

Control Model of Hubris Syndrome in Sports Federations of Iran

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

1. Ph.D 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

Article type:

Research Article

Article history:

Received:

03 May 2024

Received in revised form:

11 November 2024

Accepted:

13 November 2024

Published online:

21 April 2026

Keywords:

hubris syndrome,
human resources,
managers
power.

ABSTRACT

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. (2026). Control Model of Hubris Syndrome in Sports Federations of Iran. *Sport Management Journal*, 18(1), 180-196.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jsm.2024.376082.3291>



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/)
| website: <https://jsm.ut.ac.ir/> | Email: jsm@ut.ac.ir.

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 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.

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 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



مدیریت ورزشی



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.

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.



الگوی کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران

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

۱. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. رایانامه: elham.ershadi123@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار گروه تربیت‌بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. رایانامه: adibsaberf@gmail.com

۳. دانشیار گروه تربیت‌بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. رایانامه: elmieh1592@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۱۴ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۸/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۳ تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱ کلیدواژه‌ها: سندروم هوبریس، قدرت، مدیران، منابع انسانی.	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 به‌صورت میدانی اجرایی گردید. روش کیفی مورد استفاده در تحقیق حاضر از نوع گراندتئوری بود. ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. مشارکت‌کنندگان در تحقیق حاضر شامل افرادی بودند که پدیده سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی را در بازه سال ۱۴۰۳ را تجربه کرده باشند. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند و با رویکرد انتخاب نمونه‌گیری همگون و درعین‌حال با رعایت حداکثر تنوع؛ نمونه‌گیری تا رسیدن به به اشباع نظری شدند. درنهایت تعداد ۱۴ مصاحبه در این خصوص انجام گردید. 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. نتیجه‌گیری: 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.

استناد: ارشادی رابری، الهام؛ ادیب صابر، فهیمه؛ و علمیه، علیرضا. (۱۴۰۵). الگوی کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، (۱۸(۱)، ۱۸۰-۱۹۶.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jsm.2024.376082.3291>

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپی‌رایت (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

سازمان‌ها به‌عنوان ارکان کلیدی و اساسی جوامع امروزی می‌باشند که نقش مهم و اساسی در جهت پیشبرد اهداف کشورها دارند (ریوز؛^۱ ۲۰۲۲). 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^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). امروزه سازمان‌ها از جایگاه مهم در زندگی بشری برخوردار می‌باشند و نقش اساسی در جهت رفع نیازهای افراد دارند (برگر^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). 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^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). 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^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). 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^۶؛ ۲۰۱۶). 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^۷ و همکاران، ۲۰۲۲).

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 سادلراسمیت^۸؛ ۲۰۲۰). یکی از پدیده‌هایی که در سالیان اخیر در مطالعات رفتار سازمانی مدنظر قرار گرفته است؛ "سندروم هوبریس"^۹ می‌باشد (زیتون و همکاران، ۲۰۱۹). 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^{۱۰}؛ ۲۰۱۱). سندروم هوبریس اگرچه در میان مطالعات روانشناسی شکل گرفته، اما امروزه در برخی حوزه‌های بشری مدنظر قرار گرفته است (جرارد^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۸). 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 (سادلراسمیت^{۱۲}؛ ۲۰۲۱). پیامدهای سندروم هوبریس می‌تواند عدم فعالیت‌های مشارکتی، نبود خلاقیت، عدم توجه به منابع انسانی و تعاملات درون سازمانی نامناسب باشد (جهان^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۰).

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^{۱۴}؛ ۲۰۱۱).

¹ Rivers² Alan³ Berger⁴ Claxton⁵ Zeitoun⁶ Wray⁷ Akstinaite⁸ Asad & Sadler-Smith⁹ Hubris syndrome¹⁰ Russell¹¹ Garrard¹² Sadler-Smith¹³ Jha¹⁴ Abed

کاریزما، جذابیت، توانایی الهام بخشیدن، متقاعدسازی، وسعت دید، تمایل به ریسک کردن، آرزوهای بزرگ و اعتمادبه نفس جسورانه از جمله ویژگی هایی هستند که اغلب با رهبران و مدیران موفق همراه است (ورای، ۲۰۱۶). باین حال، جنبه دیگری نیز برای این گروه از افراد وجود دارد، زیرا همین ویژگی ها را می توان با تندخویی، امتناع از گوش دادن یا دریافت نصیحت و شکل خاصی از بی کفایتی، بی احتیاطی و بی توجهی مکرر به جزئیات مشخص کرد. این می تواند منجر به رهبری فاجعه آمیز شود و باعث آسیب در مقیاس بزرگ شود (برون؛ ۲۰۱۸). این مسئله می تواند به واسطه غرور زیاد و یا اعتمادبه نفس شدید باشد که در نتیجه منجر به تحقیر دیگران می گردد (لیاپیس؛ ۲۰۲۲). دانشمندان اعتقاد دارند که رفتار غرورآمیز افراطی یک سندرم است که مجموعه ای از ویژگی ها (علائم) را تشکیل می دهد و توسط یک محرک خاص (قدرت) برانگیخته می شود و معمولاً زمانی که قدرت از بین می رود، فروکش می کند. "سندرم هوبریس" به عنوان یک وضعیت اکتسابی دیده می شود و بنابراین با اکثر اختلالات شخصیتی که به طور سنتی در طول بزرگسالی پایدار دیده می شوند، متفاوت است (سادلر اسمیت و توریش، ۲۰۲۱). 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؛ ۲۰۱۱). به صورت کلی سندرم هوبریس به عنوان یک الگوی رفتاری در فردی شکل می گیرد که دنیا را مکانی برای تجلیل از خود از طریق استفاده از قدرت می بیند و دارای اعتمادبه نفس شدید می باشد (ورای، ۲۰۱۶).

در تحقیقات مختلفی به سندروم هوبریس اشاره شده است. سادلر اسمیت و توریش^۱ (۲۰۲۱) در تحقیق خود که با هدف بررسی سندروم هوبریس در مدیریت انجام دادند؛ پس از بررسی های خود پی بردند که سندروم هوبریس می تواند یکی از محدودکننده های کسب و کارها و موفقیت های شرکت ها و سازمان ها باشد که به صورت جدی توانسته است عملکرد شرکت ها را تحت شعاع قرار دهد. کلاکستون^۲ و همکاران (۲۰۱۵) پس از بررسی های خود پی بردند که سندروم هوبریس در میان مدیران و رهبران می بایستی مدنظر قرار گیرد و سنجش گردد تا بتوان به واسطه شنا سایی و وضعیت این سندروم و در صورت وجود آن، شرایطی برای کنترل ارائه داد. لیاپیس^۳ (۲۰۲۲) در نتایج تحقیقش بیان داشت که سندروم هوبریس به عنوان یک دغدغه می تواند مدیریت بحران سلامت را تحت شعاع قرار دهد. به صورتی که سندروم هوبریس می تواند باعث گردد تا مدیریت بحران سلامت توسط رفتارهای غیرمشارکتی و همچنین فعالیت های دستوری به صورت جدی با شکست مواجه شود. رودگرز^۴ (۲۰۱۱) در تحقیق خود با عنوان "سندرم هوبریس: یک نتیجه اضطرابی از فرآیند پیچیده اجتماعی تعامل روزمره" پی بردند که سندروم هوبریس می تواند فعالیت های مشارکتی و رفتارهای خلاقانه را تحت شعاع قرار دهد و این فعالیت ها و رفتارها را از فرد به کل دور سازد.

زیتون و همکاران (۲۰۱۹) نیز مشخص نمودند که میزان سندروم هوبریس در سازمان های دولتی بیشتر از سازمان های خصوصی است. سندروم هوبریس امروزه در تمامی سازمان ها وجود دارد و مطابق با تحقیقات انجام شده توسط جها و همکاران (۲۰۲۰) مشخص گردیده است که وجود سندروم هوبریس به علت ماهیت سازمان ها در ایجاد قدرت وجود دارد. از دیدگاه آنان مشخص گردید که سندروم هوبریس در محیط های سازمانی امروزی کاملاً امری مشهود است. سادلر اسمیت^۵ (۲۰۲۱) اشاره داشت که وجود سندروم هوبریس می تواند منجر به نشانه هایی در سازمان ها از جمله تعهد پایین، تأخیر و غیبت در محل کار و همچنین کیفیت نامطلوب گردد. سندروم هوبریس در سازمان هایی که تعاملات اجتماعی بالایی دارند؛ می تواند تأثیرگذاری بیشتری داشته باشد و آثار منفی برجای گذارد (را سل، ۲۰۱۱). فدراسیون های ورزشی به علت تعاملات اجتماعی که با محیط پیرامون دارند و همچنین وجود ذینفعان متعدد نیازمند جدی در جهت کنترل سطح سندروم هوبریس می باشند. با توجه به اهمیت

¹ Brown

² Liapis

³ Rodgers

⁴ Sadler-Smith & Tourish

⁵ Claxton

⁶ Liapis

⁷ Rodgers

بررسی و مطالعه سندروم هوبریس در تمامی سازمان‌ها از جمله فدراسیون‌های ورزشی به علت وجود تعاملات اجتماعی بالا و همچنین وجود گروه‌های مختلف تحت عنوان دینفعان متعدد در این سازمان‌ها؛ ضروری است تا الگوی بومی کنترل سندروم 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 سندروم 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 سندروم هوبریس باعث شده است تا شواهد کافی از وضعیت این سندروم و همچنین روندهای مدیریتی در مسیر کنترل آن ایجاد نگردد. به صورت کلی سندروم هوبریس به عنوان یک مسئله مهم در محیط‌های سازمانی به صورت جامع مورد بررسی قرار نگرفته است. از طرفی خلا تحقیقاتی در خصوص سندروم هوبریس در کشور ایران و در فدراسیون‌های ورزشی سبب گردیده است تا اطلاعاتی در خصوص وجود سندروم 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 سندروم هوبریس وجود نداشته باشد. لذا حاضر باهدف الگوی کنترل سندروم 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 (گلنزر و همکاران، ۲۰۱۱) بود. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل کارمندانی در فدراسیون‌های ورزشی بودند که در مقابله با مدیران خود پدیده "سندروم هوبریس" را تجربه کرده‌اند. انجام مصاحبه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ بنابراین روش نمونه‌گیری هدفمند بود. جهت شناسایی تجربه سندروم 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 سندروم هوبریس توسط آنان می‌باشد. این پرسشنامه مبنایی جهت شناسایی مشارکت‌کنندگان دارای تجربه سندروم 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 سندروم هوبریس شناسایی گردیدند. میزان پایداری 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 سندروم هوبریس اطلاعاتی دارید؟ و آن را تجربه کرده‌اید) و در ادامه سؤالات جزئی‌تری باهدف شناسایی ابعاد و شاخص‌های موردنظر مطرح گردید (آیا همچنان سندروم هوبریس در سازمان شما وجود دارد؟ چه زمانی در سازمان شما سندروم هوبریس کنترل گردید؟ به نظر شما چه عواملی می‌تواند میزان سندروم هوبریس را کاهش دهد؟ رفتارها و واکنش‌های شما در قبال مشاهده سندروم هوبریس چه بود؟ به نظرتان فقط شما تنها سندروم 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 ذکرشده کنترل و مطلوب ارزیابی شد. بدین صورت جهت بررسی روایی از قابلیت باورپذیری (اعتبار)، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری استفاده گردید. بدین منظور محقق جهت بررسی قابلیت باورپذیری از تأیید 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 انتقال‌پذیری از نظرات سه متخصص که در پژوهش مشارکت نداشتند در مورد یافته‌های پژوهش مورد مشورت قرار گرفتند. همچنین جهت بررسی قابلیت تأییدپذیری از ثبت و ضبط تمامی مصاحبه‌ها و بررسی آنان در زمان‌های 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	منابع اطلاعاتی (مطالعه ۲۵ مقاله مرتبط با سندروم هوپریس - معیار انتخاب این مقالات بازه زمانی بین ۲۰۱۵ الی ۲۰۲۴ بود که در محیط‌های 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 فدراسیون‌های ورزشی سعی گردید در انتخاب نمونه‌ها به تویی و غیرتویی بودن ورزش‌ها، انفرادی و گروهی بودن ورزش‌ها و همچنین المپیکی بودن و غیرالمپیکی بودن مشارکت‌کنندگان توجه گردد. در این پژوهش، با ارائه بازخورد به مصاحبه‌شوندگان و قرار دادن آن‌ها در مسیر پژوهش به‌طوری‌که بر نحوه پاسخ گوئی آن‌ها تأثیر نگذارد، به‌منظور افزایش روایی درونی اقدام شد. ضمناً، پس از انجام هر مصاحبه، الگوی به‌دست‌آمده 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 پیش‌فرض 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). 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 به‌صورت یک چارچوب مفهومی ترسیم گردید.

مراحل تحلیل مضمون:

فرایند 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 انجام‌شده 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:

¹ Henninek

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 می گیرد. به نحوی که مضامین سازمان دهنده با یکدیگر تلفیق می شوند و مضامین فراگیر را شکل می دهند؛ بنابراین شکل مضامین تشکیل می شود.

گام ششم؛ تدوین گزارش:

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

یافته های پژوهش

ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

کد مصاحبه شونده	جنسیت	سابقه شغلی	سن	میزان تحصیلات	استان	فدراسیون
P۱	مرد	۱۰	۴۳	دکتری	تهران	کشتی
P۲	مرد	۱۱	۴۷	کارشناسی	تهران	تکواندو
P۳	مرد	۱۵	۵۱	کارشناسی ارشد	تهران	فوتبال
P۴	زن	۸	۳۷	کارشناسی	تهران	والیبال
P۵	زن	۱۰	۴۴	دکتری	تهران	کشتی
P۶	مرد	۱۱	۴۹	کارشناسی	تهران	بسکتبال
P۷	مرد	۷	۴۴	کارشناسی ارشد	تهران	تنیس روی میز
P۸	زن	۸	۴۸	کارشناسی	تهران	آمادگی جسمانی
P۹	زن	۹	۴۲	کارشناسی	تهران	ورزش های دانشگاهی
P۱۰	مرد	۶	۴۵	دکتری	تهران	تیروکمان
P۱۱	مرد	۳	۵۱	کارشناسی ارشد	تهران	دو و میدانی
P۱۲	زن	۱۱	۴۳	کارشناسی	تهران	تیروکمان
P۱۳	مرد	۱۰	۴۶	کارشناسی ارشد	تهران	سوارکاری
P۱۴	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 درون سازمانی	۸
۵	رقابت ناسالم بین‌حوزه‌ای	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	تندخویی	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	ثبت 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

ردیف	کدهای استخراجی	فراوانی
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
۴۳	ایجاد بازخوردهای فردی در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۴۴	ایجاد تصمیم‌گیری‌های گروهی در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۴۵	توسعه فرهنگ استفاده از مشاوره در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۴۶	توسعه کیفی تقسیم فعالیت‌ها در فدراسیون‌های ورزشی	۸
۴۷	تعامل بین‌حوزه‌ای در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۴۸	شبکه‌سازی و ارتقا سطح کیفی آن در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۴۹	توسعه سطح فعالیت‌های مجازی فدراسیون‌های ورزشی	۸
۵۰	تفویض اختیار شفاف در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۵۱	ارتقا سطح بلوغ ذهنی مدیران فدراسیون‌های ورزشی	۹
۵۲	مدیریت اعتمادبه‌نفس مدیران فدراسیون‌های ورزشی	۱۰
۵۳	ایجاد بانک اطلاعاتی از ویژگی‌های فردی	۱۰
۵۴	ارتقا سطح دلبستگی شغلی در فدراسیون‌های ورزشی	۸
۵۵	شخصی‌سازی آموزش‌های منابع انسانی	۸
۵۶	ایجاد گردش شغلی در فدراسیون‌های ورزشی	۹
۵۷	برگزاری دوره‌های آموزشی منظم در فدراسیون‌های ورزشی	۸
۵۸	ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی	۸
۵۹	توسعه فرهنگ خودنظارتی در فدراسیون‌های ورزشی به‌واسطه ایجاد الگوها و نمادها	۸
۶۰	ایجاد کانون‌های ارزیابی فعال در فدراسیون‌های ورزشی جهت تحلیل ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی منابع انسانی	۹
۶۱	شفاف‌سازی فعالیت‌های رسانه‌ای و روابط عمومی فدراسیون‌های ورزشی در جهت بیان حقایق موجود در سازمان	۹
۶۲	قدرت بخشی به کمیسیون‌ها، کمیته‌ها و گروه‌های فعال در فدراسیون‌های ورزشی	۱۰
۶۳	شناسایی ذینفعان فدراسیون‌های ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه‌های آنان	۱۰
۶۴	تسهیل ارتباطات درون‌سازمانی از طریق طراحی سامانه‌های الکترونیکی مرتبط	۱۰
۶۵	شکل‌گیری تفکر انتقادانه در میزگردهای تخصصی فدراسیون‌های ورزشی با حضور تمامی سلاقی	۸
۶۶	ایجاد گروه‌های جهادی فعال در فدراسیون‌های ورزشی	۷
۶۷	ایجاد بانک اطلاعاتی از ویژگی‌های فردی و تحلیل رفتارهای مدیران با تکیه بر اطلاعات دسته‌بندی‌شده	۷
۶۸	شخصی‌سازی آموزشی‌های فدراسیون‌های ورزشی با تأکید بر نیازهای آموزشی افراد	۷
۶۹	بهبود سطح دلبستگی شغلی منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی با تأکید بر استقلال شغلی	۸
۷۰	ایجاد نظام تجربه‌نگاری در فدراسیون‌های ورزشی جهت ثبت و ضبط تجارب و تحلیل روندهای موجود در خصوص تجارب ثبت‌شده	۹
۷۱	ایجاد شبکه‌سازی در فدراسیون‌های ورزشی به‌واسطه پیاده‌سازی گردش شغلی جهت توسعه پویایی سازمانی	۹
۷۲	پذیرش ایده‌ها و خلاقیت‌های ارائه‌شده در سازمان	۹
۷۳	افزایش سطح ریسک‌پذیری مدیران	۹
۷۴	ایجاد تصمیم‌گیری گروهی	۷

ردیف	کدهای استخراجی	فراوانی
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 دلبستگی 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
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.

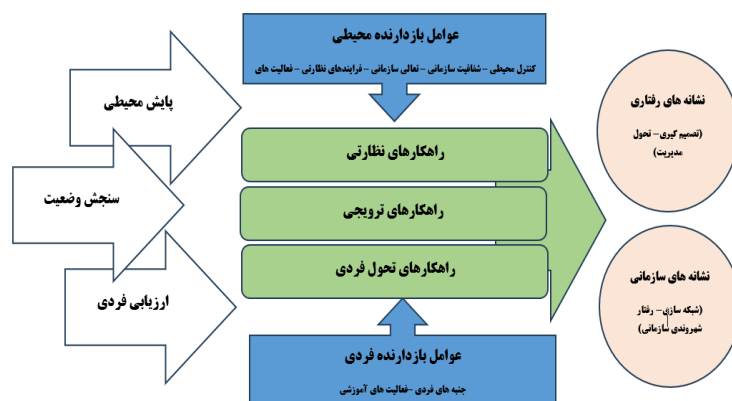
جدول ۴. کدگذاری بخش کیفی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
سنجش وضعیت	پایش محیطی	سکوت سازمانی
		عدم فعالیت‌های مشارکتی
		عدم تعاملات درون سازمانی
		رقابت ناسالم بین حوزه‌ای
		نبود سیستم انتقادات و پیشنهادات
	ارزیابی فردی	بزرگ‌نمایی فعالیت‌های کوچک
		عدم شفافیت سازمانی و مالی
		عدم نوآوری فردی
		غرور مدیران
		تصمیم‌گیری باکیفیت پایین
عوامل بازدارنده محیطی	کنترل محیطی	خودشیفتگی مدیران
		اختلالات شخصیتی مدیران
		قضاوت نادرست مدیران
		خودباوری اغراق‌آمیز مدیران
		تندخویی
		اعتمادبه‌نفس بالا مدیران
		توزیع منابع قدرت در فدراسیون‌های ورزشی
		جلوگیری از بزرگ‌نمایی نمودن فعالیت‌ها در فدراسیون‌های ورزشی
		عدالت توزیع منابع در فدراسیون‌های ورزشی
		جلوگیری از رفتارهای تحقیرآمیز در فدراسیون‌های ورزشی
سنجش مداوم علائم سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی		

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
شفافیت سازمانی	شفافیت سازمانی	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
		نمادسازی و الگوسازی در فدراسیون های ورزشی
تعالی سازمانی	تعالی سازمانی	پاسخگویی به ابهامات و دغدغه های کارکنان
		ایجاد شاخص های تخصصی در جهت گزینش
		توسعه تکریم ارباب رجوع در فدراسیون های ورزشی
		توجه به کیفیت در فعالیتهای فدراسیون های ورزشی
		برون سپاری بخشی از فعالیتهای توسعه منابع انسانی فدراسیون های ورزشی
		ترویج سیستم های خودنظارتی در فدراسیون های ورزشی
		سنجش منظم سکوت سازمانی در فدراسیون های ورزشی
		ارزیابی مدون ویژگی های شخصیتی منابع انسانی
		دسته بندی بازخوردهای ارائه شده در فدراسیون های ورزشی
		ایجاد سیستم خوداظهاری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی
فرایندهای نظارتی	فرایندهای نظارتی	برقراری فرایند بازخورد منابع انسانی به مدیران فدراسیون های ورزشی
		ایجاد بازخوردهای فردی در فدراسیون های ورزشی
		ایجاد تصمیم گیری های گروهی در فدراسیون های ورزشی
		توسعه فرهنگ استفاده از مشاوره در فدراسیون های ورزشی
		توسعه کیفی تقسیم فعالیت ها در فدراسیون های ورزشی
		تعامل بین حوزه های در فدراسیون های ورزشی
		شبکه سازی و ارتقا سطح کیفی آن در فدراسیون های ورزشی
		توسعه سطح فعالیت های مجازی فدراسیون های ورزشی
		تفویض اختیار شفاف در فدراسیون های ورزشی
		ارتقا سطح بلوغ ذهنی مدیران فدراسیون های ورزشی
عوامل بازدارنده فردی	عوامل بازدارنده فردی	مدیریت اعتماد به نفس مدیران فدراسیون های ورزشی
		ایجاد بانک اطلاعاتی از ویژگی های فردی
		ارتقا سطح دلبستگی شغلی در فدراسیون های ورزشی
		شخصی سازی آموزش های منابع انسانی
		ایجاد گردش شغلی در فدراسیون های ورزشی
		برگزاری دوره های آموزشی منظم در فدراسیون های ورزشی
		ایجاد سیستم انتقادات و پیشنهادات آنلاین جهت ایجاد بازخوردهای فردی و گروهی
		توسعه فرهنگ خودنظارتی در فدراسیون های ورزشی به واسطه ایجاد الگوها و نمادها
		ایجاد کانون های ارزیابی فعال در فدراسیون های ورزشی جهت تحلیل ویژگی های رفتاری و شخصیتی
		منابع انسانی
راهکارهای نظارتی	راهکارهای نظارتی	شفاف سازی فعالیت های رسانه ای و روابط عمومی فدراسیون های ورزشی در جهت بیان حقایق موجود در سازمان
		راهکارهای ترویجی
راهکارهای کنترل	راهکارهای کنترل	قدرت بخشی به کمیسیون ها، کمیته ها و گروه های فعال در فدراسیون های ورزشی
		شناسایی ذینفعان فدراسیون های ورزشی و تعامل با آنان جهت شناسایی نیازها و دغدغه های آنان
		تسهیل ارتباطات درون سازمانی از طریق طراحی سامانه های الکترونیکی مرتبط

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		شکل‌گیری تفکر انتقاده در میزگردهای تخصصی فدراسیون‌های ورزشی با حضور تمامی سلاقی ایجاد گروه‌های جهادی فعال در فدراسیون‌های ورزشی 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 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
	تصمیم‌گیری	پذیرش ایده‌ها و خلاقیت‌های ارائه‌شده در سازمان افزایش سطح ریسک‌پذیری مدیران ایجاد تصمیم‌گیری گروهی
نشانه‌های رفتاری		افزایش استقلال فردی و گروهی در فدراسیون‌های ورزشی بهبود سطح کاریزمای مدیران در فدراسیون‌های ورزشی الهام‌بخش‌بودن مدیران در فدراسیون‌های ورزشی افزایش سطح بلوغ ذهنی مدیران فدراسیون‌های ورزشی افزایش سطح دلبستگی شغلی منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی
	تحولات مدیریت	بهبود تعاملات بین فردی مشاهده فعالیت‌های مشارکتی وجود انسجام گروهی در فدراسیون‌های ورزشی وجود کمیته‌های مشورتی در سازمان مشاهده روابط اجتماعی سازنده در سازمان مشاهده نوع دوستی در فدراسیون‌های ورزشی
نشانه‌های سازمانی		اشتراک تجارب بین فردی و گروهی شکل‌گیری دغدغه‌های گروهی و سازمانی تبادل ایده و پیشنهادات در سازمان وجود فعالیت‌های مستقل روابط عمومی سازمان
	رفتار شهروندی سازمانی	

درنهایت 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 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 به‌صورت 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 پدیده سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران را به‌صورت محسوسی کاهش دهد و نشانه‌های آن در محیط پیرامون از جمله نشانه‌های رفتاری (تصمیم‌گیری و تحول مدیریت) و نشانه‌های سازمانی (شبکه‌سازی و رفتار شهروندی سازمانی) کاملاً مشهود گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

توجه به سندروم هوبریس و کنترل این سندروم در محیط‌های سازمانی می‌تواند باعث شود تا مدیران تصمیم‌گیری‌ها در محیط‌های سازمانی را به‌صورت علمی‌تری دنبال نمایند. عدم شناخت از وضعیت سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران باعث شده است تا تحقیق حاضر با هدف ارائه الگو کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران طراحی و اجرا گردد. 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 سازمان‌دهنده 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. به صورتی که نتایج تحقیق حاضر با نتایج پژوهش‌های [سادلر اسمیت و توریش \(۲۰۲۱\)](#)، [مولوی و نوری \(۲۰۲۲\)](#) و [لیاپیس \(۲۰۲۲\)](#) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد اهمیت سندروم هوبریس و کارکردهای آن در محیط‌های سازمانی باعث شده است تا نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های [سادلر اسمیت و توریش \(۲۰۲۱\)](#)، [مولوی و نوری \(۲۰۲۲\)](#) و [لیاپیس \(۲۰۲۲\)](#) همسو باشد. به نظر می‌رسد اهمیت توجه به سندروم هوبریس و نبود مطالعات در خصوص سندروم هوبریس باعث شده است تا امروزه در فدراسیون‌های ورزشی رویه‌های مناسب و مطلوبی در مسیر کنترل سندروم هوبریس در فدراسیون‌های ورزشی ایران مشخص نباشد. این مسئله باعث شد تا عوامل مختلفی در هفت دسته شامل تعالی سازمانی، فعالیتهای مشارکتی، فرایندهای نظارتی، کنترل محیطی، جنبه‌های فردی، فعالیتهای آموزشی و شفافیت سازمانی مشخص گردد.

همچنین در پژوهش‌های مختلفی از جمله [شریعت‌نژاد \(۲۰۲۲\)](#) و [شیری 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 [شریعت‌نژاد \(۲۰۲۲\)](#) و [شیری 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 [شریعت‌نژاد \(۲۰۲۲\)](#) و [شیری 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 به‌صورت 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 توریش \(۲۰۲۱\)](#) و [گارارد 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 بین‌حوزه‌ای 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](#)). 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 این‌رو 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 درون سازمانی 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.