



ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی

مهدی سلیمی^{۱*}، سید فرشید علوی^۲ و محبوبه سلیمانی^۳

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان

۲. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبایی

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۳/۷

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی بود. روش‌شناسی: روش تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ نوع، توصیفی زمینه‌یابی بود. جامعه آماری پژوهش را دو گروه، اعضای هیات علمی مدیریت ورزشی کشور و مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان و مدیران فدراسیون‌های ورزشی تشکیل دادند که در مجموع حجم نمونه بر اساس جدول کرجسای و مورگان ۲۴۱ نفر تعیین و به صورت تصادفی گزینش گردیدند. جهت جمع‌آوری معیارهای مورد نظر، ابتدا به مطالعه کتابخانه‌ای، مرور پیشینه مرتبط و مصاحبه با ۷ نفر از اساتید صاحب‌نظر در این حوزه اقدام گردید. در گام بعد با استفاده از تکنیک دلفی و بر اساس نظرات ۵ استاد صاحب اثر و برجسته مدیریت ورزشی، در طی چهار مرحله علاوه بر تایید روایی صوری و محتوا، پرسشنامه تحقیق در قالب ۵۷ شاخص طراحی و سازماندهی شد. یافته‌ها: در مرحله نهایی و بررسی روایی سازه پرسشنامه با استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، الگوی مورد نظر در قالب ۲ مولفه (ذاتی و اکتسابی)، ۶ زیر مولفه و ۴۵ شاخص (ذاتی ادراکی (۹ شاخص)، ذاتی انسانی (۶ شاخص)، ذاتی فنی (۷ شاخص)، اکتسابی ادراکی (۱۰ شاخص)، اکتسابی انسانی (۶ شاخص) و اکتسابی فنی (۷ شاخص)) مورد تایید واقع شد. نتیجه‌گیری: توجه به معیارهای ارائه شده هنگام گزینش مدیران عالی ورزشی می‌تواند شانس موفقیت سازمان را بالاتر ببرد.

واژه‌های کلیدی: سازمان‌های ورزشی، مدیران عالی، معیارهای گزینش.

مقدمه

اهمیت ورزش در دنیای کنونی بر هیچ کس پوشیده نیست و رابطه آن با مقولاتی همچون، توسعه پایدار، توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی، صلح، مشارکت و محیط زیست، اثرات ژرفی را بر وضعیت جوامع معاصر بر جای نهاده است (قائدی و همکاران، ۱۳۹۵). صنعت جهانی ورزش، اخیراً سریع‌تر از همه تولیدات ناخالص در حال رشد است (فاکندر و گیب، ۲۰۱۷). ورزش یک نمایش عمومی از نظم و ترتیب فیزیکی و ذهنی مربوط به ارزش‌های اجتماعی مرتبط است که عنصر رقابت را نیز شامل می‌شود (تورسن، ۲۰۱۳). امروزه ورزش و ابعاد گوناگون آن، به عنوان یک مبحث مهم در محافل مختلف مورد توجه است و به عنوان پدیده‌ای منحصر به فرد در جهت ایجاد جامعه‌ای پویا و شاداب و رفع بسیاری از بحران‌های اجتماعی، فرهنگی و حتی اقتصادی و سیاسی، کاربردهای فراوان خود را نمایان ساخته است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲). ورزش وسیله‌ای برای کسب اعتبار اجتماعی در سطح محلی، ملی یا جامعه جهانی است و کسب اعتبار از طریق ورزش به خصوص در بین گروه‌های قومی و نژادی داخل یک کشور مرسوم است. همچنین در سطح جهانی کسب اعتبار از طریق ورزش به ویژه برای کشورهای کوچک یا کشورهای تازه استقلال یافته از اهمیت بالایی برخوردار است که سبب معرفی شدن این کشورها به جهانیان می‌شود (قائدی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین ورزش و فعالیت بدنی، به عنوان یکی از اصلی‌ترین پایه‌های سلامت جسمی همه افراد جامعه شناخته می‌شود. این پدیده به علاوه تغذیه سالم، کیفیت زندگی فرد و خانواده را بالا می‌برد. مشارکت ورزشی علاوه بر سالم سازی جسم، موجب تقویت روحیه و کاهش تعارضات گروهی و ارتقاء سطح کیفی زندگی و شکوفایی استعدادها خواهد شد. مشارکت در فعالیت‌های ورزشی، به میزان قابل توجهی خطر بیماری‌های قلبی و عروقی، پوکی استخوان، افسردگی، اضطراب، تنهائی و بی‌حوصلگی، اختلالات فکری، چاقی و دیابت نوع ۲ (واکر و همکاران، ۲۰۰۳؛ رای، ۲۰۱۵) را کاهش داده و متعاقباً موجب بهبود وضعیت سلامتی روحی و جسمی افراد و جامعه می‌شود.

دولت‌ها نیز برای پیشبرد اهداف خود در زمینه ورزش، سازمان‌های مختلفی را به وجود می‌آورند که برای هر یک وظایف، عملکرد و اهداف خاصی تعیین شده است. آنها در روند برنامه‌ریزی، نظارت و پیشرفت تجارب ورزش و اوقات فراغت، به توسعه تفریح و بازی‌های فعال به عنوان بازدارنده‌های بیماری و امراض مرتبط می‌نگرند و برای آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (گایل، ۲۰۱۲). جوامع امروزی را دنیای سازمانی می‌نامند، زیرا در این دنیا و جوامع، انسان‌ها هر جایی که زندگی می‌کنند و هر کاری که انجام می‌دهند، با سازمان‌های گوناگون در ارتباط‌اند و سازمان‌ها بخشی از زندگی روزمره همه مردم را تشکیل می‌دهند (نیلسون، ۲۰۱۷). برخی از صاحب نظران استدلال می‌کنند که انسان از لحظه تولد تا هنگام مرگ، جریان زندگی خود را در سازمان‌ها می‌گذراند (علیدوست قهفرخی و شایگان، ۱۳۹۴). در حال حاضر در ایران نیز، نهادهای مختلفی دست‌اندرکار ورزش هستند که هر یک از این نهادها به منظور انجام صحیح کارها و انجام کارهای صحیح به اهداف مشخص و برنامه‌های مدون نیاز دارند. فدراسیون‌های ورزشی، هیئت‌ها، باشگاه‌ها، کمیته ملی المپیک و ادارات ورزش و جوانان هر یک به نوعی با ورزش در ارتباط هستند (مظفری و همکاران، ۱۳۹۱). وزارت ورزش و جوانان و به تبع آن ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها، به عنوان گونه‌ای از انواع سازمان‌های دولتی، عالی‌ترین مرجع رسیدگی به مسائل مربوط به ورزش و جوانان در ایران می‌باشند (علوی، ۱۳۹۵). حال چنانچه انتخاب مدیران در سازمان‌های ورزشی بر اساس شایستگی‌های لازم باشد، رسیدن به اهداف کیفی و کمی نظام ورزش کشور نیز، دور از دسترس نخواهد شد. البته شایستگی دامنه وسیعی از مشخصات و ویژگی‌ها شامل: دانش، مهارت‌ها، صفات، نگرش‌ها، انگیزه‌ها و

1. Faulkner and Gabe
2. Torsson
3. Walker
4. Rai
5. Gayle
6. Nilsson

رفتارهاست که می‌تواند فرد را قادر سازد تا وظیفه خود را به صورت اثر بخش انجام دهد (هوا و هوا، ۲۰۰۹). مدیریت هر سازمان، به عنوان اصلی‌ترین عنصر در بین سایر عناصر و اجزای یک سازمان، می‌تواند در کاربرد بهینه منابع راه‌گشا باشد (سیدی نجات و همکاران، ۱۳۹۵). مدیران ورزشی نیز، از منابع مهم انسانی هستند که نقش برجسته‌ای در موفقیت سازمان‌های ورزشی بر عهده دارند، به طوری که کوچکترین تصمیم‌گیری آنها می‌تواند بر عملکرد کل سازمان و جامعه ورزش تاثیر بگذارد. مطابق با تحقیقات انجام گرفته، موفقیت سازمان‌های بزرگ مرهون صلاحیت و شایستگی مدیران است و هرچه سازمان از نظر مدیریت نیرومندتر باشد، به همان اندازه، توفیق بیشتری در نیل به اهداف خواهد داشت (سیدی نجات و همکاران، ۲۰۱۴). مدیران همواره نقش مهمی را در سازمان‌ها ایفا کرده‌اند، به نحوی که تاثیر مدیران برجسته در درآمد، سود و موفقیت سازمان؛ به خوبی در مدیریت بسیاری از سازمان‌ها روشن و آشکار است. واکنش سریع به تهدیدات و فرصت‌های موجود برای مدیر، به عنوان یک مهارت ضروری جهت حل و فصل مسائل سازمان به حساب می‌آید؛ سازمان نیازمند مدیرانی است که شایستگی‌شان در این زمینه مشهود است (رنجبر و کمالی، ۲۰۱۵). با در نظر گرفتن چهار وظیفه اصلی و عمومی (برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل) برای تمام مدیران در سازمان‌های مختلف، مهم‌ترین سؤالی که مطرح می‌شود، این است که مدیران چگونه می‌توانند این وظایف مدیریتی را به طور کامل و اثربخش انجام دهند، یا به عبارت دیگر، عوامل تعیین‌کننده موفقیت و اثربخشی مدیریت کدام‌اند؟ یکی از پاسخ‌های بسیار مهم برای این سؤال اساسی، برخورداری مدیران از مهارت‌های مدیریت است (افشاری و همکاران، ۲۰۱۲). در همین رابطه روغنی و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند، مدیرانی که دارای مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی) می‌باشند، از نظر کارکنان این ادارات اثربخشی بیشتری در سازمان‌ها و ادارات دولتی دارند.

امروزه، شایسته سالاری و استفاده از نیروهای کارآمد، یکی از اصول اساسی و از عوامل موفقیت سازمان‌ها در حرکت به سمت پویایی و تحول است و یکی از معضلات جدی کشورهای در حال توسعه، نحوه‌گزینش مدیران و معیارهای حاکم بر این‌گزینش است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۵). فرآیند انتخاب مناسب منابع انسانی، اولین قدم برای هدایت یک سازمان به سمت موفقیت است. با این حال، تصمیم‌نهایی معمولاً تحت تاثیر درجه زیادی از قضاوت‌های شخصی قرار می‌گیرد؛ حتی اگر مدیران با تجربه‌تر بخواهند کمتر تحت تاثیر آن قرار بگیرند (کاسیم‌اوردانی و آگنتیارا، ۲۰۱۵). بررسی‌ها نشان می‌دهد، بخش اعظمی از ناکارآمدی سازمان‌ها و عدم تحقق اهداف سازمانی در گرو انتخاب ناشایست مدیران و عدم وجود ذهنی دانش‌محور است؛ لذا الگویی که بتواند افراد توانا در امر مدیریت را شناسایی و انتخاب کند، سازمان را برای نیل به اهدافش یاری می‌رساند (سیدی نجات و همکاران، ۲۰۱۴). مطالعات شایستگی یکی از با اهمیت‌ترین زمینه‌های تحقیقی و مهم‌ترین راه‌های تشخیص صلاحیت‌های شغلی یک حرفه است و هدف اصلی آن، تشخیص دانش و مهارت‌های مورد نیاز اجرای یک شغل است (اسدی و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از قدم‌ها برای آموزش افراد شایسته در احراز شغل‌ها، تعیین شایستگی‌های مهم آن حرفه از طریق تحقیقات برای آموزش به افراد است (روس، ۲۰۰۴). شایستگی‌ها؛ مهارت‌ها، علوم و ویژگی‌های شخصیتی‌اند که برای موفقیت در اجرای یک شغل لازم‌اند (آمی، ۲۰۰۵) و شایستگی‌های مدیریتی، متشکل از مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی و انگیزه است، به منظور اینکه مدیر بتواند وظایف محوله را به خوبی انجام دهد (پنگ، ۲۰۰۰). امروزه سخن از مدیریت منابع انسانی بر مبنای شایستگی است، یعنی تمام زیرسیستم‌های اصلی منابع انسانی باید مبتنی بر شایستگی باشند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۴).

1. Hua and Hua
2. Seyedinejat
3. Ranjbar and Kamali
4. Afshari
5. Kusumawardani and Agintiara
6. Ross
7. Amy
8. Peng

یکی از زمینه‌های مطالعه در مدیریت ورزشی نیز، تعیین شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی است و این شایستگی‌ها باید به منظور آماده کردن افراد برای احراز پست‌های مدیریتی شناسایی شوند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۴). پنگ (۲۰۰۰) در پژوهشی شایستگی‌های مورد نیاز مدیران رویدادهای ورزشی در آمریکا را گزارش کرد که نتایج این پژوهش نشان داد، حفظ ارتباط مؤثر با کارمندان مهم‌ترین شایستگی مدیران ورزشی است. هورچ و شات^۱ (۲۰۰۳) در مطالعه خود پیرامون بررسی شایستگی‌های مدیران باشگاه‌های ورزشی در آلمان، ارتباطات و روابط عمومی، مدیریت بازاریابی و تبلیغات را از مهم‌ترین شایستگی‌ها گزارش کردند. کیس و برنج^۲ (۲۰۰۳)، بودجه بندی و مهارت‌های ارتباطی در سطوح فوقانی و مهارت‌های ارتباطی و ایجاد و حفظ ایمنی تجهیزات در سطوح تحتانی را از بارزترین ویژگی‌های مدیران فوقانی و تحتانی اماکن و تجهیزات ورزشی بیان نمودند. بال^۳ و همکاران (۲۰۰۸) نیز، با مطالعه شایستگی‌های مدیران اوقات فراغت در دانشگاه‌ها، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و شیوه‌های مدیریت و برنامه‌ریزی را جزء مهم‌ترین شایستگی‌ها برای آن‌ها گزارش کردند. آنجایی که محیط جامعه و سازمان‌ها به شدت در حال تغییر هستند، امروزه پژوهشگران ویژگی‌های مورد نیاز برای انجام صحیح شغل‌های مختلف در موقعیت‌های گوناگون را مورد پایش قرار می‌دهند؛ بر این اساس محققان حیطه مدیریت ورزشی نیز، به دنبال ارزیابی‌های خود از شایستگی‌های مورد نیاز اجرای یک شغل در صنعت ورزش می‌باشند.

اما علی‌رغم مشکلات عدیده‌ای که امروزه ورزش کشور ما در سطح کلان مدیریتی احساس می‌کند، مطالعه چندان قابل توجهی پیرامون نحوه گزینش مدیران و معیارهای انتخاب به انجام نرسیده است. در زمان فعلی غالب گزینش‌ها در سطح مدیریت کلان ورزش سلیقه‌ای بوده و مدیران مختلفی از طیف‌های گوناگون بدون دارا بودن ویژگی‌های نه چندان متمایز خاصی بر صندلی مدیریت سازمان‌ها و باشگاه‌های مختلف تکیه می‌زنند و پس از چندی جای خود را به فرد بعدی می‌دهند؛ لذا به نظر می‌رسد، تدوین و ارائه الگوی معیارهای دقیق گزینش مدیران عالی برای سازمان‌های ورزشی، بتواند در انتخاب افراد شایسته‌تر کمک شایانی نماید و دستیابی به اهداف کلان ورزش کشور را تسهیل بخشد؛ لذا با توجه به گستردگی و نقش مهم سازمان‌های ورزشی و به تبع آن اهمیت شایستگی و انتخاب صحیح مدیران در این سازمان؛ هدف از انجام این پژوهش، ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی است.

روش‌شناسی

هدف از پژوهش حاضر ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی است؛ لذا می‌توان بیان داشت که این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ نوع توصیفی زمینه‌یابی و به لحاظ گردآوری اطلاعات پیمایشی است. جهت جمع‌آوری معیارهای مورد نظر، ابتدا به مطالعه کتابخانه‌ای، مرور پیشینه مرتبط با تحقیق (منابعی مانند غفاریان و ابولعلای (۱۳۸۶)؛ فرهی (۱۳۸۹)؛ شاه‌علیزاده کلخوران و همکاران (۱۳۸۷)؛ بلدی و همکاران (۱۳۸۹) و مصاحبه با ۷ تن از اساتید صاحب نظر در این حوزه اقدام گردید که بر این اساس، تعداد ۷۷ معیار شناسایی و طبقه‌بندی شدند.

در گام بعد با استفاده از تکنیک دلفی و براساس نظرات ۵ استاد صاحب‌اثر و برجسته مدیریت ورزشی، در طی چهار مرحله علاوه بر تایید روایی صوری و محتوا، پرسشنامه تحقیق در قالب ۲ مولفه (ذاتی و اکتسابی)، ۶ زیرمولفه و ۵۷ شاخص (ذاتی ادراکی (۱۲ شاخص)، ذاتی انسانی (۸ شاخص)، ذاتی فنی (۸ شاخص)، اکتسابی ادراکی (۱۲ شاخص)، اکتسابی انسانی (۸

1. Horch and Schutte
2. Case and Branch
3. Ball

شاخص)، و اکتسابی فنی (۹ شاخص)) طراحی و سازماندهی شد؛ همچنین ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/81$ بیانگر پایایی همسانی درونی قابل قبول پرسشنامه بود.

جامعه آماری پژوهش شامل دو گروه ۱. اعضای هیات علمی مدیریت ورزشی کشور ۲. مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان و مدیران فدراسیون‌های ورزشی (شامل رئیس، نایب رئیس و دبیر)، بود. بر اساس برآورد صورت گرفته در تیرماه ۱۳۹۵ تعداد اعضای هیات علمی مدیریت ورزشی کشور از ۱۸۰ تن بیشتر نبود، لذا حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسای و مورگان ۱۱۸ نفر تعیین و نمونه گیری با استفاده از روش تصادفی ساده به انجام رسید؛ همچنین برآورد محقق از گروه دوم جامعه آماری، ۱۹۰ نفر بود که بر اساس جدول کرجسای و مورگان حجم نمونه تعداد ۱۲۳ نفر مشخص و با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای گزینش گردیدند.

پس از طراحی پرسشنامه و تعیین نمونه آماری و توزیع پرسشنامه؛ مرحله نهایی بررسی روایی سازه پرسشنامه با استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی بود.

یافته‌ها

جهت تعیین میزان همبستگی شاخص‌های مورد مطالعه در پرسشنامه از آزمون کرویت بارتلت استفاده می‌گردد. این شاخص‌ها باید در حد معینی با یکدیگر همبستگی داشته باشند و وجود همبستگی بیش از حد موجب ایجاد هم خطی چندگانه می‌گردد که این امر مانع از استخراج عامل‌های مستقل می‌شود. از سویی دیگر، اگر همبستگی بین شاخص‌ها از حد معینی کمتر شود، مشکل ماتریس اتحاد ایجاد خواهد شد (ماتریس اتحاد، ماتریسی است که قطر اصلی آن یک و سایر خانه‌های ماتریس صفر می‌شود). معنی داری آزمون کرویت بارتلت، نشان دهنده این مطلب خواهد بود که در ماتریس داده‌ها به اندازه کافی همبستگی وجود دارد که بتوان تحلیل عوامل را ادامه داد؛ همچنین جهت تعیین کفایت حجم نمونه از آزمون کایسر-مایر-اولکین استفاده می‌شود. این آزمون بررسی می‌نماید که آیا سوالات پرسشنامه قابل دسته بندی به یک مجموعه کوچکتر از عوامل می‌باشند یا خیر؟ این شاخص، مقادیر بین اعداد صفر و یک را در بر می‌گیرد که مقادیر بزرگتر از ۰/۵ نشان می‌دهند که تعداد داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب می‌باشند (وکیلی، ۱۳۹۷). جدول (۱) بیانگر خروجی آزمون کرویت بارتلت و شاخص کایسر-مایر-اولکین است.

جدول ۱. نتایج آزمون کرویت بارتلت و شاخص کایسر-مایر-اولکین

شاخص کایسر-مایر-اولکین	۰/۸۸۶
آزمون کرویت بارتلت	۱۵۰۸۳/۹۸۲
مقدار برآورد کای اسکوتر	۱۵۹۶
درجه آزادی	۰/۰۰۱
سطح معناداری	

نتایج حاصل از جدول (۱)، بیانگر همبستگی مناسب بین شاخص‌های مورد مطالعه در پرسشنامه است؛ همچنین میزان کایسر، مایر و اولکین بالاتر از ۰/۵، نشان می‌دهد که تعداد حجم نمونه برای اجرای مراحل بعدی تحلیل عاملی کفایت دارد.

1. Exploratory Factor Analysis
2. Bartlet
3. Kaiser, Meyer, Olkin

جدول (۲) بیانگر اشتراک استخراجی حاصل از هر یک شاخص‌ها است. هر چه مقدار اشتراک استخراجی بزرگتر باشد، عامل‌های استخراج شده، شاخص‌ها را بهتر نشان می‌دهند و اگر هر یک از مقادیر استخراجی بسیار کوچک باشند، ممکن است استخراج عامل دیگری الزامی شود.

جدول ۲. اشتراک استخراجی مرتبط با هر یک شاخص‌های مورد مطالعه

اشتراک	شاخص	اشتراک	شاخص	اشتراک	شاخص
۰/۸۰۶	A39	۰/۸۵۴	A20	۰/۲۵۶	A1
۰/۸۹۹	A40	۰/۸۳۴	A21	۰/۸۹۰	A2
۰/۹۳۱	A41	۰/۸۷۵	A22	۰/۸۳۳	A3
۰/۸۶۰	A42	۰/۴۵۵	A23	۰/۸۳۶	A4
۰/۱۴۴	A43	۰/۸۴۳	A24	۰/۴۹۰	A5
۰/۸۳۲	A44	۰/۸۴۹	A25	۰/۹۲۷	A6
۰/۷۹۰	A45	۰/۷۷۷	A26	۰/۹۴۷	A7
۰/۱۷۰	A46	۰/۶۷۵	A27	۰/۴۱۱	A8
۰/۹۵۱	A47	۰/۷۹۰	A28	۰/۹۳۹	A9
۰/۹۶۸	A48	۰/۱۴۱	A29	۰/۷۵۴	A10
۰/۷۸۸	A49	۰/۷۲۶	A30	۰/۸۵۹	A11
۰/۷۳۴	A50	۰/۸۵۴	A31	۰/۸۷۲	A12
۰/۶۸۰	A51	۰/۸۰۷	A32	۰/۸۱۳	A13
۰/۷۱۴	A52	۰/۸۵۱	A33	۰/۴۷۹	A14
۰/۶۶۹	A53	۰/۸۱۶	A34	۰/۹۰۹	A15
۰/۶۰۳	A54	۰/۷۵۲	A35	۰/۸۸۲	A16
۰/۶۵۸	A55	۰/۱۳۳	A36	۰/۵۳۱	A17
۰/۰۳۷	A56	۰/۷۱۷	A37	۰/۸۶۱	A18
۰/۰۹۰	A57	۰/۷۵۹	A38	۰/۲۳۶	A19

بر اساس توافق موجود (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۹۶) عواملی که دارای میزان اشتراک استخراجی کمتر از ۰/۵ باشند حذف می‌گردند؛ لذا ۱۲ شاخص A1 (شایستگی هوشی)، A5 (قضاوت صحیح)، A8 (تفکر خلاق)، A14 (عدم سماجت بی‌جا)، A19 (صداقت و دوستی)، A23 (پرهیز از شعارگرایی)، A29 (مهارت‌های طراحی)، A36 (آگاهی‌های فناوارانه)، A43 (کار تیمی)، A46 (اعتمادپذیری)، A56 (یادگیری مستمر) و A57 (سواد اینترنتی) از ۵۷ شاخص مورد مطالعه، با توجه به میزان اشتراک استخراجی کنار گذاشته شدند؛ لذا مجدداً بررسی شاخص‌ها با توجه به حذف شاخص‌های مذکور انجام پذیرفت که در مرحله دوم، اشتراک استخراجی تمامی آنها بالاتر از ۰/۵ گزارش و مورد تایید واقع شدند.

تفسیر بارهای عاملی بدون چرخش ساده نمی‌باشد، بنابراین عامل‌ها را چرخانده تا تفسیرپذیری آنها تسهیل یابد. لذا جدول (۳) بیانگر مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش است.

جدول ۳. ستاده مربوط به توصیف واریانس

ردیف	مقادیر ویژه برای تعیین شاخص			مقادیر ویژه با بدون چرخش			مقادیر ویژه با چرخش		
	مجموع	سهم واریانس	درصد تجمعی	مجموع	سهم واریانس	درصد تجمعی	مجموع	سهم واریانس	درصد تجمعی
۱	۸/۸۷۳	۱۸/۸۲۸	۱۸/۸۲۸	۸/۴۷۳	۱۸/۸۲۸	۱۸/۸۲۸	۹/۹۹۳	۱۷/۷۶۲	۱۷/۷۶۲
۲	۷/۹۵۹	۱۷/۶۷۸	۳۶/۵۱۶	۷/۹۵۹	۱۷/۶۷۸	۳۶/۵۱۶	۸/۹۵۹	۱۷/۶۸۶	۳۵/۴۴۹
۳	۶/۲۳۱	۱۳/۸۴۶	۵۰/۳۶۲	۶/۲۳۱	۱۳/۸۴۶	۵۰/۳۶۲	۷/۷۰۲	۱۲/۶۷۱	۴۸/۱۲۰
۴	۵/۴۳۷	۱۲/۰۸۱	۶۲/۴۴۳	۵/۴۳۷	۱۲/۰۸۱	۶۲/۴۴۳	۶/۳۷۸	۱۱/۹۵۱	۶۰/۰۷۱
۵	۴/۸۸۲	۱۰/۸۴۹	۷۳/۲۹۲	۴/۸۸۲	۱۰/۸۴۹	۷۳/۲۹۲	۵/۹۳۸	۱۰/۹۷۴	۷۱/۰۴۶
۶	۳/۸۳۴	۸/۸۲۱	۸۱/۸۱۳	۳/۸۳۴	۸/۸۲۱	۸۱/۸۱۳	۴/۸۴۵	۱۰/۷۶۷	۸۱/۸۱۳

نتایج حاصل از این جدول (۳) بیان می‌دارد که می‌توان ۸۱/۸۱ درصد از واریانس را با شش عامل تبیین نمود که نسبت به مرحله قبل (مرحله ای که تمامی ۵۷ شاخص در آن شرکت داشتند) که این عدد برابر ۶۹/۴۰ درصد بود؛ افزایش نشان می‌دهد. بارهای عاملی هر یک از شاخص‌های باقی مانده تحت عنوان ماتریس اجزا (بدون چرخش)، در جدول (۴) به نمایش در آمده است. در این جدول هر شاخص با توجه به بزرگ بودن همبستگی، به عامل مورد نظر نسبت داده می‌شود. از آنجایی که ماتریس به نمایش درآمده در جدول (۴) به خوبی شاخص‌ها را به عامل‌های مورد نظر نسبت داده و آنها را تبیین می‌کند، نیازی به چرخش ماتریس و به حداکثر رساندن همبستگی شاخص‌ها با عوامل مربوطه وجود نداشت.

جدول ۴. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی (روش پرومکس)

مولفه	گویه	بار عاملی	مولفه	گویه	بار عاملی		
ذاتی ادراکی	تفکر استراتژیک	۰/۷۷۲	اکتسابی ادراکی	مهارت‌های تحلیلی و ادراکی	۰/۶۹۸		
	بهره هوشی	۰/۷۴۱		مهارت‌های تصمیم‌گیری	۰/۶۹۱		
	ذهنیت فلسفی	۰/۷۳۸		مشارکت	۰/۷۰۲		
	بینش	۰/۷۸۳		مدیریت تغییر	۰/۷۰۱		
	نوآوری گرابی	۰/۷۸۰		مدیریت تعارض	۰/۶۵۶		
	خود آگاهی	۰/۷۴۵		مهارت‌های رهبری	۰/۶۴۲		
	شایسته‌گزینی	۰/۶۷۵		نگرش سیستمی	۰/۶۰۲		
	خود مدیریتی	۰/۷۴۲		توانمند سازی دیگران	۰/۶۰۳		
	سبک مدیریتی	۰/۷۶۱		دانش	۰/۶۷۲		
	ذاتی انسانی	ویژگی‌های فردی و شخصیتی		۰/۸۶۹	اکتسابی انسانی	قابلیت ترسیم مسیر شغلی	۰/۷۲۳
ارتباطات میان فردی		۰/۸۹۷	ارتباط موثر	۰/۷۸۵			
اشتیاق به مدیریت		۰/۸۹۴	اعتماد آفرینی	۰/۷۳۸			
ارزش‌ها (عمومی، مدیریتی، و حرفه‌ای)		۰/۷۰۲	مدیریت ریسک	۰/۶۹۲			
یکپارچگی		۰/۸۸۰	مدیریت دانش	۰/۶۹۶			
اعتبار		۰/۸۷۶	بهره‌وری	۰/۷۶۰			
ذاتی فنی		خلاقیت	۰/۷۵۹	اکتسابی فنی		نقش‌های مدیریتی	۰/۷۷۶
		ثبات	۰/۷۶۰			تجربه مدیریت	۰/۶۲۷
	انعطاف‌پذیری	۰/۷۶۹	مدیریت عملکرد		۰/۶۱۳		
	وظیفه‌شناسی	۰/۷۵۴	مدیریت زمان		۰/۵۸۲		
	تعهد و تعصب نسبت به سازمان	۰/۶۹۰	برنامه‌ریزی و سازماندهی		۰/۵۹۷		
	وظایف مدیریتی	۰/۷۰۳	تخصص مرتبط		۰/۵۹۱		
	اعتماد به نفس	۰/۷۱۵	توانایی نظارت، کنترل و ارزیابی		۰/۵۴۴		
	-	-	پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری		۰/۶۳۳		
	-	-	-		-		
	-	-	-		-		

با توجه به تحلیل‌های صورت پذیرفته، معیارهای گزینش مدیران عالی ورزشی در جدول (۴) به نمایش درآمده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه یکی از مزیت‌های نسبی، مهم و اساسی سازمان‌ها در محیط رقابتی و نامطمئن، عامل مدیریت آنهاست. با توجه به این که در دنیای کنونی در پشت هر سازمان بزرگ نام یک مدیر به چشم می‌خورد، بی‌گمان، اعمال مدیریت اثربخش و کارا ضامن موفقیت سازمان در رسیدن به هدف‌ها و راهبردهای خود است. علاوه بر آن از جمله مسائل پیش روی سازمان‌ها در انتخاب مدیران، برگزیدن مدیر شایسته با توجه به معیارها و مؤلفه‌های لازم برای تصدی در این پست مهم است. گزینش مدیر حالت خاصی از گزینش افراد است، نخست باید یک تحلیل عینی از شرایط مورد نیاز پست انجام شود و تا جایی که شدنی است، شغل باید سازگار با نیازهای فردی و سازمانی طرح‌ریزی شود. یکی از دست‌بندی‌هایی که می‌توان برای گزینش مدیران در نظر گرفت، مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی آنها است (کوونتز^۱ و همکاران، ۱۹۹۱). مهارت مدیران در ابعاد و وجوه یاد شده، یعنی بکارگیری فناوری (مهارت فنی) و کار با انسان‌ها (مهارت انسانی) در چارچوب پردازش صحیح داده‌ها و درک کامل سازمان (مهارت

1. Koontz

ادراکی) برای دستیابی کارآمدتر به هدف‌های سازمانی (اثربخشی) به عنوان مفهومی از مدیریت امروزی و توانایی‌های مدیر مورد توجه قرار گرفته است. در این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه‌ای، مرور پیشینه مرتبط با تحقیق و مصاحبه، معیارها در قالب ۲ مولفه (ذاتی و اکتسابی)، ۶ زیر مولفه، ۵۷ معیار (ذاتی فنی (۸ معیار)، ذاتی انسانی (۸ معیار)، ذاتی ادراکی (۱۲ معیار)، اکتسابی فنی (۹ معیار)، اکتسابی انسانی (۸ معیار) و اکتسابی ادراکی (۱۲ معیار) طراحی و سازماندهی شد. این الگو نشان می‌دهد که امروزه برای موفقیت در عرصه رقابت، نباید فقط تعداد اندکی معیار برای گزینش مدیران مدنظر قرار گیرد، همچنین مد نظر قرار دادن این معیارها، منجر به آن خواهد شد که سازمان‌های ورزشی بتوانند در عرصه رقابت با سایر سازمان‌ها متمایزتر عمل کنند. نتایج تحقیق نشان داد که معیارهای گزینش مدیران عالی ورزشی در مولفه ذاتی و زیرمولفه فنی به ترتیب: خلاقیت، ثبات، انعطاف پذیری، وظیفه شناسی، تعهد و تعصب نسبت به سازمان، وظایف مدیریتی و اعتماد به نفس بودند که بلدی و همکاران (۱۳۸۹) نیز، در تحقیق خود خلاقیت را به عنوان یکی از قابلیت‌های مدیریتی مدیران بیان نمودند. امروزه، سازمان‌ها در پی جذب استعدادها، مهارت‌ها و خلاقیت‌های مورد نیاز خویش و تقویت و توسعه مستمر آن‌ها هستند. در گذشته تفکر خلاق و انجام درست کار آن هم به صورت آمیخته با ابداع و نوآوری جزء وظایف افراد نبوده، همچنین بازدهی، کاهش هزینه‌ها و انگیزه دادن به کارکنان مطرح نبود؛ در نتیجه پیشرفتی در سازمان‌ها به وجود نمی‌آمد. اما امروزه با انتخاب مدیر خلاق می‌توان جایگاه سازمان را در بین سازمان‌های رقیب تغییر داد. از جمله موارد دیگری که در این شاخه قرار می‌گیرند، ثبات، انعطاف پذیری، وظیفه شناسی، وظایف مدیریتی و اعتماد به نفس و است که این عوامل با مواردی که در تحقیق واتانوفاس و تایگام (۲۰۰۷) مورد توجه قرار گرفته اند، در یک راستا قرار دارند.

معیارهای ویژگی‌های فردی و شخصیتی، ارتباطات میان فردی، اشتیاق به مدیریت، ارزش‌ها (عمومی، مدیریتی و حرفه‌ای)، یکپارچگی و اعتبار برای گزینش مدیران عالی ورزشی در مولفه ذاتی و زیرمولفه انسانی شناسایی شدند که در این راستا درگاهی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیق خود به ویژگی‌هایی از جمله ویژگی‌های ارتباطات میان فردی، شخصیتی و ارزش‌ها جهت بیان شایستگی منابع انسانی اشاره کردند؛ همچنین نتایج تحقیق با تحقیقات فرهنگی (۱۳۹۱)، هورچ و شات (۲۰۰۳) و کیس و برنج (۲۰۰۳) هم راستا بود.

مهارت انسانی، توانایی در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری، انجام کار به وسیله دیگران، فعالیت موثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه‌های افراد و تاثیر گذاری بر رفتار آن‌هاست و به معنی درک و فهم انگیزش و بکار بردن رهبری موثر است. ارتباطات میان فردی، به عنوان یکی از شاخص‌های بیان شده، مجموعه‌ای از توانایی‌های بالقوه و بالفعل فرد بوده که با استفاده از آن می‌توان به رفتاری قابل پذیرش و آگاهی بخش تا رسیدن به سطحی از رابطه عاطفی دست یافت (عنبری و همکاران، ۲۰۱۲). فرهنگی (۱۳۹۱) بر این باور است که موفقیت یک مدیر بستگی زیادی به مهارت‌های ارتباطی او دارد و اگر مهارت‌های ارتباطی بیشتر از توانایی‌های فنی و عملی مورد توجه نباشد، کمتر از آن‌ها نیست. در حقیقت بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها در سایه توجه به مهارت‌های ارتباطی بین فردی است.

مهارت ادراکی، توانایی فهمیدن پیچیدگی‌ها و مشکلات سرتاسر سازمان و اقدام بر اساس اهداف کل سازمان و مستلزم داشتن تصویر ذهنی از کلیات امور به همراه جزئیات آن در موقعیت‌های مرتبط است. این مهارت به معنای داشتن ذهن فلسفی در سه بعد جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری است (نیک آیین و همکاران، ۱۳۹۳). معیارهای شناسایی شده پژوهش در مولفه ذاتی و زیرمولفه ادراکی تفکر استراتژیک، بهره هوشی، ذهنیت فلسفی، بینش، نوآوری گرایی، خود آگاهی، شایسته‌گزینی، خود مدیریتی و سبک مدیریتی بودند که با نتایج پژوهش شاه علیزاده کلخوران و همکاران (۱۳۸۸) در یک راستا قرار داشتند.

1. Vathanophas and Taygam
2. Anbari

همچنین بن (۲۰۰۱) در تحقیق خود نشان داد که تفکر استراتژیک، به عنوان یکی از شاخص‌های مهم و تاثیر گذار، فرآیندی است که به واسطه آن مدیران با نگرینستن از بالا به بحران‌ها و فرآیندهای مدیریتی روزانه، دیدگاه متفاوتی از سازمان و محیط متغیر آن را کسب می‌کنند. یکی دیگر از شاخص‌های مهم در این حیطة، شایسته‌گزینی است که مالی تفتی (۲۰۰۸) نیز در تحقیق خود به آن اشاره کرد.

معیارهای دسته بندی شده مولفه اکتسابی و زیرمولفه فنی به ترتیب عبارت بودند از: تجربه مدیریت، مدیریت عملکرد، مدیریت زمان، برنامه ریزی و سازماندهی، تخصص مرتبط، توانایی نظارت، کنترل و ارزیابی و پاسخگویی و مسئولیت پذیری که افشاری و همکاران (۱۳۸۹) نیز در تحقیق شان شاخص‌های فوق را در زمره مهارت‌های فنی مدیران ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها قرار دادند. مدیریت عملکرد از معیارهای مهم این دسته است که یک فرآیند منظم و مبتنی بر اطلاعات است که کمک می‌کند تا مدیران بتوانند کارکنان‌شان را در مسیر تحقق اهداف و اجرای برنامه‌ها و ایفای موفق و مطلوب مأموریت‌ها و مسئولیت‌های محوله به خوبی مدیریت کنند. مدیریت عملکرد، مستلزم آن است که رفتارها تحلیل شوند، عملکردها سنجیده شود به کارکنان بازخورد داده شود و کارکنان برای عملکردها و رفتارهای مطلوبتر تقویت و تشویق شوند؛ در حقیقت فرآیند مدیریت عملکرد یک چرخه مستمر است. مدیریت عملکرد در کنار استخدام، دو فرآیند اصلی منابع انسانی هستند که بیشترین نقش را در تقویت، تحکیم، تعمیق و یا تغییر فرهنگ سازمانی دارند (قربانزاده، ۱۳۹۲)؛ اما دسته بندی این معیارها در این پژوهش با دسته بندی پژوهش هرسی و بلانچارد (۱۳۷۷) مغایر است؛ چرا که ایشان این موارد را در حیطة ادراکی طبقه بندی نموده است که می‌توان این مغایرت را به دلیل نزدیک بودن وظایف مدیریتی در سه حیطة فنی، انسانی و ادراکی دانست که قابلیت تفکیک آن‌ها را در عمل مشکل می‌کند.

مولفه اکتسابی و زیرمولفه انسانی پژوهش شامل، معیارهای ارتباط موثر، اعتماد آفرینی، مدیریت ریسک، مدیریت دانش، بهره‌وری و نقش‌های مدیریتی بود که پنگ (۲۰۰۰) هم در تحقیق خود به اهمیت وجود ارتباط موثر مدیران به عنوان یک معیار برای شایستگی مدیران اشاره کرده است. علاوه بر آن آگاروال (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود به لزوم وجود این معیارها اشاره نمود. مدیریت دانش که یکی از مهمترین این شاخص‌های شناسایی شده در این حوزه است، به اقداماتی اشاره دارد که به طور نظام مند برای یافتن، سازماندهی، قابل دسترس بودن سرمایه فکری سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تقسیم دانش در سازمان به کار گرفته می‌شود (جودیت، ۲۰۰۷).

معیارهای طبقه بندی شده در آخرین بخش، یعنی مولفه اکتسابی و زیرمولفه ادراکی عبارت بودند از: مهارت‌های تحلیلی و ادراکی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مشارکت، مدیریت تغییر، مدیریت تعارض، مهارت‌های رهبری، نگرش سیستمی، توانمند سازی دیگران، دانش و قابلیت ترسیم مسیر شغلی که با نتایج پژوهش‌های بال و همکاران (۲۰۰۸)، باست و همکاران (۲۰۱۲) و خشوعی و نوری (۲۰۱۳) که مهم ترین مهارت‌های مدیریت را مهارت رهبری، تصمیم‌گیری و قابلیت ترسیم مسیر شغلی می‌دانستند هم راستا است. مهارت‌های تصمیم‌گیری از جمله مهم‌ترین شاخص‌های بیان شده فوق است، از این رو برخی از صاحب نظران، تصمیم‌گیری را با مدیریت مترادف دانسته و آن را قلب تپنده سازمان تلقی می‌کنند؛ زیرا که مدیران بخش عمده‌ای از وقت خود را صرف تصمیم‌گیری می‌سازند و مسلماً همه وظایف مهم مدیریت مستلزم تصمیم‌گیری است. به عبارت دیگر، تصمیم‌مدیریت، تکلیف عملیاتی سازمان را معلوم می‌کنند. از این رو، تصمیم‌گیری فعالیتی حساس و پر اهمیت است

- 1 Bonn
2. Maalie Tafti
- 3 Aggarwal
- 4 Judith
- 5 Bassett
- 6 Khoshouei and Niori

(زرندی، ۱۳۹۴). اسپنسر^۱ (۱۹۹۱) نیز، قابلیت‌هایی را جهت مدیریت معرفی نمود که عبارتند از: جهت یابی، دست یابی به موفقیت، مشارکت، تفکر تحلیلی، توانمند سازی دیگران، هدایت و رهبری، جستجوی اطلاعات (ساکت و لاکزو، ۲۰۰۳) که این قابلیت‌ها با معیارهای مولفه اکتسابی و زیرمولفه ادراکی هم راستا است.

در پایان با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان لزوم دارا بودن مهارت‌های ذاتی و اکتسابی را در گزینش و انتخاب مدیران شایسته ورزشی با اهمیت دانست. با توجه به تحقیقات انجام شده در انتخاب مدیران در تمام رده‌های مدیریتی اهمیت این مهارت‌ها جزء لاینفک انجام وظایف مدیریتی و اجرایی محسوب می‌شود؛ همچنین مدیران ارشد ورزشی با افزایش سطح دانش خود نسبت به مهارت‌ها و مولفه‌های لازم برای برگزیدن مدیران برای این پست می‌توانند موفقیت احتمالی مدیران ورزشی در سطوح مختلف همانند، ادارات و باشگاه‌های ورزشی را با انتخاب‌های مناسب تضمین کنند.

منابع

- اسدی، نوید؛ سجادی، سید نصرالله؛ گودرزی، محمود و مرادی، آرام. (۱۳۹۴). تبیین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی. مدیریت ورزشی، ۷(۲)، ۱۵۹-۱۷۴.
- افشاری، مصطفی؛ غفوری، فرزاد و هنری، حبیب. (۱۳۸۹). بررسی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی مدیران ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. مدیریت ورزشی، ۲(۵)، ۱۰۵-۱۲۵.
- الوانی، سید مهدی؛ اردلان، امید و محمدی فاتح، اصغر. (۱۳۹۵). طراحی و تدوین الگوی مناسب شایستگی‌های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش ج.ا.ا با بهره‌گیری از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی). پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۸(۱)، ۱-۳۰.
- بلدی، منوچهر؛ مشبکی اصفهانی، اصغر؛ هادی وینچه، عبدالله. (۱۳۸۹). طراحی و تدوین استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره جهت انتخاب مدیران در بانک ملی. مدیریت صنعتی، ۵(۱۳)، ۱۴۹-۱۳۳.
- درگاهی، حسین؛ علی‌پور فلاح پسند، محمد حسن و حیدری قره‌بلاغ، هادی. (۱۳۸۹). ارائه الگوی شایستگی در توسعه منابع انسانی، مجله راهبرد توسعه، ۲۳، ۹۱-۱۱۳.
- رمضانی‌نژاد، رحیم؛ بنار، نوشین و سورانی، محبوبه. (۱۳۹۴). بررسی شایستگی شغلی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان اصفهان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۳۲، ۱۴۷-۱۶۸.
- روغنی، مهناز؛ بهرام‌زاده، حسین علی و منفردی راز، برات علی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین میزان مهارت‌های مدیریتی مدیران و اثربخشی آنان در سازمان‌ها و ادارات کل دولتی شهرستان بجنورد. پژوهشنامه تربیتی، ۲۰، ۵-۱۰.
- زرندی، محمد. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر سبک تصمیم‌گیری مدیران سازمان‌ها. کنفرانس بین‌المللی و مهندسی امارات، ۱-۱۵.
- سلیمی، مهدی و مصلحی، لیلیا. (۱۳۹۵). شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های ارزشیابی اساتید تربیت بدنی عمومی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۰، ۱۷-۳۴.
- سلیمی، مهدی؛ سلطان حسینی، محمد؛ قاسمی، حمید و ترکیان ولاشانی، سمانه. (۱۳۹۲). به‌کارگیری روش تحلیلی سلسله مراتبی (AHP) در اولویت‌بندی موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در رسانه‌های ورزشی. مدیریت ورزشی، ۳، ۱۳۷-۱۵۹.
- سیدی نجات، سیده سحر؛ مهرابی، قاسم و رزاقی، محمد ابراهیم. (۱۳۹۵). ارزیابی و اولویت‌بندی مهارت‌های مدیران ورزش و جوانان استان مازندران. مدیریت ورزشی، ۸(۳)، ۳۷۵-۳۸۸.

1. Spencer
2. Sakett and Laczko

- شاه عزیزاده کلخوران، محمد؛ ضیائی، محمد وحید و الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۷). مدل انتخاب مدیران با متدولوژی-AHP-DEMATEL، پژوهشگر، ۵ (۱۲)، ۲۱-۳۲.
- عقیلی، سید وحید. (۱۳۸۸). ارزیابی عوامل مؤثر بر سیاست گذاری رسانه‌ای در حوزه ارتباطات میان فرهنگی. مجله علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگی، ۳ (۵)، ۳۹-۲۱.
- علوی، سید فرشید. (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بر اساس ترکیب مدل کارت امتیازی متوازن با روش تحلیلی AHP. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- علیدوست قهفرخی، ابراهیم و شایگان، حامد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۸۲، ۱۸۱-۱۹۶.
- غفاریان، وفا و ابولعلای، بهزاد. (۱۳۸۶). مدیران آینده: مبانی نظری و تجارب عملی برنامه‌های استعدادیابی و جانشین پروری مدیران. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ سوم.
- فرهنگی، علی اکبر. (۱۳۸۲). ارتباطات سازمانی. تهران: نشر خدمات فرهنگی رسا، چاپ ششم.
- فرهنگی، علی اکبر. (۱۳۹۱). ارتباطات انسانی. تهران: خدمات فرهنگی رسا، چاپ بیست و یکم.
- فرهی، علی. (۱۳۸۹). توسعه مدیریت، توسعه مدیران: مبانی، تکنیک‌ها و روش‌ها. تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع)، چاپ اول.
- قاندی، علی؛ غفوری، فرزاد و کارگر، غلامعلی. (۱۳۹۵). بررسی نقش ورزش قهرمانی بر شاخص‌های توسعه اجتماعی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۵ (۱)، ۴۷-۳۵.
- قربانزاده، منصور. (۱۳۹۲). مدیریت عملکرد کارکنان. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۱۶۰، ۳۹-۵۳.
- کونتز، هارولد؛ اودانل، سیریل و ویهریخ، هاینز. (۱۹۹۱). اصول مدیریت. ترجمه: طوسی، علوی، فرهنگی، مهدویان، ویرایش اول، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- مظفری، سید امیر احمد؛ الهی، علیرضا؛ عباسی، شهابت و احدپور، هنگامه. (۱۳۹۱). راهبردهای توسعه نظام ورزش قهرمانی ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳، ۳۳-۴۸.
- مومنی، محمد؛ فعال قیومی، علی. (۱۳۹۶). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. تهران: دانشگاه تهران، چاپ یازدهم.
- نیک آیین، صغری؛ تعبدی، میمنت و وارث، مهدی. (۱۳۹۳). رابطه بین مهارت‌های مدیریتی مدیران در سطوح گوناگون مدیریتی با ارزیابی عملکرد نیروی انسانی. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷ (۲)، ۷۵-۹۴.
- وکیلی، محمد مسعود. (۱۳۹۷). ارزیابی روایی سازه در ابزارهای اندازه‌گیری تحقیقات روانشناختی، آموزشی و سلامت؛ کاربرد، روش‌ها و تفسیر نتایج تحلیل عاملی اکتشافی. نشریه توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۳۰، ۴-۱۹.
- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ چهاردهم.
- Afshari, M., Honari, H., Qafouri, F., & Jabari, N. (2012). Prioritizing managerial skills based on Katz's theory in physical education offices of universities in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 20(3), 388-394.
- Aggarwal, R. (2013). Selection of IT personnel through hybrid multi attribute AHPFLP approach. *International Journal of Soft Computing and Engineering*, 2(6), 11-17.
- Amy, R. (2005). Competencies development for entry level public parks and recreation professionals. *Journal of Park and Recreation Administration*, 23(3), 45-62.
- Anbari, Z., Godarzi, D., Siros, A., & Mahdian, F. (2012). Design, Implementation & Evaluation of an Educational Program on Improving the Communication Skills with Patient based on WHO in Interns. *Iranian Journal of Medical Education*, 12(5), 308-316.

- Ball, J., Simpson, S., & Ardovino, P. (2008). Leadership competencies of university recreational directors in Wisconsin. *Recreational Sports Journal*, 23, 3-10.
- Bassett, M. L., Ramsey, W. P., & Chan, C. C. A. (2012). Improving medical personnel selection and appointment processes. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 25(5), 442-452.
- Bonn, I. (2005). Improving strategic thinking: a multilevel approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 336-354.
- Case, R., & Branch, J. D. (2003). A study to examine the job competencies of sport facility managers. *International sports journal*, 7(2), 25-38
- Faulkner, A., & Gabe, J. (2017). Where biomedicalisation and magic meet: Therapeutic innovations of elite sports injury in British professional football and cycling. *Social Science & Medicine*, 178, 136-143.
- Harold Koontz, Heinz Wehrich, Cyril O'donell. (1991). *essential of management*, McGraw-Hill.
- Larson, Mildred L. (1984). *Meaning-based translation: A guide to cross language*.
- Horch, H. D., & Schutte, N. (2003). Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations. *Managing Leisure*, 8(2), 70-84.
- Hua, X. H., & Hua, W. Y. (2009). Training system design for middle- level manager in coal enterprises based on post competency model. *Journal of procedia earth and planetary science*. 1(1), 1764-1771.
- Judith, J. Field (2007). *Knowledge Management at WLIC Durban, Libraries for the future: Progress, Development and Partnerships*. IFLA Knowledge Management Newsletter Issue 4, July 2007.
- Kusumawardani, R., & Agintiara, M. (2015). Application of Fuzzy AHP-TOPSIS Method for Decision Making in Human Resource Manager Selection Process. *Procedia Computer Science*, 72, 638 – 646.
- Maalie Tafti, M., & Tajoddin, M. (2008). Succession: Salvation key in the talents crisis. *Journal of Tadbir Resource*, 199, 66-67.
- Nilsson, A. (2017). Making norms to tackle global challenges: The role of Intergovernmental Organisations. *Research Policy*, 46(1), 171-181.
- Peng, H. (2000). *Competencies of sport event managers in the United State*. Dissertation, Colorado, USA: University of Northern Colorado.
- Rai, S. (2015). Organizational justice and employee mental health's moderating roles in organizational identification. *South Asian Journal of Global Business Research*, 4(1), 68-84.
- Ranjbar, M., & Kamali, M. (2015). Fertility behavior of Iranian women: A community-based, cross-sectional study. *A Journal of Multidisciplinary Research*, 4(2), 376-383.
- Ross, C., & Barcelona, B. (2004). An analysis of the perceived competencies of recreational sport administrators. *Journal of Park and Recreation Administration*, 22(4), 25-42.
- Sadat Khoshouei, M., Oreyzi, H. R., & Noori, A. (2013). The Eight Managerial Competencies: Essential Competencies for Twenty First Century Managers. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(2), 131-152.

- Sakett, P. P., & Laczó, R. M. (2003). Job and Work analysis. In W.C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds), *Comprehensive Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, (pp.21-37).
- Seyedinejat, S., Razaghi, M., & Dousti, M. (2014). Prioritizing managerial skills based on KATZ'S theory. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 5, 33-47.
- Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons, First ed.
- Torsson, M. (2013). *Cyborg athletes – A European history of gender, technology and virtue in sports*. Linköping University, Faculty of Arts and Sciences, Student thesis, 18, 127-133.
- Vathanophas, V., & Thai-ngam, J. (2007). Competency requirements for effective job performance in the Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*, 3(1), 45-70.
- Walker, A. R. P., Walker, B. F., & Adam, F. (2003). Nutrition, diet, physical activity, smoking, and longevity-From primitive hunter-gatherer to present passive Consumer-How far can we go? *Nutrition*, 19(2), 169-173.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

سلیمی، مهدی؛ علوی، سید فرشید و سلیمانی، محبوبه. (۱۳۹۷). ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۶(۱)، ۳۵-۴۹.



Presentation of Selection Factors for Upper Managers of Sport Organizations

Mahdi Salimi¹, Seyed Farshid Alavi², and Mahboubeh Soleimani³

1. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan

2. PhD Student in Sport Management, Allameh Tabataba'i University

3. MA in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan

Received: 28 May 2018

Accepted: 6 January 2019

Abstract

Objective: The purpose of this work was to present a selection of factors for the upper managers of sport organizations.

Methodology: This research work was functional, and its type was survey. The subjects were all the scientific board members of the sport management department, managers of the ministry of sport and youth, and the sport federations, among which 241 were randomly selected according to the Krejcie and Morgan table. For gathering the criteria, library study, related background review, and open interview with 7 professionals were used. Then a questionnaire was designed and organized with 57 factors in addition to confirming the face and content validity in 4 stages using the Delphi technique and the comments of 5 eminent sport management masters.

Results: In the final stage, and for evaluating the structure validity using the exploratory factor analysis, the pattern was confirmed with 2 criteria (congenital, adventitious), 6 sub-criteria, and 45 factors (conceptual congenital (9 factors), human congenital (6 factors), technical congenital (7 factors), conceptual adventitious (10 factors), human adventitious (6 factors), and technical adventitious (7 factors)).

Conclusion: Using the criteria provided for selection of sport chief managers can increase the chance of organization success.

Keywords: Selecting factor, Sport organizations, Upper managers.

To cite this article:

Salimi, M., Alavi, S. F., & Soleimani, M. (2019). Presentation of Selection Factors for Upper Managers of Sport Organizations. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(1), 35-49.

Corresponding Author: **Mahdi Salimi**

E - mail: m.salimi@spr.ui.ac.ir