



ساخت و اعتباریابی پرسشنامه شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی

ابوالفضل بجانی^{۱*}، جواد شهلائی^۲، سارا کشکر^۳ و فرزاد غفوری^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی

۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی

۳. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی

۴. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۲/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۹/۲۰

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، ساخت و اعتباریابی پرسشنامه شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی بود.

روش‌شناسی: تحقیق حاضر پیمایش کاربردی بوده و به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل، متخصصین مدیریت ورزشی آشنا به موضوع پژوهش، متخصصین جامعه‌شناسی ورزشی و مسئولین و مدیران سازمان‌های ورزشی بود. کل جامعه آماری تحقیق قابل دسترس نبود، بنابراین، تعداد نمونه آماری بر اساس جدول مورگان برابر ۳۸۴ برآورد شد و بعد از توزیع به صورت نمونه‌گیری در دسترس ۳۴۲ پرسشنامه صحیح برای تجزیه و تحلیل در این تحقیق، مورد استفاده گرفت. ابزار تحقیق، پرسشنامه بجانی (۱۳۹۷) بود که شامل ۷ مولفه و ۲۴ گویه بود. روایی صوری و محتوایی ابزار پژوهش، توسط گروهی از اساتید صاحب‌نظر تایید شد. برای اعتباریابی ابزار از تحلیل عاملی مبتنی بر معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: روایی سازه پرسشنامه به وسیله تحلیل عاملی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری تایید گردید. ضریب مسیر بین شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی و مولفه‌های توانایی فنی؛ توانایی علمی؛ توانایی شخصیتی؛ توانمندی ادراکی-عاطفی، مدیریت روابط، توانایی جهانی شدن و توانایی رقابتی به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳، ۰/۸۹، ۰/۸۲ و ۰/۸۱ بود. مقدار آماری تی، این هفت مولفه بیشتر از $\pm 2/56$ است، بنابراین با اطمینان ۰/۹۹ می‌توان گفت، مولفه‌های هفت‌گانه فوق‌توان پیش‌بینی متغیر شایستگی مدیران در سازمان‌های ورزشی را دارند. با توجه به مقدار معیار ($GOF = 0/68$) در بررسی برازش کلی مدل، مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: ابزار حاضر می‌تواند در مراحل مختلف از جمله استخدام، آموزش و ارزیابی مدیران سازمان‌های ورزشی مورد استفاده قرار گیرد؛ همچنین باید توجه داشت، شایستگی مدیران ورزشی موضوعی ثابت نبوده، بلکه با توجه به شرایط محیطی و سازمانی قابل تغییر است.

واژه‌های کلیدی: اعتباریابی، شایستگی، مدیران، سازمان ورزشی.

مقدمه

روند فزاینده رقابت و ضرورت دستیابی سازمان‌ها به سطوح بالاتری از کیفیت و بهره‌وری ایجاب می‌کند که در آینده سازمان‌ها مدیران و رهبرانی به مراتب تواناتر، مستعدتر و شایسته‌تر داشته باشند (معروفی، ۱۳۷۸). مدیران به واسطه وظایف و اختیاراتشان، می‌توانند نقش بی‌بدیلی را در هدایت سازمان‌ها برعهده گیرند. به همین دلیل از دهه‌های آغازین تولد علم مدیریت، همواره سخن از وظایف، نقش‌ها و ویژگی‌های مدیران به میان آمده است (هورتون و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین، شایستگی‌های مدیران، به عنوان کلیدی‌ترین منبع انسانی، از اهمیت بیشتری برخوردار است. سازمانی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد، مگر آنکه توسط مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد اداره و هدایت شده باشد (ابوالعلائی و همکاران، ۱۳۹۰).

بهبود مستمر شایستگی‌های مدیران، نه تنها برای رویارویی با تهدیدات و فرصت‌ها ضروری است، بلکه به توانمندی مدیر در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، تعیین خط‌مشی‌های کاری، ارائه روش‌شناسی‌های مناسب در مواقع بحرانی، قدرت ایفای نقش‌های جدید و قابلیت ارائه طرح‌های ابتکاری خواهد افزود. برای این منظور لازم است، به تناسب حوزه فعالیت و فضای کاری سازمان، معیارهایی برای ارزیابی شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز تعریف شود تا بر مبنای نتایج آن در مورد چگونگی مدیریت برنامه‌های استراتژیک تصمیم‌گیری شود (گوری‌روزنبلت و همکاران، ۲۰۰۷). توجه به شایستگی در عرصه مدیریت، در بخش خصوصی، بیشتر و در بخش عمومی و دولتی کمتر است (هاندگم و واندمولن، ۲۰۰۰)؛ اما، توجه به موضوع، شایستگی در بخش دولتی نیز، در سال‌های اخیر شتاب بیشتری گرفته است، برای مثال، توجه به شایستگی‌ها در قوانین خدمات کشوری، کشورهایی همچون ایالات متحده آمریکا، کانادا، انگلیس، آلمان، هلند، سوئد و ژاپن استراتژی‌های این دولت‌ها در قوانین گویای این امر است (ویسون و لیمبارچ، ۲۰۰۶). در ایران نیز ضرورت توجه به شایستگی مدیران در سال‌های اخیر، بیش از پیش احساس می‌شود، به طوری که براساس فصل هشتم قانون خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی، انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان باید پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق آنان در مشاغل قبلی صورت گیرد (آذر و لطیفی، ۱۳۸۷). در ادامه برخی تحقیقات مرتبط و نزدیک به پژوهش حاضر مرور گشته و سپس اهداف و چرایی انجام پژوهش حاضر عنوان می‌شود.

حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی تاثیر شایستگی‌های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی بر شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران پرداخته و نشان دادند که شایستگی‌های هوشی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سه متغیر شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های مدیران منابع انسانی و ارزش‌آفرینی منابع انسانی تاثیرگذار است؛ همچنین، جلالی (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود مدل شایستگی مدیران برای شرکت فناوران اطلاعات خوارزمی را تدوین کرد که شایستگی‌های بدست آمده در این تحقیق، به صورت مدلی در پنج شایستگی اصلی شامل (۱) مهارت‌های مدیریتی (۲) تفکر ادراکی و شناختی (۳) دانش و مهارت‌های حرفه‌ای (۴) تعامل موثر (۵) ویژگی‌های شخصیتی است. علاوه بر این، نتایج تحقیق اسدی (۱۳۹۱) که در حیطه وظایف مدیریت رویداد ورزشی انجام شده بود، نشان داد که برنامه‌ریزی رویداد، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد، از مهمترین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی از دیدگاه اساتید دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی کشور است و همچنین تفاوت معنی‌داری بین نظرات اساتید دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی کشور در مورد شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی مشاهده نشد. محمودی و همکاران

1. Horton
2. Guri-Rosenblit
3. Hondeghem and Vandermeulen
4. Veisson and Limbarch

(۱۳۹۱) نیز در مطالعه‌ای با عنوان «شنا سایی و تبیین شایستگی مدیران دانشگاه نشان دادند که مدیران دانشگاه باید دارای شایستگی‌های مدیریتی (شامل شایستگی‌های ادراکی، رهبری، تصمیم‌گیری و اجرایی)، اجتماعی (شامل شایستگی‌های ارتباطی، کار تیمی، مدیریت افراد و دانش‌جو محور) و فردی (شامل ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و اختصاصی) باشند. خشوعی و همکاران (۱۳۹۲)، مقاله‌ای با عنوان هشت شایستگی مدیریتی: شایستگی‌های ضروری برای مدیران قرن ۲۱ انجام دادند که نتایج در ۸ شایستگی محوری (ارزش، تحلیل، تصمیم‌گیری، دانش، سازگاری، عملکرد، رهبری و ارتباط) طبقه‌بندی شدند. احمدی و جعفری (۱۳۹۲) در تحلیلی بر چالش‌های جهانی شدن در ورزش ایران، جهانی شدن و ابعاد مختلف آن را از چالش‌های روبروی وزارت ورزش و جوانان و مدیران آن شنا سایی کردند. صداقت و همکاران (۱۳۹۳)، تحقیقی با عنوان رابطه شایستگی و سبک‌های تفکر مدیران انجام داده و سه نوع شایستگی حرفه‌ای، شخصیتی و ارزشی را شناسایی کردند؛ همچنین، قاسمی و همکاران (۱۳۹۶) در اعتباریابی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری جهت انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور عامل، فراشایستگی، شناختی، اجتماعی و وظیفه‌ای را شناسایی کردند.

تاح و جیمسون (۲۰۰۰) در تحقیقی با عنوان «ساخت و اعتباریابی ابزار شایستگی مدیران ورزشی» نیز تنها موفق به شناسایی شش عامل ابتدایی از قبیل؛ ۱. توانایی اعمال قدرت ۲. بنیان و پشتوانه ورزشی ۳. توانایی بودجه‌بندی ۴. مدیریت ریسک ۵. مهارت‌های کامپیوتری و ۶. ارتباطات شده است. جیسون و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه خود؛ شایستگی‌های مدیران با شگاه‌های خصوصی در ایالات متحده آمریکا را مورد بررسی قرار دادند که ده شایستگی مدیریتی مورد نظر در این تحقیق شامل، مدیریت بخش گلف، نگهداری تجهیزات، حقوق مربوط به منابع انسانی، رهبری (نقش‌های میان فردی)، اداره باشگاه، فروش غذا و نوشیدنی‌ها، ورزش و تفریحات، حسابداری، بازاریابی، مدیریت استراتژی است. در تلاش برای تهیه مدل شایستگی در حوزه ورزش، کونیگسفلد و همکاران (۲۰۱۲)، مدل شایستگی مدیران باشگاه‌های خصوصی را طراحی نمودند. نتایج پژوهش آنان نشان داد، نگهداری تسهیلات، منابع انسانی، رهبری بین فردی، نوشیدنی‌ها و خوراکی‌ها، امور دولتی، ورزش و تفریح و سرگرمی، حسابداری، بازاریابی و مدیریت استراتژیک از جمله عوامل موثر بر شایستگی مدیران باشگاه‌های خصوصی است. فرضعلی‌پور و همکاران (۲۰۱۲) نیز، در پژوهش «تعیین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی» دریافتند که مهمترین شایستگی برای مدیران رویدادهای ورزشی شامل؛ تکنیک‌های طراحی، مدیریت رویداد، مدیریت اماکن و پایگاه‌های ورزشی و مدیریت تحقیقات در بازاریابی و رویدادهای ورزشی است. چوی^۴ (۲۰۱۴) با توجه به نتایج تحقیق خود تحت عنوان شایستگی‌های رسمی ضروری برای مدیران گلف، ۳۷ شایستگی تحت طبقه‌بندی شش متغیر به نام‌های «فرایندها و سیاست‌های سازمانی»، «مدیریت اماکن و تجهیزات»، «ارتباطات فردی و ارتباطات با مشتریان»، «مدیریت ریسک»، «برنامه‌ریزی در شرایط ضروری» و «شایستگی‌های رسمی» را برای مدیران گلف ضروری می‌داند؛ همچنین، فتاح‌پور مرندي و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی که با عنوان «مدیریت بر مبنای شایستگی روی مدیران هیئت‌های ورزش و جوانان ایران» انجام دادند، به سه عامل ۱. شایستگی‌های سازمانی با چهار خرده‌مقیاس شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های سیاسی، شایستگی‌های تخصصی و شایستگی‌های اجرایی ۲. شایستگی‌های فردی با چهار خرده‌مقیاس شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های ذهنی، شایستگی‌های جامع‌بودن و شایستگی‌های اخلاقی و نهایتاً ۳. شایستگی‌های بین‌فردی با سه خرده‌مقیاس شایستگی‌های فرهنگی-اجتماعی، شایستگی‌های ارتباطی و شایستگی‌های رفتاری برای شایستگی مدیران اشاره کرده‌اند.

1. Toh and Jamieson
2. Jason
3. Koenigsfeld
4. Choi

از یک سو، با بررسی پژوهش‌های فوق‌الذکر مشاهده می‌شود که مطالعات چندی در حوزه شایستگی مدیران در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی صورت پذیرفته، ولی مطالعه شایستگی مدیران در سازمان‌های ورزشی بیشتر بر انجام بخشی از وظایف مدیریتی مانند، مدیریت اماکن ورزشی، مدیریت رویدادهای ورزشی، مدیریت بازاریابی ورزشی و غیره متمرکز بوده است و توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که به صورت عمومی بر مدیریت در سازمان ورزشی موثر باشد، کمتر در نظر گرفته شده است و از سوی دیگر، به اعتقاد نگارندگان، ریشه عدم موفقیت و یا موفقیت ضعیف سازمان‌های ورزشی کشور را در دهه‌های گذشته، در کنار مسائل مربوط به بازیکنان و مربیان می‌باید در نبود مدل شایستگی جهت انتخاب مدیران جستجو کرد، موضوعی که علیرغم اهمیت فراوان آن هنوز مورد غفلت دست‌اندرکاران امر است. توجه محقق به موضوع شایستگی مدیران با مشاهده مشکلات عدیده موجود در زمینه انتخاب مدیران ورزشی و بحث‌های فراوان آکادمیک و اجرایی، به این حیطة جلب شده است. به زعم محققین، داشتن الگویی مناسب برای شایستگی مدیران، بسترها و زمینه‌های لازم برای موفقیت ورزش ما در عرصه داخلی و خارجی را نیز آماده می‌سازد. هرچند تحقق کامل مفهوم شایستگی ممکن است، در عمل یک امر ایده‌آلی باشد که رسیدن به آن مقدور نباشد، اما داشتن الگویی مناسب، زمینه‌ها را برای این امر فراهم‌تر خواهد کرد. از این رو پژوهش حاضر با هدف ساخت و اعتباریابی ابزاری برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران سازمان‌های ورزشی صورت گرفته است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های کاربردی است که به صورت میدانی انجام شد. ابزار ۲۴ گویه‌ای پژوهش حاضر مستخرج از رساله دکتری بجانی (۱۳۹۷) است. این پرسشنامه از نوع ترکیبی بود، در پرسشنامه‌های ترکیبی برخلاف ابزارهای انعکاسی نیازی به گزارش آلفای کرونباخ نیست، بلکه میزان پایایی اشتراکی گزارش می‌شود (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۳) که در بخش یافته‌ها به صورت مفصل بدان اشاره شده است. برای پیشبرد پژوهش حاضر، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با دریافت نظر کارشناسی صاحب‌نظران (۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی)، مورد تایید قرار گرفت. پرسشنامه نهایی با مقیاس شش‌گانه لیکرت (۱: کاملاً مخالفم، ۲: مخالفم، ۳: تا حدودی مخالفم، ۴: تا حدودی موافقم، ۵: موافقم و ۶: کاملاً موافقم) تهیه شد. این طیف با این منطق انتخاب شد که بین نظر موافق و یا مخالف پاسخ‌دهندگان تمایز ایجاد شود و آنها نتوانند بی‌طرف باقی بمانند. در نهایت پرسشنامه شایستگی‌های مدیران بین نمونه‌های پژوهش به صورت نمونه‌گیری در دسترس توزیع و جمع‌آوری شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را خبرگان و صاحب‌نظران شامل، متخصصین مدیریت ورزشی آشنا به موضوع پژوهش، متخصصین جامعه‌شناسی ورزشی و مسئولین و مدیران سازمان‌های ورزشی تشکیل دادند.

برای نمونه‌گیری بخش کمی دو ملاحظه وجود داشت؛ الف: نامشخص بودن تعداد جامعه آماری شامل، اساتید مدیریت ورزشی، شاغلین در لیگ‌های مختلف برتر، شاغلین و مدیران در سطح وزارت‌های مختلف که وظایف ورزشی به عهده دارند، شاغلین و مدیران فدراسیون‌های ورزشی، شاغلین و مدیران در هیات ورزشی، شاغلین و مدیران در ورزش شهرداری، دانش‌آموختگان ورزشی، ورزشکاران حرفه‌ای و کارمندان و مدیران سازمان‌های متنوع ورزشی و ب: پوشش میزان کفایت نمونه برای معادلات ساختاری و اعتباریابی. در معادلات ساختاری واریانس‌محور، مقدار حجم نمونه حداقل ۷۰ نفر است و تعیین حجم نمونه بالا می‌تواند اثر مثبتی بر نتایج داشته باشد، اما، در معادلات ساختاری کوواریانس‌محور به منظور تعیین حجم نمونه به ازای هر سوال بین ۵ تا ۱۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب می‌کنند و حداقل حجم نمونه ۲۰۰ نفر است (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۳). همچنین، به دلیل نامعلوم بودن تعداد دقیق جامعه آماری متخصصین مدیریت ورزشی، با توجه به فرمول کوکران و جدول نمونه‌گیری مورگان تعداد جامعه آماری با مقدار ۵ درصد خطا، برابر با ۳۸۴ مشخص شد و بعد از توزیع، تعداد ۳۴۲ پرسشنامه به صورت

کامل و بدون ایراد برای تجزیه و تحلیل در اختیار محقق قرار گرفت که این مقدار در بازه مطلوب ۱۲۰ تا ۳۶۰ پرسشنامه (۵ تا ۱۵ برابر تعداد گویه‌ها) قرار داشت.

به علت ترکیبی بودن ساختار مقیاس اندازه‌گیری و همچنین (پیچیدگی مدل اندازه‌گیری ترکیبی) از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۲ برای تحلیل مسیر و مدل‌سازی و روابط بین سازه‌های مدل استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد که ۳۱/۶ درصد افراد نمونه آماری دارای مدرک دکتری، ۵۰/۲ درصد مدرک کارشناسی ارشد، ۱۷ درصد مدرک کارشناسی و ۱/۲ درصد هم مدرک فوق دیپلم و پایین‌تر داشتند. از نظر سابقه کار، ۳۰ درصد افراد زیر ۱۰ سال، ۳۱ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۵ درصد افراد بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۳ درصد بین ۲۰ تا ۲۵ سال، ۵/۲۵ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال و نهایتاً ۶ درصد افراد بالای ۳۰ سال سابقه کار داشتند. همچنین، از نظر حیطه شغلی، ۱۸/۲ درصد افراد استاد مدیریت ورزشی، ۲/۳ درصد افراد شاغلین در لیگ‌های برتر رشته‌های مختلف، ۷ درصد افراد شاغل در سطح وزارت، ۴/۱ درصد پاسخگویان شاغل در فدراسیون‌های مختلف ورزشی، ۹/۶ درصد افراد شاغل در سطح هیات‌های ورزشی استانی رشته‌های مختلف ورزشی، ۰/۶ درصد افراد شاغل در ورزش شهرداری، ۳۴/۸ درصد افراد دانش‌آموخته رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۴/۷ درصد افراد ورزشکار حرفه‌ای و نهایتاً ۱۸/۷ درصد افراد کارمند سازمان ورزشی بودند.

جهت تعیین پایایی عامل‌ها، از شاخص پایایی اشتراکی استفاده شد. این شاخص بیان‌کننده این است که عامل‌ها چقدر تعمیم‌پذیر هستند، به عبارت دیگر اگر این عامل‌ها در مدل دیگر استفاده شود، وزن آن نزدیک به مدل اجرا شده است یا نه؟ با توجه به جدول ۱. مقدار ضرایب تمام عامل‌ها از ۰/۵ بالاتر است، لذا پرسش‌نامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۱. نتایج پایایی اشتراکی

متغیر	ضریب
توانایی فنی	۰/۵۳
توانایی علمی	۰/۷۰
توانایی شخصیتی	۰/۷۰
توانمندی ادراکی، عاطفی	۰/۷۲
مدیریت روابط	۰/۶۵
توانمندی جهانی شدن	۰/۶۲
توانایی رقابتی	۰/۶۷

به منظور بررسی روایی سازه، با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس مدل اندازه‌گیری با ۲۴ شاخص ترسیم شد که دو شاخص آشنایی با فناوری‌های روز در حوزه ورزش (گویه دوم، با وزن ۰/۰۹) و توانایی مشارکت در فرایندهای جهانی (گویه بیستم، با وزن ۰/۱۳) به علت پایین بودن وزن آنها و قرار گرفتن ضریب معنی‌داری آنها در بازه $\pm ۱/۹۶$ ، با سازه خود از مدل حذف و مدل اصلاح شده با ۲۲ شاخص مجدد ترسیم شد که تمامی شاخص‌ها از شرایط مناسبی برخوردار بودند و روایی سازه تأیید شد.

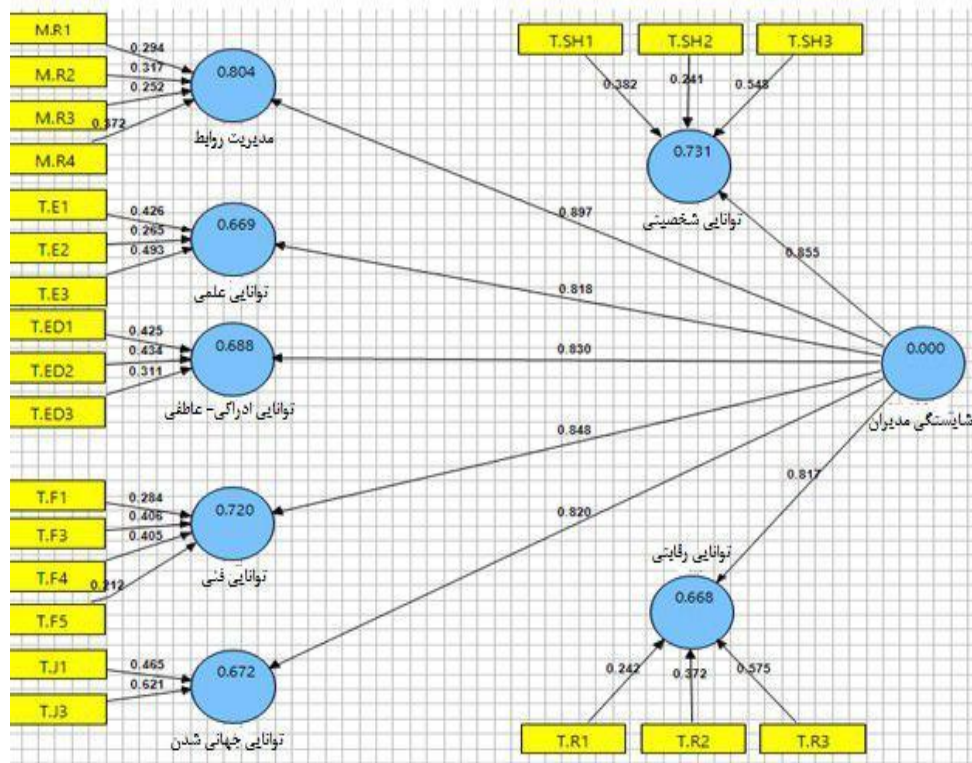
جدول ۲. نتایج تحلیل عوامل پرسشنامه شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی با روش مولفه‌های اصلی

عوامل و گویه‌ها	وزن عامل	ضریب معنی داری	تورم واریانس	معنی داری
عامل ۱: توانایی فنی				
۱ تسلط بر نرم‌افزارهای کامپیوتری لازم در امور روزانه اداری	۰/۲۸	۴/۴۹	۱/۰۷	۰/۰۱
۲ آشنایی با فناوری‌های روز در حوزه ورزش	۰/۰۹	حذف از مدل	۱/۰۱	۰/۰۱
۳ مهارت‌های مدیریتی (برنامه‌ریزی، سازماندهی، ارزیابی، بودجه‌بندی و ...)	۰/۴۰	۴/۹۵	۱/۱۸	۰/۰۱
۴ توانایی مدیریت اماکن ورزشی	۰/۴۰	۵/۳۰	۱/۱۹	۰/۰۱
۵ توانایی مدیریت رویدادها و مسابقات ورزشی	۰/۲۱	۲/۶۸	۱/۰۳	۰/۰۱
عامل ۲: توانایی علمی				
۶ توانایی مستندسازی فرآیندهای سازمانی	۰/۴۲	۵/۷۶	۱/۲۲	۰/۰۱
۷ توانمندی دسترسی به منابع علمی مرتبط با حوزه کاری سازمان	۰/۲۶	۲/۹۷	۱/۰۸	۰/۰۱
۸ توانایی تصمیم‌گیری و حل مساله بر اساس نتایج تحقیقات انجام شده	۰/۴۹	۵/۲۵	۱/۳۲	۰/۰۱
عامل ۳: توانایی شخصیتی				
۹ داشتن وجه تمایز مثبت نسبت به دیگران	۰/۳۸	۵/۹۳	۱/۱۷	۰/۰۱
۱۰ قدرت فردی (اعتماد به نفس، صداقت، پشتکار، استقلال شخصیتی و ...)	۰/۲۴	۳/۰۹	۱/۰۶	۰/۰۱
۱۱ توانایی سازگاری با تغییرات و محیط جدید	۰/۵۴	۷/۸۲	۱/۴۲	۰/۰۱
عامل ۴: توانمندی ادراکی عاطفی				
۱۲ توانایی ادراکی (درک جامع از سازمان)	۰/۴۲	۴/۷۸	۱/۲۲	۰/۰۱
۱۳ توانایی انسانی (کار کردن با نیروی انسانی)	۰/۴۳	۵/۲۷	۱/۲۳	۰/۰۱
۱۴ توانایی همدلی و همگام نمودن اعضا سازمان	۰/۳۱	۵/۲۵	۱/۱۱	۰/۰۱
عامل ۵: مدیریت روابط				
۱۵ تعامل با کارکنان و مدیران سازمان مربوطه	۰/۲۹	۴/۵۸	۱/۰۹	۰/۰۱
۱۶ تعامل با مراجع قانون‌گذاری و تصمیم‌گیری	۰/۳۱	۴/۶۶	۱/۱۱	۰/۰۱
۱۷ تعامل با ذی‌نفعان و مشتریان	۰/۲۵	۴/۳۹	۱/۰۷	۰/۰۱
۱۸ تعامل با رسانه‌ها، کارشناسان و مخالفان	۰/۳۷	۶/۷۵	۱/۱۶	۰/۰۱
عامل ۶: توانایی جهانی شدن				
۱۹ درک کارکرد نهادهای بین‌المللی ورزشی	۰/۴۶	۵/۸۳	۱/۲۴	۰/۰۱
۲۰ توانایی مشارکت در فرایندهای جهانی	۰/۱۳	حذف از مدل	۱/۰۲	۰/۰۱
۲۱ توانایی الگوبرداری از تجارب سازمان‌های ورزشی جهانی	۰/۶۲	۸/۴۳	۱/۱۷	۰/۰۱
عامل ۷: توانایی رقابتی				
۲۲ رقابت‌طلب و موفقیت‌جو بودن	۰/۲۴	۳/۵۷	۱/۰۶	۰/۰۱
۲۳ شناسایی فرصت‌های جدید رشد و موفقیت	۰/۳۷	۵/۶۵	۱/۱۶	۰/۰۱
۲۴ رصد و پایش دائمی رقبا	۰/۵۷	۱۱/۱۷	۱/۴۹	۰/۰۱

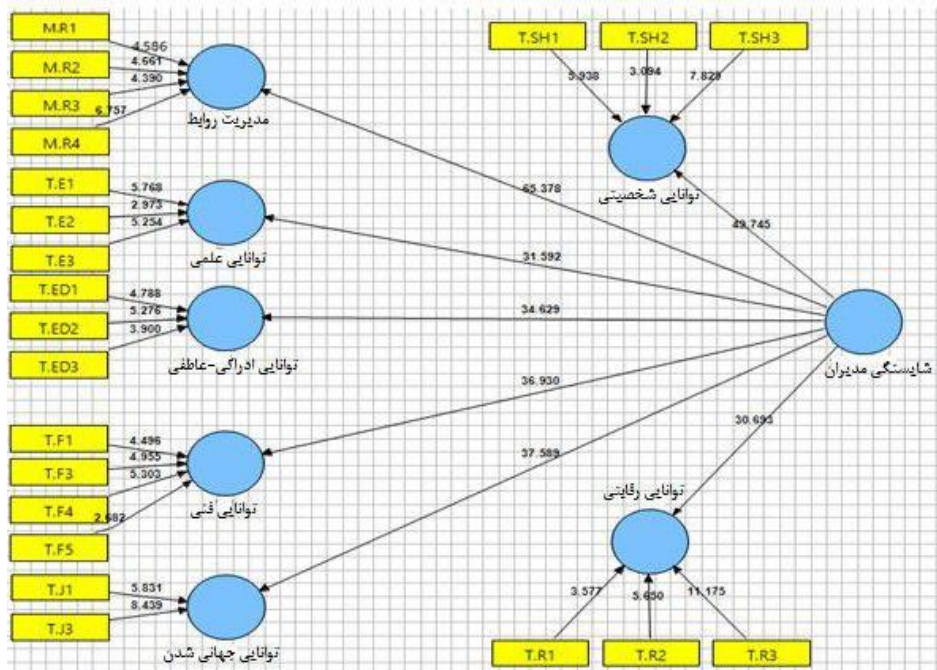
مقادیر موجود در جدول ۱. استخراج شده از شکل ۲. نشان می‌دهد، مقدار ضریب معنی‌داری کلیه سوالات در بازه ۱/۹۶ الی ۱/۹۶- قرار نگرفتند و از این بازه خارج است؛ لذا شرط اول روایی تأمین شده است. همچنین مقدار عامل تورم واریانس^۱ تمام

¹Variance inflation factor

شاخص‌ها کوچکتر از ۰/۵ است، لذا هیچ یک از شاخص‌های باهم، هم‌خطی ندارند و هر یک از سوال‌ها از دیگر سوال‌ها مجزا است و شرط دوم روایی سازه نیز برقرار است.



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری اصلاح شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری اصلاح شده در حالت معنی‌داری

جدول ۳. ضریب مسیر بین شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی و مولفه‌های توانایی فنی؛ توانایی علمی؛ توانایی شخصیتی؛ توانمندی ادراکی-عاطفی، مدیریت روابط، توانایی جهانی شدن و توانایی رقابتی را نمایش می‌دهد که به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳، ۰/۸۹، ۰/۸۲ و ۰/۸۱ است. مقدار آماری تی (ضریب معناداری)، این هفت مولفه بیشتر از $\pm 2/56$ است؛ بنابراین با اطمینان ۰/۹۹ می‌توان گفت، مولفه‌های هفت‌گانه فوق توان پیش‌بینی متغیر شایستگی مدیران در سازمان‌های ورزشی را دارند.

جدول ۳. اثر مولفه‌ها بر شایستگی مدیران

رابطه مولفه‌های با مفهوم اصلی	ضریب مسیر	ضریب تعیین	آماره تی (t)
توانایی فنی ← شایستگی مدیران	۰/۸۴	۰/۷۲	۳۶/۹۳
توانایی علمی ← شایستگی مدیران	۰/۸۱	۰/۶۶	۳۱/۵۹
توانایی شخصیتی ← شایستگی مدیران	۰/۸۵	۰/۷۳	۴۹/۷۴
توانمندی ادراکی، عاطفی ← شایستگی مدیران	۰/۸۳	۰/۶۸	۳۴/۶۲
مدیریت روابط ← شایستگی مدیران	۰/۸۹	۰/۸۰	۶۵/۳۷
توانایی جهانی شدن ← شایستگی مدیران	۰/۸۲	۰/۶۷	۳۷/۵۸
توانایی رقابتی ← شایستگی مدیران	۰/۸۱	۰/۶۶	۳۰/۶۹

برای بررسی برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد، مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسبی برخوردار است، یعنی در مجموع مدل اندازه‌گیری، کیفیت مناسبی در تبیین متغیر درون‌زا تحقیق یا شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی دارد.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0/66 \times 0/70} = \sqrt{0/47} = 0/68$$

بحث و نتیجه‌گیری

برگزیدن مدیران و کارکنان شایسته از دغدغه‌ها و مسائل اصلی سازمان‌هاست و با رشد و توسعه سازمان‌ها و گسترش محیط رقابتی، داشتن مهارت‌های مختلف مدیریتی در بین مدیران سازمان‌ها، به نوعی از ملزومات اصلی انتصاب آنان بشمار می‌رود. در این بین انتخاب و انتصاب مدیران سازمان‌های ورزشی نیز، از این مهم مستثنی نیست، چراکه اقدامات و عملکرد آنان می‌تواند کمک شایانی به پیشبرد اهداف سازمانی و پیشرفت ورزش بنماید. پژوهش حاضر با هدف ساخت و اعتباریابی ابزار شایستگی‌های مدیران سازمان‌های ورزشی انجام و طی آن هفت عامل ۱. توانایی فنی ۲. توانمندی علمی ۳. توانایی شخصیتی ۴. توانمندی ادراکی عاطفی ۵. مدیریت روابط ۶. توانمندی جهانی شدن ۷. توانای رقابتی استخراج و تایید شد.

عامل اول توانایی فنی با چهار گویه ۱. تسلط بر نرم‌افزارهای کامپیوتری لازم در امور روزانه اداری ۲. مهارت‌های مدیریتی (برنامه‌ریزی، سازماندهی، ارزیابی، بودجه‌بندی و ...) ۳. توانایی مدیریت اماکن ورزشی ۴. توانایی مدیریت رویدادها و مسابقات ورزشی است. دنیای فناوری آنچنان گسترده و فراگیر شده است که هیچ سازمانی را یارای گریز و گزیر از آن نیست و تمام شئون سازمانی را در برمی‌گیرد و گاهی تنها راه انجام موفقیت‌آمیز امور تکنولوژی‌های به‌روز و جدید است. از این رو مدیران سازمان‌ها بایستی تسلط و یا حداقل آگاهی مناسب با نرم‌افزارهای کامپیوتری داشته باشند که روزانه در سازمان محل مدیریت

آنان مورد استفاده قرار می‌گیرد. این بخش از تحقیق تاییده کننده نتایج تحقیق تاح و جیمسون (۲۰۰۰) بود که مهارت‌های کامپیوتری را به عنوان یکی از شش عامل شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی شناسایی کرد. همچنین مدیران سازمان‌های ورزشی نیاز دارند، همانند سایر هم‌تایان خود در سایر سازمان‌ها با مهارت‌های مدیریتی از قبیل برنامه‌ریزی، سازماندهی، ارزیابی و بودجه‌بندی آشنا باشند. این متغیر از آن جهت مورد اهمیت است که اگر مدیری بر مهارت‌های مدیریتی تسلط کافی نداشته باشد، نه خود می‌تواند بر سازمان مورد اداره تسلط کافی داشته باشد و نه می‌تواند نظارت مناسب بر این امور در سازمان مطبوع داشته باشد که طبق نظر بسیاری متون کهن مدیریتی شاکله هر نوع سازمان و تشکلی است. این بخش از نتیجه پژوهش همراستا با نتایج تحقیقات جلالی (۱۳۹۱)، محمودی و همکاران (۱۳۹۱)، خشوعی و همکاران (۱۳۹۲)، تاح و جیمسون (۲۰۰۰)، جیمز بال و همکاران (۲۰۰۸)، جیسون (۲۰۱۱)، کونگ سفلد و همکاران (۲۰۱۲)، چوی (۲۰۱۴) و مردنی و همکاران (۲۰۱۶) است که در تحقیقاتشان بر اهمیت تسلط و آگاهی بر وظایف مدیریتی صحه گذاشته‌اند. مدیر سازمان ورزشی همچنین نیاز دارد، به قدر کافی بر نحوه مدیریت و نگاهداری اماکن ورزشی آگاهی و تسلط داشته باشد؛ چرا که تمام اتفاقات مهم و افتخارات ورزشی در محلی به نام اماکن ورزشی روی می‌دهد و برای مدیریت برجسته و پیشرو یک سازمان ورزشی ضروری است که مدیریت اماکن ورزشی به شیوه صحیح انجام شود. همچنین اسدی (۱۳۹۱)، جیمز بال و همکاران (۲۰۰۸)، جیسون (۲۰۱۱)، فرضعلی‌پور و همکاران (۲۰۱۲) و چوی (۲۰۱۴) در تحقیقات انجام شده خود تایید کرده‌اند که آگاهی از مدیریت اماکن و تسهیلات ورزشی شرطی ضروری برای شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی است. از طرف دیگر رویدادهای ورزشی همه روزه در اقصی نقاط جهان و کشور در حال وقوع هستند و رویداد ورزشی یکی از حیاتی‌ترین محصولات سازمان ورزشی است. مدیر شایسته ورزشی باید توانایی کنترل و هدایت برگزاری رویدادهای ورزشی را داشته باشد تا از این مسیر سازمانش را به موفقیت و توسعه برساند. این نتیجه همخوان با نتایج تحقیق اسدی (۱۳۹۱) و فرضعلی‌پور (۲۰۱۲) است که تایید کردند، مدیریت رویداد ورزشی برای شایستگی مدیران ورزشی امری ضروری است.

عامل دوم توانمندسازی علمی با سه گویه ۱. توانایی مستندسازی فرآیندهای سازمانی ۲. توانمندی دسترسی به منابع علمی مرتبط با حوزه کاری سازمان ۳. توانایی تصمیم‌گیری و حل مساله بر اساس نتایج تحقیقات انجام شده، است. علم و دانش در هر لحظه در حال توسعه و گسترش است و علوم ورزشی نیز در این زمره قرار دارند. چه بسا جواب بسیاری از مشکلات و مسائل پیش روی یک سازمان ورزشی در تحقیقات آکادمیک موجود باشد. از این رو مدیران سازمان‌های ورزشی باید در خود توانمندی جست‌وجو و دسترسی به منابع علمی را ایجاد کرده و به صورت مداوم بهبود بخشند تا تصمیمات اتخاذ شده آنان متکی بر دانش جدید و به‌روز باشد. همچنین از نظر متخصصان مشارکت‌کننده در مصاحبه‌های عمیق برای اینکه یک سازمان بتواند روند طولانی و مداوم موفقیت را به صورت لاینقطع در خود ایجاد کند بهتر است، مدیر سازمان ورزشی به صورت علمی و مستدل نسبت به مستندسازی تمام امور و فرایندهای سازمانی اقدام کند تا آیندگان بتوانند با مراجعه به منابع سازمانی به راحتی امکان آموزش و یادگیری را داشته باشند. این بخش از نتایج تحقیق همراستا با نتایج حاصل از تحقیقات جلالی (۱۳۹۱)، محمودی و همکاران (۱۳۹۱) و فرضعلی‌پور و همکاران (۲۰۱۲) است که مدیریت و توانمندی علمی و دانشی را الزامات شایستگی مدیران قلمداد کرده‌اند.

عامل سوم توانایی شخصیتی با سه گویه ۱. داشتن وجه تمایز مثبت نسبت به دیگران ۲. قدرت فردی ۳. توانایی سازگاری با تغییرات و محیط جدید، است. مدیران علاوه بر اینکه در گذر زمان و طی سلسله‌مراتب آموزش دیده و صاحب تجربه می‌شوند، باید دارای ویژگی‌های شخصیتی‌ای باشند که آنان را نسبت به رقبای برجسته می‌نماید. این ویژگی‌های شخصیتی که با آموزش نیز قابل ایجاد و توسعه هستند. مدیرانی که دارای صفات برجسته شخصی بوده و یا این توانایی و صفات را در خود رشد و توسعه دهند، به راحتی به تغییرات محیطی عکس‌العمل نشان می‌دهند و می‌توانند سازمان تحت مدیریت خود را از گرداب

تغییرات محیطی برهاند. تحقیقات مختلفی نیز بر وجود ویژگی‌های فردی در مدیران به عنوان جزئی از شایستگی آنان تأکیده کرده‌اند که از آن جمله می‌توان تحقیقات حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰)، جلالی (۱۳۹۱)، محمودی و همکاران (۱۳۹۱)، صداقت و همکاران (۱۳۹۳) و مرنودی و همکاران (۲۰۱۶) را نام برد.

عامل چهارم توانمندی ادراکی عاطفی با سه گویه ۱. توانایی ادراکی (درک جامع از سازمان)، ۲. توانایی انسانی (کار کردن با نیروی انسانی) و ۳. توانایی همدلی و همگام نمودن اعضا سازمان است. تحقیقات متعددی از جمله حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰)، محمودی و همکاران (۱۳۹۱)، منتظری و همکاران (۱۳۹۶) و همچنین جیسون و همکاران (۲۰۱۱) بر اهمیت توانمندی ادراکی و عاطفی و همچنین توانمندی کار با کارکنان زیر و مدیریت منابع انسانی تأکید کرده‌اند. منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین منابع و دارایی سازمان نقش عمده‌ای در ثبات و موفقیت آن بازی می‌کند و مدیران سازمان‌های ورزشی بایست توانایی درک منابع انسانی و همگام نمودن آن‌ها با فرایندها و استراتژی‌های سازمان را در خود ایجاد کنند و دائماً این توانمندی را بهبود بخشند.

عامل پنجم مدیریت روابط با چهار گویه ۱. تعامل با کارکنان و مدیران سازمان مربوطه ۲. تعامل با مراجع قانون‌گذاری و تصمیم‌گیری ۳. تعامل با ذی‌نفعان و مشتریان ۴. تعامل با رسانه‌ها، کارشناسان و مخالفان است. سازمان‌های ورزشی در ارتباط با نهادها و سازمان‌های مختلف است و از طرفی در کنار ارتباطات خارج سازمانی از قبیل، روابط با مراجع قانون‌گذاری و سیاسی، روابط با ذینفعان و مشتریان و رسانه‌ها روابط درون سازمانی با کارکنان و بخش‌های مختلف موجود در سازمان نیز، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. بخش بزرگی از سازمان‌های ورزشی نیازمند کسب نتیجه و موفقیت هستند، این مهم می‌طلبد تا مدیر ورزشی از توانایی برقراری ارتباط با تمام اجزا و ارکان مرتبط با سازمانش به حدی برخوردار باشد که بتواند مجموعه عملکردها و منافع موجود را به صورت منسجم و هدفمند در راستای اهداف غایی سازمان بسیج نماید. توان مدیریت روابط به عنوان بخشی از شایستگی مدیران در تحقیقاتی مانند جلالی (۱۳۹۱)، محمودی و همکاران (۱۳۹۱)، خشوعی و همکاران (۱۳۹۲)، منتظری و همکاران (۱۳۹۶) و تاح و جیمسون (۲۰۰۰) و مرنودی و همکاران (۲۰۱۶) بر اهمیت مدیریت ارتباط در سطوح مختلف داخلی و خارجی سازمان صحنه گذاشته‌اند که همراستا با نتایج تحقیق حاضر است.

عامل ششم توانمندی جهانی شدن با دو گویه ۱. درک کارکرد نهادهای بین‌المللی ورزشی ۲. توانایی الگوبرداری از تجارب سازمان‌های ورزشی جهانی است. ورزش جهانی بین‌المللی و جهانی است و سروکار هر سازمان ورزشی ممکن است، دیر یا زود به خارج از مرزها بیفتد. این موارد می‌تواند شامل شرکت در تورنمنت‌ها و مسابقات بین‌المللی، مشارکت در کلاس‌های آموزشی و بازآموزی باشد. همچنین در دنیای امروزی استفاده از خدمات و بکارگیری نیروی انسانی از قبیل مربی و بازیکن و همچنین استفاده از فناوری و امکانات بین‌المللی برای تمام سازمان‌ها علی‌الخصوص سازمان‌های ورزشی، امری مرسوم و حتی غیرقابل اجتناب است. از دیگر طرف قوانین و مقررات اکثر رشته‌های ورزشی در سازمان‌ها و موسسات بین‌المللی تدوین و تنظیم می‌شود؛ همچنین سازمان‌های موفق ورزشی در یک کشور متمرکز نیستند و در رشته‌های مختلف در بین فرهنگ‌ها و کشورهای مختلف جهان پراکنده هستند. تمام این موارد به همراه نظریه جهانی شدن و تبدیل جهان به یک دهکده می‌طلبد که مدیران ورزشی توجه و توانمندی ویژه‌ای در امور جهانی و بین‌المللی داشته باشند و بتوانند به وقت ضرورت از تجارب و توانمندی‌های مختلف موجود در اقصی نقاط جهان به نفع سازمان خویش استفاده نمایند و در مواقع ضروری مناسب‌ترین منابع انسانی و فناوری‌ها و دانش و استراتژی‌های موفق جهانی را برای بهبود سازمان ورزشی خود به کار بگیرند. این بخش از نتایج را می‌توان همراستا با نتایج تحقیق احمدی و جعفری (۱۳۹۲) دانست که جهانی شدن در ابعاد چندگانه جزو چالش‌های وزارت ورزش و جوانان شناسایی کرده‌اند.

نهایتا عامل هفتم توانایی رقابتی با سه گویه ۱. رقابت طلب و موفقیت جو بودن ۲. شناسایی فرصت‌های جدید رشد و موفقیت و ۳. رشد و پایش دائمی رقبا می‌باشد. ذات ورزش با رقابت عجین است و این رقابت می‌تواند از گستره‌ای از درون زمین ورزش شروع تا بالاترین سطوح سازمانی ورزشی ادامه داشته باشد. بدون موفقیت مداوم و برجسته در رقابت هیچ سازمان ورزشی نمی‌تواند ادعای موفقیت داشته باشد. عدم موفقیت در رقابت‌ها حتی به زودی منجر به برکناری مدیران و حتی گاه‌ها فروپاشی سازمان ورزشی خواهد شد. از این رو نه تنها یک مدیر ورزشی باید بتواند خود و سازمان خود را در انواع و طیف‌های مختلف رقابت‌ها به برتری برساند بلکه به نظر می‌رسد یک مدیر ورزشی شایسته باید به دنبال رقابت حداکثری در تمام حوزه‌ها با رقبای موجود باشد. از این گذر است که سازمان ورزشی می‌تواند همیشه در صدر باشد و توجه همگان را به خود جلب کند و زیست سازمانی خود را بهبود داده و طولانی نماید. منتظری، طالب‌پور و فیضی (۱۳۹۶)، رقابتی بودن و موفقیت طلب بودن را به عنوان جزیی از اجزا شایستگی مربیان ورزشی تبیین کرده است که موید نتایج حاصل از تحقیق حاضر است.

نهایتا می‌توان بیان کرد که شایستگی مدیران ورزشی موضوعی ثابت نیست، بلکه موضوعی که با توجه به شرایط محیطی و سازمانی قابل تغییر است. از این رو شایان توجه هست که علاوه بر اعمال شرایط استخدامی، آموزشی و ارزیابی مبتنی بر شایستگی سازمان‌های ورزشی به صورت مداوم به پایش و بهبود شرایط شایستگی مدیران اهتمام ورزند.

منابع

- ابوالعلائی، بهزاد؛ حبیبی، محمد؛ جواهری‌زاده، بهروز و وروانی، محسن. (۱۳۹۰). کانون‌های ارزیابی و توسعه: بیم‌ها و امیدها. تدبیر، ۲۲۳، ۱۲-۲۴.
- احمدی، سید علی اکبر و جعفری، محسن. (۱۳۹۲). تحلیلی بر چالش‌های جهانی شدن در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه موردی: چهار وزارتخانه علوم، تحقیقات و فناوری، فرهنگ و ارشاد اسلامی، صنعت - معدن و تجارت و ورزش و جوانان). مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۴(۱۱)، ۱۷-۴۰.
- آذر، عادل و لطیفی، میثم. (۱۳۸۷). درآمدی بر الزامات فرایندی و معیارهای انتخاب مدیران منابع انسانی دولت. اندیشه مدیریت، ۲، ۳۷-۶۹.
- اسدی، نوید. (۱۳۹۱). اولویت‌بندی شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی از دیدگاه اساتید دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- اسفیدانی، محمد رحیم و محسنین، شهریار. (۱۳۹۳). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی. چاپ اول، تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- بجانی، ابوالفضل. (۱۳۹۷). تدوین الگوی شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی کشور؛ نظریه داده بنیاد. رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی تهران. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- جلالی، بهروز. (۱۳۹۱). ارائه مدل شایستگی مدیران برای شرکت فناوران اطلاعات خوارزمی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- حاج کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ هادیزاده، اکرم و بنیادی نائینی، علی. (۱۳۹۰). طراحی مدل شایستگی مدیران منابع انسانی بخش دولتی در ایران. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۸، ۲۳-۴۳.
- خشوعی، مهدیه سادات و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۲). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. علوم و تحقیقات در روانشناسی کاربردی، ۱۴(۴)، ۲۶-۳۴.

- صداقت، مریم؛ پورکریمی، جواد، محمدی، راحله. (۱۳۹۳). رابطه شایستگی و سبک‌های تفکر مدیران: مطالعه موردی جهاد دانشگاهی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴(۱۱)، ۲۸۱-۲۹۶.
- قاسمی، حمید؛ هنری، حبیب؛ رضایی صوفی، مرتضی و مومنی‌فر، فهیمه. (۱۳۹۶). اعتباریابی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری جهت انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۵(۲۰)، ۵۱-۶۰.
- محمودی، سیدمحمد؛ زارعی متین، حسن و بحیرایی، صدیقه. (۱۳۹۱). شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران دانشگاه. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۱)، ۱۱۴-۱۴۳.
- منتظری، امیر؛ طالب‌پور، مهدی و فیضی، سمیرا. (۱۳۹۶). ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه شایستگی‌های مربیان ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۹(۴۱)، ۱۴۷-۱۷۰.
- Ball, J., Simpson, S., Ardovino, P., & Skemp-Arlt, K. (2008). Leadership competencies of university recreational directors in Wisconsin. *Recreational Sports Journal*, 32(1), 3-10.
- Choi, H. S. (2014). Legal Competencies Essential for Golf Directors. *Journal of Physical Education and Sports Management*, 1(2), 9-28.
- Farzalipour, S., Balci, V., Ghorbanalizadeh, B., Moharamzadeh, M., Seyyed Ameri, M. H. & Kashef, M. M. (2012). Determining the competencies of Sport Event's Managers. *Applied Science Research*, 4(1), 584-594.
- Fattahpour Marandi, M., Kashef, M. M., Seyed Ameri, M. H., & Shajie, R. (2016). Competence Based Management: An Approach towards Effectiveness. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4 s2), 189-196.
- Guri-Rosenblit, S., Šebková, H., & Teichler, U. (2007). Massification and diversity of higher education systems: Interplay of complex dimensions. *Higher Education Policy*, 20(4), 373-389.
- Hondeghem, A., & Vandermeulen, F. (2000). Competency management in the Flemish and Dutch civil service. *International Journal of Public Sector Management*, 13(4), 342-353.
- Horton, S., Hondeghem, A., & Farnham, D. (2002). *Competency management in the public sector: European variations on a theme (Vol. 19)*. IOS Press.
- Koenigsfeld, J., Kim, S. H., Chac, J. M., Perdue, J., & Ronald, C. (2011). Developing a competency model for private club managers. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 633-641.
- Toh, K. L., & Jamieson, L. (2000). Constructing and validating competencies of sport managers (COSM) instrument: A model development. *NIRSA Journal*, 24(2), 38-55
- Veisson, M., & Limbach, E. (2007). Mission Impossible: Applicability of Competency-Based Development System to Top Managers. The Case of Estonian Civil Service. *Leading the Future of the Public Sector: The Third Transatlantic Dialogue*.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

بجانی، ابوالفضل؛ شهلائی، جواد؛ کشکر، سارا و غفوری، فرزاد. (۱۳۹۷). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۲)، ۲۴۳-۲۷۵.



Constructing and Validating Instrument of Competency of Sport Organization Managers

Abolfazl Bejani¹, Javad Shahlaee², Sara Keshkar³, and Farzad Ghafouri⁴

1. PhD Student in Sport Management, Allameh Tabataba'i University
2. Associate Professor in Sport Management, Allameh Tabataba'i University
3. Associate Professor in Sport Management, Allameh Tabataba'i University
4. Associate Professor in Sport Management, Allameh Tabataba'i University

Received: 11 December 2017

Accepted: 14 May 2018

Abstract

Objective: The aim of this work was to construct and validate the instrument of competency of sport organization managers.

Methodology: The present work was a functional survey, and was done as a field study. The statistic population was the sport management experts including the sport manager experts, sociology experts, and sport organization managers. The whole statistic society was not available, so a number of 384 questionnaires were distributed via the convenience sampling method, and 342 questionnaires were used for analysis. The instrument was a Bejani (2018) dissertation questionnaire with 7 components and 24 items, and its content and face reliability were confirmed by a group of sport management experts. The structural equational factor analysis was used for validation of the instrument.

Results: The constructed reliability of the questionnaire was approved by the structural equation. The path coefficients of sport organizations managers' competency with the components of technical ability, scientific ability, personal ability, perceptual-emotional ability, relation management, globalization ability, and competitive ability were 0.84, 0.81, 0.85, 0.83, 0.89, 0.82, and 0.81, respectively. The statistical amount (t) for all of the seven components was ± 2.56 . Accordingly, all the components had a high foreseeing power on the sport organizations. Due to the good amount of GOF (0.68) considering the whole goodness of the model, the measuring quality of the model was desirable.

Conclusion: It would be useful to use the competency instrument as an instrument within different levels in sport organization such as employment, education, and evaluation of managers. It is noticeable that the model of manger competencies is not a constant issue, and it is a matter of change through different times and environments.

Keywords: Manager, Competency, Sport organization, Validation.

To cite this article:

Bejani, A., Shahlaee, J., Keshkar, S., & Ghafouri, F. (2018). Constructing and Validating the Instrument of the Competency of Sport Organization's Managers. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5(2), 263-275.

Corresponding Author: **Abolfazl Bejani**

E-mail address: abolfazlbejani@gmail.com