

Indicators and Components Affecting the Empowerment and Professional Qualification of Taekwondo judges (Exploration and Validation with a Mixed Approach)

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Zahra Shahbazanjad¹
Zahra Hajienzahi^{2*}
Farideh Ashraf Ganjooe³

How to cite this article

Zahra Shahbazanjad, Zahra Hajienzahi, Farideh Ashraf Ganjooe, Indicators and Components Affecting the Empowerment and Professional Qualification of Taekwondo judges (Exploration and Validation with a Mixed Approach), *Islamic Life Style*. 2022; 6:41-52

1. Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: sara_haji1982@yahoo.com

Article History

Received: 2022/04/17

Accepted: 2022/07/20

ABSTRACT

Purpose: The present research was carried out with the general purpose of identifying the indicators and components affecting the empowerment and professional competence of taekwondo judges and exploration and validation with a mixed approach.

Materials and Methods: The present research method is a mixed method (qualitative and quantitative), which is part of exploratory research in terms of its purpose and fundamental and applied research in terms of results. The statistical population of the research included all international taekwondo referees and expert sports referees, taekwondo sports specialists, managers of the Taekwondo Federation and expert athletes of this field. In the qualitative part, sampling was done with the purposeful sampling method and the snowball technique, and in the quantitative part, the sample size was obtained using Morgan's table and the sampling was done by stratified random method. The measurement tools of the research were interviews and questionnaires. The interview was conducted in a semi-structured way and the results of the interviews were used to create a questionnaire. After confirming the validity of the questionnaire, its reliability was also confirmed by calculating Cronbach's alpha coefficient. In order to analyze the collected data, descriptive and inferential statistics methods were used. In the inferential statistics section, it was used to identify and explain the factors affecting the empowerment and professional competence of Taekwondo referees, and the research model was designed with the help of Smart PLS version 3 software.

Findings: The results of the confirmatory factor analysis test showed that the questionnaire of factors affecting the empowerment and professional competence of taekwondo referees had good construct validity.

Conclusion: The factors and components identified in it can be used as factors affecting the empowerment and professional competence of Taekwondo judges.

Keywords: Empowerment, Professional Qualification, Referees, Taekwondo

شاخص ها و مؤلفه‌های اثرگذار بر توانمندسازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو (اکتشاف و روایی سنجی با رویکرد آمیخته)

مقدمه
مطالعات صلاحیت و شایستگی یکی از با اهمیت‌ترین زمینه‌های تحقیقی و مهم‌ترین راه‌ها برای تشخیص صلاحیت‌های شغلی یک حرفه است (۱) و هدف اصلی آن تشخیص دانش و مهارت‌های مورد نیاز اجرای یک شغل است (۲). یکی از قدم‌ها برای آموزش افراد صلاحیت دار در احراز شغل‌ها، تعیین شایستگی‌های مهم آن حرفه از طریق تحقیقات برای آموزش به افراد می باشد (۳). صلاحیت‌ها، مهارت‌ها، علوم و ویژگی‌های شخصیتی هستند که برای موفقیت در اجرای یک شغل لازم هستند (۴). فیلیپوت ۱ و همکارانش صلاحیت را به عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای انجام یک نقش به گونه‌ای اثر بخش تعریف می‌کند (۵). از نظر بویاتزیس ۲ صلاحیت، ویژگی‌هایی است که به عملکرد برتر یا اثر بخش در شغل مورد ارتباط دارد به عبارت دیگر صلاحیت‌ها شواهدی هستند دال بر اینکه فرد ویژگی‌هایی برای عملکرد برتر یا اثر بخش دارد (۶). مطالعات شایستگی ویژگی‌های مورد نیاز برای انجام درست شغل‌های مختلف در موقعیت‌های مختلف را مشخص می‌کند (۸). تعاریف صلاحیت‌های مدیریتی نیز مانند همین تعاریف است. صلاحیت‌های مدیریتی متشکل از مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی و انگیزه است به منظور اینکه مدیر بتواند وظایف محوله را به خوبی انجام دهد. امروزه سخن از مدیریت منابع انسانی بر مبنای صلاحیت است، یعنی تمام زیرسیستم‌های اصلی منابع انسانی نظیر جذب، عملکرد، پاداش، توسعه، برنامه‌ریزی مسیرهای شغلی و جانشین پروری همه باید مبتنی بر صلاحیت باشند (۵). مطالعات صلاحیت در موقعیت‌های شغلی مختلف مانند شهرداری، سازمان‌های خصوصی و غیرانتفاعی، سازمان‌های تجاری، ارتش و سازمان‌های ورزشی انجام شده است (۸). امروزه سخن از مدیریت منابع انسانی بر مبنای صلاحیت است، یعنی تمام زیرسیستم‌های اصلی منابع انسانی نظیر جذب، عملکرد، پاداش، توسعه، برنامه‌ریزی مسیرهای شغلی و جانشین پروری همه باید مبتنی بر صلاحیت باشند (۵). مطالعات صلاحیت در موقعیت‌های شغلی مختلف مانند شهرداری، سازمان‌های خصوصی و غیرانتفاعی، سازمان‌های تجاری، ارتش و سازمان‌های ورزشی انجام شده است.
یکی از زمینه‌های مطالعه در مدیریت ورزشی نیز صلاحیت و تعیین شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی است و این شایستگی‌ها باید به منظور آماده کردن افراد برای احراز پست‌های مدیریتی شناسایی شوند. انتخاب بر مبنای صلاحیت‌ها در دهه‌های اخیر، به محور توانایی سازمان‌ها برای جذب، حفظ، پرورش و ارتقاء منابع آنها تبدیل شده است. زیرا سرمایه‌گذاری هر چه بیشتر روی شایستگی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌های نیروی انسانی به منزله نوعی استراتژی اساسی و مهم مدنظر است (۹). رویکردهای شایستگی محور یکی از ابزارهای مهم در تقویت و بهبود فرآیندهای مدیریتی است. آرمسترانگ شایستگی را مجموعه دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با

زهرا شهبازنژاد گنزی^۱
گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

زهرا حاجی انزهایی^{۲*}
گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

فریده اشرف گنجویی^۳
گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: تحقیق پیش رو با هدف کلی شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های اثرگذار بر توانمندسازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو و اکتشاف و روایی سنجی با رویکرد آمیخته انجام گرفت.
مواد و روش‌ها: روش پژوهش حاضر روش آمیخته (کیفی و کمی) است که از لحاظ هدف در زمره تحقیقات اکتشافی و از لحاظ نتیجه جزء تحقیقات بنیادی و کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام داوران بین‌المللی تکواندو و داوران خبره ورزشی، متخصصان ورزش تکواندو، مدیران فدراسیون تکواندو و ورزشکاران خبره این رشته بود. در بخش کیفی نمونه‌گیری با روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک گلوله برفی انجام شد و در بخش کمی نیز حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به دست آمده و نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای صورت پذیرفت. ابزار اندازه‌گیری پژوهش مصاحبه و پرسشنامه بود. مصاحبه به روش نیمه ساختار یافته انجام شد و از نتایج مصاحبه‌ها برای ساخت پرسشنامه استفاده شد. پس از تأیید روایی پرسشنامه، پایایی آن نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به تأیید رسید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی نیز به منظور شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو استفاده شد و الگوی تحقیق به کمک نرم افزار Smart PLS نسخه ۳ طراحی شد.

یافته‌ها: نتایج آزمون تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که پرسشنامه عوامل مؤثر بر توانمندسازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو از روایی سازه مناسبی برخوردار بوده است.

نتیجه‌گیری: عوامل و مؤلفه‌های شناسایی شده در آن به عنوان عوامل مؤثر بر توانمندسازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، صلاحیت حرفه ای، داوران، تکواندو

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۹

مهم در حیطه ورزش با توجه به گستردگی، پیچیدگی، اهمیت و تأثیر آن بر سایر سازمانها بیشتر مورد تأکید است. از آنجا که عدم انتخاب داوران شایسته، باعث تحمیل هزینه های سنگین بر فدراسیون، عدم بهره وری و افت شدید آنها می‌گردد؛ لذا شناسایی، تدوین و اجرای معیارهای مناسب برای انتخاب داوران می‌تواند این تأثیرات منفی را تا حدی کاهش دهد.

در نتیجه این سوال در ذهن باقی می‌ماند که چه عاملی باعث انتخاب یک داور شده است؟ آیا داور انتخاب شده شرایط لازم برای احراز این سمت را دارا است؟ برای رفع این مشکل تعیین معیارها و شاخص هایی که بتوان بوسیله آن داوران ملی و بین المللی را انتخاب نمود، ضروری به نظر می‌رسد. علیرغم انجام مطالعات بسیار در زمینه منابع انسانی، با این حال هنوز مفهوم روشن و آشکاری برای موضوع توانمندی های داوران جهت استفاده در فدراسیون ها؛ توسعه نیافته است. بنابراین، مسأله اصلی پژوهش حاضر شناسایی شاخص ها و مؤلفه‌های اثرگذار بر توانمندسازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو می‌باشد.

مواد و روش ها

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات به روش آمیخته (کیفی و کمی) انجام گرفت. روش پژوهش در این تحقیق، ترکیبی ۵ بود. در مرحله اول (مطالعه تطبیقی)، پژوهش حاضر تطبیقی می‌باشد که به صورت کتابخانه ای به اجرا در آمد. در مرحله دوم (مصاحبه های کیفی)، برای ساخت الگوی پیشنهادی پژوهش از روش نظریه برخاسته از داده‌ها (داده بنیاد یا گراند تئوری ۶) استفاده شد.

در مرحله اول مطالعه مقدماتی مبانی نظری مرتبط با تحقیق در حوزه های الگوهای صلاحیت حرفه ای مورد بررسی قرار گرفت. در این مرحله ادبیات پژوهشی داخلی و خارجی نیز مورد بررسی قرار گرفت و الگوی مفهومی مستخرج از ادبیات تدوین شد. در ادامه برای تدوین الگوهای صلاحیت حرفه ای داوران با تعدادی از داوران بین المللی تکواندو و داوران خبره ورزشی، مصاحبه های نیمه ساختاریافته به عمل آمد. بر اساس نتایج مصاحبه ها و پیشینه تحقیق، الگوی اولیه الگوهای صلاحیت حرفه ای، طراحی گردید. با توجه به اینکه طراحی الگو در این تحقیق، با استفاده از الگوی پارادایمی روش در گراند تئوری به عنوان یک روش نسبتاً جدید در تحقیقات مدیریت ورزشی در ایران، انجام شده است، پس از انجام مرحله اول و گردآوری اطلاعات اولیه درباره عوامل مرتبط با الگوی صلاحیت حرفه ای داوران، متن مصاحبه ای نیمه ساختار یافته تهیه و به مصاحبه با خبرگان اقدام شد. در این راستا، با مصاحبه از خبرگان امر داوران تکواندو اشباع نظری حاصل شده و پرسشنامه اولیه تحقیق به دست آمد.

نمونه آماری در بخش کیفی ۱۸ نفر از داوران بین المللی تکواندو و داوران خبره ورزشی، متخصصان ورزش تکواندو، مدیران فدراسیون تکواندو و ورزشکاران خبره بود. حجم نمونه به روش اشباع

شغل می‌داند که دارنده آنها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازد. شایستگی الگویی را ارائه می‌کند که نشاندهنده فرد یا عملکرد برتر در شغل محوله است. 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 (۱۰). چون جامعه در حال تغییر است محققان حیطه مدیریت ورزشی ارزیابی های مکرر از صلاحیت های مورد نیاز اجرای یک شغل در صنعت ورزش را پیشنهاد کرده‌اند.

نتایج تحقیقات مختلف نشان داده که هرگاه در سازمان ها منابع انسانی شایسته و توانمند انتخاب شده بر اساس ضوابط و شاخص های علمی قرار گرفته باشد، موفقیت آن سازمان در رسیدن به اهدافش تضمین خواهد شد (۱۱، ۱۲). سلینک طی تحقیقی به این نتایج رسید که، اتصال شایستگی ها به وظایف اصلی باعث می‌شود این شایستگی معنادارتر شده و فرصت بهره مندی از آنها فراهم گردد. یو و ونگ در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که محیط انسانی هر سازمانی، مرجع اجتماعی مهمی است و افراد به همکاران و در راس آن به مدیران خود به عنوان مرجع دانش می‌نگرند. کولین معتقد بود که در حال حاضر نحوه انتخاب افراد در هیئت رئیسه فدراسیون ها بیشتر از نگاه شایسته سالاری فرآیندی رابطه محور می‌باشد و بعضاً بسیاری از اعضا بر اساس سفارش، رابطه و یا از روی فشارهای خارجی و سیاسی انتخاب و منصوب می‌گردند. جیمز بال ۱ و همکارانش روی صلاحیت های مدیران اوقات فراغت در دانشگاه‌ها مطالعه کردند و مدیریت اماکن و تجهیزات ورزشی و تکنیک‌های مدیریت و برنامه‌ریزی را جزء مهمترین شایستگی‌ها برای آنها گزارش کردند. هینز و نوربرت ۲ روی شایستگی‌های مدیران کلوب‌های ورزشی در آلمان مطالعه کردند و ارتباطات و روابط عمومی، مدیریت بازاریابی و تبلیغات را از جمله مهمترین شایستگی‌ها گزارش کردند. کیس و برنج ۳ روی صلاحیت های مدیران سطوح فوقانی و تحتانی اماکن و تجهیزات ورزشی مطالعه کردند و گزارش کردند که بودجه بندی و مهارت‌های ارتباطی در سطوح فوقانی و مهارت‌های ارتباطی و ایجاد و حفظ ایمنی تجهیزات در سطوح تحتانی مهمترین شایستگی‌ها بودند. پنگ ۴ در پژوهش شایستگی‌های مورد نیاز مدیران رویدادهای ورزشی در آمریکا گزارش کرد که بین نظرات اساتید دانشگاه و مدیران برگزاری مسابقات فدراسیون‌های ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و حفظ ارتباط موثر با کارمندان را مهمترین شایستگی گزارش کرد. با نگاهی به این کاربردهای متفاوت در می‌یابیم که سنجش شایستگی‌ها کاری تخصصی بوده و نیاز به رویکردی منسجم و تیمی حرفه ای، متبصر و امکانات و شرایط خاصی دارد. لذا این پژوهش با کشف و شناسایی الگوی شایستگی و صلاحیت داوران تکواندو از یک سو و قرار دادن این توانمندی ها در مسیر برنامه های ورزشی و کانون ارزیابی از دیگر سو، تأمین داوران شایسته آینده را برای فدراسیون ها بخصوص فدراسیون تکواندو هدف قرار داده است. این

در بخش توصیفی کمی با استفاده از جداول فراوانی، نمودارهای فراوانی، میانگین و انحراف معیار تجزیه و تحلیل توصیفی انجام شد. با توجه به اهداف تحقیق، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش کیفی و کمی انجام گرفت. در بخش کیفی کدگذاری برای شناسایی مولفه‌ها و گویه‌ها انجام شد و با استفاده از Smart PLS مدل ساختاری ارایه شد. در بخش کمی استنباطی نیز با استفاده از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنف، تی تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس یا تحلیل کوواریانس داده‌ها، تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و یا آزمون‌های معادل ناپارمتریک با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ آزمون شد؛ همچنین برای تدوین مدل تحقیق از نرم افزار Smart PLS 3 استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های بخش کیفی تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

اطلاعاتی تعیین شد. بعد از ۱۴ مصاحبه اطلاعات به اشباع رسید اما برای اطمینان، مصاحبه‌ها تا مصاحبه ۱۸ام ادامه پیدا کرد. روش نمونه‌گیری در این بخش گلوله برفی و هدفمند بود. در بخش کمی بر اساس تعداد عامل‌های پرسشنامه (۱۳) حداقل ۲۰ نمونه برای هر مولفه به عنوان حجم نمونه برآورد شد، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه پخش شده و ۳۳۰ پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای انجام گرفت. روش تصادفی طبقه‌ای به این منظور انتخاب شد که تمامی گروه‌های طبقاتی مربوط به جامعه آماری به اندازه کافی نماینده در نمونه داشته باشند. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. پایایی کل پرسشنامه ۰,۸۴ بدست آمد و کلیه مولفه‌ها از مقدار قابل قبولی برخوردار است. در این پژوهش به دلیل نوع تحقیق و همچنین گستردگی جامعه آماری و به تبع آن پیچیدگی نمونه آماری و برای دسترسی سریع‌تر به نظرات پرسش‌شوندگان بهترین روش جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه در نظر گرفته خواهد شد. به منظور دستیابی به نتایج مورد نظر و انجام شایسته روش تحقیق از روش‌های زیر بهره گرفته خواهد شد: برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	تخصص	سمت	مدرک تحصیلی	جنسیت	سابقه	سن
۱	علوم ورزشی و تکواندو	هیات علمی دانشگاه	دکتری	مرد	۲۰	۵۰
۲	علوم ورزشی	هیات علمی دانشگاه	دکتری	مرد	۲۵	۵۲
۳	علوم ورزشی	هیات علمی دانشگاه	دکتری	مرد	۲۴	۵۴
۴	علوم ورزشی	مدیر فدراسیون	دکتری	مرد	۲۶	۵۰
۵	علوم ورزشی	مدیر فدراسیون	دکتری	زن	۲۱	۴۲
۶	تکواندو	مدیر فدراسیون	کارشناسی ارشد	زن	۱۰	۴۰
۷	تکواندو	مدیر فدراسیون	دکتری	مرد	۳۰	۶۷
۸	تکواندو	مدیر هیات	دانشجوی دکترا	مرد	۱۵	۳۵
۹	تکواندو	رییس کمیته داوران	دانشجوی دکترا	زن	۱۳	۳۴
۱۰	تکواندو	رییس کمیته داوران	دکترا	مرد	۳۰	۶۳
۱۱	داوری تکواندو	رییس کمیته داوران	دکترا	مرد	۱۱	۴۸
۱۲	داوری تکواندو	رییس کمیته داوران	دکترا	مرد	۱۵	۵۱
۱۳	داوری تکواندو	رییس کمیته داوران	دکترا	زن	۸	۴۲
۱۴	داوری تکواندو	داور تکواندو	دانشجوی دکترا	مرد	۵	۴۳
۱۵	داوری تکواندو	داور تکواندو	دکترا	مرد	۱۲	۴۹
۱۶	داوری تکواندو	داور تکواندو	کارشناس ارشد	مرد	۵	۴۳
۱۷	داوری تکواندو	داور تکواندو	کارشناس ارشد	زن	۱۲	۳۷

جدول (۱) توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌های تحقیق را بر اساس جنسیت نشان می‌دهد.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های بخش کیفی تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر اساس جنسیت

شاخص آماری	فراوانی	درصد فراوانی
------------	---------	--------------

		جنسیت
۳۶,۷	۱۲۱	زن
۶۲,۷	۲۰۷	مرد
۰,۶	۲	بدون پاسخ
۱۰۰	۳۳۰	مجموع

با توجه به جدول (۱)، ۳۶/۷ درصد از نمونه زن و ۶۲/۷ درصد مرد
جدول (۲) توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه های تحقیق را بر
اساس سن نشان می دهد.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر اساس سن

		شاخص آماری	سن
۸,۸	۲۹		زیر ۳۰ سال
۳۴,۷	۱۰۸		۳۱ الی ۴۰ سال
۲۸,۲	۹۳		۴۱ الی ۵۰ سال
۲۱,۵	۷۱		۵۱ الی ۶۰ سال
۷,۰	۲۳		بالای ۶۰ سال
۱,۸	۶		بدون پاسخ
۱۰۰	۳۳۰		مجموع

با توجه به جدول (۲)، ۳۲/۷ درصد از نمونه ۳۱ الی ۴۰ سال بودند
در حالی که ۷/۷ درصد بالای ۶۰ سال بودند.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر اساس تحصیلات

		شاخص آماری	تحصیلات
۳,۶	۱۲		فوق دیپلم
۳۷,۳	۱۲۳		لیسانس
۲۰,۹	۶۹		فوق لیسانس
۵,۵	۱۸		دکتری
۳,۳	۱۱		بدون پاسخ
۱۰۰	۳۳۰		مجموع

با توجه به جدول (۳)، تحصیلات ۳۷/۳ درصد از نمونه لیسانس بود
در حالی که ۵/۵ درصد دکتری داشتند.

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر اساس سابقه شغلی یا کاری

		شاخص آماری	سابقه شغلی یا کاری
۲,۴	۸		زیر ۵ سال
۲۳,۹	۷۹		۵ الی ۱۰ سال
۴۱,۸	۱۳۸		۱۱ الی ۱۵ سال
۲۷,۶	۹۱		۱۶ الی ۲۰ سال
۲,۷	۹		بالای ۲۰ سال
۲,۴	۸		بدون پاسخ
۱۰۰	۳۳۰		مجموع

ماهیت متغیر هدف و نمره بدست آمده از ابزار مورد اندازه‌گیری، در زمینه مقدار متغیر هدف، تحت عنوان اعتبار ابزار اندازه‌گیری شناخته می‌گردد. در رابطه با انواع روایی، اعتبار سازه ۳ نمایانگر آن است که ابزار اندازه‌گیری تا چه اندازه یک سازه یا خصیصه‌ای را که مبنای نظری دارد، می‌سنجد. با توجه به نتایج جدول (۵) کلیه ۱۴۰ گویه شناسایی شده مورد تایید می‌باشند.

با توجه به جدول (۴)، سابقه شغلی یا کاری ۴۱/۸ درصد از نمونه ۱۱ الی ۱۵ سال بود در حالی که ۳۰/۳ درصد سابقه شغلی یا کاری بالای ۱۵ سال داشتند. هر ابزار پژوهش، برای اندازه‌گیری یک متغیر خاص طراحی شده که این متغیر، تحت عنوان سازه هدف و یا متغیر هدف ۱ ملاحظه شود. به هر میزان که ابزار اندازه‌گیری بتواند سازه یا متغیر هدف را که برای آن طراحی شده است، اندازه‌گیری کند، از میزان روایی (اعتبار) بالاتری برخوردار است. همبستگی بین میزان واقعی

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی عوامل مؤثر بر توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو

پرسشنامه	سؤال	بارعاملی	T	پرسشنامه	سؤال	بارعاملی	T	پرسشنامه	سؤال	بارعاملی	T
Q1		۰,۵۸۲	۱۰,۳۵۴	Q48		۰,۷۹۴	۲۱,۸۶۶	Q95		۰,۷۸۱	۲۰,۹۴۸
Q2		۰,۷۴۰	۱۸,۶۸۳	Q49		۰,۵۹۳	۱۰,۷۷۴	Q96		۰,۷۲۹	۱۸,۱۹۳
Q3		۰,۷۳۶	۱۸,۵۴۳	Q50		۰,۷۳۰	۱۸,۳۷۹	Q97		۰,۷۹۳	۲۱,۶۵۷
Q4		۰,۶۲۳	۱۲,۵۸۴	Q51		۰,۷۶۷	۱۹,۷۱۲	Q98		۰,۶۲۰	۱۲,۱۷۲
Q5		۰,۸۲۲	۲۳,۱۳۲	Q52		۰,۶۲۹	۱۳,۱۵۱	Q99		۰,۷۱۴	۱۶,۲۲۳
Q6		۰,۷۰۶	۱۵,۸۳۰	Q53		۰,۸۴۸	۲۴,۵۲۰	Q100		۰,۶۴۸	۱۴,۳۶۷
Q7		۰,۵۷۹	۱۰,۲۱۷	Q54		۰,۵۱۷	۷,۰۷۰	Q101		۰,۷۱۳	۱۶,۱۹۹
Q8		۰,۸۵۹	۲۴,۸۳۱	Q55		۰,۸۳۳	۲۳,۶۴۵	Q102		۰,۶۳۶	۱۳,۶۰۹
Q9		۰,۶۳۵	۱۳,۴۳۹	Q56		۰,۸۶۶	۲۵,۲۰۴	Q103		۰,۶۳۱	۱۳,۲۳۸
Q10		۰,۷۷۶	۲۰,۱۵۴	Q57		۰,۸۷۹	۲۵,۴۱۲	Q104		۰,۷۹۴	۲۱,۶۶۱
Q11		۰,۸۸۳	۲۵,۵۹۹	Q58		۰,۵۰۳	۷,۰۲۷	Q105		۰,۶۲۹	۱۳,۱۴۲
Q12		۰,۷۲۲	۱۷,۳۵۵	Q59		۰,۷۷۴	۱۹,۸۱۶	Q106		۰,۸۰۶	۲۲,۴۳۴
Q13		۰,۷۱۸	۱۶,۶۱۹	Q60		۰,۶۲۳	۱۲,۹۱۳	Q107		۰,۶۲۶	۱۳,۰۶۸
Q14		۰,۶۶۶	۱۴,۷۵۱	Q61		۰,۷۲۱	۱۷,۲۷۷	Q108		۰,۶۳۳	۱۳,۲۶۱
Q15		۰,۵۷۵	۹,۹۰۷	Q62		۰,۷۰۵	۱۵,۷۹۵	Q109		۰,۵۶۳	۸,۷۵۶
Q16		۰,۸۶۲	۲۵,۱۱۹	Q63		۰,۷۸۵	۲۱,۰۰۳	Q110		۰,۵۲۴	۷,۳۵۱
Q17		۰,۷۱۲	۱۵,۹۳۲	Q64		۰,۷۹۰	۲۱,۲۱۳	Q111		۰,۶۰۴	۱۱,۲۳۰
Q18		۰,۵۹۸	۱۰,۸۰۰	Q65		۰,۶۸۹	۱۵,۵۵۲	Q112		۰,۸۴۳	۲۳,۹۷۳
Q19		۰,۶۷۸	۱۵,۰۹۹	Q66		۰,۸۸۴	۲۵,۶۴۹	Q113		۰,۷۹۹	۲۲,۳۷۰
Q20		۰,۶۳۵	۱۳,۴۹۷	Q67		۰,۸۶۷	۲۵,۲۸۵	Q114		۰,۷۰۸	۱۵,۸۳۲
Q21		۰,۵۳۸	۷,۹۲۱	Q68		۰,۷۹۶	۲۲,۰۳۶	Q115		۰,۵۵۹	۸,۴۹۴
Q22		۰,۷۴۱	۱۹,۰۶۱	Q69		۰,۷۴۰	۱۸,۶۴۳	Q116		۰,۵۲۰	۷,۱۸۰
Q23		۰,۷۵۱	۱۹,۰۷۸	Q70		۰,۸۴۷	۲۴,۲۵۱	Q117		۰,۸۶۷	۲۵,۳۵۳
Q24		۰,۷۶۳	۱۹,۴۳۲	Q71		۰,۶۸۷	۱۵,۳۹۶	Q118		۰,۷۷۷	۲۰,۱۹۵
Q25		۰,۵۸۳	۱۰,۳۸۲	Q72		۰,۷۸۱	۲۰,۹۱۰	Q119		۰,۵۴۲	۸,۲۹۹
Q26		۰,۷۵۹	۱۹,۴۱۸	Q73		۰,۸۱۱	۲۲,۵۴۶	Q120		۰,۸۸۲	۲۵,۵۳۵
Q27		۰,۵۵۸	۸,۴۲۰	Q74		۰,۷۲۶	۱۷,۷۲۲	Q121		۰,۷۱۹	۱۶,۷۴۶
Q28		۰,۸۳۶	۲۳,۶۹۶	Q75		۰,۸۴۸	۲۴,۳۵۴	Q122		۰,۶۰۴	۱۱,۱۹۲

عوامل مؤثر بر توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو

عوامل مؤثر بر توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو

عوامل مؤثر بر توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو

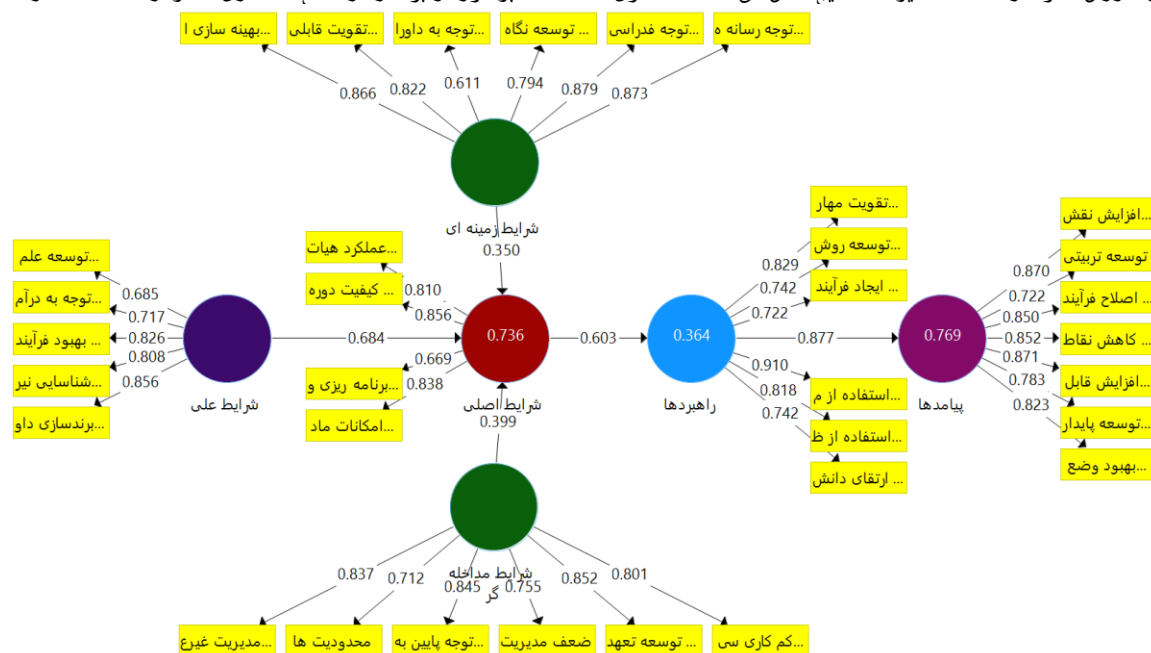
3- Construct Validity

1- Target Variable
2- Validity

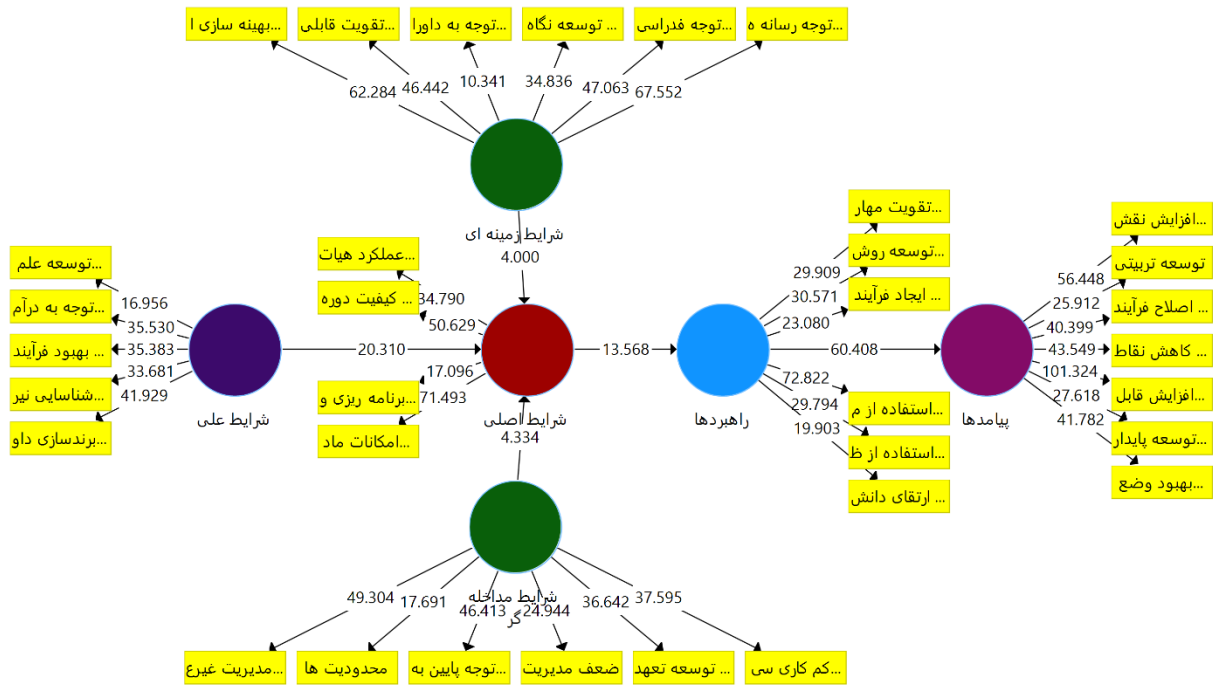
۲۵,۷۷۱	۰,۸۹۸	Q123	۱۴,۰۷۷	۰,۶۳۷	Q76	۲۳,۱۲۱	۰,۸۲۰	Q29
۱۰,۸۶۴	۰,۵۹۹	Q124	۲۴,۶۲۲	۰,۸۵۵	Q77	۱۱,۱۰۲	۰,۶۰۳	Q30
۷,۵۸۲	۰,۵۳۰	Q125	۷,۹۵۳	۰,۵۴۰	Q78	۱۰,۴۱۶	۰,۵۹۲	Q31
۲۴,۵۵۳	۰,۸۵۴	Q126	۱۵,۶۸۴	۰,۶۹۳	Q79	۱۴,۷۵۶	۰,۶۷۳	Q32
۲۴,۱۹۸	۰,۸۴۶	Q127	۱۲,۲۴۱	۰,۶۲۲	Q80	۲۳,۲۷۵	۰,۸۲۶	Q33
۸,۹۲۶	۰,۵۷۲	Q128	۸,۳۳۴	۰,۵۴۵	Q81	۱۴,۵۷۷	۰,۶۵۶	Q34
۹,۰۴۴	۰,۵۷۴	Q129	۷,۱۷۹	۰,۵۱۷	Q82	۲۵,۲۵۶	۰,۸۶۶	Q35
۱۹,۳۶۲	۰,۷۵۷	Q130	۱۵,۳۶۹	۰,۶۸۷	Q83	۲۳,۱۷۲	۰,۸۲۵	Q36
۱۸,۵۴۴	۰,۷۳۷	Q131	۱۹,۶۳۱	۰,۷۶۴	Q84	۲۳,۳۴۸	۰,۸۳۲	Q37
۱۳,۵۸۵	۰,۶۳۶	Q132	۲۵,۶۶۹	۰,۸۸۷	Q85	۲۲,۸۷۹	۰,۸۱۸	Q38
۱۶,۲۸۱	۰,۷۱۸	Q133	۱۲,۱۳۶	۰,۶۱۶	Q86	۸,۳۸۶	۰,۵۴۶	Q39
۱۱,۴۴۴	۰,۶۱۳	Q134	۲۱,۵۰۱	۰,۷۹۲	Q87	۱۴,۶۳۸	۰,۶۵۶	Q40
۱۹,۰۲۴	۰,۷۴۱	Q135	۸,۹۰۱	۰,۵۷۱	Q88	۱۴,۳۹۰	۰,۶۵۱	Q41
۱۰,۷۸۰	۰,۵۹۶	Q136	۱۴,۵۳۷	۰,۶۵۳	Q89	۱۹,۰۶۶	۰,۷۴۵	Q42
۹,۲۵۲	۰,۵۷۵	Q137	۲۰,۱۲۵	۰,۷۷۵	Q90	۱۱,۸۰۹	۰,۶۱۶	Q43
۲۳,۵۸۰	۰,۸۳۲	Q138	۲۴,۹۶۵	۰,۸۶۰	Q91	۲۰,۷۴۳	۰,۷۷۸	Q44
۱۸,۶۲۹	۰,۷۳۸	Q139	۸,۶۰۴	۰,۵۶۰	Q92	۱۰,۹۷۱	۰,۶۰۳	Q45
۱۲,۴۶۱	۰,۶۲۲	Q140	۱۴,۵۱۷	۰,۶۵۲	Q93	۷,۳۲۳	۰,۵۲۴	Q46
			۱۷,۸۰۹	۰,۷۲۸	Q94	۲۰,۹۷۴	۰,۷۸۳	Q47

توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو مناسب بوده و تمامی اعداد و پارامترهای مدل از مقادیر تی و بار عاملی قابل قبولی برخوردار بوده و در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار است.

از تحلیل برای بررسی کمی الگوی توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو استفاده مسیر شد. نتایج نشان می دهد که الگوی



شکل ۱. تحلیل مسیر الگوی توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو در حالت استاندارد



شکل ۲. تحلیل مسیر الگوی توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو در حالت معنی داری

جدول (۶) تحلیل مسیر عوامل علی توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن عوامل علی شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به برندسازی داوری تکواندو است.

جدول ۶. تحلیل مسیر عوامل علی توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
توسعه علمی و آموزشی	<---	۰/۶۸۵	۱۶/۹۵۶	۰/۰۱
توجه به درآمد و معیشت داوران تکواندو	<---	۰/۷۱۷	۳۵/۵۳۰	۰/۰۱
بهبود فرآیند توانمندسازی	<---	۰/۸۲۶	۳۵/۳۸۳	۰/۰۱
شناسایی نیروهای کارآمد و بهبود دوره های کارورزی	<---	۰/۸۰۸	۳۳/۶۸۱	۰/۰۱
برندسازی داوری تکواندو	<---	۰/۸۵۶	۴۱/۹۲۹	۰/۰۱

جدول (۷) تحلیل مسیر عوامل زمینه‌ای توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن عوامل زمینه‌ای شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به توجه رسانه ها به داوران تکواندو است.

جدول ۷. تحلیل مسیر عوامل زمینه‌ای توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
بهینه سازی امکانات فیزیکی	<---	۰/۸۶۶	۶۲/۲۸۴	۰/۰۱
تقویت قابلیت جمعی داوران تکواندو	<---	۰/۸۲۲	۴۶/۴۴۲	۰/۰۱
توجه به داوران تکواندو توانمند	<---	۰/۶۱۱	۱۰/۳۴۱	۰/۰۱
توسعه نگاه علمی به داوری	<---	۰/۷۹۴	۳۴/۸۳۶	۰/۰۱
توجه فدراسیون به توانمندی داوران تکواندو	<---	۰/۸۷۹	۴۷/۰۶۳	۰/۰۱
توجه رسانه ها به داوران تکواندو	<---	۰/۸۷۳	۶۷/۵۵۲	۰/۰۱

جدول (۸) تحلیل مسیر عوامل مداخله‌گر توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن عوامل مداخله‌گر شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به تعهد کاری است.

جدول ۸. تحلیل مسیر عوامل مداخله‌گر توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
مدیریت غیرعلمی در داوری	<---	عوامل مداخله‌گر	۰/۸۳۷	۴۹/۳۰۴
محدودیت‌ها	<---	عوامل مداخله‌گر	۰/۷۱۲	۱۷/۶۹۱
توجه پایین به نیازهای داوران تکواندو	<---	عوامل مداخله‌گر	۰/۸۴۵	۴۶/۴۱۳
ضعف مدیریت	<---	عوامل مداخله‌گر	۰/۷۵۵	۲۴/۹۴۴
تعهد کاری	<---	عوامل مداخله‌گر	۰/۸۵۲	۳۶/۶۴۲
کم کاری سیستم آموزشی	<---	عوامل مداخله‌گر	۰/۸۰۱	۳۷/۵۹۵

جدول (۹) تحلیل مسیر شرایط اصلی (پدیده محوری) توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن شرایط اصلی (پدیده محوری) شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به کیفیت دوره‌های آموزشی است.

جدول ۹. تحلیل مسیر شرایط اصلی (پدیده محوری) توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
عملکرد هیات‌های تکواندو	<---	پدیده محوری	۰/۸۱۰	۳۴/۷۹۰
کیفیت دوره‌های آموزشی	<---	پدیده محوری	۰/۸۵۶	۵۰/۶۲۹
برنامه ریزی و مدیریت منسجم تربیت داوران تکواندو	<---	پدیده محوری	۰/۶۶۹	۱۷/۰۹۶
امکانات مادی و معنوی	<---	پدیده محوری	۰/۸۳۸	۱۷/۴۹۳

جدول (۱۰) تحلیل مسیر راهبردهای توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن راهبردهای شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به استفاده از منابع مکمل آموزشی است.

جدول ۱۰. تحلیل مسیر راهبردهای توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
تقویت مهارت‌های پژوهشی داوران تکواندو	<---	راهبردها	۰/۸۲۹	۲۹/۹۰۹
توسعه روش‌های آموزش داوران	<---	راهبردها	۰/۷۴۲	۳۰/۵۷۱
ایجاد فرآیند منسجم توانمندسازی داوران تکواندو	<---	راهبردها	۰/۷۲۲	۲۳/۰۸۰
استفاده از منابع مکمل آموزشی	<---	راهبردها	۰/۹۱۰	۷۲/۸۲۲
استفاده از ظرفیت‌های بومی و محلی	<---	راهبردها	۰/۸۱۸	۲۹/۷۹۴
ارتقای دانش مدرسان و استفاده از مدرسان جدید	<---	راهبردها	۰/۷۴۲	۱۹/۹۰۳

جدول (۱۱) تحلیل مسیر پیامدهای توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن پیامدهای شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به افزایش قابلیت‌های داوران تکواندو است.

جدول ۱۱. تحلیل مسیر پیامدهای توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
-------	------	-----------	----------	---------------

۰/۰۱	۵۶/۴۴۸	۰/۸۷۰	پیامدها	<---	افزایش نقش داوران تکواندو در فدراسیون ها و هیات ها
۰/۰۱	۲۵/۹۱۲	۰/۷۲۲	پیامدها	<---	توسعه تربیتی
۰/۰۸	۴۰/۳۹۹	۰/۸۵۰	پیامدها	<---	اصلاح فرآیند نخبه پروری در داوران تکواندو
۰/۰۱	۴۳/۵۴۹	۰/۸۵۲	پیامدها	<---	کاهش نقاط ضعف داوران تکواندو
۰/۰۱	۱۰۱/۳۲۴	۰/۸۷۱	پیامدها	<---	افزایش قابلیت های داوران تکواندو
۰/۰۱	۲۷/۶۱۸	۰/۷۸۳	پیامدها	<---	توسعه پایدار ورزش
۰/۰۱	۴۱/۷۸۲	۰/۸۲۳	پیامدها	<---	بهبود وضعیت استعدادیابی ورزشی در مدارس

جدول (۱۲) تحلیل مسیر الگوی توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو را نشان داده و تایید می کند.

جدول ۱۲. تحلیل مسیر مدل توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
شرایط علی	<---	۰/۶۸۴	۲۰/۳۱۰	۰/۰۱
شرایط زمینه ای	<---	۰/۳۵۰	۴/۰۰۰	۰/۰۱
شرایط مداخله گر	<---	۰/۳۹۹	۴/۳۳۴	۰/۰۱
شرایط اصلی	<---	۰/۶۰۳	۱۳/۳۶۸	۰/۰۱
راهبردها	<---	۰/۸۷۷	۶۰/۴۰۸	۰/۰۱

نتیجه گیری

سازمان های امروزی که در فضای دانش محور، رقابتی و مشتریگرا فعالیت میکنند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد می باشند. درواقع نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است (۱۴). این موضوع در رابطه با سازمان های ورزشی نیز صادق بوده و به منظور ارتقای کارایی و بهره وری این سازمان ها، لازم است که نیروهای انسانی آن ها همواره از شایستگی ها و توانمندی های تخصصی و لازم برخوردار باشند. در همین راستا، یکی از منابع انسانی و مشاغل ورزشی حساس که نقش تعیین کننده ای در مسابقات ورزشی دارد را داوران و شغل داوری تشکیل می دهد. شاید امروزه داوری برای داوران به دلیل مسائل جانبی شغل مهمی محسوب نشود اما صرفنظر از مسائل و مشکلات داوری باید این حرفه را مانند مربیگری و بازیکنی به مثابه یک شغل در نظر گرفت و ماهیت این شغل را بررسی کرد (۱۵). از طرفی دیگر، با توجه به اهمیت این منابع در فدراسیون ها و هیات های تابعه آن ها، همواره ضرورت دارد که برنامه های ویژه ای برای توانمندسازی این قشر مهم از نیروی انسانی موثر در ورزش در نظر گرفته شود. نتایج تحقیقات مختلف نشان داده که هرگاه در سازمان ها منابع انسانی شایسته و توانمند انتخاب شده بر اساس ضوابط و شاخص های علمی قرار گرفته باشد، موفقیت آن سازمان در رسیدن به اهدافش تضمین خواهد شد (۱۶). بنابراین فدراسیون تکواندو و هیات های تکواندو نیز از این امر مستثنا نبوده و لازم است با ساز

و کارهای ویژه ای به ارتقای صلاحیت های حرفه ای داوران این رشته پردازند تا همواره بتوانند از کارایی و اثربخشی بالایی برخوردار باشند. حال با توجه به آنکه در این رابطه تحقیق علمی خاصی صورت نگرفته و شاخص های موثر بر صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو شناسایی نشده اند، محقق بر آن شد تا در تحقیق پیش رو به طراحی الگوی صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو بپردازد و به نتایجی دست یافت که در ادامه مورد بحث قرار می گیرد.

نتایج کدگذاری داده ها به منظور شناسایی شرایط اصلی (پدیده محوری) صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو نشان داد که ۴ مقوله اصلی شامل عملکرد هیات های تکواندو، کیفیت دوره های آموزشی، برنامه ریزی و مدیریت منسجم تربیت داوران تکواندو و امکانات مادی و معنوی به عنوان شرایط اصلی صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو وجود دارد. درواقع می توان گفت که ارکان اصلی توسعه داوری و ارتقای صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو را این عوامل تشکیل داده و در سایه رشد و توسعه آن ها است که می توان به ارتقای صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو در کشور دست یافت. در این راستا، یکی از مهمترین عوامل را عملکرد هیات های تکواندو تشکیل می دهد. منظور از عملکرد هیات های تکواندو، فعالیت هایی است که این هیات ها در راستای ارتقای توانمندیهای داوران بایستی انجام دهند. با توجه به موارد یاد شده، پیشنهاد می شود که فدراسیون تکواندو و هیات های تابعه به منظور ارتقای صلاحیت حرفه ای داوران این رشته، علاوه بر تدوین برنامه های منسجم

توانمندسازی داوران این رشته را به عنوان یکی از اولویت‌های خود در نظر نداشته باشند نمی‌توان به موفقیت برنامه‌های توانمندسازی داوران امیدوار بود. در واقع یکی از مهم‌ترین بسترهای توسعه داور و توانمندسازی داوران تکواندو را توجه فدراسیون به توانمندی داوران تشکیل می‌دهد که این موضوع را می‌توان در افزایش اهمیت توسعه داور برای فدراسیون تکواندو، شناخت جایگاه داوران در توسعه تکواندوی کشور و توجه بیشتر ادارات ورزش و جوانان به داوران تکواندو مشاهده نمود. بنابراین، به نظر می‌رسد که برنامه‌های ارتقای صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو در درجه اول در گرو مهیا بودن شرایط و بسترهای لازم از جمله عوامل یاد شده است؛ بر این اساس پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد فدراسیون تکواندو به ویژه کمیته داوران با در اولویت قرار دادن توانمندسازی داوران و ارتقای امکانات فیزیکی مورد نیاز و نیز استفاده از پتانسیل رسانه‌ها به منظور دستیابی داوران به جایگاه واقعی خود، زمینه لازم برای موفقیت برنامه‌های ارتقای صلاحیت حرفه‌ای داوران این رشته را مهیا نمایند.

در نهایت مدل پارادایمی (نمودار درختی) صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو بر مبنای ابعاد (پدیده محوری)، عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر موثر بر صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو، راهبردها و در نهایت پیامدهای صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو طراحی و تدوین شد تا با تبعیت از این مدل، مدیران و سایر دست‌اندرکاران فدراسیون تکواندوی جمهوری اسلامی ایران و هیات‌های تابعه بتوانند با توجه ویژه به مقولات و شاخص‌های بیان شده در مدل، زمینه‌ها و بسترهای ارتقای وضعیت شایستگی‌های داوران این رشته را مهیا سازند. بایستی توجه داشت که نتیجه تحلیل معادلات ساختاری مربوط به سوال سوم تحقیق نیز نشان داد که مدل کمی عوامل موثر بر توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو از برآزش مناسبی برخوردار بوده و منطبق بر الگوی کیفی توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو می‌باشد. اهمیت مدل ارائه شده در این است که مدل به دست آمده شامل چکیده‌ای مفید و ارزشمند از یافته‌های تحقیق بوده و به سادگی می‌تواند مورد استفاده مدیران فدراسیون تکواندو قرار گیرد چرا که در یک طرح ساده تمامی عوامل موثر بر ارتقای صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو را به نمایش گذاشته و لذا مدیران این فدراسیون می‌توانند دریابند که برای پیاده‌سازی برنامه‌های توانمندسازی داوران بایستی چه موارد و عواملی را مد نظر قرار دهند. همچنین، راهبردهای و فعالیت‌های لازم برای دستیابی به این مهم و نیز پیامدهای احتمالی پیاده‌سازی این برنامه‌ها را به روشنی نشان می‌دهد که این امر با توجه به پیامدهای مثبت و انگیزاننده‌ای که دارد می‌تواند موجب افزایش رغبت آنان به این برنامه‌ها گردد. با این اوصاف، پیشنهاد می‌شود که مجموعه فدراسیون تکواندو به ویژه مدیران کمیته داوران و آموزش، مدل به دست آمده را به عنوان نقشه راهنمای کامل و جامعی در راستای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای داوران این رشته مورد استفاده قرار داده و با استفاده مدبرانه از آن، جایگاه داوران رشته تکواندو کشورمان را ارتقا بخشند.

نتایج آزمون تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که پرسشنامه عوامل موثر بر توانمندسازی و صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو از روایی

راهبردی و عملیاتی مربوطه، با ارتقای وضعیت امکانات مادی و معنوی و نیز همکاری با سایر سازمان‌ها در راستای آموزش و استعدادیابی داور، شرایط لازم برای توانمندسازی داوران رشته تکواندو را مهیا نمایند.

نتایج کدگذاری داده‌ها به منظور شناسایی عوامل علی موثر بر صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو نشان داد که ۵ مقوله اصلی شامل توسعه علمی و آموزشی، توجه به درآمد و معیشت داوران تکواندو، بهبود فرآیند توانمندسازی، شناسایی نیروهای کارآمد و بهبود دوره‌های کارورزی و برندسازی داور تکواندو به عنوان عوامل علی موثر بر صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو وجود دارد. با توجه به این نتیجه، به نظر می‌رسد که به منظور بهبود صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو در کشور، پنج عامل یاد شده اصلی‌ترین عوامل موثر را تشکیل می‌دهند که به طور مستقیم بر این امر اثرگذار هستند و لذا دستکاری و بهبود آن‌ها مستقیماً می‌تواند شرایط لازم برای این مهم را رقم بزند. یکی از این عوامل را توسعه علمی و آموزشی تشکیل می‌دهد که نشانگر اهمیت مسائل علمی و به روز در امر داور است. در این راستا به نظر می‌رسد که تلاش برای جذب تکواندوکاران نخبه در امر داور، به روز کردن منابع آموزشی داوران تکواندو، توجه به جنبه‌های پژوهشی و توجه به دانش روز کشور در تربیت داوران، استفاده از امکانات نوین در آموزش داوران و افزایش تعداد مدرسان داور در سطح کشور بتواند شاخص‌های مهمی تلقی شده و دست‌اندرکاران داور تکواندو در کشور را راهنمایی نماید. با این تفاسیر، پیشنهاد می‌شود که دست‌اندرکاران امر آموزش و ارتقای داور تکواندو با ارتقای فرایندهای آموزش داور و مهیا نمودن شرایط جهت بهبود درآمد و معیشت داوران تکواندو و نیز برندسازی داور تکواندو با کمک رسانه‌ها، شرایط علی موثر بر ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای داوران این رشته را به نحو مطلوبی مورد دستکاری قرار دهند.

حال بایستی توجه داشت که تنها عوامل موثر بر صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو را عوامل علی تشکیل نمی‌دهند بلکه در این مسیر لازم است که شرایط و عوامل زمینه‌ای نیز مهیا بوده و فدراسیون و سایر سازمان‌های مربوطه از بستر مناسبی جهت ارتقای صلاحیت حرفه‌ای داوران برخوردار باشند. با این اوصاف، نتایج کدگذاری داده‌ها به منظور شناسایی عوامل زمینه‌ای موثر بر صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو نشان داد که ۶ مقوله اصلی شامل بهینه‌سازی امکانات فیزیکی، تقویت قابلیت جمعی داوران تکواندو، توجه به داوران تکواندو توانمند، توسعه نگاه علمی به داور، توجه فدراسیون به توانمندی داوران تکواندو و توجه رسانه‌ها به داوران تکواندو به عنوان عوامل زمینه‌ای موثر بر صلاحیت حرفه‌ای داوران تکواندو وجود دارد. در توضیح نتیجه به دست آمده می‌توان بیان داشت که یکی از پیش‌نیازهای توسعه هر امری از جمله امر داور تکواندو را بهینه‌سازی امکانات فیزیکی تشکیل می‌دهد چرا که برای اجرای برنامه‌های مختلف مرتبط با این موضوع، لازم است که از امکانات و تجهیزات فیزیکی متعددی استفاده گردد و مطمئناً نبود یا کمبودهایی در این زمینه می‌تواند دستیابی به اهداف این برنامه‌ها را مختل نماید. در نهایت، بایستی توجه داشت که چنانچه فدراسیون تکواندو به ویژه کمیته داوران،

and sport management ,Germans sport university cologne.

8. Abdullahi Fard, Fatemeh. Shahrbaaf, Faezeh. (2009). Managerial Competency Plan, Sajjad Higher Education Institute. [Persian].

9. Rusanovskiy, V. A., & Markov, V. A. (2018). Employment and labor productivity in macroregions of Russia: Spatial interdependence. *Studies on Russian Economic development*, 29(2), 135-143.

10. Sajjadi, Seyed Nasra ,(2010). Mahmoudi, Ahmad., Saatchian, Vahid., Hajia Akhondizadeh, Massoud, 1390 .. Investigating the priorities and strategies for the development of the national judo championship sport from the perspective of experts, the second national conference on sports management, Shahroud University of Technology. [Persian].

11. Emami, A., Rahimian, H., Abbaspour, A., ghiasi nodushan, S. (2019). Designing a Leadership Competency Model for Public Universities in Tehran. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(2), 137-166. [Persian].

12. khanifar, H., Ebrahimi, S., seyfi, A., Fayyazi, M. (2020). Designing a Model for the Competency of education Administrators for Use in the Evaluation Center. *Jsa*, 8(2), 139-118. doi: <https://doi.org/10.34785/J010.2020.796>[Persian].

13. Wilcox, Y. (2014). A Professional Grounding and History of the Development and Formal Use of Evaluator Competencies. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 28(3), 1-28.

14. Mc lagan, P. & Nel, C. (1996) *The age of participation: New governance for the workplace and the world*, 2nd edition, Berret Koehler, San Francisco, CA.

15. Spreitzer, Gretchen. M & Aneil mishra,(1997) "survivor Responses to Downsizing: the mitigating Effects of trust and Empowerment" Southern California studies center,

سازه مناسبی برخوردار بوده و عوامل و مولفه های شناسایی شده در آن به عنوان عوامل موثر بر توانمند سازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو می تواند مورد استفاده قرار گیرد. اهمیت نتیجه به دست آمده از آن جهت است که محقق و سایر پژوهشگران می توانند اطمینان حاصل کنند که عوامل شناسایی شده در این تحقیق به راستی همان عواملی هستند که در رابطه با توانمندسازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو اهمیت داشته و بایستی مورد توجه قرار گیرند. در واقع، پرسشنامه به دست آمده دقیقاً همان چیزی را می سنجد که محقق به دنبال سنجش آن است. بر این اساس، پیشنهاد می شود که محققانی دیگری که در زمینه توانمندسازی و صلاحیت حرفه ای داوران تکواندو به پژوهش می پردازند، از این پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیقشان استفاده نمایند.

References

1. Chen,H.(2004).An Examination Of The Competencies Needed By Sport Managers In Taiwan.presented in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, university of Idaho.

2. Peng,H.(2017).competencies Of Sport Event Managers In The United States.Published Doctor Of Edjucation Dissertation ,University Of Northern Colorado.

3. Barcelona,B.Ross,C.(2004).An analysis of the perceived competencies of recreational sport administrators.*Journal of park and recreation administration*, volume 22, number 4, pp 25-42.

4. Amy R.Hurd.(2005).Competencies development for entry level public parks and recreation professionals.*Journal of park and recreation administration*,volume 23, number 3, pp 45-62.

5. Philpot, A. (2016). Leadership competency models. Available at: <http://www.longwoods.com>.

6. Boyatzis, R. E. (2009), "Competencies as a Behavioral Approach to Emotional Intelligence", *Emerald-Journal of Management Development*, Vol. 28, No. 9, pp. 749-770

7. Kaiser,S.(2006).Competencies research in sport management –The German case.institute of sport economics

16. Khannifar, H., Naderibani, N., Ebrahimi, S. Fayazi, M., & Rahmati, M. H. (2019). Identify the suitability of school principals for use in the assessment center. *Journal of School administration*, 7 (1): 230-240. [in Persian]