

## عوامل موثر در شایستگی فرهنگی و اقتصادی مدیران ورزشی

مریم ترابی فارسانی<sup>۱</sup>، محسن خسروی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد آسیب شناسی ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دکتری مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه

### چکیده

پژوهش حاضر، با هدف ارتقای شایستگی های اقتصادی و فرهنگی مدیران از طریق تعیین عوامل سازنده شایستگی های آنان انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران ورزشی در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به تعداد ۳۸۲ نفر بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۸۴ نفر به روش سهل الوصول برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها در بخش کمی پرسش نامه شایستگی های اقتصادی و فرهنگی بوده است، که مدیران ورزشی در استان چهارمحال و بختیاری آن را تکمیل کردند. در برون داد نهایی، عوامل استخراج شده با درصدهای کمتر از ۰.۵ شایستگی مدیران را تبیین می کنند. مجموعه ماده هایی که با یک عامل همبسته مشترک بوده و یک پاره تست را تشکیل داده اند، به شرح زیر نامگذاری گردید: ۱- اعتقاد به آموزه های دینی. ۲- برخورد مدیران. ۳- منزلت اجتماعی. ۴- احساس نایرایی. ۵- عدم رضایت از محیط کار. ۶- تمایل به خروج. با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۲ عوامل مذکور، همبستگی شایستگی اقتصادی و فرهنگی مدیران ورزشی را تبیین می کند.

**واژه های کلیدی:** شایستگی، شایستگی مدیران، مدل های شایستگی، شایستگی اقتصادی و فرهنگی، ابعاد شایستگی مدیران

ورزشی

**مقدمه:**

در سازمان ها مهم ترین رکن مؤثر برای دستیابی به اهداف، "مدیریت" است. مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان، به منظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در رأس آن قرار می گیرد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف، به چگونگی مدیریت آن وابسته است. موفقیت در انجام این مسئولیت سنگین، بیش از هر چیز به توانمندی و اثربخشی مدیران مربوط است. اثربخشی مدیران نیز به شایستگی، مهارت، میزان دانش، بینش و توانایی های آنها بستگی دارد. به دلیل اهمیت عوامل مذکور در موفقیت مدیران، برای یافتن و تربیت کسانی که از شایستگی، توانایی و مهارت برخوردار باشند تا به مدیرانی مؤثر و رهبرانی مفید تبدیل گردند، به طور مستمر (تلاش می شود (نادریان، ۱۳۶۲) در حال حاضر، شایستگی به اصطلاح چندمنظور های تبدیل شده است که با معانی مختلف، در زمین ههای علمی گوناگونی مورد استفاده قرار می گیرد (مجاب ۳ و همکاران، ۲۰۱۱). در ادبیات موجود، تعاریف مختلفی درباره شایستگی وجود دارد. همه تعاریف مذکور بسیار شبیه هم هستند و در آنها بر نق شها و مسئولیت های (۲۰۱۰)، اما با بررسی آنها نتیجه می گیریم، شغلی تأکید می شود (کلارک و ارمیت ۴ که تعریف واحد و اصطلاح شناسی معینی درباره شایستگی وجود ندارد (کرمی، ۱۳۸۶). در ادامه برخی از تعاریف شایستگی بیان می شود. به اعتقاد سانچز ۱ (به نقل از چیانگ ۲ و همکاران، ۲۰۰۶) شایستگی ها مجموعه ای از دانش، خصوصیات، نگرش ها و مهارت های مرتبط به هم تعریف می شوند که تأثیر فراوانی بر شغل افراد دارند. شایستگی ها با عملکرد افراد همبستگی دارند، می توانند با استانداردهای قابل قبول ارزیابی شوند و از طریق آموزش و توسعه، بهبود یابند. شایستگی ها فرد را قادر م یسازند تا کار را ماهرانه (نظیر تصمیم های درست و انجام کارهای اثربخش) در موقعیت های پیچیده و نامعین انجام دهد، مانند کار حرفه ای، تعهدات اجتماعی و زندگی شخصی. چپورز و چیتام ۳ (به نقل از چیانگ و همکاران، ۲۰۰۶) یک تعریف کلی درباره شایستگی بیان می کنند. شایستگی عملکرد کاملاً مؤثر درون یک حرفه است که ممکن است در دامنه ای از کارایی با بیشترین میزان برتری قرار بگیرد. بارتام ۴ (به نقل از چیانگ و همکاران، ۲۰۰۶) شایستگی ها را مجموعه رفتارهایی تعریف می کنند که ابزاری برای دستیابی به نتایج یا برون داد هستند. برنامه استانداردهای بین المللی برای آموزش و تعلیم عملکرد، شایستگی را که فرد را توانمند می کند تا به طور مؤثر، « دانش، مهارت یا نگرشی تعریف می کند» فعالیت های یک شغل یا وظیفه را با استانداردهای مورد انتظار شغل انجام دهد. (چیانگ و همکاران، ۲۰۰۶) نکته مهم درباره شایستگی ها این است که همه شایستگی ها از یک نوع نیستند. به همین دلیل، صاحب نظران شایستگی ها را دسته بندی کنند. اگر بخواهیم در عمل، مدل شایستگی های مدیریتی را تهیه کنیم، باید موضعی شفاف درباره انواع شایستگی ها و طبقه بندی آنها داشته باشیم و بر اساس آن، مدل شایستگی را تدوین کنیم.

**مبانی نظری:****رویکردهای موجود درباره شایستگی ها**

رویکرد رفتاری: در این رویکرد، شایستگی بر اساس اصطلاحات رفتاری و ویژگی های اصلی شخصی (نظیر عادات، ویژگی های شخصیتی، دانش، مهارت و انگیزه های فرد در کسب و شغل) تعریف می شود و به طور عمده، به نوعی از رفتارها گفته می شود که با عملکرد عالی ارتباط دارند.

رویکرد استانداردها: در این رویکرد، بر اساس تجزیه و تحلیل کارکرد شغلی یا پست سازمانی، حداقل استانداردهای عملکرد در پس ته های مدیریتی، برای تضمین کیفیت معین در شغل معرفی می شود (قرائی پور، ۱۳۸۲). این رویکرد، اصولاً با تعریف میزان حداقل از عملکرد قابل پذیرش در یک شغل یا موقعیت شغلی ارتباط دارد و در آن بر برو نداد واقعی شغل، تأکید می شود. ظاهراً رویکرد استانداردها در مقایسه با رویکرد رفتاری، کمتر مورد استفاده قرار گرفته است.

رویکرد اقتضایی (موقعیتی): در این رویکرد، عواملی کشف می شود که ممکن است بر شایستگی های مورد نیاز تأثیر بگذارند. فرهنگ، ارزشها و تغییرات، از جمله عوامل مذکور هستند. عوامل موقعیتی آنقدر زیاد هستند که ظاهراً تهیه فهرستی کلی از شایستگی های مدیریتی که در اغلب موقعیت های مدیریتی کاربرد داشته باشند، غیرممکن است. هدف این رویکرد، معرفی ارتباط بین عوامل موقعیتی معین و شایستگی های مورد نیاز عملکرد عالی مدیریتی است.

### سطوح شایستگی

اغلب متخصصان در زمین ههای آموزشی و فنی معتقد هستند که جدا کردن سطوح شایستگی، برای فراهم کردن ارزیابی معنادار، ضروری است. سطوح شایستگی ها می توانند کاربردهای مختلفی داشته باشند. مهمترین کاربردهای آن، شناسایی سطح فعلی شایستگی افراد و نیز تعیین میزان شایستگی لازم برای هر رده از مدیران است. قطعاً همه افراد در سمت های مختلف مدیریتی، به یک اندازه به همه شایستگی ها نیاز ندارند. علاوه بر این، هنگام تهیه مدل شایستگی برای هر رده از مدیران، لازم است که بر اساس یکی از سطوح یا تلفیقی از آنها عمل کرد، از این رو، سطوح بندی شایستگیها ضروری است (کریمی و صالحی، ۱۳۸۸). در ادامه، اصلی ترین مورد از سطوح بندی های شایستگی بیان م میشود. شایستگی را می توان در سه سطح، از یکدیگر متمایز کرد:

۱- در سطح فردی: شایستگی ها مهارت ها، نگرش ها، ویژگی ها، انگیزه، ظرفیت ها و صلاحیت های کارکنان را شامل می شود (میتچل و بواک، ۲۰۰۹)

۲- در سطح سازمانی: شایستگی روش ویژه ای در ترکیب منابع گوناگون سازمان با یکدیگر را شامل می شود. به عبارت دیگر، شایستگی ترکیب متقابل دانش و مهارت های کارکنان با سایر منابع سازمان، مانند دانش نظامها، امور جاری، رویه ها و تولیدات فناورانه است. شایستگی های محوری در این سطح، یک مزیت (رقابتی راهبردی به سازمان می آورند (میتچل و بواک، ۲۰۰۹)

۳- در سطح راهبردی: منظور از شایستگی ها، ایجاد و حفظ برتری رقابت آمیز، از راه ترکیب خاصی از دانش، مهارت ها، ساختارها، راهبردها و فرایندهاست.

**جنبه های شایستگی در بیشتر منابع، دانش، مهارت، توانایی و نگرش، چهار جنبه اصلی شایستگی مطرح شده اند.**

دانش: توسعه دانش و معلومات نظری به طور معمول، از راه تحصیل در دانشگاه حاصل می شود. توسعه دانش و معلومات، زیربنای توسعه مهارت ها و نگرش محسوب می شود و به تنهایی، در توسعه شایستگی های مدیریتی تأثیر ندارند.

مهارت: توانایی استفاده از علم در عمل است. مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست می آید و توسعه می یابد. توسعه مهارت، موجب بهبود کیفیت عملکرد می شود. بدون توسعه مهارت، در بسیاری از موارد، معلومات چندان مؤثر نخواهد بود.

توانایی: خصلتی باثبات و وسیع است که به شخص برای دستیابی به هدف و عملکرد مطلوب در مشاغل فیزیکی و فکری کمک می کند. در واقع، توانایی و مهارت، شبیه به هم هستند و تفاوت آنها این است که مهارت، ظرفیتی خاص برای انجام کارهای فیزیکی کارهاست، اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می کند.

نگرش: تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن است. تصویر ذهنی انسان، چهارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین می کند و شکل می دهد. درک انسان از پدیده های پیرامون خود و تصمیم گیری وی برای عمل، بر اساس (تصویر ذهنی وی است (یوسفی و عرفانی، ۱۳۸۸).

### مدل شایستگی:

یک مدل شایستگی، فهرستی از شایستگی هایی است که با مشاهده عملکرد رضایت بخش یا عملکرد مورد انتظار کارکنان برای یک شغل خاص به دست می آید. به عبارت دیگر، مدل های شایستگی، مهم ترین، (دراگانديس و منتزاس، ۲۰۰۹)، شایستگی هایی را شامل می شوند که واقعاً بر عملکرد تأثیر می گذارند (کوچران، ۲۰۰۹).

هدف از تدوین مدل شایستگی در هر سازمان، ارائه الگویی برای یکپارچه کردن عملکرد سامانه منابع انسانی است (دهقانان، ۱۳۸۶). مدل همچنین می تواند در تحلیل مهارت و مقایسه بین شایستگ یهای در دسترس و مورد نیاز سازمان و افراد، مفید باشد (دراگانديس و منتزاس، ۲۰۰۶). از هنگام آغاز نهضت شایستگی ها، از اوایل دهه ۷۰ قرن نوزدهم تا عصر حاضر، صاحب نظران مختلف و سازمان ها، فهرست های مختلفی از شایستگی های مورد نیاز مدیران را تدوین کرده اند (کریمی و صالحی، ۱۳۸۸). برای مثال، به اعتقاد شرمن (۳) شایستگی های مورد نیاز مدیران، مهارت های رهبری، آموزشی، تخصیص و مدیریت منابع، سرپرستی و نظارت کارکنان، کنترل برنامه و گزارش دهی، اقدامات توسعه حرفه ای و مشارکت اجتماعی هستند.

کان و جی چنگ (۴) (به نقل از هانگ هو و یانگ هو) (۵) نیز شایستگی های مورد نیاز مدیران را بیان کرده اند. به اعتقاد آنها، شایستگی های مورد نیاز مدیران، نفوذ و تأثیرگذاری، مسئولیت اجتماعی، توانایی پژوهش و بررسی، میل به موفقیت، توانایی تصمیم گیری، مهارت بین فردی، ابتکار، اعتماد به نفس و توانایی مدیریت منابع انسانی هستند.

به اعتقاد ادواردز (۶) (۲۰۰۹)، شایستگی های مدیریت، توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات، حل مسئله، مدیریت تغییر، مهارت های فنی و وظیفه، تشکیل گروه، مدیریت عملکرد (وظیفه)، آگاهی بین فردی و یکپارچه کردن دیدگاه ها هستند.

از جمله مدل های جالبی که در زمینه شایستگی های مدیریت تدوین شده است که برای شایستگی ها، وضعیت سلسله مراتبی قائل (مدل فریدنبرگ، ۲۰۰۴) (۷) است. وی شایستگی ها را در هفت طبقه قرار می دهد و شایستگی طبقه پایین را پیش نیاز شایستگی طبقه بالاتر می داند. در نتیجه دستیابی به بالاترین طبقه

شایستگی ها، مستلزم داشتن شایستگی های طبقات پیشین است. هفت دسته شایستگی عبارت اند از:

شایستگی استدلال: شایستگی های مورد نیاز برای یادگیری، استفاده از اطلاعات و عملکرد هدفمندانه و عقلایی است.

شایستگی شغلی: دانش و مهارت های مربوط به یک دسته از شغل ها که از طریق آموزش و تجربه کسب می شوند.

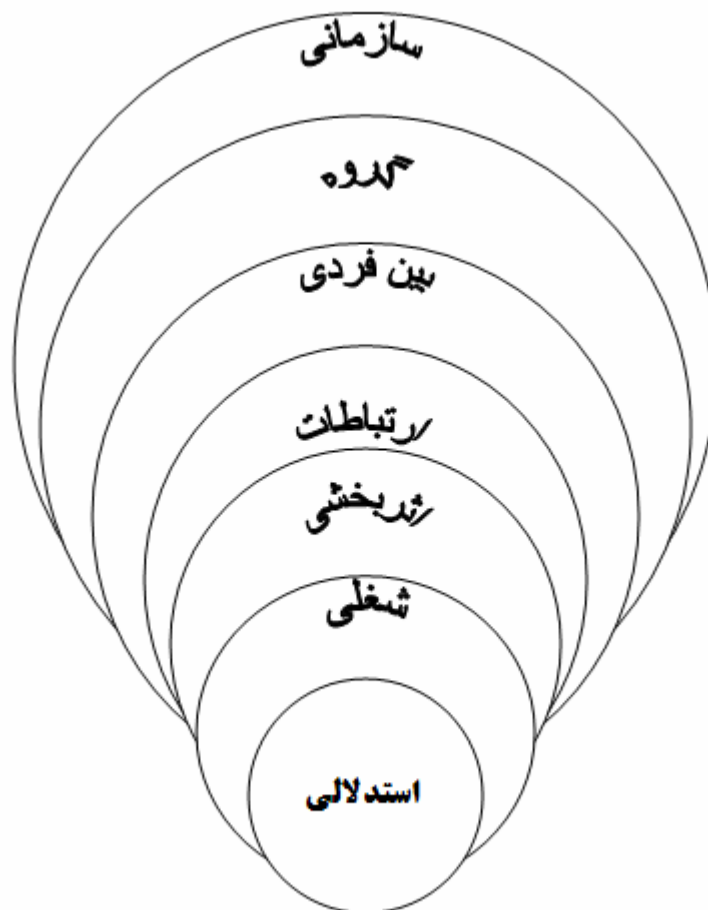
شایستگی اثربخشی شخصی: شایستگی هایی که کاربرد اثربخش مهارت ها و توانایی های شخصی را میسر می کنند.

شایستگی ارتباطات: شایستگی هایی که تبادل اطلاعات را تسهیل می کنند.

شایستگی بین فردی: شایستگی هایی که روابط کاری اثربخش را ایجاد و حفظ می کنند.

شایستگی گروهی: شایستگی هایی که به ایجاد گروه، کار گروهی و اثربخشی کمک می کند.

شایستگی سازمانی: شایستگی هایی که به اثربخشی کل سازمان و نظام کمک می کنند (شکل ۱) (کرمی و صالحی، ۱۳۸۸).



شکل ۱- سلسله مراتب شایستگی ها (فریدنبرگ، ۲۰۰۴)

در مدل دیگری که ویتالا، ۲۰۰۵ تدوین کرده، شایستگی ها به طور سلسله مراتبی در شش طبقه قرار گرفته شده است. وی این شایستگی ها را به صورت یک مثلث نشان می دهد. این مدل در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل سلسله مراتب شایستگی های مدیریت (ویتالا، ۲۰۰۵)

در اینجا تلاش شد که فقط موارد اندکی از فهرست شایستگی ها از دیدگاه صاحب نظران و سازما نها بیان شود. با بررسی آرای صاحب نظران مشخص گردید که برخی از شایستگی ها، بیشتر مورد تأکید صاحب نظران قرار گرفته است. برای مثال، شایستگی ارتباطات، رهبری، خلاقیت، حل مسئله، مدیریت گروه، برنامه ریزی و تصمیم گیری از جمله شایستگی های مذکور هستند.

### خصوصیات مدل های شایستگی

بهترین مدل های شایستگی از خصوصیات زیر برخوردار هستند: مختصر بودن، نامگذاری مرتبط (نام با همه کوتاهی، منظور را برساند، جزئیات کافی را به عنوان یک راهنما برای عمل دارد، با فرهنگ خاصی سازگار است، به طور مشهود، با ضمانت سطح اجرایی حمایت می شود، با کاربردهای متعدد منابع انسانی در همه زمان ها هماهنگ است، به طور مستمر به روز می شود، توسط افرادی ساخته می شود که سرانجام باید از آنها استفاده کنند، منحصر به فرد (هر شایستگی به یک ویژگی تخصیص داده شود)، یکنواختی یا همگنی داخلی (شایستگی های هر ویژگی به هم شبیه و از بقیه متفاوت باشد)، جامعیت (هر ویژگی مهم باید در الگو باشد)، ثابت (شایستگی ها به سهولت قابل نقل و انتقال نباشد). به هر حال، تدوین هر الگوی شایستگی، در نخستین گام نیازمند اجماع در تعریف شایستگی است. سپس باید بر مبنای تعریف و رویکرد اتخاذ شده به تدوین (الگوی شایستگی پرداخت (به نقل از علیپور و درگاهی، ۱۳۸۶) شناسایی شایستگی ها در یک، به اعتقاد مک لگان (به نقل از بایست ۱ مدل، زبان مشترکی را برای افراد ایجاد می کند تا فعالی تها را اجرا و یکپارچه کنند و آنها را به راهبرد کس بو کار ربط دهند، به شناسایی تغییرات در نقش های منابع انسانی کمک می کند، و موجب انعطاف پذیری و سازگاری با ارزش ها و فناوری های جدید می شود. زمانی که مدل های شایستگی با موفقیت اجرا شوند (به صورت محوری، رهبری یا فنی)، برخی از خصوصیات را شامل می شوند که سودمندی و پذیرش سازمانی را همانند ضمانت اجرا افزایش می دهد. بعضی از مزایای مدل های شایستگی عبارت اند از:

- ایجاد یک واژه نامه تا درباره عملکرد موفقیت آمیز بحث کنیم

- به کارکنان کمک می کند تا بهتر بفهمند چطور تلاش هایشان را هدفمند کنند

- گفتگوهای مبتنی بر عملکرد را بین کارکنان و مدیران افزایش می دهد

- علاوه براین، مدل های شایستگی برای شناسایی قابلیت های بحرانی، فرهنگ مطلوب و موردنظر را ایجاد می کنند.

- اهمیت مدل شایستگی در اثر بخشی کسب بوکار در پژوهش های اخیر نیز مورد تأیید و تصدیق قرار گرفته است.

مدل های شایستگی برای افراد و سازما نها، در زمینه توسعه مهارت های رهبری سودمند هستند. شایستگی ها به افراد در موارد زیر کمک می کنند: (۱) خلاصه کردن تجربیات و بینش رهبران، (۲) مشخص کردن یک دسته از رفتارهای رهبران، (۳) فراهم کردن یک وسیله برای افراد تا بتوانند از آن برای توسعه خود استفاده کنند، (۴) یک چارچوب رهبری را مشخص م یکنند که افراد بتوانند مورد استفاده قرار دهند تا به آنها در توسعه و فهم اثربخشی و کارایی رهبری کمک کند. مدل های ۱ شایستگی در موارد زیر نیز به سازمان کمک می کنند: (۱) برقراری ارتباطات باز در سازمان، در حالی که رفتارهای رهبر، اهمیت دارد، (۲) پیوند رفتارهای رهبران به اهداف راهبردی در کار، (۳) فراهم کردن یک مدل یکپارچه از رهبری کار، با بسیاری از شرایط و موقعیت های رهبری مرتبط است، (۴) به تشخیص عملکرد افراد کمکی کند (هولنیک و همکاران، ۲۰۰۶)

### پیشینه عملی

پژوهش رزاقی (۱۳۸۶) با عنوان "نرم یابی مقیاس شایستگی مدیران"، با هدف سنجش معیارهای شایستگی مدیران و قدرت رهبری آنان، بهبود روش انتخاب و انتصاب مدیران، کمک به بهبود اداره سازمان ها و در نهایت تدوین یک ابزار مناسب برای اندازه گیری معیارها و سطوح مختلف شایستگی مدیران انجام شد. در پژوهش مذکور، شش عامل به عنوان مقیاس شایستگی اقتصادی و فرهنگی مدیران در نظر گرفته شده است. و هجده عامل دیگر عبارت اند از شناخت و حساسیت فرهنگی، مدیریت اقتصادی، کنترل اثربخش، کمک به پیشرفت دیگران، همکاری و کار گروهی، تأکید بر کارایی، تخصیص منابع، توجه به نیازهای مشتری، مخاطره پذیری، مدیریت زمان، آگاهی سازمانی، توانایی حل مسأله، بلوغ اجرایی، مدیریت بحران، توانایی کنترل و نظارت، خلاقیت و نوآوری، اعتماد به نفس و مشاوره و راهنمایی. کوچران (۲۰۰۹) نیز پژوهشی با عنوان "مطالعه توسعه شایستگی در دانشگاه ایالت اوهایو: توسعه یک مدل شایستگی برای بسط و گسترش سازمان در قرن ۲۱ انجام داده است. چهارده مورد از شایستگی های محوری که شناسایی کرد، عبارت اند از: ارتباطات، یادگیری مستمر، عرضه خدمات به مشتری، تنوع، انعطاف پذیری و تغییر، روابط بین فردی، دانش توسعه، تخصص گرایی، مدیریت منابع، کار گروهی و رهبری، کاربرد فناوری و سازگاری با آن، تفکر و حل مسئله، درک و فهم دیگران و جوامع و خودفرمانی. ادواردز (۲۰۰۹) شایستگی های مدیریت را توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات، حل مسئله، مدیریت تغییر، مهارت های فنی و وظیفه، تشکیل گروه، مدیریت عملکرد (وظیفه)، آگاهی بین فردی، یکپارچه کردن دیدگاه ها بیان کرده است. چهارده نوع از گروه پژوهشی بورگالت، چری، ملتیس و رویلارد (۲۰۰۶) شایستگی را برای مدیران شناسایی کردند. به اعتقاد آنها، شعور سیاسی، مهارت های تاکتیکی و راهبردی، آینده نگری و نوآوری، مدیریت پیچیدگی، سازگاری و یادگیری مستمر، رهبری، هوش هیجانی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، استفاده از ارزش های اخلاقی، ارتباطات و مذاکره، مهارت های فنی، پذیرش حاکمیت جدید مدیریت عملکرد از شایستگی های مدیران هستند. سازمان ملل نیز فهرست شایستگی های مربوط به مدیران را تهیه کرده است. در فهرست مذکور، چهارده شایستگی بیان شده است. شایستگی ها، هشت قابلیت محوری یعنی توانایی های ارتباطی، کار گروهی، برنامه ریزی و سازماندهی، پاسخگویی و مسئولیت پذیری، خلاقیت، مشتری مداری، تعهد برای یادگیری مستمر، آگاهی های فنی و شش قابلیت تکمیلی یعنی رهبری، چشم انداز، توانمندسازی دیگران، اعتمادآفرینی، مدیریت بر عملکرد، قضاوت و تصمیم گیری را شامل می شوند.

## پرسش پژوهش

چه عواملی در شایستگی های اقتصادی و فرهنگی مدیران ورزشی مؤثر هستند؟

## روش شناسی

پژوهش حاضر، از نوع توصیفی است. ابزار سنجش، پرسشنامه دست ساز ۱۳۵ ماده ای است که برای بررسی اعتبار آن، از آلفای کرونباخ استفاده شد. حجم نمونه ۱۸۴ نفر از مدیران ورزشی پایه شاغل در استان چهارمحال و بختیاری هستند که با شیوه متداول (در دسترس) انتخاب گردیدند. برای شناسایی عوامل شایستگی، از مدل تحلیل عاملی (اکتشافی) استفاده شد.

## تحلیل روش پژوهش:

در رگرسیون اگر آماره احتمال sig مدل از ۵ درصد کمتر باشد فرضیه  $H_0$  رد می شود و فرضیه  $H_1$  مورد تایید قرار میگیرد و بین دومتغیر رابطه خطی وجود دارد و بالعکس. سپس باید معنی داری تک تک ضرایب متغیرهای مستقل بررسی شود که این کار با استفاده از جدول ضرایب صورت گرفته است.

جدول ۱- رگرسیون شایستگی های فرهنگی و اقتصادی مدیران ورزشی

	آموزش	برخورد	احساس	عدم رضایت	منزلت	تمایل
amoze Pearson Correlation	1	.957*	.943*	.968**	.667	.904*
Sig. (2-tailed)		.010	.016	.007	.219	.035
N	5	5	5	5	5	5
barkhord Pearson Correlation	.957*	1	.985**	.989**	.696	.876
Sig. (2-tailed)	.010		.002	.001	.191	.051
N	5	5	5	5	5	5
ehsas Pearson Correlation	.943*	.985**	1	.996**	.589	.822
Sig. (2-tailed)	.016	.002		.000	.296	.088
N	5	5	5	5	5	5
adam Pearson Correlation	.968**	.989**	.996**	1	.616	.852
Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000		.268	.066
N	5	5	5	5	5	5
manzelat Pearson Correlation	.667	.696	.589	.616	1	.904*
Sig. (2-tailed)	.219	.191	.296	.268		.035
N	5	5	5	5	5	5



tamayol	Pearson Correlation	.904*	.876	.822	.852	.904*	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.051	.088	.066	.035	
	N	5	5	5	5	5	5

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی شایستگی مدیران، ارزیابی شایستگی آنها و بیان توصیه های لازم به مدیران ارشد برای انتخاب و انتصاب مدیران با شایستگی های مورد انتظار است. همان طور که بیان شد، شش عامل یعنی اعتقاد به آموزه های دینی، برخورد مدیران، منزلت اجتماعی، احساس نابرابری، عدم رضایت از محیط کار، تمایل به خروج استخراج گردید. در ادامه، یافته های پژوهش با پژوهش های مشابه در داخل و خارج از کشور مقایسه می شود. پژوهش رزاقی (۱۳۸۶) با عنوان "نرم یابی مقیاس شایستگی مدیران"، با هدف سنجش معیارهای شایستگی مدیران و قدرت رهبری آنها، بهبود روش انتخاب و انتصاب مدیران، کمک به بهبود اداره سازمان ها، تدوین ابزاری مناسب برای اندازه گیری معیارها و سطوح مختلف شایستگی مدیران انجام شد. در پژوهش مذکور، هجده عامل به عنوان مقیاس شایستگی مدیران استخراج گردید. با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۲ و به دست آمدن SIG های کمتر از ۰.۵ پس همه این شش عوامل موثر در شایستگی اقتصادی و فرهنگی مدیران آموزش و پرورش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### منابع:

۱. سلیمی، قربان علی (۱۳۶۶)، علوم تربیتی :: پیوند :: مهر ۱۳۶۶ - شماره ۹
۲. لهسایی زاده، عبدالعلی؛ زاهدی، محمد جواد؛ نوروزی قطب آبادی، وحید رضا (۱۳۸۷)، میان رشته ای :: علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز :: بهار ۱۳۸۷ - شماره ۵۴
۳. اکرامی، محمود؛ رجب زاده، سمیه، مدیریت :: فرآیند مدیریت و توسعه :: پاییز ۱۳۹۰ - شماره ۷۷
۴. رزاقی، مهدی (۱۳۸۶). نرم یابی مقیاس شایستگی مدیران. ن پایان نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی
۵. علیپور، محمدحسن و درگاهی، حسین (۱۳۸۶). شناسایی شایستگی یهای مدیریتی مدیران، فرهنگسراهای شهر تهران بر اساس مدل شایستگی. پایان نامه کارشناس یارشد. سازمان مدیریت صنعتی
۶. نادریان جهرمی، مسعود (۱۳۶۲). تعیین مهارت ها و شایستگی یهای مدیران سازمان تربیت بدنی، از دیدگاه خود و ارائه یک الگوی مدیریت. ی رساله دکتری. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت معلم
۷. یوسفی، احمد و عرفانی، مریم (۱۳۸۸). نقش شایستگی های سرپرستی در توسعه سرمایه های انسانی. مهندسی خودرو و صنایع وابست ۸. ۶۳-۶۹۸

۱. Bissett, R. L. (۲۰۰۹). An Assessment of the Research chefs association's core competencies for practicing culinologists. 141.
۲. Bourgault, J., Charih, M., Maltais, D., & Rouillard, L. (۲۰۰۶). Hypotheses concerning the prevalence of competencies among government executives according to three organizational variables. Public personnel management, 35, 89-119.
۳. Chyung, S. Y., Stepich, D., & Cox, D. (۲۰۰۶). Building a competency-based curriculum Architecture Educates 21ST century Business practitioners. Journal of Education for to Bussiness, 106(1).
۴. Clark, J. & Armit, K. (۲۰۱۰). Leadership competency for doctors: a framework. Leadership in Health services, 23.