

Research Paper

Comparison of Professional Competencies of Managers Government Sports Organizations According to Management Levels

Akram Soltani¹, Seyed Mohamad Kashef² *, Iranpour Ali³

1. PhD in sports management Department of Human Sciences, Khomeinishahr Branch, Islamic Azad University, Khomeinishahr, Esfahan, Iran

2. Faculty of Sport Sciences, Department of Motor Behavior and Sport Events Management, Urmia University, Iran

3. Department of Human Sciences, Khomeinishahr Branch, Islamic Azad University, Khomeinishahr, Esfahan, Iran

Received:2021/4/12

Accepted:2021/6/26

PP:94-107

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2023.27555.5501](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.27555.5501)

Keywords:

Professional qualifications, managers, sports organizations, government, management levels.

Abstract

Introduction: Developing the necessary competencies for holding managerial positions and also presenting a model for selecting the right person from among the talented is the main condition for the realization of the meritocracy system. so the aim of this study was to determine the Comparison of professional competencies of managers government sports organizations according to management levels.

research methodology: This study is a combination of research and the research design is exploratory. It is also practical in terms of purpose and nature. For this purpose, firstly, by in-depth study of the literature, the basic criteria of professional competencies were extracted and the initial model was developed. In the qualitative section, 18 people (16 men and 2 women) from professors and experts in sports management in universities across the country, the ministry of sports and youth and cultural and sports clubs were selected by sampling method of a network of specialists and semi-structured interviews were conducted with them to modify or adjust the criteria and sub-criteria of the original model. Based on the results of the pre-model interview analysis, the modification and sub-criteria were determined. Finally, data were collected using the research tool of the researcher questionnaire. In a quantitative part, the statistical population of managers of sports organizations in Isfahan province was 5101 people. The sampling method of this stratified random sampling study (management level) was proportional to the sample size and based on Krejcie and Morgan table, 361 people were statistically sampled. After conducting a preliminary study and determining the variance of the questions; Through Cronbach's alpha coefficient, the reliability coefficient of the questionnaire was 0.91. Analysis of variance was used to analyze the findings of this study.

Findings: Professional competencies in managers of government sports organizations were: sport commercialization procedure, risk management skills, professional ethics-based organizational culture, responsibility with consequentialism, and performance management with learning at different levels of management (top, Middle and lower) were significantly different.

Conclusion: It seems that to improve the response of lipid profile to one session aerobic exercise, 15 days' cinnamon supplementation can be used.

Citation: Soltani, Akram, Kashef, Seyed Mohamad, Iranpour Ali (2023). Comparison of Professional Competencies of Managers Government Sports Organizations According to Management Levels. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(3):94-107

Corresponding author: Akram Soltani

Address: Azad University, Khomeinishahr, Esfahan, Iran

Tell: 09133363023

Email: akram.soltani65@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

Developing the necessary competencies for holding managerial positions and also presenting a model for selecting the right person from among the talented is the main condition for the realization of the meritocracy system. so the aim of this study was to determine the Comparison of professional competencies of managers government sports organizations according to management levels

Context:

The commercialization of research has expanded in recent decades as a new approach to academic research and natural science.

Goal:

The goal of Comparison of Professional Competencies of Managers Government Sports Organizations According to Management Levels.

Method:

This study is a combination of research and the research design is exploratory. It is also practical in terms of purpose and nature. For this purpose, firstly, by in-depth study of the literature, the basic criteria of professional competencies were extracted and the initial model was developed. In the qualitative section, 18 people (16 men and 2 women) from professors and experts in sports management in universities across the country, the ministry of sports and youth and cultural and sports clubs were selected by sampling method of a network of specialists and semi-structured interviews were conducted with them to modify or adjust the criteria and sub-criteria of the original model. Based on the results of the pre-model interview analysis, the

modification and sub-criteria were determined. Finally, data were collected using the research tool of the researcher questionnaire. In a quantitative part, the statistical population of managers of sports organizations in Isfahan province was 5101 people. The sampling method of this stratified random sampling study (management level) was proportional to the sample size and based on Krejcie and Morgan table, 361 people were statistically sampled. After conducting a preliminary study and determining the variance of the questions; Through Cronbach's alpha coefficient, the reliability coefficient of the questionnaire was 0.91. Analysis of variance was used to analyze the findings of this study.

Findings:

Professional competencies in managers of government sports organizations were: sport commercialization procedure, risk management skills, professional ethics-based organizational culture, responsibility with consequentialism, and performance management with learning at different levels of management (top, Middle and lower) were significantly different.

Results:

Professional competencies in managers of government sports organizations were: sport commercialization procedure, risk management skills, professional ethics-based organizational culture, responsibility with consequentialism, and performance management with learning at different levels of management (top, Middle and lower) were significantly different..

مقاله پژوهشی

مقایسه صلاحیت های حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی دولتی بر حسب سطوح مدیریت

سلطانی اکرم^۱، کاشف سید محمد^{۲*}، ایرانپور علی^۳

۱. دانش آموخته دکتری مدیریت ورزشی مربی گروه علوم انسانی، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، اصفهان، ایران
۲. استاد تمام گروه رفتار کنترل و وقایع مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی دانشگاه ارومیه، ارومیه،
۳. مدرس گروه علوم انسانی، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، اصفهان، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: تدوین شایستگی های مورد نیاز برای تصدی پست های مدیریتی و نیز ارائه مدل انتخاب فرد مناسب از میان مستعدین، اصلترین شرط برای تحقق نظام شایسته سالاری است. لذا پژوهش حاضر با هدف مقایسه صلاحیت های حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی دولتی بر حسب سطوح مدیریت انجام گردید

روش شناسی پژوهش: این پژوهش از نوع پژوهش های ترکیبی به شمار می رود و طرح پژوهش از نوع اکتشافی است. همچنین از نظر هدف و ماهیت، کاربردی است. برای این منظور ابتدا با مطالعه عمیق ادبیات موضوع، معیارهای اولیه صلاحیت های حرفه ای استخراج و مدل اولیه تدوین گردید. در بخش کیفی، ۱۸ نفر (۱۶ مرد و ۲ زن) از استادان و خبرگان مدیریت ورزشی در دانشگاه های سراسر کشور، وزارت ورزش و جوانان و باشگاه های فرهنگی و ورزشی با روش نمونه گیری شبکه متخصصان انتخاب و برای اصلاح یا تعدیل معیارها و زیرمعیارهای مدل اولیه با آنها مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام گرفته و بر اساس نتایج تحلیل مصاحبه پیش مدل اصلاح و زیرمعیارها تعیین شدند. در نهایت جمع آوری داده ها با استفاده از ابزار تحقیق پرسشنامه پژوهشگر انجام شد. در بخش کمی، جامعه آماری مدیران سازمان های ورزشی در استان اصفهان به تعداد ۵۱۰۱ نفر بودند. روش نمونه گیری این تحقیق تصادفی طبقه ای (سطح مدیریت) متناسب با حجم نمونه و با استناد به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۶۱ نفر حجم نمونه آماری به دست آمد. پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات؛ از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۱- به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل یافته های این تحقیق از آزمون تحلیل واریانس استفاده گردید.

یافته ها: صلاحیت های حرفه ای در مدیران سازمان های ورزشی دولتی عبارت بودند از: رویه تجاری سازی ورزش، مهارت های مدیریت با ریسک پذیری، فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری همراه با نتیجه گرایی و مدیریت عملکرد همراه با یادگیری که در سطوح مختلف مدیریتی (بالایی، میانی و پایینی) تفاوت معنی داری داشتند

بحث و نتیجه گیری: مدیران ورزشی در سطوح مختلف می توانند با کسب مهارت های لازم در این حیطه، شرایط بهبود و ارتقای فنی و رفتاری خود را مهیا کنند و همچنین با شناخت پیامدهای حاصل از رفتارهای واکنشی مثبت مدیران در ارائه بازخورد از رفتارهای واکنشی مثبت و طبیعی استفاده کنند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۵

شماره صفحات: ۹۴-۱۰۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.27555.5501

واژه های کلیدی: صلاحیت های حرفه ای، مدیران، سازمان های ورزشی،

استناد: سلطانی اکرم، کاشف سید محمد، ایرانپور علی (۱۴۰۲)، مقایسه صلاحیت های حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی دولتی بر حسب سطوح مدیریت. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش. ۱۴ (۳): ۹۴-۱۰۷

* نویسنده مسوول: اکرم سلطانی

نشانی: دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، اصفهان، ایران

تلفن: ۰۹۱۳۳۳۶۳۰۲۳

پست الکترونیکی: akram.soltani65@gmail.com

مقدمه

در همه سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی، مهم ترین و تأثیرگذارترین رکن برای رسیدن به اهداف سازمانی و به تعبیر دیگر اثربخشی، مدیریت است (Sutcliffe, 2019). می توان شکست هر سازمان را تا حدودی زیادی به مدیریت و رهبری غیرکارآمد آن سازمان مربوط دانست. به همین دلیل امروزه تلاش می کنند افرادی را در پست های مدیریت بگمارند که برای رهبری اثربخش، توانایی و شایستگی های لازم را داشته باشند (Ahanchiyan & Babadi, 2013). به طوری که در تدوین مدل صلاحیت های حرفه ای مدیران با تأکید بر مدیریت تغییر فرانوگرا در وزارت ورزش و جوانان، مهمترین شایستگی مربوط به شایستگی مدیریتی و رهبری بود (Ashori & et al 2020). شایستگی یک مفهوم عینی است که شامل دانش ویژه، مهارت یا توانایی و یا نگرش منحصر به فرد است و در مورد کیفیت کفایت داشتن یا واجد شرایط بودن، چه به لحاظ جسمی چه به لحاظ فکری، صحبت می کنند (Wilcox & King, 2014). در مطالعات مرتبط به شایستگی، مفهوم شایستگی ۱ و صلاحیت ۲ به جای هم مورد استفاده قرار می گیرند که از بعد اصطلاح شناسی از ویژگی های متمایزی برخوردارند. صلاحیت به جنبه های شغلی که فرد می تواند انجام دهد، اشاره می کند اما شایستگی به رفتارهای یک فرد که مستلزم ابراز به منظور انجام اثربخش شغل است، اشاره دارد (Chan & et al, 2013). بر این اساس، شایستگی عبارت است از تشخیص دانش، مهارت ها، توانایی ها و رفتارهایی که برای انجام اثربخش شغل و وظایف مربوط به آن، در سازمان ضروری است. در صورتی که صلاحیت مجموعه ای از دانش، نگرش ها و مهارت ها و یا سایر خصوصیات شخصی وابسته است که در بخش اساسی یک شغل تأثیر می گذارد، با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، می تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده، اندازه گیری شود و می تواند از طریق بازآموزی و توسعه بهبود یابد (PMBOK, 2004). صلاحیت، یک سازه ذهنی است که کیفیت شایسته بودن را توصیف می کند. به عبارت دیگر صلاحیت، استفاده مداوم و آگاهانه از ارتباطات، دانش، مهارت های فنی، احساسات، ارزش ها و بازخورد در فعالیتهای روزمره به نفع خود و جامعه است (Epstein & Hundert, 2002). بررسی ادبیات آشکار می کند که صلاحیت، اغلب شامل: دانش، مهارت ها، یا نگرش ها (یا استعدادها یا گرایش ها) است که شخص را قادر می سازد فعالیتهای شغلی مربوطه را انجام دهد یا براساس استانداردهای موردانتظار شخص یا گروه عمل کند (Bird & et al, 2004). بطوریکه امروزه فضای رقابت در بین سازمان ها بالاست؛ استفاده از مدیریت صلاحیت ها می تواند به نام عاملی مؤثر برای پیروزی سازمان قلمداد گردد (Epstein & Hundert, 2019). متأسفانه، امروزه در برخی موارد انتصاب مدیران در بخش های مختلف در حوزه ورزش تحت تأثیر برخی از عوامل غیرضروری قرار دارد که منجر به گزینش مدیری غیرکارا و اثربخش در سازمان مربوطه می گردد که این امر باعث شکست سازمان و عدم موفقیت آن در رسیدن به اهداف عالی آن می شود. برخی از این عوامل عبارت هستند از: انتصاب مبتنی بر توصیه نمایندگان، عدم پاسخگویی مقامات مسئول در برابر انتصاب افراد، انتصاب براساس توصیه مقامات محلی، ملاحظیات خویشاوندسالاری در انتصاب افراد، ملاحظیات سیاسی در انتصاب مدیران حرفه ای، فقدان سیستم نظارتی داخلی و خارجی بر انتصاب افراد، عدم اعتقاد مدیران عالی به شایسته سالاری، انتصاب افراد بر مبنای توصیه های دوستانه، انتصاب افراد براساس معیارهای غیرشفاف، انتصاب مبتنی بر صلاحیت فردی مقام عالی سازمان، وجود تعارض بین افراد شایسته و مدیران ارشد، انتصاب مبتنی بر اطاعت از مافوق، اولویت دهی به منافع فردی در انتصاب افراد و نگرش منفی برخی از مدیران نسبت به افراد یا گروه های خاص در سازمان (Marandi & et al, 2016). به طوری که اسدی و همکاران (Asadi & et al, 2015) نیز در پژوهشی به تبیین شایستگی های مدیران رویدادهای ورزشی پرداخته و گزارش نمودند که شیوه های برنامه ریزی و مدیریت رویداد، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و مدیریت پژوهش و بازاریابی رویداد از مهمترین شایستگی های مدیران رویدادهای ورزشی می باشد. در همین راستا میرحسینی و همکاران (Mirhoseini & et al, 2019) نشان دادند که در طراحی مدل صلاحیت های حرفه ای معلمان تربیت بدنی می تواند عواملی هم چون: شناختی، عاطفی، مهارتی، آموزشی و رفتاری مد نظر قرار گرفته شود. هم چنین قبادی و همکاران (Ghobadi & et al, 2019) بیان نمودند این مؤلفه های موفق، همه کارکنان برای ایفای نقش خود برانگیخته شده اند و به کار خود علاقه مند هستند (Khordehghir et al, 2017, p238). های شایسته گزینی می تواند در قالب: دانش، مهارت، عوامل فردی، ادراکی و عوامل سازمانی قرار گیرد که می توان زیر مجموعه ای از مقوله های شناختی، عاطفی و رفتاری باشد (Bonakdari & et al, 2016). البته برای تغییر این رویه شایسته است که این صلاحیت ها از سطوح بالایی مدیریت اتفاق بیفتد به دلیل این که صلاحیت مدیران رده بالایی می تواند در انتصاب افراد زیادی تأثیرگذار باشد و هم چنین بعنوان الگویی برای سایر رده های مدیریتی باشد (Salminen & et al, 2021). از سوی دیگر، در برخی از سازمان ها فرصت برابر جهت نشان دادن شایستگی های خود به عنوان مدیر به افراد داده نمی شود؛ به عنوان نمونه، حاکمیت فرهنگ قانون گریزی در سازمان، تثبیت جایگاه مدیران نالایق در رأس و فقدان فرهنگ شایسته خواهی و شایسته گماری در بین مسوولان سازمان از عواملی است که منجر به عدم وجود شرایط برابر برای افراد در انتصاب به عنوان مدیر می گردد. در همین راستا نتایج

پژوهش پنت مکسرا و همکاران (Puate-Maxera & et al, 2020) نشان داد که اجرای فعالیت ها، موجب رشد و پیشرفت در بروز صلاحیت ها می شود. بنابراین یکی از چالش هایی که امروزه سازمان ها را تحت تأثیر خود قرار داده و مسأله اصلی در انتصاب مدیران است، عدم شایسته سالاری، تبعیض و بهره وری ناکافی منابع انسانی است. به طوری که در تحقیقات جدید، بروز شایستگی ها در سازمان را نشأت گرفته از روانشناسی سازمان می دانند (Schulze & Bals, 2020, 2018; Schulze & et al, 2019). سازمان های مرتبط با حوزه ورزش و جوانان نیز از این امر مستثنی نبوده و عدم وجود ملاک های مشخص در انتصاب و انتخاب افراد برای تصدی جایگاه مدیریت ورزش و راهبری سازمان های ورزشی در سطوح مختلف به خوبی نمایان می باشد. در تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار مدیران ورزش برای موفقیت کاروان ورزشی ایران در بازی های آسیایی ۲۰۲۲، عواملی هم چون: مدیریتی و علمی، برنامه ریزی، سازماندهی، مالی و انگیزشی، استعدادیابی و آموزشی، رقیب شناسی، تدارکات، تجهیزات و امکانات و فنی را مهم قلمداد شد. (Keshavarz & et al, 2019). ملین و دو (Meilin & Duo, 2015) بر این باور بودند که شایستگی مدیران می تواند عملکرد آنها را در جایگاه مدیریت در سازمان تغییر دهد و به طور کلی، در تشخیص مسائل اساسی سازمان به مدیر کمک می کند. با توجه به این که طراحی و کاربرد الگوهای شایستگی، اصول و مبانی لازم درجهت به کارگیری عناصر مختلف مدیریت منابع انسانی از قبیل برنامه ریزی، جذب، گزینش و استخدام، مدیریت استعدادها، توسعه شایستگی ها، مدیریت عملکرد، مدیریت جایگزینی و نظام ارزشیابی را فراهم می کند، برای سازمان بسیار مهم و ضروری می باشد. ویلا و همکاران (Vila & et al, 2014) در پژوهشی به بررسی اهمیت صلاحیت های حرفه ای و نقش آن در نوآوری و اخلاقیات پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از این بود که برخورداری از صلاحیت های حرفه ای نقش قابل توجهی در نوآوری ایفا می کند. به نظر می رسد قابلیت ها مانند هوشیاری نسبت به فرصت های جدید، توانایی ارائه محصولات، ایده ها یا گزارش ها، توانایی بسیج منابع دیگر، توانایی ارائه ایده ها و راه حل های جدید و توانایی استفاده از کامپیوتر و اینترنت اثرات قوی تری در احتمال نوآوری دارد و در نتیجه، به عنوان صلاحیت های کلیدی در توضیح گرایش افراد برای تبدیل شدن به نوآوران در محیط کار خود به شمار می آیند.

در ارتباط نزدیک با موضوع پژوهش محققان دیگری نیز تحقیقاتی انجام داده اند از جمله کیهان و همکاران 2023 پژوهشی با عنوان ارتباط عوامل بین فردی و سازمانی با تعالی سازمانی: نقش میانجی اخلاق حرفه ای، توانمندسازی روان شناختی و چابکی سازمان انجام داده اند این مطالعه، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی و از نظر نوع مدل معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان حوزه ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی 19-2018 به تعداد 1250 نفر بود که از بین آن ها با بهره گیری از فرمول مورگان و به روش تصادفی طبقه ای تعداد 332 نفر به عنوان نمونه انتخاب شده بود. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق حرفه ای (0/17)، توانمندسازی روان شناختی (0/20) و چابکی سازمان (0/15) بر تعالی سازمانی به صورت مثبت و مستقیم تأثیر دارد. هم چنین تأثیر غیرمستقیم عوامل بین فردی (0/15) و عوامل سازمانی (0/17) بر تعالی سازمانی مثبت و معنی دار بود. اثر مستقیم عوامل بین فردی (0/43) و عوامل سازمانی (0/33) بر اخلاق حرفه ای مثبت و معنی دار است. اثر مستقیم عوامل بین فردی (0/29) و عوامل سازمانی (0/20) بر توانمندسازی روان شناختی مثبت و معنی دار است. اثر مستقیم عوامل سازمانی (0/47) بر چابکی سازمان مثبت معنی دار است اما عوامل بین فردی (0/11) اثر مستقیم معنی داری بر این متغیر ندارد. طبق شاخص های برازش مدل آزمون شده، مدل نهایی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است (hojjat hasannajad & et al, 2023)

در همین راستا، اسناد بالادستی نظام از جمله سند چشم انداز ۲۰ ساله، سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری و نقشه اصلاح نظام اداری و نیز با توجه به این امر که بهبود معیارها و روزآمدی روش های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و هم چنین، دانش گرایی و شایسته سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران به عنوان یکی از زیرساخت های مهم توسعه محسوب می شود و بی توجهی به آن موجب آسیب های جبران ناپذیری در مسیر تحقق آرمان های نظام جمهوری اسلامی ایران، تحقق برنامه ها، رضایت مردم و غیره می گردد، در مدیریت سازمان های ورزش که در حوزه بسیار وسیع مدیریتی فعالیت می نمایند، کار بسیار دشواری را در پیش رو داشته و نیازمند ویژگی ها و مهارت های خاصی است. حوزه ورزش به عنوان مقوله مهم و پراهمیت در جامعه، تأثیر شگرفی در پویایی و تحرک یک جامعه دارد (Puate-Maxera & et al, 2020). توجه به مدیریت صلاحیت و انتخاب مدیر با توجه به شاخص ها و مؤلفه های صلاحیت مدیران در حوزه ورزش امری ضروری و مهم به نظر می رسد. به طوری که در مدیریت نیروی انسانی مورد نیاز سازمان در بخش استخدام، گزینش کارکنان، آموزش های قبل از ورود به خدمت، آموزش های ضمن خدمت و ارزیابی نتایج کار کارکنان مفید و راه گشا باشد (Jarvinen & et al, 2021). همچنین سازمان های ورزشی مانند بیشتر سازمان ها و نهادهای دیگر برای بقا و دوام در عرصه رقابت جهانی به جانشین پروری، مدیریت استعدادها برای تصدی مشاغل حساس و کلیدی خود نیازمندند صلاحیت های حرفه ای هستند. بطوریکه نتایج پژوهش فام و کیم (Pham & Kim, 2019) نشان داد که صلاحیت رهبری در مدیران موجب عملکرد پایدار در مدیریت آن ها می شود. بنابراین ضرورت افزایش توانمندی مدیران سازمان های ورزشی استان اصفهان، دلایل مختلفی را برای اتخاذ رویکرد صلاحیت در این سازمان ها به وجود می آورد. اتخاذ این رویکرد، مستلزم تعریف و شناسایی دقیق صلاحیت های مدیریت ورزشی است به

طوری که مشخص شود که مدیران دارای چه صلاحیت هایی در رده های مختلف مدیریتی داشته باشند که بتوانند مدیریت سازمان را بهتر اداره کنند. بدیهی است طراحی مدل های صلاحیت می تواند گامی بسیار مهم در ایجاد بانک اطلاعات مدیران فعلی و آتی، جانشین پروری، مدیریت استعداد، ارتقای قابلیت ها و بهبود فرایند تصمیم گیری در انتصاب مدیران ورزشی با رویکرد ویژه به صلاحیت محوری محسوب می شود تا مسائل ناشی از ضعف های مدیریتی در این حوزه برطرف شود. ضرورت توجه به مدیریت صلاحیت ها و صلاحیت های مدیران در رده های مختلف مدیریت ورزش، ضرورت پژوهش در این حوزه را بیش از پیش آشکار می کند. لذا هدف اصلی این پژوهش، مقایسه صلاحیت های حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی دولتی بر حسب سطح مدیریت می باشد که در ذیل سؤال های جزئی آن آمده است.

- ۱- صلاحیت های حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی دولتی در سطح بالایی مدیریت چگونه است؟
- ۲- صلاحیت های حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی دولتی در سطح میانی مدیریت چگونه است؟
- ۳- صلاحیت های حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی دولتی در سطح پایینی مدیریت چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

چون نتایج این پژوهش قابل استفاده مستقیم در سازمان های ورزشی دولتی برای شناسایی، ارزیابی و انتخاب افراد شایسته برای مدیریت ورزشی می باشد، از نظر هدف و ماهیت، کاربردی است و چون شناخت اندکی از پدیده تحت مطالعه یعنی صلاحیت های حرفه ای در سازمان های ورزشی دولتی وجود دارد و هدف جمع آوری داده ها به همان شکل موجود است، بخش کمی تحقیق از نظر گردآوری داده ها، یک تحقیق توصیفی محسوب می شود. بخش کیفی پژوهش از نوع تئوری زمینه ای است و زیربنای دانش مورد نیاز برای مدل سازی را فراهم می کند. در این بخش مجموعه ای از اقدامات نظام دار و کیفی برای ایجاد نوعی تبیین عمومی شکل می گیرد که فرایند تعامل میان مدیر ورزشی و زیرمجموعه او را توضیح می دهد. اقدامات مربوط به استفاده از این روش شامل جمع آوری اطلاعات مصاحبه ای اولیه، تولید و گزارش کردن مقوله های مرتبط با صلاحیت و ایجاد یک پیکره یا الگو برای تبیین عمومی موضوع مطالعه و ایجاد مدل است. در نتیجه چون اطلاعات اولیه از طریق مصاحبه جمع آوری و مقوله بندی شده و پرسشنامه دلفی بر پایه این مقوله ها ساخته و اجرا گردیده، این پژوهش از نوع پژوهش های مختلط (کمی و کیفی) به شمار می رود و از آنجا که ابتدا مصاحبه به منظور ساخت ابزار سنجش صلاحیت ها (پرسشنامه) انجام پذیرفته و سپس اطلاعات تکمیلی توسط پرسشنامه جمع آوری می گردد، طرح پژوهش از نوع اکتشافی است.

از آنجا که شناخت معیار صلاحیت های حرفه ای مدیران نیاز به دانش تخصصی یا تجربه در حوزه مدیریت ورزشی دارد، استادان و خبرگان مدیریت ورزشی در دانشگاه های سراسر کشور، وزارت ورزش و جوانان و باشگاه های فرهنگی و ورزشی به عنوان جامعه آماری انتخاب گردیدند. نمونه ای از آنها برای انجام مصاحبه با روش شبکه متخصصان^۱ به تعداد ۱۸ نفر (۱۶ مرد و ۲ زن) انتخاب شد. به این معنی که هر فرد خبره در زمینه مورد مطالعه یک یا چند نفر خبره دیگر را معرفی کرد. در تحقیق کیفی، مشخص کردن حجم نمونه رابطه مستقیم با تصمیم گیری و قضاوت محقق دارد و قواعد از قبل تدوین شدهای وجود ندارد اما بیشتر متخصصان معتقدند شیوه ایده آل این است که نمونه گیری تا رسیدن به موارد زائد (تا جایی که پس از آن اطلاعات جدیدی به دست نیاید) ادامه یابد (Gall & et al, 2005). بنابراین حجم نمونه بر اساس اشباع نظری تعیین شده و از آنها برای مصاحبه به منظور تعدیل و اصلاح معیارها، حذف سوگیری های ذهنی پژوهشگر و ساخت پرسشنامه صلاحیت حرفه ای استفاده گردید. در بخش کمی، با توجه به متغیر اصلی تحقیق یعنی صلاحیت حرفه ای شامل مدیران سطوح مختلف (سطح بالا، سطح میانی و سطح پایین) و مطلع از موضوع تحقیق به تعداد ۵۱۰۱ نفر از استان اصفهان تشکیل می دادند (جدول ۱). در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (سطوح مختلف مدیریت) و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۶۱ نفر برای نمونه آماری انتخاب شدند.

روش جمع آوری داده ها شامل مطالعات کتابخانه ای، روش دلفی و در نهایت پرسشنامه محقق ساخته است. بدین ترتیب ابتدا به روش کتابخانه ای اطلاعات در این حوزه گردآوری شد و سپس از روش دلفی در جهت به وجود آوردن اجماع و جمع آوری گروهی اطلاعات از آن جهت که قطعیت کامل بر روی اطلاعات وجود نداشت، استفاده گردید. در این روش ابتدا، با نظرسنجی از تک تک متخصصین صلاحیت های حرفه ای برای انتخاب مدیران ورزشی که به وسیله مطالعات کتابخانه ای تدوین شده بودند مشخص گردید و در گام بعدی (دوم) موارد انتخابی توسط این متخصصان به بحث گذاشته شد و مواردی از آن توسط سایر متخصصان تثبیت و تعدیل شد. در گام آخر بحث (سوم)، مواردی را که متخصصان روی آن اتفاق نظر داشتند به عنوان مبنای کار قرار گرفت و پرسشنامه نهایی تدوین شد (Rahmani & et al, 2020). ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه پژوهشگر ساخته (صلاحیت های حرفه ای) که با نه مؤلفه در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم گردید و شامل: رویه تجاری سازی ورزش، مهارت های مدیریت با ریسک پذیری، فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری همراه با نتیجه گرایی و مدیریت عملکرد همراه با یادگیری بود. جهت سنجش روایی ابزار اندازه-گیری از روایی محتوایی استفاده شد.

استاد راهنما و چندین نفر از اساتید مدیریت ورزشی در این زمینه پرسشنامه را از نظر محتوایی داوری و روایی آن را تأیید کردند. پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات؛ از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۱ به دست آمد. به منظور تحلیل یافته های اصلی مطالعه پس از توصیف یافته ها با استفاده از شاخص های مرکزی و پراکندگی، از آزمون تحلیل واریانس به منظور مقایسه مؤلفه های تحقیق بر حسب سطوح سه گانه مدیریتی استفاده شد. روش های آماری فوق با استفاده از نرم افزارهای SPSS ver. 23 در سطح خطای ۰/۰۵ انجام گردید.

جدول ۱- توزیع فراوانی جامعه و نمونه آماری به تفکیک سطوح مدیریت

سطوح مدیریت	سازمان ورزشی	جامعه آماری	نمونه آماری
سطح بالایی مدیریت	رئیس و معاونین اداره های تربیت بدنی در استان و شهرستان های اصفهان	۹۳	۷
سطح میانی مدیریت	مدیران و هیات مدیره باشگاه های فرهنگی و ورزشی در استان و شهرستان های اصفهان	۱۵۷	۱۱
سطح پایینی مدیریت	مدیران و سرپرستان اماکن فرهنگی و ورزشی در استان و شهرستان های اصفهان مربیان باشگاه های فرهنگی و ورزشی در استان و شهرستان های اصفهان	۴۸۵۱	۳۴۳

یافته ها

سن، جنسیت، تحصیلات، سطح مدیریت و تجربه مدیریت بیشتر مدیران شرکت کننده در مطالعه حاضر به ترتیب ۲۶-۳۵ سال، مرد، لیسانس و تجربه ۵-۱۰ سال داشتند.

جدول ۲- ویژگی های جمعیت شناختی

ویژگی جمعیت شناختی	سطوح	فراوانی (درصد)
سن	کمتر از ۲۵ سال	۴۶ (۸)
	۲۶ - ۳۵ سال	۲۳۹ (۴۳)
	۳۶ - ۴۵ سال	۱۴۵ (۲۷)
	۴۶ - ۵۵ سال	۹۰ (۱۷)
جنسیت	بیشتر از ۵۶ سال	۲۶ (۵)
	مرد	۳۸۹ (۷۱)
تحصیلات	زن	۱۵۷ (۲۹)
	دیپلم	۷۷ (۱۴)
	کاردانی	۱۱۶ (۲۱)
تجربه مدیریت	کارشناسی	۲۶۱ (۴۸)
	کارشناسی ارشد	۸۴ (۱۵)
	دکتری	۸ (۲)
	کمتر از ۵ سال	۱۴۰ (۲۵)
تجربه مدیریت	۵ - ۱۰ سال	۱۸۹ (۳۵)
	۱۱ - ۱۵ سال	۱۱۹ (۲۲)
	۱۶ - ۲۰ سال	۳۱ (۶)
	بیشتر از ۲۱ سال	۶۷ (۱۲)

نتایج مندرج در جدول زیر نشان می دهد در مؤلفه های رویه تجاری سازی ورزش، مهارت های مدیریت با ریسک پذیری، فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه ای، مسوولیت پذیری همراه با نتیجه گرایی و مدیریت عملکرد همراه با یادگیری بین سطوح مدیریتی تفاوت معنی داری دارند.

جدول ۳- صلاحیت های حرفه ای بر حسب سطوح مدیریتی

مؤلفه ها	سطوح مدیریتی	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	تحلیل واریانس	سطح معناداری
رویه تجاری سازی ورزش	سطح بالایی	۴/۶۸	۰/۴۶	۲	۶/۳۱	۰/۰۰۳
	سطح میانی	۳/۹۸	۰/۵۱			
	سطح پایینی	۳/۱۸	۰/۴۶			
روش های برنامه نویسی	سطح بالایی	۳/۷۲	۰/۴۴	۲	۶/۹۸	۰/۰۱۱
	سطح میانی	۴/۸۳	۰/۵۳			
	سطح پایینی	۴/۴۱	۰/۴۸			

۰/۰۰۸	۷/۱۰	۲	۰/۴۶	۳/۸۵	سطح بالایی	تجربه ورزش قهرمانی
			۰/۵۰	۴/۲۵	سطح میانی	
			۰/۴۶	۴/۹۶	سطح پایینی	
۰/۰۱۸	۶/۲۴	۲	۰/۴۳	۴/۸۶	سطح بالایی	مهارت های مدیریت با ریسک پذیری
			۰/۴۹	۳/۹۹	سطح میانی	
			۰/۴۴	۴/۴۳	سطح پایینی	
۰/۰۴۱	۴/۲۸	۲	۰/۴۶	۴/۲۳	سطح بالایی	ارتباطات دو سویه
			۰/۴۶	۴/۸۸	سطح میانی	
			۰/۴۴	۴/۰۰	سطح پایینی	
۰/۸۱۰	۰/۲۱۰	۲	۰/۴۶	۴/۱۶	سطح بالایی	فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه ای
			۰/۴۹	۴/۱۲	سطح میانی	
			۰/۵۰	۴/۱۰	سطح پایینی	
۰/۳۳۰	۱/۰۰	۲	۰/۴۷	۴/۲۰	سطح بالایی	مدیریت عملکرد همراه با یادگیری مستمر
			۰/۴۷	۴/۱۸	سطح میانی	
			۰/۴۶	۴/۱۶	سطح پایینی	
۰/۰۳۸	۵/۰۰	۲	۰/۴۸	۴/۳۵	سطح بالایی	نظارت و ارزیابی مستمر
			۰/۴۸	۴/۹۶	سطح میانی	
			۰/۴۸	۴/۱۴	سطح پایینی	
۰/۰۰۳	۷/۰۲	۲	۰/۴۶	۴/۷۸	سطح بالایی	مسئولیت پذیری همراه با نتیجه گرایی
			۰/۵۴	۳/۶۸	سطح میانی	
			۰/۴۳	۴/۲۱	سطح پایینی	

بحث و نتیجه گیری

دردهه های اخیر مدیران ورزشی برای اداره مؤثر سازمان های تحت سرپرستی با مشکلاتی مواجه شده اند. تجاری شدن ورزش ها، ارتقاء سطح آگاهی های جامعه و بالا رفتن سطح انتظارات و توقعات ورزشکاران و شرکت کنندگان در برنامه های ورزشی، تحولات جهانی، افزایش هزینه های ورزشی و کمبود بودجه و مقررات دست و پاگیر دولتی همگی مدیران را بر آن داشته تا خود را با شرایط جدید تطبیق داده و مهارت های مورد نیاز در عملکرد شغلی را بهبود بخشند. متخصصان مهارت های متنوعی را برای مدیران ارئه داده اند که می توان به مهارت های انسانی، فنی، حرفه ای، مهارت طراحی و حل مسئله، مهارت تشخیص، مهارت ادراکی و مهارت اداری اشاره کرد. با این حال این تحقیق در پی پاسخ به این سوال بود که شاخص های صلاحیت های حرفه ای مدیران ورزشی در سطوح مختلف از دیدگاه متخصصان چه عواملی تأثیر گذار هستند؟

در زمره صلاحیت های حرفه ای مدیران سطح بالایی می توان بیشتر به مؤلفه هایی همچون: رویه تجاری سازی ورزش، مهارت های مدیریت با ریسک پذیری، فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه ای، مسوولیت پذیری همراه با نتیجه گرایی و مدیریت عملکرد همراه با یادگیری اشاره نمود. که برای ارتقاء این صلاحیت ها، مدیران سطح بالایی بهتر است درک عمیقی نسبت به منابع مختلف سازمان و فرصت های داشته باشند که بتوانند بهترین نتیجه را از منابع سازمان به وجود آورند. به طوری که در بعد رویه تجاری سازی ورزش، با توجه به شرایط شدیداً تورمی امروز کشور که بسیاری از مجموعه های ورزشی برای بقا نیاز به داشتن مشتریانی با تاب آوری قیمتی بالا را احساس می کنند، می بایست رویه تجارت خود را به طرز هوشمندانه ای تغییر داده و سعی کنند عواملی که بر رضایتمندی مشتریانشان بیشترین تأثیر دارد را بیشتر مورد توجه قرار دهند. هم چنین تجارت در ورزش کشور به صورت سنتی است و تمامی زمینه های تجاری به صورت سنتی انجام می گیرد. باید میان تجارت الکترونیک با تجارت سنتی فعلی بازار ارتباطی منطقی و دوسویه برقرار کرد. این برقراری را میتوان از طریق آماده سازی و بستر سازی فرهنگی و گسترش فرهنگ صحیح استفاده از تجارت الکترونیک انجام داد (Zhang & et al, 2020). از آنجا که ورود به فضای تجارت الکترونیک برای سازمان های ورزشی دولتی هزینه بر است، پیشنهاد می شود بودجه لازم برای به اجرا درآمدن سیاست های مصوب تجارت الکترونیک در سازمان های مربوطه تخصیص داده شود. این صلاحیت با نتایج مطالعات رجیمی زاده و همکاران (Rahimizadeh & et al, 2021) و روسکا (Rosca, 2014) مطابقت دارد. در بعد مهارت های مدیریتی با ریسک پذیری، شایسته است مدیران به شناسایی موقعیت های ریسک مهارت ها بپردازند. سازمان ها می توانند با استفاده از مصاحبه عمیق با افراد خبره در سازمان ریسک

های مهارت های مدیریتی را شناسایی کنند و پس از شناسایی موقعیت های ریسکی به ارزیابی، تحلیل و اولویت بندی موقعیت های ریسک منابع انسانی بپردازند (Min & Cunha Jr, 2019). این اقدام باعث می شود که سازمان علاوه بر آشنایی بیشتر با عوامل ریسک، اولویت خود را در ساماندهی به ریسک های مهارت های مدیریتی بدانند و به نحو مقتضی نسبت به بر طرف کردن ریسک های مربوطه اقدام کنند. این صلاحیت با نتایج مطالعه موسوی و همکاران (Mousavi & et al, 2018) مطابقت دارد. در بعد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه ای، مدیران سطح بالایی می بایست بر پیش شرط های یک رفتار غیر اخلاقی و زیر بنای اخلاق تاکید داشته باشند و روش هایی که بر آن اساس کارمندان می توانند اخلاقیات را به عنوان یک عادت در محل کار در آورند را استخراج کرده و تکرار کنند. همچنین منافع سازمانی را مقدم بر منافع شخصی قرار دهند (Liang & et al, 2021) و برای تشویق کارکنان به اخلاق حرفه ای، آن را به عنوان یکی از معیارهای پاداش دهی استفاده کنند تا احتمال این که سازمان از رویه ی اخلاق حرفه ای خارج گردند، بیش از پیش کاهش یابد. این صلاحیت با نتایج مطالعات رحیمی و آقابابایی (Rahimi, & Aghababaei, 2013) و ویتز (Vitez, 2010) مطابقت دارد. در بعد مسوولیت پذیری همراه با نتیجه گرایی، سازمان های ورزشی دولتی دارای هدف بهینه و غایی توسعه و تعمیم ورزش در بین اقشار مختلف جامعه هستند که اگر سازمان ها به این هدف دست یابند در واقع عملکرد مثبت و بهینه ای در سطح جامعه از خود به جای گذاشته اند. داشتن مسوولیت در هر سازمانی از ضروریات و واجبات است به خصوص که این مسوولیت از نوع اجتماعی آن باشد و خصوصاً در سازمان های ورزشی دولتی مطرح باشد. این سازمان ها دارای سرشت و طینتی هستند که جدا از اجتماع نمی توانند عمل نمایند؛ بنابراین داشتن مسوولیت اجتماعی مناسب در این سازمان ها می تواند عملکرد بالایی را به دنبال داشته باشد و نمی توان انتظار توسعه ورزش در سطح جامعه را داشت بدون اینکه کارکنان سازمان مذکور احساس مسوولیت در قبال جامعه داشته باشند چرا که در این صورت حمایت و همراهی جامعه را نخواهند داشت. بنابراین می بایست مدیران حمایت اجتماعی بیشتری نسبت به اثربخشی وظایف محول شده به کارمندان داشته باشند (Romppanen & et al, 2021). این صلاحیت با نتایج مطالعات دارابی و زردتشتیان (Darabi & Zoroastrian, 2018) و آنگ و همکاران (Ong & et al, 2018) مطابقت دارد. در بعد مدیریت عملکرد همراه با یادگیری، تلاش جهت بهبود و حفظ دانش و اطلاعات کاری کارشناسان یکی از مهم ترین پیش شرط های ارتقای عملکرد در آنها خواهد بود و لازمه رسیدن به این مهم، توجه بیشتر مدیران سطح بالایی به عامل یادگیری کارشناسان و ارائه شیوه های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکرد سازمان از جمله بررسی علل مشکلات، تسهیل و ترغیب یادگیری در سطوح مختلف و اهداف فردی و گروهی در جهت نیل به اهداف سازمانی داشته باشند. البته ارزیابی عملکرد صرفاً بر اساس نتایج، مناسب نیست و تأکید بیش از حد بر نتایج، سبب کاهش اهمیت و نقش عامل فنی و روانی می شود. از طرفی، مدیران ورزشی نیز می توانند با کسب مهارت های لازم در این حیطه، شرایط بهبود و ارتقای فنی و رفتاری خود را مهیا کنند. این صلاحیت با نتایج مطالعه خورسندی و همکاران (Khorsandi & et al, 2014) مطابقت دارد.

در زمره صلاحیت های حرفه ای مدیران میانی می تواند بیشتر به مؤلفه هایی همچون: ارتباطات دوسویه، نظارت و ارزیابی مستمر و روش های برنامه نویسی اشاره نمود. در همین راستا برای این که مدیران ارشد بتوانند فرآیند انجام کارها را به نحو احسن انجام دهند؛ شایسته است که بوسیله مدیران میانی این ارتباط صورت پذیرد. به طوری که مدیران میانی با نظارت مستمر در فرآیند کارها بتوانند نیروی انسانی را به نحو احسن یاری رسانند و از طرفی پیگیر منافع سازمانی باشند. بطوریکه در بعد ارتباطات، با توجه به مطالعات گذشته در رابطه با ارتباطات مدیران می توان گفت که بین وضعیت موجود و مطلوب ارتباطی مدیران تفاوت وجود دارد. این امر بدان معنا است که مدیران سازمان تا دستیابی به وضعیت مطلوب ارتباطی فاصله بسیاری دارند؛ از این رو، علت بسیاری از مشکلات در برقراری ارتباط مناسب بین مدیران و کارکنان در سازمان های مختلف قابل مشاهده می باشد. از راهکارهای مهم در این زمینه، صلاحیت ارتباطی است که اهداف رابطه را به صورت دقیق مشخص می کند و رفتاری مناسب در راستای نتیجه بخش بودن ارائه می نماید (Chih-Ming & Ying-You, 2020). هم چنین مهارت ارتباطی مدیران در رضایت شغلی کارکنان نقش به سزایی دارد و در بیشتر منابع مربوط به حوزه بحث رفتار سازمانی، رضایت شغلی به عنوان یکی از دستاوردهای فرایند مدیریت رفتار سازمانی مطرح شده که به منظور دستیابی به سطح مطلوبی از رضایت شغلی، لازم است بهبود وضعیت ارتباطی مدیران مورد توجه بیشتر قرار گیرد. این صلاحیت با نتایج مطالعات مرنندی و همکاران (Marandi & et al, 2016) و فتحی (Fathi, 2012) مطابقت دارد. در بعد نظارت و ارزیابی مستمر، الزام مدیران به نظارت در قبل، حین و بعد از اجرای هر نوع از برنامه های یک سازمان را مجاب می کند تا توجه شود که بی توجهی یا کم توجهی به این موضوع و گماردن افراد کم دقت در نظارت بر امور سازمان چیزی جز شکست برنامه ها سازمان به همراه نخواهد داشت. از جمله کاربردهای مهم و مؤثر پژوهش فعلی می توان به مواردی همچون ارزیابی مدیران موجود در صلاحیت های حرفه ای و مؤلفه های شناسایی شده طی پژوهش، تشخیص نیازهای مدیران فعلی، ارتقای راهکارهای فعلی انتخاب و به کارگیری مدیران حرفه ای در سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان در راستای بهره ور نمودن و کارآمدی سازمانی عنوان کرد. هم چنین مدیران می توانند با بکارگیری از ارزیابی های آنلاین، دقت و توجه در فعالیت ها را بیشتر نمایند (Fakkal & et al, 2020)

(. این صلاحیت با نتایج مطالعات نظریان مادوانی (Nazarian Madvani, 2016) و چوی (Choi, 2014) مطابقت دارد. در بعد روش های برنامه نویسی، مدیران میانی به جز آن که باید برای هر ماه کاری برنامه آماده نماید، ضرورت دارد که برای فعالیت در طی یک دوره کوتاه مدت و بلند مدت، برنامه مربوطه خود را تهیه نمایند. با تهیه برنامه مدیران، می توانند مشکلات احتمالی را پیش بینی کنند، فنون مناسب فعالیت را فراهم کرده و با اعتماد به نفس بیشتری محیط کاری را اداره نماید، هم چنین تهیه برنامه ها از فراموش شدن عوامل اصلی جریان کاری جلوگیری می کند و به اجرای مراحل فعالیت های سازمانی به ترتیب و به شیوه های منطقی کمک کرده و از بی نظمی در سازمان جلوگیری می کند. این صلاحیت با نتایج مطالعات مک ملین و گاربانو (McMillin & Garbone, 2020) یلدیز و کنگلجیل (Yıldız & Kangalgil, 2014) و احدی و همکاران (Ahadi & et al, 2013) مطابقت دارد.

در ادامه، این مدیران پایینی هستند که می توانند در محیط عمل تمام راهبردها و اهداف از پیش تعیین شده را در محیط عمل به سرانجام برسانند. آن ها می بایست در این زمینه تجربه بالایی داشته باشند تا اصلاح عملیات به کمترین حد ممکن برسد و نتایج این تحقیق نشان داد که در زمره صلاحیت های حرفه ای مدیران پایینی، تجربه ورزشی بالاترین میانگین را دارد. بطوریکه تجربه از مهم ترین عوامل صلاحیت های حرفه ای مدیران در این سطح بود بطوریکه نتایج پژوهش انگلبرخت و همکاران (Engelbrecht & et al, 2017) نشان داد که مهارت محور بودن افراد در حوزه تخصصی، شانس موفقیت و پشرفت آنان را بیشتر می کند. در همین راستا یکی از راهکارهای سرعت بخشیدن در امر تجربه را می توان به آموزش اشاره نمود (Lu & et al, 2021). بطوریکه آموزش مهارت های جدید، موجب رشد و پیشرفت صلاحیت های حرفه ای در رده های مختلف مدیریتی به ویژه سطوح پایینی می شود. بطوریکه در بررسی برداشت مربیان ورزشی از صلاحیت های حرفه ای خود و نیازمندی به آموزش های مرتبط ضروری با صلاحیت های حرفه ای، سانتوس و همکاران (Santos & et al, 2010) نشان دادند که درک مربیان ورزشی از صلاحیت خود را تحت تأثیر تجربه آن ها قرار دارد و مربیانی با تجربه پایتتر صلاحیت خویش را نیز پایتتر درک می کردند. همچنین مربیانی که تحصیلات آکادمیک بالاتری در رشته تربیت بدنی یا سایر رشته ها داشتند خود را شایسته تر از مربیانی که فاقد این امتیاز بودند، ارزیابی می کردند. به طور کلی، اکثریت مربیان خود شایسته و دارای صلاحیت می دانستند؛ اما با این وجود آنها به این نکته که نیازهای آموزشی بازخورد مهمی برای آموزش مربیان فراهم می آورد، اعتراف داشتند. نتایج این مطالعه علاقه مند مربیان به افزایش دانش و صلاحیت در دامنه گسترده ای از حیطه های مربوط به حرفه از جمله صلاحیت برنامه ریزی سالانه و چند ساله، صلاحیت مربوط به تمرین و جهت دهی رقابت و صلاحیت آموزشی مربیگری را نشان داد. بطوریکه نتایج پژوهش هنری (Honari, 2018) تحت عنوان طراحی مدل صلاحیت ها و ویژگی های حرفه ای معلمان تربیت بدنی و ورزش نشان داد که مهم ترین صلاحیت مربوط به حیطه آموزشی و توسعه حرفه ای می باشد. هم چنین با شناخت پیامدهای حاصل از رفتارهای واکنشی مثبت که شامل تقویت، تشویق اقتضایی اشتباه، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، چشم پوشی از اشتباه و تأثیر آن بر عملکرد؛ مدیران مربوطه می توانند در ارائه بازخورد از رفتارهای واکنشی مثبت و طبیعی هم استفاده کنند.

از نتایج و کاربردهای مهم و مؤثر استفاده از این نتایج می توان به موارد زیر اشاره کرد: استفاده از پرسش نامه حاصل از این مطالعه به مثابه چک لیستی در مصاحبه با متقاضیان مدیریت در سازمان های ورزشی دولتی؛ ارزیابی مدیران کل سازمان های ورزشی دولتی با شاخص های حاصل از پژوهش؛ بهبود عملکرد سازمان های مربوط در اثر صلاحیت محوری مدیران؛ بهبود وضعیت به کارگیری نیروی انسانی در سازمان های ورزشی دولتی در راستای بالابردن عملکرد سازمان ها؛ تخصصی شدن صلاحیت ها بر حسب سطوح مدیریت؛ تشخیص نیازهای آموزشی مدیران در بحث آموزش و پرورش مدیران ورزشی؛ کاربردی کردن آموزش های مدیران ورزش. هم چنین محققان این مطالعه پیشنهادهایی برای تحقیقات بعدی توصیه می کنند، از جمله، انجام چنین پژوهشی در سازمان های ورزشی غیردولتی و خصوصی و مقایسه با نتایج این تحقیق؛ انجام پژوهش تطبیقی بین صلاحیت های حرفه ای ضروری کشور ما با کشورهای همسایه و کشورهای موفق در این حیطه و بررسی تأثیر محیط خارجی مانند مدیریت کلان، فناوری و غیره بر ابعاد صلاحیت های حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی دولتی. این پژوهش در محدودیت های زمانی سال ۱۳۹۹ انجام شده و تعمیم یافته های آن به سال های آتی با محدودیت مواجه است، لذا در تعمیم نتایج آن باید احتیاط کرد و پژوهش حاضر در سطح سازمان های ورزشی دولتی انجام شده و در تعمیم نتایج به سایر سازمان های ورزشی باید احتیاط لازم صورت گیرد.

References

Ahadi, B., Seyed Ameri, M., Moharramazadeh, M. (2013). Determining the professional standards of physical education teachers using the Delphi method Article published in the Second National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan, Hakim Jorjani Non-Profit Higher Education Institute, (In Persian). Ansari Renani,

G, and Tabatabai, A, (2005). The Impact of Meritocracy on Productivity, Democracy in Iran, Merit Conference in Iran, No. 1, Tehran. .[in persian]

Ahanchiyan, M., Babadi, A.)2013(, Preparation and validation of the questionnaire of performance evaluation departments of managers in university. Teaching and learning Researc. 3(2), pp.147-162. (In Persian).Behrangi, M R, Tabatabai, B (2009). Investigating the Relationship between Entrepreneurial Characteristics of Managers and Their Effectiveness in Kerman Girls' High Schools, Leadership and Educational Management, Volume 3, Number 2, pp. 50- 35.

Asadi, N., Sajadi, S.N., Goudarzi, M., Moradi, A. (2015). Determining the competencies of sports event managers. Journal of Sport Management. 7(2), pp. 159-74. (In Persian).Croonen, E.P., Brand, M.J. (2013). Antecedents of Franchisee Trust. J Market Channels. 20 (1-2):141-68.Croonen , E.P., Brand, M.J. (2013). Antecedents of Franchisee Trust. J Market Channels. 20 (1-2):141-68.

Ashori, M., Ameri, M., Moharam Zadeh, M. (2020). Develop a model of professional competencies for women managers with emphasis on the management of transcendental change in the Ministry of Sports and Youth. Organizational Behavior Management in Sport Studies. 7, 2(26), pp. 21-30. (In Persian).

Bird, A., Osland, J. S., & Lane, H.W. (2004). Global competencies: An introduction. The Blackwell handbook of global management: A guide to managing complexity, pp. 57-80.

Bonakdari, N., Mehran G., Mahro Zadeh, T., Hashemi, S.A. (2016). Characteristics of a worthy teacher in Iranian higher education: A qualitative study. Journal of New Approach in Educational Management. 7(1), 25, pp. 117-138.

Chan, I.Y.S., Liu, A.M.M., Cao, S., Fellows, R. (2013). Competency and empowerment of project managers in China. Management. 25(7), pp. 607-23.

Chih-Ming, Ch., Ying-You, L. (2020). Developing a computer-mediated communication competence forecasting model based on learning behavior features. Computers and Education: Artificial Intelligence. 1, 100004.

Choi, H. S. (2014). Legal competencies essential for golf directors. Journal of Physical Education and Sports Management. 1(2), pp. 9-28.

Darabi, S., Zoroastrian, S. (2018). The effect of social responsibility on organizational performance with emphasis on the strategic role of reputation on employees of sports and youth departments in western Iran. Organizational Behavior Management Studies in Sport. 5(20), pp. 109-123. (In Persian).

Engelbrecht, J., Johnston, K.A., Hooper, V. (2017). The influence of business managers' IT competence on IT project success. International Journal of Project Management. 35, pp. 994–1005.

Epstein, R. M., Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. Jama, 287(2),pp. 226-235.

Fakkal, M., Peeters, M., Lugtig, P., Zondervan-Zwijnenburg, M.A.J., Blok, E., White, T., Van Der Meulen, M., Kevenaar, S.T., Willemsen, G., Bartels, M., Boomsma, D.I., Schmengler, H., Branje, S., Vollebergh, W.A.M. (2020). Testing sampling bias in estimates of adolescent social competence and behavioral control. Developmental Cognitive Neuroscience. 46, 100872.

Fathi, S. (2012). Investigating the Role of Psychological Empowerment on Job Performance and Individual Accountability of Urmia University Staff, M.Sc. Thesis in Public Management, Islamic Azad University of Urmia. (In Persian).

Gall, M., Borg, W., Gal, J. (2005). Quantitative and Qualitive Research in Educational Science and Psychology. Tehran: Shahid Beheshti University Publication, in collaboration with the Publication Samt.

Ghobadi, M., Zolfaghari Zafarnai, R., Kalantari M. (2019). Provide a perceptual framework to institutionalize managers' qualifications. Journal of New Approach in Educational Management. 10(1), 3, pp. 161-189.

Horvat, D., Moll, C., Weidner, N. (2019). Why and How to Implement Strategic Competence Management in Manufacturing SMEs? *Procedia Manufacturing*, 39, pp. 824–832.

Hasannajad, H., Keyhan, J., Hasani, M., Sameri, M. (2023). Relationship between interpersonal and organizational factors with organizational excellence: The mediating role of professional ethics, psychological empowerment and organizational agility. *A scientific research quarterly of a new approach in educational management*. Volume 13, Number 6 - Serial Number 58

February and March 2023

Honari, H. (2018). Designing a model for the physical education teachers' professional characteristics and competencies. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 5, 3(19), pp. 55-68. (In Persian).

Järvinen, T., Virtanen, H., Kajander-Unkuri, S., Salminen, L. (2021). Nurse educators' perceptions of factors related to the competence of graduating nursing students. *Nurse Education Today*. 101, 104884.

Keshavarz1, L., Bahmanzadeh, B., Keshavarz, M.M. (2019). The Analysis of Factors Affecting at the Behavior of Sports Managers in the Success of Iran's Sports Team in 2022 Asian Games. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 6(22), pp. 25-40. (In Persian).

Khorsandi, M., Sadat Mirzazade, Z., Salatin, M. (2014). Investigating the relationship between organizational learning ability and organizational performance in the General Department of Sports and Youth of Khorasan Razavi Province. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2(7), pp.61-68. (In Persian).

Liang, F., Tan, Q., Zhan, Y., Wu, X., Li, J. (2021). Selfish or altruistic? The influence of thinking styles and stereotypes on moral decision-making. *Personality and Individual Differences*. 171, 110465.

Lu, D., Jeong, S.Y., Zhu, L. (2021). Development and Validation of a Management of Workplace Violence Competence Scale for Nursing Practicum Students. *Asian Nursing Research*. 15, pp. 23-29.

Marandi, M., Kashef, S.M., Ameri, S. M. H., Sajeh, R. (2016). Developing a model of job competencies for sport managers. Case Study: Provincial Directorates of Sports Offices. *Journal of Management of Sport Studies*. 42, pp. 63 -84. (In Persian).

McMillin, S.E., Carbone, J.T. (2020). A skillset and a stance: Program planning for cultural competence and cultural humility in home visitation. *Evaluation and Program Planning*. 81, 101819.

Meilin, Y., & Duo, X. (2015). Research on the Human Resource Management Mode based on Competency Model. *Conference on Information in Education, Management and Business (IEMB-15)*. Atlantis Press.

Mirhoseini, F.S., Aghaei, N., Saffari, M. (2019). The Modeling of Professional Competence of Iranian Physical Education Teachers. *Research on Educational Sport*. 7(17), pp. 17-34. (In Persian).

Min, D.J., Cunha Jr, M. (2019). The influence of horizontal and vertical product attribute information on decision making under risk: The role of perceived competence. *Journal of Business Research*. 97, pp. 174–183.

Mousavi, S.N., Shariatnejad, A., Saedi, A. (2018). Designing a human resource risk management model in government organizations using data theory. *Journal of Human Resource Studies*, 8(28), pp. 121-142. (In Persian).

Nazarian Madvani, A. (2016). Evaluation of the factors determining the legal competencies of sports executives from the perspective of academic experts and sports managers. *Journal of Sports Management*. 8(4), pp. 567-588. (In Persian).

Ong, M., Mayer, D.M., Tost, L.P., Wellman, N. (2018). When corporate social responsibility motivates employee citizenship behavior: The sensitizing role of task significance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 144, pp. 44-59.

Pham, H., Kim, Y.K. (2019). The effects of sustainable practices and managers' leadership competences on sustainability performance of construction firms. *Sustainable Production and Consumption* 20, pp. 1–14.

- PMBOK Guide, (2004). A Guide for the Project Management Body of Knowledge. Third Edition.
- Puente-Maxera, F., Méndez-Giménez, A., Martínez de Ojeda, D. (2020). Games from around the world: Promoting intercultural competence through sport education in secondary school students. *International Journal of Intercultural Relations*. 75, pp. 23–33.
- Rahmani, A., Vaziri Nejad, R., Ahmadi Nia, H., Rezaian, M. (2020) Methodological Principles and Applications of the Delphi Method: A Narrative Review. *J Rafsanjan Univ Med Sci*. 19(5), pp. 515-38. (In Persian).
- Rahimi, H., Aghababaei R. (2013). The Relationship between Organizational Culture and Professional Ethics: Faculty Members of Kashan University. *Education Strategies in Medical Sciences*. 6(2), pp. 62-67. (In Persian).
- Rahimizadeh, M., Sajjadi, S.N., Goodarzi, M., Farahani, M. (2018). Provide a three-dimensional model of the challenges of e-commerce development in the country's sports industry. *New approaches in sports management*. 6(20), pp. 9-20. (In Persian).
- Romppanen, E., Korhonen, M., Salmelin, R.K., Puura, K., Luoma. L. (2021). The significance of adolescent social competence for mental health in young adulthood. *Mental Health & Prevention*. 21, 200198.
- Roşca, V. (2014). Web interfaces for e-CRM in sports: evidence from Romanian football. *Management & Marketing*. 9(1).
- Salminen, L., Tuukkanen, M., Clever, K., Fuster, P., Kelly, M., Kiel'e, V., Koskinen, S., Sveinsd'ottir, H., L'oyttyniemi, E., Leino-Kilpi, H. (2021). The competence of nurse educators and graduating nurse students, *Nurse Education Today*. 98, 104769.
- Santos, S., Mesquita, I., Graça, A., & Rosado, A. (2010). Coaches' perceptions of competence and acknowledgement of training needs related to professional competences. *Journal of sports science & medicine*. 9(1), 62.
- Schmengler, H., Branje, S., Vollebergh, W.A.M. (2020). Testing sampling bias in estimates of adolescent social competence and behavioral control. *Developmental Cognitive Neuroscience*. 46, 100872.
- Schulze, H., Bals, L. (2020). Implementing sustainable purchasing and supply management (SPSM): A Delphi study on competences needed by purchasing and supply management (PSM) professionals. *Journal of Purchasing and Supply Management*. 26(4), 100625.
- Schulze, H., Bals, L., Johnsen, T.E. (2019). Individual competences for sustainable purchasing and supply management (SPSM). *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. ۱۳۱-۱۱۲ .(۱۲) ۳ .
- Schulze, H., Bals, L. (2018). Implementing sustainable supply chain management: A literature review on required purchasing and supply management competences. *Social and Environmental Dimensions of Organizations and Supply Chains*. 171-194
- Sutcliffe, J.T., Benson, A.J., Bruner, M.W. (2019). Parents value competence more than warmth in competitive youth ice hockey coaches: Evidence based on the innuendo effect. *Psychology of Sport and Exercise*. 43, pp. 82-89.
- Vila, L.E., Pérez, P.J., Coll-Serrano, V. (2014). Innovation at The Workplace: Do Professional Competencies Matter? *Journal of Business Research*. 67 (5), pp. 752- 757.
- Vitez O, (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics? *J Bus Ethics*; 100(2), pp. 515-30.
- Wilcox, Y., King, J. (2014). A professional grounding and history of the development and formal use of evaluator competencies. *Canadian Journal of Program Evaluation*. 28(3).
- Yıldız, E., Kangalgil, M. (2014)r The examination of physical education teacher's professional competence and ideas regarding their teaching methods. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*. 5(1), pp. 61-76.

Zhang, X., Malik, M.J., Cui, Y., Peng, X. (2020). A 2020 research commentary on the trust repair life cycle for “How to use apology and compensation to repair competence- versus integrity-based trust violations in e-commerce. *Electronic Commerce Research and Applications*. 40, 100945

