

## طراحی و تبیین چارچوب تعیین شایستگی کانونی شغلی در ورزشکاران حرفه ای

الهام شکرانی<sup>۱</sup>

محمد رضا برومند<sup>۲</sup>

عباس خدایاری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۲۶

هدف تحقیق حاضر، تعیین و ارزیابی مؤلفه های شایستگی کانونی شغلی ورزشکاران حرفه ای می باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی با هدف کاربردی است. جامعه پژوهش شامل تمامی افراد آگاه به موضوع پژوهش شامل مدیران، اساتید، مربیان و مشاوران شغلی حوزه ورزش حرفه ای کشور بود. برآورد نمونه بر حسب تعداد قابل کفایت برای تحلیل در نرم افزار SmartPLS تعیین گردید (۳۵ نفر) و به صورت هدفمند (قضای) نمونه گیری شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته «شایستگی های کانونی شغلی ورزشکاران حرفه ای» که شامل ۱۶ مولفه اصلی و ۸۴ گویه بود بعد از تایید روایی و پایایی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نسخه سوم نرم افزار SmartPLS انجام شد.

یافته ها نشان داد که ۱۶ شایستگی کانونی شغلی شناسایی شده برای ورزشکاران به ترتیب میزان اثر شامل سبک زندگی، شایستگی های موردی، دستیابی به شغل، انتخاب شغل، سلامت، محیط زیستی، حفظ شغل، استراتژیک، کسب و کار، روانشناسی، تاثیرگذاری، بین المللی، نرم افزاری، رهبری، سیاسی و مدیریت ورزشی است و تمامی این ابعاد به طور معنی داری تبیین کننده سازه شایستگی های کانونی شغلی ورزشکاران حرفه ای بودند. براساس نتایج پژوهش می توان گفت که شایستگی های کانونی شغلی ورزشکاران حرفه ای دارای تنوع و دامنه وسیعی از شایستگی های مختلف می باشد. از این رو مسیر شغلی ورزشکاران دارای پویایی و پیچیدگی مهارتی است.

**واژگان کلیدی:** شایستگی کانونی، آمادگی شغلی، آینده شغلی، اشتغال ورزشکاران و ورزش حرفه ای

## مقدمه

اگر چه ورزش در کشورهای توسعه یافته به عنوان یک شغل و حرفه مطرح شده است، اما در ایران هنوز گام‌های اولیه خود را برای حرفه‌ای شدن طی می‌کند. ورزشکاران حرفه‌ای در تمام رشته‌های ورزشی در طول دوره ورزشی‌شان با تغییرات متفاوتی رو به رو می‌شوند. بنابراین داشتن سازماندهی و برنامه‌ریزی برای هر مرحله مورد نیاز است و پرداختن به این موضوع باعث از بین رفتن بسیاری از مشکلات ورزشکاران حرفه‌ای می‌شود (چری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). ورزشکار حرفه‌ای علاوه بر اینکه ورزش را به عنوان شغل و حرفه خود انتخاب کرده است، باید نکات مربوط به حرفه‌ای بودن را رعایت کند و خود را برای هر مرحله از این فرآیند آماده نماید (آبت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). چالشی که بسیاری از ورزشکاران حرفه‌ای و تراز اول با آن رو به رو هستند، مسئله آینده شغلی آنهاست و به نظر می‌رسد رهنمون‌ها و هدایت‌های لازم جهت ورود به بازار کار برای ورزشکاران وجود ندارد و ورزشکاران در این زمینه نیاز به راهنمایی‌های ویژه دارند تا با عوامل مهم تاثیرگذار در آینده شغلی‌شان بیشتر آشنا شوند.

اشتغال و کارایی در ورزش مانند صنعت‌های دیگر با مشکلاتی مواجه است؛ با این تفاوت که افراد در ورزش با علاقه‌های کاری که تبدیل به کار ورزشی می‌شود، صنعت ورزش را با کیفیت نموده و باعث رشد کلیه شاخه‌ها به خصوص مدیریت ورزشی شده‌اند. از این رو، به نظر می‌رسد با به کارگیری و هدایت درست ورزشکاران و افراد حرفه‌ای در ورزش می‌توان به نتایج شغلی مناسبی در آینده دست یافت (هاچینسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). یکی از وظایف بسیار اساسی و مهم در نظام مدیریتی، فراهم کردن شرایطی است که در آن افراد بتوانند از مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های کلیدی و متناسب با نیازها و شرایط دنیای صنعت و مشاغل برخوردار شوند (صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی، ۱۳۹۱). در این راستا ارائه مفهوم شایستگی‌های کانونی<sup>۴</sup> شغلی به عنوان یک راهبرد جدید از اهمیت خاصی برخوردار می‌گردد؛ چراکه ورود به بازار کار و حتی بقای یک فرد در بازار کار، بستگی به میزان و نوع دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های هر فرد دارد (صالحی عمران، ۱۳۹۳).

شایستگی‌ها را می‌توان دانش، بینش، نگرش‌ها و مهارت‌هایی دانست که موجب پویایی افراد در روابط با دیگران، دست‌یابی به شغل مناسب، انتقال موفق از شغلی به شغل دیگر، حضور موثر در فعالیت گروهی و نوآوری در حل مسائل اجتماعی می‌شود. این شایستگی‌ها آنقدر اهمیت دارند که ادبیات مختلف از آنها با عنوان «شایستگی‌های عام» یاد نموده است. این شایستگی‌ها موجب قابلیت تحرک شغلی بیشتر نیروی کار می‌شود و افراد با این صلاحیت‌ها بهتر می‌توانند نسبت به تحولات شغلی آینده واکنش نشان دهند (سازمان جهانی کار، ۲۰۰۸). با نگاهی به ادبیات رایج در توسعه منابع انسانی، الگوی شایستگی شغلی برای مشاغل و حرفه‌های مختلف دیده می‌شود؛ برای مثال، الگوی شایستگی شغلی مدیران، الگوی شایستگی شغلی پزشکان، الگوی شایستگی شغلی مهندسان و الگوی شایستگی شغلی دانش‌آموختگان علوم ورزشی.

1. Cherry
2. Abbott
3. Hutchinson
4. Core Competencies

در بین انواع شایستگی های شغلی، مفهوم جدیدی با عنوان شایستگی های کانونی مطرح شده است. شایستگی های کانونی، مجموعه ای از شایستگی های اساسی و مورد نیاز برای شناخت وظایف شغلی مهم در سطحی رضایت بخش و یا ممتاز تعریف شده است. به عبارت دیگر، شایستگی های کانونی، مستقیماً با وظایف کلیدی شغلی و خوشه های شایستگی های عمومی و شایستگی خاص هر حوزه در ارتباط هستند (سامیان و همکاران، ۱۳۹۶). اصطلاح شایستگی کانونی ضرورتاً بر دانش و مهارتی تاکید دارد که شامل مجموعه ای از ویژگی های شخصیتی و مرتبط به هم است و می تواند تعداد متغیرهایی را که عملکرد شغلی را تبیین و پیش بینی می کنند، افزایش دهد (کلاردی، ۲۰۰۸). بُنک<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) اشاره می کند کسی که دارای شایستگی شغلی است، ضمن اینکه دانش، مهارت و توانایی لازم برای انجام یک حرفه را دارد، قادر به حل مشکلات شغلی به شیوه ای مستقل و متغیر است.

۲۹۵

چالش های شایستگی در مسیر ورزشی - شغلی ورزشکاران تاکنون توسط برخی تحقیقات مورد بررسی قرار گرفته است. جانعلیزاده و همکاران (۱۳۹۱) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که شایستگی های کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران رضایت بخش نیست. هاشمی افوس و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود نشان دادند مشکلات مرتبط با شغل، مهمترین مشکلاتی بودند که ورزشکاران بازنشسته پس از دوران ورزش حرفه ای خود با آن مواجه اند. عیدانی (۱۳۹۵) نشان داد شایستگی های کانونی شغلی دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه های تهران در وضعیت مطلوبی قرار ندارد.

در تحقیقات خارجی نیز کنهون و همکاران (۲۰۰۳) مشخص نموده اند که بدون داشتن شایستگی، مراحل حرفه ای بودن شخص کامل نمی شود. کسب شایستگی لازم بین حرفه ای شدن و تمایلات فرد ارتباط برقرار می کند. شایستگی نباید یک راه ساده و یک طرفه به شمار بیاید، بلکه باید پیچیدگی های آن به درستی شناسایی شود و به صورت اجرایی و کاربردی مورد استفاده قرار بگیرد. مک کنا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۱) شایستگی های کانونی را ابزارهای بسیار مفیدی می دانند که می تواند باعث یادگیری تجربی و نظری به طور همزمان شوند. آن ها یازده شایستگی کانونی شامل حرفه ای، ارزشی، اخلاقی، نیازسنجی، برنامه ریزی، کاربرد، ارزشیابی، ارتباطات سیاسی - راهبردی، سازمانی - مدیریتی، کارگروهي و فناوری را مطرح کرده اند. کوئینگ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در بررسی مؤلفه های شایستگی کانونی برای دانشجویان رشته پزشکی ۹ نوع شایستگی جهت موفقیت در شغل آتی شناسایی کردند: ۱- مسئولیت اخلاقی؛ ۲- قابلیت اعتماد و اطمینان؛ ۳- مهارت های اجتماعی؛ ۴- انعطاف پذیری و سازگاری؛ ۵- شایستگی فرهنگی؛ ۶- ارتباط شفاهی؛ ۷- کار گروهی؛ ۸- مهارت های جهت دهی و رهبری؛ ۹- قابلیت های رشد و پیشرفت سریع.

مرور تحقیقات نشان داد که تاکنون شایستگی های کانونی شغلی در ورزشکاران کشور به صورت تخصصی مورد توجه قرار نگرفته است، این در حالی است که یکی از معیارهای استاندارد برای تعیین صلاحیت شغلی

1. Bunk

2. Mc Kenna

3. Koenig at al.

ورزشکاران برای دوره پس از قهرمانی، شایستگی‌های کانونی شغلی هستند. از این رو، تحقیق حاضر با شناسایی مؤلفه‌های شایستگی کانونی شغلی ورزشکاران حرفه‌ای، تلاش دارد مدلی بدون به منظور تقویت این شایستگی‌ها و آمادگی شغلی بیشتر برای ورزشکاران حرفه‌ای ارائه نماید.

### روش شناسایی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع نظری- کاربردی است که به صورت پیمایشی انجام شد. جامعه پژوهش شامل صاحب نظران حوزه ورزش حرفه‌ای بودند. بدین منظور ۳۵ نفر (۱۵ زن و ۲۰ مرد) از مدیران، اساتید، مربیان و مشاوران حوزه ورزش حرفه‌ای کشور به صورت هدفمند انتخاب و در تحقیق شرکت نمودند. متغیرهای پرسشنامه از طریق بررسی منابع معتبر علمی خارجی و منابع داخلی در زمینه شایستگی کانونی جمع‌آوری شد و در نهایت پس از بررسی و غربالگری، متغیرهایی که بیشترین تکرار و تأکید را در مصاحبه‌ها و مقالات داشتند به عنوان متغیرهای اصلی انتخاب شدند. پرسشنامه نهایی پژوهش مشتمل بر ۸۴ گویه بود که در ۱۶ مؤلفه شایستگی کانونی دسته‌بندی شدند. پرسش‌نامه تحقیق از نوع پاسخ بسته و مقیاس اندازه‌گیری سوالات لیکرت می‌باشد. سوالات ۷ گزینه‌ای و شامل گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف، کمی مخالف، بدون نظر، کمی موافق، موافق، کاملاً موافق با روش امتیاز‌گذاری به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷ است. پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری بین نمونه‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. در این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی برازش مدل استفاده شده است. برای این منظور از نسخه سوم نرم‌افزار SmartPLS استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

در ابتدا روایی و پایایی سازه پژوهش طبق جدول ۱ مورد بررسی قرار گرفت.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱: نتایج مربوط به تحلیل‌های روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

مؤلفه	آلفای کرونباخ	Rho	پایایی مرکب	میانگین واریانس	وضعیت
استراتژیک	۰/۹۳۳	۰/۹۴۳	۰/۹۴۷	۰/۷۱۹	تایید
انتخاب شغل	۰/۹۰۰	۰/۹۰۵	۰/۹۳۱	۰/۷۷۲	تایید
بین‌المللی	۰/۹۲۲	۰/۹۲۸	۰/۹۴۲	۰/۷۶۵	تایید
تاثیرگذاری و تاثیرپذیری	۰/۹۱۰	۰/۹۱۴	۰/۹۳۷	۰/۷۸۹	تایید
حفظ شغل	۰/۹۵۳	۰/۹۵۹	۰/۹۶۲	۰/۸۰۹	تایید
دستیابی به شغل	۰/۹۱۱	۰/۹۱۵	۰/۹۳۳	۰/۷۳۷	تایید
رهبری و پیشرفت فردی	۰/۸۱۳	۰/۸۲۷	۰/۸۸۸	۰/۷۲۷	تایید
روانشناسی	۰/۹۳۹	۰/۹۴۳	۰/۹۵۳	۰/۸۰۴	تایید
سبک زندگی	۰/۹۳۹	۰/۹۴۱	۰/۹۵۲	۰/۷۶۸	تایید
سلامت	۰/۹۳۲	۰/۹۳۵	۰/۹۴۸	۰/۷۸۶	تایید
سیاسی	۰/۹۶۸	۰/۹۷۶	۰/۹۷۴	۰/۸۶۲	تایید
محیط زیستی	۰/۸۵۶	۰/۸۶۵	۰/۸۹۷	۰/۶۳۸	تایید
مدیریت ورزشی	۰/۹۳۳	۰/۹۳۵	۰/۹۴۹	۰/۷۹۰	تایید
موردی	۰/۹۴۷	۰/۹۵۰	۰/۹۵۶	۰/۷۳۱	تایید
نرم افزاری	۰/۹۲۴	۰/۹۳۰	۰/۹۴۳	۰/۷۶۸	تایید
کسب و کار	۰/۸۷۸	۰/۸۸۲	۰/۹۱۲	۰/۶۷۴	تایید

بررسی جدول فوق نشان می‌دهد که شاخص‌های مورد نظر در پژوهش حاضر از اعتبار مناسبی برخوردار هستند؛ بدین صورت که آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، شاخص Rho بالاتر از ۰/۷، پایایی مرکب بالاتر از ۰/۷ و میانگین واریانس بیشتر از ۰/۵ می‌باشد.

با توجه به تایید روایی و پایایی ابزار تحقیق با اطمینان می‌توان به گزارش نتایج مربوط به مدل نهایی پژوهش پرداخت. برای شناسایی همگرایی گویه‌ها با سازه خود، مقدار تی و بار عاملی آنان در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: نتایج مربوط به تأیید گویه های شایستگی کانونی شغلی ورزشکاران حرفه ای

نتیجه	بار عاملی	مقدار $\alpha$	سوالات	متغیر
تایید	۰/۹۲۷	۳۶/۴۶۶	توانایی هدف گذاری بلند مدت	شایستگی های استراتژیک
تایید	۰/۹۱۷	۲۹/۵۰۱	توانایی مشخص نمودن اهداف اصلی و اهداف فرعی	
تایید	۰/۹۲۹	۴۴/۰۲۹	توانایی آینده نگری و تحلیل مسائل آتی پیش رو مرتبط با شغل	
تایید	۰/۹۱۶	۳۱/۵۸۷	توانایی ارتقا و تمایل به یادگیری و یاددهی مادام العمر	
تایید	۰/۹۲۴	۳۵/۸۱۱	توانایی برنامه ریزی شغلی	
تایید	۰/۸۶۱	۱۲/۵۱۳	توانایی سازماندهی شغلی	
تایید	۰/۷۵۹	۸/۱۰۵	توانایی کنترل شغلی	
تایید	۰/۸۶۷	۱۷/۲۰۲	توانایی تشخیص نوع شخصیت	شایستگی های روانشناسی
تایید	۰/۹۳۱	۳۷/۵۷۷	توانایی ارتباط نوع شخصیت با شغل مورد نظر	
تایید	۰/۷۹۶	۷/۸۳۵	توانایی آشنایی با انواع انگیزش	
تایید	۰/۸۹۱	۲۷/۰۶۰	توانایی ارائه انگیزه با توجه به شخصیت افراد	
تایید	۰/۷۹۴	۱۳/۴۳۱	توانایی و تسلط به زبان بدن و استفاده به موقع از آن	
تایید	۰/۹۰۶	۳۲/۲۹۶	توانایی به روز رسانی اطلاعات سیاسی	شایستگی های سیاسی
تایید	۰/۹۴۸	۷۴/۳۰۹	توانایی جلب حمایت دیگران در جهت ارتقای شغلی	
تایید	۰/۹۶۵	۹۶/۶۷۰	توانایی ارتقای تفکر سیاسی بین همکاران و افراد زیر مجموعه	
تایید	۰/۹۳۶	۵۴/۶۵۹	توانایی استخراج مسائل موثر در ورزش	
تایید	۰/۸۶۴	۱۸/۹۲۹	توانایی تحلیل ورزشی از نظر رفتارهای سیاسی	
تایید	۰/۹۳۳	۴۶/۵۹۶	توانایی برقراری ارتباط میان رفتار سیاسی و شغل	
تایید	۰/۸۷۹	۲۳/۶۵۷	توانایی استخراج اطلاعات مرتبط با کسب و کارهای ورزشی	
تایید	۰/۸۰۹	۱۳/۶۳۱	توانایی به کارگیری فنون تجارت	شایستگی های کسب و کار
تایید	۰/۸۷۳	۱۹/۱۰۲	توانایی جذب کمک های فکری شرکت های دولتی و غیردولتی موفق در کسب و کار	
تایید	۰/۸۶۵	۲۰/۳۸۰	توانایی برقراری ارتباط با شرکت های برند در حیطه کسب و کار	
تایید	۰/۸۹۶	۳۸/۴۴۱	توانایی جذب اسپانسر (حمایت های مالی)	
تایید	۰/۸۸۰	۱۴/۸۲۳	توانایی حفظ سلامت جسمانی	
تایید	۰/۹۲۰	۲۸/۸۷۲	توانایی انتقال اطلاعات مرتبط با سلامتی	
تایید	۰/۹۶۰	۶۸/۸۳۸	توانایی به روز نگه داشتن اطلاعات مرتبط با سلامتی	
تایید	۰/۸۹۴	۲۳/۸۷۱	توانایی استفاده از روش های نوین ارتقای سلامت جسمانی	
تایید	۰/۸۴۶	۱۲/۶۴۶	توانایی استفاده از ظرفیت های ارگان های فعال در حیطه سلامت	

متغیر	سوالات	مقدار $\pm$	بار عاملی	نتیجه
شیستگی های مدیریتی ورزشی	توانایی مدیریت تیم ورزشی	۱۰/۹۵۱	۰/۹۵۰	تایید
	توانایی مدیریت سازمان ورزشی	۹/۶۸۴	۰/۸۸۲	تایید
	توانایی مدیریت رویدادهای ورزشی	۹/۶۵۵	۰/۹۳۰	تایید
	توانایی مدیریت اماکن ورزشی	۱۰/۴۴۲	۰/۸۷۲	تایید
	توانایی مدیریت و برنامه ریزی کلی	۵/۶۰۸	۰/۷۳۳	تایید
شیستگی های سبک زندگی	توانایی تدوین سبک زندگی فعال، سالم و به روز	۴/۱۵۱	۰/۵۹۸	تایید
	توانایی تحلیل و استفاده از انواع سبک های زندگی شغلی افراد موفق	۶/۳۴۷	۰/۷۱۸	تایید
	توانایی تحلیل و استفاده از انواع سبک های زندگی شغلی افراد برتر ورزشی	۸/۴۴۳	۰/۷۵۶	تایید
	توانایی به کارگیری برترین سبک زندگی شغلی در حیطه شغلی	۱۱/۸۹۳	۰/۹۲۱	تایید
	توانایی القای سبک زندگی شغلی بهینه به دیگران	۱۰/۵۰۷	۰/۸۸۸	تایید
شیستگی های نرم افزاری	توانایی تسلط به امور رایانه ای	۸/۳۸۱	۰/۸۲۰	تایید
	توانایی به کارگیری نرم افزارهای به روز در حیطه شغل ورزشی	۱۰/۷۶۱	۰/۹۲۸	تایید
	توانایی رفع مشکلات نرم افزاری	۱۰/۳۴۲	۰/۸۹۵	تایید
	توانایی رفع مشکلات سخت افزاری	۹/۵۲۵	۰/۸۶۵	تایید
	توانایی استفاده حرفه ای از اینترنت و شبکه های بین المللی در جهت ارتقای شغل	۱۰/۲۲۵	۰/۸۹۰	تایید
شیستگی های تأثیرگذاری و تأثیرپذیری	توانایی کنترل میزان تأثیرپذیری از سایر افراد و گروه ها	۹/۸۰۶	۰/۸۹۵	تایید
	توانایی تأثیرگذاری در روند رسانه ای مرتبط با شغل	۱۰/۷۱۱	۹۴۱	تایید
	توانایی تأثیرگذاری بر روی گروه های مرجع	۱۰/۳۴۸	۰/۹۳۲	تایید
	توانایی تشخیص میزان تأثیرپذیری از اطلاعات دریافتی و بررسی درست بودن آنها	۱۰/۹۶۳	۰/۹۵۵	تایید
شیستگی های بین المللی	توانایی استفاده از تجارب بین المللی	۱۰/۷۳۸	۰/۹۱۹	تایید
	توانایی برقراری ارتباط با افراد و سازمان های معتبر بین المللی	۹/۰۹۹	۰/۸۵۸	تایید
	توانایی تسلط به زبان بین المللی	۶/۴۶۶	۰/۷۰۰	تایید
	توانایی افزایش کیفیت شغلی از لحاظ بین المللی	۱۱/۱۴۶	۰/۹۳۴	تایید
	توانایی رعایت اخلاق و احترام به دیگران در ارتباطات بین المللی	۹/۷۲۷	۰/۸۵۰	تایید
شیستگی های محیط زیستی	توانایی استفاده از روش های نوین حفظ محیط زیست در حیطه شغلی	۹/۲۳۹	۰/۸۲۵	تایید
	توانایی جذب ارگان های فعال در زمینه محیط زیست	۱۰/۴۹۷	۰/۸۵۱	تایید
	توانایی ارتقای کیفیت شغلی در زمینه رعایت استانداردهای محیط زیستی	۱۰/۰۷۵	۰/۸۶۶	تایید
	توانایی تدوین چارچوب های زیست محیطی براساس استانداردهای جهانی	۵/۲۵۶	۰/۶۸۲	تایید
	توانایی حمایت از برنامه های ارائه شده زیست محیطی	۵/۲۳۶	۰/۶۹۴	تایید

نتیجه	بار عاملی	مقدار $\bar{f}$	سوالات	متغیر
تایید	۰/۸۳۵	۱۲/۳۳۳	توانایی شناسایی علایق، قابلیت ها و توانایی های شغل خود	شایستگی های انتخابی شغل
تایید	۰/۸۸۵	۱۲/۷۰۲	توانایی مرتبط ساختن علایق، قابلیت ها و توانایی ها با مشاغل مناسب	
تایید	۰/۷۷۲	۹/۸۴۰	توانایی انتخاب یک هدف شغلی مناسب	
تایید	۰/۸۴۵	۱۸/۳۰۱	توانایی تدوین یک مسیر شغلی مناسب	
تایید	۰/۸۴۴	۱۲/۶۸۴	توانایی تدوین یک رزومه شغلی	شایستگی های مستطیلی به شغل
تایید	۰/۸۲۲	۹/۱۲۷	توانایی انجام یک پژوهش شغلی	
تایید	۰/۷۸۳	۸/۰۵۶	توانایی تهیه یک نامه درخواست شغلی	
تایید	۰/۸۸۴	۲۴/۲۰۵	توانایی در فن بیان	
تایید	۰/۷۸۱	۱۰/۷۱۲	توانایی به کارگیری فنون مصاحبه شغلی	
تایید	۰/۹۱۲	۱۴/۳۵۴	سر وقت بودن	شایستگی های حفاظ شغل
تایید	۰/۸۳۱	۷/۸۴۴	توانایی ایجاد روابط انسانی مؤثر با دیگران	
تایید	۰/۹۰۶	۲۰/۷۶۷	مدیریت زمان	
تایید	۰/۹۱۳	۱۶/۵۳۳	دلسوزی	
تایید	۰/۸۵۴	۱۰/۸۳۲	توانایی جلوگیری از بروز مشکل	
تایید	۰/۷۴۱	۵/۲۹۷	احترام به دیدگاه های مخالف دیگران	
تایید	۰/۸۸۵	۲۷/۶۹۵	توانایی عضویت در گروه	شایستگی های رهبری و پیروان‌داری
تایید	۰/۹۰۱	۱۳/۷۳۹	توانایی انجام سخنرانی برای یک گروه	
تایید	۰/۸۷۰	۹/۶۳۰	توانایی رقابت موفق با هم‌تایان	
تایید	۰/۹۲۸	۱۷/۰۰۶	وفاداری	شایستگی های موردی
تایید	۰/۹۱۲	۱۸/۱۶۶	نگرش مثبت	
تایید	۰/۸۲۶	۸/۴۶۸	شوخ طبعی	
تایید	۰/۹۵۶	۲۲/۲۳۶	قاطعیت	
تایید	۰/۸۴۳	۱۲/۲۳۲	روحیه خدمتگزاری	
تایید	۰/۸۷۰	۱۲/۳۳۳	ریسک پذیری بالا	
تایید	۰/۹۲۰	۱۳/۲۳۴	انجام کار خوب بدون نظارت دیگران	
تایید	۰/۰۵۸	۰/۴۱۲	روحیه خیرخواهی	

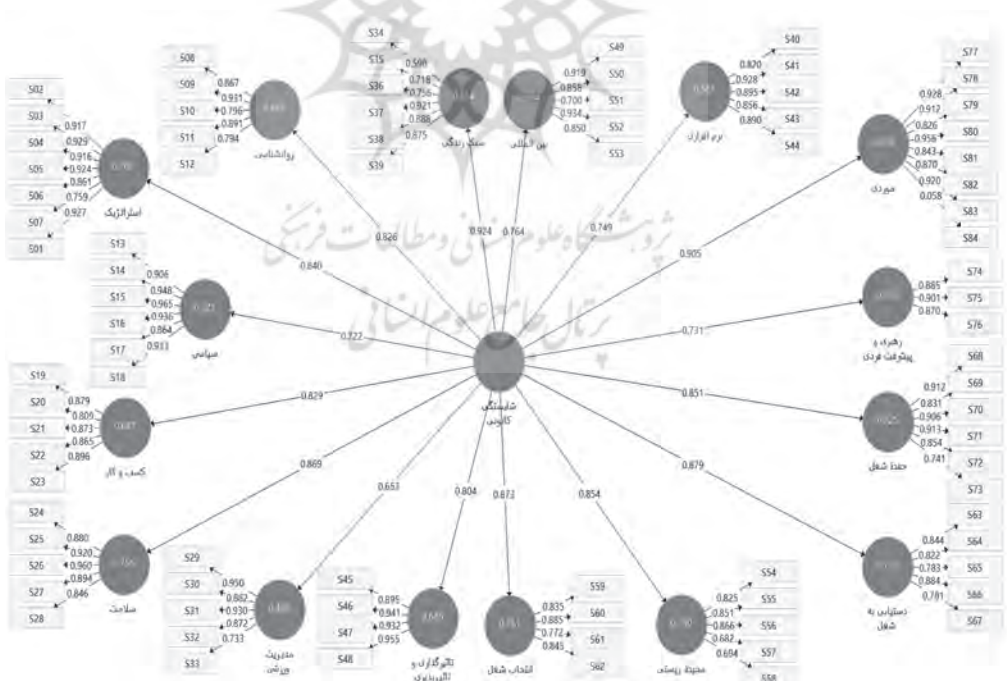
نتایج نشان داد تمام گویه ها به غیر از گویه ۸۴ مورد تایید است. همچنین در جدول ۲، مقادیر ضریب مسیر ابعاد نیز تعیین گردید که نتایج نشان داد تمامی ضرایب مسیر معنی دار هستند و تمامی ابعاد به خوبی شایستگی کانونی را تبیین می کنند.



جدول ۳: مقادیر ضریب مسیر ابعاد شایستگی کانونی شغلی

بُعد - متغیر	ضریب مسیر	نتیجه	بُعد - متغیر	ضریب مسیر	نتیجه
استراتژیک ← شایستگی کانونی	۰/۸۴۰	تایید	نرم افزاری ← شایستگی کانونی	۰/۷۴۹	تایید
روانشناسی ← شایستگی کانونی	۰/۸۲۶	تایید	تاثیرگذاری ← شایستگی کانونی	۰/۸۰۴	تایید
سیاسی ← شایستگی کانونی	۰/۷۲۲	تایید	بین المللی ← شایستگی کانونی	۰/۷۶۴	تایید
کسب و کار ← شایستگی کانونی	۰/۸۲۹	تایید	محیط زیستی ← شایستگی کانونی	۰/۸۵۴	تایید
سلامت ← شایستگی کانونی	۰/۸۶۹	تایید	انتخاب شغل ← شایستگی کانونی	۰/۸۷۳	تایید
مدیریت ورزشی ← شایستگی کانونی	۰/۶۵۳	تایید	دستیابی به شغل ← شایستگی کانونی	۰/۸۷۹	تایید
سبک زندگی ← شایستگی کانونی	۰/۰۹۲۴	تایید	حفظ شغل ← شایستگی کانونی	۰/۸۵۱	تایید
موردی ← شایستگی کانونی	۰/۹۰۵	تایید	رهبری ← شایستگی کانونی	۰/۷۳۱	تایید

براساس نتایج مدل، ابعاد سبک زندگی (۰/۹۲۴)، موردی (۰/۹۰۵)، دستیابی به شغل (۰/۸۷۹)، انتخاب شغل (۰/۸۷۳)، سلامت (۰/۸۶۹)، محیط زیستی (۰/۸۵۴)، حفظ شغل (۰/۸۵۱)، استراتژیک (۰/۸۴۰)، کسب و کار (۰/۸۲۹)، روانشناسی (۰/۸۲۶)، تاثیرگذاری (۰/۸۰۴)، بین المللی (۰/۷۶۴)، نرم افزاری (۰/۷۴۹)، رهبری (۰/۷۳۱)، سیاسی (۰/۷۲۲) و مدیریت ورزشی (۰/۶۵۳) به ترتیب میزان اثر به صورت معنی داری شایستگی کانونی را تبیین می کنند.



شکل ۱: مدل تایید شده شایستگی های کانونی شغلی ورزشکاران حرفه ای

## بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق حاضر، تعیین و ارزیابی مؤلفه‌های شایستگی کانونی شغلی ورزشکاران حرفه‌ای می‌باشد. یافته‌های مدل پژوهش نشان داد که تمامی ابعاد شایستگی کانونی ورزشکاران حرفه‌ای مورد مطالعه به صورت معنی‌داری تبیین‌کننده آن بودند و به ترتیب میزان اثر شامل سبک زندگی، موردی، دستیابی به شغل، انتخاب شغل، سلامت، محیط زیستی، حفظ شغل، استراتژیک، کسب و کار، روانشناسی، تاثیرگذاری، بین‌المللی، نرم‌افزاری، رهبری، سیاسی و مدیریت ورزشی هستند.

در تفسیر معنی‌داری نقش اثر ابعاد مذکور در تبیین مقوله شایستگی‌های کانونی ورزشکاران می‌توان گفت از آنجا که ورزشکاران مهم‌ترین سرمایه انسانی و دارای نقش عملکردی در حوزه ورزش هستند و دوره ورزشکاری به عنوان یک دوره پایه در مسیر ورزشی - شغلی است - چنان که خیلی از افراد در حوزه ورزش بعد از دوره ورزشکاری حرفه و شغل انتخاب می‌کنند - بنابراین شایستگی‌های شغلی و کارآفرینی برای آن‌ها دامنه و تنوع بیشتری دارد. علاوه بر این، ورزش حرفه‌ای از دو منظر الف) پیشرفته و فنی بودن و ب) تجاری و شغلی بودن با مولفه‌های مختلفی از این شایستگی‌ها سروکار دارد. همچنین به دلیل شرایط اقتصادی کشور و پیچیده شدن فرایند اشتغال ورزشکاران می‌توان گفت که آن‌ها به شایستگی‌های بیشتری نیاز دارند تا آمادگی شغلی برای مشاغل بیشتری داشته باشند.

در تفسیر اولویت شایستگی‌های سبک زندگی و موردی نسبت به سایر شایستگی‌ها نیز می‌توان گفت از آنجا که دوره ورزشکاری به دلیل نیاز به حفظ قابلیت‌های ورزشی در مسابقات نیازمند یک سبک زندگی (رفاهی، تغذیه‌ای، فراغتی، و...) می‌باشد و همچنین منش ورزشکاری با مولفه‌های ویژه‌ای در جامعه شناخته می‌شود، لذا این دو مولفه نقش محوری در موفقیت ورزشی و شغلی آن‌ها ایفا می‌کنند و می‌توانند نسبت به سایر مولفه‌ها اولویت داشته باشند. بیشتر تحقیقات گزارش کرده‌اند که شایستگی کانونی ضرورتاً بر دانش و مهارتی تأکید دارد که شامل ویژگی‌های مرتبط به هم است و می‌تواند تعداد متغیرهایی را که عملکرد شغلی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند، افزایش دهد (کلاردی، ۲۰۰۸). به صورت کاربردی تر می‌تواند گفت که ورزشکاران حرفه‌ای با بهبود سبک زندگی و ارتقای مولفه‌های موردی خود بهتر می‌توانند مسیر اشتغال خود را برنامه‌ریزی و پیگیری نمایند.

در همین راستا شایستگی‌های مدیریتی و سیاسی از کمترین اولویت برخوردار بود که می‌تواند بیانگر کارکرد این دو شایستگی در حرفه ورزشکاری باشد، زیرا حرفه ورزشکاری از جنبه‌های بسیاری منحصر به فرد و قائل به یک سازوکار ورزشی - اجتماعی - تجاری می‌باشد و شایستگی‌های مدیریتی و سیاسی نقش کمتر مشهودی در موفقیت آنها دارد.

نکته دیگری که در ارتباط با تبیین اولویت ابعاد شایستگی کانونی تحلیل شده در این پژوهش می‌توان گفت این است که آن چه موجب تفاوت یک شایستگی کانونی بین اعضای یک مجموعه می‌شود، نوع شایستگی نیست، بلکه سطوح شایستگی است - ورزش حرفه‌ای نیز بالاترین سطح ورزش از لحاظ مهارتی و فنی است. شایستگی‌های کانونی و سطوح آن از یک فرد به فرد دیگر تفاوت دارد و لزوماً نمی‌توان مجموعه شایستگی‌هایی

که به فرض در یک حرفه خاص تعریف شده است و مورد استفاده قرار می‌گیرد را به سایر حرفه‌ها تعمیم داد. بنابراین ابعاد مختلف شایستگی هر کدام در شرایط مرتبط با خود دارای اهمیت هستند. ابعاد شناسایی شده در تحقیقات داخلی مانند خروشی و همکاران (۱۳۹۶)، صالحی عمران و همکاران (۱۳۹۵)، ایرجی راد و ارداغان (۱۳۹۵)، تنو (۱۳۹۴) و گل‌باز و یعقوبی (۱۳۹۴) و تحقیقات خارجی مانند تانلوت و تامسوک (۲۰۱۱)، کوئینگ و همکاران (۲۰۱۳) و براون و همکاران (۲۰۱۶) با بسیاری از ابعاد این پژوهش از لحاظ نوع و اولویت تشابه دارند، اما به دلیل تفاوت در جامعه آماری برخی موارد در این پژوهش متفاوت است. در تحقیقات داخلی حوزه ورزش، قلی‌پور (۱۳۹۵)، عیدانی (۱۳۹۵) و میرقاسمی (۱۳۹۴) نیز در بررسی شایستگی‌های شغلی دانشجویان تربیت بدنی مولفه‌های مرتبط با شغل را در اولویت بالاتری گزارش کرده‌اند.

۳۰۳

در نهایت چارچوب و نتایج پژوهش را می‌توان به صورت کاربردی و سیستمی مانند شکل زیر مورد بررسی قرار داد. براساس شکل می‌توان گفت در مسیر ورزش حرفه‌ای، شایستگی‌های کانونی می‌توانند به عنوان یک برنامه محوری ورودی سیستم، همینطور در قالب یک فعالیت آموزشی و مشاوره‌ای در فرایند و به عنوان یک معیار صلاحیت و ارزیابی در فرایند خروجی که موجب اشتغال مطلوب و موفقیت شغلی گردد مورد توجه قرار بگیرد.



شکل ۲: مدل تفسیری پژوهش

به صورت کلی براساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت شایستگی‌های کانونی به عنوان یک توانمندی و نگرش به آینده شغلی و نیز تفکر پیش‌بیننده، علاوه بر اینکه ارتباط قوی و پویایی با هم دارند می‌توانند در اشتغال و کارآفرینی ورزشکاران حرفه‌ای بسیار تعیین‌کننده باشند. از این رو، توجه مدیران و خود ورزشکاران به شایستگی‌های کانونی می‌تواند سبب افزایش اهمیت آن در جامعه ورزشکاران شود و به ارتقای آمادگی شغلی

در ورزشکاران بینجامد.

در نهایت براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد‌های زیر جهت ارتقای سیستم مدیریت خدمات شغلی ورزشکاران کشور ارائه می‌گردد:

- ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده در این پژوهش به عنوان یک چارچوب ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای برای ورزشکاران مورد ارزیابی قرار گیرد.
- برنامه‌های آموزش و توانمندسازی شغلی ورزشکاران برای دوران پس از قهرمانی بر این ابعاد شایستگی متمرکز شوند.
- در اعطای فرصت‌های شغلی و تسهیلات حمایتی کارآفرینی برای اشتغال ورزشکاران به شایستگی‌های بحث شده در این پژوهش توجه شود.



## منابع

- ایرجی راد، ارسلان و ارداغیان، زهره. (۱۳۹۵). «تحلیل عاملی مؤلفه‌های شایستگی‌های کانونی در برنامه آموزشی». فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی (دانشگاه علامه طباطبائی). دوره هفتم، شماره ۲۶، صص ۷۷ - ۱۰۰.
- تنو، زهره. (۱۳۹۳). «تدوین الگوی شایستگی کانونی تخصصی و سنجش آن در میان دانشجویان دوره کارشناسی علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های تهران، شهید چمران اهواز، شیراز و فردوسی مشهد». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه چمران اهواز.
- جانعلی زاده چوب‌بستی، حیدر؛ خاکزاد، سیده زینب و مرادی، فاطمه. (۱۳۹۲). «شایستگی‌های کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران؛ ارتقا یافت؟». مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی. دوره ۱، شماره ۲، صص ۶۱-۱۱۲.
- روابط عمومی کمیته ملی المپیک. (۲۰۱۲). کنفرانس لس آنجلس. لس آنجلس، کمیته ملی المپیک
- سازمان جهانی کار. (۲۰۰۸). جوانان و کار. تهران: انتشارات سازمان ملی جوانان
- شعبانی، عباس. (۱۳۸۸). «مطالعه سیاست‌ها و راهبردهای ورزش همگانی نظام جامع توسعه ورزش کشور». پایان‌نامه.
- شهبازی، رحیم؛ فهیم‌نیا، فاطمه و حکیم‌زاده، رضوان. (۱۳۹۴). «تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه تدوین مدل شایستگی آموزش علم اطلاعات و دانش‌شناسی مبتنی بر فناوری اطلاعات براساس تحلیل سرفصل‌ها و نیازهای بازار کار». فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات. دوره ۳۱، شماره ۲، صص ۵۱۱-۴۸۳.
- عیدانی، علی. (۱۳۹۵). «بررسی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان ورودی و خروجی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- صالحی‌عمران، ابراهیم و حسن‌زاده بارانی کرد، سودابه. (۱۳۹۳). «آموزش شایستگی‌های کانونی در برنامه درسی به‌عنوان رویکرد جدید برای ایجاد ارتباط در مطالعات میان‌رشته‌ای». دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی. سال ۵، شماره ۱۰، صص ۴۵-۶۲.
- فیض، مهدی و بهادری‌نژاد، مهدی. (۱۳۸۹). «الگوی شایستگی؛ حرف‌های دانش‌آموختگان دانشکده‌های مهندسی نظام آموزش عالی ایران (مورد پژوهشی: دانش‌آموختگان دانشگاه صنعتی شریف)». آموزش مهندسی ایران. ۱۲(۴۶)، صص ۳۷-۶۸.
- قلی‌پور، علی. (۱۳۹۶). «تأثیر شایستگی‌های کانونی بر امید به اشتغال دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- گرابی، احسان و حیدری، غلامرضا. (۱۳۹۴). «نظریه شایستگی‌های کانونی، الگویی برای برنامه‌ریزی آموزش علم اطلاعات و دانش‌شناسی». تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. دوره ۲۱، شماره ۳، صص ۴۶۷-۴۹۰.
- هاشمی‌افوس، محمود؛ همتی‌نژاد طولی، مهر علی؛ بنار، نوشین؛ مومنی‌پیری، سجاد و نوروزی، سعید. (۱۳۹۴). پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. شماره ۲۶، صص ۵۷ - ۶۹.
- Abbott, A. (2006). "Talent Identification and Development in Sport". A thesis submitted in partial fulfilment of the requirement of Edinburgh University for the degree of Doctor of Philosophy
- Brown, L. (2010). "Towards Defining Interprofessional Competences for Global

**Health Education: Drawing on Educational Frameworks and the Experience of the UW-Madison Global Health Institute**". Global Health Governance, 10(2).

- Bunk, G. P. (1994). **“La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA in Revista”**. CEDEFOP No.1.
- Cardwell, P., & Corkin, D. (2007). **“Mentorship: The art and science”**. Paediatric Nursing, 19(4), 31 – 32.
- Cherry, M. (2006). **“Planning for the After Life: AFL footballers’ perception of career development programs”**. 4th National Honours Colloquium University of New South Wales.
- Clardy, A. (2008). **“Human Resource Development and the Resource-Based Model of Core Competencies: Methods for Diagnosis and Assessment”**. Human Resource Development Review, Vol 7(4), pp:387-407.
- Deacon, K., Baldwin, A., Donnelly, K., Freeman, P., Himsforth, A., Kinoulty, S., Kynaston, M., Platten, J., Price, A. M., Rumsby, N. and Witton, N. (2017). **“The National Competency Framework for Registered Nurses in Adult Critical Care: an overview”**. Journal of the Intensive Care Society, ISSN 1751-1437.
- Free, K. (2012). **“Toward an understanding of elite female athletes career choices postcompetition”**. A dissertation submitted to the faculty of The University of Utah in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- Hutchinson, M. ( ). **“Early Career Development in the Spot Industry: Factors Affecting Employment”**. Submitted to the Office of Graduate Studies of Texas A&M University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science.
- Koenig, T. W., Parrish, S. K., Terregino, C. A., Williams, J. P., Dunleavy, D. M., & Volsch, J. M. (2013). **“Core personal competencies important to entering students’ success in medical school: what are they and how could they be assessed early in the admission process?”**. Academic Medicine, 88(5): 613-603.
- Kouwenhoven, W. Howie, S. Plomp, T. (2003). **“The role of needs assessments in developing competence-based education in Mozambican higher education”**. Perspectives in Education, Volume 21(1),
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2013). **Practical research: Planning and design**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc.
- McKenna, V. & Connolly, C. & Hodgins, M. (2011). **“Usefulness of a competency-based reflective portfolio for student learning on a Masters Health Promotion programme”**. Health Education Journal, 77(0), pp. 170-.571
- Nuntamanop, P, Kauranen, I, & Igel, B. (2013). **“A new model of strategic thinking competency”**. Journal of Strategy and Management, 6(3), 242- 264

- Oregon Survey Reserch Laboratory. (2008). **Thinking about Your Future Jobs and Career: A Questionnaire.**
- Stormer, E. et al. (2014). **The Future of Work: Jobs and skills in 2030.** pp 10-12
- Takeda, Y. (2010). **Questionnaire Survey on Career Choice.**
- Tanloet, P. & Tuamsuk, K. (2011). **“Core com petencies for information professionals of That academic libraries in the next decade (A.D. 2010-2019)”**. The International Information & Library Review, 43, pp. 122-129
- Van, M. (2016). **IT CORE COMPETENCIES AND EMPLOYEE’S JOB PERFORMANCE: A DESCRIPTIVE CORRELATION STUDY IN SELECTED ORGANIZATIONS IN DAVAO CITY.**
- Vinzi, V., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). **“PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement”**. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler & H. Wang (Eds.). Handbook of Partial Least Squares (pp. 47-82): Springer Berlin Heidelberg.





پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی