

مدیریت ورزشی _ خرداد و تیر ۱۳۹۴
دوره ۷، شماره ۲، ص: ۱۵۹-۱۷۴
تاریخ دریافت: ۲۵ / ۱۲ / ۸۹
تاریخ پذیرش: ۲۰ / ۱۰ / ۹۰

تبیین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی

نوید اسدی^{۱*} - سید نصرالله سجادی^۲ - محمود گودرزی^۳ - آرام مرادی^۴
۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۲. دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۳. استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی، دانشگاه تهران، ایران، ۴. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی دانشگاه شمال، آمل، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی و مقایسه دیدگاه‌های استادان دانشگاه و مدیران برگزارکننده مسابقات ورزشی فدراسیون‌ها در خصوص شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی بود. این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی و پیمایشی است و به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش کلیه استادانی که بیش از سه سال سابقه تدریس دروس مرتبط با مدیریت رویداد ورزشی را در دانشگاه‌ها داشتند (۳۹ نفر) و مدیران برگزاری مسابقات ورزشی فدراسیون‌های کشور (۵۰ نفر) بود و نمونه آماری برابر با جامعه آماری ۸۹ نفر بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه ۶۵ سؤالی بسته پاسخ شایستگی مدیران رویدادهای ورزشی COSEM (تاه، ۱۹۹۷) بود که روایی محتوای آن توسط استادان دانشگاه تأیید شد و ضریب پایایی آن ۰/۸۷ به دست آمد. از آزمون تحلیل عاملی تأییدی با چرخش واریماکس و آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آزمون t گروه‌های مستقل در قسمت آمار استنباطی استفاده شد. نتایج نشان داد که شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد از مهم‌ترین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی است. همچنین تفاوت معناداری بین نظرهای استادان دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی کشور مشاهده نشد.

واژه‌های کلیدی

استادان دانشگاه، رویداد ورزشی، شایستگی، فدراسیون‌های ورزشی، مدیر رویداد.

مقدمه

امروزه رویدادها عامل مهمی در جامعه انسانی به شمار می‌روند، به طوری که آلن (۲۰۰۶) می‌گوید رویدادها به صنعت تبدیل شده‌اند (۳۳). با افزایش زمان فراغت و تفریح انواع رویدادهای عمومی، هنری و ورزشی نیز افزایش یافته است (۷). گتز (۱۹۹۷) اظهار می‌کند رویداد پدیده‌ای موقتی است که می‌تواند با برنامه‌ریزی یا بدون آن باشد و مدت زمان مشخصی دارد (۲۱). رویدادهای ورزشی یکی از انواع رویدادهاست که بخش مهم و در حال رشدی از صنعت رویداد محسوب می‌شود (۷). برای اولین بار ایده برگزاری مسابقات و رویدادهای ورزشی به صورت منسجم و بین ملل مختلف از سوی پیردوکوبرتن مطرح شد و المپیک به عنوان یک رویداد بسیار بزرگ پایه‌ریزی شد (۸، ۱۰). تاریخ نشان می‌دهد که رویدادهای ورزشی نقش مهمی در توسعه جوامع دارند و افراد مهم در این حیطه این پدیده را در مقابل تمام ناملایمات اداره می‌کنند تا صنعت رویدادهای ورزشی را به جایگاه کنونی برسانند (۵).

در دهه‌های گذشته شاهد تقاضاهای بی‌سابقه برای میزبانی رویدادهای ورزشی ملی و بین‌المللی بوده‌ایم (۲۰). در این بین کشورهایی که رویکرد راهبردی محور داشته‌اند، توانسته‌اند گوی سبقت را از سایرین بریابند (۱۸). برگزاری این‌گونه رویدادها نیازمند علم مدیریت در این حوزه است تا مدیر مربوطه بتواند از عهده برگزاری چنین رویدادهایی برآید (۱).

صنعت رویداد و مدیریت آن شاید به سبب ثبت و ضبط شدن آن مشهورتر و بنام‌تر از دیگر شکل‌های مدیریت حرفه‌ای باشد (۲۰). مسابقات مختلف ورزشی با توجه به سطح برگزاری و تعداد شرکت‌کنندگان برنامه‌ریزی و مدیریت خاص خود را می‌طلبد (۲). بیشتر رویدادها به دلیل اهمیت و گستردگی و ارتباط با کل جامعه به تدارکات زیاد و پیچیده‌ای نیاز دارند که مستلزم مهارت‌های تخصصی است. استفاده از مهارت‌های متنوع یکی از ویژگی‌های منطقی و کلیدی مدیران رویداد است که کار مدیریت رویداد را پیچیده می‌کند (۱۹). مدیریت رویداد شامل برنامه‌ریزی، هماهنگی، طبقه‌بندی و ارزیابی هر رویدادی است و شخصی که وظیفه کناره‌م قرار دادن این اجزا را در یک رویداد به عهده دارد، مدیر رویداد نام دارد (۳۱). بدیهی است در برگزاری مطلوب رویداد یک مدیر علاوه بر برنامه‌ریزی باید از تمامی امکانات و منابع انسانی و مادی برای تحقق اهداف سازمانی که همانا برگزاری مطلوب رویداد است، استفاده کند (۳). مدیران رویداد باید پیوسته مهارت‌های خود را توسعه دهند و به روزرسانی کنند (۲۲). با اینکه اساس مدیریت رویداد پیشینه چندین هزار ساله دارد، فقط در چند دهه گذشته ایده صنعت رویداد و حرفه‌ای‌گری در آن پدیدار شده است، با وجود تاریخچه طولانی

برگزاری رویداد، این صنعت با مثال‌هایی در عدم مدیریت کارآمد همراه است (۲۰). مدیران رویدادهای بزرگ در زمینه‌های حقوقی، بازاریابی، منابع انسانی و حسابداری ظهور کرده‌اند و در حقیقت این مدیران در زمینه‌هایی بدون تدوین شرایطی برای احراز صلاحیت‌های رسمی تربیت شده‌اند و دلیل موفقیت آنها این است که مدیریت رویداد تمام این رشته‌ها را در بر می‌گیرد و نیازمند برخورداری از مهارت‌های مدیریتی و شغلی بسیار است (۶). مدت‌ها پیش از اینکه شرایطی برای مدیران ورزشی ترسیم شود، مدیران بسیاری رویدادهای ورزشی را اداره می‌کردند، ولی امروزه مدیران رویدادهای ورزشی و مهارت‌های آنها در مدیریت مورد توجه قرار گرفته است (۶). نویسندگانی مانند آلن، اوتوله، مک دانل و هریس در استرالیا، کتروود، ونکرک، گتز و گلدبلات در آمریکا و هال در نیوزیلند به تکامل رشته مدیریت رویدادهای ورزشی و ظهور رشته‌های مدیریت ورزشی در آموزش عالی آمریکا، استرالیا و انگلستان به‌طور خاص کمک بسیاری کرده‌اند (۱۶). با وجود این در محیط آکادمیک استادان دانشگاه آن‌طور که شایسته است، نظریه‌های مدیریت را به دنیای واقعی ارتباط نمی‌دهند و شکاف بین دانشگاه و دنیای واقعی را پر نمی‌کنند و شاید به همین دلیل شاهد مثال‌هایی در سراسر دنیا در عدم مدیریت کارآمد هستیم (۳۱). مانند مشکلات پیش‌آمده در مدیریت بلیت‌فروشی جام جهانی فوتبال ۲۰۰۶ و المپیک ۲۰۰۸، مدیریت نامناسب جمعیت در رویدادهای مختلف، مدیریت مالی نامناسب و دیگر مشکلات که در عرصه مدیریت رویداد ورزشی به‌وجود آمده است (۲۰)، و در نمونه‌های شایان توجهی مانند شفیلد^۱ انگلستان و سیدنی^۲ استرالیا به‌دلیل نداشتن برنامه‌ریزی راهبردی مناسب، شورای شهر شفیلد چندین سال در حال پرداخت بدهی‌های برگزاری بازی‌های جهانی دانشجویان ۱۹۹۱ بود (۲۹). طی تحقیقی از مدیران رویدادهای ورزشی سؤال شد که مهم‌ترین عوامل موفقیت در مدیریت آخرین رویداد ورزشی را که توسط آنها برگزار شده بود نام ببرند و همگی به عوامل کارمندان دارای علم، برنامه‌ریزی راهبردی، مدیریت مالی و رسانه‌ای مناسب و آگاهی از عوامل کنترل‌نشده و پیش‌بینی آنها که روی یک رویداد تأثیر می‌گذارند، تأکید داشتند. بی‌شک تنها مدیران شایسته می‌توانند این عوامل را برای برگزاری هرچه بهتر رویداد مهیا کنند (۲۰).

مطالعات شایستگی یکی از بااهمیت‌ترین زمینه‌های تحقیقی و مهم‌ترین راه‌های تشخیص صلاحیت‌های شغلی یک حرفه است و هدف اصلی آن تشخیص دانش و مهارت‌های مورد نیاز اجرای یک

1 . Sheffield

2 . Sidney

شغل است (۳۱،۱۵،۱۴). یکی از قدم‌ها برای آموزش افراد شایسته در احراز شغل‌ها، تعیین شایستگی‌های مهم آن حرفه از طریق تحقیقات برای آموزش به افراد است (۱۱). شایستگی‌ها، مهارت‌ها، علوم و ویژگی‌های شخصیتی‌اند که برای موفقیت در اجرای یک شغل لازم‌اند (۹). فیلیپوت و همکاران شایستگی را به‌عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای انجام یک نقش به گونه‌ای اثربخش تعریف می‌کند (۳۰). از نظر بویاتزیس شایستگی، ویژگی‌هایی است که به عملکرد برتر یا اثربخش در شغل مورد نظر ارتباط دارد. به‌عبارت دیگر شایستگی‌ها شواهدی هستند دال بر اینکه فرد ویژگی‌هایی برای عملکرد برتر یا اثربخش دارد (۱۳). مطالعات شایستگی ویژگی‌های مورد نیاز برای انجام درست شغل‌های مختلف در موقعیت‌های مختلف را مشخص می‌کند (۲۵). تعاریف شایستگی‌های مدیریتی نیز مانند همین تعاریف است. شایستگی‌های مدیریتی متشکل از مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی و انگیزه است به‌منظور اینکه مدیر بتواند وظایف محوله را به‌خوبی انجام دهد (۳۱). امروزه سخن از مدیریت منابع انسانی بر مبنای شایستگی است، یعنی تمام زیرسیستم‌های اصلی منابع انسانی مانند جذب، عملکرد، پاداش، توسعه، برنامه‌ریزی مسیرهای شغلی و جانشین‌پروری همه باید مبتنی بر شایستگی باشند (۳۴). مطالعات شایستگی در موقعیت‌های شغلی مختلف مانند شهرداری، سازمان‌های خصوصی و غیرانتفاعی، سازمان‌های تجاری، ارتش و سازمان‌های ورزشی انجام گرفته است (۱۲).

یکی از زمینه‌های مطالعه در مدیریت ورزشی نیز شایستگی و تعیین شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی است و این شایستگی‌ها باید به‌منظور آماده کردن افراد برای احراز پست‌های مدیریتی شناسایی شوند (۱۵). مدیران ورزش نیاز دارند بدانند که در هر شغل معین چه توانایی‌های مورد نیاز است. در پاسخ به ارزیابی توانایی‌های ویژه هر شغل، تجزیه و تحلیل کاملی از آن شغل لازم است (۲). چون جامعه در حال تغییر است، محققان حیطه مدیریت ورزشی ارزیابی‌های مکرر از شایستگی‌های مورد نیاز اجرای یک شغل در صنعت ورزش را پیشنهاد کرده‌اند. چندین مطالعه در این راستا در زمینه تعیین شایستگی‌های مدیران در حوزه‌های تفریحی، ورزشی و دانشگاهی انجام گرفته است.

کوبین و پارک (۱۹۸۶) روی این موضوع که آیا می‌توان در صنعت ورزش برای پست‌های حرفه‌ای دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی را استخدام کرد یا نه و چه شایستگی‌هایی در شغل آنها اهمیت دارد، تحقیق کردند و شایستگی‌ها را در هشت دسته طبقه‌بندی کردند و نتیجه گرفتند افرادی که در حوزه کار اجرایی فعالیت می‌کنند، هنگامی موفق‌اند که با افرادی که تحصیلات دانشگاهی دارند، همکاری داشته باشند (۳۲). جیمسون (۱۹۸۰) شایستگی مدیران ورزش‌های تفریحی در ارتش، شهرداری و

اماکن اداری را با استفاده از پرسشنامه بررسی شایستگی‌های مدیران ورزش‌های تفریحی (RSCA) در سه سطح مدیریتی بررسی کرد و تفاوت معناداری را در شایستگی‌ها بین این سه سطح گزارش نکرد (۲۳). چنینگ (۱۹۸۴) شایستگی‌های مورد نیاز مدیران عملیاتی برای ورزش‌های تفریحی را با استفاده از پرسشنامه (RSCA) در میان مدیران سازمان تربیت بدنی و مدیران سازمان‌های ورزش‌های تفریحی بررسی و نتایج را با نتایج مطالعات جیمسون (۱۹۸۰) مقایسه کرد و تفاوت معناداری را گزارش نکرد (۲۴). لمبرج (۱۹۸۷) شایستگی‌های مورد نیاز مدیران باشگاه‌های ورزشی را بررسی و باشگاه‌ها را براساس تعداد اعضا به سه گروه تقسیم‌بندی و گزارش کرد که هر سه گروه ارتباط با مشتری را مهم‌ترین شایستگی دانسته‌اند (۲۷).

چنگ (۱۹۹۳) مدیران ورزشی کشور تایوان را برای تعیین شایستگی‌های مورد نیاز اجرای شغلشان با استفاده از پرسشنامه کوین و پارک (۱۹۸۶) بررسی کرد و تحصیلات آکادمیک تربیت بدنی و ارتباطات و روابط عمومی و مدیریت کارکنان را از مهم‌ترین شایستگی‌ها گزارش کرد (۱۶). کیم (۱۹۹۷) شایستگی‌های مورد نیاز مدیران مراکز ورزشی در کره را ارزیابی کرد و نتیجه گرفت که شایستگی‌ها بین سه گروه مدیران فوقانی، میانی و تحتانی متفاوت است (۲۶). پنگ (۲۰۰۰) در پژوهش شایستگی‌های مورد نیاز مدیران رویدادهای ورزشی در آمریکا گزارش کرد که بین نظرهای استادان دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی تفاوت معناداری وجود ندارد و حفظ ارتباط مؤثر با کارمندان را مهم‌ترین شایستگی گزارش کرد (۳۱). هینز و نوربرت (۲۰۰۳) درباره شایستگی‌های مدیران باشگاه‌های ورزشی در آلمان مطالعه کرده و ارتباطات و روابط عمومی، مدیریت بازاریابی و تبلیغات را از مهم‌ترین شایستگی‌ها گزارش کردند (۲۶). کیس و برنج (۲۰۰۳) در زمینه شایستگی‌های مدیران سطوح فوقانی و تحتانی اماکن و تجهیزات ورزشی مطالعه و گزارش کردند که بودجه‌بندی و مهارت‌های ارتباطی در سطوح فوقانی و مهارت‌های ارتباطی و ایجاد و حفظ ایمنی تجهیزات در سطوح تحتانی مهم‌ترین شایستگی‌ها بودند (۱۳). جیمز بال و همکاران (۲۰۰۸) با مطالعه شایستگی‌های مدیران اوقات فراغت در دانشگاه‌ها، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و شیوه‌های مدیریت و برنامه‌ریزی را جزء مهم‌ترین شایستگی‌ها برای آنها گزارش کردند (۱۰).

با وجود این در ادبیات پیشینه در زمینه شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی کار چندانی صورت نگرفته است. ممکن است چند شایستگی بین مدیران رویدادهای ورزشی و سایر رویدادها مشترک باشد، ولی همان‌طور که جامعه تغییر می‌کند، شغل‌ها در رویدادهای مختلف نیازمند شایستگی‌های مختلفی‌اند (۳۱).

با وجود تعاریف بیان شده در می‌یابیم که برای شایستگی دو تعریف وجود دارد، اولی بیانگر توانایی یک فرد برای انجام کارهای مربوط به شغل به گونه‌ای اثربخش است و دومی عبارت است از آنچه یک فرد برای عملکرد اثربخش نیاز دارد (۴).

در این مطالعه معنای دوم تعریف شایستگی مدنظر محقق بوده است. برای درک اینکه آیا شکافی بین نظریه و عمل در مدیریت ورزشی وجود دارد یا نه، محققان شایستگی‌های مهم درک شده توسط افراد باتجربه را که سابقه کار اجرایی دارند و استادان دانشگاه را بررسی می‌کنند. این فرضیه وجود دارد که هرچه ادراکات این دو گروه به هم نزدیک‌تر باشد، برنامه‌های تئوری مدیریت ورزشی احتیاجات صنعت ورزش را بیشتر برآورده می‌کند. این تحقیق نیز در همین راستا و برای تعیین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی در ایران از دیدگاه استادان دانشگاه و مدیران مسابقات فدراسیون‌های ورزشی ایران و مقایسه دیدگاه‌های آنها و بررسی این مطلب که آیا شکافی بین نظریه و عمل در مدیریت رویداد ورزشی در ایران وجود دارد یا نه، انجام گرفته است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی و پیمایشی بوده و به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش کلیه استادان دارای بیش از سه سال سابقه تدریس دروس مرتبط با مدیریت رویداد ورزشی در دانشگاه‌ها به تعداد ۳۹ نفر و مدیران برگزاری مسابقات ورزشی فدراسیون‌های کشور به تعداد ۵۰ نفر تشکیل می‌دادند و نمونه آماری برابر با جامعه آماری به تعداد ۸۹ نفر بود. از ۳۹ پرسشنامه ارسالی برای استادان دانشگاه با وجود پیگیری‌های مکرر محقق ۳۲ پرسشنامه عودت داده شد و از ۵۰ پرسشنامه ارسالی برای مدیران مسابقات فدراسیون‌ها ۳۱ پرسشنامه عودت داده شد.

در این تحقیق به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه ۶۵ سؤالی بسته پاسخ شایستگی مدیران رویدادهای ورزشی (COSEM)^۱ تا^۲ (۱۹۹۷) با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (۱= بسیار کم اهمیت، ۵= بسیار مهم) استفاده شد که بعد از ترجمه در اختیار استادان صاحب‌نظر در این زمینه برای بومی‌سازی و روایی محتوا قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ و با ضریب ۰/۸۷ تأیید شد. پرسشنامه دارای ۹ خرده‌مقیاس روش‌های تجارتي، ارتباطات و روابط عمومی، مهارت‌های کامپیوتری،

1 . Competencies Of Sport Event Management

2 . Toh

مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی، مسائل سیاسی و دولتی، مدیریت ریسک، شیوه‌های مدیریتی، شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد، مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد بود و مقدار پایایی خرده‌مقیاس‌ها در جدول ۳ ذکر شده است. از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارهای توزیع فراوانی برای سازمان دادن به اطلاعات جمعیت‌شناختی جمع‌آوری شده مانند سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه فعالیت استفاده شد و در بخش آمار استنباطی از روش تحلیل عاملی تأییدی^۱ با چرخش واریماکس^۲ به منظور تعیین بار عاملی و تعیین مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر شایستگی مدیران رویدادهای ورزشی استفاده شد و با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها که با استفاده از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف^۳ به دست آمد، برای مقایسه نظرهای دو گروه استادان دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی کشور از آزمون آماری t گروه‌های مستقل استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق از نرم‌افزار SPSS-۱۴ و Excel استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

در بخش آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند سن، جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت در قالب جدول‌های ۱ و ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۵	۱۶
	مرد	۲۶	۸۴
سن	۳۰ - ۴۵	۹	۲۹
	۴۶ - ۵۵	۹	۳۲
	۵۶ ≤	۱۲	۳۹
مدرک تحصیلی	کاردانی و پایین‌تر	۸	۲۶
	کارشناسی	۱۸	۵۸
	کارشناسی‌ارشد	۵	۱۶

- 1 . Confirmatory Factor Analysis
- 2 . Varimax Rotation
- 3 . Kolmogorov-Smirnov

ادامه جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مدیران برگزارکننده مسابقات فدراسیون‌های ورزشی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
سابقه کاری در	$10 \leq$	۸	۲۵
پست‌های مربوط به مدیریت	۱۱ - ۲۰	۱۲	۳۸
رویداد در	≥ 21	۱۱	۳۷
فدراسیون‌های ورزشی	ورزشکار	۱۵ - ۳۰۰	---
تعداد	تماشاچی	- ۱۵۰۰۰	---
شرکت‌کنندگان در رویداد	داوطلب	۷۰۰	---
ورزشی		۰ - ۲۰	---

توضیحات: در سه ردیف آخر جدول تعداد افراد ذکر شده براساس کمترین و بیشترین تعدادی است که در پرسشنامه‌ها گزارش شده است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی استادان دانشگاه

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۳	۹/۴
	مرد	۲۹	۹۰/۶
سن	۳۰ - ۴۵	۸	۲۵
	۴۶ - ۵۵	۱۷	۵۳/۱
	$56 \leq$	۷	۲۱/۹
مرتبه علمی	استادیار	۲۶	۸۳/۸
	دانشیار	۶	۱۷/۲
سابقه کار اجرایی در عرصه مدیریت رویداد ورزشی	≤ 10	۷	۳۱/۸
	۱۱ - ۲۰	۹	۴۰/۹
	$21 \geq$	۶	۲۷/۳

توضیحات: فقط ۲۲ نفر از استادان دانشگاه که در تحقیق همکاری داشتند دارای سابقه کار اجرایی در زمینه مدیریت رویداد ورزشی بودند.

از آزمودنی‌ها خواسته شد تا اهمیت هر یک از موارد ذکرشده در پرسشنامه را برای مدیر رویداد شایسته تعیین کنند. مقدار $KMO=0/879$ ^۱ (بزرگ‌تر از ۰/۷) و عدد معناداری آزمون کرویت بارلت^۲ $Sig = 0/000$ (کوچک‌تر از ۰/۰۵) نشان‌دهنده مناسب بودن شرایط اولیه برای اجرای آزمون تحلیل عاملی است. عوامل به‌دست‌آمده در کل ۶۷/۴۶ درصد از کل واریانس جامعه را تبیین می‌کنند. مقدار آلفای کرونباخ برای ۹ عامل این‌گونه به‌دست‌آمد: ۰/۷۷ برای روش‌های تجارتي، ۰/۷۶ برای ارتباطات و روابط عمومی، ۰/۷۲ برای مهارت‌های کامپیوتری، ۰/۶۵ برای مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی، ۰/۶۱ برای مسائل سیاسی و دولتی، ۰/۶۶ برای مدیریت ریسک، ۰/۸۶ برای شیوه‌های مدیریتی، ۰/۸۲ برای شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد، ۰/۷۲ برای مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد. در نهایت عوامل با استفاده از بار عاملی به‌دست‌آمده از آزمون تحلیل عاملی از مهم‌ترین عامل به کم‌اهمیت‌ترین عامل از دیدگاه دو گروه آزمودنی رتبه‌بندی شدند و مقدار پایایی هر عامل نیز که با استفاده از آلفای کرونباخ به‌دست آمد، بیان شد (جدول ۳).

جدول ۳. رتبه‌بندی عوامل با استفاده از بار عاملی به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی

نام عامل	رتبه	بار عاملی	آلفای کرونباخ
شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد	۱	۰/۹۰۲	۰/۸۲
مدیریت اماکن و تجهیزات	۲	۰/۸۵۷	۰/۶۵
مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد	۳	۰/۸۵۰	۰/۷۲
روش‌های تجارتي	۴	۰/۸۲۴	۰/۷۷
مسائل سیاسی و دولتی	۵	۰/۸۲۰	۰/۶۲
ارتباطات و روابط عمومی	۶	۰/۷۷۹	۰/۷۶
شیوه‌های مدیریتی	۷	۰/۷۱۶	۰/۸۶
مدیریت ریسک	۸	۰/۶۹۱	۰/۶۶
مهارت‌های کامپیوتری	۹	۰/۶۳۰	۰/۷۲

بیشترین میانگین در عوامل که هر کدام ارزششان از میانگین چندین زیر عامل به‌دست آمده است به ترتیب از بالاترین ارزش عبارت‌اند از: مهارت‌های کامپیوتری با میانگین ۴/۲۸۹، ارتباطات و روابط عمومی با میانگین ۴/۱۸۲، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی با میانگین ۴/۱۷۸، شیوه‌های مدیریتی با میانگین

1 . Kasier-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

2 . Bartlett's Test of Sphericity

۴/۱۱۳، مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد با میانگین ۴/۰۰۰، مدیریت ریسک با میانگین ۳/۹۸۱، شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد با میانگین ۳/۹۷۴ (جدول ۴).

جدول ۴. میانگین و انحراف استاندارد عوامل مورد بررسی

نام عامل	میانگین	انحراف استاندارد
مهارت‌های کامپیوتری	۴/۲۸۹	۰/۳۹۹
ارتباطات و روابط عمومی	۴/۱۸۲	۰/۴۱۶
مدیریت اماکن و تجهیزات	۴/۱۷۸	۰/۴۴۵
شیوه‌های مدیریتی	۴/۱۲۳	۰/۴۱۰
مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد	۴/۰۷۳	۰/۴۶۷
مسائل سیاسی و دولتی	۴/۰۲۱	۰/۳۴۱
روش‌های تجارتي	۴/۰۱۰	۰/۵۳۲
مدیریت ریسک	۳/۹۸۱	۰/۳۵۹
شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد	۳/۹۹۲	۰/۴۳۹

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین نظرهای دو گروه استادان دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی کشور اختلاف معناداری وجود ندارد. خلاصه یافته‌های آزمون t گروه‌های مستقل در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. مقایسه شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی از دیدگاه استادان دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی

نام عامل	درجه آزادی	آماره آزمون	سطح معناداری
روش‌های تجارتي	۶۱	-۰/۰۷۸	۰/۴۰۹
ارتباطات و روابط عمومی	۶۱	۰/۶۹۸	۰/۲۷۷
مهارت‌های کامپیوتری	۶۱	۰/۷۷۳	۰/۷۹۶
مدیریت اماکن و تجهیزات	۶۱	۱/۸۹۷	۰/۱۵۶
مسائل سیاسی و دولتی	۶۱	-۰/۰۰۸	۰/۵۷۰
مدیریت ریسک	۶۱	۱/۱۱۹	۰/۵۱۲
شیوه‌های مدیریتی	۶۱	۰/۴۳۰	۰/۹۶۸
شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد	۶۱	-۰/۸۴۰	۰/۷۷۱
مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد	۶۱	-۰/۰۷۳	۰/۰۹۶

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که در بخش یافته‌های تحقیق اشاره شد، به‌ترتیب، شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی، مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد، روش‌های تجارتي، مسائل سیاسی و دولتي، ارتباطات و روابط عمومی، شیوه‌های مدیریتی، مدیریت ریسک و مهارت‌های کامپیوتری بیشترین اهمیت را در شایستگی مدیران رویدادهای ورزشی داشت که با یافته‌های چندین تحقیق در این زمینه همخوانی دارد. تسای (۱۹۹۶) ارتباطات با کارمندان و مدیریت و برنامه‌ریزی اماکن و تجهیزات ورزشی را جزء مهم‌ترین شایستگی‌ها برای مدیران ورزشی آمریکا و تایوان بیان کرد (۳۵). لین (۱۹۹۸) مدیریت تحقیق و بازاریابی و روش‌های تجارتي را مهم‌ترین شایستگی‌ها برای مدیران ورزش دانشگاهی در تایوان گزارش کرد (۲۸). بارسلونا (۲۰۰۴) شیوه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی و روش‌های تجارتي را از مهم‌ترین شایستگی‌ها برای مدیران ورزش‌های همگانی گزارش کرد. همچنین جیمز بال و همکاران (۲۰۰۸) مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و شیوه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی را جزء مهم‌ترین شایستگی‌ها برای مدیران ورزش‌های تفریحی در دانشگاه‌های آمریکا بیان کردند (۱۱،۱۰). شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریتی مربوط به نقش‌های اساسی و اولیه مدیر از جمله، مدیریت کارکنان، ارزیابی روزانه گزارش‌های بودجه، حل مسئله، ارتباطات مؤثر و دیگر وظایف مدیر از مهم‌ترین فاکتورهای احراز پست‌های مدیریت است (۱۲). افزایش تأکید بر بازاریابی و تحقیق در دنیای امروز مدیریت می‌تواند دلیل قانع‌کننده‌ای برای در صدر قرار گرفتن عامل مدیریت تحقیق و بازاریابی در بین دیگر عوامل شایستگی مدیر رویداد ورزشی باشد (۱۱). قرار گرفتن عامل مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی در بین مهم‌ترین عوامل نشان‌دهنده اهمیت این عامل برای مدیر رویداد ورزشی است و کسی که پست مدیریت رویداد ورزشی را احراز می‌کند، باید علم و تجربه کافی در زمینه مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی داشته باشد و بتواند نیازهای ویژه مربوط به اماکن ورزشی را درک کند (۳۴). روش‌های تجارتي شامل تولید درآمد و مدیریت هزینه‌های اجرایی است و توانایی مدیریت و کار با بودجه عامل مهمی برای مدیر شایسته است، به‌ویژه در محیطی که منابع مالی محدود است (۱۰). جیمسون (۱۹۸۷) بیان می‌کند که با پیشرفت و توسعه شایستگی‌های پایه در زمینه مدیریت ورزشی می‌توان زیربنای مناسبی برای آموزش، تمرین و خودتنظیمی^۱ در این حرفه فراهم کرد. مدیران رویداد ورزشی باید افرادی را که

1 . Self-regulation

به‌گونه‌ای با رویداد ورزشی درگیرند و کار می‌کنند، هماهنگ کرده و وظایف آنها را برنامه‌ریزی کنند. به‌دلیل اینکه مدیر رویداد ورزشی خود توانایی انجام تمامی فعالیت‌های مربوط به رویداد ورزشی را ندارد، به ایجاد ارتباطات مؤثر با و بین افراد نیاز دارد، به‌طوری‌که این کار هنگامی که یک فرد مدیریت رویداد را می‌پذیرد، در اولویت قرار دارد (۳۱). برای مثال بازاریابان ورزشی باید تحقیقات و مطالعاتی روی مشتریان خود انجام دهند که لازمه کارشان است و برای این امر باید با افرادی که در حوزه مدیریت اماکن و تأسیسات فعالیت می‌کنند و با محیط برگزاری رویداد به‌منظور جمع‌آوری اطلاعاتشان و انجام فعالیت‌هایشان آشنایی کامل داشته باشند. افرادی که در حوزه اماکن ورزشی فعالیت می‌کنند، باید با بازاریابان ورزشی در زمینه ترویج و تبلیغ محصولات حامیان ورزشی در محل برگزاری رویداد ورزشی همکاری لازم را داشته باشند. این نوع همکاری نیازمند ایجاد رابطه مناسب بین این دو گروه است که مدیر رویداد ورزشی باید از ایجاد این همکاری و رابطه مناسب بین این دو گروه اطمینان حاصل کند و در ایجاد این رابطه تلاش کند.

براساس یافته‌های تحقیق میان دو گروه پاسخگو یعنی استادان دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی تفاوت معناداری مشاهده نشد که با نتایج چندین تحقیق در این زمینه همخوانی دارد. کوین و پارک (۱۹۸۶) تفاوت معناداری بین نظرهای استادان دانشگاه و مدیران ورزشی در مورد شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی گزارش نکردند (۳۲). دیویس (۱۹۸۷) بین نظرهای استادان دانشگاه و افرادی که در سازمان‌های مورد بررسی مدیر ورزش‌های تفریحی بودند، در زمینه شایستگی‌های مهم برای مدیران ورزش‌های تفریحی تفاوت معناداری را گزارش نکرد (۱۷). پنگ (۲۰۰۰) در زمینه شایستگی‌های مهم برای مدیران رویدادهای ورزشی در آمریکا گزارش کرد که تفاوت معناداری بین نظرهای استادان دانشگاه و مدیران مسابقات فدراسیون‌های ورزشی آمریکا وجود ندارد. هرچه ادراکات شایستگی‌های مهم بین استادان دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات در فدراسیون‌های ورزشی به هم نزدیک‌تر باشد، مدرک معتبری است در بیان اینکه استادان دانشگاه نیاز افرادی را که در زمینه کارهای اجرایی فعالیت می‌کنند، به‌خوبی برآورده می‌کنند و افرادی که در دانشگاه‌ها تربیت می‌شوند، به‌خوبی شایستگی‌های لازم برای احراز پست‌های مدیریتی را آموزش می‌بینند (۳۱).

ویس (۱۹۹۵) اظهار می‌کند که ارتباط بین آنچه در دنیای واقعی ورزش اتفاق می‌افتد و آنچه در دوره‌های مدیریت مطرح می‌شود، اهمیت زیادی دارد و افرادی که در حیطه آکادمیک فعالیت می‌کنند، انرژی بسیار زیادی را روی جنبه‌های تئوری مدیریت ورزشی صرف کرده‌اند، ولی افرادی که در زمینه

اجرایی فعالیت می‌کنند، نتایج این مطالعات و تحقیقات را به‌کار نمی‌برند و بیشتر به تجربه خود تکیه می‌کنند که این فاصله باید تا حد امکان از بین برود و تعامل بین این دو گروه برقرار شود (۳۱).

در تحقیق حاضر و تحقیقات مشابه در این زمینه که محقق مرور کرد، عوامل شیوه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت رویداد، مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و مدیریت تحقیق و بازاریابی رویداد جزء مهم‌ترین عوامل شایستگی مدیران رویدادهای ورزشی بیان شده‌اند و باید به آنها بیشتر توجه شود و افرادی دارای سوابق علمی و تجربی در این زمینه‌ها انتخاب شوند تا بتوانند به‌عنوان مدیر رویداد شایسته ایفای نقش کنند. همچنین یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که در زمینه مدیریت رویداد ورزشی استادان دانشگاه شایستگی‌های مورد نیاز برای احراز پست در حیطه اجرایی را درک کرده و به‌عبارت دیگر احتیاجات افرادی را که در کار اجرایی دخیل‌اند، در صنعت ورزش برآورده می‌کنند. همچنین مشخص شد که ارتباط مناسبی بین استادان دانشگاه و افرادی که کار اجرایی را به‌عهده دارند، وجود دارد که امید است این ارتباط و همسو بودن نظرهای دو گروه ادامه داشته باشد که لازمه آن ارزیابی‌های پایدار از طریق تحقیقات و مطالعات متعدد در زمینه مدیریت رویداد ورزشی است. استادان دانشگاه که دروس مرتبط با مدیریت رویداد ورزشی را تدریس می‌کنند دریافته‌اند که چه شایستگی‌هایی برای احراز یک شغل در مدیریت رویداد ورزشی مورد نیاز است و استادان دانشگاه از شایستگی‌های یافت‌شده در این تحقیق می‌توانند برای تدریس بهتر دروس مرتبط با مدیریت رویداد ورزشی استفاده کنند و تغییرات لازم را در محتوای دروس تدریسی خود اعمال کنند. افرادی که مسئول برگزاری مسابقات هستند و در کار اجرایی به‌طور مستقیم همکاری دارند، از یافته‌های این تحقیق می‌توانند نظرهای دیگر افراد حرفه‌ای در مورد شایستگی‌های مهم را دریابند و شاید از این طریق این افراد تمایل پیدا کنند که به دانشگاه‌ها بازگردند و این حرفه را به‌صورت آکادمیک فرا گیرند و بتوانند بهتر ایفای نقش کنند. با استفاده از نتایج این تحقیق می‌توان در هرچه پربارتر و کاربردی‌تر کردن دوره‌های مدیریت رویداد ورزشی که در کشور برگزار می‌شود، تلاش کرد و تمرینات و آموزش‌های لازم را برای افرادی که خواستار عهده‌دار شدن مدیریت رویداد ورزشی‌اند و توانایی این کار را دارند، برنامه‌ریزی کرد. همچنین مطالعات شایستگی می‌تواند در زمینه‌های دیگر از جمله بازاریابی ورزشی، مدیریت تجهیزات و اماکن ورزشی، مدیریت منابع انسانی و... برای توسعه این حیطه‌ها انجام گیرد.

منابع و مأخذ

۱. اتقیاء، ناهید. (۱۳۸۴). "مدیریت مسابقات و رویدادهای ورزشی". تهران: انتشارات دانشگاه الزهراء، ص ۱۵.
۲. سجادی، سید نصرالله. (۱۳۸۸). "مدیریت سازمان‌های ورزشی". چاپ نهم، تهران: انتشارات سمت، ص ۲۵.
۳. شعبانی‌بهار، غلامرضا. (۱۳۷۷). "مدیریت و طرز اجرای مسابقات ورزشی". همدان: انتشارات دانشگاه بوعلی سینا، ص ۸۰.
۴. عبداللهی فرد، فاطمه و شهریاف، فائزه. (۱۳۸۷). "طرح شایستگی مدیران". تهران: انتشارات مؤسسه آموزش عالی سجاد، ص ۴۶.
۵. قاسمی، حمید؛ کشکر، سارا و نوریخس، مهوش. (۱۳۸۹). "اصول سازمان و مدیریت ورزشی". چاپ اول، تهران: انتشارات علم و حرکت، ص ۱۲۲.
۶. مسترمن، گای. (۱۳۸۷). "مدیریت راهبردی رویدادهای ورزشی با رویکرد بین‌المللی". ترجمه محمدحسین رضوی، محسن بلوریان، محمدرضا برومند، چاپ اول، آمل: انتشارات دانشگاه شمال، ص ۱۲۳.
7. Allen, J. (2006). "Events management". 2nd Edition. United Kingdom: Butterworth-Heinmann Publication, p: 40.
8. Allen, J., O'Toole, W., Mc Donnell, I., Haris, R. (2002). "Festival and special event management". 2nd Edition. Queensland, Australia: John Wiley & Sons, p: 76.
9. Amy, R. H. (2005). "Competencies development for entry level public parks and recreation professionals". Journal of Park and Recreation Administration, 23(3), pp: 45-62.
10. Ball, J., Simpson, S., Ardivino, P. (2008). "Leadership competencies of university recreational directors in Wisconsin". Recreational Sports Journal, 23, pp: 3-10.
11. Barcelona, B., Ross, C. (2004). "An analysis of the perceived competencies of recreational sport administrators". Journal of Park and Recreation Administration, 22(4), pp: 25-42.
12. Barcelona, R. J. (2001). "An analysis of the perceived competencies of recreational sport managers: toward a competency-based model for academic and professional development". Dissertation, United States: Indian University, p: 128.

13. Case, R., Branch, D. (2003). "A study to examine the job competencies of sport facility managers". *International Sports Journal*, 7(2), p: 25.
14. Chen, H. (1993). "Comparison of academic background and competencies of commercial sport managers in Taiwan". Dissertation, Colorado, USA: University of Northern Colorado, p: 145.
15. Chen, H. (2004). "An examination of the competencies needed by sport managers in Taiwan". Dissertation. Moscow, USA: University of Idaho, p: 134.
16. Cheng, C. (1993). "Competency assessment in sport management for the Republic of China". Dissertation. Colorado, USA: University of Northern Colorado, p: 80.
17. Davis, K. A. (1987). "Selecting qualified managers: Recreation/Sport management in the private sectors". *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 58, pp: 81-85.
18. DiterHorch, H., Schutte, N. (2003). "Competencies of sports managers in German sport clubs and sport federation". *Managing Leisure*, 8, pp: 70-84.
19. Doyle, S. (2004). "Festival and event management". United Kingdom, London: Taylor and Francis, pp: 158-170.
20. Emery, P. (2009). "Past, present, future major sport event management practice: The practitioner perspective". *Sport Management Review*, 13(2), pp: 158-170.
21. Gets, D. (1997). "Event management and tourism". New York: Cognizant, p: 120.
22. Goldblatt, J. (2000). "A future for event management: the analysis of major trends impacting the emerging profession". Dissertation, Sidney, Australia: University of Technology, pp: 112-114.
23. Jamieson, L. M. (1980). "A competency analysis of recreational sports personnel in selected institutional settings". Dissertation, United States: Indian University, pp: 45-47.
24. Jennings, M. W. (1984). "Entry level competencies for recreational sports personnel as identified by chairs of preparatory institutions". Dissertation, Texas, USA: North Texas University, p: 65.
25. Kaiser, S. (2006). "Competencies research in sport management–The German case". Institute of Sport Economics and Sport Management, Germany Sport University, Cologne, Germany, p: 78.
26. Kim, H. (1997). "Sport management competencies for sport centers in the Republic of Korea". Dissertation, Daphne, Alabama, USA: United States Sport Academy, p: 94.

27. Lambrecht, K. W. (1987). "An analysis of the competencies of sports and athletic club managers". *Journal of Sport Management*, 1, pp: 116-128.
28. Lin, W. (1998). "A model for a master degree program in sport management in Taiwan, Republic of China". Dissertation, Daphne, Alabama, USA: United States Sport Academy, p: 139.
29. Mackey, D. (2001). "Sheffield calls off bid". Manchester, UK: The Guardian Media Group, p: 114.
30. Paris. R. H., Zeigler, E. F. (2003). "Management competencies as viewed by selected educational administration in physical education and sport in Ontario". *Chaper Journal*, 49, pp: 27-30.
31. Peng, H. (2000). "Competencies of sport event managers in the United State". Dissertation, Colorado, USA: University of Northern Colorado, p: 110.
32. Quinn, R. J., Parks, J. B. (1986). "Sport management survey: Employment perspectives". *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 57, pp: 18-21.
33. Shone, A., Parry, B. (2004). "Successful event management". First Published, Hampshire, UK: Cengage Learning EMEA Publication, p: 102.
34. Skipper, W. T. (1990). "Competencies for collegiate sport facility managers: Implication for a facility management curricular model". Dissertation. Fayetteville, USA: University of Arkansas, p: 76.
35. Tsai, C. (1996). "A comparative analysis of the competencies of collegiate recreational sports directors in the United States and the Republic of China". Dissertation, Minneapolis, USA: University of Minnesota, p: 199.