و غیرالمپیک بودن مشارکت کنندگان توجه گردد. در این پژوهش، با ارائه بازخورد به مصاحبه‌شوندگان و قرار دادن آن‌ها در مسیر پژوهش به طوری که بر نحوه پاسخ گوئی آن‌ها تأثیر نگذارد، به منظور افزایش روایی درونی اقدام شد. ضمناً، پس از انجام هر مصاحبه، الگوی به دست آمده تا آن مرحله ارائه می‌شد و در صورتی که مصاحبه‌شونده نکاتی را نسبت به الگو داشت، مورد بحث قرار می‌داد. این کار پس از انجام مصاحبه انجام می‌شد تا مصاحبه خالی از هرگونه پیش فرض و جهت‌گیری انجام شود. همزمان با گردآوری داده‌ها، کار تحلیل آن‌ها طی سه مرحله تحلیل مضمون (پایه، سازمان دهنده و فراگیر) نیز شروع شد. با بررسی دقیق مصاحبه‌ها، کدها، طبقه‌بندی گردیدند؛ مقایسه مداوم، تفاوت‌ها و تشابهات بین این کدها را آشکار نمود؛ طبقات جدا و یا ادغام گردیدند تا نظریه در روند این فرآیند شکل گیرد. منابع و متون موجود نیز در روند تکمیل تئوری مورد استفاده قرار گرفتند (هنینک^۱ و همکاران، ۲۰۲۰، ۴۵). کار گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه یافت که پژوهشگر اطمینان حاصل کند که ادامه کار مطالب تازه‌ای به دانسته‌های او نمی‌افزاید. پس از انجام ۱۴ مصاحبه در طی دوره شش ماه، تحلیل داده‌ها حاکی از اضافه نشدن داده جدید به داده‌های قبلی بود؛ چرا که درصد بالایی از داده‌های مستخرج از مصاحبه‌های آخر تکراری بود؛ بنابراین، با رسیدن به حد اشباع نظری، به مصاحبه‌ها پایان داده شد. تحلیل مضمون با استفاده از مطالعات قبلی و نظر چند پژوهشگر انجام شد. مدل پژوهش نیز بر اساس روابط شناسایی شده به صورت یک چارچوب مفهومی ترسیم گردید.

مراحل تحلیل مضمون:

فرآیند تحلیل مضمون بر اساس ۶ مرحله براون و کلارک (۲۰۰۶) استفاده شد.

گام اول؛ آشنا شدن با داده‌ها:

در این مرحله، داده‌های اولیه پژوهش از طریق مطالعه مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده در زمینه پژوهش، مطالعه و شناخت اولیه با داده‌ها حاصل گردید. در ادامه با انجام مصاحبه‌ها با ذینفعان، شناخت جامع‌تری از دید این افراد حاصل گردید.

گام دوم؛ ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری:

در این مرحله، بعد از انجام مصاحبه و ثبت و ضبط آن، کدهای اولیه (مضامین اولیه) استخراج گردید (۷۹ مضمون اولیه).

گام سوم؛ جست‌وجو و شناخت مضامین:

در این مرحله، لیستی از مضامین اولیه تهیه گردید و مضامین با تکرار (فراوانی) بیشتر مشخص گردید و از نظر نگارشی، اصلاحاتی در مضامین صورت گرفت (۱۵ مضمون پایه).

گام چهارم؛ ترسیم شبکه مضامین:

در این مرحله مضامین پایه در گام سوم، با یکدیگر تلفیق گردیدند و مضامین سازمان دهنده را تشکیل دادند (۴ مضمون سازمان).

گام پنجم؛ تحلیل شبکه مضامین:

در این مرحله، شبکه مضامین شکل می‌گیرد. به‌نحوی که مضامین سازمان دهنده با یکدیگر تلفیق می‌شوند و مضامین فراگیر را شکل می‌دهند؛ بنابراین شکل مضامین تشکیل می‌شود.

گام ششم؛ تدوین گزارش:

نهایتاً بعد از تشکیل شبکه مضامین، این شبکه تفسیر و گزارش می‌گردد (هنینک و همکاران، ۲۰۲۰، ۵۶).

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

کد مصاحبه‌شونده	جنسیت	سابقه شغلی	سن	میزان تحصیلات	استان	فدراسیون
P1	مرد	۱۰	۴۳	دکتری	تهران	کشتی
P2	مرد	۱۱	۴۷	کارشناسی	تهران	تکواندو
P3	مرد	۱۵	۵۱	کارشناسی ارشد	تهران	فوتبال
P4	زن	۸	۳۷	کارشناسی	تهران	والیبال
P5	زن	۱۰	۴۴	دکتری	تهران	کشتی
P6	مرد	۱۱	۴۹	کارشناسی	تهران	بسکتبال
P7	مرد	۷	۴۴	کارشناسی ارشد	تهران	تنیس روی میز
P8	زن	۸	۴۸	کارشناسی	تهران	آمادگی جسمانی
P9	زن	۹	۴۲	کارشناسی	تهران	ورزش‌های دانشگاهی
P10	مرد	۶	۴۵	دکتری	تهران	تیروکمان
P11	مرد	۳	۵۱	کارشناسی ارشد	تهران	دو و میدانی
P12	زن	۱۱	۴۳	کارشناسی	تهران	تیروکمان
P13	مرد	۱۰	۴۶	کارشناسی ارشد	تهران	سوارکاری
P14	زن	۹	۴۴	کارشناسی ارشد	تهران	تیراندازی

تحلیل مضمون:

برای شناسایی متغیرهای اصلی الگوی کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران بر اساس تکنیک تحلیل مضمون، شناسایی و استخراج شدند (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج کدگذاری باز

ردیف	کدهای استخراجی	فراوانی
۱	تصمیم‌گیری باکیفیت پایین	۹
۲	سکوت سازمانی	۹
۳	عدم فعالیت‌های مشارکتی	۹
۴	عدم تعاملات درون‌سازمانی	۸
۵	رقابت ناسالم بین حوزه‌ای	۷
۶	نبود سیستم انتقادات و پیشنهادات	۷
۷	بزرگ‌نمایی فعالیت‌های کوچک	۸
۸	عدم شفافیت سازمانی و مالی	۹
۹	عدم نوآوری فردی	۹
۱۰	غرور مدیران	۱۰
۱۱	خودشیفتگی مدیران	۱۰
۱۲	اختلالات شخصیتی مدیران	۸
۱۳	قضاوت نادرست مدیران	۸
۱۴	خودباوری اغراق‌آمیز مدیران	۱۰
۱۵	تندخوبی	۸
۱۶	اعتمادبه‌نفس بالا مدیران	۷
۱۷	توزیع منابع قدرت در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۱۸	جلوگیری از بزرگ‌نمایی نمودن فعالیت‌ها در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۱۹	عدالت توزیع منابع در فدراسیون‌های ورزشی	۸
۲۰	جلوگیری از رفتارهای تحقیرآمیز در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۲۱	سنجش مداوم علائم سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۲۲	ارائه گزارشات مالی در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۲۳	توسعه ارتباطات مجازی در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۲۴	شفاف‌سازی فرایندها و تصمیم‌گیری‌ها	۷
۲۵	استقلال روابط عمومی در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۲۶	ایجاد نظام انتقادات و پیشنهادات در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۲۷	برگزاری جلسات منظم مدیران و کارمندان در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۲۸	ثب و ضبط تجارب منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۲۹	ایجاد چشم‌انداز عینی و شفاف در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۳۰	ایجاد ارزش‌ها و هنجارهای عینی در فدراسیون‌های ورزشی	۸
۳۱	نمادسازی و الگوسازی در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۳۲	پاسخگویی به ابهامات و دغدغه‌های کارکنان	۸
۳۳	ایجاد شاخص‌های تخصصی در جهت گزینش	۹
۳۴	توسعه تکریم ارباب‌رجوع در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۳۵	توجه به کیفیت در فعالیت‌های فدراسیون‌های ورزشی	۱۰
۳۶	برون‌سپاری بخشی از فعالیت‌های توسعه منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی	۷
۳۷	ترویج سیستم‌های خودنظارتی در فدراسیون‌های ورزشی	۸
۳۸	سنجش منظم سکوت سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۳۹	ارزیابی مدون ویژگی‌های شخصیتی منابع انسانی	۱۰
۴۰	دسته‌بندی بازخوردهای ارائه‌شده در فدراسیون‌های ورزشی	۱۰
۴۱	ایجاد سیستم خوداظهاری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۴۲	برقراری فرایند بازخورد منابع انسانی به مدیران فدراسیون‌های ورزشی	۸

ردیف	کدهای استخراجی	فراوانی
۴۳	ایجاد بازخوردهای فردی در فدراسیون های ورزشی	۹
۴۴	ایجاد تصمیم گیری های گروهی در فدراسیون های ورزشی	۹
۴۵	توسعه فرهنگ استفاده از مشاوره در فدراسیون های ورزشی	۹
۴۶	توسعه کیفی تقسیم فعالیت ها در فدراسیون های ورزشی	۸
۴۷	تعامل بین حوزه های در فدراسیون های ورزشی	۷
۴۸	شبکه سازی و ارتقا سطح کیفی آن در فدراسیون های ورزشی	۷
۴۹	توسعه سطح فعالیت های مجازی فدراسیون های ورزشی	۸
۵۰	تفویض اختیار شفاف در فدراسیون های ورزشی	۹
۵۱	ارتقا سطح بلوغ ذهنی مدیران فدراسیون های ورزشی	۹
۵۲	مدیریت اعتماد به نفس مدیران فدراسیون های ورزشی	۱۰
۵۳	ایجاد بانک اطلاعاتی از ویژگی های فردی	۱۰
۵۴	ارتقا سطح دل بستگی شغلی در فدراسیون های ورزشی	۸
۵۵	شخصی سازی آموزش های منابع انسانی	۸
۵۶	ایجاد گردش شغلی در فدراسیون های ورزشی	۹
۵۷	برگزاری دوره های آموزشی منظم در فدراسیون های ورزشی	۸
۵۸	ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی	۸
۵۹	توسعه فرهنگ خود نظارتی در فدراسیون های ورزشی به واسطه ایجاد الگوها و نمادها	۸
۶۰	ایجاد کانون های ارزیابی فعال در فدراسیون های ورزشی جهت تحلیل ویژگی های رفتاری و شخصیتی منابع انسانی	۹
۶۱	شفاف سازی فعالیت های رسانه ای و روابط عمومی فدراسیون های ورزشی در جهت بیان حقایق موجود در سازمان	۹
۶۲	قدرت بخشی به کمیسیون ها، کمیته ها و گروه های فعال در فدراسیون های ورزشی	۱۰
۶۳	شناسایی ذینفعان فدراسیون های ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه های آنان	۱۰
۶۴	تسهیل ارتباطات درون سازمانی از طریق طراحی سامانه های الکترونیکی مرتبط	۱۰
۶۵	شکل گیری تفکر انتقاده در میزگردهای تخصصی فدراسیون های ورزشی با حضور تمامی سالیق	۸
۶۶	ایجاد گروه های جهادی فعال در فدراسیون های ورزشی	۷
۶۷	ایجاد بانک اطلاعاتی از ویژگی های فردی و تحلیل رفتارهای مدیران با تکیه بر اطلاعات دسته بندی شده	۷
۶۸	شخصی سازی آموزشی های فدراسیون های ورزشی با تأکید بر نیازهای آموزشی افراد	۷
۶۹	بهبود سطح دل بستگی شغلی منابع انسانی فدراسیون های ورزشی با تأکید بر استقلال شغلی	۸
۷۰	ایجاد نظام تجربه نگاری در فدراسیون های ورزشی جهت ثبت و ضبط تجارب و تحلیل روندهای موجود در خصوص تجارب ثبت شده	۹
۷۱	ایجاد شبکه سازی در فدراسیون های ورزشی به واسطه پیاده سازی گردش شغلی جهت توسعه پویایی سازمانی	۹
۷۲	پذیرش ایده ها و خلاقیت های ارائه شده در سازمان	۹
۷۳	افزایش سطح ریسک پذیری مدیران	۹
۷۴	ایجاد تصمیم گیری گروهی	۷
۷۵	افزایش استقلال فردی و گروهی در فدراسیون های ورزشی	۷
۷۶	بهبود سطح کاریزما مدیران در فدراسیون های ورزشی	۷
۷۷	الهام بخش بودن مدیران در فدراسیون های ورزشی	۷
۷۸	افزایش سطح بلوغ ذهنی مدیران فدراسیون های ورزشی	۷
۷۹	افزایش سطح دل بستگی شغلی منابع انسانی فدراسیون های ورزشی	۸
۸۰	بهبود تعاملات بین فردی	۷
۸۱	مشاهده فعالیت های مشارکتی	۷
۸۲	وجود انسجام گروهی در فدراسیون های ورزشی	۸
۸۳	وجود کمیته های مشورتی در سازمان	۸
۸۴	مشاهده روابط اجتماعی سازنده در سازمان	۹

ردیف	کدهای استخراجی	فراوانی
۸۵	مشاهده نوع دوستی در فدراسیون های ورزشی	۹
۸۶	اشتراک تجارب بین فردی و گروهی	۸
۸۷	شکل گیری دغدغه های گروهی و سازمانی	۸
۸۸	تبادل ایده و پیشنهادات در سازمان	۷
۸۹	وجود فعالیت های مستقل روابط عمومی سازمان	۸

پس از انجام مصاحبه های تحقیق تعداد ۸۹ کد به صورت کلی مشخص گردید. جدول شماره ۴ نتایج مربوط به بخش کیفی را به نمایش گذاشته است.

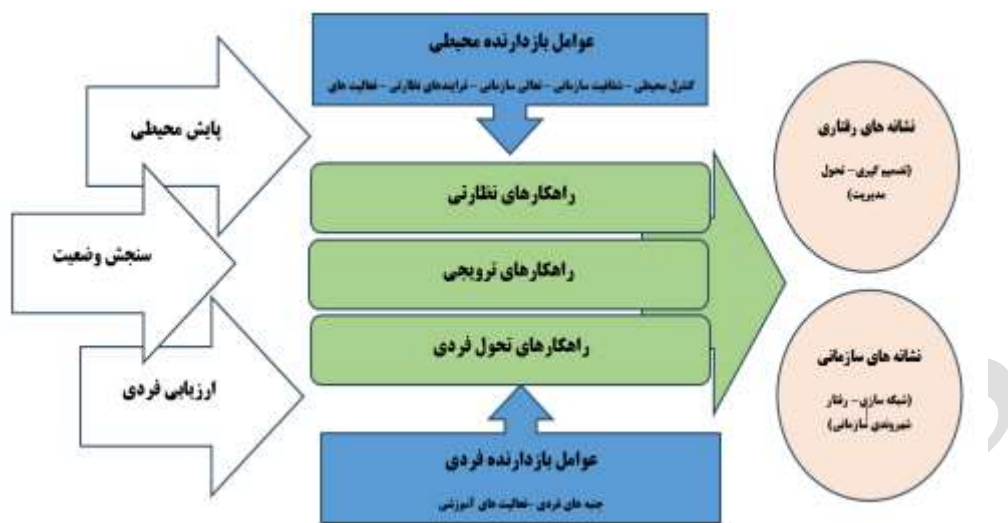
جدول ۴. کدگذاری بخش کیفی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
پایش محیطی		سکوت سازمانی
		عدم فعالیت های مشارکتی
		عدم تعاملات درون سازمانی
		رقابت ناسالم بین حوزه های
		نبود سیستم انتقادات و پیشنهادات
		بزرگ نمایی فعالیت های کوچک
		عدم شفافیت سازمانی و مالی
		عدم نوآوری فردی
		غرور مدیران
		تصمیم گیری با کیفیت پایین
سنجش وضعیت		خودشیفتگی مدیران
		اختلالات شخصیتی مدیران
		قضاوت نادرست مدیران
		خودباوری اغراق آمیز مدیران
		تندخویی
		اعتماد به نفس بالا مدیران
		توزیع منابع قدرت در فدراسیون های ورزشی
		جلوگیری از بزرگ نمایی نمودن فعالیت ها در فدراسیون های ورزشی
		عدالت توزیع منابع در فدراسیون های ورزشی
		جلوگیری از رفتارهای تحقیرآمیز در فدراسیون های ورزشی
کنترل محیطی		سنجش مداوم علائم سندروم هوپرینس در فدراسیون های ورزشی
		ارائه گزارشات مالی در فدراسیون های ورزشی
		توسعه ارتباطات مجازی در فدراسیون های ورزشی
		شفاف سازی فرایندها و تصمیم گیری ها
		استقلال روابط عمومی در فدراسیون های ورزشی
		ایجاد نظام انتقادات و پیشنهادات در فدراسیون های ورزشی
		برگزاری جلسات منظم مدیران و کارمندان در فدراسیون های ورزشی
		ثبت و ضبط تجارب منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی
		ایجاد چشم انداز عینی و شفاف در فدراسیون های ورزشی
		ایجاد ارزش ها و هنجارهای عینی در فدراسیون های ورزشی
تعالی سازمانی		نمادسازی و الگوسازی در فدراسیون های ورزشی
		پاسخگویی به ابهامات و دغدغه های کارکنان
		ایجاد شاخص های تخصصی در جهت گزینش
		توسعه تکریم ارباب رجوع در فدراسیون های ورزشی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		توجه به کیفیت در فعالیتهای فدراسیونهای ورزشی
		برون‌سپاری بخشی از فعالیتهای توسعه منابع انسانی فدراسیونهای ورزشی
		ترویج سیستم‌های خودنظارتی در فدراسیونهای ورزشی
		سنجش منظم سکوت سازمانی در فدراسیونهای ورزشی
		ارزیابی مدون ویژگی‌های شخصیتی منابع انسانی
فرایندهای نظارتی		دسته‌بندی بازخوردهای ارائه‌شده در فدراسیونهای ورزشی
		ایجاد سیستم خوداظهاری منابع انسانی در فدراسیونهای ورزشی
		برقراری فرایند بازخورد منابع انسانی به مدیران فدراسیونهای ورزشی
		ایجاد بازخوردهای فردی در فدراسیونهای ورزشی
		ایجاد تصمیم‌گیری‌های گروهی در فدراسیونهای ورزشی
		توسعه فرهنگ استفاده از مشاوره در فدراسیونهای ورزشی
		توسعه کیفی تقسیم فعالیتها در فدراسیونهای ورزشی
فعالیت‌های مشارکتی		تعامل بین حوزه‌های فدراسیونهای ورزشی
		شبکه‌سازی و ارتقا سطح کیفی آن در فدراسیونهای ورزشی
		توسعه سطح فعالیت‌های مجازی فدراسیونهای ورزشی
		تفویض اختیار شفاف در فدراسیونهای ورزشی
		ارتقا سطح بلوغ ذهنی مدیران فدراسیونهای ورزشی
		مدیریت اعتمادبه‌نفس مدیران فدراسیونهای ورزشی
جنبه‌های فردی		ایجاد بانک اطلاعاتی از ویژگی‌های فردی
عوامل بازدارنده فردی		ارتقا سطح دلبستگی شغلی در فدراسیونهای ورزشی
		شخصی‌سازی آموزش‌های منابع انسانی
		ایجاد گردش شغلی در فدراسیونهای ورزشی
فعالیت‌های آموزشی		برگزاری دوره‌های آموزشی منظم در فدراسیونهای ورزشی
		ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی
		توسعه فرهنگ خودنظارتی در فدراسیونهای ورزشی به‌واسطه ایجاد الگوها و نمادها
راهکارهای نظارتی		ایجاد کانون‌های ارزیابی فعال در فدراسیونهای ورزشی جهت تحلیل ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی منابع انسانی
		شفاف‌سازی فعالیت‌های رسانه‌ای و روابط عمومی فدراسیونهای ورزشی در جهت بیان حقایق موجود در سازمان
		قدرت بخشی به کمیسیون‌ها، کمیته‌ها و گروه‌های فعال در فدراسیونهای ورزشی
		شناسایی ذینفعان فدراسیونهای ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه‌های آنان
راهکارهای ترویجی		تسهیل ارتباطات درون سازمانی از طریق طراحی سامانه‌های الکترونیکی مرتبط
		شکل‌گیری تفکر انتقادانه در میزگردهای تخصصی فدراسیونهای ورزشی با حضور تمامی سلايق
		ایجاد گروه‌های جهادی فعال در فدراسیونهای ورزشی
راهکارهای تحول فردی		ایجاد بانک اطلاعاتی از ویژگی‌های فردی و تحلیل رفتارهای مدیران با تکیه بر اطلاعات دسته‌بندی‌شده
		شخصی‌سازی آموزشی‌های فدراسیونهای ورزشی با تأکید بر نیازهای آموزشی افراد

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
بهبود سطح دلبستگی شغلی منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی با تأکید بر استقلال شغلی		
ایجاد نظام تجربه نگاری در فدراسیون‌های ورزشی جهت ثبت و ضبط تجارب و تحلیل روندهای موجود در خصوص تجارب ثبت شده		
ایجاد شبکه‌سازی در فدراسیون‌های ورزشی به‌واسطه پیاده‌سازی گردش شغلی جهت توسعه پویایی سازمانی		
پذیرش ایده‌ها و خلاقیت‌های ارائه‌شده در سازمان		
افزایش سطح ریسک‌پذیری مدیران	تصمیم‌گیری	
ایجاد تصمیم‌گیری گروهی		
افزایش استقلال فردی و گروهی در فدراسیون‌های ورزشی		نشانه‌های رفتاری
بهبود سطح کاریزما مدیران در فدراسیون‌های ورزشی		
الهام‌بخش بودن مدیران در فدراسیون‌های ورزشی	تحولات مدیریت	
افزایش سطح بلوغ ذهنی مدیران فدراسیون‌های ورزشی		
افزایش سطح دلبستگی شغلی منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی		
بهبود تعاملات بین فردی		
مشاهده فعالیت‌های مشارکتی	شبکه‌سازی	
وجود انسجام گروهی در فدراسیون‌های ورزشی		
وجود کمیته‌های مشورتی در سازمان		
مشاهده روابط اجتماعی سازنده در سازمان		نشانه‌های سازمانی
مشاهده نوع دوستی در فدراسیون‌های ورزشی		
اشتراک تجارب بین فردی و گروهی	رفتار شهروندی سازمانی	
شکل‌گیری دغدغه‌های گروهی و سازمانی		
تبادل ایده و پیشنهادات در سازمان		
وجود فعالیت‌های مستقل روابط عمومی سازمان		

در نهایت داده‌های برآمده از روش تحلیل مضمون و شکل‌گیری شبکه مضامین نشان‌دهنده آن است که ابعاد و مؤلفه‌های پدیده تحقیق دارای ۶ مضمون فراگیر، ۱۶ مضمون سازمان دهنده و ۸۹ مضمون پایه است. نتایج حاصل از ادغام نیز نشان داد که مضامین برآمده از روش تحلیل مضمون در این پژوهش با مبانی نظری و پژوهشی همسو می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش مستخرج از فرایند کدگذاری و تطبیق با مبانی و پیشینه پژوهش

نتایج تحلیل مضمون نشان داد که در جهت کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون های ورزشی ایران شناسایی وضع موجود مهم و ضروری است که در این بین پایش محیطی و ارزیابی فردی نقش اساسی در جهت سنجش وضعیت دارد. در این بین عوامل بازدارنده محیطی از جمله کنترل محیطی، شفافیت سازمانی، تعالی سازمانی، فرایندهای نظارتی و فعالیت های مشارکتی و همچنین عوامل بازدارنده فردی شامل جنبه های فردی و فعالیت های آموزشی می تواند بستری در فدراسیون های ورزشی فراهم نماید تا کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون های ورزشی ایران به صورت هدفمند ایجاد گردد. بدون شک توجه به عوامل بازدارنده فردی و محیطی می تواند راهکارهایی در سه حوزه شامل راهکارهای نظارتی، ترویجی و تحول فردی ایجاد گردد. پیاده سازی راهکارهای کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون های ورزشی ایران می تواند پدیده سندروم هوبریس در فدراسیون های ورزشی ایران را به صورت محسوسی کاهش دهد و نشانه های آن در محیط پیرامون از جمله نشانه های رفتاری (تصمیم گیری و تحول مدیریت) و نشانه های سازمانی (شبکه سازی و رفتار شهروندی سازمانی) کاملاً مشهود گردد.

بحث و نتیجه گیری

توجه به سندروم هوبریس و کنترل این سندروم در محیط های سازمانی می تواند باعث شود تا مدیران تصمیم گیری ها در محیط های سازمانی را به صورت علمی تری دنبال نمایند. عدم شناخت از وضعیت سندروم هوبریس در فدراسیون های ورزشی ایران باعث شده است تا تحقیق حاضر با هدف ارائه الگو کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون های ورزشی ایران طراحی و اجرا گردد. داده های برآمده از روش تحلیل مضمون و شکل گیری شبکه مضامین نشان دهنده آن است که ابعاد و مؤلفه های پدیده تحقیق دارای ۶ مضمون فراگیر، ۱۶ مضمون سازمان دهنده و ۸۹ مضمون پایه است. نتایج حاصل از ادغام نیز نشان داد که مضامین برآمده از روش تحلیل مضمون در این پژوهش با مبانی نظری و پژوهشی همسو می باشد. به صورتی که نتایج تحقیق حاضر با نتایج پژوهش های سادلر اسمیت و توریش (۲۰۲۱)، مولوی و نوری (۲۰۲۲) و لیاپیس (۲۰۲۲) همسو می باشد. به نظر می رسد اهمیت سندروم هوبریس و کارکردهای آن در محیط های سازمانی باعث شده است تا نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های سادلر اسمیت و توریش (۲۰۲۱)، مولوی و نوری (۲۰۲۲) و لیاپیس (۲۰۲۲) همسو باشد. به نظر می رسد اهمیت توجه به سندروم هوبریس و نبود مطالعات در خصوص سندروم هوبریس باعث شده است تا امروزه در فدراسیون های ورزشی رویه های مناسب و مطلوبی در مسیر کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون های ورزشی ایران مشخص نباشد. این مسئله باعث شد تا عوامل مختلفی در هفت دسته شامل تعالی سازمانی، فعالیت های مشارکتی، فرایندهای نظارتی، کنترل محیطی، جنبه های فردی، فعالیت های آموزشی و شفافیت سازمانی مشخص گردد.

همچنین در پژوهش‌های مختلفی از جمله شریعت نژاد (۲۰۲۲) و شیرینی و همکاران (۲۰۲۲) به اشاره داشتند که برخی فعالیت‌های محیطی و ارزیابی‌های فردی می‌تواند زمینه جدی در جهت کنترل پدیده سندروم هوبریس گردد. با این توجه نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های شریعت نژاد (۲۰۲۲) و شیرینی و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد کارکردهای فعالیت‌های محیطی و ارزیابی‌های فردی در جهت کنترل پدیده سندروم هوبریس باعث شده است تا نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های شریعت نژاد (۲۰۲۲) و شیرینی و همکاران (۲۰۲۲) همسو گردد. به نظر می‌رسد نبود مطالعات در خصوص سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی باعث شده است تا عوامل مختلفی در جهت کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران شناسایی گردد. این مسئله نشان‌دهنده اهمیت برنامه‌ریزی جامع در مسیر کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران را نشان می‌دهد.

نتایج تحلیل مضمون نشان داد که در جهت کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران شناسایی وضع موجود مهم و ضروری است که در این بین پایش محیطی و ارزیابی فردی نقش اساسی در جهت سنجش وضعیت دارد. در این بین عوامل بازدارنده محیطی از جمله کنترل محیطی، شفافیت سازمانی، تعالی سازمانی، فرایندهای نظارتی و فعالیت‌های مشارکتی و همچنین عوامل بازدارنده فردی شامل جنبه‌های فردی و فعالیت‌های آموزشی می‌تواند بستری در فدراسیون‌های ورزشی فراهم نماید تا کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران به صورت هدفمند ایجاد گردد. بدون شک توجه به عوامل بازدارنده فردی و محیطی می‌تواند راهکارهایی در سه حوزه شامل راهکارهای نظارتی، ترویجی و تحول فردی ایجاد گردد. پیاده‌سازی راهکارهای کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران می‌تواند باعث گردد تا نشانه‌های این پدیده شامل نشانه‌های رفتاری (تصمیم‌گیری و تحول مدیریت) و نشانه‌های سازمانی (شبکه‌سازی و رفتار شهروندی سازمانی) کاهش یابد. در تحقیقات مختلفی به این مسئله اشاره شده است. سادلر اسمیت و توریس (۲۰۲۱) و کارارد و همکاران (۲۰۱۸) اشاره داشتند که در مسیر کنترل پدیده سندروم هوبریس می‌بایستی به نشانه‌های آن توجه گردد. به نظر می‌رسد فعالیت‌های مشارکتی از جمله ایجاد تصمیم‌گیری‌های گروهی در فدراسیون‌های ورزشی، توسعه فرهنگ استفاده از مشاوره در فدراسیون‌های ورزشی، توسعه کیفی تقسیم فعالیت‌ها در فدراسیون‌های ورزشی، تعامل بین حوزه‌های در فدراسیون‌های ورزشی، شبکه‌سازی و ارتقا سطح کیفی آن در فدراسیون‌های ورزشی، توسعه سطح فعالیت‌های مجازی فدراسیون‌های ورزشی و تفویض اختیار شفاف در فدراسیون‌های ورزشی به واسطه کارکردهای خود در جهت بهره‌گیری از تمامی ظرفیت‌های موجود در مسیر کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران می‌تواند زمینه جهت بهره‌گیری از تمامی ذینفعان را در فدراسیون‌های ورزشی فراهم نماید.

سازمان‌های امروزی توسط نیروهای انسانی مدیریت می‌شوند و این نیروهای انسانی از لحاظ سلسله مراتبی از جایگاه متفاوت و متغیری برخوردار می‌باشند. تفاوت در عملکرد و سطوح نیروهای انسانی و همچنین پیچیدگی‌ها در سازمان‌ها سبب گردیده است تا امروزه تعاملات بین فردی و مراودات افراد در سازمان‌ها از جایگاه مهم برخوردار باشد (علی و انوار، ۲۰۲۱، ۳). سازمان‌ها در جهت بهبود عملکرد خود و ایجاد بستر مناسب در جهت دستیابی به اهداف مدنظر می‌بایستی تعاملات بین فردی و گروهی در میان ارکان خود را بهبود دهد و همواره سعی در ایجاد بستر مناسب جهت شکل‌گیری این مراودات گردد. از این رو توجه به کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران می‌تواند زمینه‌ساز توسعه منابع انسانی در ورزش را فراهم نماید. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی و ارزیابی اطلاعات کسب شده از سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین ضمن سنجش سطح سندروم هوبریس، زمینه‌ساز کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران را فراهم نمایند. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با توسعه فرهنگ خودنظارتی در فدراسیون‌های ورزشی به واسطه ایجاد الگوها و نمادها و همچنین تقویت گروه‌های اجتماعی در فدراسیون‌های

ورزشی و همچنین ایجاد کانون‌های ارزیابی فعال در فدراسیون‌های ورزشی جهت تحلیل ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی منابع انسانی؛ بستری در جهت کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران را فراهم نمود. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با شفاف‌سازی فعالیت‌های رسانه‌ای و روابط عمومی فدراسیون‌های ورزشی در جهت بیان حقایق موجود در سازمان، ارائه بیلان مالی در فدراسیون‌ها و قدرت بخشی به کمیسیون‌ها، کمیته‌ها و گروه‌های فعال در فدراسیون‌های ورزشی؛ شرایطی در جهت کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران را فراهم نمود. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با شناسایی ذینفعان فدراسیون‌های ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه‌های آنان و تسهیل ارتباطات درون‌سازمانی از طریق طراحی سامانه‌های الکترونیکی مرتبط؛ شرایطی جهت کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی را فراهم نمود. در جهت انجام پژوهش حاضر محدودیت‌هایی از جمله عدم شناسایی مدیران دارای سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی و همچنین عدم وجود بانک‌های اطلاعاتی در خصوص آمارهای مربوط به سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی وجود داشت.

تقدیر و تشکر

از همه عزیزانی که ما را در این پژوهش یاری رساندن کمال تشکر و قدردانی را داریم.

Reference

- [Abed, R. T. \(2011\). The hubris syndrome: is it necessarily pathological? *The Psychiatrist*, 35\(6\), 237-237.](#)
- [Akstinaite, V., Garrard, P., & Sadler-Smith, E. \(2022\). Identifying linguistic markers of CEO hubris: a machine learning approach. *British Journal of Management*, 33\(3\), 1163-1178.](#)
- [Alan, Y., Arrais, J., Çelik, G., Chan, K. W., Crippen, C., Hean, L. L., & Welongo, M. \(2020\). *Global servant-leadership: Wisdom, love, and legitimate power in the age of chaos*. Lexington Books.](#)
- [Ali, B. J., & Anwar, G. \(2021\). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. *International Journal of Electrical, Electronics and Computers*, 6\(2\), 1-10.](#)
- [Asad, S., & Sadler-Smith, E. \(2020\). Differentiating leader hubris and narcissism on the basis of power. *Leadership*, 16\(1\), 39-61.](#)
- [Berger, J., Osterloh, M., Rost, K., & Ehrmann, T. \(2020\). How to prevent leadership hubris? Comparing competitive selections, lotteries, and their combination. *The Leadership Quarterly*, 31\(5\), 101-118.](#)
- [Brown, B. A. \(2018\). Hubris syndrome in the relationship between School-Heads and Board-Chairs in private commercial secondary schools in Botswana: Implications for school leadership. *International Journal of Educational Development*, 60, 157-164.](#)
- [Claxton, G., Owen, D., & Sadler-Smith, E. \(2015\). Hubris in leadership: A peril of unbridled intuition?. *Leadership*, 11\(1\), 57-78.](#)
- [Garrard, P., Garrard, & Barlow. \(2018\). *Leadership hubris epidemic*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.](#)
- [Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. \(2020\). *Qualitative research methods*. Sage.](#)
- [Jha, R., Roy, S., & Tripathi, U. \(2020\). The hubris syndrome: the ethical failure of successful leaders, 1-11.](#)
- [Liapis, C. C. \(2022\). From Ancient Hatei to Hubris Syndrome in SARS-CoV-2 Health Crisis Management. *Psychiatria Danubina*, 34\(1\), 111-115.](#)
- [Molvi, Z., Nouri, L. \(2022\). Positive deviant behaviors and effective factors in their occurrence among employees of government organizations, case study: Government organizations of Qom Province, *Management of Government Organizations*, 10 \(3\), 75-86. \(Persian\)](#)
- [Rivers, M. N. \(2022\). A Builder's Mind: The Strategic Roles of Humility, Wisdom, and Cooperation in Leadership. In *The Mind of a Leader* \(pp. 217-231\). Palgrave Macmillan, Cham.](#)

- [Rodgers, C. \(2011\). Hubris syndrome: An emergent outcome of the complex social process of everyday interaction. The Daedalus Trust. 1-9.](#)
- [Russell, G. \(2011\). Psychiatry and politicians: the 'hubris syndrome'. The Psychiatrist, 35\(4\), 140-145.](#)
- [Sadler-Smith, E. \(2021\). Hubris, bad judgement and practical wisdom in politics and business. In Judgment and Leadership \(pp. 104-116\). Edward Elgar Publishing.](#)
- [Sadler-Smith, E., & Tourish, D. \(2021\). Hubris in management. In Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. 1-10.](#)
- [Shariatnejad, A. \(2022\). Knowing the effective factors and consequences of leaders' hubris phenomenon with Fuzzy Dimtel method, case study: Government Organizations, Management of Government Organizations, 10 \(3\), 102-87. \(Persian\)](#)
- [Shiri, A., Seifi, A., Haideranjad, Z. \(2022\). Designing the model of meritocracy of managers of public organizations, Management of Public Organizations, 10 \(3\), 11-26. \(Persian\)](#)
- [Wray, T. \(2016\). The role of leader hubris in the decline of RBS and Lehman Brothers. In The intoxication of power \(pp. 229-251\). Palgrave Macmillan, London.](#)
- [Zeitoun, H., Nordberg, D., & Homberg, F. \(2019\). The dark and bright sides of hubris: Conceptual implications for leadership and governance research. Leadership, 15\(6\), 647-672.](#)