

بررسی اولویت‌های شایستگی مدیران ورزشی در عملکرد

شاهین کلانتری^{۱*}

۱. دکترای روانشناسی رفتار حرکتی، واحد اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده:

هدف از مقاله حاضر بررسی اولویت‌های شایستگی مدیران ورزشی در عملکرد می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش از نوع تحقیقات توصیفی است. جامعه پژوهش مدیران باشگاه‌های ورزشی مدارس دولتی، خصوصی استان اصفهان می‌باشد. که تعداد آنها ۴۰۲ مورد می‌باشد. روش نمونه‌گیری در دسترس است که به کمک جدول مورگان نمونه ۱۹۶ انتخاب شد. جهت مشخص کردن عملکرد و شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی از دو پرسشنامه شایستگی و عملکرد بکار رفت. که پایایی هر دو پرسشنامه بالای ۰/۹ گزارش شد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل از روش‌های آمار توصیفی (گزارش درصدی) و آمار استنباطی (گزارش نتایج آزمون آنوا و همبستگی) با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و آیموس ۲۳ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین میانگین مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشویق و نوآوری و تغییر مدیران، ارتباطات کاری مدیران، مهارت‌های رهبری مدیران، به کارگیری قابلیت‌های مثبت خود و دیگران و توسعه فعالیت‌های تیمی با عملکرد شغلی تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین بررسی همبستگی داخلی مولفه‌های شایستگی با عملکرد نشان داد که؛ عامل عملکرد با مهارت‌های رهبری مدیران بیشترین همبستگی ۰/۹۷۳ و سپس مولفه‌های تشویق و نوآوری، ارتباطات کاری، مهارت ارتباطات، قابلیت، مهارت‌های حرفه‌ای، توسعه فعالیت‌های تیمی و تصمیم‌گیری با عملکرد به ترتیب دارای همبستگی: ۰/۸۸۷، ۰/۸۸۴، ۰/۸۳۱، ۰/۸۲۹، ۰/۸۰۳، ۰/۷۰۷ و ۰/۶۳۳ می‌باشد. که آزمون رتبه‌ای فریدمن نیز تایید کرد ($P < 0/001$). نظام فعلی انتصابات گذشته مدار بوده و صرفاً به سابقه خدمت توجه می‌نماید. لازم است در کنار توجه به این عوامل، به مهارت‌های رهبری مدیران و مهارت ارتباطات، قابلیت، مهارت‌های حرفه‌ای، توسعه فعالیت‌های تیمی و تصمیم‌گیری توجه گردد. همچنین، طراحی بانک اطلاعات مدیران شایسته به عنوان بخشی از حافظه نظام اداری وزارت ورزش و جوانان می‌تواند خلاء اطلاعاتی سازمانها برای شناسایی و استفاده بهینه از مدیران شایسته را مرتفع نماید. وجود چنین سیستمی سبب می‌گردد که افراد توانایی‌ها و مهارت‌های خویش را توسعه و تقویت نمایند.

واژگان کلیدی: مدیر، شایستگی، مدیریت عملکرد.

* ایمیل نویسنده مسئول: shahin_kalantari54@yahoo.com

مقدمه:

امروزه ورزش یکی از اموری است که به عناوین مختلف در جهان مطرح شده و گروه‌های بسیار زیادی به اشکال مختلف با آن سر و کار دارند؛ برخی از مردم ورزشکار حرفه‌ای هستند و گروهی ورزشکار آماتور؛ گروهی طرفدار و علاقه‌مند به ورزش و دیدن برنامه‌ها و مسابقه‌های ورزشی بوده و عده‌ای نیز از راه ورزش امور خویش را می‌گذرانند (قلی‌پور، ۱۳۹۹). با افزایش چشمگیر نقش ورزش در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و حتی سیاسی کشورها، پیشرفت در زمینه ورزش به یکی از اولویت‌های استراتژیک برنامه ریزان در کشورهای مختلف تبدیل شده است (خشوعی، ۱۳۹۸). کشورها برای رسیدن به مزایای ناشی از ورزش سازمانهای ورزشی را شکل می‌دهند. سازمان‌های ورزشی دولتی و خصوصی پایه و اساس ورزش در هر کشوری می‌باشند، و رسیدن به اهداف متعالی برنامه‌های ورزشی نیازمند اثربخشی این سازمان‌ها است (عشقی، ۱۴۰۰). موفقیت در انجام این مسئولیت سنگین، بیش از هر چیز به توانمندی و اثربخشی مدیران مربوط است (شماعی زاده، ۱۳۹۹). سازمانهای ورزشی در ارتباط دائم با اقشار جامعه در سنین متفاوت هستند و باید توانایی تعلیم نیروی عظیم انسانی جهت پرداختن به ورزش و نیز در بعد قهرمانی برای حضور در میدانی بین المللی را داشته باشند (عباس زادگان، ۱۳۹۸). از طرف دیگر، با توجه به اینکه تنوع نیروی کار در حال افزایش است، توجه به شایستگی و توانایی نیروی کار از اهمیت بیشتری برخوردار است (عشقی، ۱۴۰۰). انتخاب و انتصاب مدیران شایسته به منظور شناسایی، جذب و مدیریت افراد مستعد مستلزم طراحی و پیاده سازی یک الگوی اثربخش بر اساس شایستگیهای مدیریتی و شناخت انواع شایستگیهای مدیریتی الزامی و بسیار اثر بخش است (عباس زادگان، ۱۳۹۸). مدیر بعنوان نماینده رسمی سازمان، به منظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در رأس آن قرار می‌گیرد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف، به چگونگی مدیریت او وابسته است. نتایج پژوهش‌های نوکا^۱ (۲۰۰۸)، اسپندلو^۲، راپ و زویک^۳ (۲۰۰۷) و چن (۲۰۰۶) به نقل از یگانگی (۱۳۹۸) حاکی از تأثیر شایستگی‌های مدیریتی بر اثربخشی بازاریابی، رهبری اثربخش، مدیریت عملکرد، عملکرد فردی و سازمانی، اثربخشی مدیریتی، فرایند ارزیابی عملکرد مدیریتی، یادگیری محیط کار، عملکرد اثربخش، روحیه سازمانی و اثربخشی مدیران است. از این روست که بسیاری از کشورها مانند ایالات متحده، کانادا، انگلستان و استرالیا مدل شایستگی را به عنوان مهارت‌های اشتغال‌زا برای کشور خود طراحی نموده‌اند (حاج کریمی و همکاران، ۱۴۰۰). از سویی افزایش چشمگیر نقش ورزش در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و حتی سیاسی کشورها، پیشرفت در زمینه ورزش به یکی از اولویت‌های استراتژیک برنامه‌ریزان در کشورهای مختلف تبدیل شده است (چیت ساز و همکاران، ۱۴۰۱). اسدی (۱۳۹۸) 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

¹ Noka

² Spendello

³ Rappe & Zwick

رویدادهای ورزشی است. هابگوود و همکاران^۴ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان بررسی شایستگی و عملکرد مدیران باشگاههای فوتبال استرالیا به این نتیجه رسیدند که با تقویت و ساختار مناسب اماکن ورزشی، مهارتهای ارتباطی و گفتاری مدیران، رهبری درست و تصمیم گیری عاقلانه مدیران باشگاهها می توان هم در ایجاد ورزشهای حرفه ایی و هم در درآمد و اقتصاد باشگاهها گام موثری برداشت از سویی با راهبردها و توانمندیها و مهارتهای یک مدیر شایسته می توان مخاطبان زیادی را جذب باشگاه و ورزش کرد. بال^۵ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان بررسی شایستگی مدیران باشگاههای ورزشی که به روش نظریه داده بنیاد انجام دادند به این نتیجه رسیدند که اوقات فراغت در دانشگاهها، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و شیوههای مدیریت و برنامه ریزی، جزء مهمترین شایستگیها می باشند. محققان بر کیفیتها، مهارتها و رفتارهایی که برای موفقیت در نقشهای مدیریتی لازم هستند تمرکز نمودند، به این امید که سیستمهای مدیریت منابع انسانی را برای تکرار این کیفیتها طراحی نمایند. بسیاری از محققان و سازمانها بر تعیین شایستگیهایی که برای افرادی که دیگران را در سطوح مختلف سازمان رهبری می کنند تمرکز نموده اند، در واقع شایستگی یک چتر فراگیر است که نشان می دهد چه چیزی برای موفقیت نیاز است. برای موفقیت در هر شغلی به مجموعه ای از شایستگیها نیاز است. نظر به اینکه مدیران در سازمانهای امروزی از سرمایه های کلیدی به شمار می روند، می توان اینگونه عنوان کرد که رشد و توسعه نیروی انسانی در گرو انتخاب و به کارگیری صحیح آنها در مشاغل و پستهای مدیریتی و سازمانی است (فتاح پور و همکاران، ۱۴۰۱). مدیران مهمترین عامل تعیین کننده موفقیت و شکست سازمانها و نهادهای اجتماعی هستند که با تکیه بر شایستگیهای خود، در سرنوشت سازمان موثر و اهداف سازمان را متعالی می کنند (مولر و تایتر^۶، ۲۰۱۸). از شایستگیها برای افزایش عملکرد یک سازمان و کارکنان و بازدهی مزیت رقابتی استفاده می شود (رابینسون و همکاران،^۷ ۲۰۲۱). شایستگیها گستره ای را برای ارزیابی دانش، مهارت و انگیزش متصدی شغل ارائه می دهد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۴). به علاوه، استفاده از شایستگیها روشی است برای یکپارچه کردن استراتژی منابع انسانی با استراتژی سازمان و اضافه کردن عملکرد ارزش به سازمان. مدل های شایستگی به مرتبط کردن رفتار افراد با استراتژیها، اهداف و ارزشهای سازمانی کمک می کند و در سطح سازمانی نیز برای هدایت تصمیم گیری مورد استفاده قرار می گیرد (ویکراماسینگ و زویزا^۸، ۲۰۱۹). رویکرد شایستگی نقطه عطف مهمی است که روشن می سازد برای عملکرد موفقیت آمیز چه چیزهایی مورد نیاز است (ادوارد^۹، ۲۰۱۹). از این رو در مقاله حاضر به دنبال پاسخ به سوال؛ اولویتهای شایستگی مدیران ورزشی در عملکرد با توجه به ابزار مورد بررسی به چه ترتیبی خواهد بود؟ خواهیم بود.

⁴ Hobgood et al

⁵ Ball

⁶ Müller, R., Turner, R.

⁷ Robinson et al

⁸ Wickrama & Zoyza

⁹ Edwards, A

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش از نوع تحقیقات توصیفی است. در این پژوهش عملکرد مدیران متغیر وابسته و ابزار شایستگی (مجموع ۸ عامل) متغیر مستقل است. جامعه مورد مطالعه مدیران باشگاههای ورزشی مدارس و دولتی، خصوصی استان اصفهان می باشد. که تعداد باشگاههای موجود در استان اصفهان ۴۰۲ مورد می باشد. روش نمونه گیری در این پژوهش به شیوه در دسترس می باشد که به کمک جدول مورگان از جامعه ۴۰۲ مورد نمونه ۱۹۶ انتخاب می گردد. اجرای هر پژوهش نیازمند ابزاری جهت گردآوری داده ها می باشد. لذا روش کتابخانه ای: که با مطالعه متون، مقالات، کتب و منابع و روش میدانی ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسش نامه شایستگی و عملکرد است. به منظور بررسی سوالات تحقیق از روش های آمار توصیفی (درصدی) و آمار استنباطی (گزارش نتایج آزمون آنوا و همبستگی) استفاده خواهد شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و آیموس ۲۳ استفاده می شود.

ابزار

پرسش نامه شایستگی

این پرسشنامه به صورت محقق ساخته طراحی شده و هدف آن سنجش شایستگی مدیران و روسای سازمانها و ادارات می باشد. که توسط مصلحی (۱۳۹۰) طراحی شد. تعداد سوالات آن ۵۱ بوده که شایستگی مدیران را از ۸ جنبه مختلف مورد ارزیابی قرار می دهد. (هرگز ۱، به ندرت ۲، بعضی اوقات ۳، اغلب ۴، همیشه ۵) ابعاد پرسشنامه (مهارت ارتباطی ۱ تا ۶، تصمیم گیری ۱ تا ۷، تشویق و نوآوری تحقیق ۱۴ تا ۱۹، ارتباطات کاری ۲۰ تا ۲۵، مهارتهای رهبری ۲۶ تا ۳۲، مهارتهای حرفه ای ۳۳ تا ۳۹، به کارگیری قابلیت های مثبت خود و دیگران ۴۰ تا ۴۵، توسعه فعالیت های تیمی ۴۶ تا ۵۱) می باشد. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ که مقدار آن ۰/۸۳ گزارش شد.

پرسشنامه عملکرد

پرسشنامه استاندارد ارزیابی عملکرد مدیر به عنوان مربی دارای ۱۴ سوال بوده که توسط پاتریک و همکارانش در سال ۲۰۰۶ طراحی و ساخته شده است و بر اساس طیف لیکرت (از کاملا صدق نمی کنید تا کاملا صدق می کنید) نمره گذاری شده است و همچنین این پرسشنامه تک مولفه ای می باشد. زاهدی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی عملکرد مدیران پرداختند بر اساس یک نمونه ۴۵۰ نفری از اعضای شرکت کننده در مسابقات استانی در ورزش والیبال به بررسی عملکرد مدیران استانی پرداختند که روایی این پرسشنامه به صورت صوری انجام پذیرفت که مورد قبول واقع شد. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. که مقدار آن ۰/۹۴۶ بدست آمد.

یافته‌های پژوهش:

نتایج حاصل از بخش جمعیت شناختی افراد مورد مطالعه نشان داد که؛ در پژوهش ۴۹ درصد زن و ۵۱ درصد مردها هستند. همچنین ۱۱۵ نفر (۶۰/۷ درصد) در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال بودند، ۷۵ نفر (۳۸/۳ درصد) دارای سابقه فعالیت ورزشی و خدمت بین ۱۶ تا ۲۰ سال می‌باشند. ۸۴ نفر (۴۲/۹ درصد) دارای مدرک ارشد بودند که نشان داد افراد و جامعه مطالعه از لحاظ سنی جوان و مدرک علمی سطح بالایی دارند. همچنین نتایج حاصل از نرمال بودن گویه های نشان داد که داده های حاصل نرمال هستند ($p > 0.05$).

جدول ۱: شاخص های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

Sig	Kolmogorov-Smirnov Z	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۰	7.562	3.448	10.20	مهارت‌های رهبری مدیران
۰/۰۰۰	3.487	4.132	42.72	مهارت ارتباطات
۰/۰۰۰	4.118	3.948	33.96	تصمیم گیری
۰/۰۰۰	3.989	4.486	41.61	تشویق و نوآوری
۰/۰۰۰	3.270	1.533	16.77	ارتباطات کاری
۰/۰۰۰	6.681	3.107	20.10	مهارت‌های حرفه ای
۰/۰۰۰	6.961	3.229	16.40	قابلیت
۰/۰۰۰	5.454	1.381	12.34	توسعه فعالیت های تیمی
۰/۰۰۰	2/056	4/328	۲۵/۱۸	عملکرد

** $p < 0.001$

قبل از انجام تحلیل عاملی، مقادیر کیزر-میر-الکین (KMO) و آزمون بارتلت در جدول ۲ مورد آزمون قرار گرفت. مقدار (KMO) برابر با ۰/۸۱۰ است. بنابراین، اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین، مقدار آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. بر این اساس، شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم شده است.

جدول ۲: مقادیر کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری (کیزر میر الکین)	۰/۸۱۰
آزمون کرویت بارتلت	۱۴۶۴۰/۱۶۷
آماره مجذور خی	۲۲۷۸
درجه‌ی آزادی	۰/۰۰۰
سطح معنی داری	

نتایج حاصل از بررسی پایایی داده‌ها بر اساس آلفای کرونباخ در جدول ۳ نشان داد پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردارند.

جدول ۳: آلفای کرونباخ

نتیجه	مقدار آلفا	تعداد	
پایا	۰,۹۵۸	۱۹۶	مهارت‌های رهبری مدیران
پایا	۰,۹۵۴	۱۹۶	مهارت ارتباطات
پایا	۰,۹۵۳	۱۹۶	تصمیم گیری

پایا	۰,۹۵۱	۱۹۶	تشویق و نوآوری
پایا	۰,۹۴۵	۱۹۶	ارتباطات کاری
پایا	۰,۹۶۸	۱۹۶	مهارت‌های حرفه‌ای
پایا	۰,۹۸۷	۱۹۶	قابلیت
پایا	۰,۹۶۴	۱۹۶	توسعه فعالیت‌های تیمی
پایا	۰,۹۴۵	۱۹۶	عملکرد

در ابتدای امر به دنبال بررسی ارتباط بین مولفه‌های مهارت‌های شایستگی با عملکرد شغلی خواهیم بود. از این رو از آزمون آنوا استفاده شد. نتیجه آزمون راه مثبتی در راستای بررسی شدت همبستگی برای ما ایجاد خواهد کرد تا از این طریق میزان شدت رابطه داخلی بررسی قرار گیرد.

جدول ۴: جدول آنوا برای مقایسه میانگین مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۳۵۵/۰۰۹	۱۵	۹۰/۳۳	**۱۷۶/۱۸۲	۰/۰۰۰
درون گروهی	۹۲/۴۳۵	۱۸۰	۰/۵۱۳		
مجموع	۱۴۴۷/۴۴۴	۱۹۵			

**P<۰/۰۵

جدول ۴ نشان داد؛ بین میانگین مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی ($F=176/182$) تفاوت معناداری وجود دارد ($P<0/05$).

جدول ۵: جدول آنوا برای مقایسه میانگین تصمیم‌گیری با عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروهی	۲۱۲۱/۹۲۵	۱۵	۱۴۱/۴۶	**۲۹۹/۷۰۳	۰/۰۰۰
درون گروهی	۸۵/۰۲۹	۱۸۰	۰/۴۷۲		
مجموع	۲۲۰۶/۹۵۴	۱۹۵			

**P<۰/۰۵

جدول ۵ نشان داد؛ بین میانگین تصمیم‌گیری با عملکرد شغلی ($F=299/703$) تفاوت معناداری وجود دارد ($P<0/05$).

جدول ۶: جدول آنوا برای مقایسه میانگین تشویق و نوآوری و تغییر مدیران با عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۹۶۴/۹۶۱	۱۵	۱۳۰/۹۹۷	**۲۶۷/۳۴۱	۰/۰۰۰
درون گروهی	۸۸/۳۰۵	۱۸۰	۰/۴۹۰		
مجموع	۲۰۵۳/۲۶۵	۱۹۵			

**P<۰/۰۵

جدول ۶ نشان داد؛ بین تشویق و نوآوری و تغییر مدیران با عملکرد شغلی ($F=267/341$) تفاوت معناداری وجود دارد ($P<0/05$).

جدول ۷: جدول آنوا برای مقایسه میانگین ارتباطات کاری مدیران با عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروهی	2184/729	۱۵	145/65	**۱۵۴/۲۹۰	۰/۰۰۰
درون گروهی	169/991	۱۸۰	۰/944		
مجموع	۲۳۵۴/۷۵۰	۱۹۵			

** $P<0/05$

جدول ۷ نشان داد؛ بین ارتباطات کاری مدیران با عملکرد شغلی ($F=154/290$) تفاوت معناداری وجود دارد ($P<0/05$).

جدول ۸: جدول آنوا برای مقایسه میانگین مهارتهای رهبری مدیران با عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروهی	۳۴۶۱/۸۴۴	۱۵	۲۳۰/۷۸۹	**۸۶/۴۴	۰/۰۰۵
درون گروهی	۴۸۰/۹۰۶	۱۸۰	۲/۶۷		
مجموع	۳۹۴۲/۷۵۰	۱۹۵			

** $P<0/05$

جدول ۸ نشان داد؛ بین مهارتهای رهبری مدیران با عملکرد شغلی ($F=86/44$) تفاوت معناداری وجود دارد ($P<0/05$).

جدول ۹: جدول آنوا برای مقایسه میانگین مهارتهای حرفه‌ای مدیران با عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروهی	1827/004	۱۵	121/800	**263/07	۰/0۰۰
درون گروهی	83/383	۱۸۰	0/463		
مجموع	1910/388	۱۹۵			

** $P<0/05$

جدول ۹ نشان داد؛ بین مهارتهای حرفه‌ای مدیران با عملکرد شغلی ($F=263/07$) تفاوت معناداری وجود دارد ($P<0/05$).

جدول ۱۰: جدول آنوا برای مقایسه میانگین به کارگیری قابلیت های مثبت خود و دیگران با عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۶۱۹/۵۲۵	۱۵	۱۰۷/۹۶۸	**135/81	۰/0۰۰
درون گروهی	۱۴۳/۰۶۲	۱۸۰	0/795		
مجموع	۱۶۹۰/۵۸۷	۱۹۵			

** $P<0/05$

جدول ۱۰ نشان داد: بین به کارگیری قابلیت های مثبت خود و دیگران با عملکرد شغلی ($F=۱۳۵/۸۱$) تفاوت معناداری وجود دارد ($P<۰/۰۵$).

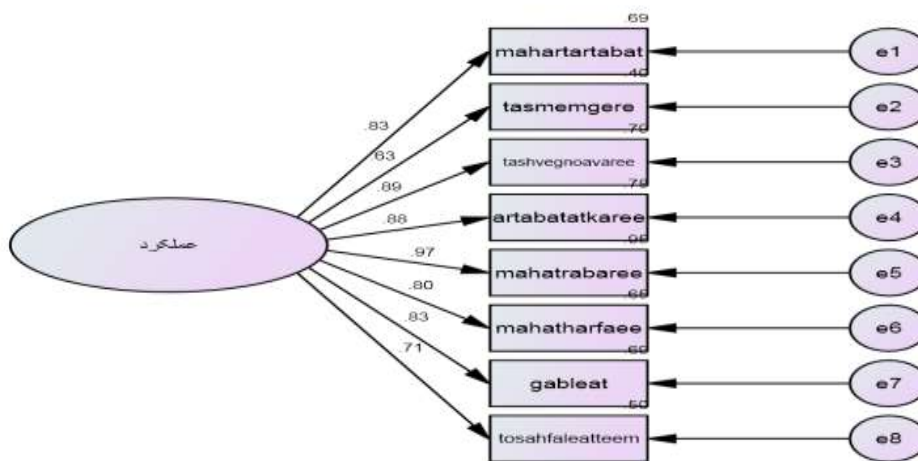
جدول ۱۱: جدول آنوا برای مقایسه میانگین توسعه فعالیت های تیمی با عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروهی	1060/074	۱۵	۷۰/۷۶۱	281/92**	۰/0۰۰
درون گروهی	۴۵/۲۰۶	۱۸۰	0/251		
مجموع	۱۱۰۵/۲۸۱	۱۹۵			

** $P<۰/۰۵$

نتایج جدول ۱۱ نشان داد: بین توسعه فعالیت های تیمی با عملکرد شغلی ($F=۲۸۱/۹۲$) تفاوت معناداری وجود دارد ($P<۰/۰۵$).

همچنین بررسی همبستگی داخلی مولفه های شایستگی با عملکرد (جدول ۱۲) و شکل مفهومی ۱ همراه رتبه و آزمون فریدمن نشان داد که: عامل عملکرد با مهارت های رهبری مدیران بیشترین همبستگی ۰/۹۷۳ با رتبه ۱ و سپس مولفه های تشویق و نوآوری در رتبه ۲، ارتباطات کاری رتبه ۳، مهارت ارتباطات رتبه ۴، قابلیت، مهارت های حرفه ای در رتبه ۵، توسعه فعالیت های تیمی در رتبه ۶ و تصمیم گیری دارای رتبه ۷؛ با عملکرد دارای همبستگی داخلی به ترتیب: ۰/۸۸۴، ۰/۸۳۱، ۰/۸۲۹، ۰/۸۰۳، ۰/۷۰۷ و ۰/۶۳۳ می باشد.



شکل ۱: نمودار مفهومی عملکرد با مولفه های شایستگی

جدول ۱۲: برازش روابط ارتباطات بین مولفه های شایستگی با عملکرد

مقدار آزمون	میانگین رتبه	رتبه	بارعاملی	مولفه های شایستگی با عملکرد
sing	کای دو	ای آزمون		

		فریدمن		
	۱	۰/۹۷۳	۱۷/۱۴	عملکرد ← مهارت‌های رهبری مدیران mahatrabaree
	۴	۰/۸۲۱	۱۵/۱۶	عملکرد ← مهارت ارتباطات mahartartabat
	۸	۰/۶۳۳	۹/۱۰	عملکرد ← تصمیم‌گیری tasmengere
۰/۰۰۰	۲	۰/۸۸۷	۱۶/۱۶	عملکرد ← تشویق و نوآوری tashvegnoavaree
۸۰۵/644**	۳	۰/۸۸۴	۱۶/۰۱	عملکرد ← ارتباطات کاری artabataatkaree
	۶	۰/۸۰۳	۱۴/۱۳	عملکرد ← مهارت‌های حرفه‌ای mahatharfaee
	۵	۰/۸۲۹	۱۵/۱۲	عملکرد ← قابلیت gableat
	۷	۰/۷۰۷	۱۲/۱۱	عملکرد ← توسعه فعالیت‌های تیمی toshafaleatteem

جدول ۱۳: بررسی ضرایب رگرسیونی

	خطا معیار	C.R.	P
عملکرد ← مهارت‌های رهبری مدیران mahatrabaree	1.000		
عملکرد ← مهارت ارتباطات mahartartabat	.980	.018	53.288 ***
عملکرد ← تصمیم‌گیری tasmengere	1.019	.033	30.891 ***
عملکرد ← تشویق و نوآوری tashvegnoavaree	1.964	.031	64.058 ***
عملکرد ← ارتباطات کاری artabataatkaree	۱,۰۶۴	.045	54.681 ***
عملکرد ← مهارت‌های حرفه‌ای mahatharfaee	.866	.056	15.481 ***
عملکرد ← قابلیت gableat	.597	.047	12.658 ***
عملکرد ← توسعه فعالیت‌های تیمی toshafaleatteem	.659	.048	13.651 ***

با توجه به نتایج حاصل از بررسی جدول ۱۳: همه ضرایب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند.

جدول ۱۴: اعداد ثابت ضرایب رگرسیونی

	Estimate	S.E.	C.R.	P
mahatrabaree	27.618	.331	83.508	***
mahartartabat	69.750	1.495	46.666	***
tasmengere	55.450	1.189	46.650	***
tashvegnoavaree	26.864	.670	40.125	***
artabataatkaree	28.227	.601	۴۷,۰۰۰	***
mahatharfaee	۲۶,۴۴۵	۰,۶۲۴	۴۲,۳۸۷	***
gableat	7.441	.351	21.223	***
toshafaleatteem	27.618	.331	83.508	***

با توجه به نتایج حاصل از بررسی جدول ۱۴: همه ضرایب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند.

جدول ۱۵: واریانس و سازه‌ها و خطاها

Estimate	S.E.	C.R.	P
----------	------	------	---

عملکرد	17.110	2.425	7.057	***
e1	9.809	1.009	9.718	***
e2	1.530	.229	6.681	***
e3	2.945	.333	8.833	***
e4	2.210	.222	9.953	***
e5	6.343	.684	9.272	***
e6	3.809	.423	9.005	***
e7	4.465	.452	9.882	***
e8	4.082	.422	9.684	***

نتایج بررسی واریانس همه سازه‌ها و خطاهای همه متغیرهای مشاهده شده در سطح ۰,۰۰۱ معنادار هستند.

جدول ۱۶: ضریب تعیین

	Estimate
mahatrabaree	۰/۶۸۷
mahartartabat	۰/۳۹۸
tasmengere	۰/۶۹۹
tashvegnoavaree	۰/۷۹۱
artabatatkaree	۰/۹۸۹
mahatharfaee	۰/۶۵۸
gableat	۰/۶۸۷
tosahfaleatteem	۰/۴۹۸

نتایج حاصل از جدول ۱۶ نشان می‌دهد تمام متغیرهای مشاهده شده زیر ۰/۳ نیست و همه قابل استفاده است.

جدول ۱۷: شاخص‌های برازش تحلیل عاملی

مشخصه	CMIN/DF	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	IFI	RFI	p	نتیجه
برآورد	۱/526 < 3	۰/۰۰۰ < 0.05	۰/۹۳۳	۰/۹۶۲	۱	۰/۹۹۵	۱	۱	۰/۹۸۹	0/081 > 0.05	برازش مناسب

با توجه به خروجی ای‌موس در جدول ۱۷، مقدار CMIN/DF محاسبه شده برابر با ۱/۵۲۶ است. همچنین، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۰۰ است. میزان همه شاخصها نیز در مدل حاضر بالاتر از ۰/۹۰ هستند. بنابراین داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی این مقیاس، برازش مناسبی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر بدنبال بررسی اولویتهای شایستگی مدیران ورزشی در عملکرد بود از این رو ۱۹۶ نفر مورد بررسی قرار گرفت که نشان داد: مولفه‌های شایستگی با عملکرد رابطه معنادار دارند و همچنین بررسی همبستگی داخلی و آزمون

فریدمن مهمترین اولویتهای داخلی را از بیشترین به کمترین با توجه به بررسی پرسشنامه‌ها به ترتیب؛ مهارتهای رهبری مدیران، مولفه‌های تشویق و نوآوری، ارتباطات کاری، مهارت ارتباطات، قابلیت، مهارتهای حرفه‌ای، توسعه فعالیت‌های تیمی شناسایی کرد. با مقایسه این پژوهش با پژوهشهای انجام شده نشان داد که نتایج این پژوهش با برخی پژوهشها همسو است که به عنوان نمونه چند مورد را بررسی می‌گردد. هوبگوود و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که: با تقویت و ساختار مناسب اماکن ورزشی، مهارتهای ارتباطی و گفتاری مدیران، رهبری درست و تصمیم‌گیری عاقلانه مدیران باشگاهها می‌توان هم در ایجاد ورزشهای حرفه‌ایی و هم در درآمد و اقتصاد باشگاهها گام موثری برداشت از سویی با راهبردها و توانمندیها و مهارتهای یک مدیر شایسته می‌توان مخاطبان زیادی را جذب باشگاه و ورزش کرد. که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. نتیجه حاصل از بررسی مولفه‌های شایستگی با عملکرد مدیران همگی معنادار شدند. از سویی بررسی تحلیل عاملی تاییدی نشان داد مهارتهای رهبری دارای بیشترین همبستگی با عملکرد مدیران است همچنین مهارتهای ارتباطات و کاری نیز در عملکرد مدیران تاثیر داشتند. با این نتایج می‌توان با بهره‌گیری و آموزش و تجربه مهارتهای رهبری مدیران در عملکرد مدیران اثر گذاشت از آنجا که یکی از مولفه‌های مهم شایستگی مهارتهای رهبری و ارتباطات است پس با تقویت این مولفه‌ها شاهد مدیران توانمند در حوزه ورزش خواهیم بود. همچنین نتایج پژوهش حاضر با نتایج فتاح پور و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد، سازمان‌های ورزشی به عنوان متولیان توسعه ورزش و تربیت بدنی در جامعه و مدیران به عنوان محور اصلی این سازمان‌ها ایفای نقش می‌کنند. عدم توجه به تخصص، تجربه، کارایی و توانایی مدیران در انتصاب به مسئولیت‌های سازمانی موجب تصمیمات نامناسب، اقدامات بیهوده، تضعیف و مرگ هر رشته ورزشی می‌شود. با توجه به نقش مدیران در استفاده و ترکیب منابع مادی و انسانی باید نسبت به انتخاب و یا ترفیع آنها بر اساس اصول علمی اقدام کرد، چرا که انتخاب مدیران ناشایسته اثرات تخریبی و غیر قابل جبرانی بر ورزش خواهد گذاشت و بر این اساس یکی از آفت‌های ورزش کشور، گزینش نامناسب و بدون ضابطه مدیران است. با بررسی مولفه‌های شایستگی بر عملکرد مدیران میزان توانمندی مدیران آشکار شده از این رو می‌توان در پیشرفت ورزش و رویدادهای ورزشی گام موثری برداشت. اهمیت انتصاب مدیران در حال حاضر به گونه‌ای است که در فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶) علاوه بر موارد تجربه و مدرک تحصیلی، برای موفقیت مدیر در شغل قبلی و همچنین توجه به شایستگی برای انتصاب در مشاغل مدیریت حرفه‌ای (به استثنای مشاغل سیاسی مندرج در ماده ۷۱ قانون مذکور) در تمامی دستگاه‌های اجرایی الزام قانونی وجود دارد. از سویی سیستم جذب و انتصاب در باشگاههای ورزشی دارای نواقص و کاستی‌های فراوان است. برای برون رفت از این وضعیت می‌توان با لحاظ نمودن معیارهای شایستگی برای انتصاب مدیران ورزشی، تحولی اساسی در نظام انتصاب ایجاد نمود. انتخاب و انتصاب مدیران ورزش و جوانان بر مبنای شایستگی مستلزم وجود معیارها و ضوابطی شایسته محور است. نظام فعلی انتصابات گذشته مدار بوده و صرفاً به سابقه خدمت توجه می‌نماید. لازم است در کنار توجه به این عوامل، به عملکرد داوطلب در مشاغل قبلی و مدرک تحصیلی وی توجه شود و ملاک اصلی برای انتصاب، احراز شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزش باشد. همچنین، طراحی بانک اطلاعات مدیران شایسته به عنوان بخشی از حافظه نظام اداری وزارت ورزش و جوانان می‌تواند خلاء اطلاعاتی سازمان‌ها برای شناسایی و استفاده بهینه از مدیران شایسته را مرتفع نماید. وجود چنین سیستمی سبب می‌گردد که افراد توانایی‌ها و مهارت‌های خویش را توسعه و تقویت نمایند.

موضوع مربوط به انتصاب مدیرانی اهمیت این مقوله را دو چندان می‌کند، چرا که بعضا خود متولی انتخاب و انتصاب دیگرانند. لذا انتصاب مدیران، عاملی بسیار کلیدی جلوه می‌کند و چون وظائف، نقش‌ها و مهارت‌های مدیران همانند مجریان چندان ساختار یافته نیست، شناسایی افراد شایسته در این سطح امری بس مشکل و پیچیده به نظر می‌رسد. در ضمن می‌توان با توجه به اهمیت موضوع و نتایج حاصله از مراکز ارزیابی درون سازمانی برای بررسی و ارتقای مدیران ورزش استفاده نمود. همچنین، ثبات مدیران شایسته به تقویت نظام شایستگی کمک می‌نماید؛ چنان که قانون مدیریت خدمات کشوری، ثبات مدیران حرفه‌ای را برای حداقل چهار سال ضروری می‌داند، اما سازمانها این قانون را رعایت نمی‌نمایند. لذا پیشنهاد می‌شود جهت رعایت قانون یاد شده و استقرار نظام شایستگی در سطح مدیران ورزش، رویه‌هایی جهت بررسی و پیگیری وجود داشته باشند. در بین مولفه‌های اثر گذار در شایستگی و عملکرد مدیران می‌باید: مهارت‌های رهبری مدیران توجه کرد، چرا که مهارت‌های رهبری در هر موقع می‌تواند باعث تصمیمات درست و هدایت منطقی و رسیدن به هدف کمک کند. از آنجا که مهمترین هدف ورزش سلامتی و برگزاری رویداد ورزشی و شناخت استعدادها برتر است، پس مهارت‌های رهبری در این موضوع می‌تواند نقش اساسی و گشایش بخشی ایجاد نماید. تشویق و نوآوری، از مولفه‌های مهم دیگر اثر گذار در شایستگی و عملکرد مدیران است. همانطور که تشویق و نوآوری باعث خلاقیت در محیط و سازمان ورزشی می‌شود به همان اندازه نیز مشتریان (ورزشکاران، تماشاچیان) را در رویدادهای ورزشی افزایش داده و باعث افزایش اقتصاد و روابطه‌های بین‌المللی و سازمانی خواهد شد.

ارتباطات کاری، نیز از مولفه‌های مهم و از توانمندیهای مطرح شده در شایستگی و عملکرد مدیران است، از این رو هر چه سوابق و تحصیلات مدیران به حوزه کاری مرتبط باشد نتایج مثبتی در عملکرد و بهبود وضعیت باشگاههای کشور خواهد داشت. مهارت ارتباطات، از مولفه‌های مهم دیگر در بحث شایستگی مدیران است، وقتی مدیران دارای ارتباطات سازنده با سازمانهای داخل و خارج مجموعه باشند این امر در کوتاه مدت و بلند مدت سرمایه انسانی و اقتصادی خوبی را به ارمغان خواهد آورد از این رو این مولفه نیز در انتصاب مدیران می‌باید توجه گردد. مهارت‌های حرفه‌ای، یک مدیر نه تنها در عملکرد بلکه در ارتقای ورزش کشور اثر گذار خواهد بود لذا در این زمینه باید به این مولفه در گزینش مدیران توجه گردد. یک مدیر موفق با توسعه فعالیتهای تیمی و تصمیم‌گیری بجا می‌تواند پله‌های مقام اولی را برای باشگاه و کشورش به ارمغان آورد. لذا ضرورت است در انتساب مدیران به این مولفه مهم نیز توجه گردد.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می‌آورند.

منابع:

- اسدی، اسماعیل (۱۳۹۸). طراحی نظام شایستگی مدیران و آسیب شناسی آن در سازمانهای دولتی ایران. رساله دکترا Ph.D. رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران.
- چیت ساز، احسان. ذوالفقارزاده، محمدمهدی. غیائی تدوشن، سعید (۱۴۰۱). تدوین الگوی شایستگی های محوری مدیران فرهنگی - اجتماعی دانشگاه ها در ایران اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی ۲/سال اول، شماره ۲. ص ۲۵۱-۲۷۲.
- حاج کریمی، عباسعلی، رضائیان، علی. هادی زاده، اکرم. بنیادی نائینی، علی (۱۴۰۰). طراحی مدل شایستگی های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران. چشم انداز مدیریت دولتی، ۸، ۴۳-۲۳.
- خشوعی، مهدیه سادات (۱۳۹۸). آ. طراحی کانون ارزیابی ارتقایی مدیران و بررسی ویژگی های روان سنجی و فرایندهای آن. پایان نامه دکترا رشته روان شناسی، دانشگاه اصفهان.
- زاهدی، شمس السادات. شیخ، ابراهیم (۱۳۸۹). الگوی قابلیت های راهبردی مدیران میانی دولتی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱(۱)، ۱۳۹-۹۵.
- شماعی زاده، پیروز (۱۳۹۹). بررسی عوامل ارتقای شایستگی مدیران پلیس آگاهی (مطالعه موردی: مدیران پلیس آگاهی کرمانشاه، کردستان، لرستان، ایلام و همدان). مجله دانشگاه انتظامی کرمانشاه، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۸۶-۷۱.
- صالحی صدقیانی، جمشید، و قرائی پور، رضا (۱۳۹۴). ارزیابی شایستگی مدیران به روش بازخور ۳۶۰ درجه. فصلنامه مدیریت صنعتی، ۹، ۹۱-۷۳.
- عباس زادگان، محمد (۱۳۹۸). مدیریت عملکرد، تهران، شرکت سهامی انتشار.
- عشقی، محمد (۱۴۰۰). ارزیابی عملکرد اداره های تربیت بدنی خراسان بزرگ با استفاده از مدل ۳۶۰ درجه. (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه فروسبی مشهد.
- فتاح پور مرندی، کاشف، حسین، عامری سیفالله (۱۴۰۱). الگوی شایستگی مدیران ادارات کل ورزش و جوانان ایران با رویکرد نظریه تیم، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، : تابستان ۱۴۰۱. دوره ۳ شماره ۵؛ از صفحه ۱۷۰ تا صفحه ۲۰۱.
- قلی پور، آرین (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوریها و کاربردها)، تهران، انتشارات سمت، چاپ چهارم.
- مصلحی، محمد، بررسی رابطه شایستگی مدیران و توانمندسازی کارکنان در کارمندان ادارات دولتی شهرستان پاوه، ۱۳۹۰، پایان نامه کارشناسی. دانشگاه پیام نور پاوه .
- یگانگی، سیده عاطفه (۱۳۹۸). نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت: مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین (۱۳۹۸). مجله مدیریت توسعه و تحول (۵)، ۵۷-۶۸.

Ball, J., Simpson, S., Ardovino, P. (۲۰۱۸). "Leadership competencies of university recreational directors in Wisconsin". *Recreational Sports Journal*, ۲۳, pp: ۱۰-۳

Edwards, A. (۲۰۱۹). Competency modeling as an antecedent for effective Leadership development and succession Planing within the public socialservices environment, ۱۳۴۶. Dissertation for Degree of doctor of Philosophy in the Benedictine University

Hobgood, C. D., Riviello, R. J., Jouriles, N., Hamilton, G. (20۲2). Assessment of communication and interpersonal skills competencies. *Academic Emergency Medicine*, 9, 1257- 1269.

Müller, R., Turner, R. (۲۰۱8). Leadership competency profiles of successful project managers, *International Journal of Project Management*, ۲۸, . ۴۴۸-۴۳۷

Robinson C., Bradley E., Spicer M., Mechlenburg G (۲۰۲۱). Developing leadership in healthcare administration: A competency assessment tools. *Healthcare Management*. ۴۶(۳):. ۲۰۲-۱۸۸

Wickramasinghe, V., De Zoyza, N. (۲۰۱۹). Comparative Analysis of Managerial Competency Needs Across Areas of Functional Specialization. *Journal of Management Development*, ۲۸(۴), . ۳۶۰-۳۴۴

Examining the competence priorities of sports managers in performance

Shahin kalantari^{1*}

1. Ph.D. in the psychology of motor behavior, Khawaresgan, Isfahan, shahin

Abstract:

The purpose of this article is to investigate the competence priorities of sports managers in performance. The current research is applied in terms of its purpose and descriptive research in terms of method. The research community is managers of sports clubs of public and private schools in Isfahan province. Their number is 402. Sampling method in access, which was selected with the help of Morgan's table, 196 samples. In order to determine the performance and competence of sports club managers, two competence and performance questionnaires were used. The reliability of both questionnaires was reported to be above 0.9. Also, descriptive statistics (percentage report) and inferential statistics (ANOVA and correlation test results report) were used for analysis using SPSS version 18 and Imus 23 statistical software. The findings showed that there is a significant difference between the average of communication skills, decision-making, encouragement and innovation and change of managers, managers' work communication, managers' leadership skills, applying their own and others' positive capabilities and developing team activities with job performance ($0.05 > P$). Also, the examination of the internal correlation of competence components with performance showed that; The performance factor with the leadership skills of managers has the highest correlation of 0.973 and then the components of encouragement and innovation, business communication, communication skills, ability, professional skills, development of team activities and decision-making with performance respectively have correlation: 0.887, 0.884, 0.831, 0.829, 0.803, 0.707 and 0.633. which was also confirmed by Friedman's rank test ($p < 0.001$). The current appointment system is based on the past and only pays attention to the service record. In addition to paying attention to these factors, it is necessary to pay attention to the leadership skills of managers and communication skills, ability, professional skills, development of team activities and decision making. Also, the design of the information bank of competent managers as a part of the administrative system memory of the Ministry of Sports and Youth can solve the information gap of organizations to identify and optimally use competent managers. The existence of such a system causes people to develop and strengthen their abilities and skills.

Keywords: *manager, competence, performance management*

* Correspondence: shahin_kalantari54@yahoo.com