



رابطه مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران

فریده اسدی^{۱*}، سید امیراحمد مظفری^۲، علی زارعی^۳

تاریخ تصویب: ۹۶/۴/۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۲/۲۰

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران می‌باشد. روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۳۲۰ نفر بوده است. نمونه آماری در این پژوهش برابر با جامعه آماری تحت بررسی است که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه، تعداد نهایی نمونه آماری برابر ۲۹۴ شد. ابزار پژوهش ۳ پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، پرسشنامه مدیریت منابع انسانی دارای پایایی $\alpha=0/91$ و پرسشنامه عملکرد سازمانی دارای پایایی $\alpha=0/81$ بود. برای تعیین روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز از نظر متخصصان استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (رگرسیون چندگانه) استفاده شد. نتایج یافته‌ها نشان داد بین مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری ($P \leq 0/01$)، وجود دارد. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که مؤلفه برنامه‌ریزی منابع انسانی ($P > 0/01$ و $t=3/06$) و ارزیابی عملکرد ($P > 0/05$ و $t=2/35$) توانایی پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارند. بنابراین مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌توانند با بکارگیری رویه‌های گوناگون مدیریت منابع انسانی، به‌ویژه در بخش برنامه‌ریزی برای جذب، حفظ و ارتقاء نیروی انسانی توانمند و مستعد و همچنین ارزیابی عملکرد افراد، عملکرد سازمانی را بهبود بخشید.

کلید واژه‌ها: مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی، وزارت ورزش و جوانان ایران

۱. دبیر آموزش و پرورش

۲. استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

۳. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی

Email: F.asadi@iaurmia.ac.ir

Email: Mozafariamir23@yahoo.com

Email: Dr_alizare@yahoo.com

مقدمه

امروزه در هر جامعه‌ای، سازمان‌ها کارکردهای مهمی دارند و نقشی حیاتی در زندگی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و اداره امور جامعه بازی می‌کنند. بدون سازمان‌های کارآمد و پویا، افراد نمی‌توانند به هدف‌های خود دست یابند و نیازهای گوناگون خود را برآورده سازند. در سازمان‌ها، منابع ارزشمندی وجود دارد که هر یک از آنها، نقش مهمی در موفقیت آنها ایفا می‌کنند؛ اما نقش «انسان» به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه هر سازمان، پررنگ‌تر از سایر منابع است (ابطحی، ۱۳۷۴). به‌طوری‌که، مدیریت کردن این سرمایه ارزشمند و استفاده بهینه از آن، یکی از مهم‌ترین کارهایی است که باید در هر سازمان انجام شود. از آنجا که منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و منبع اصلی فرآیند افزایش کارایی و بهبود عملکرد سازمانی به حساب می‌آید به همین دلیل می‌بایست مجموعه‌ی نیروی انسانی به‌مثابه یک سیستم تلقی شده و با استراتژی کلی سازمان مرتبط و هماهنگ گردد (میرسپاسی، ۱۳۷۵). همچنین در این میان نباید از سنجش عملکرد سازمانی غافل شد، سنجش عملکرد موضوعی است که همه سازمان‌ها فارغ از ماهیت دولتی یا خصوصی بودن آنها، و در سطح خرد و کلان با آن مواجه هستند. از این رو یکی از دغدغه‌های اساسی سازمان‌های امروزی دستیابی به یک شیوه عملکرد جامع، قابل اعتماد و انعطاف‌پذیر است، تا با توسل به آن اطلاعات دقیق و کافی را از جایگاه امروز خویش به‌دست آورند و با نگاه به آینده از خطاهای گذشته درس بگیرند (الوانی، ۱۳۸۶).

چانگ و چن^۱ (۲۰۰۸) تحقیقی جامع در خصوص ارتباط ما بین رویه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی شرکت‌های تایوانی دارای فناوری مدرن انجام دادند. آنها دریافته‌اند که رویه‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل آموزش و توسعه اثر قابل توجهی بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد سازمانی دارند. به‌علاوه پاداش و برنامه‌ریزی منابع انسانی رابطه‌ای منفی با نرخ جابجایی کارکنان دارد و موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.

سانگ^۲ (۲۰۱۰)، در مطالعه‌ای به بررسی اثرات رویه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان پرداخت. او از ۹ رویه مدیریت منابع انسانی (برنامه‌ریزی منابع انسانی، استخدام، پاداش، ارزیابی، آموزش، کار تیمی، مشارکت کارکنان و امنیت کارکنان) در تحقیقاتش بهره گرفت تا عملکرد سازمان را چه از لحاظ مؤلفه‌های مالی و چه غیرمالی بسنجد. نتایج مطالعه سانگ نشان داد که برنامه‌ریزی منابع انسانی، استخدام، پاداش، ارزیابی، آموزش، کار تیمی به‌نحوی مثبت بر بهره‌وری کارکنان مؤثرند. علاوه بر این، رابطه‌ای مثبت مابین رویه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی مشاهده گردید. صنوبر و غلامی (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی پرداختند. نتایج پژوهش آنها حاکی از این امر بود که بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و در این میان سیاست‌های جذب، استخدام و عملکرد سازمانی قوی‌ترین رابطه را داشتند.

اسدی و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان «رابطه‌ی بین یادگیری کارکنان و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران» انجام دادند نتایج پژوهش نشان داد که بین یادگیری و آموزش مداوم در سطح فردی با عملکرد سازمانی کارشناسان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

مطالعات تجربی گذشته نشان می‌دهد که رویه‌های مدیریت منابع انسانی (کارمندیابی و انتخاب، یادگیری و آموزش، ارزیابی عملکرد کارکنان، کار تیمی، جبران خدمت/ پاداش دهی و ارائه مزایا)، هر یک به‌طور مجزا و واحد، ارتباط مثبتی با عملکرد سازمانی دارند. با وجود این روند مطالعات، تأثیرات گروهی رویه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی بیشتر دنبال می‌شود. مطالعاتی که انجام گرفته نشان داد که رویه‌های خاصی از مدیریت منابع انسانی در کنار یکدیگر، تأثیر بیشتری بر عملکرد سازمانی در مقایسه با اثرات انفرادی هر یک از این رویه‌ها دارند. این امر بدین خاطر است که رویه‌های مدیریت

1. Chang and Chenn

2. Sangg

منابع انسانی در انزوا عمل ننموده، بلکه با یکدیگر در ارتباطند و در قالب یک نظام هماهنگ عمل می‌کنند. حال این سؤال مطرح است که، آیا بکارگیری رویه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی می‌تواند عملکرد سازمانی سازمان‌های ورزشی را نیز بهبود بخشد؟ با توجه به اینکه پژوهش‌های متعددی در این حوزه به‌ویژه در محیط‌های صنعتی صورت پذیرفته است که به بررسی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی پرداخته شده و به این نتیجه رسیدند که بکارگیری رویه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی اثر قابل توجهی بر بهره‌وری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی دارد. منتهی در هیچ یک از این تحقیقات، به بررسی مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با رویکرد جامع کارت امتیازی متوازن در سازمان‌های ورزشی پرداخته نشده است. بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که چگونگی این ارتباط و میزان تأثیر آن، در سازمان‌های ورزشی نیز به بوت‌های آزمایش گذاشته شود.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است و اطلاعات اولیه آن به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده است. بدین منظور سه پرسشنامه محقق ساخته تهیه شد. پرسشنامه اول مربوط به ویژگی‌های فردی و پرسشنامه دوم برای سنجش مدیریت منابع انسانی که دارای شش مؤلفه (آموزش و توسعه، کار تیمی، پاداش و دستمزد، برنامه‌ریزی منابع انسانی، ارزیابی عملکرد، امنیت شغلی) بود. پرسشنامه سوم متغیر عملکرد سازمانی را در قالب کارت امتیازی متوازن در چهار بعد مالی، ارتباط با مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری می‌سنجید. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و به روش الفای کرونباخ محاسبه گردید. بدین ترتیب که ۳۰ پرسشنامه در بین کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان توزیع و پس از جمع‌آوری، پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آلفا برای پرسشنامه مدیریت منابع انسانی $\alpha=0/86$ و برای پرسشنامه عملکرد سازمانی $\alpha=0/78$ بود. پس از یک هفته پرسشنامه‌ها بار دیگر توزیع و همبستگی نتایج بررسی شد. همبستگی پرسشنامه مدیریت منابع انسانی بین آزمون اول و بازآزمایی برابر $0/89$ و برای پرسشنامه عملکرد سازمانی $0/81$ بود. روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون بارتلت محاسبه شد و مقدار kmo پرسشنامه مدیریت منابع انسانی $0/88$ و پرسشنامه عملکرد سازمانی $0/81$ به دست آمد. برای تعیین روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز از نظر متخصصان استفاده شده است.

برای اندازه‌گیری پرسشنامه‌ها از مقیاس فاصله‌ای پنج ارزشی شامل پنج گزینه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم استفاده شد. و به ترتیب نمرات ۵ تا ۱ به هر گزینه نسبت داده شد. اطلاعات به دست آمده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی تجزیه و تحلیل شدند و در نهایت همبستگی بین متغیرهای تحقیق با استفاده از روش‌های مناسب آماری بررسی شد.

جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارشناسان ستادی زن و مرد شاغل در وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۳۲۰ نفر بودند. شیوه نمونه‌گیری به صورت غیر تصادفی و هدفمند بود که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از پرسشنامه‌های ناقص تعداد نهایی نمونه آماری ۲۹۴ نفر شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱: بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی

Sig	R ²	r	متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۲۷	۰/۵۲	مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی

بر طبق جدول (۱) بین مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی رابطه معناداری ($P \leq 0/01$, $r=0/52$) وجود دارد. میزان اشتراک واریانس دو متغیر مذکور برابر با ۲۷ درصد می‌باشد.

جدول ۲: بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی با مؤلفه‌های عملکرد سازمانی

ردیف	متغیرها	مالی	ارتباط با مشتری	فرآیندهای داخلی	رشد و یادگیری
۱	r	۰/۲۴	۰/۴۱	۰/۵۳	۰/۵۳
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	ضریب تعیین	۰/۰۶	۰/۱۷	۰/۲۸	۰/۲۸

بر اساس داده‌های جدول ۲، بین مدیریت منابع انسانی با مؤلفه‌های عملکرد سازمانی ($P \leq 0/01$) رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: بررسی رابطه عملکرد سازمانی با مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی

ردیف	متغیرها	آموزش و توسعه	کار تیمی	پاداش و دستمزد	برنامه ریزی منابع انسانی	ارزیابی عملکرد	امنیت شغلی
۱	r	۰/۳۷	۰/۴۴	۰/۳۴	۰/۳۷	۰/۴۵	۰/۴۰
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	ضریب تعیین	۰/۱۴	۰/۱۹	۰/۱۲	۰/۱۴	۰/۲۰	۰/۱۶

بر اساس داده‌های جدول ۳ بین عملکرد سازمانی با مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی ($P \leq 0/01$) رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: ضرایب تعیین و نتیجه آزمون دوربین واتسون

مدل	مقدار همبستگی	مجذور T	مجذور T تعدیل شده	انحراف معیار برآورد	دوربین واتسون
۱	۰/۵۳	۰/۲۸	۰/۲۷	۰/۴۸	۱/۹۱

با توجه به نتایج جدول ۴، نتیجه آزمون دوربین واتسون (۱/۹۱) به دست آمد که انجام رگرسیون را تایید می‌کند.

جدول ۵: آزمون تحلیل واریانس در خصوص پیش‌بینی عملکرد سازمانی براساس مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی

P	F	میانگین مجزورات	Df	مجموع مجزورات	مدل	متغیر پیش‌بین
۰/۰۰۱	۱۸/۸۰	۴/۳۳	۶	۲۵/۹۹	رگرسیون	مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی
		۰/۲۳	۲۸۷	۶۶/۱۲	باقیمانده	
			۲۹۳	۹۲/۱۱	کل	

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که رابطه خطی بین مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی ($P \leq 0/01$) و $F=18/80$ تایید می‌شود. به عبارتی ضریب تعیین معنادار است.

جدول ۶: ضرایب رگرسیون خطی

P	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
		ضرایب استاندارد	B		
۰/۰۰۱	۹/۷۸	خطای استاندارد	۰/۱۴	۱/۳۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۸	۱/۷۷	بتا	۰/۰۴	۰/۰۸	آموزش و توسعه
۰/۰۰۵	۱/۹۴	۰/۱۱	۰/۰۵	۰/۱۰	کارتیمی
۰/۰۵۲	-۰/۶۵	۰/۱۴	۰/۰۵	-۰/۰۳	پاداش و دستمزد
۰/۰۰۲	۳/۰۶	-۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۱۳	برنامه‌ریزی منابع انسانی
۰/۰۲۰	۲/۳۵	۰/۱۸	۰/۰۶	۰/۱۳	ارزیابی عملکرد
۰/۱۰	۱/۶۵	۰/۱۹	۰/۰۵	۰/۰۸	امنیت شغلی

با توجه به جدول ۶، تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که مؤلفه برنامه‌ریزی منابع انسانی ($P \leq 0.01$ و $t=3.06$) و ارزیابی عملکرد ($P \leq 0.05$ و $t=2.35$) توانایی پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری ($P \leq 0.01$) وجود دارد. تمام پژوهش‌هایی که در زمینه عملکرد سازمانی در داخل و خارج از کشور انجام شده به این نکته اشاره دارد که اجرای موفقیت‌آمیز رویه‌های مدیریت منابع انسانی موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. در پژوهش حاضر ضریب همبستگی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی (آموزش و توسعه، کارتیمی، پاداش و دستمزد، برنامه‌ریزی منابع انسانی، ارزیابی عملکرد، امنیت شغلی) با عملکرد سازمانی در سطح 0.001 به ترتیب برابر با 0.37 ، 0.44 ، 0.37 ، 0.45 ، 0.40 بود.

نتایج نشان داد بین آموزش و توسعه با عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($t=0.37$). نتیجه این تحقیق با تحقیقات وود ورت^۱ (۱۹۸۶)، هیوسلید و همکاران^۲ (۱۹۹۷)، چانگ و چن (۲۰۰۸)، سانگ (۲۰۱۰)، لی و همکاران^۳ (۲۰۱۰) همسو می‌باشد که نشان داد آموزش و توسعه کارکنان سازمان موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. همچنین با نتایج تحقیقات اسدی و همکاران (۱۳۸۸)، صمدی و سوری (۱۳۸۹)، دعایی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. از آنجا که نیروی انسانی توانمند، متخصص و آموزش دیده به‌عنوان یکی از مهمترین عوامل در پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود بنابراین آموزش متدهای جدید کاری و برگزاری کلاس‌های دانش‌افزایی و تخصصی منجر به افزایش اطلاعات مربوط به تخصص کاری کارکنان می‌شود و کارکنان با شرکت در کلاس‌های آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت می‌توانند عملکرد فردی و سازمانی را افزایش دهد، بنابراین مدیران وزارت ورزش و جوانان نیز می‌توانند با به‌کار بردن راهبرد آموزش و توسعه به بهبود عملکرد سازمانی وزارت کمک نمایند.

$t=0.44$ نشان داد بین کار تیمی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با تحقیقات وودورت^۱ (۱۹۸۶)، چن و همکاران^۴ (۲۰۰۵)، بلگین^۵ (۲۰۰۷) همخوانی دارد که نشان دادند بین کار گروهی و تیمی با عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در حقیقت زمانی که افراد به‌صورت گروه‌های تیمی کار می‌کنند کیفیت کار انجام شده افزایش می‌یابد و ضمن اینکه اگر مسأله‌ای در حین انجام کار رخ دهد همه اعضای تیم، درصد رفع مسأله بسیج خواهند شد.

1. Woodworth
2. Huselid and etal
3. lee, F.H, lee, T.Z, wu.W.Y
4. Chen, liaw. S.Y, lee, T.Z
5. Bilgin

در واقع کار تیمی نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیرو می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی وزارت ورزش شود.

$r=0/34$ نشان داد بین پاداش و دستمزد با عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با تحقیقات سانگ (۲۰۱۰)، لی و همکاران (۲۰۱۰)، عطاfer و بهرامی (۱۳۸۹) همخوانی دارد. مزایای مادی و امکانات رفاهی به‌ویژه حقوق و دستمزد را اگر مهم‌ترین عامل انجام تمام و کمال امور محوله به کارکنان به حساب نیاوریم، حداقل ملموس‌ترین عوامل در این زمینه به‌شمار می‌آید و در واقع می‌توان گفت در اغلب اختلافات و اعتصابات، دستمزد و پاداش به‌عنوان یکی از موارد عمده ترک خدمت، جابه‌جایی و غیره مطرح می‌شود. بنابراین به مدیران وزارت ورزش توصیه می‌شود که با اجرای سیاست‌های پرداخت مناسب و پاداش‌های به‌جا، آمادگی و اشتیاق کارکنان را برای انجام امور محوله در جهت رسیدن به اهداف و رسالت وزارت ورزش افزایش دهند.

$r=0/37$ نشان داد بین برنامه‌ریزی منابع انسانی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با تحقیقات صنوبر و غلامی (۱۳۸۷)، ریچارد و جانسون^۱ (۲۰۰۱)، چانگ و چن (۲۰۰۸)، سانگ (۲۰۱۰)، لی و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. با توجه به رابطه برنامه‌ریزی منابع انسانی با عملکرد سازمانی می‌توان گفت که مدیران باید افراد توانمند را شناسایی کنند و آن‌ها را برای تصدی مشاغل مهم در حوزه‌ی مسؤولیت خود جذب کنند تا بتوانند عملکرد سازمان را بهبود بخشند که موفقیت در این امر مستلزم اهتمام مدیران به مدیریت صحیح و دقیق فراگردهای برنامه‌ریزی منابع انسانی، تحلیل نیازهای سازمان به نیروی انسانی و برنامه‌ریزی برای رفع این نیازهاست. همچنین در تحقیق حاضر تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه برنامه‌ریزی منابع انسانی ($t=3/06$ و $P \leq 0/01$) توانایی پیش‌بینی عملکرد سازمانی وزارت ورزش را دارد. بنابراین مدیران وزارت ورزش و جوانان با عنایت به اینکه رشته تحصیلی اکثر کارشناسان تربیت بدنی نبود باید در زمینه تحلیل نیاز وزارت به جذب و استخدام متخصصان ورزشی، اهتمام بیشتری نمایند.

$r=0/45$ نشان داد بین ارزیابی عملکرد کارکنان و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین $t=2/35$ و $P \leq 0/05$ نشان داد ارزیابی عملکرد توانایی پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات، دعایی و همکاران (۱۳۸۹)، اباعبداللهی (۱۳۹۱)، چن و همکاران (۲۰۰۸)، سانگ (۲۰۱۰)، لی و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده توسط کارکنان و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود عملکرد سازمان میسر نخواهد شد. وزارت ورزش و جوانان نیز همانند سایر دستگاه‌های اجرایی، به‌عنوان واحد صف و ستاد با مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارد در یک قلمرو ملی و یا بین‌المللی عمل می‌کند که با توجه به وظایف، مسؤولیت‌ها و منابع در اختیار ملزم به پاسخگویی به ورزشکاران، مربیان، داوران، جوانان، ارباب رجوع و ذینفعان می‌باشد. بنابراین ارزیابی عملکرد کارکنان و کارشناسان ستادی وزارت ورزش یکی از مهمترین فرآیندهای راهبردی است که ضمن ارتقاء پاسخگویی، میزان تحقق اهداف و برنامه‌های وزارت ورزش را تضمین می‌کند. در حقیقت ارزیابی به‌عنوان یکی از فعالیت‌های کلیدی و از عناصر اصلی مدیریت به‌شمار می‌رود و ابزاری است کارآمد که مدیر از طریق آن به نقاط قوت و ضعف سازمان پی‌برده و با ریشه‌یابی آنها اقدامات اصلاحی جهت بهبود عملکرد را انجام می‌دهد.

$r=0/40$ نشان داد بین امنیت شغلی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات بارتل^۲ (۲۰۰۴) لی و همکاران (۲۰۱۰)، عسگری و همکاران (۱۳۹۲)، اباعبداللهی (۱۳۹۱) همخوانی دارد که نشان دادند بین امنیت شغلی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. هنگامی که سازمان نظام جبران خدمت خود را برنامه‌ریزی می‌کند ناچار است فراتر از حقوق و دستمزد را در نظر بگیرد. در واقع سازمان ناچار است امنیت شغلی را در نظر بگیرد که یک امتیاز غیر مالی است که برای غنی‌کردن زندگی کارکنان و اطمینان خاطر کارکنان از آینده شغلی طرح‌ریزی

1. Richar and Janson
2. Bartel

می‌شود. چرا که بکارگیری این سیاست‌ها، در کارکنان چه از بیرون و چه از داخل سازمان گرایشی ایجاد می‌کند که منجر به جلب و نگهداری بهترین منبع استعدادها خواهد شد. بنابراین مدیران وزارت ورزش و جوانان نیز با عنایت به این مسأله می‌توانند به مزایای حاصل از جلب و نگهداری افراد مستعد و توانمند در سازمان دست پیدا کنند که در نهایت در بهبود عملکرد سازمانی بی‌تأثیر نخواهد بود.

در حالت کلی می‌توان گفت که سازمان‌هایی که تأکید بیشتری به آموزش و توسعه نیروی کار خویش، تشکیل گروه‌های کاری به صورت تیمی می‌نمایند و در جبران خدمات، حقوق و مزایای بالاتری را نسبت به متوسط می‌پردازند و به پاداش و دستمزد، امنیت شغلی توجه بیشتری می‌نمایند، می‌توانند کارکنان بیشتری را با قابلیت‌های برجسته‌تر جذب نمایند و نگهدارند. علاوه بر این مدیران سازمان‌ها می‌توانند در برنامه‌ریزی منابع انسانی با تحلیل نیازهای سازمانی و شناسایی افراد توانمند و مستعد از کار راه‌های شغلی چندگانه و سیاست گردش شغلی برای افزایش مهارت کارکنان خویش استفاده نمایند. و موجبات افزایش انعطاف را در سازمان خویش فراهم آورند این مزایا در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. کلیه این منافع محقق نمی‌شود مگر با برنامه‌ریزی اصولی و اثربخش منابع انسانی، در کنار اینها تأکید بر ارزیابی‌های گروهی و بلندمدت عملکرد افراد، موجبات بهبود کیفیت برنامه‌ریزی در این سازمان‌ها و به تبع آن بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد.

منابع

- ابا عبدالله، لعیا (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد ورزشی سازمان‌ها، ادارات و نهادهای اجتماعی شهرستان تبریز و ارائه پیشنهادها مناسب، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، دانشکده علوم تربیتی.
- ابطحی، سیدحسین (۱۳۷۴). آموزش و بهسازی منابع انسانی، چاپ سوم، تهران: انتشارات سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، ۱۶۷.
- اسدی، حسن؛ قنبرپور نصرتی، امیر؛ قربانی، محمدحسین؛ دوستی، مرتضی (۱۳۸۸)، «رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱، تابستان، ۲۳۸-۲۴۷.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۸). مدیریت عمومی، چاپ دوازدهم، نشر نی: ۱۸۰.
- دعایی، حبیب‌الله؛ برجلی لو، شهلا (۱۳۸۹). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۵، ۷۷-۶۳.
- صمدی، عباس؛ سوری، مهرداد (۱۳۸۹)، تأثیر توانمندسازی نیروی انسانی در عملکرد کارکنان اداره کل تعاون استان همدان، فصلنامه تعاون سال ۲۱، شماره ۱، ۵۷-۴۲.
- صنوبر، ناصر؛ غلامی چکسوری، سولماز (۱۳۸۷). بررسی رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد در شرکت های بین المللی شده ایرانی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تبریز.
- عسگری، بهمن؛ پور سلطانی زرنندی، حسین؛ آقایی، نجف؛ فتاحی، جمال (۱۳۹۲). ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غربی ایران، نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، دوره اول، شماره دوم، ۲۸-۱۹.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی با نگرش راهبردی، چاپ دوم، تهران: انتشارات شروین، ۱۹۹.
- عطاfer، رضا؛ بهرامی، حمید (۱۳۸۹). ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان، مجله تدبیر، شماره ۱۷۳، ۷۵-۶۶.
- Bartel, A (2004). Human Resource management and organizational performance: Evidence from retail banking, 'Industrial and labor relations review, 57(2) 181-200.
- Bilgin, K.U (2007). Performance management for public personal: Multi- Analysis approach toward personnel public personal management journal, 15. 67-94.
- Chang, P.L and Chen, w. 1, (2002). The effect of Human Resource management practices on firm Performance, Empirical evidence from high-tech firms in Taiwan. International journal of management, 19(4), 62-73.

- Chen, L.H, liaw, S.Y, lee, T.Z. (2008). Using HRM pattern approach to examine the productivity of manufacturing firms: an empirical study, international journal of manpower, 24(3).229-320.
- Huselid, M.A (1997). The impact of human resource practices turnover, productivity and corporate financial performance, Academy of management journal, 38 (3), 35-72.
- Katou.A, Budhwar.P (2010), Causal relationship between HRM policies and organizational performance: evidence from the Greek manufacturing sector, European management journal, 28, 25-39.
- Lee.F.H, lee,T.Z, wu.W.Y (2010). The relationship between HRM practices, business strategy and firm performance: evidence from steel industry in Taiwan, International journal of Human Resource management, 21(9). 51- 72.
- Richard, O.C, Janson, N.B (2001). Understanding the impact of human resource diversity practices on firm performance, journal of managerial issues, 13(2) 177-195.
- Sang. C (2005). Relationship between HRM practices and the perception of organizational performance, roles of management style, social CapitalLand culture: comparison between manufacturing firms in Cambodia and Taiwan” unpublished master’s thesis, national Cheng kung University, Taiwan.
- Woodworth, W.P. (1986). Applications of the Mondragon system of cooperatives to our local economy, presentation to mountain land association of government, UVIDA, Utah technical college, Provo chamber of commerce, May1986.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

اسدی، فریده؛ مظفری، سید امیراحمد؛ زارعی، علی (۱۳۹۵). «رابطه مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۷(۱۳)، ۳۰-۳۰.