

## ساخت و اعتباریابی ابزار شایستگی‌های محوری مدیران ادارات ورزش و جوانان

حبیب هنری<sup>۱</sup>، امین راجی<sup>۲</sup>، فهیمه مؤمنی‌فر<sup>۳</sup>

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی

۲. عضو هیأت‌علمی مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام‌نور

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام‌نور\*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۸/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۱۹

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر، ساخت و اعتباریابی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان بود. جامعه آماری پژوهش را نخبگان مدیریت ورزشی شامل: اعضای هیأت‌علمی رشته تربیت‌بدنی، رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، مدیران منتخب و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند (۴۵۰ نفر) که بر مبنای جدول مورگان، ۲۰۹ نفر از آن‌ها به روش تصادفی - طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده، ابزار ۵۸ سؤالی شاخص‌های شایستگی شامل چهار عامل کلی (فراشایستگی، شناختی، اجتماعی و وظیفه‌ای) بود که بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از بسیار زیاد=یک تا بسیار کم=پنج) به سؤالات آن امتیازدهی شد. شایان‌ذکر است که اعتبار صوری و محتوایی ابزار توسط اساتید مدیریت ورزشی تأیید گردید. همچنین، از شاخص‌های توصیفی برای توصیف داده‌ها، از آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی، از آزمون کرویت بارتلت برای تعیین کفایت نمونه‌گیری و از تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار سازه در نرم‌افزار اس.پی.اس.اس و لیزرل استفاده شد. یافته‌ها نشان‌دهنده پایایی (۰/۹۴) برای ابزار شاخص‌های شایستگی می‌باشد. در خصوص اعتبار سازه نیز مشاهده می‌شود که هر ۵۸ سؤال رابطه معناداری با عامل‌ها داشته‌اند. همچنین، نسبت شاخص‌های دو به درجه آزادی (۱۰۶/۹۸۷)، (۰/۷۸=۰/۰۷۸=آ.ر.ام.سی، ۰/۹۴=ان.اف.آی، ۰/۹۳=ان.ان.اف.آی، ۰/۹۴=سی.اف.آی، ۰/۹۲=جی.اف.آی و ۰/۹۰=ای.جی.اف.آی برآزش مدل را تأیید می‌کنند. به‌طور کلی، نتایج حاکی از آن است که تمامی عامل‌ها پیشگوی خوبی برای مفهوم شایستگی مدیران ادارات ورزش و جوانان بوده و اعتبار درونی و بیرونی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان تأیید می‌شود.

واژگان کلیدی: اعتبار، شایستگی، تحلیل عاملی

### مقدمه

برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک وجود داشته باشد و این ضوابط به گونه‌ای انتخاب شوند که قابل‌سنجش باشند. مفهوم "شایستگی"<sup>۱</sup> یکی از رویکردهایی است که در دهه‌های اخیر به دنیای مدیریت عرضه شده است. این مفهوم که ابتدا توسط مک‌کلند<sup>۲</sup> (۱۹۷۳) به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده توفیق کارکنان در شغل و محک‌گزینش معرفی شد، عبارت است از ویژگی‌های فردی و سازمانی مشتمل بر مهارت، توان و دانش که فرد را قادر به ایفای نقش و وظیفه در امور محول‌شده به وی می‌نماید. همچنین، لی<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) وجود نیروهای شایسته را برای سازمان به‌عنوان مزیتی رقابتی در نظر می‌گیرد. راه‌کار اطمینان از انتصاب مطلوب، توجه به رعایت شرایط احراز شغل، ارزیابی عملکرد و مدنظر قراردادن شایستگی‌های مدیران است. شایستگی در تمام سطوح باید موردتوجه قرار گیرد و آنچه مهم می‌باشد، این است که این امر باید از بالاترین سطح آغاز گردد و برای تحقق اهداف سازمانی می‌بایست افراد لایق و کاردان در رأس امور قرار گیرند. بدیهی است که به‌جز 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 به‌شکل مطلوبی استفاده نماید. ادارات ورزش و جوانان در ارتباط دائم با اقشار جامعه در سنین متفاوت بوده و باید از توانایی تعلیم نیروی عظیم انسانی جهت پرداختن به ورزش و نیز در بعد قهرمانی برای حضور در میادین بین‌المللی برخوردار باشند. علاوه‌براین، برای جلوگیری از هدررفتن نیرو و سرمایه لازم است اولویت‌های مربوطه رعایت گردد؛ لذا، انتظار می‌رود زمانی که مؤلفه‌ها و محورهای شایستگی تعیین می‌شود، انتخاب و انتصاب مدیران با توجه به این مؤلفه‌ها صورت گیرد (بازیاری و امیرتاش، ۱۳۸۵، ص. ۸). در حال حاضر، در کشور ما انتصاب مدیران در بهترین حالت بر مبنای تجربه و مدرک تحصیلی (هر دو مورد گذشته‌مدار هستند) صورت می‌گیرد و توجه چندانی به تبیین شایستگی‌های مدیران ادارات ورزش و جوانان نمی‌شود. بازیاری و امیرتاش (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی میزان تطابق انتصاب مدیران سازمان تربیت‌بدنی" به این نتیجه رسیدند که معیاری برای انتصاب مدیران سازمان وجود ندارد. در پژوهش دیگری که شریعتی و عربیون (۱۳۸۶) انجام دادند، مشخص شد که از میان ۱۲ وزارتخانه که دارای مراکز پژوهشی هستند، صرفاً سه وزارتخانه از ضوابط انتصاب مدیران مراکز مطالعاتی برخوردار بودند و در بیشتر موارد مدیران این مراکز بنا به تشخیص مدیران مافوق انتصاب پیدا می‌کردند. همچنین، نتایج پژوهش گراوند (۱۳۷۸) نشان داد که انتصاب حدود

- 
1. Competence
  2. McClland
  3. Lee

۴۶ درصد از مدیران آموزش و پرورش با آیین‌نامه انتصابات همخوانی ندارد. در پژوهشی مشابه، معروفی (۱۳۷۸) گزارش کرد که سیستم جذب و انتصاب در سازمان مخابرات دارای نواقص و کاستی‌های فراوانی است. برای برون‌رفت از این وضعیت می‌توان با لحاظ نمودن معیارهای شایستگی برای انتصاب مدیران ورزشی، تحولی اساسی در نظام انتصاب ایجاد نمود. در این راستا، گودرزی (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان "طراحی و تبیین مدل مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی" عنوان نمود که خوش‌خلقی، احترام و ادب در مهارت‌های انسانی؛ دانش مدیریت ورزشی در مهارت‌های فنی؛ منظم‌بودن در مهارت‌های ادراکی مدیران میانی سازمان تربیت‌بدنی در اولویت می‌باشند. ویلکینوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) نیز شایستگی‌های مدیران میانی را در ۵۵ مورد شناسایی نمود و از شایستگی‌های وظیفه‌ای، شناختی و صفات شخصیتی به‌عنوان مؤلفه‌های شایستگی نام برد. همچنین، دولویکز<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در زمینه شایستگی‌های رهبری، ۱۵ شایستگی را در سه مؤلفه شناسایی کرد: شایستگی‌های احساسی، شایستگی وظیفه‌ای و شایستگی‌های فکری. نادری خورشیدی (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی انتصاب مدیران میانی" عوامل توانایی در برقراری ارتباطات قوی غیررسمی، تعهد به ارزش‌های سازمان و عوامل قانونی را به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انتصاب مدیران میانی عنوان کرد. همچنین، لیئو<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی شایستگی‌های کلیدی مدیران را در پنج بعد اصلی و ۳۰ شاخص تعیین نمود. ابعاد اصلی این شایستگی‌ها عبارت هستند از: اثربخشی حرفه‌ای<sup>۴</sup>، برنامه‌ریزی بازاریابی<sup>۵</sup>، مدیریت بازاریابی<sup>۶</sup>، مدیریت رابطه با مشتری<sup>۷</sup> و بین‌المللی‌سازی<sup>۸</sup>. شیخ (۱۳۸۸) نیز قابلیت‌های مدیران را در چهار بعد مهارت‌ها، ویژگی‌های فردی، دانش و ارزش‌ها با ۱۲ مؤلفه و ۴۱ شاخص مشخص نمود. علاوه‌براین، زاپاتیس<sup>۹</sup> (۲۰۱۰) شایستگی‌های موردنیاز سرپرستان را بدین‌شرح ذکر نمود: فنی، مفهومی (توانایی نوآوری، تغییر و انطباق با شرایط مشکل)، شایستگی‌های بین‌شخصی (مهارت‌های ارتباطی، نوشتاری و شفاهی و دانش تنوع‌های فرهنگی)، شایستگی‌های اداری (بودجه و برنامه‌ریزی استراتژیک، درک مدیریت هزینه، اجرای کنترل‌های هزینه کار، بودجه‌بندی، دانش برنامه‌ریزی استراتژیک، توان اداری حرفه‌ای،

- 
1. Vilkinos
  2. Dulewicz
  3. Liou
  4. Professional Effectiveness
  5. Marketing Plannig
  6. Marketing Management
  7. Customer Relationship Management
  8. Internationalize Ability
  9. Zopiatis

مدیریت زمان، مهارت‌های سازمان و مهارت‌های کامپیوتر)، شایستگی‌های مدیریت رهبری، توان رهبری، مهارت تصمیم‌گیری، تعامل اخلاقی، ثبات و کنترل احساسی. همچنین، بنیادی (۱۳۹۱) در پژوهشی با اولویت‌بندی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام‌خمينی(ره) و مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، ۷۱۳ کد، ۸۴ مفهوم و چهار مقوله اصلی که برخی دارای مقولات فرعی (شایستگی فردی، شایستگی بین‌فردی، شایستگی سازمانی و شایستگی بینشی) بودند را ارائه نمود و عنوان کرد که شایستگی‌های فردی و سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشند. شیری (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران بخش دولتی کشور را در چهار بعد فراشایستگی، شناختی، اجتماعی و وظیفه‌ای با ۱۱ مؤلفه و ۶۶ شاخص ارائه کرد که در این اولویت‌بندی، سه شاخص ارزیابی و مدیریت عملکرد، صداقت و راستگویی و دانش فنی بیشترین اهمیت را داشتند. علاوه بر این، بوکر<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود گزارش کرد که شایستگی‌های محوری مدیریتی، ارتباط بسیار زیادی با عملکرد مدیران دارد؛ اما سلسله‌مراتب این شایستگی‌ها در سطوح مختلف مدیریتی با یکدیگر متفاوت می‌باشد. وی شایستگی‌های محوری برای مدیران میانی را به ترتیب اولویت شایستگی‌های همکاری، تفکر استراتژیک، مدیریت تیمی، رهبری اقتضایی، انگیزه و یادگیری ذکر نمود. الدنات<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) نیز شایستگی‌های رهبری را که بر مدیریت تأثیر ویژه‌ای دارند، در سه بعد مربیگری، نوآوری و هدایت‌کنندگی جای داد؛ 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 سازمانی، شفافیت نقش‌ها، تلفیق و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی و نیز این‌که تناسب شغل و شاغل با عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد، جابه‌جایی، قصد ترک خدمت، استرس و موفقیت در کار مرتبط می‌باشد، توجه به شایستگی‌های محوری مدیران ادارات ورزش و جوانان بیش از گذشته به چشم می‌خورد. دو ابزاری که در حال حاضر به تصمیم‌های تطابق شغل و شاغل کمک می‌کنند، عبارت هستند از: مدل‌های شایستگی و تحلیل شغل (ای، ۲۰۰۶، ۱۴)؛ بنابراین، مجموعه شایستگی‌های شخص می‌بایست متناسب با شغل موردتصدی وی بوده و بررسی شایستگی‌های موردنیاز مدیران ورزشی سبب شناسایی، مؤلفه‌بندی و تبیین شایستگی‌ها شده و رعایت آن در انتصابات، سبب سپردن کار به کاردان می‌گردد. در حال حاضر، اهمیت انتصاب مدیران به‌گونه‌ای است که در فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶)، علاوه بر موارد تجربه و مدرک تحصیلی، به موفقیت مدیر در شغل قبلی و

- 
1. Bucur
  2. Oldnat
  3. Ey

همچنین، توجه به شایستگی برای انتصاب در مشاغل مدیریت حرفه‌ای (به‌استثنای مشاغل سیاسی مندرج در ماده ۷۱ قانون مذکور) در تمامی دستگاه‌های اجرایی الزام قانونی وجود دارد. از طریق شناسایی شایستگی‌های موردنیاز مدیران ادارات ورزش و جوانان و داشتن پرسش‌نامه معتبر در این زمینه، چهارچوبی برای انتخاب بهینه مدیران ورزشی فراهم می‌شود تا در فرایند انتخاب به‌عنوان راهنمای عمل مدنظر قرار گیرد. همچنین، در انتخاب و انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان شایسته‌سالاری لحاظ می‌شود و زمینه برای رعایت عدالت در انتصابات فراهم می‌گردد. علاوه‌براین، اجرای امور مرتبط با شاخص‌های مختلف شایستگی‌ها از قبیل مدیریت مذاکره، رهبری تیمی، ارتباطات و آگاهی سازمانی با رعایت ترجیحات تسهیل می‌شود. ذکر این نکته ضرورت دارد که در این پژوهش دیدگاه‌های متون اسلامی شامل: شایستگی‌های موردنظر قرآن کریم و احادیث شریف پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه معصومین (ع) پیرامون شایستگی‌ها با مدل‌های شایستگی مدیران در متون علمی مدیریت ورزشی تلفیق گردیده است. شایان ذکر است که عیدی و همکاران (۱۳۹۲) عنوان کرده‌اند که ابزارهای معتبر، گام مهمی در تعمیم یافته‌ها و تکمیل چرخه اجرای پژوهش محسوب می‌شوند.

از آن‌جا که ضرورت توجه به شایستگی‌های مدیران ادارات ورزش و جوانان بیش از گذشته به‌چشم می‌خورد و نیز این‌که در امر مدیریت ورزشی لازم است ابزارهای اطلاعاتی معتبر جهت جمع‌آوری داده‌های جامع استفاده شود، در پژوهش حاضر برآنیم به اعتباریابی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری مدیران ادارات ورزش و جوانان (به‌منظور تحقق اهداف موردنظر) بپردازیم.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های کاربردی و توسعه ابزار محسوب می‌شود که به‌لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نظر کنترل متغیرها، غیرآزمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، نخبگان مدیریت ورزشی شامل: اعضای هیأت‌علمی رشته تربیت‌بدنی گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه‌های وزارت علوم، رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، مدیران منتخب و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۴۵۰ نفر بود.

در این پژوهش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی - طبقه‌ای انجام گرفت و افراد نمونه براساس جدول مورگان معادل ۲۰۹ نفر انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها پس از بررسی اسناد و مدارک، از ابزار پژوهشگرساخته استفاده گردید. بدین ترتیب که به کتاب‌ها، مقالات و پایان‌نامه‌های موردنیاز در سایت‌ها و پایگاه‌های علمی مختلف برای تکمیل ادبیات نظری پژوهش مراجعه شد و جهت دستیابی به اهداف از ابزار پژوهشگرساخته استفاده شد و برای گزارش اعتبار سازه، تحلیل عاملی تأییدی

مرتبه اول مورد استفاده قرار گرفت. براساس نتایج، ۵۸ شایستگی تأیید شد که تعداد ۱۵ سؤال در بعد شایستگی وظیفه‌ای (مؤلفه مدیریتی و رهبری)؛ ۵ سؤال در بعد شناختی (مؤلفه حرفه‌ای)؛ ۱۶ سؤال در بعد شایستگی اجتماعی (مؤلفه‌های رفتاری، سیاسی - اجتماعی و فرهنگی - ارتباطی)؛ ۲۲ سؤال آن در بعد شایستگی فراشایستگی (با زیرمقیاس‌های مؤلفه‌های اخلاقی، اعتقادی، شخصی، کارآفرینی و تقویت بهداشت روانی) بود. تمامی سؤالات بر مبنای مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از بسیار زیاد = یک تا بسیار کم = پنج) ارزش‌گذاری شدند. در ادامه، اعتبار ابزار به تأیید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آن در یک مطالعه مقدماتی با حضور ۳۰ آزمودنی مورد بررسی قرار گرفت و معادل (۰/۹۴) محاسبه شد. شایان ذکر است که در تحلیل داده‌ها علاوه بر محاسبه شاخص‌های توصیفی (شامل: محاسبه جداول توزیع فراوانی، درصدها، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین)، به محاسبه شاخص‌های استنباطی نیز اقدام شد. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها نیز از نرم‌افزارهای آماری اس.پی.اس.اس<sup>۱</sup> و لیزرل<sup>۲</sup> استفاده شد و تحلیل عاملی تأییدی<sup>۳</sup> برای تعیین اعتبار سازه به کار رفت.

## نتایج

نتایج نشان می‌دهد که میانگین سنی ۲۰۹ نفر از شرکت‌کنندگان در پژوهش معادل (۳۷/۱۳) سال است که از این تعداد، ۳۲ نفر (۱۵/۳۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۶۶ نفر (۳۱/۵۷ درصد) مدرک کارشناسی ارشد و ۱۱۱ نفر (۵۳/۱۱ درصد) دارای تحصیلات دکتری می‌باشند. در جدول شماره یک، شاخص‌های توصیفی متغیرهای شایستگی به تفکیک گزارش شده است. براساس نتایج، میانگین و انحراف استاندارد مقیاس شایستگی به ترتیب برابر با (۴/۰۰) و (۰/۵۲) است. همچنین، میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه فراشایستگی به ترتیب برابر با (۴/۰۶) و (۰/۵۶)؛ میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه شایستگی‌های اجتماعی به ترتیب برابر با (۳/۹۲) و (۰/۴۹)؛ میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه شایستگی‌های وظیفه‌ای به ترتیب برابر با (۴/۰۱) و (۰/۶۴)؛ میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه شایستگی‌های شناخت به ترتیب برابر با (۴/۰۲) و (۰/۷۳) می‌باشد.

- 
1. SPSS
  2. Lisrel
  3. Confirmatory Factor Analysis

جدول ۱- اطلاعات توصیفی تمامی متغیرها

مقیاس	تعداد	حداقل	حداکثر	میانه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
فراشایستگی	۲۰۹	۱/۸۴	۵/۰۰	۴/۰۷	۴/۰۶	۰/۵۶	۰/۰۵
شایستگی‌های اجتماعی	۲۰۹	۲/۶۷	۵/۰۰	۳/۹۰	۳/۹۲	۰/۴۹	۰/۰۵
شایستگی‌های وظیفه‌ای	۲۰۹	۱/۲۹	۵/۰۰	۴/۰۷	۴/۰۱	۰/۶۴	۰/۰۶
شایستگی‌های شناختی	۲۰۹	۱/۰۰	۵/۰۰	۴/۰۰	۴/۰۲	۰/۷۳	۰/۰۷
شایستگی کل	۲۰۹	۱/۷۳	۴/۹۸	۴/۰۳	۴/۰۰	۰/۵۲	۰/۰۵

میزان پایایی در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نتایج حاصل از بررسی پایایی ابزار نهایی نشان می‌دهد که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب رؤسای ادارات ورزش و جوانان معادل ( $\alpha=0/94$ ) می‌باشد. در جدول شماره دو، نتایج ضریب آلفای کرونباخ در مورد پایایی عامل‌های فراشایستگی ( $0/920$ )، وظیفه‌ای ( $0/919$ )، شناختی ( $0/935$ ) و اجتماعی ( $0/832$ ) گزارش شده است.

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

ابعاد	مؤلفه‌ها	هم‌بستگی سؤال با نمره کل
وظیفه‌ای $\alpha=0/919$	مدیریتی	۰/۸۲۲
	رهبری	۰/۹۵۸
	اعتقادی	۰/۷۷۸
فراشایستگی $\alpha=0/920$	اخلاقی	۰/۸۵۴
	شخصی	۰/۹۱۲
	کارآفرینی	۰/۸۸۷
شناختی $\alpha=0/935$	بهداشت روانی	۰/۹۹۵
	حرفه‌ای	۰/۸۴۵
	رفتاری	۰/۸۷۱
اجتماعی $\alpha=0/832$	سیاسی	۰/۷۱۴
	فرهنگی	۰/۸۵۴

به منظور بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از آزمون کی.ام.او که مقدار آن همواره بین صفر تا یک در نوسان می‌باشد، استفاده شد. نتایج جدول شماره سه نشان می‌دهد که عدد معناداری کی.ام.او برای تمامی شایستگی‌ها بیشتر از (۰/۷) است؛ لذا، می‌توان گفت که داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب می‌باشند. همچنین، برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر این که ماتریس هم‌بستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد، در جامعه برابر با صفر نیست، از آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج جدول شماره سه نشان‌دهنده اطمینان از کفایت نمونه‌گیری می‌باشد؛ زیرا، عدد معناداری آزمون بارتلت معادل (sig<۰/۰۵) است.

جدول ۳- نتایج آزمون بارتلت و کیسر - می.یر - اوکلین (کی.ام.او)

ردیف	شایستگی	نتایج KMO	نتایج کرویت بارتلت	
			مجدور کای	درجه آزادی
۱	فراشایستگی	۰/۸۲۰	۱۱۴۵۲/۲۹	۲۷۰
۲	شناختی	۰/۷۵۲	۱۸۰/۷۹	۱۲
۳	اجتماعی	۰/۷۸۰	۶۶۸/۲۷	۸۹
۴	وظیفه ای	۰/۹۳۲	۱۵۸۵/۳۴	۱۹۸

شایان ذکر است که اجرای تحلیل عاملی شرط دیگری نیز دارد و 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 (۰/۳۰) قرار دارند که بیانگر هم‌بستگی بالا بین تک تک مؤلفه‌ها با کل آزمون و مناسب بودن آن جهت تحلیل عاملی می‌باشد.



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

شماره سؤال (شاخص‌ها)	ضریب آلفا	شماره سؤال (شاخص‌ها)	ضریب آلفا	شماره سؤال (شاخص‌ها)	ضریب آلفا
۱	۰/۷۴	۲۰	۰/۴۹	۳۹	۰/۶۶
۲	۰/۳۳	۲۱	۰/۵۱	۴۰	۰/۴۲
۳	۰/۵۶	۲۲	۰/۶۳	۴۱	۰/۸۱
۴	۰/۵۸	۲۳	۰/۷۵	۴۲	۰/۴۸
۵	۰/۵۳	۲۴	۰/۶۵	۴۳	۰/۴۱
۶	۰/۵۱	۲۵	۰/۴۱	۴۴	۰/۴۱
۷	۰/۶۵	۲۶	۰/۵۱	۴۵	۰/۶۱
۸	۰/۸۱	۲۷	۰/۵۵	۴۶	۰/۴۱
۹	۰/۶۶	۲۸	۰/۶۱	۴۷	۰/۸۲
۱۰	۰/۷۷	۲۹	۰/۳۵	۴۸	۰/۴۳
۱۱	۰/۶۲	۳۰	۰/۳۸	۴۹	۰/۵۲
۱۲	۰/۵۶	۳۱	۰/۵۵	۵۰	۰/۶۶
۱۳	۰/۸۶	۳۲	۰/۵۴	۵۱	۰/۷۴
۱۴	۰/۶۴	۳۳	۰/۶۹	۵۲	۰/۷۵
۱۵	۰/۶۵	۳۴	۰/۴۶	۵۳	۰/۷۲
۱۶	۰/۶۳	۳۵	۰/۵۲	۵۴	۰/۵۱
۱۷	۰/۶۴	۳۶	۰/۵۳	۵۵	۰/۶۵
۱۸	۰/۶۶	۳۷	۰/۸۶	۵۶	۰/۴۳
۱۹	۰/۵۴	۳۸	۰/۴۵	۵۷	۰/۴۶

نتایج تحلیل عاملی تأییدی هریک از متغیرهای پژوهش توسط نرم‌افزار لیزرول به صورت جداگانه برای هر متغیر به دست آمد که نتایج آن در جدول شماره پنج نشان داده شده است. لازم به ذکر است که به منظور کاهش متغیرها و در نظر گرفتن آن‌ها به عنوان یک متغیر، بار عاملی به دست آمده باید بیشتر از (۰/۳) باشد.

جدول ۵- پارامترهای تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول شاخص‌های شایستگی مدیران ادارات ورزش و جوانان

مجدور همبستگی چند گانه	بار عاملی	شاخص‌ها	شماره سوال	مؤلفه‌ها	ابعاد
۰/۵۸	۰/۷۰	چه میزانی مهارت‌های هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱	مدیریت	وظیفه‌ای
۰/۵۳	۰/۹۹	چه میزانی توان سازماندهی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲		
۰/۵۱	۰/۶۴	چه میزانی آموزش و بهسازی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳		
۰/۳۵	۰/۵۱	چه میزانی تجربه مدیریت ورزشی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴		
۰/۶۸	۰/۸۰	چه میزانی تدوین استراتژی مطلوب بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۵		
۰/۵۵	۰/۸۴	چه میزانی ترسیم چشم‌انداز مطلوب بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۶		
۰/۶۰	۰/۷۴	چه میزانی نظارت بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۷		
۰/۶۴	۰/۷۸	چه میزانی مهارت‌های هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۸		
۰/۶۷	۰/۸۲	چه میزانی پیش‌بینی و آینده‌نگری بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۹	مدیریت	وظیفه‌ای
۰/۴۴	۰/۷۰	چه میزانی مدیریت تضاد بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۰		
۰/۴۳	۰/۶۹	چه میزانی تیم‌سازی و رهبری تیمی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۱		
۰/۳۹	۰/۶۳	چه میزانی رهبری تغییر بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۲		
۰/۳۴	۰/۵۷	چه میزانی مدیریت استرس بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۳		
۰/۵۵	۰/۷۴	چه میزانی استفاده موثر از قدرت بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۴		
۰/۵۶	۰/۷۵	چه میزانی بکارگیری رهبری اقتضایی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۵		

ادامه جدول ۵- پارامترهای تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول شاخص‌های شایستگی مدیران ادارات ورزش و

جوانان

مجدور همبستگی چند گانه	t**	بار عاملی	شاخص‌ها	شماره سوال	مؤلفه‌ها	ابعاد
۰/۶۵	۹/۴۷	۰/۸۰	چه میزانی دانش بکارگیری تکنولوژی اطلاعات بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۶	حرفه‌ای	تکنولوژی
۰/۵۶	۸/۵۳	۰/۷۵	چه میزانی آگاهی از حقوق ورزشی و مسائل قانونی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۷		
۰/۵۸	۸/۸۰	۰/۷۶	چه میزانی آگاهی از فنون اداره جلسه بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۸		
۰/۳۲	۶/۲۹	۰/۵۹	چه میزانی آگاهی از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۱۹		
۰/۳۵	۶/۷۷	۰/۶۲	چه میزانی دانش مدیریت ورزشی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۰		
۰/۵۵	۷/۸۷	۰/۶۹	چه میزانی استقلال فکری و عملی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۱	رفتاری	اجتماعی
۰/۴۱	۷/۶۵	۰/۶۷	چه میزانی سخت‌کوشی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۲		
۰/۳۴	۶/۳۳	۰/۵۸	چه میزانی شجاعت و قاطعیت در تصمیم بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۳		
۰/۵۰	۷/۶۷	۰/۶۷	چه میزانی انعطاف‌پذیری بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۴		
۰/۶۹	۱۰/۲۱	۰/۸۳	چه میزانی رفتار شهروندی سازمانی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۵		
۰/۵۵	۸/۸۱	۰/۷۵	چه میزانی مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی اجتماعی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۶		
۰/۹۸	۴/۰۲	۰/۹۹	چه میزانی قانون‌مداری بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۷		
۰/۲۵	۳/۴۳	۰/۵۲	چه میزانی مدیریت جریان‌های سیاسی اثرگذار بر واحد بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۸	سیاسی - اجتماعی	
۰/۴۷	۷/۶۱	۰/۶۷	چه میزانی بصیرت سیاسی و تحلیل محیط سیاسی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۹		

ادامه جدول ۵- پارامترهای تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول شاخص‌های شایستگی مدیران ادارات ورزش و جوانان

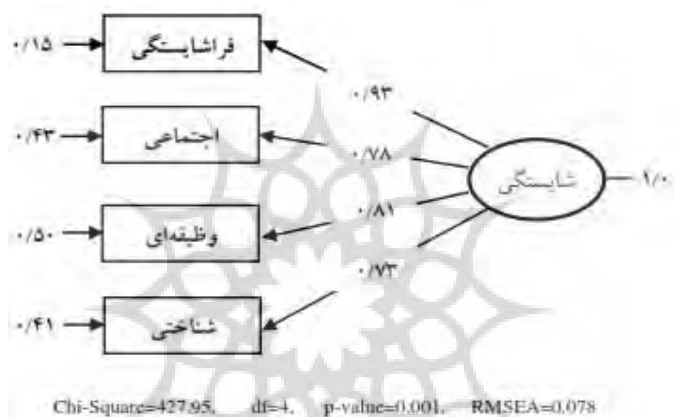
مجدور همبستگی چند گانه	r**	بار عاملی	شاخص‌ها	شماره سوال	مؤلفه‌ها	ابعاد
۰/۴۳	۷/۳۹	۰/۶۶	چه میزانی تصویرسازی مثبت از عملکرد واحد بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۲۹	فرهنگی - ارتباطی	اجتماعی
۰/۵۵	۸/۳۵	۰/۷۱	چه میزانی تاثیر و نفوذ بر دیگران بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۰		
۰/۶۵	۹/۹۲	۰/۸۱	چه میزانی مهارت های ارتباطی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۱		
۰/۶۹	۱۰/۷۴	۰/۸۵	چه میزانی قدرت مذاکره و اقناع کنندگی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۲		
۰/۶۵	۱۰/۰۲	۰/۸۱	چه میزانی اعتمادسازی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۳		
۰/۵۰	۸/۳۰	۰/۷۰	چه میزانی همدلی و درک دیگران بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۴		
۰/۵۴	۹/۱۰	۰/۷۵	چه میزانی درک و مدیریت تفاوت‌های فرهنگی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۵		
۰/۵۹	۸/۹۸	۰/۷۵	چه میزانی خودآگاهی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۶		
۰/۴۹	۹/۶۱	۰/۷۵	چه میزانی اعتماد به نفس بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۷		
۰/۷۹	۱۲/۱۴	۰/۹۲	چه میزانی مدیریت زمان بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۸		
۰/۵۶	۸/۴۱	۰/۷۲	چه میزانی داشتن انگیزه بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۳۹	فرآینبی	فرآینبی
۰/۴۹	۹/۳۴	۰/۷۲	چه میزانی داشتن ثبات فکری بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۰		
۰/۶۳	۹/۷۲	۰/۸۰	چه میزانی داشتن تفکر استراتژیک بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۱		
۰/۵۲	۸/۴۲	۰/۷۲	چه میزانی شناخت فرهنگ سازمانی بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۲		
۰/۴۲	۷/۱۸	۰/۶۴	چه میزانی گرایش به خلاقیت و نوآوری بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۳	کارآفرینی	کارآفرینی
۰/۳۵	۷/۱۱	۰/۶۰	چه میزانی تمایل به ریسک و مخاطره بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۴		

ادامه جدول ۵- پارامترهای تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول شاخص‌های شایستگی مدیران ادارات ورزش و جوانان

مجدور همبستگی چند گانه	بار عاملی	شاخص‌ها	شماره سوال	مؤلفه‌ها	ابعاد
۰/۵۴	۰/۸۱	چه میزانی <u>اهتمام به توسعه و تقویت مراکز مشاوره(رفتاری و کاری)</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۵	بهداشت روانی	
۰/۶۷	۰/۷۹	چه میزانی <u>بسترسازی برای فعالیت های ورزشی</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۶		
۰/۵۹	۰/۷۴	چه میزانی <u>بسترسازی برای همکاری مبتنی بر اعتماد بین کارکنان</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۷		
۰/۵۹	۰/۸۵	چه میزانی <u>مهارت ایجاد آرامش روانی محیط کار</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۸		
۱/۱۲	۱/۰۳	چه میزانی <u>بسترسازی محیط سالم برای رشد</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۴۹		
۰/۳۴	۰/۶۳	چه میزانی <u>مقید به انجام واجبات و ترک محرمات بودن</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۵۰	اعتقادی	فراشایستگی
۰/۴۹	۰/۶۸	چه میزانی <u>پایبندی به ارزش‌های اسلامی</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۵۱		
۰/۵۰	۰/۷۱	چه میزانی <u>گذشت و ایثار</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۵۲	اخلاقی	
۰/۳۶	۰/۶۱	چه میزانی <u>خوش خلقی</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۵۳		
۰/۶۶	۰/۸۰	چه میزانی <u>امانت‌داری و حفظ اسرار</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۵۴		
۰/۴۷	۰/۶۶	چه میزانی <u>صداقت و راستگویی</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۵۵		
۰/۶۴	۰/۷۹	چه میزانی <u>تواضع و فروتنی</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۵۶		
۰/۵۸	۰/۷۰	چه میزانی <u>روحیه عدالت خواهی</u> بر ارتقاء سطح عملکرد مدیران تاثیر دارد؟	۵۷		

\*\* P < ۰/۰۱

شکل شماره یک نشان می‌دهد که در شایستگی‌های محوری مدیران ادارات ورزش و جوانان به ترتیب اولویت، شایستگی اجتماعی با بار عاملی (۰/۹۲)، فراشایستگی با بار عاملی (۰/۷۷)، شایستگی وظیفه‌ای با بار عاملی (۰/۷۵) و شایستگی شناختی با بار عاملی (۰/۷۱) تأثیر دارند؛ لذا، با توجه به این که هیچ‌کدام از بارهای عاملی مؤلفه‌های شایستگی‌های محوری کمتر از (۰/۳) نمی‌باشد، تمامی آن‌ها در پرسش‌نامه حفظ می‌شوند.



شکل ۱- مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد (تحلیل عاملی) ابعاد شایستگی‌های محوری مدیران ادارات وزارت ورزش و جوانان

همان‌طور که در جدول شماره شش مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌ها در حد بسیار مطلوب گزارش شده‌اند و مدل با داده‌ها برازش نسبی دارد که این امر بیانگر همسوبودن گویه‌ها با سازه نظری بوده و تمامی سؤالات و عامل‌های مطرح‌شده می‌توانند در پرسش‌نامه شایستگی‌های محوری مدیران ادارات وزارت ورزش و جوانان حفظ شوند.

جدول ۶- شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های شایستگی مدیران ادارات

میزان کیفیت ارزش	نام شاخص
۱۰۶/۹۸۷ (p=۰/۰۰۱)	آماره‌ی دو (df/χ <sup>2</sup> )
۰/۰۷۸	ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)
۰/۹۴	شاخص نرم‌شده‌ی برازش (NFI)
۰/۹۳	شاخص نرم‌نشده‌ی برازش (NNFI)
۰/۹۴	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۲	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)

در جدول شماره‌ی هفت، ابتدا ضرایب هم‌بستگی تک‌متغیری پیرسون بین متغیرهای پژوهش در سطح مدیران ارشد محاسبه شده و سپس، معناداری ضرایب هم‌بستگی محاسبه شده در جامعه آماری موردآزمون قرار گرفته است؛ بنابراین، برای آزمون معناداری میزان هم‌بستگی از آزمون تی استفاده شده است. براساس جدول فوق، ضریب هم‌بستگی بین تمامی متغیرهای شایستگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد (هم‌بستگی‌های معنادار با ستاره مشخص شده‌اند). در این ارتباط، بیشترین هم‌بستگی معنادار گزارش شده بین متغیر "فراشایستگی" و "شناختی" (r=۰/۷۶) و کمترین ضریب هم‌بستگی معنادار بین متغیر "وظیفه‌ای" و متغیر "شناختی" (r=۰/۵۴) گزارش شده است. به‌طور کلی، مشاهده می‌شود که میزان هم‌بستگی بین مؤلفه‌های مورد اشاره در حد مطلوب می‌باشد.

جدول ۷- هم‌بستگی متغیرهای شایستگی و معناداری آن‌ها

ابعاد	فراشایستگی	اجتماعی	وظیفه‌ای	شناختی
فراشایستگی	۱/۰۰			
اجتماعی	۰/۷۲*	۱/۰۰		
وظیفه‌ای	۰/۶۳*	۰/۶۷*	۱/۰۰	
شناختی	۰/۷۶*	۰/۶۷*	۰/۵۴*	۱/۰۰

\* P < ۰/۰۵

## بحث و نتیجه گیری

خداوند متعال در آیه ۵۸ سوره نساء می‌فرماید: "ان الله يامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها". علی‌رغم این‌که مفهوم شایستگی در سال‌های اخیر به‌صورت گسترده‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی به‌کار گرفته شده است؛ اما جامعه پژوهشگران و کاربران منابع انسانی، تعریف یکسانی را از شایستگی ارائه نکرده‌اند و موضوع انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان بر مبنای شایستگی تاکنون در داخل کشور بررسی نشده و لذا، وجود ابزاری استاندارد و معتبر که بتواند به‌خوبی شاخص‌های شایستگی‌های محوری انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان را شناسایی کند، بیش از پیش احساس می‌شود؛ از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف تعیین اعتبار و پایایی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان که شاخص‌هایی قابل‌اعتماد و معتبر داشته باشد، انجام گرفت. از آن‌جایی‌که اساس و پایه هرگونه پژوهشی، استفاده و به‌کارگیری ابزارهای معتبر و پایا بوده و تفسیر و تحلیل نتایج پژوهش به اعتبار ابزار مورد استفاده بستگی دارد، پژوهشگران باید از اعتبار ابزارها اطمینان کسب کنند (بورنز، ۱۹۹۹، ۱۲۴). یافته‌های به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی این پژوهش، به‌طور منطقی به حمایت از ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان پرداخته است. یافته‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش مؤید آن است که این ابزار، ابزاری معتبر در زمینه ورزش می‌باشد و پژوهشگران و مدیران ورزشی کشور می‌توانند در ارزیابی انتصابات از آن استفاده نمایند.

پژوهش حاضر دارای مشابهت‌ها و تفاوت‌هایی با مطالعات قبلی می‌باشد. بررسی نتایج و مقایسه تطبیقی نشان می‌دهد که این پژوهش در تعداد ابعاد با مطالعات دولویکز (۲۰۰۳)، گودرزی (۱۳۸۱)، شیخ (۱۳۸۹)، شیرینی (۲۰۱۲)، بنیادی (۱۳۹۱) و بوکر (۲۰۱۳) همسویی دارد. به لحاظ تعداد مؤلفه‌ها نیز با پژوهش‌های فریدمن<sup>۲</sup> (۱۹۸۹)، ای (۲۰۰۶)، باتلر<sup>۳</sup> (۲۰۰۶)، شیخ (۱۳۸۹) و شیرینی (۲۰۱۲) همراستا است. همچنین، از نظر تعداد شاخص‌ها با مطالعات فریدمن (۱۹۸۹)، ای (۲۰۰۶)، باتلر (۲۰۰۶) و شیرینی (۲۰۱۲) همخوان می‌باشد. لازم‌به‌ذکر است که تمامی پژوهش‌های خارجی به‌لحاظ عدم توجه به شایستگی‌های اخلاقی و تقویت بهداشت روانی در محیط کار، با پژوهش حاضر تفاوت دارند.

در پژوهش حاضر پایایی ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان معادل (۰/۹۴) به‌دست آمد که نشان‌دهنده ثبات درونی بالایی است. شیرینی (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی

---

1. Burns  
2. Friedman  
3. Batler



پایایی ابزار شایستگی‌های مدیران بخش دولتی را معادل (۰/۹۵) گزارش نمود. همچنین، پایایی عامل‌های فراشایستگی برابر با (۰/۹۲۰)، وظیفه‌ای (۰/۹۱۹)، شناختی (۰/۹۳۵) و اجتماعی (۰/۸۳۲) به دست آمد که نشان می‌دهد عامل شناختی دارای بیشترین میزان ثبات می‌باشد. بدین ترتیب، می‌توان گفت که هماهنگی درونی عامل‌ها (بیش از حد نصاب ۰/۷۰) در سطح مطلوبی قرار داشته و مقدار خطای اندازه‌گیری در کمترین حد بوده است. این یافته بیانگر آن است که ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان ابزار معتبری است که می‌تواند به پژوهشگران و مدیران حوزه ورزش در ارزیابی انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان کمک نماید. شایان ذکر است که عامل‌های مشابه با عامل‌های پژوهش حاضر در مطالعات دیگری موردسنجش قرار گرفته است. در این راستا، ویلکینوس (۲۰۰۰) در پژوهشی که بر روی مدیران انجام داد، عامل‌های شایستگی‌های شناختی را معادل (۰/۸۳) گزارش نمود. همچنین، دولویکز (۲۰۰۳) در پژوهشی پایایی عامل شایستگی‌های وظیفه‌ای را برابر با (۰/۸۵) اعلام نمود. نتایج پژوهش شیری (۲۰۱۲) نیز پایایی عامل‌های شایستگی‌های اجتماعی و فراشایستگی را به ترتیب معادل (۰/۹۰) و (۰/۸۱) دانست. علاوه بر این، در خصوص اعتبار سازه ابزار و قدرت پیشگویی سؤالات، نتایج مقادیر تی - والیو<sup>۱</sup> نشان داد که تمامی سؤالات به خوبی توانسته‌اند پیشگوی معناداری برای عامل‌های خود باشند؛ بنابراین، تمامی سؤالات موجب تأیید ساختار نظری ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان شده‌اند؛ در نتیجه، با مقادیر تی - والیو مشخص شده برای سؤالات، اعتبار آن‌ها تأیید می‌گردد. علاوه بر این، نتایج در خصوص ارتباط بین عامل‌های جزئی با عامل‌های کلی نشان داد که ۱۵ سؤال در بعد شایستگی وظیفه‌ای (مؤلفه مدیریتی و رهبری)، پنج سؤال در بعد شناختی (مؤلفه حرفه‌ای)، ۱۶ سؤال در بعد شایستگی اجتماعی (مؤلفه‌های رفتاری، سیاسی - اجتماعی و فرهنگی - ارتباطی) و ۲۲ سؤال آن در بعد شایستگی فراشایستگی (با زیرمقیاس‌های مؤلفه‌های اخلاقی، اعتقادی، شخصی، کارآفرینی و تقویت بهداشت روانی) قرار دارد. از سوی دیگر، در بررسی رابطه عامل‌های کلی با شایستگی‌های محوری مدیران ادارات ورزش و جوانان مشاهده شد که در شایستگی‌های محوری مدیران ادارات ورزش و جوانان به ترتیب اولویت فراشایستگی با بار عاملی (۰/۹۳)، شایستگی وظیفه‌ای با بار عاملی (۰/۸۱)، شایستگی اجتماعی با بار عاملی (۰/۷۸) و شایستگی شناختی با بار عاملی (۰/۷۳) تأثیر دارند؛ لذا، با توجه به این که هیچ کدام از بارهای عاملی مؤلفه‌های شایستگی‌های محوری کمتر از (۰/۳) نمی‌باشد، تمامی آن‌ها در پرسش‌نامه حفظ می‌شوند؛ بنابراین، می‌توان گفت که هر چهار عامل توانسته‌اند پیشگوی خوب و مناسبی برای ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان باشند؛ در نتیجه، اعتبار درونی و

بیرونی ابزار مورد تأیید می‌باشد. در این ارتباط، هو و بنتلر<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) بیان می‌دارند که شاخص‌های چندگانهٔ برازندگی، ارزیابی جامعی را از برازش مدل یک ابزار ارائه می‌دهند. در این پژوهش، در آزمون خوبی برازش شایستگی‌های محوری مدیران ادارات ورزش و جوانان، نسبت شاخص‌های دو به درجهٔ آزادی معادل (۱۰۶/۹۸۷)،  $0/078 = \text{آ.ر.ام.سی}^2$ ،  $0/94 = \text{ان.اف.آی}$ ،  $0/93 = \text{ان.ان.اف.آی}$ ،  $0/94 = \text{سی.اف.آی}$ ،  $0/92 = \text{جی.اف.آی}$  و  $0/90 = \text{ای.جی.اف.آی}$  برازش ابزار را تأیید کردند. به‌عنوان نتیجهٔ کلی، ابزار شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان به‌لحاظ شاخص‌های برازش مناسب بوده و برازندگی آن تأیید می‌شود. با توجه به مباحث عنوان‌شده، استقرار نظام شایستگی در وزارت ورزش نیازمند بسترسازی فرهنگی مناسب و تحقق مجموعه‌ای از اقدامات می‌باشد؛ از این رو، پیشنهاد می‌گردد از شاخص‌های شناسایی‌شدهٔ این پژوهش به‌عنوان معیارهای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان استفاده گردد تا شایسته‌پروری و شایسته‌داری صورت پذیرد. باید عنوان کرد که انتخاب و انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان بر مبنای شایستگی، مستلزم وجود معیارها و ضوابطی شایسته‌محور می‌باشد؛ اما نظام فعلی انتصابات، گذشته‌مدار بوده و صرفاً به سابقهٔ خدمت توجه می‌نماید؛ لذا، لازم است در کنار توجه به این عوامل، به عملکرد داوطلب در مشاغل قبلی و مدرک تحصیلی نیز توجه شود و ملاک اصلی برای انتصاب، احراز شایستگی‌های موردنیاز مدیران ادارات ورزش و جوانان باشد. علاوه‌براین، طراحی بانک اطلاعات مدیران شایسته به‌عنوان بخشی از حافظهٔ نظام اداری وزارت ورزش و جوانان می‌تواند کمبود اطلاعاتی سازمان‌ها برای شناسایی و استفادهٔ بهینه از مدیران شایسته را مرتفع نماید. وجود چنین سیستمی سبب می‌گردد افراد توانایی‌ها و مهارت‌های خویش را توسعه داده و تقویت نمایند. همچنین، می‌توان با توجه به اهمیت موضوع و نتایج به‌دست‌آمده، از مراکز ارزیابی درون‌سازمانی برای بررسی و ارتقای مدیران ادارات ورزش و جوانان استفاده نمود.

نقش و اهمیت انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان دلیل روشنی است برای دستیابی به ابزاری معتبر تا بتوان از طریق آن به شایسته‌سالاری که در دین اسلام ریشه داشته و با آموزه‌های دینی ما آمیخته شده است، دست یافت.

در جمع‌بندی نهایی می‌توان بیان داشت که این ابزار، یک ابزار چندبعدی شامل: ابعاد فراشایستگی (مؤلفه‌های اخلاقی، اعتقادی، شخصی، کارآفرینی و تقویت بهداشت روانی)، شناختی (مؤلفهٔ حرفه‌ای)، اجتماعی (مؤلفه‌های رفتاری، سیاسی - اجتماعی و فرهنگی - ارتباطی) و وظیفه‌ای

(مؤلفه‌های مدیریتی و رهبری) با تأیید اعتبار ساختاری می‌باشد؛ لذا، در تلاش برای انتصاب مدیران ادارات ورزش و جوانان قابل کاربرد است.

### منابع

1. Bazyari, A., & Amirtash, A. M. (2006). Appointment of directors with terms of meritocracy in Physical Education Organization. *Journal of Motor and Sport Science*, 7, 1-10. (Persian).
2. Bonyadi Naini, A. (2012). Designing of the competence's pattern of managers and NAJA commanders from the perspective of Imam Khomeini (rah) and Supreme Leader. *Journal of Supervision and Inspection*, 19, 7-19. (Persian).
3. Bucur, I., (2013). Managerial core competencies as predictors of managerial performance, on different levels of management. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 72, 365-9.
4. Burns, N., & Grove, S. K. (1999). *Understanding nursing research* (2<sup>nd</sup> ed). Philadelphia: W. B. Saunders Company. 571-9.
5. Dulewicz, F., Chamopoulou, P., & Mentzas, G. (2003). A semantic web architecture for integrating competence management and learning paths. *Journal of Knowledge Management*, 12(6), 121-36.
6. Ey, P. (2006). Atrack- by- approach to performance competence Modeling. (Unpublished doctoral dissertation). Touro University in California
7. Friedman, G., (1989). Women in management: Competence and development. (Unpublished doctoral dissertation). Cast Western Reserve University.
8. Geravand, O. (1999). Designing a model for investigation and research on the effectiveness of management in education. *Journal of Management Culture*, 11, 75-86. (Persian)
9. Goudarzi, M. (2002). Design and explain patterns of triple managerial skills of PEO in Physical Education Organization. (Unpublished doctoral dissertation). Tarbiyat Modares University. (Persian)
10. 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.
11. Lee, Sh. (2009). Does empathy mediate the relationship between neuroticism and depressive symptomatology among college students? *Personality and Individual Differences*, 47, 429° 33.
12. Liou, Sh. (2009). Exploring the professional competency contents for international marketer in Taiwan. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 53, 881-5.
13. Maroufi, K. H. (2008). Improve staff morale governmental organizations: Role of organizational trust and competence of public administrations. (Unpublished master dissertation). Tarbiyat Modares University. (Persian).
14. McClland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American J Psychologist*, 28(1), 1° 14.
15. Oldnat, K. M. (2014). Leadership competencies profiles and managerial effectiveness in Greece. *Procedia Economics and Finance*, 9, 380-90.

16. Shariati, M. T., & Arabiyon, A. (2007). Method of selection and appointment of directors of research units (with emphasis on Jihad). *Research and Construction in Agriculture and Horticulture*, 76, 185-96. (Persian).
17. Sheykh, E. (2010). Iranian Islamic model management capabilities in the public sector. (Unpublished doctoral dissertation). Allameh Tabatabai University. (Persian).
18. Shiri, A. (2012). A prioritization of competency components of operational managers from management experts view a case study. *International Business Research*, 5, 203-9. (Persian).
19. Vilkenos, Touro. (2000). Changing competences of public managers: Tensions in commitment. *The Public-Sector Management*, 13, 333-41.
20. Zopiatis, Anastasios. (2010). Is it art or science? Chef.s competencies for success. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 459-67.

### استناد به مقاله

هنری، حبیب، راجی، امین، و مؤمنی‌فر، فهیمه. (۱۳۹۶). ساخت و اعتباریابی ابزار شایستگی‌های محوری مدیران ادارات ورزش و جوانان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۹(۴۳)، ۱۴۱-۶۰. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.2277.1469

Honari. H., Raji. A., & Momenifar. F. (2017). Making and Validation of a Tool for Determining Core Competencies for Appointment of Administrative Manager of Sports and Youth. *Sport Management Studies*, 9(43), 141-60. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2017.2277.1469

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## Making and Validation of a Tool for Determining Core Competencies for Appointment of Administrative Manager of Sports and Youth

H. Honari<sup>1</sup>, A. Raji<sup>2</sup>, F. Momenifar<sup>3</sup>

1. Associate Professor of Sport Management, Allameh Tabataba'i University
2. Faculty of Physical Education, Payame Noor University
3. Assistant Professor of Sport Management, Payame Noor University\*

Received: 2016/04/07

Accepted: 2016/10/22

---

### Abstract

The aim of present study was to make and validate a tool for determining core competencies for appointment of Administrative Manager of Sports and Youth. 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 57 item which contains included 4 general factors (meta-competencies, cognitive dimension, social dimension and functional dimension). In order to make sure about validity of this questionnaire, an expert panel composed of management professors was applied. For testing its reliability, 30 questionnaires were completed and 0.94 Cronbach's alpha was achieved 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 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. Indexes  $\chi^2/df=106.987$ , RMSEA=0.078, NFI=0.94, NNFI=0.93, CFI=0.94, GFI=0.92 and AGFI=0.90 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 operational sport managers in Iranian ministry of youth and sports model was accepted.

**Keywords:** Competency, Factor Analysis, Validity

---

---

\* Corresponding Author

Email: f.momenifar91@yahoo.com