



تبیین نظام بهینه انتصاب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان خوزستان

فاطمه روحانی نژاد^۱، سیدفرشید میرمحمدیان توتکله^۲^۱دانشگاه پیام نور خوزستان مرکز شوشتر، fatemehruhaninjad@gmail.com^۲دانشگاه پیام نور خوزستان مرکز شوشتر، far.mirt@gmail.com

چکیده

برای انتخاب و انتصاب رؤسای هیئت‌های ورزشی و برگزیدن شایسته ترین افراد نیاز به معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی این پست‌ها را به عهده گیرند. مرور تحقیقات داخلی نشان می‌دهد که تحقیقاتی در موضوع انتصاب و انتخاب مدیران هیئت‌های ورزشی در کشور در دسترس نیست. لذا تحقیق حاضر با هدف تبیین نظام بهینه انتصاب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان خوزستان انجام شد. بدین منظور از میان مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان و رؤسای ادارات ورزش و جوانان شهرستان های تابعه، تعداد ۳۶ نفر بطور تصادفی انتخاب شدند. شناسایی متغیرهای مهم بر اساس روش دلفی و از طریق مصاحبه با مدیران اداره کل استان انجام شد و بر آن اساس پرسشنامه ای با ۲۷ گویه تنظیم شد که پس از اعتباریابی بین نمونه های انتخاب شده توزیع و

مقدمه

در بین عوامل مؤثر بر عملکرد، کارایی و بهره‌وری هر سازمان، تأثیر مدیرانی که شرایط احراز پست‌های مدیریتی را دارند، بر بهره‌وری سازمان‌ها امری بدیهی است. از آنجا که عدم انتصاب مدیران حائز شرایط، باعث تحمیل هزینه‌های سنگین بر سازمان‌ها، عدم بهره‌وری و افت شدید آنها می‌گردد لذا شناسایی، تدوین و اجرای معیارهای مناسب برای انتصاب مدیران می‌توان این تأثیرات منفی را تا حدی کاهش دهد [۱]. انتصاب به معنی تصدی شغلی را به کسی واگذار کردن و انجام کار یا شغلی را بر عهده گرفتن است. واژه‌ی انتصاب به معنی به‌کارگیری و مقابل انتخاب می‌باشد که برای حرکت در مسیر شغلی کارکنان بعد از استخدام تا سن بازنشستگی بوده و از کلمات رایج اداری در سازمان‌ها می‌باشد [۲].

«فیلولوپ» و همکاران شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای انجام یک نقش به گونه‌ای اثربخش، تعریف می‌نماید. «مارللی» معتقد است، شایستگی‌ها، توانایی‌های انسانی قابل اندازه‌گیری هستند که برای عملکرد کاری مؤثر لازم‌اند. «دیویوپس» بیان نمود که شایستگی‌ها، آن مشخه‌های دانش، مهارت‌ها، چهارچوب‌های ذهنی، الگوهای فکری و مانند آنها هستند که به‌کارگیری آنها چه به صورت مستقل و چه در ترکیبات مختلف، منجر به عملکرد موفقیت آمیز می‌شوند. «بویاتزیس» اظهار می‌دارد که شایستگی به طور کلی بروی صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص

جمع‌آوری گردید. داده‌ها با استفاده از آزمون آماری t تک نمونه‌ای در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شد. همچنین رتبه‌بندی عوامل شناسایی شده با استفاده از روش AHP انجام گردید. نتایج نشان داد که ۱-دانش و معلومات حرفه‌ای، ۲-حسن اعتبار حرفه‌ای، ۳-مهارت‌های مدیریتی، ۴-ویژگی‌های شخصیتی، ۵-نگرش و ۶-حسن اعتبار عمومی، به ترتیب متغیرهای مهم و مؤثر در انتخاب و انتصاب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان خوزستان هستند که در این باره اجرای مدل بهینه انتخاب بر اساس شایستگی را تشکیل می‌دهند. از آنجا که این نتایج با بسیاری از نظریه‌های شایستگی همخوانی دارد، لذا توجه به این شاخص‌های شناخته شده لازم به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: انتخاب رؤسای هیئت‌های ورزشی، شایستگی، استان خوزستان.

تاکید دارد. این صفات می‌تواند انگیزش، رفتار، نگرش، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی و یا مجموعه‌ای از دانشی باشد که فرد در انجام کارها و فعالیت‌ها مورد استفاده قرار می‌دهد [۳]. «جکسون و شولر» بیان نمودند که شایستگی‌ها به عنوان مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و دیگر ویژگی‌هایی تعریف می‌شوند که یک شخص برای انجام مؤثر یک شغل نیاز دارد. «گارتنر» اظهار داشت که شایستگی مجموع مشخصات شامل مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌هاست که موجب عملکرد می‌شوند یا آن را پیش بینی می‌کنند. «توماس و ولدوس» معتقدند که شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف مشخصی را با مهارت و به‌طور موفقیت آمیز انجام دهد اشاره می‌کند. «توماس و هرنای» شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت، خصوصیات و ویژگی‌های رفتاری و خصوصیات شخصی می‌داند که برای اثربخشی مدیران لازم است [۴]. شایستگی مفهوم نسبتاً جدیدی در علم مدیریت است که شناسایی و تعیین عوامل و شاخص‌های مربوط به آن از سال ۱۹۸۰ به طور جدی مورد توجه قرار گرفت. مطالعات و تحقیقاتی که در زمینه شایستگی‌های مدیریتی انجام شده است دقیقاً به این مسئله توجه دارند که مدیران برای اثربخشی در انجام وظایف به چه مجموعه‌ای از دانش، مهارت، ویژگی‌های رفتاری و صفات شخصی نیاز دارند. «چارلز وودروف» تحقیقات متعددی در زمینه شایستگی مدیران انجام داده است و در پایان تحقیقات خود نتیجه گرفت که شایستگی برای اثربخشی در انجام شغل کاربرد دارد [۴].