

فصلنامه جهان نوین

No 6,1, 2023 , P 20-32

سال ششم، شماره بیست و یکم، بهار ۱۴۰۲، صص ۲۰-۳۲

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

بررسی نقش مولفه‌های منابع شغلی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان

مهدیه کمیلی تبار^۱، بیژن وهاب زاده گردرودباری^۲، محمد مهدوی کوچکسرای^۳

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی نقش مولفه‌های منابع شغلی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان می‌باشد. پژوهش به روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازنداران تشکیل می‌دهند که بر اساس جدول مورگان 511 نفر به عنوان نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های منابع شغلی روکنونیسکا و باکر (۲۰۱۶) و عملکرد سازمانی کاپلان و نورتن (۲۰۰۴) استفاده گردید. تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار اسپس پی اس اس نسخه 22 استفاده گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد متغیر منابع شغلی به طور مثبت بر متغیر عملکرد سازمانی اثر معناداری دارد و مؤلفه‌های منابع شغلی به نام‌های خودمختاری، حمایت اجتماعی و بازخورد بر متغیر عملکرد سازمانی اثر معناداری دارند. در حالی که فرصت‌های رشد و توسعه و مربیگری تأثیر معناداری به لحاظ آماری بر عملکرد سازمانی نداشتند. عملکرد یکی از مهم‌ترین متغیرهای وابسته سازمانی است که متغیر منابع شغلی در تبیین آن نقش اندکی دارند.

واژه‌های کلیدی: منابع شغلی عملکرد سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران mahdiehkomeili@yahoo.com

۲ - کارشناسی مدیریت دولتی گرایش سیستم‌های اطلاعاتی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

مقدمه

امروزه به دلیل گسترش و پیشرفت فناوری، ماهیت کار نیز از سنتی و دستی به فکری و هوشی تبدیل شده است (محمدی و مدانلو جویباری، ۱۳۹۴). از طرف دیگر، همه کسب و کارها در سراسر دنیا تحت فشار مستمر کاهش هزینه و افزایش ارزش قابل ارائه به مشتریان قرار دارند (معصومی گودرزی، ۱۳۹۰)؛ از اینرو، بسیاری از سازمان‌ها به دنبال یافتن راهکارهایی هستند که بتوانند از طریق ارائه خدمات با کیفیت، انعطاف‌پذیری، نوآوری و پاسخگویی سریع، از سایر رقبا متمایز شوند و به اثربخشی و کارایی دسترسی پیدا کنند (یگانه و همکاران، ۲۰۱۵). بسیاری بر این باورند که سازمان‌هایی می‌توانند در دنیای پر رقابت امروزی به فعالیت و حیات خود ادامه دهند که دارای عملکرد سازمانی بهینه و برتر نسبت به رقبا باشند و ضمن استفاده مناسب از فرصت‌ها، از تهدیدات به نفع خود سود ببرند (یعقوبی و فرقانی اوزرودی، ۲۰۱۵).

یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریت، عملکرد سازمانی است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمان‌ها به حساب می‌آید (مارچ و ساتون^۴، ۱۹۹۷). صاحب نظران، مدیریت منابع انسانی معتقدند عملکرد در برگیرنده مسائلی چون موفقیت سازمان (محمودزاده و صداقت، ۱۳۹۲)، عملکرد گروه‌های درون سازمانی (فرقانی اوزرودی، ۱۳۹۴؛ امیرنیا، ۱۳۹۳) و رضایت فردی (بوویک میرتیویت^۵، ۲۰۱۶) بوده و تجزیه و تحلیل در سطح فردی، گروهی و سازمانی اشاره دارد و ترکیب گسترده‌ای از بخش‌های غیر ملموس هم چون افزایش دانش سازمانی (فرقانی و همکاران، ۲۰۱۶) و هم بخش‌های عینی و ملموس هم چون نتایج اقتصادی و مالی است. در عین حال سازمان‌های کنونی که با تغییرات سریع تکنولوژی، ریسک فزاینده، جهانی شدن، انتظارات و خصوصی سازی مواجه‌اند (کریکتو و یوسف^۶، ۲۰۰۳). دیگر نمی‌توانند در چنین محیطی عملکرد را به طور سنتی و با روش‌های گذشته هدایت و کنترل نمایند و باید رویکردهای جدیدی اتخاذ کنند (نجاتی و همکاران، ۲۰۱۷). علاوه بر آن امروزه بیش از هر زمان دیگری مدیران اعتقاد دارند، هنگامی که پای نوآوری، عملکرد سازمانی، رقابتی بودن و در نهایت موفقیت کسب و کار به میان می‌آید، کارکنان نقش حیاتی ایفا می‌کنند و برخلاف ساختارهای سازمانی سنتی که به طور شدیدی بر کنترل‌های مدیریتی، اصول اقتصادی، کاهش هزینه، کارایی، جریان نقدینگی تأکید دارند، در سازمان‌های نوین از کارکنان انتظار می‌رود که پیش قدم و دارای ابتکار عمل بوده و به نر می با دیگران کار کنند، مسئولیت توسعه حرفه‌ای خود را به عهده گرفته و به استانداردهای عملکرد با کیفیت بالا متعهد باشند (عیسی‌خانی، ۱۳۹۲).

اما همانطور که پیشتر اشاره شد موفقیت و کامیابی هر نهاد و سازمانی، به عوامل متعددی بستگی دارد، یکی دیگر از عوامل منابع شغلی است. این منابع از جنبه‌های فیزیکی، روانی یا سازمانی شغل‌اند که برای دستیابی به اهداف کاری ضروری

4 -March & Sutton
5 -Buvik Myrtveit
6 -Crocitto & Youssef

هستند و موجب رشد و توسعه فردی می‌شوند. نیاز به مهارت چندگانه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد عملکرد، از منابع شغلی هستند که کارکنان را در راستای تحقق اهداف ترغیب می‌کنند و موجب می‌شوند که کارکنان به شغل خود متعهدتر شده و با آن پیوند بیابند (هاکان و همکاران^۷، ۲۰۰۸).

با عنایت به آن چه ذکر شد و نیز نظر به خلاء مباحث و پژوهش‌های تئوریک در رابطه با عنوان تحقیق حاضر، یکی از فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی که پیوندی پویا با مجموعه نهادها و ساختارهای اجتماعی دارد و باید به عنوان بخشی از نیازهای ساختاری انسان مورد توجه افراد جامعه قرار گیرد، ورزش است و یکی از علل مهم ترقی و توسعه کشورهای پیشرفته، اهتمام ارکان این جوامع به اصل مهم ورزش و تعمیم آن در سطوح مختلف است. در سال‌های اخیر، توجه زیادی به میزان کارآمدی منابع حوزه تربیت بدنی و ارزیابی عملکرد آن‌ها معطوف شده است؛ اما به نظر نمی‌رسد که این اقدامات از انسجام کافی برخوردار باشند. از طرفی عملکرد در سازمان‌های ورزشی یکی از مقوله‌های مورد توجه بسیاری از کارشناسان و مدیران این سازمان‌ها بوده است، چرا که این سازمان‌ها نیازمند شناسایی وضع موجود خود به منظور توسعه در راستای دستیابی به وضع مطلوب خود هستند. این سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف مختلف را در اختیار دارند که یکی از مهمترین آنها منابع انسانی این هستند که اگر در امور محول شده به آنها چالشی پدید آید قطعاً نه تنها ورزش استان دچار لطمه می‌شود بلکه عملکرد اداره مذکور نیز با مشکل روبه‌رو می‌باشد. بنابراین مهم شمردن و توجه به منابع انسانی ادارات مذکور به نوبه خود می‌تواند رهگشای بسیاری از مسائل ورزش در سطح کلان و به طور ویژه سطح استان‌ها و شهرستان‌ها باشد.

از سوی دیگر شرایط عمومی سازمان‌های مورد مطالعه از بی‌انگیزگی، پایین بودن بهره‌وری منابع انسانی و کاهش تعهد سازمانی حکایت دارند، شاهد این ادعا را می‌توان در افزایش نرخ ترک کار کارکنان متخصص، سطح پایین رضایت شغلی، افزایش تعارض‌های درون سازمانی و نارضایتی مشتریان و مانند اینها یافت که عملکرد سازمان را به طور منفی تحت تأثیر قرار داده است (شهسواری و یکتایار، ۱۳۹۴). لذا پرداختن به عوامل و پدیده‌های که در عملکرد سازمانی نقش مؤثری دارند یک ضرورت انکارناپذیر است و بایستی در مطالعات علمی بیشتری به آن پرداخته شود. در واقع با توجه به این که منابع شغلی به نوعی الزام‌های شغل و هزینه‌های فیزیولوژیکی و روان‌شناختی مرتبط با آن را کاهش می‌دهند؛ در دستیابی به اهداف شغلی مؤثر هستند و رشد، یادگیری و توسعه فردی را ترغیب می‌کنند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۷).

پی بردن به عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی همواره هدف مطالعات مختلف بوده است و در این راستا پژوهشگران مواردی را بر می‌شمارند که تأثیرگذار بر عملکرد سازمان‌ها می‌باشند این عوامل مشمول کار تیمی (دلارو و همکاران^۸، ۲۰۰۸) رضایت

7 -Hakanen et al

8 -Delarue et al

شغلی (فروقی و نگاندرا^۹، ۲۰۱۴)، چابکی سازمانی (امیری حسینی، ۱۳۹۳)، استقلال شغلی (چن و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۵) می- باشد. اما بایستی به این مهم اشاره کرد که عملکرد سازمانی همواره یکی از مهمترین متغیرهای ملاک سازمانی است که احتمالاً دایره تأثیرگذاری عوامل مختلف بر روی آن از گسترده‌گی قابل توجه‌ای برخوردار است. لذا این احتمال که متغیرهای دیگری در این زمینه بر عملکرد اثرگذار باشند وجود دارد.

به نظر می‌رسد منابع شغلی از جمله این متغیرهای اثرگذار بر عملکرد سازمانی هستند که کمتر در مطالعات انجام گرفته مورد توجه واقع شده است در صورتی که باکر و دمروتی (۲۰۰۸) در مدل مفهومی که ارائه کردند به نقش مستقیم و غیرمستقیم این متغیرها در عملکرد به صراحت اشاره کردند. وجود این روند نشان از آن دارد که صرفاً بسنده کردن به چند عامل شناخته شده که مؤثر بر عملکرد سازمانی هستند قابلیت تبیین کل عملکرد را ندارند، لذا از منابع شغلی در تبیین عملکرد سازمانی استفاده می‌شود.

از اینرو با توجه به اهمیت اداره کل ورزش و جوانان به عنوان مهم‌ترین متولی ورزش در سطح استان‌ها و تأکید مدیران مبنی بر ارتقاء عملکرد سازمان‌های کشور، این پژوهش نه تنها بر روی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران اجرا می‌شود بلکه قصد دارد به این سوال پاسخ دهد که شکل تأثیرگذاری متغیرهای منابع شغلی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران چگونه است؟

روش تحقیق

روش انجام این پژوهش، توصیفی همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران تشکیل می‌دهند (N=۲۶۴) و بر اساس جدول مورگان ۱۵۵ نفر به صورت تصادفی ساده بایستی به عنوان نمونه انتخاب شوند.

برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های منابع شغلی روکنویسکا و باکر^{۱۱} (۲۰۱۶) که دارای ۱۷ سوال و ۵ مولفه‌ی خودمختاری، حمایت اجتماعی، بازخورد، فرصت‌های رشد و توسعه و مربیگری با مقیاس اندازه‌گیری ۵ ارزشی لیکرت می‌باشد ($\alpha=0/845$)؛ عملکرد سازمانی کاپلان و نورتون (۲۰۰۴) که دارای ۱۲ سوال و ۳ مولفه‌ی وجه مشتری، فرایند داخلی، رشد و یادگیری با مقیاس اندازه‌گیری ۵ ارزشی لیکرت می‌باشد ($\alpha=0/872$). از آمار توصیفی برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی و از آمار استنباطی برای آزمون فرض‌های تحقیق استفاده شد. از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیونی خطی ساده و چندگانه استفاده با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام گرفت.

9 -Farooqui & Nagendra

10 -Chen et al

11 -Roczniewska & Bakker

یافته‌های تحقیق

نتایج تحقیق نشان داد از نظر جنسیت ۷۸/۱ درصد آزمودنی‌ها مرد، از لحاظ سن افراد با دامنه سنی ۳۶- تا ۴۵ سال با ۵۱/۱ درصد بیشترین فراوانی را داشتند. ۴۹/۷ درصد آزمودنی‌ها دارای مدرک لیسانس و بالاتر بودند. ۴۸/۴ درصد نیز به صورت رسمی استخدام شده بودند.

جدول ۱: تأثیر متغیر منابع شغلی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	R^2 ضریب تعیین	R^2_{adj} ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۲۸۴	۰/۰۸۰	۰/۰۷۴	۰/۳۶۴

متغیر پیش‌بین: منابع شغلی متغیر ملاک: عملکرد سازمانی

با استناد به مقادیر جدول بالا، مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر منابع شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان نسبتاً ضعیف ($R=0/284$) است. از طرفی مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ($R^2_{adj}=0/074$) نشان می‌دهد که ۰/۰۷۴ درصد از کل تغییرات عملکرد سازمانی را متغیر منابع شغلی پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig.
رگرسیون	۱/۷۸۳	۱	۱/۷۸۳	۱۳/۳۸۴	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۰/۳۸۰	۱۵۳	۰/۱۳۳		
کل	۲۲/۱۶۳	۱۵۴			

با توجه به مقدار نتایج آزمون تحلیل واریانس در جدول بالا می‌توان گفت آزمون F در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنادار است، بدین معنی که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از یک متغیر پیش‌بین و یک متغیر ملاک مدل خوبی است و متغیر پیش-بین قادر است تغییرات متغیر عملکرد سازمانی کارکنان را تبیین کند. با این وجود مدل پژوهش از قدرت تبیین بالایی برخوردار نیست.

جدول ۳: نتایج ضرایب تأثیر رگرسیونی متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک

مدل	متغیر پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
		B	خطای استاندارد			
۱	(ثابت)	۱/۹۳۷	۰/۲۵۰	-	۷/۷۵۸	۰/۰۰۱
	منابع شغلی	۰/۲۸۲	۰/۰۷۷	۰/۲۸۴	۳/۶۵۸	۰/۰۰۱

مقادیر برآورد شده در جدول بالا نشان دهنده این است که متغیر منابع شغلی به طور مثبت بر متغیر عملکرد سازمانی اثر معناداری دارد ($Sig \leq 0/05$). به عبارت دیگر با بالا رفتن متغیر منابع شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان

مازنداران عملکرد سازمانی آنها افزایش می‌یابد. با استناد به نتایج ضریب تأثیر رگرسیونی می‌توان گفت فرض پژوهش دال بر اینکه منابع شغلی بر عملکرد سازمانی اثر دارد، تأیید می‌گردد.

$$\text{منابع شغلی} = 1/937 + 0/284 \text{ عملکرد سازمانی}$$

جدول ۱: تأثیر مولفه‌های منابع شغلی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازنداران

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	R ² ضریب تعیین	R ² adj ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۴۷۶	۰/۲۲۶	۰/۲۰۰	۰/۳۳۹

متغیر پیش‌بین: خودمختاری، حمایت اجتماعی، بازخورد، فرصت‌های رشد و توسعه، مربیگری متغیر ملاک: عملکرد سازمانی با استناد به مقادیر جدول بالا، مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین مولفه‌های منابع شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان نسبتاً قوی (R=۰/۴۷۶) است. از طرفی مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R²adj=۰/۲۰۰) نشان می‌دهد که ۰/۲۰۰ درصد از کل تغییرات عملکرد سازمانی را مولفه‌های منابع شغلی پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig.
رگرسیون	۵/۰۱۸	۵	۱/۰۰۴	۸/۷۲۲	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۷/۱۴۵	۱۴۹	۰/۱۱۵		
کل	۲۲/۱۶۳	۱۵۴			

با توجه به مقدار نتایج آزمون تحلیل واریانس در جدول بالا می‌توان گفت آزمون F در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنادار است، بدین معنی که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از پنج متغیر پیش‌بین و یک متغیر ملاک مدل خوبی است و متغیرهای پیش‌بین قادرند تغییرات متغیر عملکرد سازمانی کارکنان را تبیین کنند.

جدول ۳: نتایج ضرایب تأثیر رگرسیونی متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک

سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد		متغیر پیش‌بین	مدل ۱
		Beta	خطای استاندارد		
۰/۰۰۱	۸/۰۷۰	-	۰/۲۳۷	۱/۹۱۱	(ثابت)
۰/۰۰۱	۴/۲۳۷	۰/۳۱۹	۰/۰۳۸	۰/۱۶۲	خودمختاری
۰/۰۰۴	۲/۹۲۷	۰/۲۱۹	۰/۰۴۵	۰/۱۳۲	حمایت اجتماعی
۰/۰۱۳	-۲/۴۵۰۶	-۰/۱۹۹	۰/۰۴۱	-۰/۱۰۲	بازخورد
۰/۰۳۲	۰/۶۲۶	۰/۰۵۲	۰/۰۵۱	۰/۰۳۲	فرصت‌های رشد
۰/۰۹۷	۱/۶۶۹	۰/۱۳۲	۰/۰۵۹	۰/۰۹۹	مربیگری

مقادیر برآورد شده در جدول بالا نشان دهنده این است که مولفه‌های منابع شغلی به نام‌های خودمختاری، حمایت اجتماعی، بازخورد، فرصت‌های رشد و توسعه، مربیگری بر متغیر عملکرد سازمانی اثر معناداری دارد ($\text{Sig} \leq 0/05$). در این بین اثر خودمختاری، حمایت اجتماعی مثبت و اثر بازخورد منفی بود، به بیانی دیگر اگر بازخورد بالا برود میزان عملکرد کارکنان کاهش پیدا می‌کند. به طور کلی با استناد به نتایج ضریب تأثیر رگرسیونی در جدول بالا می‌توان گفت فرض پژوهش دال بر اینکه مؤلفه‌های منابع شغلی بر عملکرد سازمانی اثر دارد، تأیید می‌گردد.

به عبارت دیگر با بالا رفتن متغیر منابع شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازنداران عملکرد سازمانی آنها افزایش می‌یابد. با استناد به نتایج ضریب تأثیر رگرسیونی می‌توان گفت فرض پژوهش دال بر اینکه منابع شغلی بر عملکرد سازمانی اثر دارد، تأیید می‌گردد.

$$\text{بازخورد} (0/199) - (\text{حمایت اجتماعی}) (0/219) + (\text{خودمختاری}) (0/319) + 1/911 = \text{عملکرد سازمانی}$$

بحث و نتیجه گیری

رسیدن به اهداف سازمان در گروی توانایی نیروی انسانی در انجام امور محوله است. نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود. بنابراین بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی نیاز انکارناپذیری برای سازمان‌ها است و مدیریت عملکرد ابزاری برای دستیابی به این هدف است. مدیریت عملکرد از طریق ایجاد هم‌دلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان می‌کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی و بالطبع بهره‌وری کل سازمان را افزایش دهد. هر چه مدیریت عملکرد در نیل به اهداف مذکور موفقتر باشد، بهره‌وری نیز افزایش یافته در نتیجه موفقیت و استمرار سازمان تضمین خواهد شد. مدیریت عملکرد یکی از مباحث ویژه مدیریت منابع انسانی استراتژیک است و ابزار مناسبی برای ارتقای عملکرد کارکنان و سازمان به حساب می‌آید. در صورتی که مدیریت عملکرد با ملزومات و پیش‌نیاز آن در سازمان طراحی و اجرا شود، می‌تواند بخشی از مسائل و مشکلات سازمان را شناسایی و در جهت حل آنها راهکارهای عملی ارائه کند. مدیریت عملکرد نگرش جامعی به عملکرد افراد و سازمان دارد و با سازوکارهایی مشخص بین عملکرد فردی و سازمانی هم‌افزایی ایجاد می‌کند.

در این قسمت از پژوهش ضمن اشاره به مهمترین نتایج پژوهش در راستای اهداف مدنظر، مسائل مربوط به عملکرد سازمانی، منابع شغلی در جامعه مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. یکی از نتایج مهم پژوهش پایین‌تر از حد متوسط بودن میانگین متغیر عملکرد سازمانی و مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه است، به عبارت دیگر وضعیت عملکرد سازمانی و مؤلفه‌های مربوط به آن در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات همواره در جهت

نیل به این هدف می‌کوشند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد، بنابراین می‌توان گفت یکی از زمینه‌های بهبود عملکرد، آگاهی از میزان سیاست‌های تدوین شده است و به نظر می‌رسد هر چقدر این آگاهی سنجی براساس معیارها و شاخص‌های استاندارد تدوین شود، آگاهی واقعی تری حاصل می‌شود؛ و چون ماهیت سازمان‌های ما در کشوری جهان سوم واقع شده است به نظر می‌آید این مهم کمتر رعایت شود لذا این موضوع زمینه‌ای جهت تضعیف عملکرد سازمانی در جامعه حال حاضر است. این در حالی بود که وضعیت متغیرهای منابع شغلی در حالت مطلوبی قرار دارد. به عبارتی دیگر میانگین‌های حاصل شده از این متغیرهای بیشتر از حد متوسط بود و این نشان می‌دهد که در جامعه حاضر زمینه‌های این منابع به خوبی فراهم است. از دیگر نتایج پژوهش تأثیر منابع شغلی و مؤلفه‌های آنها بر عملکرد سازمانی است. متغیر منابع شغلی و مؤلفه‌های آن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی داشت. به این معنا که با بالا رفتن منابع شغلی و مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه عملکرد سازمانی آنها افزایش می‌یابد. این نتیجه همسو با نتایج پژوهشی پیش‌بینی است.

از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش سالمین و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۴)؛ چن و همکاران (۲۰۱۵b) که تنها اثر مؤلفه خودمختاری را بر عملکرد سازمانی بررسی کرده بودند اشاره کرد. منابع شغلی به ابعاد فیزیکی، روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی شغل اشاره می‌کند که به نوعی الزام‌های شغل و هزینه‌های فیزیولوژیکی و روان‌شناختی مرتبط با آن را کاهش می‌دهند؛ در دستیابی به اهداف شغلی مؤثر هستند؛ رشد، یادگیری و توسعه فردی را ترغیب می‌کنند و همچنین به دلیل پرورش فرصت‌های رشد، یادگیری و توسعه کارکنان، نقش انگیزش درونی و به دلیل نقش ابزاری در دستیابی به اهداف کاری، نقش انگیزش بیرونی را بازی می‌کند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۷). یعنی یکی از زمینه‌های لازم برای تحقق اهداف فردی و اهداف سازمانی فراهم بودن منابع شغلی است که به نوعی با برآیند سازمان گره خورد است. بنابراین توجه به منابع شغلی کارکنان با مد نظر قرار دادن این موضوع که میانگین منابع شغلی در جامعه مورد مطالعه در وضعیت مطلوبی قرار دارد به منظور تقویت عملکرد سازمانی و مؤلفه‌های آن حائز اهمیت است. از جمله منابع شغلی مهم در جامعه مد نظر خودمختاری و حمایت اجتماعی است، یعنی هر چقدر فرد در وظایف خود مستقل‌تر و آزادانه‌تر عمل کند و از جانب سازمان و همکاران نیز از او حمایت‌های لازم به عمل آید، میزان عملکرد او افزایش پیدا می‌کند. این در حالی است که بازخورد نتیجه برعکس داشت، به عبارتی اگر در جامعه مورد مطالعه بازخورد کاهش پیدا کند عملکرد سازمانی کاهش پیدا می‌کند. لذا برای بالا رفتن عملکرد در جامعه مد نظر بایستی زمینه‌های لازم برای تقویت بازخورد فراهم گردد تا از این طریق عملکرد سازمانی بهبود یابد. با

توجه به اینکه متغیر عملکرد سازمانی وضعیت مطلوبی ندارد؛ لذا لازم است زمینه‌های لازم برای تقویت آن از جمله ارائه بازخورد، پایش و ارزیابی عملکرد و در نهایت آگاهی از میزان پیشرفت در کار استفاده شود. نتایج نشان داد که منابع شغلی بر عملکرد سازمانی اثرگذار است بنابراین پیشنهاد می‌گردد منابع شغلی به عنوان یکی از زمینه‌های افزایش دهنده عملکرد سازمانی از طریق فراهم بودن فرصت‌های رشد و توسعه، ارائه بازخورد و حمایت اجتماعی تقویت شود. با استناد به این نتیجه که وظیفه‌گرایی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی در جامعه مد نظر دارد. پیشنهاد می‌گردد در جامعه مورد نظر ویژگی‌های اعتماد، سادگی، نوع‌دوستی، تواضع و درک دیگران تقویت شود.

منابع

- اسدنیاء، ابوالفضل؛ جلیلیپور، پیمان؛ احمدی، وحید؛ بریاجی، مهدی (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. نشریه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۵(۲): ۱۴۱-۱۵۷.
- امیرنیا، حبیب (۱۳۹۳). رابطه میان سبک‌های رهبری و فعالیت‌های تیمی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آیت اله آملی.
- امیری حسینی، کاوان (۱۳۹۳). نقش میانجی چابکی سازمانی در رابطه بین کار تیمی و عملکرد سازمانی ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- حجازی، یوسف؛ ایروانی، محمود (۱۳۸۱). رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی. روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۳۲(۲): ۱۷۱-۱۸۹.
- شهسواری، زهرا؛ یکتایار، مظفر (۱۳۹۴). اثر منابع شغلی و کیفیت زندگی کاری بر پیوند کاری معلمان تربیت بدنی استان کردستان و ارائه مدل. مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت، ۲(۲): ۸۰-۸۹.
- عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۲). تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان. مدیریت دولتی، ۲: ۷۳-۹۶.
- فرقانی اوزوردی، محمدباقر (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش بابل. همایش استانی بهره‌وری در آموزش و پرورش، تهران، ایران.
- محمدی، مصطفی؛ مدانلو جویباری، علیرضا (۱۳۹۴). مبانی مدیریت دانش در سازمانها. تهران: انتشاران مهربان نیکا.
- محمودزاده، سید مجتبی؛ صداقت، مریم (۱۳۹۲). رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت هتل داری. مطالعات مدیریت گردشگری، ۸(۲۴): ۸۹-۱۱۹.
- معصومی گودرزی، علیرضا (۱۳۹۰). طراحی نظام مدیریت هزینه با استفاده از سیستمهای هوشمند. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علم و فرهنگ تهران.
- ملک، یونس، جدی، رامین (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر کرمانشاه. دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of managerial psychology, 22(3), 309-328.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career development international, 13(3), 209-223.

- Bakker, A.B., Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*: Psychology Press.
- Buvik Myrtveit, R. (2016). *The Relationship between Team Leadership and Team Performance in Management Teams*. Master Thesis, Department of Psychology, University of Oslo.
- Chen, J., Neubaum, D. O., Reilly, R. R., & Lynn, G. S. (2015a). The relationship between team autonomy and new product development performance under different levels of technological turbulence. *Journal of Operations Management*, 33–34(0), 83-96.
- Chen, J., Reilly, R. R., Lynn, G. S., & Neubaum, D. O. (2015b). *Team Autonomy and New Product Development Performance*. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
- Crocitto, M., & Youssef, M. (2003). The human side of organizational agility. *Industrial Management & Data Systems*, 103(6), 388-397.
- Delarue, A., Van Hootehem, G., Procter, S., & Burrige, M. (2008). Teamworking and organizational performance: A review of survey-based research. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 127-148.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11(0), 122-129.
- Forghani Ozrudi, M.B., Hasibi, S., Shojaei, V., Hami, M. (2016). Effect of employee empowerment on knowledge management in the departments of Sport and Youth Mazandaran. The First international conference of sport management, Shiraz, Iran.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N., & Jackson, A.P. (2003). Resource development international, 13(3), 209-223. Loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3): 632-643.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*: John Wiley & Sons.
- March, J.G., Sutton, R. I. (1997). Crossroads-Organizational Performance as a Dependent Variable. *Organization science*, 8(6), 698-706. 37.
- Nejati, H., Hasibi, S., Forghani Ozrudi, M.B. (2017). Investigating about willing to stay in administrative employees on the basis of supervision quality and organizational commitment in sports and youth departments in Mazandaran Province. *International Journal of Sport Studies*, 7(2), 126-133.
- Roczniewska, M., & Bakker, A.B. (2016). Who seeks job resources, and who avoids job demands? The link between dark personality traits and job crafting. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150, 1026-1045

Yaghobi A, Forghani Ozrudi MB, 2015. Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management with Professional Ethic in Physical Education Administrative Staff, 국제 스포츠과학 학술대회, 1, 191-195.

Yeghaneh, S., Forghani ozrudi, M.B., Moosavi, S.J. (2015). Feasibility of comprehensive Total Quality Management system in PE offices. Journal of Sport Management Studies, 7(29): 85-98.

Investigating the role of job resource components on improving the organizational performance of the employees of the General Directorate of Sports and Youth

Mahdieh Kamili Tabar, Bijan Vahabzadeh Gerderodbari, Mohammad Mahdavi Kochsaraei

Abstract

The purpose of this research is to investigate the role of job resource components on improving the organizational performance of the employees of the General Directorate of Sports and Youth. The research was done by descriptive-correlation method. The statistical population of this research consists of all the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Mazandaran province, based on Morgan's table, 511 people were selected as a sample in a simple random manner. To collect data, Rocznowska and Bakker (2016) job resource questionnaires and Kaplan and Norton (2004) organizational performance questionnaires were used. Statistical analysis was done using SPSS version 22 software. The results of the analysis of the findings showed that the job resources variable has a positive and significant effect on the organizational performance variable, and the components of job resources such as autonomy, social support and feedback have a significant effect on the organizational performance variable. While opportunities for growth and development and coaching did not have a statistically significant effect on organizational performance. Performance is one of the most important dependent variables of the organization, and job resources have a small role in explaining it.

Keywords: Job Resources, Organizational Performance, General Directorate of Sports and Youth