

« عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری سازمان تربیت بدنی از دیدگاه مدیران و کارشناسان و ارائه الگو »

دکتر بتول مشرف جوادی

دکتر سید امیر احمد مظفری

ناهید طالبی

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، تبیین عوامل موثر بر ارتقاء بهره‌وری سازمان تربیت بدنی از دیدگاه مدیران و کارشناسان بود. تعداد ۲۰۵ آزمودنی که شامل ۲۱ نفر مدیر و ۱۸۳ نفر کارشناس حوزه‌های مختلف سازمان تربیت بدنی بودند، مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق ساخته بود.

در این تحقیق سوال مطرح شده این بود که عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری و نیز میزان اهمیت آنها کدامند؟ بخشی از داده‌ها به صورت توصیفی ارائه شده و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های یومن ویتسی، کروسکال والیس و تحلیل عاملی استفاده شد. بر اساس نتایج تحقیق، عوامل موثر در بخش «اداری-مالی» سازمان در رده اول اهمیت قرار گرفت. پس از آن به ترتیب عوامل موثر در بخش‌های ورزشی قهرمانی، ورزش همگانی و آموزش و پژوهش در رده‌های بعدی قرار گرفتند. بین دیدگاه مدیران و کارشناسان تفاوت معنادار در هیچ‌یک از عوامل موثر مشاهده نشد. بین نگرش کارشناسان حوزه‌های مختلف در میزان اهمیت و عوامل موثر بر بهره‌وری تفاوت معنادار مشاهده شد.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری، ورزش قهرمانی، ورزش همگانی، اداری-مالی، آموزش و پژوهش.

مقدمه

کوشش های اقتصادی انسان همیشه و همواره معطوف بر آن بوده است که حداکثر نتیجه را از حداقل تلاش ها و امکانات بدست آورد. این تمایل را می توان اشتیاق حصول به بهره وری افزون تر نام نهاد. تمامی اختراعات و ابداعات بشر از ابتدایی ترین ابزار کار در دوران بدوی گرفته، تا پیچیده ترین تجهیزات ماشینی، الکترونیکی زمان حاضر، متأثر از همین تمایل و اشتیاق بوده است. هر انسان عاقل و خردمندی می خواهد بهترین کار را انجام دهد و بهترین بهره را به دست آورد.

یکی از شاخص های اصلی و اساسی ارزیابی عملکرد و فعالیت های مختلف یک سازمان بهره وری است. به وسیله بهره وری می توان بازدهی یک سازمان را از لحاظ نسبت تولید محصولات و خدمات ارائه شده به منابع مصرف شده محاسبه نمود. پیاده سازی مفاهیم بهره وری و بررسی عوامل موثر در افزایش بهره وری در هر سازمانی، نوعی موج تغییر و تحول در کالبد آن سازمان ایجاد می کند، زیرا بهره وری ماهیتی تغییر پذیر تحول گرا و تکامل جو داد. در واقع یک بینش فکری است که سعی دارد به طور پیوسته آن چه را که بوده و آن چه را که هست بهبود بخشد و با این بینش و ذهنیت کارهای امروز را بهتر از دیروز و کارهای فردا را بهتر از امروز انجام دهد (۱۰).

برنامه ریزی و تصمیم گیری جهت دستیابی و حفظ بهره وری یکی از اهداف اصلی سازمان های موفق محسوب می شود و سالانه سرمایه گذاری های قابل توجهی در این زمینه انجام می دهند. بهره وری نه تنها می باید در صدر تمام فعالیت ها و برنامه های سازمان ها قرار گیرد، بلکه سازمان ها باید برنامه و طرحی منظم در این زمینه تدوین و تعقیب نمایند. پیش از انجام این کار می بایست عوامل تاثیر گذار بر بهره وری شناسایی و اولویت بندی گردند، تا بر مبنای آن تصمیم گیران و برنامه ریزان سازمان بتوانند با توجه به شرایط و میزان منابع و امکانات موجود در مورد تدوین و اجرای برنامه های یاد شده تصمیم گیری کنند.

با توجه به این که سازمان تربیت بدنی متولی ورزش جامعه می باشد و نقش مهمی در پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد دارد، طرح مسئله بهره وری سازمان تربیت بدنی از مهم ترین مسائل و تعیین عوامل موثر بر بهره وری موجب شناخت سطح بهره وری در سازمان می شود.

هم چنین انتظار می رود که قابلیت رشد و ارتقاء بهره وری در سازمان را نشان داده و موجبات افزایش آن را فراهم سازد.

مروری بر ادبیات پیشینه

تحقیقات و مطالعات بسیاری، عوامل موثر بر بهره وری را به دو دسته عوامل خارجی و داخلی تقسیم بندی کرده اند. در این تحقیق به دلیل ماهیت خدماتی بودن سازمان تربیت بدنی بیشتر عوامل درونی مورد بررسی قرار گرفته است.

بوشل و کریستین سن (۱۹۹۵)، ژان فوراستیه (۱۹۷۵)، سووی (۱۹۹۰)، راستاس (۱۹۴۸) و کوان لی (۱۹۶۹) عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری را شامل مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، بهبود (پاداش‌ها) افزایش مهارت، بهبود کیفیت زندگی کاری، به‌سازی نیروی انسانی از طریق آموزش و ایمنی می‌دانند. ناکامایا (۱۹۸۵) عوامل موثر بر بهره‌وری را به دو نوع کوتاه‌مدت و بلندمدت تقسیم‌بندی کرده است. کوتاه‌مدت شامل میزان انگیزه برای کار، بهبود روش‌ها و سیستم‌های جاری می‌باشد و بلندمدت شامل معرفی روش‌های جدید تولید، کشف منابع جدید و یافتن راه‌های جدید بازآرایی و ... می‌باشد.

عده‌ای از محققان و صاحب‌نظران چون جان مک‌کلین (۱۹۹۲)، اسنل (۱۹۹۲)، داماس (۱۹۹۷) و سامنت (۱۹۸۴)، عامل امنیت شغلی، ایجاد انگیزه، دریافت نتایج کار و اطلاعات و امکانات کافی جهت انجام شغل را از عوامل اصلی بهره‌وری می‌دانند. پروکوپنکو (۱۹۹۰) عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان را به دو گروه عوامل خارجی و عوامل داخلی دسته‌بندی کرده است. عوامل خارجی را شامل دولت، منابع طبیعی و غیره می‌داند و کارکنان، مدیریت و روش‌های کار را جزء عوامل داخلی در نظر گرفته است.

بلواستون (۱۹۹۸) عوامل موثر در کاهش بهره‌وری و سطح عملکرد سازمان را طراحی نامناسب شغل، آموزش غیر اثر بخش و ناکافی، اشتباهات مدیریت در استفاده بهینه از منابع و ابهام در اهداف سازمان می‌داند. طالبی (۱۳۷۳) طی پژوهشی عوامل موثر در بهره‌وری نیروی کار موسسات تولید را شامل تنظیم شاخص‌ها و معیارهای استاندارد بهره‌وری، افزایش مشارکت کارکنان در فعالیت‌ها، طراحی سیستم مناسب حقوق و دستمزد و پایین بودن سطح آموزش کارکنان می‌داند. سپهری (۱۳۷۷)، مراد علیزاده (۱۳۷۷)، عباسی (۱۳۷۳) و هاشم‌زاده (۱۳۷۶) عامل انگیزه، تامین معاش و کیفیت زندگی کاری را از عوامل اصلی موثر بر بهره‌وری سازمان‌ها می‌دانند.

زارعی (۱۳۷۹) در پژوهشی با عنوان «تبیین عوامل موثر بر کارایی شعب بانک رفاه کارگران با استفاده از مدل تصمیم‌گیری چند شاخصه» عامل مدیریت، مشتری، پرسنل، و سرمایه را از عوامل موثر بر بهره‌وری بانک رفاه می‌داند.

سکاکی (۱۳۷۶) اعمال نظام مدیریت لیدگانیکی را در سازمان موجب رشد شاخص بهره‌وری می‌داند. توضیحی (۱۳۸۱)، قاسمی (۱۳۸۱)، ابراهیمی (۱۳۸۱) و احمدی (۱۳۸۰) عوامل موثر بر بهره‌وری را شامل مواردی از قبیل افزایش دانش کاری، سطح رضایت شغلی، برنامه‌ریزی، سازماندهی و رهبری می‌دانند.

لذا به‌طور کلی با توجه به اهمیت تعیین عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها، مدیریت قادر می‌شود که میزان بهره‌وری سازمان تحت مدیریت خود را از طریق تقویت این عوامل افزایش داده و روند رشد و یا نزول عوامل موثر را کنترل کند و تصویر روشنی از وضعیت سازمان ارائه دهد، نقاط قوت و ضعف سازمان

را تشخيص داده و سازمان تحت مديريت خود را با ساير سازمان هاي کشور مقايسه کنند و در جه رشد و توسعه سازمان برنامه ريزي لازم را انجام دهند.

لذا در اين پژوهش، عوامل موثر بر بهره وري سازمان تربيت بدني در چهار بخش آموزش و پژوهش، ورزش همگاني، ورزش قهرماني و اداري - مالي مورد مطالعه قرار گرفت.

روش شناسي تحقيق

روش تحقيق از نوع توصيفي - تحليلي است که به شکل ميداني انجام شده است.

داده هاي مورد نياز تحقيق، از طريق پرسش نامه هاي محقق ساخته عوامل موثر بر افزايش بهره وري و ميزان اهميت آنها در سازمان تربيت بدني جمع آوري شد.

جامعه و نمونه آماري

جامعه آماري تحقيق شامل کليه مديران و کارشناسان حوزه مرکزي سازمان تربيت بدني بود که در معاونت ورزشي و امور فدراسيون ها، معاونت برنامه ريزي و امور مجلس، معاونت امور فرهنگي و آموزش، معاونت اداري و پشتيباني و معاونت امور ورزش بانوان مشغول به خدمت بودند که بيش از دو سال سابقه خدمت در سازمان را داشته و نيز داراي مدرک تحصيلي کارشناسي و بالاتر بودند. به علت تعداد کم جامعه آماري در سطوح مديريتي و کارشناسي، تحقيق بر روي کليه افراد که شامل ۲۱ نفر مدير و ۱۸۳ نفر کارشناس بود، انجام گرفت.

ابزار اندازه گيري

داده هاي مورد نياز تحقيق از طريق پرسش نامه هاي محقق ساخته جمع آوري شد. پرسش نامه شامل سه بخش (سوال هاي ويژگي هاي فردي - پرسش نامه عوامل موثر بر بهره وري و ميزان اهميت عوامل بهرهوري) بود.

براي تهيه پرسش نامه عوامل موثر بر بهرهوري و ميزان اهميت آنها، ابتدا فعاليت هاي سازمان تربيت بدني به چهار بخش ۱- آموزش و پژوهش ۲- ورزش قهرماني ۳- ورزش همگاني ۴- اداري و مالي طبقه بندي شد و سپس با استفاده از شرح وظيفات حوزه هاي مختلف مرکزي سازمان و نيز با بررسي منابع موجود در مراکز اطلاع رساني کامپيوتر ي اينترنت و ديگر مراکز علمي و پژوهشي کشور، عوامل بهره وري در هر بخش تعيين شد. با توجه به اينکه سازمان تربيت بدني يك سازمان خدماتي، آموزش و پژوهشي است بيشتر عوامل دروني موثر بر بهره وري مورد بررسي قرار گرفت.

سوال هاي پرسش نامه عوامل بهرهوري و ميزان اهميت آنها شامل ۸۴ جفت بود. اعتبار آنها از طريق نظر خواهي از متخصصين انجام گرديد، و پاييبي آن نيز با استفاده از روش آلفاي کرونباخ محاسبه شده، و ضريب آن مورد تائيد قرار گرفت.

روش تحلیل اطلاعات

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی برای سازمان دادن، خلاصه کردن و طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه‌ها شامل (فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصد، انحراف استاندارد و رسم نمودار و جداول) و آمار استنباطی شامل آزمون یومن ویتنی، ویل کاکسون، کروسکال و الیس، آزمون خی دو، آزمون تعقیبی توکی و تحلیل عاملی برای آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

الف - نتایج توصیفی

- ۱- دامنه سنی آزمودنی‌ها، مدیران بین ۳۳ تا ۶۲ سال و کارشناسان بین ۲۵ تا ۶۲ سال بود.
- ۲- حدود ۸۶ درصد مدیران و ۸۷ درصد کارشناسان متأهل بودند.
- ۳- ۹/۵ درصد مدیران و ۲۵ درصد کارشناسان زن و ۹۰/۴ درصد مدیران و ۷۵ درصد کارشناسان مرد بودند.
- ۴- حدود ۴۸ درصد مدیران و ۶۶ درصد کارشناسان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۴۳ درصد مدیران و ۳۵ درصد کارشناسان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد داشتند.
- ۵- حدود ۴۸ درصد مدیران و ۵۵ درصد کارشناسان دارای تحصیلات در رشته تربیت بدنی و ۴۳ درصد مدیران و ۴۵ درصد کارشناسان دارای تحصیلات در سایر رشته‌ها بودند.
- ۶- حدود ۷۶ درصد مدیران و ۹۱ درصد کارشناسان رسمی و ۹/۵ درصد مدیران و ۹ درصد کارشناسان پیمانی بودند.
- ۷- چهارده درصد مدیران و ۲۲ درصد کارشناسان در معاونت امور فرهنگی و آموزش، ۱۹ درصد مدیران و ۳۵ درصد کارشناسان در معاونت فنی و امور فدراسیون‌ها، ۱۹ درصد مدیران و ۱۲ درصد کارشناسان در معاونت برنامه‌ریزی و امور مجلس، ۲۸ درصد مدیران و ۲۴ درصد کارشناسان در معاونت اداری و پشتیبانی و ۱۹ درصد مدیران و ۶ درصد کارشناسان در معاونت امور ورزش بانوان مشغول به خدمت بودند.
- ۸- ۶۷ درصد مدیران بین (۱ تا ۱۰ سال) و ۵ درصد (۱۱ تا ۲۰ سال) و حدود ۲۹ درصد (بالتر از ۲۰ سال) سابقه خدمت داشتند.
- کارشناسان حدود ۲۸ درصد بین (۱-۵ سال) و ۵ درصد (۱۱ تا ۲۰ سال) و حدود ۲۹ درصد (بالتر از ۲۰ سال) سابقه خدمت داشتند.
- کارشناسان حدود ۲۸ درصد بین (۱-۵ سال)، ۲۱ درصد (۶-۱۰ سال) و ۱۵ درصد بین (۱۱-۱۵ سال) و حدود ۱۲ درصد دارای سابقه خدمت بین (۲۶-۳۰ سال) بودند.

ب - آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه های این تحقیق شامل شش فرضیه اصلی و دوازده فرضیه فرعی بود. به منظور بررسی نظرات مدیران و کارشناسان پاسخ دهنده در مورد عوامل موثر بر بهره وری و میزان اهمیت آنها، از آزمون های یومن ویننی - ویل کاکسون و کروسکال و الیس استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد که نظرات مدیران و کارشناسان سازمان در مورد عوامل چهارگانه موثر بر افزایش بهره وری (آموزش و پژوهش، ورزش قهرمانی، ورزش همگانی و اداری - مالی) و نیز میزان اهمیت آنها با توجه به $P > 0/05$ به لحاظ آماری معنا دار نبود (جدول ۱). و نیز نظرات مدیران در حوزه های مختلف سازمان تربیت بدنی در مورد عوامل چهارگانه بهره وری و میزان اهمیت آنها با توجه به $P > 0/05$ در سطح معنادار نبود. اما بین دیدگاه کارشناسان در حوزه های مختلف سازمان در مورد عوامل چهارگانه موثر بر افزایش بهره وری و نیز میزان اهمیت آنها تفاوت معنادار وجود داشت $P > 0/05$ نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان داد که کارشناسان معاونت امور ورزش بانوان بیشتر از کارشناسان معاونت برنامه ریزی و امور مجلس، بخش آموزش و پژوهش ر ادر افزایش بهره وری سازمان تربیت بدنی موثر دانستند.

در بخش ورزش قهرمانی، کارشناسان معاونت های فرهنگی و آموزش، معاونت ورزشی و امور فدراسیون ها، معاونت اداری و پشتیبانی بیشتر از کارشناسان معاونت برنامه ریزی و امور مجلس بخش ورزش قهرمانی را در افزایش بهره وری سازمان موثر دانستند.

در بخش ورزش همگانی، کارشناسان معاونت فرهنگی و امور آموزش بیش از کارشناسان معاونت برنامه ریزی و امور مجلس، بخش ورزش همگانی را در افزایش بهره وری سازمان موثر می دانستند.

در بخش اداری و مالی، کارشناسان معاونت فرهنگی و امور آموزش، معاونت ورزشی و امور فدراسیون ها و معاونت اداری پشتیبانی عوامل موثر در بخش اداری و مالی ر ادر افزایش بهره وری سازمان تربیت بدنی بیشتر از کارشناسان معاونت برنامه ریزی و امور مجلس موثر دانسته اند.

نتایج تحقیق نشان داد که در بخش ارزیابی میزان اهمیت عوامل موثر بر بهره وری نیز بین نظرات کارشناسان معاونت برنامه ریزی و امور مجلس، کارشناسان معاونت های دیگر تفاوت معنادار وجود داشت ($P > 0/05$) و کارشناسان معاونت برنامه ریزی به عوامل فوق الذکر امتیاز کمتری داده بودند.

نتایج تحقیق نشان داد که بین نظرات مدیران و کارشناسان سازمان با سوابق خدمتی متفاوت، رشته های تحصیلی متفاوت (تربیت بدنی و سایر رشته ها) و مدارک تحصیلی متفاوت (کارشناسی ارشد و بالاتر) در مورد عوامل چهار گانه بهره وری و میزان اهمیت آنها با توجه به $P > 0/05$ تفاوت معناداری وجود نداشت.

نتایج تحلیل عاملی جهت اولویت بدنی عوامل چهارگانه موثر بر بهره وری و میزان اهمیت آنها، نشان داد که عوامل موثر در بخش اداری و مالی با بار عاملی $0/81$ بیشترین امتیاز را کسب کرد و در رده اول قرار

داشت. و فلذا این عامل دارای بیشترین تاثیر بر بهره‌وری است. از این رو به مسئولان سازمان تربیت بدنی توصیه گردید به منظور افزایش بهره‌وری نقش‌ها و وظایف بخش اداری و مالی سازمان را بیش از پیش مورد توجه قرار دهند. بعد از بخش اداری و مالی، عوامل موثر در بخش ورزش قهرمانی سازمان با بار عاملی ۰/۷۷ در رده دوم اهمیت قرار گرفت. پس از آن عوامل موثر بر بهروری در بخش ورزش همگانی با بار عاملی ۰/۷۴ و در نهایت بخش آموزش و پژوهش با بار عاملی ۰/۶۸ در رده‌های بعدی قرار گرفتند (جدول ۲).

جدول ۱: شاخص‌های آماری نظرات مدیران و کارشناسان در عوامل چهارگانه موثر بر بهروری

P	Z	کارشناسان	مدیران	آزمودنی‌ها
		میانگین	میانگین	
WILL COXON				عوامل چهارگانه
۰/۴۹۴	۰/۶۸۳	۹۰/۶۱	۹۷/۶۷	آموزش و پژوهش
۰/۸۸۲	۰/۱۴۹	۹۰/۸۲	۹۷/۲۲	ورزش همگانی
۰/۳۳۰	۰/۹۷۵	۸۹/۶۹	۸۰/۶۱	ورزش قهرمانی
۰/۸۶۵	۰/۱۷۰	۸۵/۷۶	۸۳/۶۴	اداری مالی

نتایج جدول (۱) - نشان می‌دهد که بین نظرات مدیران و کارشناسان در مورد عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری سازمان تربیت بدنی با توجه به $P > ۰/۰۵$ اختلاف معناداری وجود ندارد.

جدول ۲: تحلیل عاملی چهارگانه موثر بر بهره‌وری از نظر مدیران و کارشناسان

بار عاملی	عوامل موثر بر افزایش بهروری
۰/۸۱	۱- بخش اداری مالی
۰/۷۷	۲- بخش ورزش قهرمانی
۰/۷۴	۳- بخش ورزش همگانی
۰/۶۸	۴- بخش آموزش و پژوهش

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که هر دو گروه مدیران و کارشناسان پاسخ دهنده، عوامل موثر بر بهره وری در محور های چهارگانه (اداری - مالی، ورزش همگانی، ورزش قهرمانی و آموزش و پژوهش) که در این تحقیق مد نظر بود، به عنوان عوامل موثر بر بهره وری سازمان تربیت بدنی، مورد تایید قرار داده اند و با آثار این عوامل در بهره وری حوزه های مرکزی سازمان، موافق هستند. با توجه به ادبیات تحقیق، بیشتر نظریه پردازان مدیریت و متخصصان بهره وری معتقدند که برای افزایش بهره وری می بایست شناخت دقیقی از آن داشت، عوامل اصلی کلیدی موثر بر بهره وری را شناسایی و اولیت بندی نمود تا بر مبنای آن بتوان با توجه به شرایط و میزان منابع و امکانات موجود تصمیم گیری و برنامه ریزی کرد. مدیران و کارشناسان به عنوان مهم ترین رکن منابع انسانی سازمان تربیت بدنی اعتقاد داشتند که در بخش اداری - مالی (۱) تخصیص بودجه سالیانه مورد نیاز و کافی به سازمان دستیابی به بهره وری را ممکن می سازد.

(۲) استفاده از تسویق های مادی و معنوی، در بهره وری سازمان موثر است.

(۳) تنظیم اسناد و دفاتر حساب ماهانه، سالانه درآمدها و هزینه سطح بهره وری را افزایش می دهد.

(۴) رعایت شرایط احراز شغلی موجب افزایش بهره وری سازمان می شود.

(۵) بالا بردن قدرت خرید کارکنان با افزایش سطح بهره وری سازمان همبستگی مثبت دارد.

این یافته ها با تحقیقات جوزف پروکوپنکو (۱۹۹۸)، سامنث (۱۹۸۴)، میلارد (۱۹۹۸)، بوشل و کریستن سن (۱۹۹۵)، سووی (۱۹۹۰)، ابراهیمی (۱۳۸۱)، سپهری (۱۳۷۷)، شکری (۱۳۷۵)، طالبی (۱۳۷۳) و عباسی (۱۳۷۳) مطابقت دارد.

در بخش ورزش قهرمانی «تعیین نارسائی های موجود در زمینه امکانات و فضاهای ورزشی موجب افزایش بهره وری سازمان می شود. «تدوین برنامه های زمان بندی شده و مشخص برای تربیت نیروی انسانی متخصص جهت توسعه ورزش قهرمانی» می تواند سطح بهره وری سازمان را فراهم سازد.

«نظارت بر نحوه فعالیت باشگاه های ورزشی و بررسی نیازهای آن ها» منتهی به افزایش بهره وری سازمان میشود. با ایجاد شرایط مناسب برای بهره گیری از خدمات متخصصان داخلی می توان میزان بهره وری سازمان را افزایش داد.

در بخش ورزش همگانی «بررسی شرایط اجتماعی و برنامه ریزی بر اساس علایق مردم به ورزش های خاص» موجب افزایش بهره وری سازمان می شود «بهره برداری بهینه از امکانات ورزشی موجود سازمان» سطح بهره وری سازمان را افزایش می دهد و «تعیین نارسائی های موجود در زمینه امکانات و فضاهای ورزشی» در افزایش بهره وری سازمان موثر است.

در بخش آموزش و پژوهش «دادن فرصت های آموزشی و اعطاء بورسیه به نیروی انسانی مستعد» می تواند در افزایش بهره وری سازمان موثر باشد و «تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای تامین نیاز

در بخش آموزش و پژوهش «دادن فرصت‌های آموزشی و اعطاء بورسیه به نیروی انسانی مستعد» می‌تواند در افزایش بهره‌وری سازمان موثر باشد و «تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای تامین نیاز حوزه‌های تربیت بدنی» در افزایش بهره‌وری سازمان موثر است. «انجام پژوهش‌های علمی و کاربردی در زمینه تربیت بدنی» در میزان بهره‌وری سازمان تاثیر دارد. «تعیین نیازها و اولویت‌های تحقیقاتی در زمینه تربیت بدنی» موجب افزایش بهره‌وری سازمان میشود. لازم به توضیح است که موارد ذکر شده هر کدام از اهم عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان تربیت بدنی در هر یک از بخش‌های چهارگانه می‌باشد. تا زمانی که سازمان تربیت بدنی موارد ذکر شده را به عنوان عوامل اصلی تاثیرگذار بر بهره‌وری مد نظر قرار ندهد، نمی‌تواند موجبات افزایش سازمان بهره‌وری سازمان متبوع خود را در حد بهینه فراهم آورد.

از یافته‌های تحقیق، عدم وجود تفاوت معنی‌دار بین نظرات مدیران حوزه‌های مرکزی سازمان تربیت بدنی بود. مدیران حوزه‌های مختلف معاونت فرهنگی و امور آموزش معاونت اداری و پشتیبانی، معاونت امور ورزش بانوان، معاونت ورزشی و امور فدراسیون‌ها و معاونت برنامه‌ریزی و امور مجلس، همگی صرفنظر از تفاوت موجود میان آنان در زمینه سابقه کار، سطوح تحصیلی و رشته تحصیلی، تمامی عواملی را که در پرسش‌نامه عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری معرفی شده بودند، به عنوان عوامل اصلی موثر بر بهره‌وری سازمان معرفی کرده بودند، نتایج این بخش از تحقیق با یافته‌ها و مطالعات ساعتچی (۱۳۸۲)، هاشم زاده (۱۳۷۷) و احمدی (۱۳۷۸) هم خوانی داشت.

از یافته‌های دیگر تحقیق، وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارشناسان حوزه‌های مرکزی سازمان بود. از دیدگاه کارشناسان معاونت امور ورزشی بانوان، سازمان جهت بالا بردن میزان بهره‌وری خود نیاز به تقویت و توسعه بخش آموزش و پژوهشی بیش از سه بخش دیگر دارد، در حالی که کارشناسان معاونت برنامه‌ریزی و امور مجلس اعتقاد داشتند که عوامل ذکر شده تاثیر زیادی در بهره‌وری سازمان نداشته و عوامل موثر بر بهره‌وری را در موارد دیگر بایستی جستجو نمود. به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت شغل و رشته تحصیلی کارشناسان و به دلیل این که عوامل موثر بر بهره‌وری به بعضی از حوزه‌ها ارتباط مستقیم داشته و با مسوولیت‌های آنان رابطه مستقیم دارد و با برخی از حوزه‌ها ارتباط غیرمستقیم دارد، شاید موجب چنین نتیجه‌گیری گردیده است.

نتایج تحقیق نشان داد که بین دیدگاه‌های مدیران و کارشناسان با داشتن سابقه کار متفاوت، سطح تحصیلات و رشته تحصیلی مختلف با سطح اطمینان ۹۵ درصد، تفاوت معنی‌دار وجود نداشت. و کلیه آزمودنی‌ها محورهای چهارگانه مندرج در پرسش‌نامه را به عنوان عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان تربیت بدنی مورد تایید قرار دادند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق نشان داد که محققانی چون داماس (۱۹۹۷)، سووی (۱۹۹۰)، ژان فوراستیه (۱۹۷۵) و ملاحسینی (۱۳۷۷) معتقدند که یکی از عوامل مهم تاثیر گذار بر بهره وری سازمان ها توجه به منابع مالی، انسانی و کالبدی سازمان می باشد و این امر صرفا با در نظر گرفتن عوامل موثر بر بهره وری در بخش اداری - مالی حاصل می شود.

پس از بخش اداری و مالی، عوامل موثر بر بهره وری به ترتیب در بخش های ورزش قهرمانی، ورزش همگانی، و آموزش و پژوهش در اولویت های بعدی قرار گرفت.

البته در اولویت قرار دادن اهمیت عوامل یک بخش از فعالیت های سازمان تربیت بدنی، به معنی نفی اهمیت سایر بخش های نمی باشد، بلکه این عوامل در کنار یکدیگر منجر به نتیجه مطلوب خواهند شد. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق و بررسی و مبانی نظری الگویی عوامل موثر بر افزایش بهره وری سازمان تربیت بدنی طراحی و تدوین شده است.

منابع

- ۱- ابراهیمی (۱۳۸۱) بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در کارخانه سیمان کرمان پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان کرمان.
- ۲- احمدی، پرویز (۱۳۸۰)، طراحی مدل بهبود بهره وری نیروی انسانی با نگرش مدیریت بهره وری، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۴- زارعی، عظیم (۱۳۷۹) «طراحی مدل تصمیم گیری چند شاخصه جهت تعیین و تبیین عوامل موثر بر کارایی شعب بانک رفاه کارگران» پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۵- ژان فوراستیه (۱۳۵۶) «قدرت تولید» ترجمه مجید امینی فرید، انتشارات رز، چاپ چهارم.
- ۶- پروکوپنکو، جوزف (۱۹۹۰) ترجمه ابراهیمی مهر مدیریت بهره وری انتشارات دفتر بین المللی کار چاپ اول، ۱۳۷۲.
- ۷- ساعتچی، محمود (۱۳۸۲) بررسی عوامل و موانع انسانی بهره وری از دیدگاه مدیران سازمان های مشمول قانون / اجتماعی فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۷ و ۳۸.
- ۸- ستوده، فاطمه (۱۳۸۰) بهره وری سازمان تربیت بدنی دفتر تحقیقات و امور فرهنگی سازمان تربیت بدنی، انتشارات علم ورزش.
- ۹- سپهری، محمد باقر (۱۳۷۷) «بررسی و طبقه بندی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی» سمینار بهره وری نیروی انسانی، جزوی درسی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ۱۰- سکاکی، حمید (۱۳۷۶)، «الگویی برای توسعه مرزهای بهره وری مدیران» رساله دکتری رشته مهندسی صنایع، دانشگاه تربیت مدرس

- ۸- ستوده، فاطمه (۱۳۸۰) بهره‌وری سازمان تربیت بدنی دفتر تحقیقات و امور فرهنگی سازمان تربیت بدنی، انتشارات علم ورزش .
- ۹- سپهری، محمد باقر (۱۳۷۷) «بررسی و طبقه‌بندی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی» سمینار بهره‌وری نیروی انسانی، جزوی درسی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی .
- ۱۰- سکاکی، حمید (۱۳۷۶) ، «الگوی برای توسعه مرزهای بهره‌وری مدیران» رساله دکتری رشته مهندسی صنایع، دانشگاه تربیت مدرس
- ۱۱- توضیحی، محمد حسین (۱۳۸۱) بررسی عوامل موثر در انگیزش و افزایش بهره‌وری در بانک ملی ایران شعب شهرستان تبریز پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی آذربایجان شرقی
- ۱۲- طالبی. داود (۱۳۷۳) «بررسی عوامل موثر در بهره‌وری نیروی کار موسسات تولید» پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس .
- ۱۳- طاهری، شهنام (۱۳۸۰) بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها نشرهستان، چاپ دوم.
- ۱۴- عباسی، حجت اله (۱۳۷۳). «شناسایی بررسی عوامل و پارامترهای انسان موثر در افزایش کارایی و بهره‌وری شرکت ماشین سازی اراک» پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۱۵- قاسمی، لیلا (۱۳۸۱) بررسی عوامل مدیریتی موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از نظر مدیران ارشد بخش صنعت آتش پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران .
- ۱۶- کرازی، ابوالفضل (۱۳۸۰) بررسی عوامل موثر در اجرای بهره‌وری فردی، مجله توسعه مدیریت، شماره ۳۴، سال نهم .
- ۱۷- مراد عزیزاده، احمد (۱۳۷۷) بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی صنایع مس ایران پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
- ۱۸- نشریه بهره‌وری (۱۳۸۱) شماره ۷۸، دی ماه، سازمان ملی بهره‌وری .
- ۱۹- هاشم زاده، معصوم (۱۳۷۶) «بررسی مقایسه‌ای نگرش مدیران و دبیران دبیرستان‌های پسرانه شهر قم در مورد عوامل موثر بر ارتقاء و کاهش بهره‌وری نیروی انسانی»، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی .
- 20- **Boluestino ,M . (1998) , Everything you wanted to know about competency modeling. Training and development Magazine , Vol . 51, Issue. P. 73.**
- 21- **Bucle , RobertandJ , christiansen (1995) . Worker right promote productivity growth . Challenge, Vol 39, No. 80.**
- 22- **John, Metal, Operations management production of goods and services 3th New Jersey, Prentice Hall , 1992 , PP. 98.**

- 23- **John Fourastie** , Productivity price and wages Paris, OEEC, European Productivity Agency, 1975, P.12.
- 24- **Dumas M,W** (1997). Productivity trends in retail trade industries, Monthly Labour Review.
- 25- **Suamnth , D.J** (1984), Productivity Engineering and management , M.C.Graw Hill, New York.
- 26- **Rostas**, «Out put AHEAD , in the times » 10 , Nov , 1948.

