

اعتباریابی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری جهت انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور

سید حمید قاسمی^۱، حبیب هنری^۲، مرتضی رضایی صوفی^۳، فهیمه مومنی فر^{۴*}

استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی

استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: (۹۳/۱۰/۱۳) تاریخ پذیرش: (۹۴/۰۹/۰۵)

Validation of a Tool for Determining Core Competencies for Appointment of Chairman in Iran's Federations

S. H. Ghasemi¹, H. Honari², M.Rezai Soufi³, F. Momenifar^{4*}

Assistant Professor in Sport Management at Payame Noor University

Associated Professor in Sport Management at Allameh University

Assistant Professor in Sport Management at Payame Noor University

Ph.D Candidate in Sport Management of Payame Noor University

Received: (03/Jan/2015)

Accepted: (26/Nov/2015)

Abstract

The aim of present study was to validate a tool for determining core competencies for appointment of chairman in Iran's federations. Statistical population of this study was composed of all sport management professors in universities, chairman of the federations and also elected leaders and experts of the ministry of youth and sports (N=450). Due to the large population study class random sampling method was used (n=209). Measurement instrument was a questionnaire 48- item which contains included 4 general factors (meta-competencies, cognitive dimension, social dimension and functional dimension). Pointing method of questions was based on Likert range five options (very much = 1 to very low = 5). In order to make sure about validity of this questionnaire, an expert's panel composed of management professors was applied. For testing its reliability, 30 questionnaires were completed and 0/91 Cronbach's alpha was calculated which was an appropriate reliability coefficient for this study. Data analysis of this study was done by the method of descriptive and inferential statistics and using Test (KMO) and Bartlett's to determine the adequacy of sampling and factor analysis and in LISREL and SPSS software environments. All questions had a significant relationship with their agents in reliability structure, the amount of relationship and T-value, and they could be a good predictor for their agents. $X^2/df=1/606$, $RMSEA=0/069$ indexes and $NFI=0/90$, $NNFI=0/93$, $CFI=0/95$, $GFI=0/91$ and $AGFI=0/89$ confirmed the goodness of model. Also, the results about the relations of factors with the meaning of competency showed that all factors could be a good predictor for concept of competency. Finally internal and external validity of core competencies for appointment of middle sport managers in Iranian ministry of youth and sports model was accepted.

Keywords

competency, factor analysis, validity.

چکیده

هدف از این پژوهش، اعتباریابی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور بود. جامعه آماری این پژوهش نخبگان مدیریت ورزشی، شامل اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی، رؤسای فدراسیون‌های ورزشی و همچنین مدیران منتخب و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان بودند (N=450) که بر مبنای جدول مورگان تعداد ۲۰۹ نفر به روش تصادفی - طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری ابزار 48 سؤالی شاخص‌های شایستگی بود که دارای 4 عامل کلی (فراشایستگی، شناختی، اجتماعی و وظیفه‌ای) بود. روش امتیازگذاری به سوالات بر اساس طیف لیکرت 5 گزینه‌ای (از خیلی زیاد=1 تا خیلی کم=5) بود. اعتبار صوری و محتوایی ابزار توسط اساتید متخصص مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. از شاخص‌های توصیفی برای توصیف داده‌ها، آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی، آزمون (KMO) و کرویت بارتلت برای تعیین کفایت نمونه‌گیری و تحلیل عاملی تاییدی برای تعیین اعتبار سازه در نرم افزار SPSS و LISREL استفاده شد. یافته‌های پژوهشی نشان دهنده پایایی 0/91 برای ابزار شاخص‌های شایستگی بود. در خصوص اعتبار سازه، تعداد 48 سوال رابطه معناداری با عامل‌ها داشتند. نسبت شاخص χ^2 به df (1/606)، $RMSAE=0/069$ ، $NFI=0/90$ ، $NNFI=0/93$ ، $CFI=0/95$ ، $GFI=0/91$ و $AGFI=0/89$ هم برازش مدل را تایید کردند. همچنین در خصوص روابط عامل‌ها با مفهوم شایستگی رؤسای فدراسیون‌های ورزشی نتایج نشان داد که تمامی عامل‌ها توانستند پیشگوی خوبی برای این مفهوم باشند. در نتیجه اعتبار درونی و بیرونی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور تایید شد.

واژگان کلیدی

اعتبار، شایستگی، تحلیل عاملی.

* نویسنده مسئول: فهیمه مومنی فر

*Corresponding Author: FahimehMomenifar

مقدمه

مفهوم شایستگی^۱ یکی از رویکردهایی است که در دهه‌های اخیر به دنیای مدیریت عرضه شد. این مفهوم ابتدا، توسط مک کلند^۲ (۱۹۷۳) به عنوان پیش‌بینی کننده موفقیت کارکنان در شغل و محک‌گزینش معرفی شد. شایستگی عبارت است از ویژگی‌های فردی و سازمانی مشتمل بر مهارت، توان و دانش که فرد را قادر به ایفای نقش و وظیفه در امور محوله می‌نماید. همچنین لی^۳ (۲۰۰۹) وجود نیروهای شایسته را برای سازمان به عنوان مزیتی رقابتی در نظر گرفت. راهکار اطمینان از انتصاب مطلوب، توجه به رعایت شرایط احراز شغل، ارزیابی عملکرد و مدنظر قرار دادن شایستگی‌های مدیران است. شایستگی در تمام سطوح باید مورد توجه قرار گیرد و آنچه مهم است اینکه این امر باید از بالاترین سطح آغاز گردد و برای تحقق اهداف سازمانی افراد لایق و کارداران باید در راس امور قرار گیرند. بدیهی است به جز یک مدیر شایسته شخص دیگری قادر به تحقق انتظارات یک سازمان نخواهد بود و مدیر شایسته کسی است که هم دانش مدیریت داشته باشد و هم بتواند از تجارب استفاده مطلوب ببرد. فدراسیون‌های ورزشی در ارتباط دائم با اقشار جامعه در سنین متفاوت بوده و باید توانائی تعلیم نیروی عظیم انسانی جهت پرداختن به ورزش و نیز در بعد قهرمانی برای حضور در میادین بین‌المللی را داشته باشند. برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک موجود باشد و این ضوابط به گونه‌ای انتخاب شوند که قابل سنجش باشند. همچنین برای جلوگیری از هدر رفتن نیرو و سرمایه، اولویت‌های مربوط رعایت گردد. لذا انتظار می‌رود زمانی که مولفه‌ها و محورهای شایستگی تعیین می‌شود، انتخاب و انتصاب مدیران با توجه به این مولفه‌ها صورت گیرد (بازیاری و امیرتاش، ۱۳۸۵). در حال حاضر در کشورمان انتصاب مدیران در بهترین حالت بر مبنای تجربه و مدرک تحصیلی (هر دو مورد گذشته‌مدار هستند) صورت می‌گیرد و توجه چندانی به تبیین شایستگی‌های رؤسای فدراسیون‌های ورزشی نشده است. متأسفانه نتایج تحقیقات ذیل نشان می‌دهد در انتصاب مدیران شرایط احراز شغل نیز لحاظ نمی‌شود. بازیاری و امیرتاش (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان بررسی میزان تطابق انتصاب مدیران سازمان تربیت‌بدنی به این نتیجه رسیدند که در مورد مدیران سازمان

معیار برای انتصاب آن‌ها وجود ندارد. در تحقیق دیگری که شریعتی و عربیون (۱۳۸۶) انجام دادند مشخص شد که از بین ۱۲ وزارتخانه که دارای مراکز تحقیقاتی بودند، صرفاً ۳ وزارتخانه دارای ضوابط انتصاب مدیران مراکز تحقیقاتی بودند و در بیشتر موارد مدیران این مراکز بنا به تشخیص مدیران مافوق انتصاب پیدا می‌کردند. همچنین نتایج تحقیق گراوند (۱۳۷۸) نشان داد که انتصاب حدود ۴۶ درصد مدیران آموزش و پرورش با آئین‌نامه انتصابات همخوانی ندارد. در تحقیقی مشابه، معروفی (۱۳۷۸) به این نتیجه رسید که سیستم جذب و انتصاب در مخابرات 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. در همین راستا گودرزی (۱۳۸۱) در تحقیقی با عنوان طراحی و تبیین مدل مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی به این نتیجه رسید که خوش خلقی و احترام و ادب در مهارت‌های انسانی، دانش مدیریت ورزشی در مهارت فنی و منظم بودن در مهارت‌های ادراکی مدیران میانی سازمان تربیت‌بدنی در اولویت می‌باشند. ویلکینوس^۴ (۲۰۰۰) شایستگی‌های مدیران میانی را در ۵۵ مورد شناسایی کرده است. وی شایستگی‌های وظیفه‌ای، شناختی و صفات شخصیتی را به عنوان مؤلفه‌های شایستگی بیان نمود. همچنین دولویکز^۵ (۲۰۰۳) در زمینه شایستگی‌های رهبری ۱۵ شایستگی را در ۳ مؤلفه شناسایی کرد: شایستگی‌های احساسی، شایستگی وظیفه‌ای، شایستگی‌های فکری. همچنین نادری خورشیدی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان طراحی الگوی انتصاب مدیران میانی عوامل توانایی در برقراری ارتباطات قوی غیررسمی، تعهد به ارزش‌های سازمان و عوامل قانونی را به عنوان مهمترین عوامل موثر بر انتصاب مدیران میانی عنوان کرد. لیئو^۶ (۲۰۰۹) نیز در مطالعه‌ای شایستگی‌های کلیدی مدیران را در ۵ بعد اصلی و ۳۰ شاخص تعیین نمود. ابعاد اصلی این شایستگی‌ها عبارتند از اثربخشی حرفه‌ای^۷، برنامه‌ریزی بازاریابی^۸، مدیریت بازاریابی^۹، مدیریت رابطه با مشتری^{۱۰} و بین‌المللی سازی^{۱۱}. شیخ (۱۳۸۸) نیز قابلیت‌های

4. Vilkinos

5. Dulewicz

6. Liou

7. Professional effectiveness

8. Marketing planning

9. Marketing management

10. Customer relationship management

11. Internationalize ability

1. Competence

2. McClelland

3. Lee

سازمانی، شفافیت نقش‌ها و تلفیق و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی و اینکه تناسب شغل و شاغل با عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد، جابجایی، قصد ترک خدمت، استرس و موفقیت در کار مرتبط است، توجه به شایستگی‌های محوری رؤسای فدراسیون‌های ورزشی بیش از گذشته به چشم می‌خورد. دو ابزار که در حال حاضر به تصمیم‌های تطابق شغل و شاغل کمک می‌کنند عبارتند از: مدل‌های شایستگی و تحلیل شغل (ای^۴، ۲۰۰۶). بنابراین، مجموعه شایستگی‌های شخص باید متناسب با شغل مورد تصدی وی بوده و بررسی شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی سبب شناسایی، مولفه‌بندی و تبیین شایستگی‌ها و رعایت آن در انتصابات، سبب سپردن کار به کاردان می‌شود. 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 به 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. به وسیله شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز رؤسای فدراسیون‌های ورزشی و داشتن پرسش‌نامه معتبر در این زمینه، چارچوبی برای انتخاب بهینه مدیران ورزشی فراهم می‌شود تا در فرایند انتخاب به عنوان راهنمای عمل مدنظر قرار گیرد. همچنین در انتخاب و انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی شایسته‌سالاری لحاظ می‌شود و زمینه رعایت عدالت در انتصابات فراهم می‌گردد. علاوه بر آن اجرای امور مرتبط با شاخص‌های مختلف شایستگی‌ها از قبیل: مدیریت مذاکره، رهبری تیمی، ارتباطات و آگاهی سازمانی، با رعایت ترجیحات تسهیل می‌گردد. همچنین در این پژوهش دیدگاه‌های متون اسلامی شامل: شایستگی‌های مورد نظر قرآن کریم، احادیث شریف پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه معصومین (ع) پیرامون شایستگی‌ها با مدل‌های شایستگی مدیران در متون علمی مدیریت ورزشی تلفیق شده است. عیدی و همکاران (۱۳۹۲) بیان می‌دارند که ابزارهای معتبر گام مهمی در تعمیم یافته‌ها و تکمیل چرخه اجرای پژوهش محسوب می‌شود.

از آنجا که ضرورت توجه به شایستگی‌های رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور بیش از گذشته به چشم می‌خورد

مدیران در چهار بعد مهارت‌ها، ویژگی‌های فردی، دانش و ارزش‌ها با ۱۲ مولفه و ۴۱ شاخص نمود. زاپیاتیس^۱ (۲۰۱۰) شایستگی‌های مورد 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 تنوع‌های 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، مهارت تصمیم‌گیری، تعامل اخلاقی، ثبات و کنترل احساسی. همچنین بنیادی (۱۳۹۱) در تحقیقی با اولویت‌بندی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) ۷۱۳ کد، ۸۴ مفهوم و ۴ مقوله اصلی که برخی دارای مقولات فرعی بودند را ارائه نمود که این مقوله‌ها شامل شایستگی فردی، شایستگی بین‌فردی، شایستگی سازمانی و شایستگی بینشی بودند و به این نتیجه رسید که شایستگی‌های فردی و شایستگی سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشند. شیری (۲۰۱۲) نیز در تحقیقی شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران بخش دولتی کشور را در ۴ بعد فراشایستگی، شناختی، اجتماعی و وظیفه‌ای با ۱۱ مولفه و ۶۶ شاخص شایستگی ارائه نمود که در این اولویت‌بندی ۳ شاخص ارزیابی و مدیریت عملکرد، صداقت و راستگویی و دانش فنی بیشترین اهمیت را داشتند. همچنین بوکر^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی نتیجه گرفت شایستگی‌های محوری مدیریتی با عملکرد مدیران ارتباط بسیار زیادی دارند اما سلسله مراتب این شایستگی‌ها در سطوح مختلف مدیریتی با هم متفاوتند همچنین شایستگی‌های محوری برای مدیران میانی را شایستگی‌های همکاری، تفکر استراتژیک، مدیریت تیمی، رهبری اقتضایی، انگیزه و یادگیری به ترتیب اولویت ذکر نمود. همچنین الدنات^۳ (۲۰۱۴) شایستگی‌های رهبری را که بر مدیریت تاثیر ویژه‌ای دارند را در ۳ بعد مربیگری، نوآوری و هدایت‌کنندگی بیان نمود.

بنابراین با توجه به اهمیت و کاربرد وسیع شایستگی‌های مدیران در مدیریت عملکرد، تغییر فرهنگ سازمانی، آموزش و توسعه، استخدام و انتخاب، تحقق اهداف و چشم‌اندازها، انعطاف

1. Zopiatis
2. Bucur
3. Oldnat

و از طرفی در امر مدیریت ورزشی لازم است که ابزارهای اطلاعاتی معتبر جهت جمع‌آوری داده‌های جامع استفاده شود، محقق بر آن شده است که به اعتباریابی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور به منظور تحقق اهداف مورد نظر بپردازد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های کاربردی و توسعه ابزار محسوب می‌شود و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از لحاظ کنترل متغیرها غیرآزمایشی است. جامعه آماری این تحقیق، نخبگان مدیریت ورزشی شامل اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه‌های وزارت علوم، رؤسای فدراسیون‌های ورزشی و همچنین مدیران منتخب و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان بوده و تعداد جامعه آماری این تحقیق ۴۵۰ نفر بوده است.

در این تحقیق نمونه‌گیری به صورت تصادفی - طبقه‌ای و تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان انجام گرفته و تعداد نمونه آماری این تحقیق ۲۰۹ تن بوده است. این تحقیق در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۳ به انجام رسید. این پژوهش برای گردآوری داده‌ها پس از بررسی اسناد و مدارک از ابزار محقق ساخته استفاده شد. بدین ترتیب که به کتاب‌ها، مقالات و پایان نامه‌های مورد نیاز در سایت‌ها و پایگاه‌های علمی مختلف برای تکمیل ادبیات نظری تحقیق مراجعه شد. در این پژوهش به منظور دستیابی به اهداف پژوهش از ابزار محقق ساخته استفاده شد و برای گزارش اعتبار سازه از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شده است، نتایج تحلیل عاملی نشان داد ۴۸ شایستگی تأیید شدند که تعداد ۱۳ سوال (عامل‌های ۱۳-۱) در بعد شایستگی وظیفه‌ای (مؤلفه مدیریتی و رهبری)، ۴ سوال (عامل‌های ۱۷-۱۴) در بعد شناختی (مؤلفه حرفه‌ای)، ۱۴ سوال (عامل‌های ۳۱-۱۸) در بعد شایستگی اجتماعی (مؤلفه‌های رفتاری، سیاسی - اجتماعی و فرهنگی - ارتباطی) و ۱۷ سوال (عامل‌های ۴۸-۳۲) آن در بعد شایستگی

فراشایستگی با زیرمقیاس‌های (مؤلفه‌های اخلاقی، اعتقادی، شخصی، کارآفرینی و تقویت بهداشت روانی) بود. تمامی سوالات بر مبنای مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای از خیلی زیاد=۱ تا خیلی کم = ۵ بود. اعتبار ابزار به تأیید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ نفر آزمودنی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی ۰/۹۰۹/محاسبه شد. در تحلیل داده‌ها علاوه بر محاسبه شاخص‌های توصیفی (شامل محاسبه جداول توزیع فراوانی، درصدها و محاسبه شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین)، به محاسبه شاخص‌های استنباطی اقدام شد. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS، LISREL و از تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار سازه استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی از این پژوهش نشان داد که میانگین سنی ۲۰۹ نفر شرکت‌کننده در این پژوهش ۳۷/۱۳ سال می‌باشد که از این افراد ۳۲ نفر (۱۵/۳۱٪) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۶۶ نفر (۳۱/۵۷٪) فوق لیسانس و ۱۱۱ نفر (۵۳/۱۱٪) دارای تحصیلات دکتری بودند.

در جدول شماره ۱، شاخص‌های توصیفی متغیرهای شایستگی به تفکیک گزارش شده‌است. در ابتدا شاخص‌های آمار توصیفی نمرات حاصل از اجرای تمامی متغیرها محاسبه و گزارش شده است، بر اساس نتایج گزارش شده، میانگین و انحراف استاندارد مقیاس شایستگی به ترتیب برابر با ۴/۳۳ و ۰/۴۵ می‌باشد، همچنین میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه «فراشایستگی» به ترتیب برابر با ۴/۲۳ و ۰/۴۸؛ میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه «شایستگی‌های اجتماعی» به ترتیب برابر با ۴/۲۹ و ۰/۵۱؛ میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه «شایستگی‌های وظیفه‌ای» به ترتیب برابر با ۴/۳۹ و ۰/۵۷؛ و میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه «شایستگی‌های شناختی» به ترتیب برابر با ۴/۴۲ و ۰/۵۸ هستند.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی تمامی متغیرها

مقیاس	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
فراشایستگی	۲۰۹	۲/۶۲	۵/۰۰	۴/۳۵	۰/۴۸	۰/۰۵
شایستگی‌های اجتماعی	۲۰۹	۶۶/۲	۵/۰۰	۴/۴۳	۰/۵۱	۰/۰۵
شایستگی‌های	۲۰۹	۱/۴۴	۵/۰۰	۴/۴۹	۰/۵۷	۰/۰۵

وظیفه‌ای							
شایستگی‌های شناختی	۲۰۹	۳/۰۰	۵/۰۰	۴/۶۰	۴/۴۲	۰/۵۸	۰/۰۶
شایستگی کل	۲۰۹	۲/۹۴	۴/۹۹	۴/۴۷	۴/۳۳	۰/۴۵	۰/۰۴

میزان پایایی در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. به طور کلی نتایج حاصل از بررسی پایایی ابزار نهایی نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ($\alpha = 0/91$) می‌باشد. همچنین در جدول شماره ۲ نتایج ضریب آلفای کرونباخ در مورد پایایی عامل‌های فراشایستگی برابر $0/953$ ، وظیفه‌ای $0/909$ ، شناختی $0/802$ و اجتماعی برابر $0/856$ گزارش شده است.

جدول ۲. نتایج ضریب آلفای کرونباخ در مورد پایایی درونی ابزار

مؤلفه‌ها	هدف‌گذاری	مدیریتی	رهبری	اعتقادی	اخلاقی	شخصی	کارآفرینی	بهداشت روانی	حرفه‌ای	رفتاری	سیاسی	فرهنگی
همبستگی سؤال با نمره کل	0/858	0/872	0/941	0/756	0/853	0/991	0/878	0/992	0/802	0/850	0/712	0/830
وظیفه‌ای $\alpha = 0/909$						فراشایستگی $\alpha = 0/953$		شناختی $\alpha = 0/802$		اجتماعی $\alpha = 0/856$		

جدول ۳. نتایج آزمون بارتلت و کیسر می‌یر و اوکلین (KMO)

ردیف	شایستگی	نتایج KMO	نتایج کرویت بارتلت	
			مجدور کای	درجه آزادی
۱	فراشایستگی	0/813	۱۳۲۱/۴۹	۲۷۶
۲	شناختی	0/749	۱۸۷/۸۰	۱۵
۳	اجتماعی	0/771	۵۶۵/۳۱	۹۱
۴	وظیفه‌ای	0/901	۱۳۴۳/۲۲	۱۹۰

آن بررسی میزان اشتراکات هر کدام از سؤالات با کل ابزار است. به طور کلی نتایج نشان می‌دهد که تمامی مقادیر مرتبط با همبستگی سؤالات با کل آزمون در راستای تحلیل مؤلفه‌های اصلی بالاتر از $0/30$ قرار دارند که نشان از همبستگی بالای بین تک تک مؤلفه‌ها با کل آزمون و مناسب بودن آن جهت تحلیل عاملی است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی هریک از متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار LISREL به صورت جداگانه برای هرمتغیر به دست آمد که نتایج آن در جدول شماره ۵ نشان داده شده است. لازم به ذکر است که به منظور کاهش متغیرها و در نظر گرفتن آنها به عنوان یک متغیر، بارعاملی بدست آمده باید از $0/3$ بیشتر باشد.

به منظور بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از آزمون (KMO) استفاده شد که مقدار آن همواره بین 0 تا 10 در نوسان است. نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که عدد معناداری KMO برای تمام شایستگی‌ها از $0/7$ بیشتر است، لذا می‌توان گفتداده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد در جامعه برابر با صفر نیست از آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج جدول شماره ۳ نشان دهنده اطمینان از کفایت نمونه‌گیری است؛ زیرا عدد معناداری آزمون بارتلت ($\text{sig} < 0/05$) است. در عین حال اجرای تحلیل عاملی شرط دیگری نیز دارد و

جدول ۴. میزان اشتراک هر کدام از سؤالات با کل ابزار

شماره سوال (شاخص‌ها)	ضریب آلفا	شماره سوال (شاخص‌ها)	ضریب آلفا
----------------------	-----------	----------------------	-----------

شماره سوال (شاخص‌ها)	ضریب آلفا	شماره سوال (شاخص‌ها)	ضریب آلفا	شماره سوال (شاخص‌ها)	ضریب آلفا
۱	۰/۴۰	۱۷	۰/۵۸	۳۳	۰/۳۱
۲	۰/۵۹	۱۸	۰/۶۷	۳۴	۰/۲۸
۳	۰/۶۷	۱۹	۰/۵۸	۳۵	۰/۵۳
۴	۰/۶۸	۲۰	۰/۷۴	۳۶	۰/۲۸
۵	۰/۵۹	۲۱	۰/۶۳	۳۷	۰/۵۱
۶	۰/۶۷	۲۲	۰/۲۷	۳۸	۰/۵۲
۷	۰/۶۳	۲۳	۰/۴۶	۳۹	۰/۶۴
۸	۰/۸۱	۲۴	۰/۶۵	۴۰	۰/۵۸
۹	۰/۶۸	۲۵	۰/۶۷	۴۱	۰/۷۵
۱۰	۰/۷۹	۲۶	۰/۴۱	۴۲	۰/۵۲
۱۱	۰/۷۲	۲۷	۰/۱۹	۴۳	۰/۵۱
۱۲	۰/۸۵	۲۸	۰/۳۰	۴۴	۰/۶۵
۱۳	۰/۶۸	۲۹	۰/۴۸	۴۵	۰/۶۶
۱۴	۰/۶۴	۳۰	۰/۶۰	۴۶	۰/۵۳
۱۵	۰/۶۵	۳۱	۰/۶۷	۴۷	۰/۶۴
۱۶	۰/۶۴	۳۲	۰/۴۸	۴۸	۰/۵۵

جدول ۵. پارامترهای تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول شاخص‌های شایستگی رؤسای فدراسیون‌ها

محدود کننده همبستگی چندگانه	بار عاملی **	شاخص‌ها	شماره سوال	ابعاد		
				مؤلفه‌ها	ابعاد	
محدود کننده همبستگی چندگانه	۰/۷۷	۹/۴۹	۰/۶۰	۱	مدیریتی	
	۰/۹۰	۱۱/۹۹	۰/۸۱	۲		
	۰/۷۹	۹/۷۹	۰/۶۳	۳		
	۰/۸۳	۱۰/۵۴	۰/۶۹	۴		
	۰/۷۸	۹/۵۸	۰/۶۱	۵		
	۰/۸۴	۱۰/۶۴	۰/۷۰	۶		
	۰/۷۲	۸/۶۲	۰/۵۲	۷	وظیفه‌ای	
	۰/۷۹	۱۰/۲۱	۰/۶۲	۸		
	۰/۷۹	۹/۶۹	۰/۶۲	۹		
	۰/۹۱	۱۱/۹۴	۰/۸۲	۱۰		
	۰/۶۵	۷/۳۳	۰/۴۲	۱۱		
	۰/۷۷	۹/۱۳	۰/۵۹	۱۲		
	۰/۷۱	۸/۸۳	۰/۵۱	۱۳	رهبری	
	۰/۷۳	۸/۰۶	۰/۵۳	۱۴		
	۰/۷۱	۷/۷۷	۰/۵۰	۱۵		
	شناختی	۰/۱۸۶	۹/۹۰	۰/۷۵	۱۶	شکوفه‌ای
					۱۷	
					۱۸	
					۱۹	
رفقاری	۰/۱۸۸	۱۱/۴۲	۰/۷۸	۱۸	اجتماعی	
				۱۹		

مجدور همبستگی چندگانه	**P	بار عاملی	شاخص‌ها	شماره سوال	مؤلفه‌ها	ابعاد
۰/۷۰	۸/۳۰	۰/۵۰	چه میزانی شجاعت و قاطعیت در تصمیم بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۰	سیاسی - اجتماعی	سیاسی - اجتماعی
۰/۲۴	۲/۴۲	۰/۰۸	چه میزانی انعطاف‌پذیری بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۱		
۰/۶۹	۸/۰۴	۰/۴۵	چه میزانی رفتار شهروندی سازمانی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۲		
۰/۸۳	۱۰/۴۰	۰/۶۹	چه میزانی مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی اجتماعی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۳		
۰/۷۱	۸/۲۹	۰/۵۰	چه میزانی قانون‌مداری بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۴		
۰/۸۵	۷/۶۷	۰/۶۲	چه میزانی مدیریت جریان‌های سیاسی اثرگذار بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۵		
۰/۸۰	۷/۵۲	۰/۷۷	چه میزانی بصیرت سیاسی و تحلیل محیط سیاسی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۶		
۰/۶۰	۶/۷۰	۰/۳۸	چه میزانی تصویرسازی مثبت از عملکرد واحد بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۷		
۰/۷۲	۸/۵۵	۰/۵۲	چه میزانی قدرت مذاکره و اقناع‌کنندگی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۸		
۰/۹۵	۱۲/۸۷	۰/۹۲	چه میزانی اعتمادسازی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۲۹		
۰/۶۶	۷/۷۵	۰/۴۶	چه میزانی همدلی و درک دیگران بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۰	فرهنگی - ارتباطی	فرهنگی - ارتباطی
۰/۶۹	۸/۲۲	۰/۴۶	چه میزانی درک و مدیریت تفاوت‌های فرهنگی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۱		
۰/۶۱	۶/۶۵	۰/۳۷	چه میزانی اعتماد به نفس بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۲		
۰/۸۸	۱۱/۱۹	۰/۷۸	چه میزانی مدیریت زمان بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۳		
۰/۸۰	۹/۶۲	۰/۶۴	چه میزانی داشتن انگیزه بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۴	شخصی	شخصی
۰/۸۲	۱۰/۱۸	۰/۶۷	چه میزانی خودآگاهی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۵		
۰/۶۱	۶/۷۵	۰/۳۸	چه میزانی تمایل به ریسک و مخاطره بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۶	کارآفرینی	کارآفرینی
۰/۶۷	۷/۸۷	۰/۴۵	چه میزانی داشتن ثبات فکری بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۷		
۰/۷۱	۸/۱۶	۰/۵۰	چه میزانی داشتن تفکر استراتژیک بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۸		
۰/۸۷	۱۰/۷۷	۰/۷۵	چه میزانی گرایش به خلاقیت و نوآوری بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۳۹		
۰/۷۳	۸/۳۴	۰/۵۳	چه میزانی مهارت ایجاد آرامش روانی محیط کار بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۴۰	بهداشت روانی	بهداشت روانی
۰/۷۹	۹/۳۰	۰/۶۲	چه میزانی بسترسازی برای فعالیت‌های ورزشی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۴۱		
۰/۸۶	۱۰/۶۱	۰/۷۴	چه میزانی بستر سازی برای همکاری مبتنی بر اعتماد بین کارکنان بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۴۲		
۰/۶۸	۷/۲۹	۰/۴۶	چه میزانی خداباوری بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۴۳	اعتقادی	اعتقادی
۰/۴۹	۵/۵۵	۰/۲۴	چه میزانی مقید به انجام واجبات و ترک محرّمات بودن بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۴۴		
۱/۰۸	۱۲/۳۶	۱/۱۶	چه میزانی پایبندی به ارزش‌های اسلامی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۴۵		
۰/۷۰	۷/۴۲	۰/۴۹	چه میزانی امانت‌داری و حفظ اسرار بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۴۶		
۰/۴۶	۴/۵۱	۰/۲۱	چه میزانی گذشت و ایثار بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۴۷	اخلاقی	اخلاقی
۰/۷۴	۸/۲۱	۰/۵۵	چه میزانی تواضع و فروتنی بر ارتقاء سطح عملکرد رؤسای فدراسیون‌ها تاثیر دارد؟	۴۸		

** P < ۰/۰۱

در حد بسیار مطلوب گزارش شده‌اند و مدل با داده‌ها برازش نسبی دارد و این بیانگر همسو بودن گویه‌ها با سازه نظری است و تمامی سوالات و عامل‌های مطرح شده می‌توانند در ابزار شایستگی‌های محوری رؤسای فدراسیون‌های ورزشی مجتمع شوند.

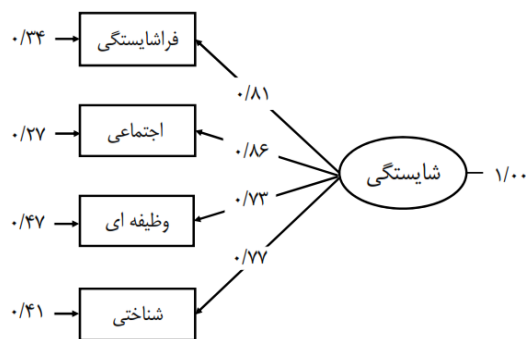
اجتماعی با بار عاملی ۰/۸۶، فراشایستگی با بار عاملی ۰/۸۱، شایستگی شناختی با بار عاملی ۰/۷۷ و شایستگی وظیفه‌ای با بار عاملی ۰/۷۳ تاثیر دارند. لذا با توجه به اینکه هیچ‌کدام از بارهای عاملی مولفه‌های شایستگی‌های محوری کمتر از ۰/۳ نیست، بنابراین همه آنها در مدل حفظ می‌شوند.

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌ها

جدول ۶. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی شایستگی‌های رؤسای فدراسیون‌های

نام شاخص	آماره خی دو df/(χ^2)	ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	شاخص نرم شده برازش (NFI)	شاخص نرم نشده برازش (NNFI)	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	شاخص نیکویی برازش (GFI)
میزان کیفیت ارزش	۱/۶۰۶	۰/۰۶۹	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۸۹	۰/۹۱

به کار گرفته شده است، اما جامعه محققین و کاربران منابع انسانی تعریف یکسانی از شایستگی ارائه نکرده‌اند و موضوع انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی بر مبنای شایستگی تاکنون در داخل کشور بررسی نشده است و وجود ابزار استاندارد و معتبر که بتواند به خوبی شاخص‌های شایستگی‌های محوری انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی را شناسایی کند، بیش از پیش احساس می‌شود. تحقیق حاضر با هدف تعیین اعتبار و پایایی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی انجام گرفت که شاخص‌هایی قابل اعتماد و معتبر داشته باشد. از آنجا که اساس و پایه هر گونه هرگونه تحقیقی استفاده و بکارگیری ابزارهای معتبر و پایاست و تفسیر و تحلیل نتایج تحقیق به اعتبار ابزار استفاده شده بستگی دارد، پژوهشگران باید از اعتبار ابزارها اطمینان کسب کنند (بورنز^۱، ۱۹۹۹). باربارا و ویلیام^۲ (۲۰۰۵) اظهار داشتند که تحلیل عاملی تاییدی، روش مفید و سودمندی برای معتبرسازی ابزارها و انجام تحقیقات است. یافته‌های بدست آمده از تحلیل عاملی تاییدی و پایایی این پژوهش، به طور منطقی به حمایت از ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی پرداخته است. یافته‌های بدست آمده از این پژوهش موید آن است که این ابزار، ابزار معتبری در زمینه ورزش است و پژوهشگران و همچنین مدیران ورزشی کشور



Chi-Square=2.49, df=4, P-value=0.53212, RMSEA=0.069

شکل ۱. مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد (تحلیل عاملی) ابعاد شایستگی‌های محوری رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور

بحث و نتیجه‌گیری

مدیران با توجه به وظایف و اختیاراتی که بر عهده دارند می‌توانند نقش بی‌بدیلی در هدایت و راهبری سازمان‌ها بر عهده گیرند و همین باعث شده که از دهه‌های آغازین پیدایش علم مدیریت، همواره سخن از وظایف، نقش‌ها و ویژگی‌های مدیران به میان آمده است. نقش و اهمیت انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی دلیل روشنی است برای دستیابی به ابزار معتبر تا به شایسته‌سالاری که در دین اسلام ریشه داشته و با آموزه‌های دینی ما آمیخته شده است، دست یابیم. خداوند متعال در آیه ۵۸ سوره نساء می‌فرماید: «ان الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها» و علی‌رغم اینکه مفهوم شایستگی در سنوات اخیر بصورت گسترده‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی

1. Burns

2. Barbara & William

می‌توانند در ارزیابی انتصابات از آن استفاده نمایند.

این تحقیق اشتراک و افتراق‌هایی با تحقیقات قبلی دارد و بر اساس نتایج تحقیق و مقایسه تطبیقی نشان می‌دهد که پژوهش حاضر در تعداد ابعاد با تحقیقات دلویکز (۲۰۰۳)، گودرزی (۱۳۸۱)، شیخ (۱۳۸۹)، شیری (۲۰۱۲)، بنیادی (۱۳۹۱) و بوکر (۲۰۱۳) همسو است. همچنین از نظر تعداد مولفه‌ها با تحقیقات فریدمن (۱۹۸۹)، ای (۲۰۰۶)، باتلر (۲۰۰۶) و شیخ (۱۳۸۹) و شیری (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. همچنین به لحاظ تعداد شاخص به تحقیقات فریدمن (۱۹۸۹)، ای (۲۰۰۶)، باتلر (۲۰۰۶) و شیری (۲۰۱۲) همسو است. همچنین در بین تحقیقات خارجی تمامی تحقیقات به لحاظ عدم توجه به شایستگی‌های اخلاقی و شایستگی‌های تقویت بهداشت روانی در محیط کار با این تحقیق تفاوت دارند.

پایایی ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی $\alpha = 0/91$ بدست آمد که نشان‌دهنده ثبات درونی بالایی است. شیری (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی پایایی ابزار شایستگی‌های مدیران بخش دولتی را $\alpha = 0/95$ گزارش نمود. همچنین پایایی عامل‌های فراشایستگی برابر $0/953$ و وظیفه‌ای $0/909$ ، شناختی $0/802$ و اجتماعی برابر $0/856$ بدست آمد که نشان می‌دهد عامل فراشایستگی دارای بیشترین میزان ثبات است. به این ترتیب هماهنگی درونی عامل‌ها (بیش از حد نصاب $0/70$) در سطح مطلوبی بوده، بنابراین مقدار خطای اندازه‌گیری در کمترین حد بوده است. این نتیجه بیانگر آن است که ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ابزار معتبری است که به محققان و مدیران حوزه ورزش، در ارزیابی انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کمک خواهد کرد.

عامل‌های مشابه با عامل‌های پژوهش حاضر در تحقیقات دیگری مورد سنجش قرار گرفته است، که در این راستا ویلکینوس (۲۰۰۰) در پژوهشی که بر روی مدیران انجام داد، عامل‌های شایستگی‌های شناختی را $0/83$ گزارش نمود. همچنین دولویکز (۲۰۰۳) در پژوهشی پایایی عامل‌های شایستگی‌های وظیفه‌ای را $0/85$ اعلام نمود. نتایج پژوهش شیری (۲۰۱۲) نیز پایایی عامل‌های شایستگی‌های اجتماعی و فراشایستگی را به ترتیب $0/90$ و $0/81$ بیان داشت. در خصوص اعتبار سازه ابزار و قدرت پیشگویی سوالات، نتایج مقادیر

T-Value و همینطور با رابطه‌ها نشان داد که تمامی سوالات به‌خوبی توانستند پیشگوی معناداری برای عامل‌های خود باشند. بنابراین تمامی سوالات موجب تایید ساختار نظری ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی محسوب می‌شوند. در نتیجه با مقادیر T-Value مشخص شده برای سوالات، اعتبار سوالات تایید می‌شود. همچنین در خصوص ارتباط بین عامل‌های جزئی با عامل‌های کلی نتایج نشان داد ۱۳ سوال (عامل‌های ۱۳-۱) در بعد شایستگی وظیفه‌ای، ۴ سوال (عامل‌های ۱۷-۱۴) در بعد شناختی، ۱۴ سوال (عامل‌های ۳۱-۱۸) در بعد شایستگی اجتماعی و ۱۷ سوال (عامل‌های ۴۸-۳۲) آن در بعد شایستگی فراشایستگی بود. از طرفی در بررسی رابطه عامل‌های کلی با شایستگی‌های محوری رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، در شایستگی‌های محوری رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور به ترتیب اولویت شایستگی اجتماعی با بار عاملی $0/86$ ، فراشایستگی با بار عاملی $0/81$ ، شایستگی شناختی با بار عاملی $0/77$ و شایستگی وظیفه‌ای با بار عاملی $0/73$ تاثیر دارند. لذا با توجه به اینکه هیچ‌کدام از بارهای عاملی مولفه‌های شایستگی‌های محوری کمتر از $0/3$ نیست، بنابراین همه آنها در پرسش‌نامه حفظ می‌شوند. بنابراین هر ۴ عامل توانسته‌اند پیشگوی خوب و مناسبی برای ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی باشند. در نتیجه اعتبار درونی و بیرونی ابزار مورد تایید است. هو و بنتلر (۱۹۹۹) بیان می‌دارند که شاخص‌های چندگانه برازندگی، ارزیابی جامعی از برازش مدل یک ابزار را نیز ارائه می‌دهند. در این پژوهش، در آزمون خوبی برازش شایستگی‌های محوری رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، شاخص χ^2 به $df (1/606)$ ، $RMSAE = 0/069$ ، $NFI = 0/90$ ، $NNFI = 0/93$ ، $CFI = 0/95$ ، $GFI = 0/91$ ، $AGFI = 0/89$ برازش ابزار را تایید کردند. به عنوان نتیجه کلی، ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی از لحاظ شاخص‌های برازش نیز مناسب می‌باشد و برازندگی آن تایید می‌شود. در جمع‌بندی نهایی می‌توان بیان داشت که این ابزار یک ابزار چند بعدی شامل ابعاد فراشایستگی (مولفه‌های اخلاقی، اعتقادی، شخصی، کارآفرینی و تقویت بهداشت روانی)، شناختی (مولفه حرفه‌ای)، اجتماعی (مولفه‌های رفتاری، سیاسی- اجتماعی و فرهنگی- ارتباطی) و وظیفه‌ای (مولفه‌های مدیریتی و رهبری) با تایید

معصومه. ابراهیم فقی، آکو. (۱۳۹۲). *تحلیل عاملی تاییدی ابزار هوش هیجانی در ورزش. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، دوره ۲، صص ۱۵۰-۱۳۹.

- گراوند، امید. (۱۳۷۸). *طراحی مدلی برای بررسی و تحقیق پیرامون اثربخشی مدیریت در آموزش و پرورش، نشریه فرهنگ مدیریت*، شماره یازدهم، صص ۸۶-۷۵.
- گودرزی، محمود. (۱۳۸۱). *طراحی و تبیین الگوی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی مدیران سازمان تربیت‌بدنی*، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس، صص ۷۰-۸۵.
- معروفی، خالد. (۱۳۷۸). *ارتقاء روحیه کارکنان سازمان‌های دولتی: بررسی نقش اعتماد سازمانی و شایستگی مدیریتی دولتی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، صص ۳۵-۵۰.

- Barbara, H. M & William, F. (2005). *Statistical methods for health care research*. Lippincott Williams and Wilkins. A welters clawer company. 325-330.
- Bucur, Ion. (2013). *Managerial core competencies as predictors of managerial performance, on different levels of management*, Journal of Social and Behavioral Sciences, 72, 365-369.
- Burns, N, Grove. S.K. (1999). *Understanding Nursing Research*. 2nd Ed. Philadelphia. W. B. Saunders Company. 571-579
- Dulewicz, Fotis; Chamopoulou, Paraskevi. & Mentzas, Gregoris. (2003). *A Semantic web architecture for integrating competence management and learning paths*, Journal of Knowledge Management, 12 (6), 121-136.
- Ey, P. (2006). *A track-by-approach to performance competence Modeling*, a dissertation to faculty of the college of business administration of touro University International in partial fulfillment of the requirements for the degree of philosophy.
- Friedman, Gaetana. (1989). *Women in management: competence and development*, Dissertation for PH.D, Cast Western Reserve University, Order number 9012424.
- Hu, L & Bentler, P. M (1999). *Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives*, Structural Equation Modeling, 6, 1-55.
- Lee, Sherman A. (2009). *Does empathy mediate the relationship between neuroticism and depressive symptomatology among college students?* Personality and Individual Differences, 47, 429-433.
- Liou, Shu-Ning. (2009). *Exploring the professional competency contents for international marketer in Taiwan*, World

اعتبار ساختاری می‌باشد. لذا در تلاش برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی قابل کاربرد می‌باشد. همچنین با توجه به مباحث عنوان شده، استقرار نظام شایستگی در وزارت ورزش نیازمند بستر سازی فرهنگی مناسب و تحقق مجموعه‌ای از اقدامات است، به همین منظور پیشنهاد می‌گردد تا از شاخص‌های شناسایی شده این تحقیق به عنوان معیارهای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور استفاده گردد تا شایسته‌پروری و شایسته‌داری صورت پذیرد. انتخاب و انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور بر مبنای شایستگی مستلزم وجود معیارها و ضوابطی شایسته محور است، نظام فعلی انتصابات گذشته‌مدار 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 توجه شود و ملاک اصلی برای انتصاب باید احراز شایستگی‌های مورد نیاز رؤسای فدراسیون‌های ورزشی باشد. همچنین طراحی بانک اطلاعات مدیران شایسته به عنوان بخشی از حافظه نظام اداری وزارت ورزش و جوانان، می‌تواند خلق اطلاعاتی سازمان‌ها برای شناسایی و استفاده بهینه از مدیران شایسته را مرتفع نماید. وجود چنین سیستمی سبب می‌گردد افراد توانایی‌ها و مهارت‌های خویش را توسعه و تقویت نمایند. در ضمن می‌توان با توجه به اهمیت موضوع و نتایج حاصله از مراکز ارزیابی درون سازمانی برای بررسی و ارتقاء رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور استفاده نمود.

منابع

- بازیاری، عزت الزمان. امیرتاش، علی محمد. (۱۳۸۵). *انتصاب مدیران با ضوابط شایسته‌سالاری در سازمان تربیت‌بدنی*، نشریه علوم حرکتی و ورزش، شماره ۷، صص ۱۰-۱.
- بنیادی نائینی، علی. (۱۳۹۱). *طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی)*، نشریه نظارت و بازرسی، شماره ۱۹، صص ۱۹-۷.
- شریعتی، محمد تقی. عربیون، ابوالقاسم. (۱۳۸۶). *شیوه انتخاب و انتصاب مدیران واحدهای تحقیقاتی (با تاکید بر جهاد سازندگی)*، پژوهش و سازندگی در زراعت و باغبانی، شماره ۷۶، صص ۱۹۶-۱۸۵.
- شیخ، ابراهیم. (۱۳۸۹). *الگوی قابلیت‌های اسلامی ایرانی مدیران در بخش دولتی*، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی، صص ۶۵-۷۰.
- عیدی، حسین. عباسی، همایون. بخشی چناری، امین. فدایی،

- Academy of science, engineering and technology, 53, 881-885.
- McClland D.C.(1973). *Testing for competence rather than for intelligence*, American J Psychologist, 28(1), 1-14.
 - Oldnat. KM. (2014). *Leadership competencies profiles and managerial effectiveness in Greece*, Procedia economics and finance, 9, 380-390.
 - Shiri, Ardeshir. (2012). *A prioritization of competency components of operational managers from management experts' view a case study, Tehran, Iran* , International business research; 5, 203-209.
 - Vilkenos, Touro .(2000). *Changing Competences of public managers: tensions in commitment*, The Public Sector Management, 13, 333-341.
 - Zopiatis, , Anastasios. (2010). *Is it art or science? Chef s competencies for success*, International journal of hospitality management, 29, 459-467.