

شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران با ارائه مدل

کاوه میرانی^۱، سیدصلاح‌الدین نقشبندی^۲، علی‌اکبر حسین‌نژاد^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران*

۳. کارشناسی ارشد روان‌شناسی ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۰۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران با ارائه مدل بود. نوع پژوهش، کاربردی و به شیوه آمیخته (کیفی-کمی) بود. در مرحله کیفی، جامعه آماری شامل ۲۰ نفر از رؤسا و نایب‌رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، داوران، مربیان، بازیکنان و اساتید دانشگاه بود. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شد. در مرحله کمی، با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. سмпیل پاور، جامعه آماری به تعداد ۲۵۰ نفر برآورد گردید. جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در قالب پرسش‌نامه محقق‌ساخته بود. از تحلیل عاملی اکتشافی برای تأیید ساختار عاملی استفاده شد. برای تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه، از نرم‌افزار ان.وی.وو. نسخه ۱۰ بهره گرفته شد. همچنین، از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. نسخه ۳/۰ و از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۳ برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که شش 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 و 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 بنای استاندارد ۰/۳۱۰ بود و کمترین آن نیز به شاخص شغلی با بنای استاندارد ۰/۰۳۵ تعلق داشت.

واژگان کلیدی: اولویت‌بندی، شاخص، رئیس، نایب‌رئیس، فدراسیون

مقدمه

یکی از مشکلاتی که به عملکرد سازمان‌ها لطمه وارد می‌کند، نبود ثبات مدیریتی است. مدیریت قلب هر سازمان است و ضعف عملکردی مدیریت در سازمان باوجود قوت منابع، فناوری و نیروی انسانی، باعث سوءعملکرد و شکست آن سازمان در نیل به اهدافش می‌شود. درمقابل، در بسیاری از سازمان‌ها، ورود یک مدیر خوب باعث جبران نواقص و تعالی آن سازمان می‌شود. پرورش و انتخاب مدیران و رهبران مهم‌ترین دغدغه سازمان‌های پیش‌رو در عصر حاضر است (بردبار و شاکری، ۲۰۱۱). انتخاب و استخدام کارکنان و مدیران یکی از فعالیت‌های حیاتی سازمان‌های امروزی است. در تمام سطوح، استخدام‌کنندگان سعی در انتخاب بهترین متقاضیان دارند؛ برای مثال، در یک سازمان سه‌سطحی، هیئت‌مدیره در انتخاب بهترین مدیر و جذب بهترین کارکنان تلاش می‌کنند (کیرس و همکاران^۱، ۲۰۰۷). می‌توان گفت امروزه، ادامه حیات سازمان‌ها درگرو میزان توسعه‌یافتگی مدیران میانی است. به‌عبارت‌دیگر، مدیریت توسعه در سازمان‌ها بدون توسعه‌یافتگی مدیران میانی امکان‌پذیر نیست. مدیران میانی توانمند و شایسته، بزرگ‌ترین سرمایه‌های یک سازمان و محور توسعه و پیشرفت آن به‌شمار می‌روند. به‌همین دلیل، مسئله انتخاب و انتصاب این مدیران درطول عمر سازمانی، از اهمیت خاصی برخوردار است (نادری و غلام حسینی، ۱۳۸۷). ترکیب کار مدیران میانی به سطح شغل و واحد سازمانی آنان بستگی دارد؛ اما به‌طورکلی، مشتمل بر فعالیت عملی کمتر و فعالیت فکری بیشتری است؛ به‌طوری‌که گاهی وظایف مدیران میانی کسل‌کننده به‌نظر می‌رسد (رضائیان، ۱۳۸۸). با توجه به این مطالب محمدی، نجف بیگی، موسی خانی و عالم تبریز (۱۳۹۵) معتقد است که استقرار افراد در جایگاه‌های مناسب خود، ارزشیابی و تثبیت یا جابه‌جایی‌هایی که در قالب نظام شایسته‌سالاری بررسی می‌شوند، نقش مهمی در ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار و تلاش در افراد و درنهایت، بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی دارند (فوستر، اسلوتی و روبی^۲، ۲۰۰۶). درپی انتخاب افراد در جایگاه‌های مناسب، عملکرد آن‌ها نیز باید ارزشیابی شود. نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده است که هرگاه در رأس سازمان‌ها مدیرانی شایسته و منتخب براساس ضوابط و شاخص‌های علمی قرار گرفته باشند، موفقیت آن سازمان در رسیدن به اهدافش تضمین خواهد شد (عبدالملکی، زرین کلام و مجیدپرست، ۱۳۹۴). از آنجایی‌که پیشرفت در زمینه‌های مختلف و ازجمله تربیت‌بدنی باید درنهایت با مدیریت علمی هدایت و رهبری شود (سجادی، ۱۳۹۰)، انتخاب مدیران شایسته و براساس شاخص‌های مناسب علمی لازمه این امر

-
1. Caers
 2. Foster, Sloto, & Ruby

است. در این زمینه، بو و ونگ^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که واحد همکاران مرجع اجتماعی مهمی است و با وجود نبود اطمینان و خطر در خارج از سازمان در به اشتراک گذاری دانش، افراد به همکاران و در رأس آن به مدیران خود به عنوان مرجع دانش می‌نگرند. در پژوهشی دیگر، ترد و کالپیس^۲ (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که انتخاب مدیران باید با معماری سازمانی سازگاری داشته باشد و افراد بعد از استخدام باید طبق وظیفه خود و با توجه به محیط بیرونی سازمان آموزش ببینند تا بدین ترتیب هر مدیری در پست خود و متناسب با سازمان فرصت نوآوری و خلاقیت داشته باشد. کونجیسفلد، کیم، جا، پردو و سیچی^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «یک مدل توسعه یافته برای مدیران باشگاه‌های ورزشی خصوصی» به این نتیجه رسیدند که ۱۰ بعد برای انتصاب شایسته یک مدیر ورزشی وجود دارند که به ترتیب عبارت‌اند از: هدف، تعمیر و نگهداری از تأسیسات، منابع حقوقی بشر، رهبری فردی، مواد غذایی و آشامیدنی، حکومت باشگاه، ورزش، تفریح و سرگرمی، حسابداری، بازاریابی و مدیریت راهبردی.

در ایران نیز محمدزاده و کاووسی (۱۳۹۵) در پژوهشی به شناسایی و تعیین شاخص‌های شایستگی مدیران میانی در اداره‌های ورزش و جوانان استان فارس پرداختند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که تمامی شایستگی‌های مدیران میانی اداره‌های کل ورزش و جوانان استان فارس (مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه، ارزش‌های اخلاقی و مهارت‌های رهبری)، بالاتر از حد متوسط بود و در همه گویه‌ها این مقادیر معنادار بود. همچنین، نتایج نشان داد که مهارت‌های رهبری و مهارت‌های ارتباطی در گرو توسعه آسان و ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌های اخلاقی و انگیزه، در گرو توسعه مشکل قرار داشتند. فریدفتحی، معرفت و طلایی (۱۳۹۴) در پژوهشی به شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب مدیران سازمان‌های ورزشی به روش تحلیل سلسله‌مراتبی^۴ پرداختند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که تحصیلات متناسب با مدیریت ورزشی، با میانگین وزن ۰/۲۷۷ بیشترین اولویت را داشت و پس از آن، قدرت ارتباطات سیاسی با میانگین وزن ۰/۲۹۹ قرار داشت. توجه به شاخص‌های اساسی به انتخاب مدیران سازمان‌های ورزشی کمک خواهد کرد تا این سازمان‌ها بهتر از قبل در جهت اهداف از پیش تعیین شده حرکت کنند. کاظمی‌پور، مهدی‌پور و اعظم شاهی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «طراحی و تدوین شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم ملی فوتبال ایران» به تعیین درجه اهمیت این شاخص‌ها پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین دیدگاه مدیران، مربیان و بازیکنان در مورد شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم فوتبال

-
1. Boh & Wong
 2. Trdd & ppppcc
 3. Koenigsfeld, Kim, Cha, Perdue & Cichy
 4. AHP

تفاوت وجود دارد و شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم ملی فوتبال از دیدگاه کل نمونه آماری به ترتیب شامل مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های فردی، مهارت‌های روان‌شناختی، دیدگاه‌های مربیگری، سوابق مربیگری و سوابق ورزشی به‌عنوان بازیکن فوتبال بود. همچنین مرادی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «مدل مبتنی بر مهارت در انتخاب مدیران با استفاده از رویکرد تصمیم‌گیری چندمعیاره» به این نتیجه رسید که «شناسایی و استخراج عوامل و معیارهای تأثیرگذار در گزینش نیروی انسانی» از جمله مهمترین اقداماتی است که باید انجام شود. سپس، با کمک تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره گروهی و مراجعه به خبرگان، این معیارها براساس حوزه‌های کاری تخصصی در سازمان وزن‌دهی شدند و براساس میزان تأثیر، این معیارها در مهارت‌های سه‌گانه مدیر (فنی، انسانی و ادراکی)، رتبه‌بندی و وزن دهی شدند.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، بین استانداردها و معیارهای موجود در انتخاب مدیران براساس نظر نظریه‌پردازان معروف از جمله فایول و بررسی‌های تجربی انجام‌شده توسط پژوهشگران فعال در این حوزه شباهت وجود دارد. همچنین، براساس ادبیات موجود مدیریت ورزشی چهارچوب نظری و مفهومی خود را از مدیریت عمومی گرفته است (پویان و جیمز، ۲۰۱۰). این مفاهیم قابلیت تعمیم دارند؛ اما لازم است همواره مبانی تخصصی ورزش نیز در این حوزه برای انتخاب مدیران گنجانده شود؛ زیرا، ورزش به‌عنوان یک صنعت بزرگ و پررونق، ویژگی‌هایی دارد که در زمینه‌های دیگر این ویژگی‌ها وجود ندارد (اسمیت و استوارت، ۲۰۱۰). بی‌شک، یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین مدیران در بخش ورزش، رؤسای فدراسیون‌های ورزشی هستند که در عملکرد آن‌ها، برابری عملکرد وزارت ورزش و جوانان و آیین تمام‌نمایی از دستاوردهای این سازمان است؛ به‌طوری‌که موفقیت‌های برنامه‌های راهبردی سازمان ورزشی، در فدراسیون‌های ورزشی نمایان می‌شود و به‌همین دلیل، شاخص‌های انتخاب مدیران شایسته برای آن‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. مشکلی که در سازمان‌های ورزشی و از جمله در فدراسیون‌های ورزشی وجود دارد، این است که شاخص و معیار خاصی برای انتخاب رؤسا به‌صورت جدید وجود ندارد و این شبهه وجود دارد که آیا مدیر انتخاب‌شده شرایط لازم را برای احراز این پست دارد یا خیر. مشکل در نداشتن الگوی مناسب برای انتخاب مدیران باعث می‌شود که در صورت شکست تیم‌های ورزشی یا برگزارشدن برنامه‌های مناسب برای ورزش و تندرستی عموم افراد جامعه، فدراسیون‌های ورزشی نیز زیرسؤال بروند (موسوی زاده و عادل، ۲۰۰۷). با توجه به موارد ذکرشده و داشتن شاخص‌های علمی و کارآمد در

-
1. Pyuan, & James
 2. Smith & Stewart

انتخاب مدیران، در این مطالعه پژوهشگر قصد دارد به این سؤال پاسخ دهد که در ایران، شاخص های انتخاب روسای فدراسیون های ورزشی کدام اند؟

روش شناسی پژوهش

با توجه به هدف اصلی پژوهش و مسائل مطرح شده، پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش شناسی، آمیخته (کیفی-کمی) است که ابتدا، روش کیفی و سپس، روش کمی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش در مرحله کیفی، شامل ۲۰ نفر از رؤسا و نایب رؤسای فدراسیون های ورزشی، داوران، مربیان، بازیکنان و اساتید دانشگاه بودند. در این پژوهش، از روش نمونه گیری گلوله برفی استفاده شد. جمع آوری داده ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد و تا رسیدن به مرحله اشباع نظری، انجام مصاحبه ادامه یافت و زمانی که موضوع به حد اشباع نظری رسید، فرایند جمع آوری اطلاعات در این مرحله پایان پذیرفت. در مرحله کمی، جامعه آماری شامل ۶۲۰ نفر از رؤسا و نایب رؤسای فدراسیون های ورزشی، داوران، مربیان، بازیکنان و اساتید دانشگاه بود. برای برآورد حجم نمونه از نرم افزار اس.پی.اس.اس سمپل پاور^۱ استفاده شد. با مدنظر قرار دادن حداکثر متغیر اثرگذار پژوهش و درصد خطای ۰/۰۵، توان بالاتر از ۰/۸۰ و حجم اثر ۰/۰۵، حجم نمونه تعداد ۲۵۰ نفر برآورد گردید. این پژوهش شامل چندین مرحله بود. بدین صورت که پژوهشگر بعد از پیاده سازی مصاحبه های انجام شده، کدهای مفهومی را از متن مصاحبه ها شناسایی کرد. متن مصاحبه ها تجزیه و تحلیل شد. تجزیه و تحلیل داده ها هم زمان و به طور مستمر با جمع آوری اطلاعات انجام گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش تحلیل محتوا برای استخراج مفاهیم استفاده شد. با استفاده از این روش، مفاهیم آشکار و پنهان مشخص شدند. در این پژوهش، سه مرحله کدگذاری اجرا شد: کدگذاری باز^۲، کدگذاری محوری^۳ و کدگذاری انتخابی^۴. طی دو مرحله کدگذاری شده، ابتدا، کدگذاری باز و سپس، کدگذاری محوری انجام شد. در کدگذاری باز، متن هر مصاحبه چند بار خوانده شد و جملات اصلی آن استخراج شده و به صورت کدهایی ثبت شدند. در کدگذاری اولیه، پژوهشگر از کلمات مورد استفاده مصاحبه شوندگان و کدهای دلالت کننده (برداشت های پژوهشگر از گفته ها) استفاده کرد. سپس، کدهایی که به لحاظ مفهومی با یکدیگر مشابه بودند، در یک دسته قرار گرفتند. در فرایند کدگذاری، واحدهای معنایی از بیان و گفته های مشارکت کنندگان که نشان دهنده

-
1. SPSS Sample Power
 2. Open Coding
 3. Axial Coding
 4. Selective Coding

تجارب آن‌ها بود، استخراج شدند و پس از کدگذاری و خلاصه‌کردن داده‌ها براساس تشابهات و تفاوت‌ها، طبقه‌بندی کدها انجام گردید، طبقات با هم مقایسه شدند و از تحلیل و تفسیر این داده‌ها، درون‌مایه‌ها یا مقوله‌های انتزاعی‌تر استخراج شدند. در کدگذاری محوری، پژوهشگر یک مقوله کدگذاری باز را انتخاب می‌کند و آن را به‌عنوان مقوله یا پدیده اصلی، در مرکز فرایند قرار می‌دهد. سپس، سایر مقوله‌های مرتبط با آن را در آن دسته قرار می‌دهد. در این مرحله، کدها و دسته‌های اولیه که در کدگذاری باز ایجاد شدند، با یکدیگر مقایسه شدند و علاوه‌بر ادغام موارد مشابه، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شدند، حول محور مشترکی قرار گرفتند. برای توسعه مفاهیم، در مرحله کاستن، طبقه‌هایی که با هم ارتباط داشتند، در یک طبقه قرار گرفتند. در مرحله آخر، فرایند کدگذاری انتخابی اجرا شد. در این مرحله، طبقه‌ای که بیشترین فراوانی را داشت، متغیر اصلی در نظر گرفته شد. در این پژوهش، متغیر شناسایی انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، مقوله اصلی در نظر گرفته شد و بقیه متغیرها، حول محور آن قرار گرفتند. پس از بررسی مبانی و تطبیق مدل‌های نظری، ابعاد پژوهش در قالب پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته شناسایی شدند. با هدف حصول اطمینان از روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه، پژوهشگر روایی پرسش‌نامه را با استفاده از نظرهای ده نفر از اساتید مدیریت ورزشی که با موضوع پژوهش آشنایی داشتند، تعیین کرد. از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، برای تأیید ساختار عاملی به‌دست‌آمده و آزمون قدرت و معناداری سهم هریک از متغیرها در اندازه‌گیری شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی استفاده گردید. همچنین، پایایی آن براساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴۵ محاسبه شد. در این پژوهش، برای تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه، از نرم افزار ان.وی.وو. نسخه ۱۱۰ بهره گرفته شد. همچنین، از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. نسخه ۲.۳/۰ و همچنین، از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۳ برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی استفاده شد. در ادامه، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی برای استخراج معیارها و شاخص‌ها و سپس، با تأییدنشدن فرض طبیعی بودن داده‌ها، برای تعمیم نتایج پژوهش از آزمون رتبه‌بندی فریدمن^۳ و کروسکال والیس^۴ استفاده شد.

-
1. NVivo
 2. Smart PLS
 3. Friedman Test
 4. Kruskal–Wallis Test

نتایج

جدول ۱- برآورد حجم نمونه از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس سمپل پاور

حجم نمونه	حجم اثر	توان آزمون	درصد خطا
۲۵۰	۰/۰۵	۰/۸۰	۰/۰۵

برای برآورد حجم نمونه از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس سمپل پاور استفاده گردید. با مدنظر قراردادن حداکثر متغیر اثرگذار پژوهش و درصد خطای ۰/۰۵، توان بالاتر از ۰/۸۰ و حجم اثر ۰/۰۵، حجم نمونه به تعداد ۲۵۰ نفر برآورد شد. برای روش‌های تحلیلی آماری مبتنی بر رگرسیون، مطلوب‌ترین مقدار درصد خطا ۰/۰۵، توان ۰/۸۰ و حجم اثر ۰/۰۵ است.

در این پژوهش، پس از مصاحبه‌های انجام‌شده، پرسش‌نامه‌ای پژوهشگر ساخته تدوین گردید. روایی سازه پرسش‌نامه شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران، از طریق تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس انجام شد که ابتدا، مفروضات آزمون شامل شاخص کایرز-مایر-اولکین^۱ و کرویت بارتلت^۲ بررسی شدند و در نهایت، تحلیل مؤلفه‌های اساسی با روش واریماکس انجام گرفت. همچنین، با توجه به اینکه پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته بود، ابتدا از تحلیل عاملی اکتشافی برای تأیید شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی استفاده شد. سپس، برای تأیید سؤال‌ها، از تحلیل عامل مرتبه دوم از معادلات ساختاری و رسم مدل استفاده گردید. مقدار شاخص کایرز-مایر-اولکین برابر با ۰/۷۷۹ و بزرگ‌تر از ۰/۷۰ است. این شاخص کافی بودن یا نبودن آیتم‌هایی را که توسط هر عامل پیش‌بینی می‌شود، نشان می‌دهد. همچنین، نتیجه آزمون کرویت بارتلت معنادار است؛ بدین مفهوم که متغیرها به اندازه کافی همبستگی بالایی دارند تا پایه‌ای منطقی را برای تحلیل عاملی فراهم آورند؛ بنابراین، برپایه هر دو معیار می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی در گروه نمونه مورد مطالعه توجیه‌شدنی است.

جدول ۲- شناخت امکان تحلیل عاملی روی داده‌ها

معناداری	کرویت	شاخص کایرز-مایر-اولکین
۰/۰۰۲	۳۸۶۷/۶۶۰	۰/۷۷۹

تحلیل مؤلفه‌های اساسی با چرخش واریماکس انجام شد تا ساختار زیربنایی برای شش آیتم پرسش‌نامه شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی بررسی شود. عامل اول، شاخص

1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)
2. Brrssssss T of Sphericity

ارتباطات بود. عامل دوم، عامل شاخص اجتماعی، عامل سوم، شاخص شغلی، عامل چهارم، شاخص معرفی، عامل پنجم، شاخص پیشینه فرد و عامل ششم، شاخص هماهنگی نامیده شد. می توان گفت که همه سؤال های این عامل از بارهای معنادار برخوردار بودند.

دیگر یافته های پژوهش حاکی بود که در مجموع ۲۵۰ شرکت کننده در این پژوهش، ۶۲ درصد از پاسخ گویان، مرد و ۳۸ درصد، زن بودند. ۲۵ درصد از پاسخ گویان، کمتر از ۳۰ سال و ۴۵ درصد از آن ها بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۳۰ درصد بیشتر از ۴۰ سال داشتند. ۱۰ درصد مدیر، ۱۱ درصد معاون، ۶۸ درصد کارمند، ۴ درصد مربی و ۷ درصد نیز دارای سایر مشاغل بودند. همچنین، ۱۰ درصد از آن ها دارای مدرک دیپلم، ۱۴ درصد کاردانی، ۶۳ درصد کارشناسی و ۱۳ درصد نیز کارشناسی ارشد داشتند.

جدول ۳- اولویت بدنی شاخص های انتخاب رؤسای فدراسیون های ورزشی

جزئیات شاخص ها		
رتبه	میانگین	صلاحیت
۱	۶/۸۷	اجتماعی
۲	۶/۴۶	ارتباطات
۳	۶/۲۰	پیشینه فرد
۴	۵/۷۵	شغلی
۵	۵/۳۲	معرفی
۶	۵/۰۶	هماهنگی
جزئیات آماره		
تعداد نمونه	۲۵۰	
خی دو	۶۶/۴۱۵	
درجه آزادی	۵	
سطح معناداری	۰/۰۰۱	

با استناد به مقدار آزمون خی دو (۶۶/۴۱۵) که در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار است، باید گفت که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۵، بین شاخص های انتخاب رؤسای فدراسیون های ورزشی تفاوت معنادار وجود دارد. همچنین، مقایسه میانگین رتبه ها نشان می دهد که شاخص اجتماعی با میانگین ۶/۸۷، بیشترین میانگین و رتبه اول را دارد و همچنین، شاخص هماهنگی با میانگین ۵/۰۶، کمترین میانگین را دارد و در رتبه آخر است.

جدول ۴- تفاوت دیدگاه شرکت کنندگان در مورد شاخص های انتخاب رؤسای فدراسیون های ورزشی

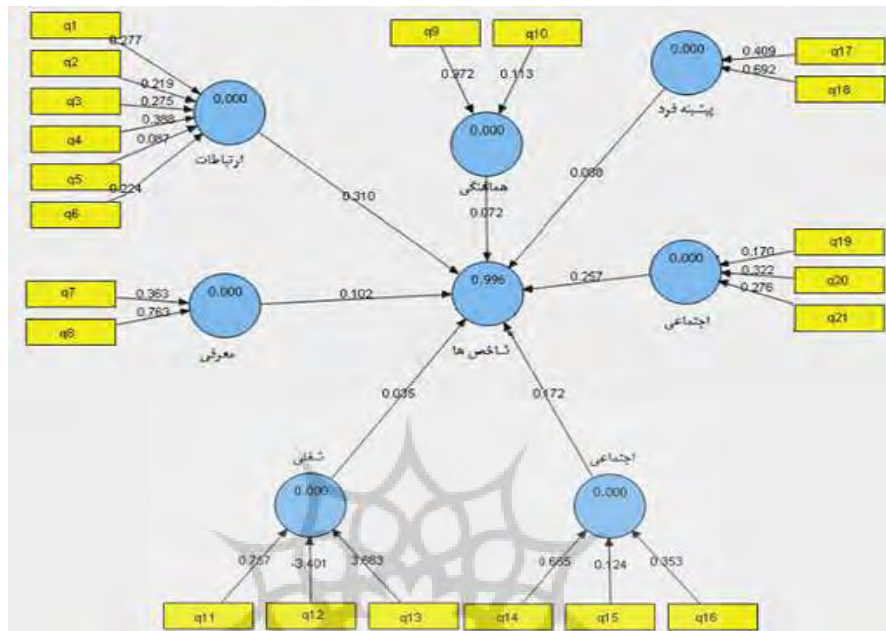
متغیر	شرکت کنندگان	رتبه میانگین	درجه آزادی	سطح معناداری
هماهنگی	مدرس دانشگاه	۱۰۶/۳۸	۵	۰/۷۳۴
	رئیس و نایب رئیس هیئت	۱۱۱/۵۸		
	مربی	۹۲/۷۲		
	ورزشکار	۹۶/۹۷		
	داور	۱۰۰/۴۴		
	کارمند	۱۰۹/۰۶		
پیشینه فرد	مدرس دانشگاه	۹۹/۵۰	۵	۰/۴۱۳
	رئیس و نایب رئیس هیئت	۱۰۹/۸۰		
	مربی	۹۰/۵۴		
	ورزشکار	۹۳/۶۴		
	داور	۱۱۳/۹۴		
	کارمند	۱۰۹/۹۴		
معرفی	مدرس دانشگاه	۱۱۲/۸۶	۵	۰/۳۷۸
	رئیس و نایب رئیس هیئت	۱۰۰/۷۶		
	مربی	۹۲/۲۷		
	ورزشکار	۹۰/۹۴		
	داور	۱۰۷/۲۵		
	کارمند	۱۱۳/۷۴		

با استناد به مقدار سطح معناداری آزمون کروسکال والیس که در سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ معنادار نیست، باید گفت که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۵، بین دیدگاه شرکت کنندگان در مورد شاخص های هماهنگی، پیشینه فرد و معرفی، تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۵- تفاوت دیدگاه شرکت‌کنندگان درمورد شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی

متغیر	شرکت‌کنندگان	رتبه میانگین	درجه آزادی	سطح معناداری
اجتماعی	مدرس دانشگاه	۱۱۹/۷۴	۵	۰/۰۰۷
	رئیس و نایبرئیس هیئت	۹۲/۸۵		
	مربی	۸۱/۱۴		
	ورزشکار	۱۰۰/۴۹		
	داور	۹۶/۰۷		
	کارمند	۱۲۹/۳۱		
شغلی	مدرس دانشگاه	۱۳۵/۵۲	۵	۰/۰۰۳
	رئیس و نایبرئیس هیئت	۷۷/۳۶		
	مربی	۹۳/۴۲		
	ورزشکار	۱۰۱/۷۵		
	داور	۱۰۲/۶۶		
	کارمند	۱۰۵/۶۵		
ارتباطات	مدرس دانشگاه	۱۲۴/۳۸	۵	۰/۰۰۱
	رئیس و نایبرئیس هیئت	۶۱/۷۴		
	مربی	۱۰۶/۹۳		
	ورزشکار	۱۰۱/۶۱		
	داور	۸۹/۲۵		
	کارمند	۱۳۲/۸۷		

با استناد به مقدار سطح معناداری آزمون کروسکال والیس که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنادار است، باید گفت که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۵، بین دیدگاه شرکت‌کنندگان درمورد شاخص‌های اجتماعی، شغلی و ارتباطات تفاوت معنادار وجود دارد.



شکل ۱- ارائه مدل معادلات ساختاری شاخص های انتخاب رؤسای فدراسیون های ورزشی

نتایج نشان می دهد که از بین معرف های تشکیل دهنده شاخص های انتخاب رؤسای فدراسیون های ورزشی، بیشترین میزان سازنده بودن متعلق به عامل ارتباط با بتای استاندارد برابر با ۰/۳۱۰ است و کمترین آن نیز به شاخص شغلی با بتای استاندارد برابر با ۰/۰۳۵ تعلق دارد.

بحث و نتیجه گیری

در سال های اخیر، ورزش در زمینه های مختلف تجاری، سلامت و تندرستی رشد بسیار زیادی داشته است. این پدیده نه تنها منجر به افزایش تعداد مدیران در حوزه ورزش شده است، بلکه منجر به بروز جریان های در سیستم های مدیریتی گردیده که اداره کردن این جریانات را با چالش های جدیدی روبه رو کرده است (اسمیت و هوگی، ۲۰۰۶). مدیران ورزشی برای موفقیت و اثر بخشی در انجام وظایف خود، به شایستگی ها، مهارت ها و توانایی های مختلفی نیاز دارند. اندازه برتری این عوامل به تناسب سطح های مدیریت سازمان متفاوت است (ضرغامی، ۲۰۱۱). فدراسیون های ورزشی، یکی از سازمان های تخصصی در حوزه ورزش و تندرستی هستند که رؤسای فدراسیون ها به طور ویژه و

کارکنان آن، همواره سیاست‌های فدراسیون‌های جهانی را دنبال می‌کنند؛ بنابراین، داشتن رؤسای توانمند و متخصص یک ضرورت است که باید برای تعیین این افراد شاخص‌ها و معیارهایی در نظر گرفته شوند (وولسی، مینتن و آبرامز، ۲۰۱۱). از این رو هدف از این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران بود.

رسیدن به یک توافق و اجماع در مورد شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، با توجه به پراکندگی و تعدد نظرها و از طرفی تضاد نظرها، شاید کار آسانی نباشد. از یک سو، نباید به همه موارد در نظر گرفته شده به عنوان شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی اعتماد کرد و از سوی دیگر، نباید هر موردی را مؤلفه در نظر گرفت. در این پژوهش، مؤلفه‌های مورد نظر از دل داده‌های به دست آمده از پژوهش و پس از تجزیه و تحلیل، تفسیر داده‌ها و کدگذاری استخراج شدند. نتایج این تحلیل نشان داد که شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، از شش مقوله ارتباطات، شاخص اجتماعی، شاخص شغلی، شاخص معرفی، شاخص پیشینه فرد و شاخص هماهنگی تشکیل شده‌اند. به نظر می‌رسد که معیارها و شاخص‌هایی که برای تعیین مدیران و رؤسای سازمان‌های مختلف در نظر گرفته می‌شوند، تا حدود کمی با یکدیگر هم‌پوشانی دارند. شاید دلیل این ناهمخوانی به زمینه کاری این سازمان‌ها مرتبط باشد. در این راستا، کاوسی و تقی‌نژاد (۱۳۸۸) که به بررسی شاخص‌های مناسب برای انتصاب و ارتقای مدیران فرهنگی پرداختند، شاخص‌ها را در سه محور حوزه تمایلات، حوزه اندیشه و آگاهی و حوزه رفتارهای مدیریتی دسته‌بندی کردند. نادریان و سلطان‌حسینی (۱۳۹۰) معتقدند که برای مدیران ورزشی، مهارت و توانایی‌های فنی یکی از مؤثرترین عوامل در موفقیت و عملکرد مؤثر تلقی می‌شود. برای اینکه یک مدیر ورزشی بتواند نقش مهم و اساسی خود را به نحو شایسته‌ای ایفا کند، نیازمند آشنایی با روش‌ها، فنون و الگوهایی است که در هنگام تعامل با دیگران و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های ورزشی اثربخش باشد.

در پژوهش دیگر، عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۴) معتقدند که مدیران ورزشی باید هفت ویژگی ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشویق، نوآوری و تغییر، رهبری، مهارت‌های حرفه‌ای و توسعه فعالیت‌های تیمی را داشته باشند تا به موفقیت در سازمان دست پیدا کنند. همچنین جیوشیان، سوان، چی سینگ، لین و چانگ یین (۲۰۱۱) در پژوهشی که هدف آن تجزیه و تحلیل صلاحیت مدیران ارشد در صنعت هتل بود، شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ارشد در صنعت هتل‌داری را به ابعاد عمومی و فنی تقسیم کردند و سه حوزه مهارت‌های رهبری، مدیریت بحران و حل مسئله را به عنوان مهم‌ترین این

شاخص‌ها معرفی کردند. این درحالی بود که در پژوهشی، کونجیسفلد و همکاران (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که برای انتصاب شایسته یک مدیر ورزشی، ۱۰ عامل باید وجود داشته باشد. این عوامل شامل هدف، تعمیر و نگهداری تأسیسات، حکومت باشگاه، رهبری فردی و غیره بودند. افزون بر معیارهایی که پژوهش‌های ذکرشده شناسایی کردند، پژوهش حاضر با رویکردی جداگانه و با استفاده از تحلیل محتوا، عوامل تشکیل‌دهنده شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی را شناسایی کرد. به‌طورکلی و براساس نتایج حاصل از بخشی کیفی پژوهش مشخص گردید که تنها شش مقوله و ۲۱ زیرمقوله برای انتخاب شاخص‌های رؤسای فدراسیون‌های ورزشی اعتبار لازم را دارند. این عوامل مشمول شش مقوله ارتباطات، شاخص اجتماعی، شاخص شغلی، شاخص معرفی، شاخص پیشینه فرد و شاخص هماهنگی بودند.

نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که مقدار شاخص کایرز-مایر-اولکین برابر با ۰/۷۷۹ و بزرگ‌تر از ۰/۷۰ است. این شاخص، کافی بودن یا نبودن آیتم‌هایی را که توسط هر عامل پیش‌بینی می‌شود، نشان می‌دهد. همچنین، نتیجه آزمون کرویت بارتلت معنادار است و بدین مفهوم است که متغیرها به اندازه کافی همبستگی بالایی دارند تا پایه‌ای منطقی را برای تحلیل عاملی فراهم آورند؛ بنابراین برپایه هر دو معیار می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی در گروه نمونه مورد مطالعه توجیه‌شدنی است. تحلیل مؤلفه‌های اساسی با چرخش واریماکس انجام شد تا ساختار زیربنایی برای شش آیتم پرسش‌نامه شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی بررسی شود. عامل اول، شاخص ارتباطات بود. عامل دوم، عامل شاخص اجتماعی، عامل سوم، شاخص شغلی، عامل چهارم، شاخص معرفی، عامل پنجم، شاخص پیشینه فرد و عامل ششم، شاخص هماهنگی نامیده شد. می‌توان گفت که همه سؤال‌های این عامل از بارهای معنادار برخوردار بودند.

نتایج آزمون فریدمن نشان داد که شاخص اجتماعی با میانگین ۶/۸۷، بیشترین میانگین و رتبه اول و همچنین شاخص هماهنگی با میانگین ۵/۰۶، کمترین میانگین و در رتبه آخر بودند. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی از روش‌شناسی آمیخته (کیفی-کمی) در این زمینه انجام نشده است، نمی‌توان نتایج این تحقیق را با دیگر یافته‌های سایر مطالعات مقایسه کرد؛ در نتیجه، به‌صورت کلی درباره نتایج بحث می‌شود. به‌نظر می‌رسد که نزدیکی معرف‌های شاخص‌های اجتماعی که مشمول روابط عمومی فرد، روابط بهینه فرد با سایر فدراسیون‌ها و روابط بهینه فرد با وزارت ورزش و جوانان هستند، با شاخص‌های ارتباطات، سبب آن شده باشد که این دو عامل در کنار هم بیشترین میانگین رتبه را در بین دیگر شاخص‌ها داشته باشند. می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که هرچه روابط اجتماعی مدیران در سطح بالایی باشد، طبیعی است که هم به نفع سازمان و هم به نفع خود فرد خواهد بود. امروزه، روابط اجتماعی یکی از اصل‌های برقراری ارتباط است و هرچه مدیری روابط اجتماعی بیشتری با

افراد داخل و خارج سازمان داشته باشد، در بین کارکنان و مدیران عالی جایگاه خاصی دارد و دارای مقبولیت بیشتری خواهد بود.

دیگر نتایج حاکی از آن بود که با استناد به مقدار سطح معناداری آزمون کروسکال والیس که در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنادار نیست، باید گفت که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۵، بین دیدگاه شرکت‌کنندگان در مورد سه شاخص هماهنگی، پیشینه فرد و معرفی، تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین، دیگر نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که بین دیدگاه شرکت‌کنندگان در مورد شاخص‌های اجتماعی، شغلی و ارتباطات، تفاوت معناداری وجود دارد. به نظر می‌رسد که این تفاوت دیدگاه نشأت گرفته از زاویه دید شرکت‌کنندگان در این پژوهش باشد زیرا، شرکت‌کنندگان در این پژوهش همه افرادی بودند که به نوعی هرکدام در انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی صاحب‌نفع بودند و هرکدام نیز تعریف شغلی مشخصی داشتند و احتمال اینکه این نبود تفاهم از تفاوت جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشأت گرفته باشد، وجود دارد.

نتایج حاصل از ارائه مدل شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی نشان داد که از بین معرف‌های تشکیل‌دهنده شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، بیشترین میزان سازنده بودن متعلق به عامل ارتباط، با بتای استاندارد ۰/۳۱۰ بود و کمترین آن نیز به شاخص شغلی با بتای استاندارد ۰/۰۳۵ تعلق داشت. بدون شک، داشتن توانایی برقراری ارتباط برای مدیران الزامی است. یک مدیر باید ارتباطات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی را مدیریت کند. او باید از مهارت‌های عمومی ارتباطی نیز برخوردار باشد. آنچه که در این پژوهش معرف ارتباطات در نظر گرفته شده بود، مشمول ارتباط فرد با ادارات دولتی و بخش خصوصی، ارتباط فرد با وزارت ورزش و جوانان، ارتباط فرد با مراجعه‌کنندگان و مشتریان، ارتباط فرد با ورزشکاران، داوران و مربیان، ارتباط فرد با رؤسای هیئت‌ها از قبیل رئیس، نایب‌رئیس و دبیر هیئت‌ها و ارتباط فرد با فدراسیون جهانی مربوط بود. به‌طور کلی، وقتی که یک عامل جزئی از شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی محسوب می‌شود، آن عامل باید به‌عنوان معیارهای انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی در نظر گرفته شود؛ نه برای قشر خاص و معدودی؛ زیرا در این صورت ارزش مؤلفه بودن خود را از دست خواهد داد. در مدل نظری ارائه‌شده، هیچ اولویت‌بندی خاصی بین شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی در نظر گرفته نشده است. همچنین، هر یک از شاخص‌های ارائه‌شده در مدل نظری، بر مبنای ویژگی‌های لازم رؤسای فدراسیون‌های ورزشی که به‌دست آمده‌اند، ارائه گردیده‌اند. به عبارت دیگر، هر کدام از این مؤلفه‌ها که دارای این ویژگی‌ها بودند، به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی در نظر گرفته شدند. این اصل در مورد زیرمؤلفه‌ها نیز رعایت شد.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود که مسئولان مربوط در فدراسیون ها و وزارت ورزش و جوانان با استفاده از نتایج به دست آمده از این شاخص، اقدامات و مداخلاتی را در جهت بهبود، ارتقا، حمایت و تأیید رؤسای فدراسیون های ورزشی به اجرا در آورند. در پایان، پیشنهاد می شود برای اینکه اطلاعات درست و جامعی در مورد شاخص های انتخاب رؤسای فدراسیون های ورزشی در اختیار همه عوامل صاحب نفع قرار گیرد، گردهمایی هایی تخصصی با شرکت همه عوامل صاحب نفع در این زمینه برگزار شوند.

منابع

1. Abdolmaleki, F., Zarrinkalam, I., & MajidParast, M. (2015). The relationship between managerial suitability and productivity. (Master s hssss). Islamic Azad University, Hamedan Branch, Hamedan, Iran. (Persian)
2. Boh, W. F., & Wong, S. S. (2015). Managers versus co-workers as referents: Comparing social influence effects on within-and outside-subsidiary knowledge sharing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 126, 1-17.
3. Bordbar, G., & Shakeri, F. (2011). Analysis of the quality of HR managers performance worthy of Yazd university. *Production and Operations Management*, 2(2), 101-19. (Persian)
4. Caers, R., Cindy, D., Bois, M., Jegers, S., Gieter, R., & Roland, P. (2007). A micro-economic perspective on manager selection in nonprofit organizations. *European Journal of Operational Research*, 3(12), 18-32.
5. Faridfathi, A., Marefat, D., & Talae, R. (2015). Neglect and prioritization of indicators of athletic organizational choices by AHP. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(6), 49-55. (Persian)
6. Foster, M. D., Sloto, L., & Ruby, R. (2006). Responding to discrimination as a function of meritocracy beliefs and personal experiences: Testing the model of shattered assumptions. London: Psychology Faculty Publications.
7. Pyuan, Y., & James, J. (2010). Attitude toward advertising through sport: A theoretical framework. *Sport Management Review*, 14, 33-41.
8. Jeou-Shyan, H., Hsuan, H., Chih-Hsing, L., Lin, L., & Chang-Yen, T. (2011). Competency analysis of top managers in the Taiwanese hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1044-54.
9. Kazemipour, A., Mehdipour, A. A., & Azamshahi, T. (2015). Design and compilation of the selection criteria for the coach of the national football team of Iran. *Sport Management Studies*, 7(32), 33-56. (Persian)
10. Koenigsfeld, J. P., Kim, S., Cha, J., Perdue, J., & Cichy, R. F. (2012). Developing a competency model for private club managers. *International journal of hospitality management*, 31(3), 633-41.

11. Mohammadi, N., Najafbeigi, R., Mousakhani, M., & Alamtabriz, A. (2016). Providing a desirable model for selecting faculty members in Iranian universities (in line with human resource productivity). *Productivity Management*, 10(37), 157-80. (Persian)
12. Mohammadzadeh, Y., & Kavousi, M. (2016). Identify and determine the competency indicators of middle managers in sports and youth departments of Fars province. National Conference on New Research in Sport Sciences. Tehran. (Persian)
13. Moradi, M. (2013). The model is based on the managers' skills in using multi-criteria approach not take decisions. *Journal of Research in Human Resource Management University of Imam Hussein (AS)*, 2, 1-30. (Persian)
14. Musavizadeh, Z., & Adeli, M. (2007). Site selection criteria approach worthy of selection in Nahj olbalagheh. *Andysheh Third Middle East*, 12, 103-32. (Persian)
15. Naderi, A. R., & Gholamhoseini, M. (2008). Designing a model of human resource management research by University of Tehran. *Quarterly Journal of Research in Human Resource Management*, 3, 91-113. (Persian)
16. Nadrian, M., & Soltan Hosseini, M. (2011). Skills and technical abilities for sports managers (indicators and criteria from the point of view of managers). *Research on Sport Management and Motor Science*, 1(2), 13-8. (Persian).
17. Rezaeian, A. (2008) Principles of organization and management. Tehran: Organization of Study and Textbooks in the Humanities. (Persian)
18. Sajadi, N. A. (2011). Management of sports organizations. Tehran: Organization of Study and Textbooks in the Humanities. (Persian).
19. Smith, A. C., & Stewart, B. (2010). The special features of sport: A critical revisit. *Sport Management Review*, 13(1), 1-13.
20. Smith, B. L., & Hughey, A. W. (2006). Leadership in higher education—its evolution and potential: a unique role facing critical challenges. *Industry and Higher Education*, 20(3), 157-63.
21. Trad, A., & pppp,,... (2014). Th sccccoon and rmmmg framework (TT for managers in business innovation transformation projects-business enterprise architecture integration. *Procedia Technology*, 16, 755-67.
22. Wolsey, C., Minten, S., & Abrams, J. (2011), Human resource management in the sport and leisure industry. Routledge, London.
23. Zarghami, M. (2011). Soft computing of the borda count by fuzzy linguistic quantifiers. *Applied Soft Computing*, 11(1), 1067-73.

استناد به مقاله

میرانی، کاوه، نقشبندی، سیدصلاح‌الدین، و حسین‌نژاد، علی‌اکبر. (۱۳۹۷). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب رؤسای فدراسیون‌های ورزشی ایران با ارائه مدل. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۰(۴۸)، ۳۰-۱۱۳. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.4231.1816

Mirani. K., Naghshbandi. S. S., & Hosein Nezhad. A. (2018). Identify and Prioritize the Selection Criteria Heads of Sports Federations Iran Model. Sport Management Studies, 10(48), 113-30. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2017.4231.1816

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Identify and Prioritize the Selection Criteria Heads of Sports Federations Iran Model

K. Mirani¹, S. S. Naghshbandi ², A. A. Hosein Nezhad ³

1. Ph.D. Student of Sports Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

2. Assistant Professor of Sports Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*

3. M.Sc. in Sports Psychology, Islamic Azad University, Karaj Branch, Karaj, Iran

Received: 2017/05/30

Accepted: 2017/08/29

Abstract

The purpose of this study is to identify and prioritize the selection criteria for the heads of sports federations of Iran by presenting the model. The type of research was applied in a mixed (qualitative-quantitative) way. The statistical population of this research was qualitative stage, including 20 chairmen and vice-chairmen of sports federations, referees, coaches, players and university professors. In this research, snowball sampling method was used. The statistical population in the quantitative stage was 250 people using SPSS Sample Power software. Data were collected through semi-structured interviews and researcher-made questionnaire. Exploratory factor analysis was used to verify the factor structure. To analyze the qualitative data obtained from the interview, Nvivo version 10 was used. Also, the SmartPls 2.0 software version 2.0 and SPSS version 23 software were used to analyze quantitative data. The results of the data analysis showed that 6 factors and 21 questions are needed to select the indices of the heads of federations. Also, the results of Friedman test showed that the social index with the mean (6.87) was the highest and the first and also the index of coordination with the mean (5.6) was the lowest and the last rank. In the end, in addition to providing a research model and confirming its fit, it was found that the highest level of constructivist belonged to the factor of communication with the standard beta of 0.310 and the lowest of it was to the job index with the standard beta of 0.05.

Keywords: Identification, Prioritization, indices, chairman, vice-chairman, Federation

*Corresponding Author

Email: Salah.naghshbandi@yahoo.com