

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی
دوره ۸، شماره ۲۹، تابستان ۱۳۹۹
ص ص: ۷۲-۵۹

طراحی مدل بومی انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران: رویکرد داده‌بنیاد

ارسلان چولکی^{۱*} - شهاب بهرامی^۲ - حبیب هنری^۳ - رضا شجیع^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران. ۲. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران. ۳. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. ۴. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۱۱، تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۰۳/۰۳)

چکیده

انتخاب مدیران شایسته در سازمان‌ها همواره از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است، چراکه شایستگی مدیران می‌تواند در توسعه جوامع نقش مهمی ایفا کند. یکی از عرصه‌هایی که برای انتخاب مدیران شایسته نیازمند پیروی از مدلی علمی است، فدراسیون‌های ورزشی در ایران است. بنابراین، این پژوهش کیفی با هدف طراحی مدلی بومی برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی در کشور با استفاده از نظریه داده‌بنیاد به انجام رسیده است. ۲۳ مصاحبه با خبرگان در این زمینه انجام گرفت. حاصل این مصاحبه‌ها، مجموعه‌ای از مضامین اولیه بود که طی فرایند کدگذاری باز، گردآوری و از درون آنها مقوله‌هایی استخراج شد؛ سپس در مرحله کدگذاری محوری، پیوند میان این مقوله‌ها ذیل عناوین شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها، عوامل زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای انتخاب رؤسای فدراسیون ورزشی در قالب پارادایم کدگذاری محوری تعیین شد. در ادامه و در مرحله کدگذاری انتخابی نیز، سیر داستان ترسیم شد. در این پژوهش شرایط علی اثرگذار بر انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی به دو دسته کلی مهارت‌های ارتباطی و تخصص لازم ورزشی متناسب با فدراسیون تقسیم شده است. برای عامل مداخله‌گر مهارت مدیریت سرمایه‌های فکری و برای بستر حاکم نیز محبوبیت و مقبولیت اجتماعی تعیین شد. ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مدیریتی، مهارت برنامه‌ریزی و مهارت فنون مذاکره و حل مسئله نیز به‌عنوان مقوله محوری آورده شد. همچنین رزومه مدیریتی در فدراسیون ورزشی و مهارت مدیریت مالی به‌عنوان راهبردها و رفتار سیاسی اثربخش، مهارت منابع انسانی و تعامل با رسانه نیز در پیامدهای این مدل قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی

انتخاب، شایسته‌سالاری، فدراسیون‌های ورزشی، مدیران شایسته، ورزش.

مقدمه

رشد و بالندگی هر سازمانی درگرو استفاده از مدیران شایسته و توانمند است و انتصاب مدیران توانمند منوط به وجود رویکرد و معیارهای مناسب برای انتخاب و به‌کارگیری مدیران است. هر سازمانی از طریق مدیران خود، اهداف سازمان را محقق می‌کند، بنابراین انتخاب مناسب و به‌کارگیری مدیران شایسته در موفقیت سازمان به‌منظور تحقق اهداف راهبردی، نقش اساسی دارد. مدیران، سرمایه‌های راهبردی هر سازمان به‌شمار می‌آیند و با توجه به نقش آنان به‌عنوان رهبران هدایت‌گر سازمان، به‌کارگیری نظام‌های مؤثر در جهت انتخاب و انتصاب مدیران و ارزیابی قابلیت‌های مدیریتی آنها برای ارائه الگوی نظام شایسته‌سالار از جایگاه مهم و ویژه‌ای برخوردار است. فرایند انتخاب مدیر شایسته باید انتخاب مدیران براساس اصول حاکم بر شایسته‌سالاری انجام گیرد (۱۴). بررسی‌ها نشان می‌دهد بخش اعظمی از ناکارآمدی سازمان‌ها و عدم تحقق اهداف سازمانی در گرو انتخاب ناشایست مدیران و عدم ذهنی دانش‌محور است و الگویی که بتواند افراد توانا در امر مدیریت را شناسایی و انتخاب کند، سازمان را برای نیل به اهدافش یاری می‌رساند (۴). مطابق با تحقیقات انجام‌گرفته، موفقیت سازمان‌های بزرگ مرهون صلاحیت و شایستگی مدیران است و هرچه سازمان از نظر مدیریت نیرومندتر باشد، به همان اندازه، توفیق بیشتری در نیل به اهداف خواهد داشت (۲۰). یکی از عرصه‌های مهم انتخاب مدیران، عرصه ورزش است. امروزه، ورزش برای تعامل اجتماعی و دیپلماسی است. ورزش سلامت جامعه و محیط را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ورزش به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی از مسائل مختلف تأثیر می‌پذیرد و گروه‌های مختلفی را به‌عنوان ورزشکار و تماشاچی تحت پوشش قرار می‌دهد. کشورهایی که در ورزش پیشرفت داشته‌اند، سعی کرده‌اند با ارائه برنامه‌های توسعه و ایجاد استراتژی و ساختار

مناسب، در جهت گسترش آن گام بردارند (۷). در کشور ما، کسب مدال در مسابقات المپیک و میادین معتبر ورزشی چندان راضی‌کننده نیست. جذب سرمایه و ورزش حرفه‌ای نیز چنگی به دل نمی‌زند. به‌عبارتی چرخ ورزش کشور به‌خوبی نمی‌چرخد (۱۲). سازمان‌های ورزشی باید بدون توجه به حوزه فعالیت ویژه خود، موقعیت هر سازمان دیگری را در نظر بگیرند. این بیانیه براساس جهانی بودن مدیریت است (۲۴). در واقع، مدیریت ورزش یک زمینه کاربردی متفاوت است که در آن دانش و تخصص مورد نیاز برای موفقیت در داخل و خارج از کلاس درس به‌دست می‌آید (۲۳). بنابراین، نقش مدیران ورزشی اهمیت زیادی دارد. اهمیت نقش مدیران ورزشی به‌حدی است که حتی آنها می‌توانند به‌عنوان اهرم‌های بخش‌های صنعتی نیز نقش مهمی داشته باشند (۱۴). از طرفی، شایستگی باید در تمام سطوح فدراسیون‌های ورزشی مورد توجه قرار گیرد و آنچه مهم است اینکه این امر باید از بالاترین سطح آغاز شود و برای تحقق اهداف سازمانی افراد لایق و کاردان در رأس امور قرار گیرد. بدیهی است به‌جز یک مدیر شایسته شخص دیگری قادر به تحقق اهداف سازمان نخواهد بود و مدیر شایسته کسی است که هم دانش مدیریت داشته باشد هم از تجارب استفاده مطلوب ببرد. فدراسیون‌های ورزشی در ارتباط دائم با اقشار جامعه در سنین متفاوت هستند و باید توانایی تعلیم نیروی عظیم انسانی جهت پرداختن به ورزش و نیز در بعد قهرمانی برای حضور در میادین بین‌المللی را داشته باشند. در حال حاضر در کشورمان انتصاب مدیران در بهترین حالت بر مبنای تجربه و مدرک تحصیلی (هر دو مورد گذشته‌مدارند) صورت می‌گیرد و توجه چندانی به تبیین شایستگی‌های رؤسای فدراسیون‌های ورزشی نشده است (۱۶).

مدیریت هر سازمان به‌عنوان اصلی‌ترین عنصر در بین سایر عناصر و اجزای یک سازمان، می‌تواند در کاربرد بهینه

تاکنون انجام گرفته که در اینجا به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود. شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی توسط میرانی و همکاران (۱۳۹۷) بررسی شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد که ۶ عامل و ۲۱ سؤال برای انتخاب شاخص‌های رؤسای فدراسیون‌های ورزشی اعتبار لازم را دارند. همچنین، نتایج آزمون فریدمن نشان داد که شاخص اجتماعی با میانگین ۶/۸۷، بیشترین میانگین را دارد و در رتبه اول است. همچنین شاخص هماهنگی با میانگین ۵/۰۶، کمترین میانگین را دارد و در رتبه آخر است. در پایان، علاوه بر ارائه مدل پژوهش و تأیید برازش آن مشخص شد که بیشترین میزان سازنده بودن متعلق به عامل ارتباطات با بتای استاندارد ۰/۳۱۰ بود و کمترین آن نیز به شاخص شغلی با بتای استاندارد ۰/۰۳۵ تعلق داشت. سلیمی و همکاران (۱۳۹۷) معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی را ارائه کردند. در مرحله نهایی و بررسی روایی سازه پرسشنامه با استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، الگوی موردنظر در قالب ۲ مؤلفه (ذاتی و اکتسابی)، ۶ زیرمؤلفه و ۴۵ شاخص (ذاتی ادراکی)، ۹ شاخص (ذاتی انسانی)، ۶ شاخص (ذاتی فنی) ۷ شاخص، (اکتسابی ادراکی)، ۱۰ شاخص (اکتسابی انسانی)، ۶ شاخص (اکتسابی فنی) و ۷ شاخص تأیید شد. نتایج این بررسی نشان داد که توجه به معیارهای ارائه شده هنگام گزینش مدیران عالی ورزشی می‌تواند شانس موفقیت سازمان را افزایش دهد. قاسمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی اعتبار ابزار تعیین شایستگی محوری جهت انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور پرداختند. این پژوهش که با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت، نشان داد که تمامی عامل‌های مدل توانستند پیشگوی خوبی برای این مفهوم باشند. در نتیجه اعتبار درونی و بیرونی ابزار تعیین «شایستگی‌های محوری

منابع راهگشا باشد. به‌زعم دراکر، مدیریت عضو حیات‌بخش سازمان است (۲۲). مطابق با تحقیقات انجام‌گرفته، موفقیت سازمان‌های بزرگ مرهون صلاحیت و شایستگی مدیران است و هرچه سازمان از نظر مدیریت نیرومندتر باشد، به همان اندازه، توفیق بیشتری در نیل به اهداف خواهد داشت (۵). بررسی‌ها نشان می‌دهد، بخش اعظمی از ناکارآمدی سازمان‌ها و عدم تحقق اهداف سازمانی در گرو انتخاب ناشایست مدیران و عدم ذهنی دانش‌محور است و الگویی که بتواند افراد توانا در امر مدیریت را شناسایی و انتخاب کند، سازمان را برای نیل به اهدافش یاری می‌رساند (۴). از منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین و بارزترین منبع سازمان‌ها یاد می‌شود. نقش منابع انسانی به‌دلیل کمیابی، ارزشمندی، جانشین‌ناپذیری و تقلیدناپذیری، بسیار بااهمیت است. زیربنای توسعه کشورها و سازمان‌ها با خلاقیت و نوآوری منابع انسانی مرتبط است. درباره اهمیت نقش ماهیت مدیریت سازمان و به‌خصوص مدیران سازمان‌ها در شکل‌دهی، نظم‌بخشی و ایجاد نظامی منسجم در سازمان‌ها و ساختاربخشی به فضای سازمان‌ها و همچنین آثار و نتایج نگرش‌ها، راهبردها و ترجیحات آنها بر عناصر فرهنگ و رفتار سازمانی و در نهایت، نقش مدیران در خروجی و توسعه سازمان و عملکرد نهایی سازمان‌ها، کارهای تحقیقاتی، مقالات و کتاب‌های فراوانی اغلب بر پایه‌های روش علمی به قلم صاحب‌نظران و محققان به رشته تحریر درآمده است. در مجموع همگان به آثار مستقیم ویژگی‌های فردی، رفتاری و عملکردی مدیران بر وضعیت سازمان اذعان دارند. نظر به اینکه مدیران در سازمان‌های امروزی از سرمایه‌های کلیدی به‌شمار می‌روند، می‌توان گفت که رشد و توسعه نیروی انسانی در گرو انتخاب و به‌کارگیری صحیح آنها در مشاغل و پست‌های مدیریتی و پست‌های سازمانی است (۱۹). در خصوص انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی پژوهش‌های مختلفی در کشور

صورت گرفت. نتایج پژوهش حاکی از آن است که فقدان برنامه استراتژیک و روشن نبودن سیاست‌ها و جهت‌گیری‌ها، نبود منابع انسانی مناسب و تغییر و تحول و جابه‌جایی سریع مدیران، نبود نظارت و ارزیابی، وابستگی به منابع مالی دولت و عدم سرمایه‌گذاری بخش خصوصی، عدم تخصیص مناسب منابع مالی در بخش‌های متنوع به صورت متناسب، وجود قوانین ناهماهنگ و موازی، عدم مطلوبیت ساختار و تشکیلات فعلی ورزش، نامطلوب بودن نظام استعدادیابی و فرایند ورزش قهرمانی و نبود برنامه میان‌مدت، تاکتیکی و عملیاتی از اهم چالش‌های پیشروی مدیریت ورزش قهرمانی کشور از نظر پاسخ‌دهندگان است.

کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیأت‌های ورزشی استان تهران، به بررسی این عوامل پرداخت. جامعه آماری تحقیق ۳۵۳ نفر از مدیران هیأت‌های ورزشی استان تهران بود که براساس جدول مورگان ۳۳۲ نفر به‌طور تصادفی برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری‌شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی مدیران هیأت‌های ورزشی استان تهران و سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه مدیریت و سطح مدیریت ارتباط معناداری وجود ندارد. اما بین خودکارآمدی شغلی و سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی، وضعیت استخدام، سابقه ورزشی و سابقه قهرمانی مدیران هیأت‌های ورزشی استان تهران ارتباط معناداری وجود دارد. به‌طور کلی میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی، وضعیت استخدام، سابقه ورزشی و سابقه قهرمانی مدیران هیأت‌های ورزشی استان تهران عوامل پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیأت‌های ورزشی استان تهران هستند.

برای انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور» تأیید شد. الگوی شایستگی مدیران ادارات کل ورزش و جوانان ایران با رویکرد نظریه داده‌بنیاد توسط فتاح‌پور مردندی و همکاران (۱۳۹۵) ارائه شد. در این مقاله در نهایت پس از تجزیه و تحلیل نهایی، قالب الگوی شایستگی مدیران کل ورزش و جوانان ارائه شد. مفاهیم و مؤلفه‌های شایستگی به‌دست‌آمده در این پژوهش برای مدیران در زمینه‌هایی همچون استخدام، آموزش، توسعه نیروی انسانی، تربیت مدیران، افزایش بهره‌وری، توسعه عملکرد سازمانی کاربرد دارد. ارزیابی و اولویت‌بندی مهارت‌های مدیران ورزش و جوانان استان مازندران توسط سیدی نجات و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای پژوهشی به انجام رسید. در این مطالعه از روش تاپسیس برای ارزیابی مهارت مدیران و از روش AHP فازی برای تعیین اهمیت شاخص‌های هریک از مهارت مدیران ورزش استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد اولویت مهارت مدیران به ترتیب ادراکی (اهداف راهبردی و بلندمدت، آگاهی از قوانین و مقررات)، انسانی (شنود مؤثر، نفوذ بر افراد) و فنی (تفویض اختیار، تخصیص منابع) است. با توجه به نتایج پژوهش، آموزش مدیران ورزشی، پرورش و تقویت شاخص‌های مذکور در مهارت مربوط از راهکارهای افزایش عملکرد مدیران در نمونه مورد بررسی است.

جوادی‌پور (۱۳۹۴) در مقاله‌ای پژوهشی به بررسی چالش‌های مدیریت ورزش قهرمانی در ایران پرداخت. این پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی و اجرای آن به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان، مدیران فدراسیون‌های ورزشی (رئیس، نایب‌رئیس و دبیر) شامل ۴۸۳ نفر بودند که براساس جدول مورگان ۸۱ نفر، به‌عنوان نمونه آماری تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی سهمیه‌ای انتخاب شدند. در این زمینه ۳۳ نفر از خبرگان و مدیران در ورزش قهرمانی با روش گلوله‌برفی انتخاب و با آنها مصاحبه به صورت اکتشافی

انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی انجام گرفته، اغلب پژوهش‌هایی کمی بوده است. این پژوهش بر آن است تا با تکیه بر داده‌های کیفی مدلی بومی را برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور ارائه کند که با توجه به کیفی بودن داده‌های آن از اعتبار بالایی برخوردار است. بنابراین، سؤال اصلی این پژوهش این است که چگونه می‌توان مدلی برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی با در نظر گرفتن شرایط جامعه ورزش ایران ارائه کرد؟

روش تحقیق

این مطالعه از نوع پژوهش‌های کیفی است. پژوهش‌های کیفی غنی‌سازان داده هستند. وقتی داده‌ها غنی شدند، امکان دیدن ابعاد مختلف موضوع با روشی بیشتری وجود دارد (۱۸). پژوهش کیفی از دیدگاه کرسول، فرایند بررسی فهم و درک مبتنی بر سنت‌های روش‌شناختی مشخصی است که یک مسئله اجتماعی یا انسانی را کشف می‌کند (۱۳). آنهایی که به مطالعات کیفی می‌پردازند، با انبوهی از رویکردها مواجهند (۱۰). با وجود انواع رویکردهای مختلف در پژوهش کیفی، کرسول پنج رویکرد برای تحقیقات کیفی در علوم رفتاری و اجتماعی معرفی کرده است که عبارت است از: روایت پژوهشی، پدیدارشناسی، نظریه داده‌بنیاد، قوم‌نگاری و مطالعه موردی. هدف این پژوهش ارائه مدلی، جامع و بومی برای شکل‌گیری انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران است. این کار با انجام پژوهش کیفی از نوع نظریه داده‌بنیاد که شیوه آن اکتشافی است، انجام می‌گیرد. بیشتر پژوهش‌های انجام گرفته در کشور مربوط به شایسته‌سالاری مدیران ورزشی است و طراحی مدلی برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران تاکنون بررسی نشده است. در این پژوهش برای رفع نواقص پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه شایسته‌سالاری رؤسای فدراسیون‌های ورزشی است یا اگر پژوهشی در راستای

حمیدی و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای به بررسی ابعاد و معیارهای انتخاب مربیان ملی کشور پرداختند. این مقیاس که برای انتخاب مربیان ملی کشور طراحی شده بود، از طریق گردآوری فهرستی از متغیرهای اثرگذار بر انتخاب مربیان و انجام مطالعه تأییدی تهیه شد. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌ای با ۲۵ سؤال بسته‌پاسخ بود که استادان دانشگاه روایی آن را تأیید کردند. پرسشنامه در اختیار ۴۵۰ نفر شامل ورزشکاران نخبه، مربیان و مدیران باتجربه در ورزش قهرمانی، کارشناسان و استادان به‌عنوان نمونه پژوهش قرار گرفت و در نهایت ۴۰۷ پرسشنامه تکمیل شد. یافته‌ها نتایج نشان داد که مقیاس انتخاب مربیان ملی کشور متشکل از چهار عامل بوده است. در هر یک از عامل‌ها، متغیرهای تبیین‌کننده هر عامل و بارهای عاملی هر متغیر، همچنین مهم‌ترین عامل‌ها و نیز مهم‌ترین نقاط قابل دستکاری برای مدیران برای اثرگذاری در هر عامل، شناسایی و تعیین شدند.

مهارت‌ها و توانایی‌های فنی برای مدیران ورزشی توسط نادریان و حسینی (۱۳۹۰) مطالعه شد. آنها در مقاله‌ای پژوهشی نشان دادند که مدیران ورزشی برای اثربخشی در انجام وظایف و موفقیت به ترتیب اولویت به مهارت‌ها و توانایی‌هایی همچون نظارت مؤثر بر اجرای تقویم ورزشی، مدیریت تأسیسات، توانایی در سازمان‌دهی تیم‌های ورزشی، مدیریت مسابقات ورزشی، مدیریت اردوها و مسافرت‌های ورزشی، برنامه‌ریزی تمرین‌های ورزشی نیاز دارند. همچنین، نتایج نشان داد که از دیدگاه مدیران بالای ده سال سابقه، مهارت‌ها و توانایی‌های فنی بر عملکرد شغلی مدیران تأثیر معنادار دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، تاکنون پژوهشی کیفی برای طراحی مدل انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور به انجام نرسیده و بیشتر پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه شایسته‌سالاری رؤسای فدراسیون‌های ورزشی است یا اگر پژوهشی در راستای

پرسشنامه بین رؤسا، سرپرستان فدراسیون‌های ورزشی ایران و کسانی که دارای سوابقی در این زمینه بوده‌اند، توزیع شده است. افرادی که حداقل ۸۰ درصد نمره پرسشنامه را دریافت کردند، انتخاب شدند. در مرحله دوم برای استفاده از نظرهای خبرگان انتخاب مدیران و سرپرستان فدراسیون‌های ورزشی، افرادی که در این زمینه دارای دانش و تجربه پژوهشی زیادی هستند شناسایی شدند، سپس مصاحبه‌ها بر همین اساس آغاز شد. برای کفایت نمونه‌گیری از نمونه‌گیری نظری استفاده شده است. «نمونه‌برداری نظری، فرایند جمع‌آوری داده برای تولید نظریه است که بدان‌وسیله تحلیلگر، همزمان داده‌هایش را جمع‌آوری، کدگذاری و تحلیل کرده و تصمیم می‌گیرد که به‌منظور بهبود نظریه خود تا هنگام ظهور آن، در آینده چه داده‌هایی را جمع‌آوری و در کجا آنها را پیدا کند». معیار قضاوت در مورد زمان متوقف کردن نمونه‌برداری نظری، کفایت نظری‌شده مقوله‌ها یا نظریه است (۹). یعنی نمونه‌برداری تا زمانی ادامه دارد که نمونه بعدی، مطلب تکمیل‌کننده‌ای به اجزای تشکیل‌دهنده نظریه نیفزاید (۸). در این پژوهش با انجام ۲۳ مصاحبه کفایت نظری حاصل شد. کوربین و استرواس^۱ (۲۰۰۸)، برای ارزشیابی پژوهش‌های مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، به‌جای معیارهای روایی و پایایی، معیار مقبولیت را پیشنهاد داده‌اند. مقبولیت، یعنی اینکه یافته‌های پژوهش، تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت‌کنندگان، پژوهشگر و خواننده در مورد پدیده مورد مطالعه، موثق و قابل‌باور است. ده شاخص برای معیار مقبولیت معرفی شده است که ۵ مورد از آنها در این پژوهش برای ارتقای دقت علمی و روایی و پایایی، به‌کار رفت. استراتژی‌های ممیزی مورد استفاده، عبارت بودند از حساسیت پژوهشگر، انسجام روش‌شناسی،

عوامل مداخله‌گر، عوامل زمینه‌ای، بررسی مفهوم، راهبردها و پیامدهای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، پرداخته است. گلاسر و استراوس برای نخستین‌بار راهبرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد را به جامعه علمی معرفی کردند (۸). براساس نظر استراوس و کوربین نظریه مبنایی عبارت است از آنچه به‌طور استقرایی از مطالعه پدیده‌ای به‌دست آید و نمایانگر آن پدیده است. رویه نظریه مبنایی یک روش تحقیق کیفی است که یک سلسله رویه‌های سیستماتیک را به‌کار می‌گیرد تا نظریه‌ای مبتنی بر استقرا درباره پدیده‌ای ایجاد کند (۱). در این پژوهش، از مصاحبه عمیق به‌عنوان اصلی‌ترین ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. شکلی از مصاحبه‌های بدون ساختار که به‌واقع غنی‌ترین داده‌ها را خلق می‌کند و اغلب شواهدی شگفت‌آور فراهم می‌آورد، در فرهنگ بررسی‌های کیفی، مصاحبه عمیق نامیده می‌شود. مصاحبه عمیق از روش‌های شناخته‌شده‌ای است که در گردآوری داده‌ها به‌صورت فزاینده‌ای استفاده می‌شود. مصاحبه عمیق گفت‌وگوی هدفدار دوجانبه‌ای است بین یک مصاحبه‌کننده آموزش‌یافته مجرب و یک مصاحبه‌شونده و هدف آن استنباط عمیق جزئیات غنی و مواد مهمی است که بتوان از آنها در تجزیه و تحلیل استفاده کرد (۷). در این پژوهش برای انتخاب نمونه، از نمونه‌گیری هدفمند که از روش‌های نمونه‌برداری غیراحتمالی است، استفاده می‌شود. مفهوم نمونه‌گیری هدفمند که در پژوهش‌های کیفی به‌کار می‌رود، بدین‌معناست که پیش‌تر افراد و مکان مطالعه را از این‌رو برای مطالعه انتخاب می‌کند که می‌توانند در فهم مسئله پژوهش و پدیده محوری مطالعه مؤثر باشند (۱۰). در این پژوهش برای شناسایی افراد مصاحبه‌شونده از خودارزیابی و نظر صاحب‌نظران و خبرگان استفاده شده است. در مرحله اول برای خودارزیابی از پرسشنامه استاندارد انتخاب مدیران استفاده شده است. این

محیط پژوهش می‌شود. (۱). در نظریهٔ مبنایی، تجزیه و تحلیل از سه نوع کدگذاری تشکیل شده است که عبارت است از: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی (۱).

کدگذاری باز

کدگذاری باز، فرایندی تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم، شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد آنها در داده‌ها کشف می‌شوند (۹). کدگذاری باز بخشی از تجزیه و تحلیل است که به صورت مشخص به نامگذاری (مفهوم‌پردازی) و مقوله‌بندی پدیده‌ها از راه بررسی دقیق داده‌ها می‌پردازد (۱). کدگذاری انجام‌گرفته در این پژوهش در جدول ۱ آمده است.

متناسب ساختن نمونه، تکرار شدن یک یافته و استفاده از بازخورد مطلعان.

نتایج و یافته‌های پژوهش

در نظریهٔ داده‌بنیاد، روش تحلیل این‌گونه است که هر قسمت از داده‌ها، بلافاصله بعد از گردآوری آن قسمت (به‌طور موازی) تحلیل می‌شود. سپس محقق رهنمودهایی را از تحلیل داده‌های اولیه، برای دسترسی به داده‌های بعدی دریافت می‌کند. این رهنمودها می‌توانند از مقوله‌های توسعه‌نیافته، خلأهای اطلاعاتی یا افرادی که نسبت به پدیده بصیرت کافی دارند، حاصل شود. پس از کسب این رهنمودها، پژوهشگر برای گردآوری داده‌های دیگر وارد

جدول ۱. کدگذاری انجام‌گرفته

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
شرایط علی	تخصص لازم ورزشی متناسب با فدراسیون ورزشی	۱. داشتن تخصص در رشتهٔ ورزشی مرتبط با فدراسیون.
		۲. داشتن شناخت کامل از رشتهٔ ورزشی مربوطه.
		۳. داشتن درک و فهم عمیق نسبت به محیط فدراسیون ورزشی.
		۴. توانایی تشخیص چالش‌ها و فرصت‌ها را داشته باشد.
		۵. داشتن درک کافی از محیط فدراسیون ورزشی.
		۶. با فلسفه ورزش و تربیت بدنی آشنا باشد.
زمینه یا بستر	محبوبیت و مقبولیت اجتماعی	۱. فردی شناخته شده و برجسته در ورزش کشور باشد.
		۲. ورزشکاری محبوب در حد ملی یا بین‌المللی باشد.
		۳. دارای مقبولیت اجتماعی (روابط عمومی و اجتماعی بالا) باشد.
		۴. از مشروعیت کاری برخوردار باشد، یعنی خود شخص از قدرت مشروعیت در ورزش برخوردار باشد.
راهبرد	رزومهٔ مدیریتی در فدراسیون ورزشی	۱. سابقهٔ اجرایی در ورزش داشته باشد.
		۲. سابقهٔ مدیریت در رشتهٔ ورزشی مرتبط داشته باشد.
		۳. قبلاً رده‌های پایین‌تر مدیریتی را طی کرده و در سطوح مدیریتی سازمان‌ها و نهادهای ورزشی فعالیت کرده باشد.
		۴. تجربهٔ کاری کافی در این زمینه داشته باشد و باید حداقل به‌عنوان عضو هیأت رئیس در فدراسیون فعالیت کرده باشد.
		۵. داشتن سوابق فنی در رشتهٔ ورزشی مربوط.

ادامه جدول ۱. کدگذاری انجام گرفته

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
مداخله‌گر	مهارت مدیریت سرمایه‌های فکری	۱. اعتقاد به سرمایه‌های ناملموس. ۲. برای حرکت به سوی نوآوری و عملی ورزش موردنظر از سرمایه فکری استفاده کند. ۳. اعتقاد به مستندسازی تجربه پیشکسوتان و مدال‌آوران
پیامد	تعامل با رسانه‌ها	۱. با رسانه ملی ارتباطی مناسب داشته باشد. ۲. معتقد به نقش رسانه‌های اجتماعی در وضعیت فدراسیون ورزشی باشد.
مقوله محوری	ویژگی‌های شخصیتی	۱. عشق به انسانیت و زندگی داشته باشد. ۲. ژرف اندیشی داشته باشید. ۳. نتیجه‌گرا و پیگیر باشد. ۴. دارای خلاقیت باشد. ۵. نقدپذیر باشد. ۶. حس پاسخگویی داشته باشد. ۷. گرایش به خرد جمعی داشته باشد. ۸. از انگیزه بالا برخوردار باشد. ۹. استقلال رأی داشته و شخصیتی مستقل باشد. ۱۰. رئیس فدراسیون از انگیزه بالایی برخوردار باشد. ۱۱. داشتن آگاهی و درک مسائل و مشکلات کنونی جامعه.
پیامد	رفتار سیاسی	جریان‌ات سیاسی و اقتصادی کشور را بشناسد. با دولت همراه و همسو باشد و نوعی هوش سیاسی داشته باشد. از لحاظ ارتباطات سیاسی قوی باشد تا بتواند بودجه‌های مناسب برای فدراسیون جذب کند.
شرایط علی	مهارت‌های ارتباطی	۱. تسلط به زبان انگلیسی. ۲. از فناوری‌های روز دنیا (IT) شناخت کامل داشته باشد. ۳. با نحوه ارتباطات با نهادهای آسیایی و جهانی مرتبط با فدراسیون آشنا باشد. ۴. از نحوه ارتباط با نهادها و سازمان‌های داخلی مطلع باشد.
مقوله محوری	ویژگی‌های مدیریتی	۱. داشتن تخصص کافی مدیریت. ۲. توانمندی در بسیج کردن افراد سازمان. ۳. توانایی مدیریت سازمان در شرایط بحران. ۴. آشنایی کامل با رهبری و مدیریت ورزشی آن رشته ورزشی. ۵. برخوردار بودن از مهارت ادراکی. ۶. بیشتر رهبر باشد تا مدیر. ۷. کار تیمی را تقویت کند. ۸. تحصیلات عالی دانشگاهی داشته باشد. ۹. از فرایندهای مورد نیاز فدراسیون (فرهنگی، آموزش، پژوهش) آگاهی کافی داشته باشد. ۱۰. قدرت ارزیابی فنی و اجرایی فدراسیون را داشته باشد.

ادامه جدول ۱. کدگذاری انجام گرفته

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
		۱. قدرت برنامه‌ریزی برای فدراسیون را داشته باشد.
		۲. روش‌ها و سیستم‌های ارزیابی و کنترل را بداند و از همه مهم‌تر اعتقاد به برنامه‌ریزی سازمانی داشته باشد.
مقوله محوری	مهارت برنامه‌ریزی	۳. توانایی تدوین نقشه راه برحسب نیازها و درخواست‌های هیأت‌های ورزشی داشته باشد. به اجرای برنامه راهبردی پایبند باشد.
		۴. در تعیین ضرورت‌ها و الزامات مسیر توسعه فدراسیون ورزشی توانمند باشد.
		۵. دارای برنامه‌ریزی برای ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب برای ملی‌پوشان و مربیان ورزشی باشد.
		۱. با مباحث مالی و بودجه آشنا باشد.
راهبرد	مهارت مدیریت مالی	۲. با مدیریت منابع سازمان و بازاریابی آشنایی داشته باشد.
		۳. با منابع مالی و راه‌های جذب آن آشنا باشد.
		۴. توانایی استفاده از قانون معافیت مالیاتی که می‌تواند به ورزش قهرمانی و همگانی کمک شایانی کند.
		۵. در جذب اسپانسر مالی برای فدراسیون قوی باشد.
مقوله محوری	مهارت فنون مذاکره و حل مسئله	۱. دانش کافی مذاکره، تصمیم‌گیری و حل مسئله داشته باشد.
		۲. هنر چانه‌زنی و نوعی قدرت مذاکره داشته باشد.
		۳. در حل کردن مشکلات توانا باشد.
پیامد	مهارت منابع انسانی	۱. توانمندی در به‌کارگیری منابع انسانی کارآمد در فدراسیون ورزشی.
		۲. توانایی در استقرار شایسته‌سالاری به‌جای رابطه‌مداری در فدراسیون ورزشی.
		۳. برخورداری از روابط عمومی بالا با کارکنان.
		۴. آشنایی بودن با روان‌شناسی و رفتارشناسی نیروی انسانی.

کدگذاری محوری

پارادایم کدگذاری، تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه

تبیین می‌شود.

کدگذاری انتخابی

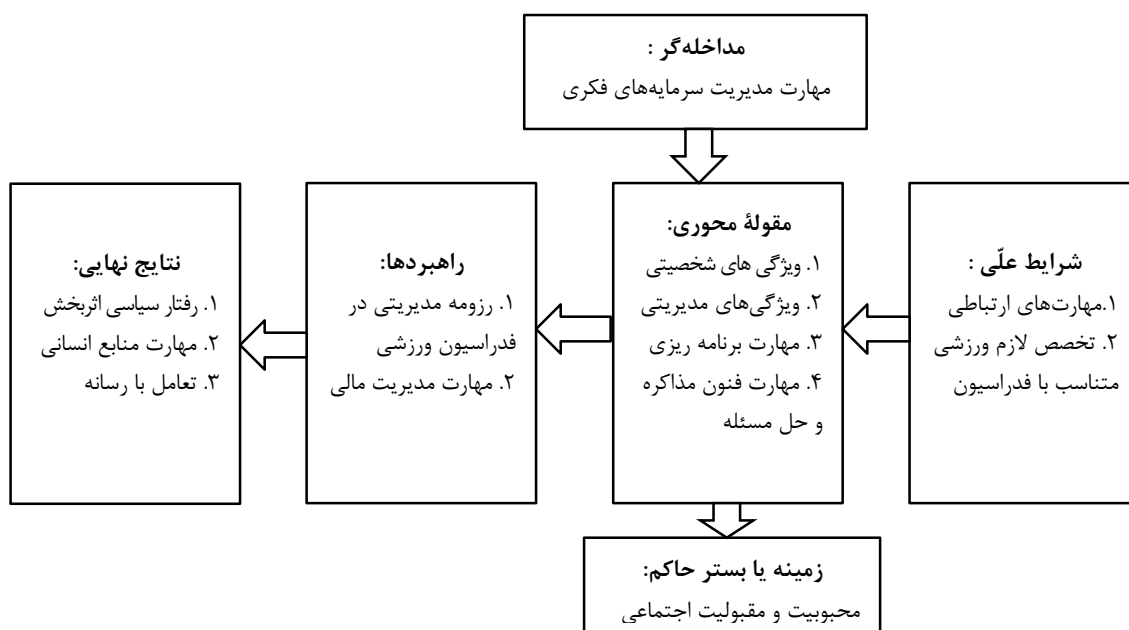
در این مرحله شرایط مختلفی که (طبقات) در مرحله کدگذاری محوری بیان شده است، با هم ادغام می‌شوند و تجزیه و تحلیل کلی صورت می‌گیرد. برای یکپارچه‌سازی، دو رویه وجود دارد: ۱. به‌کارگیری یک روایت براساس روابط مدل پارادایم حول مقوله محوری؛ ۲. ارائه قضایای نظری براساس مدل پارادایم. قضیه‌های نظری، بیانگر روابط تعمیم‌یافته بین یک طبقه و مفاهیم آن با طبقات معین است. قضیه‌ها، متضمن روابط مفهومی‌اند، درحالی‌که

در کدگذاری محوری، مفاهیم براساس اشتراکات یا هم‌معنایی در کنار هم قرار می‌گیرند. به‌عبارت دیگر، کدها و دسته‌های اولیه‌ای که در کدگذاری باز ایجاد شده‌اند، با یکدیگر مقایسه می‌شوند و ضمن ادغام کدهایی که از نظر مفهومی با یکدیگر مشابه‌اند، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شوند، حول محور مشترکی قرار می‌گیرند (۱). در واقع، در این مرحله، ابعاد پارادایم کدگذاری شکل می‌گیرد و شامل شش دسته، مقوله محوری، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط بستر حاکم، راهبردها و پیامدها (نتیجه نهایی) است. از این‌رو، در این پژوهش براساس

فرضیه‌ها مستلزم روابط سنجش‌پذیرند. چون رویکرد نظریه داده‌بنیاد روابط مفهومی تولید می‌کند نه سنجش‌پذیر، لذا به‌کارگیری اصطلاح فضای مرجح است. در قسمت قضایا رابطه بین طبقات اصلی بررسی می‌شود. پژوهشگران برای تبدیل پژوهش کیفی به پژوهش کمی قضایای پژوهشی (که سازه، عناصر سازنده آنهاست) را به فرضیه‌ها (که متغیرها، عناصر سازنده آنهاست) تبدیل می‌کنند تا زمینه آزمون آنها به‌صورت کمی فراهم شود. در قسمت فرضیه‌ها باید رابطه طبقات فرعی با هم بررسی شود (۸).

در این پژوهش برای فرایند کدگذاری انتخابی پنج قضیه نظری براساس مدل پارادایمی ارائه می‌شود. قضیه اول: مهارت‌های ارتباطی و تخصص لازم ورزشی متناسب با فدراسیون ورزشی به‌عنوان شرایط علی برای انتخاب رؤسای فدراسیون ورزشی در ایران محسوب می‌شود. شرایط علی مجموعه‌ای از وقایع و شرایط است که بر مقوله محوری اثرگذارند. قضیه دوم: داشتن رزومه مدیریتی در فدراسیون ورزشی و داشتن مهارت مدیریت مالی به‌عنوان راهبردهای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی در ایران در نظر گرفته شده‌اند. در واقع راهبردها یا کنش‌ها، اقدامات هدفمندی

هستند که راه‌حلهایی برای پدیده موردنظر فراهم می‌سازند و به ایجاد پیامدها و نتایج منجر می‌شوند. قضیه سوم: داشتن مهارت در مدیریت سرمایه‌های فکری در فدراسیون‌های ورزشی عامل مهمی است که به‌عنوان مداخله‌گر در این مدل در نظر گرفته شد. شرایط مداخله‌گر مجموعه‌ای از وقایع و شرایطی هستند که پس از شروع مطالعه و در حین انجام پژوهش رخ می‌دهند. قضیه چهارم: محبوبیت و مقبولیت اجتماعی فرد موردنظر برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی در ایران بستر حاکم برای طراحی این مدل است. شرایط بستر، مجموعه شرایطی هستند که زمینه پدیده موردنظر را فراهم می‌سازند و بر رفتارها و کنش‌ها تأثیر می‌گذارند. شرایط بستر، مقوله محوری و نتایج منتج از آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. قضیه پنجم: رفتار سیاسی اثربخش، مهارت منابع انسانی و تعامل با رسانه پیامدهای مدل انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی در ایران هستند. پیامدها نتایجی هستند که از راهبردها و کنش‌های مربوط به مقاله محوری حاصل می‌شوند.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارائه مدلی بومی برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی در ایران انجام گرفت. بیشتر پژوهش‌های انجام‌گرفته در کشور تنها بر بعد شایسته‌سالاری مدیران ورزشی تأکید کرده و طراحی مدلی بومی برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران چندان جدی مورد توجه قرار نگرفته است. در این پژوهش برای بهبود پژوهش‌های گذشته، از رویکرد آمیخته کیفی-کمی استفاده شده است. تاکنون در ایران مدلی برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی طراحی نشده است و انتخاب این مدیران صرفاً براساس آیین‌نامه شرایط احراز و چگونگی انتخاب رئیس فدراسیون مصوب اسفندماه ۱۳۹۵، انجام می‌گیرد. در این آیین‌نامه شرایط احراز داوطلبان انتخاب رؤسای فدراسیون‌ها که اهمیت نقش و مسئولیت آنها بیان شد، تنها مبتنی بر ۱۰ ماده و ۲ تبصره است. در این آیین‌نامه انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی در ایران تنها مبتنی بر شرایط کلی و عمومی است و به‌نظر می‌رسد در این مورد برای این انتخاب مهم نگرش تخصصی در آیین‌نامه وجود ندارد. در این مواد ده‌گانه همه موارد آن به‌جز داشتن سابقه مدیریتی، شرایطی عمومی است که برای استخدام در همه دستگاه‌های اجرایی در ایران رعایت می‌شود. حتی در این ماده که به داشتن سابقه مدیریتی تأکید شده است نیز در تبصره دوم مشخص است که منظور سابقه مدیریتی تخصصی در ورزش نیز مطرح نیست که این مهم در موارد ۲ تا ۵ این تبصره نیز به‌وضوح مشخص است. اما، در این پژوهش به مهارت‌های ارتباطی همانند تسلط به زبان انگلیسی و استفاده از فناوری - اطلاعات روز دنیا همچون اینترنت و ... و همچنین تخصص ورزشی لازم که با ریاست آن فدراسیون متناسب باشد، به‌عنوان شرایط علی برای انتخاب ریاست هر فدراسیون ورزشی به‌خوبی اشاره شده است. در حقیقت ریاست فدراسیون ورزشی برای

تعامل با دیگر کشورهای جهان در این زمینه می‌بایست از مهارت‌های ارتباطی گفته‌شده برخوردار باشد، در غیر این صورت نمی‌تواند در برقراری ارتباط مدیری موفق در این زمینه باشد. از سوی دیگر، رئیس یک فدراسیون ورزشی باید از ورزش موردنظر دارای شناخت و تخصص لازم باشد، تا به‌خوبی شرایط آن رشته را درک کند. درنظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مدیریتی، مهارت برنامه‌ریزی و مهارت فنون مذاکره و حل مسئله به‌عنوان مقوله محوری این مدل برای انتخاب رؤسای فدراسیون ورزشی در کشور یکی از برتری‌های قابل توجه این مدل نسبت به آیین‌نامه مذکور است. داشتن ویژگی‌های مدیریتی همچون تخصص مدیریتی، مهارت ادراکی، ایجاد هماهنگی در سازمان و ... برای این رؤسا ضروری به‌نظر می‌رسد. همچنین رئیس فدراسیون به‌عنوان یک مدیر عالی باید در برنامه‌ریزی‌های مختلف برای این سازمان مهم، بزرگ و خاص مهارت کافی داشته باشد. با توجه به اینکه فدراسیون‌های ورزشی دارای تعامل و ارتباطات زیادی در همه زمینه‌ها هستند، داشتن مهارت فنون مذاکره و حل مسئله می‌تواند موفقیت رئیس این سازمان را تضمین کند. در مدل ارائه‌شده در این پژوهش دو راهبرد مهم بیان شده که عبارت‌اند از: رزومه مدیریتی در فدراسیون ورزشی و مهارت مدیریت مالی. راهبرد رزومه مدیریتی در فدراسیون ورزشی تنها به داشتن رزومه در فدراسیون ورزشی تأکید دارد، درحالی‌که در آیین‌نامه احراز صلاحیت انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی داشتن سوابق مدیریتی در دستگاه‌های اجرایی دیگر، بنگاه‌های اقتصادی و حتی مراکز آموزش عالی را قابل قبول دانسته، درحالی‌که ماهیت، مأموریت و شرایط فدراسیون‌های ورزشی بسیار متفاوت از سازمان‌های گفته‌شده دیگر در آیین‌نامه است و فرد موردنظر برای ریاست فدراسیون باید دارای سابقه مدیریتی در فدراسیون ورزشی باشد. یکی از مهارت‌های مهم و مورد

بنابراین، به سیاست‌گذاران کلان کشور پیشنهاد می‌شود که برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی که وظیفه خطیری بر عهده‌دارند، عوامل مدل ارائه‌شده در این پژوهش را به‌صورت ماده و تبصره جایگزین آیین‌نامه بسیار کلی و سنتی انتخاب این رؤسا کنند. پیاده‌سازی و استقرار این مدل برای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی می‌تواند به ایجاد تغییرات بسیار مثبت و سازنده‌ای شود که ورزش کشورمان را به‌سوی پویایی قابل توجهی سوق دهد.

این پژوهش با پژوهش‌های انجام‌گرفته قبلی نیز تفاوت‌های بسیاری دارد. در مقاله نادریان و حسینی (۱۳۹۰) فقط مهارت‌ها و توانایی‌های فنی مدیران ورزشی از نظر مدیران بررسی شد. اما این پژوهش همه شاخص‌های لازم اعم از عمومی و تخصصی را شناسایی و طبقه‌بندی کرده است و جامعیت بیشتری دارد. مقاله سیدی نجات و همکاران (۱۳۹۵) فقط به ارزیابی و اولویت‌بندی مهارت‌های مدیران ورزش و جوانان استان مازندران با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی پرداخت، که فقط رویکردی کمی بود و رویکرد کیفی در این مطالعه استفاده نشده و مدلی ارائه نشده و اثرگذاری نیز بررسی نشده است، اما مدل پژوهش حاضر ضمن استفاده از رویکرد کیفی برای شناسایی شاخص‌های مدل با استفاده از رویکرد کمی آنها را سطح‌بندی و اثرگذاری آنها را مشخص کرده است. الگویی که فتاح مرندی پور و همکاران (۱۳۹۵) ایشان برای مدیران ادارات کل ورزش و جوانان ایران ارائه با استفاده از رویکرد داده‌بنیاد ارائه کردند، مدلی بر مبنای شایسته‌سالاری طراحی شده است تا انتخاب، و ضمن اینکه در این مدل تنها یازده مقوله شناسایی شد، اما در مدل این پژوهش ۱۳ شاخص کشف شد. مقاله سلیمی و همکاران (۱۳۹۷) نیز معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی را با کمک روش دلفی و تحلیل عاملی اکتشافی که داده‌های آن با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده بود، ارائه کردند.

نیاز رؤسای فدراسیون‌های ورزشی که در اینجا به‌عنوان یک راهبرد به آن اشاره شده، مهارت مدیریت مالی است. آگاهی رئیس فدراسیون ورزشی با بودجه‌ریزی، منابع تأمین مالی، تخصیص بودجه، ارزیابی کارایی هزینه‌ها و ... برای توسعه این سازمان‌ها و همچنین ورزش کشور حیاتی است. ایران کشوری است که در زمینه ورزش از افراد پیشکسوت و باتجربه در رشته‌های مختلف ورزشی بهره می‌برد، بنابراین مهارت مدیریت این سرمایه‌های فکری و استفاده از آنها توسط رؤسای فدراسیون‌های ورزشی برای این سازمان‌ها به یک ضرورت تبدیل شده است. بستر حاکم در این پژوهش برای انتخاب رؤسای فدراسیون ورزشی در ایران، داشتن محبوبیت و مقبولیت اجتماعی تعیین شد. رؤسای فدراسیون‌های ورزشی با ورزشکاران و گروه‌های وسیعی از جامعه در ارتباط هستند، بنابراین داشتن محبوبیت و مقبولیت اجتماعی می‌تواند دستیابی به اهداف فدراسیون‌های ورزشی را برای این مدیران راحت‌تر کند. یکی از پیامدهای مشخص در این مدل رفتار سیاسی اثربخش است، همراهی و هماهنگی رئیس فدراسیون با سیاست‌های دولت و سایر دستگاه‌های اجرایی می‌تواند دستاوردهای مالی و غیرمالی مناسبی را برای فدراسیون به‌همراه داشته باشد. مهارت منابع انسانی پیامد دیگری است که در این مدل انتخاب رؤسای فدراسیون ورزشی است که می‌تواند به استفاده از نیروهای کارآمد و تخصصی در فدراسیون‌های ورزشی، استقرار شایسته‌سالاری به‌جای رابطه‌مندی که یکی از عارضه‌های موجود در سازمان‌های ورزشی ایران است، منجر شود. پیامد آخری که می‌تواند بیانگر انتخاب رؤسای فدراسیون‌ها براساس این مدل وجود داشته باشد، این است که این مدیران با رسانه‌ها تعامل مناسبی داشته باشند. تعامل مطلوب و مناسب با رسانه‌ها می‌تواند در بالا بردن و بهبود اعتبار اجتماعی و همچنین جلب حمایت مقامات ارشد کشوری مؤثر واقع شود.

هرچند این پژوهش دو مؤلفه ذاتی و اکتسابی را محوریت قرار داد، اما در این پژوهش خبرگان می‌بایست فقط در چارچوب پرسشنامه عمل کنند و این جنبه کیفی بودن پژوهش را تضعیف می‌کند. پژوهش حاضر نه تنها شاخص‌ها را با رویکرد کیفی و نظر خبرگان شناسایی می‌کند، بلکه این شاخص‌ها را در ساختاری در قالب یک مدل آن را نشان می‌دهد.

منابع و مأخذ

۱. استراس، آنسلم؛ کوربین، جولیت. (۱۳۹۰). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنايي، رویه‌ها و روش‌ها، ترجمه بیوک محمدی، چ سوم، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲. جوادی‌پور، محمد. (۱۳۹۴). «چالش‌های مدیریت ورزش قهرمانی در ایران»، مجله مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۳۰، ص ۱۳-۳۴.
۳. حمیدی، مهرزاد؛ معماری، زاله؛ اصغری جعفرآبادی، محمد. (۱۳۹۱). «ابعاد و معیارهای انتخاب مربیان ملی کشور». فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، دوره ۱، ش ۱، ص ۷۴-۵۵.
۴. رزاقی، محمدابراهیم؛ موسوی، سید سجاده؛ دوستی، مرتضی. (۱۳۹۴). «ارائه الگوی مناسب ایجاد دانش در سازمان‌های ورزشی: روش دلفی». مجله علوم ورزشی کاربردی، ش ۱۲، ص ۳۳-۴۱.
۵. سیدی نجات، سیده سحر؛ مهربانی، قاسم؛ رزاقی، محمدابراهیم. (۱۳۹۵). «ارزیابی و اولویت‌بندی مهارت‌های مدیران ورزش و جوانان استان مازندران». مجله مدیریت ورزشی، ش ۳۲، ص ۳۸۸-۳۷۵.
۶. سلیمی، مهدی؛ علوی، سید فرشید؛ سلیمانی، محبوبه. (۱۳۹۷). «ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی». نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ش ۱، ص ۳۵-۴۹.
۷. شعبانی، عباس؛ رضایی صوفی، مرتضی؛ فراهانی، ابوالفضل. (۱۳۹۳). «مطالعه چالش‌های موجود در بخش‌های چهارگانه ورزش کشور (مطالعه دلفی)». پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، سال چهارم، ش ۸، ص ۷۹-۶۵.
۸. دانایی‌فرد، حسن؛ اسلامی، آذر. (۱۳۹۰). ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی: کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
۹. دانایی‌فرد، حسن؛ امامی، سید مجتبی. (۱۳۸۶). «استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد». اندیشه مدیریت، سال اول، ش ۲، ص ۹۷-۶۹.
۱۰. کرسول، جان. (۱۳۹۱). پویای کیفی و طرح پژوهش: انتخاب از میان پنج رویکرد (روایت پژوهی، پدیدارشناسی، نظریه داده‌بنیاد، قوم‌نگاری، مطالعه موردی). ترجمه حسن دانایی‌فرد، حسین کاظمی، چ دوم، تهران: صفار.
۱۱. کشاورز، لقمان؛ برارزاده، حمید؛ ملاجعفری، ابوالفضل. (۱۳۹۳). «تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیأت‌های ورزشی استان تهران». مجله مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۷، ص ۲۱۸-۱۹۹.
۱۲. مهتابی شیراز، محمداسماعیل؛ داداش‌پور، مهرانگیز؛ محمدی خراجو، علی. (۱۳۹۴). کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت ورزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، ایران، اردبیل.
۱۳. هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۹). راهنمای عملی پژوهش کیفی، چ دوم، تهران: سمت.

۱۴. فریدونی‌نیا، بشیر. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب و انتصاب مدیران بیمارستان‌های علوم پزشکی استان بوشهر با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه خلیج فارس بوشهر.
۱۵. فتاح‌پور مرندی، مرتضی؛ کاشف، سید محمد؛ سید عامری، میرحسن؛ شجاع، رضا. (۱۳۹۵). «الگوی شایستگی مدیران ادارات کل ورزش و جوانان ایران با رویکرد نظریه داده‌بنیاد». رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ش ۱۵، ص ۳۸-۲۳.
۱۶. قاسمی، حمید؛ هنری، حبیب؛ رضایی‌صوفی، مرتضی؛ مومنی‌فر، فهیمه. «اعتباریابی ابزار تعیین شایستگی‌های محوری جهت انتصاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی کشور». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ش ۴، ص ۶۰-۵۱.
۱۷. میرانی، کاوه؛ نقشبندی، سید صلاح‌الدین؛ حسین‌نژاد، علی‌اکبر. (۱۳۹۷). «شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران با ارائه مدل». مجله مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۴۸، ص ۱۳۰-۱۱۳.
۱۸. نیومن، ویلیام لاورنس. (۱۳۹۲). شیوه‌های پژوهش اجتماعی: رویکردهای کیفی و کمی، ترجمه حسن دانایی‌فرد و سید حسین کاظمی، چ دوم، تهران: مؤسسه کتاب مهربان.
۱۹. نصر اصفهانی، مهدی؛ نصر اصفهانی، علی. (۱۳۸۹). «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)». مجله معرفت سیاسی، ش ۲، ص ۱۶۰-۱۴۱.
۲۰. نادریان، مسعود؛ حسینی، محمدسلطان. (۱۳۹۰). «مهارت‌ها و توانایی‌های فنی برای مدیران ورزشی (شاخص و ملاک‌ها از دیدگاه مدیران)». پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ش ۲، ص ۱۸-۱۱.
20. Afshari M, Honari H, Kargar G, Naghshbandi S, Jabari N. (2016). "Applying Analytic Hierarchy Process for analyzing the role of managerial skills in developing of organization learning in physical education organization: A conceptual model". *International Journal of Sports Science and Engineering*, 4(6): 248-256.
21. Brown, Chris, Jennifer Willett, Ruth Goldfine, Bernie Goldfine. (2018). Sport management internships: Recommendations for improving upon experiential learning, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 22, pp:75-81.
22. El-Sabaa, S. (2001). The skills and career path of an effective project manager. *International journal of project management*, 19(1), 1-7.
23. Gabriel, Cucui Gheorghe & Cucui Ionela Alina. (2014). Research on the management of sports organizations, *Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, pp:667-670.
24. Pierce, David. (2019). Analysis of sport sales courses in the sport management curriculum, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 24, pp:17-29.

Developing a Native Model to Select the Heads of Sport Federations in Iran: A Grounded Theory Approach

Arsalan Choulaki*¹ - Shahab Bahrami² - Habib Honari³ - Reza Shaji⁴

1. Ph.D. Student of Sport Management, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran 2. Assistant Professor, Department of Sport Management, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran 3. Associate Professor, Department of Sport Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran 4. Assistant Professor, Department of Sport Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

(Received: 2019/3/31; Accepted: 2020/5/23)

Abstract

It has always been of great importance to select competent managers in organizations. The reason is that the competency of managers can play an important role in the development of societies. One of the arenas where requires following a scientific model to select competent managers is sport federations in Iran. Therefore, this qualitative study aimed at developing a native model to select heads of sport federations in Iran using grounded theory. 23 interviews were conducted with experts. The outcome of these interviews was a set of basic themes that were collected through the open coding process and some items were extracted from them; then, in the axial coding step, the connection among these items was determined under the following titles: causal conditions, phenomenology, strategies, contextual factors, interventions and the consequences of selecting the heads of sport federations. Then, in the selective coding stage, the story process was plotted. In this study, the causal conditions affecting the selection of the heads of sport federations were divided into two general categories: communication skills and required sport expertise in accordance with the federation. Intellectual capital management skill was determined for the intrusive factor and social popularity and acceptability were determined for the dominant platform. Personality traits, managerial features, planning skills, and negotiating and problem solving techniques were also considered as the core item. Moreover, managerial resume in the sport federations and financial management skills were identified as strategies and effective political behaviors, human resource skills and interaction with media were also included in the outcomes of this model.

Keywords

Competent managers, meritocracy, selection, sport, sport federations.

* Corresponding Author: Email: Choulaki@gmail.com ; Tel: +989183433246