



شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی

حسین حسن بیگی^{۱*}، عباس نظریان مادوانی^۲ و امیر حسین منظمی^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۱۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی انجام شد. **روش‌شناسی:** تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است که به صورت پیمایشی انجام شد. جامعه آماری، مدیران اماکن و فضاهای ورزشی دولتی و خصوصی شهر تهران بود. طبق جدول مورگان تعداد ۱۸۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته بود. با استفاده از نظرات متخصصین، روایی و پایایی پرسشنامه بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی برای بررسی روایی سازه و از آزمون رتبه‌ای فریدمن برای اولویت‌بندی معیارهای شناسایی شده استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که انگیزه شغل به‌عنوان یکی از زیر مؤلفه‌های عامل ویژگی‌های شخصیتی دارای بیشترین بار عاملی (۰/۷۱) بود و همچنین مؤلفه توانمندی در عامل برنامه‌ریزی، نظارت و ارزشیابی در مدیریت اماکن ورزشی با بار عاملی (۰/۷۹)، همین‌طور مؤلفه آگاهی از امور اداری در مدیریت امور ورزشی با بار عاملی (۰/۸۱) و درنهایت مؤلفه آگاهی از امور فنی ساختمان ورزشی با (۰/۷۰) دارای بیشترین بار عاملی بود.

نتیجه‌گیری: بهره‌مندی از نتایج تحقیق و اولویت‌بندی صورت‌گرفته، می‌تواند جهت انتخاب و ارزیابی مدیران بر اساس شایستگی آن‌ها مفید باشد. مدیران اماکن و فضاهای ورزشی که از شایستگی‌های لازم برخوردارند، می‌توانند نقش مهمی در توفیق ورزش داشته باشند و موجب توسعه گرایش آحاد مردم به ورزش، همچنین توسعه تندرستی و بهداشت اجتماعی شوند.

واژه‌های کلیدی: اماکن ورزشی، توانمندی‌های مدیریتی، دانش فنی و حرفه‌ای، دانش قانونی، شایستگی مدیران.

مقدمه

شایستگی، تصویری از یک انسان رشديافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد. در حقیقت شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان دارد که همه آن صفات، ویژگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها در ارتباط با اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود (رمضانی، ۱۳۸۹). اماکن و فضاهای ورزشی مهم‌ترین تأمین‌کنندگان فرصت‌های ورزشی برای تمامی اقشار جامعه هستند و همواره نقش مهم و حیاتی مدیران در کسب درآمد، سود و موفقیت، به‌خوبی در بسیاری از باشگاه‌های موفق، بارز و آشکار است (کرمی، ۱۳۸۶). مدیران اماکن و فضاهای ورزشی نقش مؤثری در موقعیت ورزش حرفه‌ای دارند. همچنین اهمیت نقش‌های مدیران به‌عنوان طراحان، هدایت‌گران و اداره‌کنندگان اصلی اماکن ورزشی بر کسی پوشیده نیست. از سی سال گذشته، مدیریت اماکن و فضاهای ورزشی به سرعت تحت تأثیر روند حرفه‌ای شدن قرار گرفته است. تغییرات مداوم و اثرگذار بر عملکرد اماکن و فضاهای ورزشی کشور مثل فرآیند جهانی شدن، خصوصی شدن باشگاه‌ها، سیاست‌های دولتی، توسعه تکنولوژی، باشگاه‌ها و مدیران آن‌ها را وادار کرده است تا در انجام وظایف و نقش‌های خود حرفه‌ای‌تر شوند. یکی از بازتاب‌های مهم این موضوع افزایش احساس نیاز به مهارت‌های مدیریتی است. به‌طور کلی، ماهیت پیچیده، بی‌ثبات و متغیر ورزش در درون و بیرون اماکن و فضاهای ورزشی به مدیران بسیار حرفه‌ای و فنی نیاز دارد که از شایستگی‌های لازم برخوردار باشند (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). در تحقیق دیگری ابعاد مهارت و شایستگی مدیران به معنای به‌کارگیری فناوری و کار با انسان‌ها در چارچوب پردازش صحیح داده‌ها و درک کامل سازمان برای دستیابی کارآمدتر به هدف‌های سازمانی به‌عنوان مفهومی از مدیریت امروزی و توانایی‌های مدیر بیان و مورد توجه قرار گرفته است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۷).

از نظر هارد^۱ (۲۰۰۵) شایستگی‌ها و مهارت‌ها، علوم و ویژگی‌های شخصیتی هستند که برای موفقیت در اجرای یک شغل لازم‌اند. همچنین وی، ارتباطات با کارمندان و مدیریت و برنامه‌ریزی اماکن و تجهیزات ورزشی را جزو مهم‌ترین شایستگی‌ها برای مدیران ورزشی آمریکا و تایوان بیان کرد. هارد با بررسی مقایسه شایستگی‌های موردنیاز برای مدیران ورزش‌های تفریحی دانشگاه یونان ده شایستگی برتر رتبه‌بندی شده توسط مدیران یونانی را ارتباطات کارکنان، برنامه‌ریزی تسهیلات، توانایی آموزش ورزش‌های داخلی، نظارت بودجه و کنترل تخصیص منابع، انگیزش کارکنان، آماده‌سازی بودجه، ارتباطات با شرکت‌کنندگان و برنامه‌های ویژه اعلام کرد. هورچ و اسکات^۲ (۲۰۰۳) شایستگی‌های مدیران ورزشی باشگاه‌ها و فدراسیون‌های ورزشی آلمان را شامل عملکردهای مدیریتی بالا، وظایف مدیریتی (سخنرانی و تبلیغات برای جذب حامی)، ارتباطات و اطلاعات، برخورد اجتماعی و حل مسئله، مدیریت اجرایی (مدیریت مراجعان و منابع اصلی) و شایستگی‌هایی مانند حسابداری، مالی و قانونی، مدیریت تسهیلات، بازاریابی برای ورزش حرفه‌ای، مدیریت منابع، پیشنهادهای خدماتی، علوم ورزشی و تکنولوژی اطلاعات می‌دانند. جیمز بال و همکاران^۳ (۲۰۰۸) با مطالعه شایستگی‌های مدیران اوقات فراغت در دانشگاه‌ها، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و شیوه‌های مدیریت و برنامه‌ریزی را جزو مهم‌ترین شایستگی‌ها برای آن‌ها گزارش کردند. زاپیاتیس^۴ (۲۰۱۰) شایستگی‌های مور نیاز سرپرستان را بدین شرح ذکر می‌کند: فنی، مفهومی (توانایی نوآوری، تغییر، انطباق با شرایط مشکل) شایستگی‌های بین شخصی (مهارت‌های ارتباطی، نوشتاری و شفاهی، دانش انواع‌های فرهنگی)، شایستگی‌های اداری (بودجه و برنامه‌ریزی استراتژیک، درک مدیریت هزینه، اجرای کنترل‌های هزینه کار، بودجه‌بندی، دانش برنامه‌ریزی استراتژیک، توان اداری حرفه‌ای، مدیریت زمان، مهارت‌های سازمان، مهارت‌های کامپیوتر)، شایستگی‌های مدیریت رهبری، توان رهبری،

1. Hurd
2. Horch and Schutte
3. Ball
4. Zopiatis

مهارت تصمیم‌گیری، تعامل اخلاقی، ثبات و کنترل احساسی. جیسون و همکاران^۱ (۲۰۱۱) شایستگی‌های مدیران باشگاه‌های خصوصی در ایالات متحده آمریکا را به‌منظور اندازه‌گیری میزان اهمیت و فراوانی استفاده از شایستگی‌ها بررسی کردند. یک مدل شایستگی ارائه دادند که می‌تواند به‌منظور درک بیشتر شایستگی‌های مدیریتی مهم و مورد نیاز برای توسعه مدیریت ورزشگاه خصوصی در ایالات متحده آمریکا استفاده شود. ده شایستگی مدیریتی موردنظر در این تحقیق شامل مدیریت بخش گلف، نگهداری تجهیزات، قوانین مربوط به منابع انسانی، رهبری (نقش‌های میان فردی)، اداره ورزشگاه، مدیریت فروش غذا و نوشیدنی‌ها، ورزش و تفریحات، حسابداری، بازاریابی، مدیریت استراتژیک است. هم‌چنین بوکر^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی نتیجه گرفت شایستگی‌های محوری مدیریتی با عملکرد مدیران ارتباط بسیار زیادی دارند اما سلسله‌مراتب این شایستگی‌ها در سطوح مختلف مدیریتی باهم متفاوت‌اند. هم‌چنین شایستگی‌های محوری برای مدیران میانی را شایستگی‌های همکاری، تفکر استراتژیک، مدیریت تیمی، رهبری اقتضایی، انگیزه و یادگیری به ترتیب اولویت ذکر نمود. یو و زیو^۳ (۲۰۱۵) بر این باور هستند که شایستگی مدیران می‌تواند عملکرد آن‌ها را در جایگاه مدیریت در سازمان تغییر دهد و به‌طور کلی، در تشخیص مسائل اساسی سازمان به مدیر کمک می‌کند (مارگسون^۴، ۲۰۰۹).

پژوهشی توسط صالحی صدقیانی و قرائی‌پور (۱۳۸۴) تحت عنوان «ارزیابی شایستگی‌های مدیران به روش ۳۶۰ درجه» انجام شد و هشت مورد از شایستگی‌های مدیران شامل «ارتباطات، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، مدیریت منابع انسانی، کنترل، رهبری، تصمیم‌گیری و کار تیمی» با استفاده از نظرات چهار ذینفع شامل خودارزیابی، مدیران مافوق، نیروهای تحت سرپرستی و مشتریان مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج خودارزیابی به‌عنوان بالاترین امتیاز، نتایج ارزیابی نیروهای تحت سرپرستی و مشتریان در گروه دوم و نتایج ارزیابی مدیران مافوق در گروه سوم به‌عنوان پایین‌ترین امتیاز قرار گرفتند. رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، به بررسی شایستگی‌های شغلی مدیران باشگاه‌های ورزشی اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد؛ نیاز به مهارت سیاسی، دارای بالاترین میانگین رتبه است؛ ولی بین اولویت آن با مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی، تفاوت معناداری وجود ندارد. ضمن اینکه بین اولویت نقش‌های مدیران عامل شامل نقش تصمیم‌گیری، اطلاعاتی و میان‌فردی و نیز بین اولویت وظایف مدیران عامل شامل وظیفه برنامه‌ریزی، هدایت و رهبری، نظارت و سازمان‌دهی تفاوت معناداری وجود دارد. اسدی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به تبیین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی پرداختند و گزارش کردند شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد از مهم‌ترین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی است. پژوهش قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) تحت عنوان طراحی الگوی شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران میانی وزارت ورزش و جوانان نشان دادند؛ متغیرهای اصلی شایستگی‌های چهارگانه شامل فراشایستگی، شناختی، اجتماعی و وظیفه‌ای، توان دسته‌بندی به ۱۱ مؤلفه و ۸۴ شاخص را دارند. با توجه به نتایج کلی تحقیق پیشنهاد می‌گردد تا از الگوی نهایی تحقیق و شاخص‌های شناسایی شده مانند اعتماد به نفس، پیش‌بینی و آینده‌نگری، ارزیابی مدیریت عملکرد و نظارت و گرایش به خلاقیت و نوآوری به‌عنوان معیارهای انتصاب مدیران میانی وزارت ورزش استفاده گردد تا شایسته‌پروری و شایسته‌داری در این سطح صورت پذیرد. هم‌چنین بجانی و همکاران (۱۳۹۷) طی پژوهشی به‌طور کلی اذعان داشتند که شایستگی مدیران ورزشی موضوعی ثابت نبوده، بلکه با توجه به شرایط محیطی و سازمانی قابل تغییر است.

تاکنون مطالعه‌ای با موضوع مدیریت اماکن و فضاهای ورزشی انجام نشده است، با انجام این تحقیق شایستگی‌های موردنیاز مدیران اماکن و فضاهای ورزشی مشخص گردیده و مسئولین می‌توانند با استفاده از نتایج این تحقیق به انتصاب مدیران واجد

1. Jason
2. Bouker
3. Yu and Xiao
4. Morgeson

این مهارت‌ها و شایستگی‌ها، هم عمر و ساعات بهره‌برداری از اماکن ورزشی را افزایش داده و هم جمعیت کثیری را برای تأمین سلامت و ایجاد نشاط و شادابی به این ورزشگاه‌ها بکشانند. مدیران اماکن و فضاهای ورزشی قادر خواهند بود نیاز به مکان و تجهیزات را با منابع محدود هماهنگ و متعادل سازند؛ ایمنی را توسعه بخشیده و خطرات را کنترل کنند؛ اولویت‌ها را تعیین و برنامه زمانی استفاده از امکانات را تدوین کنند؛ بازسازی و ساخت امکانات را طراحی کنند؛ برنامه حفظ و نگهداری امکانات را توسعه داده و تداوم بخشند. شهر تهران به‌عنوان مهم‌ترین شهر در کشور که از بیشترین تعداد اماکن و فضاهای ورزشی برخوردار است، از جایگاهی راهبردی در ورزش کشور برخوردار است. به همین منظور پژوهش حاضر در نظر دارد تا به شناسایی اولویت‌بندی شایستگی‌های مدیران اماکن و فضاهای ورزشی تهران بپردازد و ضمن شناسایی معیارهای شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی، به اولویت‌بندی این شاخص‌ها پرداخته و مشخص کند که هر یک از این شاخص‌ها در جریان فرآیند ارزیابی عملکرد مدیران اماکن و فضاهای ورزشی تهران به چه میزان بر دیگر شاخص‌ها اولویت دارند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف تحقیق، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش مدیران اماکن ورزشی دولتی و خصوصی شهر تهران (شامل ۳۰۰ مدیر مرد و زن) بود. طبق جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۹ نفر به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد، که به‌طور تصادفی خوشه‌ای از مناطق پنج‌گانه جغرافیایی شهر تهران انتخاب شدند. بدین‌صورت که شهر تهران به ۵ منطقه شمال، جنوب، غرب، شرق و مرکز تقسیم و در ارزیابی میدانی مشخص شد به‌طور متوسط هر منطقه دارای ۳۰ مجموعه ورزشی دارای مدیر ثابت مرد و زن در نوبت‌های صبح یا عصر (به‌طورکلی متشکل از ۳۰۰ نفر) بودند. با بررسی مناطق پنج‌گانه فوق‌نهایتاً ۳ منطقه جهت تکمیل نمونه آماری ۱۶۹ نفره انتخاب شد که به‌صورت تصادفی ۳ منطقه شمال، غرب و مرکز شهر تهران به‌عنوان مناطق نهایی مطالعه حاضر انتخاب شدند. به‌منظور پیشگیری از ریزش برگشت پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه تهیه و بین گروه هدف توزیع و جمع‌آوری شد. در انتها تعداد ۱۸۰ پرسشنامه کامل دریافت و به‌منظور تجزیه و تحلیل آماری وارد نرم‌افزار شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق‌ساخته بود که با استفاده از مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهشی مربوط تدوین شد. بدین‌صورت که ابتدا معیارهای شایستگی مدیران بر اساس مرور پیشینه تجربی و مبانی نظری موجود و مرتبط در قالب یک پرسشنامه باز پاسخ طراحی و به‌منظور بررسی روایی محتوا در اختیار اساتید و متخصصین این حوزه قرار گرفته شد. روایی محتوای پرسشنامه محقق ساخته توسط اساتید و متخصصین تأیید شد. بعد از دریافت نظرات متخصصین و اساتید و اعمال اصلاحات مجدد، پرسشنامه نهایی تدوین گردید و به‌صورت بسته پاسخ و با طیف لیکرت ۵ ارزشی تهیه و در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ساخته‌شده در دو قسمت پایایی (آلفای کرونباخ) و روایی (تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) با استفاده از نرم‌افزارهای اسپاس نسخه ۲۴ و لیزرل نسخه ۱۰/۵ بررسی شد که نتایج آن در بخش یافته‌ها ارائه شده است.

یافته‌ها

جهت انجام تحلیل عاملی ابتدا آزمون کفایت نمونه‌برداری (KMO)، برای حصول اطمینان از کفایت حجم نمونه محاسبه شد. با توجه به اینکه همبستگی بین گویه و سؤالات آزمون زیربنای عوامل است، برای اینکه مشخص شود همبستگی بین متغیرها برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد. شاخص کایزر-میر-اولکین (KMO) برابر با ۰/۴۲ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ به دست آمد و مقدار آزمون کرویت بارتلت برابر ۶۸۶/۳۶ به دست آمد که نشان می‌دهد داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی مناسب است. معیار در نظر گرفتن بار هر عامل از یک مطالعه به مطالعه دیگر متفاوت است، چرا که برخی محققان نقطه برش حداقل ۰/۳ و برخی دیگر از نقطه برش حداکثر ۰/۵۵ استفاده می‌کنند. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل مؤلفه‌های

اصولی و چرخش واریماکس چهار عامل با مقدار ویژه بزرگتر از یک استخراج شدند که ۵۹/۷۴ درصد از تغییرات شایستگی مدیران را توجیه می‌کنند. آلفای کرونباخ برای چهار عامل بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۵ و نشان‌دهنده روایی درونی بالای میان متغیرهای هر عامل است.

جدول ۱. ماتریس مؤلفه‌های شایستگی مدیران

آلفای کرونباخ	واریانس تبیین شده	مقدار ویژه	عامل‌ها				گویه‌ها
			دانش فنی و حرفه‌ای	دانش قانونی	ویژگی‌های شخصیتی	عامل توانمندی مدیریتی	
۰/۸۳	۱۶/۰۳	۴/۰۰				۰/۸۲	۱- قدرت تصمیم‌گیری
						۰/۷۰	۲- تجربه شغل ورزشی
						۰/۵۹	۳- دارا بودن طرح مدیریت بحران
						۰/۵۸	۴- توانمندی در ارتباط بین فردی
						۰/۵۶	۵- قدرت تشخیص و ارزیابی عملیات ورزشی
						۰/۵۶	۶- توانمندی در رهبری و هدایت همکاران یا زیردستان
						۰/۴۹	۷- توانمندی در برنامه‌ریزی، نظارت و ارزشیابی در مدیریت اماکن ورزشی
۰/۸۵	۱۵/۸۳	۳/۹۵				۰/۸۱	۸- انگیزه شغلی
						۰/۷۹	۹- حسن خلق
						۰/۷۶	۱۰- انتقادپذیری
						۰/۶۴	۱۱- صراحت بیان
						۰/۵۹	۱۲- توانایی سخنرانی
						۰/۵۵	۱۳- برخورداری از جایگاه اجتماعی مناسب
۰/۸۱	۱۳/۹۹	۳/۵۰				۰/۵۴	۱۴- حضور فعال در مراسم فرهنگی، اجتماعی، ورزشی
						۰/۷۶	۱۵- آگاهی از امور بودجه‌بندی و مالی
						۰/۷۵	۱۶- آگاهی از امور اداری در مدیریت امور ورزشی
						۰/۷۳	۱۷- آگاهی از امور مربوط به بیمه و قراردادها
						۰/۵۵	۱۸- آگاهی از امور حقوقی و قانونی در مدیریت امور ورزشی
۰/۷۹	۱۳/۸۷	۳/۴۶				۰/۸۰	۱۹- تسلط بر کامپیوتر و اینترنت
						۰/۷۳	۲۰- آگاهی از تکنولوژی‌های به‌روز ورزش
						۰/۵۶	۲۱- آگاهی از کمک‌های اولیه ورزش
						۰/۵۶	۲۲- برخورداری از مدرک دانش‌آموختگی علوم ورزشی
						۰/۵۴	۲۳- آگاهی از امور فنی ساختمان ورزشی
۰/۷۹	۱۳/۸۷	۳/۴۶				۰/۵۳	۲۴- برخورداری از مدارک مربیگری و داوری در رشته‌های مختلف
						۰/۴۹	۲۵- برخورداری از مدارک مرتبط با مدیریت نگهداری اماکن و فضاهای ورزشی

بر اساس نتایج جدول ۲ میزان آلفای کرونباخ و اعتبار مرکب برای هر چهار عامل بیشتر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد که پرسشنامه محقق‌ساخته از همسانی درونی مناسب و مطلوبی دارد. میزان واریانس استخراج‌شده نیز بیشتر از ۰/۵ و بیانگر اعتبار

مناسب پرسشنامه محقق ساخته است. همچنین برای هر خرده مقیاس $CR > AVE$ و $AVE > 0/5$ است در نتیجه، مؤلفه‌ها از روایی همگرا برخوردارند. همچنین برای هر خرده مقیاس $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$ است، در نتیجه روایی واگرایی خرده مقیاس‌ها مطلوب‌اند.

جدول ۲. نتایج آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی در دو مرحله آزمایشی و نهایی

مؤلفه‌ها	پایایی (آزمایشی)	پایایی (نهایی)	CR	AVE	MSV	ASV
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۰۴	۰/۰۲
توانمندی‌های مدیریتی	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۰۴	۰/۰۲
دانش قانونی	۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۷۹	۰/۷۴	۰/۰۳	۰/۰۰۱
دانش فنی حرفه‌ای	۰/۷۹	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۷۰	۰/۰۳	۰/۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳) شاخص‌های گزارش شده در تحلیل عاملی تأییدی نشان‌دهنده برازش مطلوب داده‌ها با مدل است. بدین معنی که تمام گویه‌های پرسشنامه معیارهای شایستگی تشکیل‌دهنده سازه‌های مکنون و ویژگی‌های شخصیتی، توانمندی‌های مدیریتی، دانش قانونی و دانش حرفه‌ای هستند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی

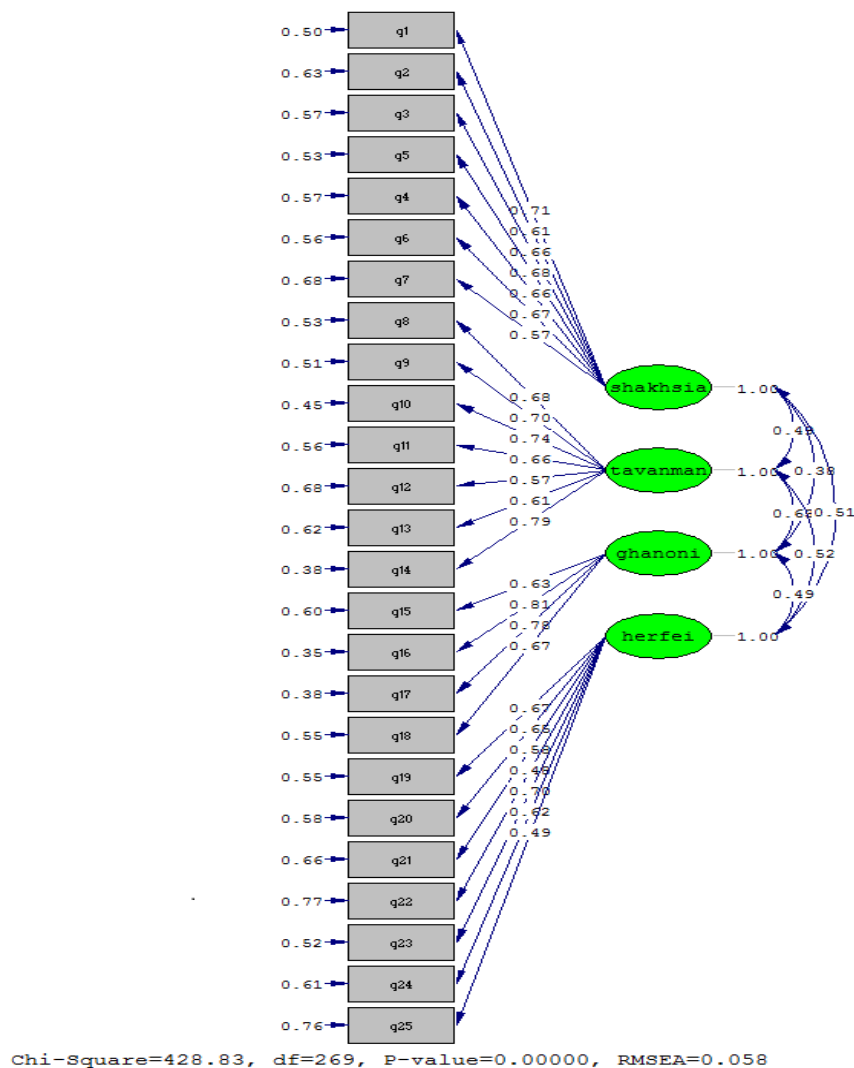
نام شاخص	میزان کفایت برازش	وضعیت
آماره خی دو (χ^2) و معناداری آن	۴۲۸/۸۳ ($p < 0/05$)	-
خی دو به درجه آزادی	۲۶۹	-
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)	۰/۰۵۸	مطلوب
شاخص نرم شده برازش (NFI)	۰/۹۱	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۶	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۸۴	نسبتاً مطلوب
RMR	۰/۰۶	مطلوب

در جدول (۴) برآورد پارامترهای استاندارد شده بارهای عاملی، ضرایب تعیین و مقدار تی برای پرسشنامه معیارهای شایستگی مدیران ارائه شده است. پارامترهای مدل همگی معنادار بودند ($p < 0/01$) و مقدار قابل توجهی از واریانس عوامل مربوطه را برآورد کردند (مقدار R^2 بین ۰/۲۳ تا ۰/۶۵).

جدول ۴. بارهای عاملی استانداردشده، ضریب تعیین و آماره t برای پرسشنامه معیاری‌های شایستگی مدیران

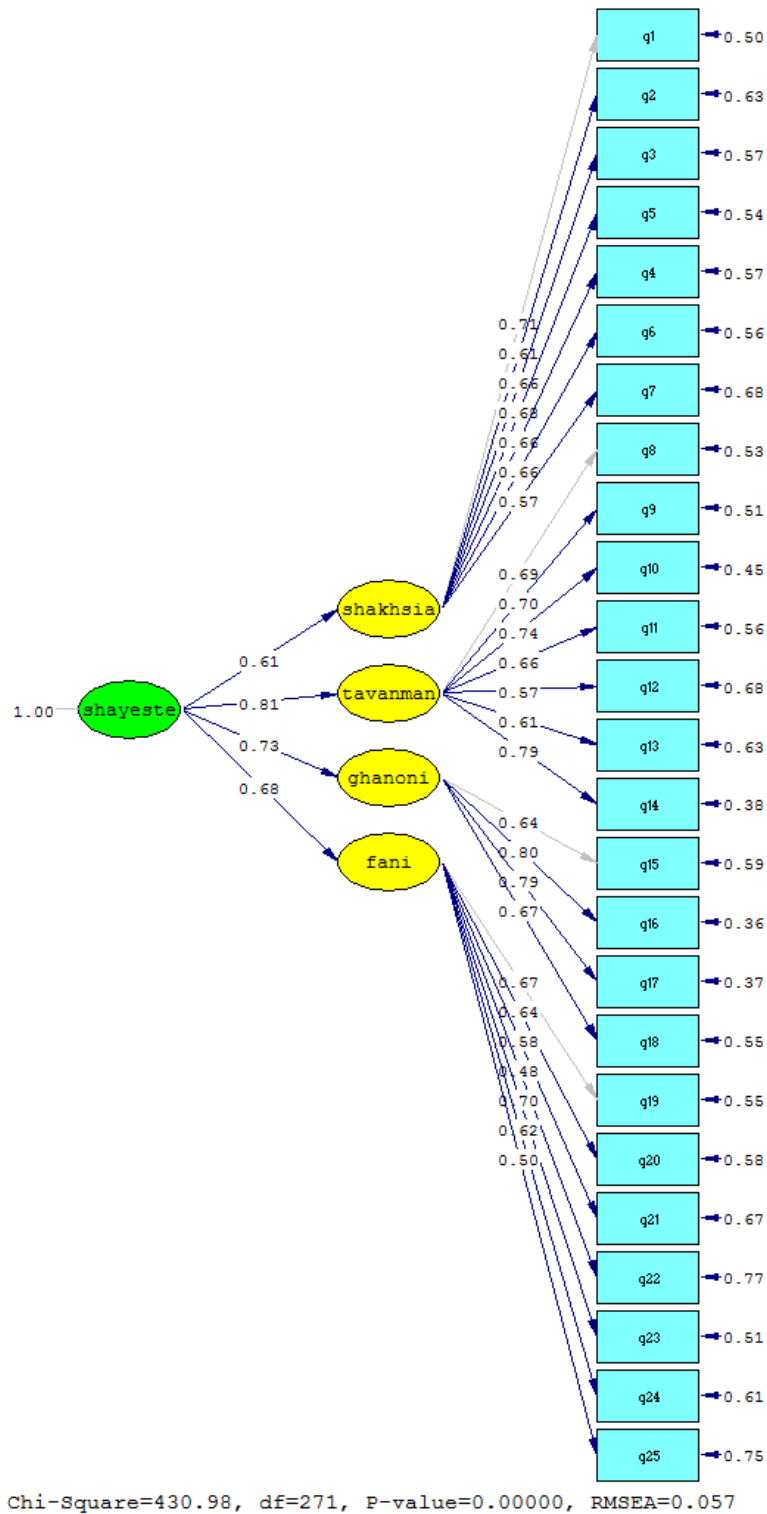
عامل	گویه‌ها	بار عاملی	ضریب تعیین	آماره تی
ویژگی‌های شخصیتی	۱- انگیزه شغلی	۰/۷۱	۰/۵۰	۱۰/۱۲*
	۲- حسن خلق	۰/۶۱	۰/۳۷	۸/۳۴*
	۳- انتقادپذیری	۰/۶۶	۰/۴۳	۹/۲۵*
	۴- صراحت بیان	۰/۶۶	۰/۴۳	۹/۱۹*
	۵- توانایی سخنرانی	۰/۶۸	۰/۴۷	۹/۶۷*
	۶- برخورداری از جایگاه اجتماعی مناسب	۰/۶۷	۰/۴۴	۹/۳۷*
	۷- حضور فعال در مراسم فرهنگی، اجتماعی، ورزشی	۰/۵۷	۰/۳۲	۷/۶۷*
توانمندی‌های مدیریتی	۸- قدرت تصمیم‌گیری	۰/۶۸	۰/۴۷	۹/۸۷*
	۹- تجربه شغل ورزشی	۰/۷۰	۰/۴۹	۱۰/۱۹*
	۱۰- دارا بودن طرح مدیریت بحران	۰/۷۴	۰/۵۵	۱۱/۰۱*
	۱۱- توانمندی در ارتباط بین فردی	۰/۶۶	۰/۴۴	۹/۵۲*
	۱۲- قدرت تشخیص و ارزیابی عملیات ورزشی	۰/۵۷	۰/۳۲	۷/۸۴*
	۱۳- توانمندی در رهبری و هدایت همکاران یا زیردستان	۰/۶۱	۰/۳۸	۸/۵۹*
	۱۴- توانمندی در برنامه‌ریزی، نظارت و ارزشیابی در مدیریت اماکن ورزشی	۰/۷۹	۰/۶۲	۱۲/۰۰*
دانش قانونی	۱۵- آگاهی از امور بودجه‌بندی و مالی	۰/۶۳	۰/۴۰	۸/۷۹*
	۱۶- آگاهی از امور اداری در مدیریت امور ورزشی	۰/۸۱	۰/۶۵	۱۲/۰۸*
	۱۷- آگاهی از امور مربوط به بیمه و قراردادهای	۰/۷۸	۰/۶۲	۱۱/۶۱*
	۱۸- آگاهی از امور حقوقی و قانونی در مدیریت امور ورزشی	۰/۶۷	۰/۴۵	۹/۴۸*
	۱۹- تسلط بر کامپیوتر و اینترنت	۰/۶۷	۰/۴۵	۹/۳۷*
دانش فنی	۲۰- آگاهی از تکنولوژی‌های به‌روز ورزش	۰/۶۵	۰/۴۲	۸/۸۸*
	۲۱- آگاهی از کمک‌های اولیه‌ی ورزش	۰/۵۸	۰/۳۴	۷/۸۴*
	۲۲- برخورداری از مدرک دانش‌آموختگی علوم ورزشی	۰/۴۸	۰/۲۳	۶/۲۰*
	۲۳- آگاهی از امور فنی ساختمان ورزشی	۰/۷۰	۰/۴۸	۹/۷۵*
	۲۴- برخورداری از مدارک مربیگری و داوری در رشته‌های مختلف	۰/۶۲	۰/۳۹	۸/۴۶*
	۲۵- برخورداری از مدارک مرتبط با مدیریت نگهداری اماکن و فضاهای ورزشی	۰/۴۹	۰/۲۴	۶/۴۰*

* در سطح $P < 0/01$ معنادار است.



شکل ۱. بارهای عاملی هر سؤال و رابطه بین متغیرهای مکنون

در ادامه نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم در قالب نمودار استخراج شده از نرم‌افزار ارائه شده است، شکل (۲). مدل عاملی مرتبه دوم را به‌عنوان نوعی از مدل‌های عاملی تعریف می‌کنند که در آن عامل‌های مکنون که با استفاده از متغیرهای مشاهده‌شده اندازه‌گیری می‌شوند خود تحت تأثیر یک متغیر زیربنایی‌تر و به عبارتی متغیر مکنون، اما در یک سطح بالاتر قرار دارند. شاخص‌های برازندگی مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم نشان داد که مدل تدوین‌شده از برازش مطلوبی برخوردار است.



شکل ۲. نمودار استخراج شده از تحلیل عاملی مرتبه دوم

در جدول (۵) نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای پرسشنامه معیارهای شایستگی مدیران ارائه شده است. پارامترهای مدل همگی معنادار بودند ($p < 0.01$). معیار ویژگی شخصیتی ۳۸ درصد، توانمندی مدیریتی ۶۶ درصد، دانش قانونی ۵۳ درصد و دانش حرفه‌ای ۴۷ درصد از واریانس شایستگی مدیران را تبیین می‌کرد.

جدول ۵. بار عاملی و واریانس تبیین شده شایستگی مدیران بر اساس مؤلفه‌ها (تحلیل عاملی مرتبه دوم)

مؤلفه	نشانگر	بار عاملی	واریانس تبیین شده	آماره تی
شایستگی مدیران	شخصیتی	۰/۶۱	۰/۳۸	۴/۵۹*
	توانمندی مدیریتی	۰/۸۱	۰/۶۶	۵/۶۶*
	دانش قانونی	۰/۷۳	۰/۵۳	۴/۹۱*
	دانش حرفه‌ای	۰/۶۸	۰/۴۷	۴/۸۰*

* در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است.

جدول (۶) یافته‌های توصیفی مربوط به معیارهای شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج این جدول بیشترین میانگین متعلق به معیار ویژگی‌های شخصیتی (۴/۰۷) و کم‌ترین میانگین متعلق به معیار دانش فنی حرفه‌ای (۳/۵۲) است. با توجه به معیار نرمال بودن، متغیرهای پژوهش همگی قدر مطلق ضریب کجی و کشیدگی کوچک‌تر از ۲ دارند، لذا تخطی از نرمال بودن داده‌ها قابل مشاهده نیست.

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
ویژگی‌های شخصیتی	۱/۵۷	۵	۴/۰۷	۰/۶۴	۱/۵۰	-۱/۲۲
توانمندی‌های مدیریتی	۱/۵۷	۴/۸۶	۴/۰۶	۰/۶۷	۱/۴۱	-۱/۱۰
دانش قانونی	۱/۲۵	۵	۳/۹۸	۰/۷۹	۱/۱۱	-۱/۳۹
دانش فنی حرفه‌ای	۱/۴۳	۴/۷۱	۳/۵۲	۰/۷۳	۰/۰۸	-۰/۸۵

بر اساس نتایج آزمون t تک نمونه‌ای (جدول ۷) برای بررسی میزان مطلوب معیارهای شناسایی شده نشان می‌دهد، ویژگی‌های شخصیتی، با $t = ۲۲/۳۴$ ، توانمندی‌های مدیریتی با $t = ۲۱/۱۳$ ، دانش قانونی با $t = ۱۶/۶۴$ و دانش حرفه‌ای با $t = ۹/۶۶$ و درجه آزادی ۱۷۹ و سطح معنی‌داری $۰/۰۰۱$ تفاوت معنی‌داری را در سطح ۹۹ درصد اطمینان بین میانگین این عامل‌ها با میانگین نظری (۳) دارند. ($p < ۰/۰۱$). تفاوت میانگین در ویژگی‌های شخصیتی $۱/۰۷$ ، توانمندی‌های مدیریتی $۱/۰۶$ ، دانش قانونی $۰/۹۸$ و دانش حرفه‌ای $۰/۵۲$ است که این نشان می‌دهد از نظر مدیران ورزشی هر ۴ معیار شناسایی شده به‌عنوان معیارهای شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی باید در حد بسیار زیاد باشند.

جدول ۷. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی میزان مطلوب معیارهای شناسایی شده

مقدار آزمون = ۳			
آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین
۲۲/۳۴	۱۷۹	۰/۰۰۱	۱/۰۷
۲۱/۱۳	۱۷۹	۰/۰۰۱	۱/۰۶
۱۶/۶۴	۱۷۹	۰/۰۰۱	۰/۹۸
۹/۶۶	۱۷۹	۰/۰۰۱	۰/۵۲

بر اساس نتایج جدول ۸، بیشترین رتبه میانگین در این زمینه مربوط به معیار توانمندی‌های مدیریتی با رتبه ۲/۸۵ و کم‌ترین رتبه میانگین در این زمینه مربوط به معیار دانش فنی حرفه‌ای با رتبه ۱/۶۴ است. معیارهای ویژگی‌های شخصیتی در رتبه دوم و دانش قانونی در رتبه سوم قرار دارد. بر اساس نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن بین چهار معیار شایستگی با $۱۱۲/۹۸$ و درجه آزادی ۳ و سطح معنی‌داری $۰/۰۰۱$ تفاوت معنی‌داری بین رتبه‌های چهار معیار وجود دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن برای اولویت‌بندی معیارهای شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی

گوپه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	رتبه میانگین	خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
ویژگی‌های شخصیتی	۴/۰۷	۰/۶۴	۲/۸۰			
توانمندی‌های مدیریتی	۴/۰۶	۰/۶۷	۲/۸۵			
دانش قانونی	۳/۹۸	۰/۷۹	۲/۷۱	۱۱۲/۹۸	۳	۰/۰۰۱
دانش فنی حرفه‌ای	۳/۵۲	۰/۷۳	۱/۶۴			

بحث و نتیجه‌گیری

در پاسخ به این سؤال پژوهش که معیارهای شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی را می‌پرسد، باید گفت در این مدت پژوهشگران زیادی مانند اولریچ^۱ (۱۹۹۵)، بروک یانک^۲ (۱۹۹۵)، شایستگی را دانش، مهارت، توانایی و سایر خصوصیات موردنیاز رفتاری مرتبط با عملکرد مطلوب شغلی تعریف کردند، درحالی‌که گروه دیگری از محققان مانند اسپنسر^۳ (۱۹۹۴)، مار شال^۴ (۱۹۹۵) و مای^۵ (۱۹۹۵) معتقدند که شایستگی‌ها بیانگر ترکیبی از دانش، صفات، خودپنداره، نگرش‌ها، ارزش‌ها، محتوای دانش با مهارت‌های رفتارشناختی است که می‌تواند میان کارکنان متوسط و برتر تمایز ایجاد نماید. برخی از صاحب‌نظران مانند استیلر^۶ (۱۹۹۵) و گرین^۷ (۱۹۹۵) شایستگی را به معنای توصیف نوشتاری از عادات کاری و حداقل استانداردهای قابل سنجش عملکرد دانسته‌اند.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که انگیزه شغلی به‌عنوان یکی از زیرمؤلفه‌های معیار ویژگی‌های شخصیتی دارای بیشترین بار عاملی (۰/۷۱) است و توانایی سخنرانی با بار عاملی (۰/۶۸) بعد از آن قرار دارد و همچنین حضور فعال در مراسم فرهنگی، اجتماعی، ورزشی دارای کمترین بار عاملی (۰/۵۷) است. این یافته با یافته‌های پژوهشی محققانی مانند هورچ و اسکات (۲۰۰۳) همخوانی دارد. ویسناند و راش^۸ (۱۹۸۸) انگیزش شغلی را به‌صورت یک فشار روانی در درون شخص که جهت‌دهی به رفتار شخص در سازمان، سطح تلاش و سطح پایداری او در مقابل موانع را مشخص می‌کند، تعریف کرده‌اند. همچنین، آن‌ها انگیزش شغلی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیران توصیف کرده‌اند. کارکنان با انگیزه، از قدرت بدنی و توان ذهنی خوبی برخوردار هستند و از نظر سازمانی، سازمانی موفق و مطلوب است که تأمین‌کننده سطح بالای رضایت شغلی باشد تا بتواند منجر به جذب و بقاء کارکنان شود. انگیزش شغلی نشان‌دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آن‌ها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارها است. کارکنانی که انگیزش شغلی بالایی دارند، دائم بر این تلاش هستند که ترفیعات بیشتری به دست بیاورند و از آنجاکه همواره در جستجوی راه‌های بهتری برای انجام امور محوله و وظایف خود هستند، سریع‌تر ارتقا می‌یابند. این کارکنان در انجام وظایف، برای خود حالتی را به وجود می‌آورند که به کوشش نسبتاً بیشتری نیاز باشد و برای ایفای نقشی که از آنان خواسته شده است، تلاش نمایند (بال^۹، ۲۰۰۸). هارد^{۱۰} (۲۰۰۵) شایستگی‌ها موردنیاز مدیران ورزش‌های تفریحی

1. Oldrich
2. Brook Yank
3. Espenser
4. Marshall
5. Mey
6. Steller
7. Green
8. Whisenand and rush
9. Ball
10. Hard

دانشگاه در آمریکا و تایوان را بررسی کرد و بعد از تحلیل عاملی دریافت که انگیزش کارکنان جزء یکی از بالاترین فاکتورهای ارزیابی شده از نظر مدیران ورزشی آمریکا و تایوان است.

یافته‌های پژوهشی این مطالعه نشان داد که توانمندی در برنامه‌ریزی، نظارت و ارزشیابی در مدیریت اماکن ورزشی به‌عنوان یکی از زیرمؤلفه‌های معیار توانمندی‌های مدیریتی دارای بیشترین بار عاملی (۰/۷۹) و قدرت تشخیص و ارزیابی عملیات ورزشی دارای کمترین بار عاملی (۰/۵۷) است. این یافته با یافته‌های پژوهشی هورش و اسکات (۲۰۰۳)، جیمز بال و همکاران (۲۰۰۸)، صالحی صدقیانی و قرائی پور (۱۳۸۴)، نوبخت رضسانی و همکاران (۱۳۹۲) هم‌خوانی دارد. برنامه‌ریزی، نظارت و ارزشیابی در مرکز هر فعالیت و برنامه اجرایی قرار دارد. بدون نظارت و ارزشیابی هیچ برنامه‌ای به‌صورت درست اجرا نمی‌شود و نظارت و ارزشیابی نیز بدون برنامه امکان‌پذیر نیست. به‌منظور داشتن یک نظام توسعه پایدار در ورزش بایستی نظارت و ارزشیابی بر آن استوار گردد تا اینکه در مسیر رشد و تعمیم ورزش، خطاهای احتمالی به‌راحتی شناسایی و برنامه رفع و یا اصلاح آن همواره در نظر گرفته شود. برنامه‌های نظارت و ارزشیابی، در مرکز هر فعالیت و برنامه اجرایی قرار دارد و بدون آن امکان اطمینان از حصول برنامه‌ها و فعالیت‌ها امکان‌پذیر نیست (همتی‌نژاد، ۱۳۸۰). شفیع و همکاران (۱۳۹۳) مهم‌ترین و مؤثرترین مسئله در توجه به اماکن و فضاهای ورزشی را ارزشیابی و نظارت به جنبه‌های مختلف آن دانست. بدین ترتیب اماکن و فضاهای ورزشی باید در هر یک از رشته‌های ورزشی با توجه به مهم‌ترین و مؤثرترین معیارها و شاخصه‌های ممکن مانند نحوه برنامه‌ریزی مورد ارزیابی قرار گیرند تا انحرافات و کمبودها تعیین شود.

یافته‌های پژوهشی مطالعه حاضر نشان داد که آگاهی از امور اداری در مدیریت امور ورزشی به‌عنوان یکی از زیرمؤلفه‌های مؤلفه دانش قانونی دارای بیشترین بار عاملی (۰/۸۱) است و آگاهی از امور مربوط به بیمه و قراردادهای با بار عاملی (۰/۷۸) بعد از آن قرار دارد. این یافته با یافته‌های پژوهشی هارد (۲۰۰۵) و هورچ و اسکات (۲۰۰۳) هم‌خوانی دارد. به نظر می‌رسد کم‌اطلاعی برخی از متولیان ورزشی به‌ویژه مدیران سازمان‌ها و مؤسسات ورزشی از پیامدهای قانونی تخلفات و جرائم قابل رخداد در محیط‌های ورزشی، همواره بر گسترش کمی و کیفی بروز اتفاقات قضایی در حوزه ورزش افزوده است. فقدان آموزش مستمر و روزآمد و نیز دسترسی نداشتن به کتابچه‌های راهنمای جرائم ورزشی و مجازات آن‌ها، سبب شده است تا بسیاری از مدیران ورزش کمتر از پیامدهای ناشی از خطاهای تصمیم‌گیری یا عملیاتی خودآگاه باشند. در مقابل بنیان و کاشف (۱۳۹۳) در پژوهشی در زمینه بررسی تفاوت آگاهی‌های حقوقی و مسئولیت مدنی مربیان ورزش زن و مرد در رویدادهای ورزشی دریافتند ۸۷ درصد مربیان ورزش با وظایف و مسئولیت‌های قانونی در رویدادهای ورزشی آگاهی و آشنایی کامل داشتند. قره‌خانی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «مسئولیت‌ها و وظایف حقوقی و قانونی مربیان و معلمان ورزش» ضمن معرفی و دسته‌بندی آن‌ها، بر لزوم آشنایی و وظایف حقوقی و قانونی مربیان و معلمان ورزش رعایت آن‌ها توسط مربیان ورزش مدارس و برنامه‌ریزی جهت برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مرتبط تأکید کرده است.

یافته‌های پژوهشی مطالعه حاضر نشان داد که آگاهی از امور فنی ساختمان مانند کفپوش و استخر و سالن ورزشی به‌عنوان یکی از زیرمؤلفه‌های مؤلفه دانش حرفه‌ای دارای بیشترین بار عاملی (۰/۷۰) است و برخورداری از مدرک دانش‌آموختگی علوم ورزشی دارای کمترین بار عاملی (۰/۴۸) است. این یافته با یافته‌های پژوهشی هورچ و اسکات (۲۰۰۳) هم‌خوانی دارد. متخصصان علم مدیریت مهارت‌های متنوعی را برای مدیران ارائه داده‌اند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها مهارت فنی است. مهارت فنی در ورزش توانایی بهره‌گیری از دانش فنی، روش‌ها، فرآیندها و رویه‌ها برای انجام وظیفه است که عمدتاً از طریق آموزش و تجربه به دست می‌آید (زرگر پور، ۱۳۷۸). مهارت فنی احتمالاً در مقایسه با سایر مهارت‌ها آشناترین آن‌هاست؛ زیرا معمولی‌ترین و رایج‌ترین مهارت‌ها برای مدیران به شمار می‌آید. همه مدیران اجرایی در ورزش برای موفقیت و عملکرد مؤثرتر باید به مسائل فنی و تخصصی ورزش مانند برنامه‌ریزی مسابقات و تمرینات ورزشی، شیوه‌های مدیریت اماکن و تأسیسات و

تجهیزات ورزشی، شیوه‌های برگزاری منظم مسابقات تسلط کامل داشته باشند. مهارت‌های فنی به‌منظور توسعه تخصص‌های فنی در مدیریت مورد استفاده قرار می‌گیرند. غالباً بهترین و شفاف‌ترین اعطای پاداش برای مدیران و ارتقای آنان، عملکرد فنی آنان است (کوونتز^۱، ۱۹۹۳). بی‌توجهی و استفاده نکردن از افراد متخصص و صاحب صلاحیت فنی و علمی در فرآیند طراحی و ساخت تا بهره‌برداری و نگهداری اماکن ورزشی، خسارت جبران‌ناپذیری در بر داشته و بهره‌وری امکانات و فضاهای ورزشی کشور را به حداقل رسانده است (بنیان و کاشف، ۱۳۹۳). از نظر مدیران اماکن و فضاهای ورزشی (نتایج جدول ۷)، میانگین معیار شایستگی ویژگی‌های شخصیتی تفاوت معنی‌داری با میانگین نظری دارد. اختلاف میانگین این معیار مثبت بود، که این نشان می‌دهد وجود این معیار شایستگی در مدیران بایستی در حد خیلی زیاد باشد. پس در نتیجه وجود آن در مدیران اماکن و فضاهای باز ورزشی خیلی ضروری است. مدیران برای اینکه از عهده انجام وظایف محوله برآیند، به صفات شخصیتی خاص نیاز دارند. اگر فردی متناسب با توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی برای رهبری انتخاب شود، نه تنها شکوفایی فردی حاصل خواهد شد بلکه سازمان نیز از او بهره بیشتری خواهد برد. انتخاب صحیح نیروی انسانی در بخش مدیریت با توجه به سرمایه‌گذاری‌های کلان در این بخش از مسائل مهم هر سازمان است (قره‌خانی، ۱۳۸۹). به‌طوری‌که تحقیقات فونگ (۲۰۱۳) نشان داده که ویژگی‌های شخصیتی عاملی بالقوه در موفقیت شغلی است و ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و باوجدانی، همراه با سبک مدیریتی مشارکتی عامل موفقیت رئیس هستند. تحقیقات نشان داده است مدیرانی که از ویژگی شخصیتی برون‌گرایی برخوردارند، به‌مراتب رابطه بهتری با کارمندان داشته‌اند و نیز افرادی که سازگاری با موقعیت بالایی دارند، در موقعیت‌های مختلف به‌طور مستقل به کارهایشان می‌پردازند و به‌قدر کافی به خود متکی هستند، به قضاوت‌های خویش اطمینان داشته و در ارتباط با تصمیماتشان احساس مسئولیت می‌کنند، انتقادات را با خوش‌رویی می‌پذیرند و زمانی که با تصمیمات و عقایدشان مخالفت شود، دلسرد نمی‌شوند. از نظر مدیران اماکن و فضاهای ورزشی، میانگین معیار شایستگی توانمندی مدیریتی تفاوت معنی‌داری با میانگین نظری دارد. اختلاف میانگین این معیار مثبت بود. تفاوت میانگین توانمندی مدیریتی بیشتر از ۱ بود که این نشان می‌دهد وجود این معیار شایستگی توانمندی مدیریتی در مدیران بایستی در حد خیلی زیاد باشد. پس در نتیجه وجود آن در مدیران اماکن و فضاهای ورزشی خیلی ضروری است. مهارت‌های ادراکی از آن جهت اهمیت دارند که به مدیران اماکن و فضاهای ورزشی کمک می‌کنند تا بتوانند اماکن ورزشی را به‌عنوان یک مجموعه یا کل ببینند و با درک روابط میان قسمت‌های مختلف آن، برنامه‌ریزی‌های بلندمدتی را برای اماکن ورزشی داشته باشند. مدیران عالی در اماکن ورزشی اغلب بخش مهمی از وقت خود را به برنامه‌ریزی بلندمدت اختصاص می‌دهند، بنابراین به‌طور برجسته‌ای زمان بیشتری نسبت به مدیران میان و مدیران ناظر از مهارت‌های ادراکی استفاده می‌کنند (کوآرترمن^۲ و همکاران، ۲۰۰۶). با توجه به اینکه مدیران اماکن و فضاهای ورزشی جز مدیران هستند دانش توانمندی‌های مدیریتی در اولویت اول قرار دارد. در نتیجه وجود توانمندی‌های مدیریتی که شامل قدرت تصمیم‌گیری، تجربه شغل ورزشی، دارا بودن طرح مدیریت بحران، توانمندی در ارتباط بین فردی، قدرت تشخیص و ارزیابی عملیات ورزشی، توانمندی در رهبری و هدایت همکاران با زیردستان، توانمندی در برنامه‌ریزی، نظارت و ارزشیابی در مدیریت اماکن ورزشی را است در مدیران فضاها و اماکن ورزشی به‌عنوان مدیران بسیار ضروری قلمداد می‌شود. از نظر مدیران اماکن و فضاهای ورزشی، معیار شایستگی دانش قانونی تفاوت معنی‌داری با میانگین نظری دارد. اختلاف میانگین این معیار مثبت بود. تفاوت میانگین دانش قانونی کمتر از ۱ بود که این نشان می‌دهد وجود این معیار شایستگی در مدیران بایستی در حد زیاد باشد. پس در نتیجه وجود آن در مدیران اماکن و فضاهای باز ورزشی ضروری است. این موضوع اهمیت توجه به جایگاه مسئولیت مدنی در ورزش را نشان می‌دهد. با توجه اینکه علاوه بر اشخاص حقیقی که در فعالیت‌ها و مسابقات ورزشی فعالیت

1. Koontz

2. Koarterman

می‌نمایند. هم‌چنین هورچ و اسکات (۲۰۰۳) شایستگی‌های مدیران اماکن ورزشی و فدراسیون‌های ورزشی آلمان شامل عملکردهای مدیریتی بالا، وظایف مدیریتی (سخنرانی و تبلیغات برای جذب حامی)، ارتباطات و اطلاعات، برخورد اجتماعی و حل مسئله، مدیریت اجرایی (مدیریت مراجعان و منابع اصلی) و شایستگی‌هایی مانند حسابداری، مالی و قانونی، مدیریت تسهیلات، بازاریابی برای ورزش حرفه‌ای، مدیریت منابع، پیشنهادهای خدماتی، علوم ورزشی و فناوری اطلاعات می‌دانند. از نظر مدیران اماکن و فضاهای ورزشی، میانگین معیار شایستگی دانش قانونی تفاوت معنی‌داری با میانگین نظری دارد. اختلاف میانگین این معیار مثبت بود. تفاوت میانگین دانش حرفه‌ای کمتر از ۱ بود که این نشان می‌دهد وجود این معیار شایستگی در مدیران بایستی در حد زیاد باشد. پس در نتیجه وجود آن در مدیران اماکن و فضاهای باز ورزشی لازم است. در پاسخ به سؤال اولویت‌بندی معیارهای شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی چگونه است، نیز از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد که نتایج نشان داد که بی‌شترین رتبه میانگین در این زمینه مربوط به معیار توانمندی‌های مدیریتی است. کم‌ترین رتبه میانگین در این زمینه مربوط به معیار دانش فنی حرفه‌ای است. معیارهای ویژگی‌های شخصیتی در رتبه دوم و دانش قانونی در رتبه سوم قرار دارد. بر اساس نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن بین رتبه‌های چهار معیار شایستگی مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های هارد^۱ (۲۰۰۵)، هورچ و اسکات (۲۰۰۳) و بال^۲ و همکاران (۲۰۰۸) که توانمندی‌های مدیریتی را مهم‌ترین می‌دانند، همخوانی دارد. مهارت‌های ادراکی از آن جهت اهمیت دارند که به مدیران اماکن و فضاهای ورزشی کمک می‌کنند تا بتوانند اماکن ورزشی را به‌عنوان یک مجموعه یا کل ببینند و با درک روابط میان قسمت‌های مختلف آن، برنامه‌ریزی‌های بلندمدتی را برای ورزشگاه داشته باشند. مدیران عالی در ورزشگاه اغلب بخش مهمی از وقت خود را به برنامه‌ریزی بلندمدت اختصاص می‌دهند، بنابراین به‌طور برجسته‌ای زمان بیشتری نسبت به مدیران میان و مدیران ناظر از مهارت‌های ادراکی استفاده می‌کنند (انیسی، ۱۳۹۰). هم‌چنین بر اساس نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن بین چهار معیار شایستگی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که این نشان می‌دهد اهمیت این چهار معیار یکسان نیست و در انتخاب مدیران شایسته و مناسب باید به توانمندی‌های مدیریتی نسبت به دانش حرفه‌ای اهمیت بیشتری داد. امروزه، رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار روزافزونی بر سازمان‌ها و شیوه‌های متنوع آن‌ها در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی آن‌ها وارد می‌سازد. اکنون از منابع انسانی سازمان‌ها، انتظار می‌رود، تأثیر بیشتری در تولیدات و خدماتی که ارائه می‌دهند، داشته باشند. انتخاب و به‌کارگیری شایسته‌ترین افراد در هر شغل، یکی از مهم‌ترین مسائل و تصمیمات است این درست همان چیزی است که موجب شده در محیط رقابت، شایستگی اهمیت یابد. محیط منابع انسانی ایران نیز بی‌تأثیر از این تغییر و تحولات نیست و هدف‌های آن همگام با تحولات جهانی، در حال تغییرند. پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی محور و به‌کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان بیش از هر چیز، نتیجه مزایا و فوایدی است که در این رویکرد نهفته است. شایستگی‌ها، مزایای متفاوتی برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف دارند و سازمان‌ها نیز به دلایل گوناگونی، نظیر انتقال رفتارهای ارزشمند و فرهنگ سازمانی، عملکرد مؤثر برای همه کارکنان، اثربخش کردن سازمان‌ها و مدیریت آن‌ها و تأکید بر ظرفیت‌های افراد (به‌جای شغل آنها) به‌عنوان شیوه کسب مزیت رقابتی، تقویت رفتار تیمی و متقابل از شایستگی‌ها استفاده می‌کنند (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸) و مدیریت سازمان‌های ورزشی به‌عنوان سازمان‌های خدمت‌محور به‌صورت عام و مدیریت تأسیسات و اماکن ورزشی و مدیریت باشگاه‌های ورزشی خصوصی به‌صورت خاص، باید به‌منظور کسب رضایت مشتریان و ارائه خدمات کیفی تلاش کنند و از این قاعده کلی مستثنا نیستند. هرچه خدمات کیفی مدیران اماکن ورزشی دولتی و خصوصی بهبود یابد، گرایش مردم به

1. Hard
2. Ball

فعالیت‌های ورزشی و در نتیجه سهم ورزش در سبد هزینه خانواده افزایش می‌یابد، تکاپوهای ورزشی و نیز توانمندی درآمدزایی و سرمایه‌گذاری در عرصه ورزش کشور افزایش می‌یابد (بهلکه، ۱۳۸۴).

منابع

- اسدی، نوید؛ سجادی، سید نصرالله؛ گودرزی، محمود و مرادی، آرام. (۱۳۹۴). تبیین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی. مدیریت ورزشی، ۷(۲)، ۱۵۹-۱۷۴.
- انیسی، محمد علی. (۱۳۹۰). مسئولیت مدنی مدیران باشگاه‌های ورزشی. همایش مدیریت و برنامه‌ریزی در فوتبال پایه، تهران.
- بجانی، ابوالفضل؛ شهلائی، جواد؛ کشر، سارا و غفوری، فرزاد. (۱۳۹۷). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۲)، ۲۶۳-۲۷۵.
- بنیان، عباس و کاشف، مجید. (۱۳۹۳). وظایف حقوقی سرپرستان و مربیان در اردوهای ورزشی. نشر آموزش تربیت‌بدنی، ۳، ۵۲-۵۳.
- بهلکه، طاهره. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مرتبط با رضایتمندی مشتریان استخرهای خصوصی سرپوشیده شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- دیانتی، محمد و عرفانی، مریم. (۱۳۸۸). شایستگی؛ مفاهیم و کاربردها. تدبیر، ۶(۲۰۶)، ۱۴-۱۹.
- رمضانی‌نژاد، رحیم؛ بنار، نوشین و محبوبه، سورانی. (۱۳۹۴). بررسی شایستگی‌های شغلی مدیران باشگاه‌های ورزشی اصفهان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۳۲، ۱۴۷-۱۶۸.
- زرگر پور، حمید. (۱۳۷۸). الگوی آموزشی مدیریت در ایران. تازه‌های مدیریت، ۱۵، ۳۱-۳۸.
- سلیمی، مهدی؛ علوی، سید فرید و سلیمانی، محبوبه. (۱۳۹۷). ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۱)، ۳۵-۴۹.
- شفیعی، شهرام؛ کهندل، مهدی؛ منتظرعلیه، مهدی و رادی‌نیا، غلام‌رضا. (۱۳۹۳). شناسایی، وزن‌دهی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد باشگاه‌های ورزشی. دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۳(۱)، ۸۳-۹۸.
- صالحی صدقیانی، جمشید و قرائی پور، رضا. (۱۳۸۴). ارزیابی شایستگی‌های مدیران به روش بازخورد ۳۶۰ درجه. مدیریت صنعتی، ۹، ۷۳-۹۱.
- قاسمی، حمید؛ هنری، حبیب؛ رضایی صوفی، مرتضی و مؤمنی‌فر، فهیمه. (۱۳۹۳). طراحی الگوی شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران میانی وزارت ورزش و جوانان. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۳(۲۶)، ۱-۲۳.
- قره‌خانی، حمید. (۱۳۸۹). وظایف و مسئولیت‌های حقوقی و قانونی معلمان و مربیان ورزش، تهران: نشر رشد آموزش تربیت‌بدنی.
- کریمی، مرتضی. (۱۳۸۶). آموزش مدیران با الگوی شایستگی. ماهنامه تدبیر، ۱۷۹، ۲۷-۴۹.
- نوبخت رمضانی، زهرا؛ عطاری، الهام و صادقی، ناهید. (۱۳۹۲). نقش‌های مدیریتی برای ارزیابی مدیران فدراسیون‌های ورزشی در ایران. مدیریت توسعه و تحول، ۱۴، ۶۱-۶۹.
- همتی‌نژاد، مهرعلی. (۱۳۸۰). تدوین نظام نظارت و ارزیابی برای برنامه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور. پژوهش‌کده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.

Ball, J. (2008). Leadership competencies of university recreational directors in Wisconsin. *Sport Management*, 32(1), 3-10.

- Bucur, I. (2013). Managerial core competencies as predictors of managerial performance, on different levels of management. *Procedia-social and behavioral sciences*, 78, 365-369.
- Horch, H. D., & Schütte, N. (2003). Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations. *Managing leisure*, 8(2), 70-84.
- Hurd, A. R. (2005). Competency Development for Entry Level Public Parks and Recreation Professionals. *Journal of Park & Recreation Administration*, 23(3).
- Koontz, H. (1993). *Management*. 1st Ed., Mc Grow-Hill, Loth,
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., & Levashina, J. (2009). Why don't you just show me? Performance interviews for skill-based promotions. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2), 203-218.
- Schlesinger, T., Studer, F., & Nagel, S. (2016). The relationship between competencies acquired through Swiss academic sports science courses and the job requirements. *European journal of sport science*, 16(1), 115-127.
- Whisenand, P. M., & Rush, G. E. (1988). *Supervising Police Personnel: Back to the Basics*. London: Prentice-Hall.
- Yu, M., & Xiao, D. (2015). Research on the Human Resource Management Mode based on Competency Model. *International Conference on Informatization in Education, Management and Business (IEMB 2015)*, Guangzhou, China.
- Zopiatis, H. M. (2010). Is it art or science? Chef's competencies for success. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 459-467.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

حسن بیگی، حسین؛ نظریان مادوانی، عباس و منظمی، امیر حسین. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای شایستگی مدیران اماکن و فضاهای ورزشی. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۷(۱)، ۸۱-۹۷.



Identification and Prioritization of Managers Competency Criteria in Places and Sports spaces

Hosein Hasan Beigi¹, Abbas Nazarian Madavani² and Amir Hossein Monazami³

1. MA in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran
3. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran

Received: 2 June 2019

Accepted: 28 December 2019

Abstract

Objective: The purpose of this work was to identify and prioritize the competency criteria of managers and sports spaces.

Methodology: The research was a descriptive-analytical one and was conducted through survey. According to the sampling table of Morgan, 169 individuals were considered as the statistical sample.

The measurement tool was a researcher-made questionnaire. Using the experts' opinions, the validity and reliability of the questionnaire were studied and the verified exploratory and confirmatory factor analysis was used to evaluate the construct validity, and the Friedman's rank test was used to prioritize the identified criteria.

Results: The results obtained showed that job motivation, as one of the sub-components of the personality traits factor, had the most factor load (0.71), and also the ability to plan, monitor, and evaluate the factor in the management of sports facilities (0/79) as well as the knowledge of administrative affairs in the sport management factor (0/81), and finally, knowledge of technical affairs of the sport building factor had the most factor load (0.70).

Conclusion: The use of the research results and prioritization can be useful in selecting and evaluating the managers based on their competency. The managers of places and sports spaces that have the necessary competencies can play an important role in the success of the sport and promote the development of the people's attitude to sport as well as the development of health and social health.

Keywords: Sporting places, managerial capabilities, technical and professional knowledge, legal knowledge managers' competency.

To cite this article:

Hasan Beigi, H., Nazarian Madavani, A., & Monazami, A. H. (2020). Identification and Prioritization of Managers Competency Criteria in Places and Sports spaces. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 7(1), 81-97.

Corresponding Author: **Hosein Hasan Beigi**

E-mail: h.hasanbeigi@yahoo.com