

ساختار عاملی و هنجاریابی پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان

مجتبی ظریفی^۱، حسن بحر العلوم^۲، رضا اندام^۳، رضا شیخ^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود*

۲ و ۳. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود

۴. دانشیار مدیریت تولید و عملیات، دانشگاه صنعتی شاهرود

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۷/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۱۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ساختار عاملی و هنجاریابی پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان بود. همه منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان (مدیران، کارمندان و کارشناسان) در سال ۱۳۹۶، جامعه آماری این مطالعه را تشکیل دادند (تعداد = ۸۴۰) که براساس جدول کرجسای و مورگان، ۲۶۰ نفر به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق‌ساخته ارزیابی عملکرد منابع انسانی بود. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد که شامل ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه همسانی درونی خرده‌مقیاس‌ها و تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی اعتبار مقیاس سنجش داده‌ها از طریق نرم‌افزار آیموس نسخه ۲۰ بود. آلفای کرونباخ همسانی درونی قابل‌قبول خرده‌مقیاس‌ها را نشان داد. همچنین، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ساختار ده‌عاملی ارزیابی عملکرد منابع انسانی (کارمندگزینی، آشناسازی شغلی، آموزش و توانمندسازی، استفاده مؤثر از کارمندان، شاخص‌های رفتاری، ویژگی‌های روان‌شناختی، ظرفیت‌ها و مهارت‌ها، جبران خدمت، حفظ و نگهداشت و جانشین‌پروری) از برازش مطلوبی برخوردار است؛ بنابراین، این مطالعه نشان می‌دهد که پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی، ابزار مناسبی برای سنجش ارزیابی است و پژوهشگران می‌توانند از آن به‌عنوان ابزاری پایا و قابل‌اعتماد استفاده کنند.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد، ساختار عاملی، منابع انسانی، هنجاریابی

مقدمه

در جهان امروز، تمام نشانه‌ها از محوری بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فرآورده‌های گوناگون حکایت می‌کنند. بی‌شک، سنگ زیربنای هر سازمان را منابع انسانی تشکیل می‌دهند و مدیریت کارآمد، اثربخش و هوشمند منابع انسانی با هدف دستیابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت و نوآوری و کیفیت مناسب زندگی ضروری است. در واقع، در بین تمامی عوامل تولید، منابع انسانی هستند که در یک سازمان تفاوت را ایجاد می‌کنند (غضنفری، ۱۳۹۰). مطالعات نشان داده‌اند که رشد و توسعه یک سازمان با رشد و توسعه منابع انسانی آن همبستگی مستقیمی دارد. به عبارت دیگر، موفقیت و بهروزی یک سازمان در گرو وجود منابع انسانی شایسته و باکفایت است. به کارگیری منابع انسانی برتر به مثابه یک سلاح رقابتی در بهسازی عملکرد سازمانی، بعد جدیدی در مدیریت رفتار سازمانی است (نایونج، ۲۰۱۴، ۳۷۴). مدیریت منابع انسانی به عنوان سیستمی برای استفاده صحیح و شایسته از نیروی انسانی در جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در یک سازمان تعریف می‌شود. نوئی، هالنباک، گرهارد و رایت^۲ (۲۰۰۶) مدیریت منابع انسانی را به عنوان سیاست‌ها، فعالیت‌ها و سیستم‌هایی تعریف می‌کنند که رفتارها، نگرش‌ها و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (لی فنگ، لی تزای و وو وانگ^۳، ۲۰۱۰، ۱۳۵۵).

سازمان‌ها با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارند، در نهایت در یک قلمرو ملی یا بین‌المللی عمل می‌کنند و ملزم به پاسخ‌گویی به مشتریان، ارباب رجوع و صاحب‌نفعان هستند؛ بنابراین، بررسی نتایج عملکرد منابع انسانی سازمان‌ها، یک فرایند مهم راهبردی تلقی می‌شود (اکبری یزدی، حمیدی، سجادی و خبیری، ۱۳۹۳، ۲۱). ارزیابی عملکرد فرایندی است که همواره باید انجام شود و در این راستا مردم، خود بدون آنکه متوجه شوند، به طور مداوم به ارزیابی امور مشغول هستند و در مورد پدیده‌های اطرافشان اظهار نظر و داوری می‌کنند. اگر مدیران بخواهند عملکردشان بهبود یابد و اهداف سازمانی محقق شود، به ناگزیر باید ارزیابی کامل و دقیق‌تری از عملکردشان به عمل آورند؛ زیرا، ارزیابی عملکرد موجب ارتقای رضایتمندی مشتری، صاحب‌نفعان و اعتماد عمومی می‌شود (ایرجی نقدر، مشیری و خبیری، ۱۳۹۴، ۹۳). هیچ نوع توسعه‌ای بدون توجه به ارزیابی صحیح امکان‌پذیر نیست؛ زیرا، توسعه؛ یعنی حرکت از وضعیت موجود به سوی وضعیت مطلوب و ارزیابی؛ یعنی شناسایی وضعیت موجود و تا وضعیت موجود را شناسایی نکنیم امکان

-
1. Naong
 2. Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wrigh
 3. Lee Feng; Lee Tzai & Wu Wann

حرکت به سوی وضعیت مطلوب را نخواهیم داشت (بازرگان، ۱۳۹۲). ایجاد یک نظام ارزیابی کارآمد می‌تواند به کارآمدتر کردن نظام ورزش و شفاف‌ساختن فعالیت‌های آن کمک کند. افزون‌براین، با استفاده از اطلاعات ارزیابی می‌توان اطمینان لازم را درخصوص میزان تحقق رسالت و اهداف نظام ورزش به دست آورد (ایزدی، احسانی، کوزه‌چیان و تجاری، ۱۳۹۴، ۲۸۴).

بدون شک، دنیای امروزی، دنیای پژوهش‌های علمی است و پژوهش‌های علمی پایه و اساس فرایندهای تصمیم‌گیری ملی و منطقه‌ای محسوب می‌شوند. در این میان، پژوهش در حیطه علوم ورزشی و تربیتی به دلیل اینکه با انسان و پدیده‌های انسانی سروکار دارد، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. به‌طور کلی، هر علمی از مجموعه‌ای از مفاهیم یا سازه‌های نظری و رابطه بین این مفاهیم نظری با هم تشکیل می‌شود؛ اما تا زمانی که مفاهیم نظری قابل اندازه‌گیری و کمی نباشند، کشف قوانین و روابط علمی برای پیش‌بینی‌ها امکان‌پذیر نیست (ارجمند، ۱۳۸۶، ۷۸)؛ بنابراین، یکی از عمده‌ترین هدف‌های هر علمی، اندازه‌گیری‌های نظری و دادن جنبه‌های کمی به آن‌ها است. وقتی پدیده‌ای با اعداد و ارقام نشان داده می‌شود، به راحتی می‌توان آن را طبقه‌بندی کرد و قوانین برای آن‌ها وضع نمود (گنجی و ثابت، ۱۳۸۰، ۱۵۵). در سال‌های اخیر، در حوزه روان‌شناسی شاهد ظهور رویکرد جدید، هرچند با سابقه‌های کهن، به نام روان‌شناسی مثبت‌گرا بوده‌ایم که به جای پرداختن به آسیب‌ها یا اختلالات روانی، به استعدادها و توانایی‌ها، مهارت‌ها و به‌طور کلی به ابعاد مثبت وجود آدمی نظر دارد. براساس این دیدگاه، روان‌شناسان نه تنها به توانایی‌ها و قابلیت‌های آدمی و جنبه‌های مثبت و فضائل درون انسان توجه کافی نکرده‌اند، بلکه صرفاً به آسیب‌ها پرداخته‌اند؛ البته تأکید مثبت‌گرایی به معنای آسیب‌شناسی روانی نیست؛ بلکه نکته اینجا است که افکار و هیجان‌های مثبت تأثیر بی‌مانندی بر سلامت روانی و جسمانی آدمی دارند که از آن‌ها غفلت شده است (خوشخرام، ۱۳۸۸، ۴۴).

ارزیابی عملکرد، نه تنها اطلاعات معتبر و صحیحی را در اختیار مدیران قرار می‌دهد، بلکه اطلاعات مناسبی نیز در اختیار صاحب‌نفعان می‌گذارد تا نسبت به عملکرد سازمان ورزشی آگاهی یابند و به نقاط قوت و ضعف عملکردی آن‌ها پی ببرند (رید و لوسیلی^۱، ۲۰۱۵، ۵۳۶). فقدان سیستم ارزیابی عملکرد در یک سازمان، به معنای برقرارنشدن ارتباط با محیط درون و برون سازمان است که پیامد آن کهولت و درنهایت، مرگ سازمان است (سلطان‌حسینی، نصرافهانی، نصرافهانی و جابری، ۱۳۹۳، ۱۱۷)؛ براین اساس، سازمان‌های ورزشی و باشگاه‌ها باید روش‌هایی را به کار گیرند تا صاحب‌نفعان خود را مدیریت کنند و منافع آن‌ها را تأمین نمایند و این امر مهم می‌تواند با ایجاد یک مدل ارزیابی عملکرد در جهت پاسخ‌گویی به خواسته‌های صاحب‌نفعان انجام شود. با بررسی نتایج

عملکرد می‌توان درباره عملکرد دستگاه‌های ورزشی قضاوت کرد (عمادی و ناصح، ۱۳۹۳، ۶۶). به بیان دیگر، فرایند اقدامات (سیاست‌ها) در سیستم مدیریت منابع انسانی را می‌توان به چهار زیرمجموعه تقسیم‌بندی کرد: نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی، نظام پرورش و آموزش یا به تعبیر کلی، بهسازی منابع انسانی، نظام حفظ و نگهداری از منابع انسانی و نیز نظام به‌کارگیری و استفاده مؤثر از منابع انسانی (فرهی بیلویی، ۱۳۸۷). افزون‌براین، سطوح بالای عملکرد سازمانی، مبتنی بر درک روشن از مأموریت، راهبرد و اهداف سازمان است و شامل شرح آنچه افراد و تیم‌ها باید برای حمایت انجام دهند، بازنگری نظام‌مند عملکرد با توجه به آن اهداف و همچنین، توافق برنامه‌های بهبود عملکرد برای تحقق نتایج بهتر در آینده است (جابری، نادریان جهرمی، خزائی‌پور و سلیمی، ۱۳۹۳، ۴۷۹). در این میان، مدیران سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان نیز از این امر مستثنا نیستند و همسو با شرایط متغیر محیطی، باید شناسایی راهکارهای بهبود عملکرد کارکنان و سازمان را در اولویت اقدامات و برنامه‌های خود قرار دهند. مدیران سازمان‌های ورزشی ابزارهای زیادی در اختیار دارند؛ از امور مالی تا بازاریابی برای خدمت به مشتریان که به‌طور بالقوه می‌توانند موجب بهبود عملکرد سازمان شوند. یکی از این ابزارها، روش‌های مدیریت منابع انسانی است. برای داشتن نظام توسعه پایدار در ورزش، باید برنامه نظام نظارت، کنترل و ارزشیابی را بر آن استوار کرد تا اینکه در مسیر رشد و تعمیم ورزش، خلأهای احتمالی به راحتی شناسایی شوند و برنامه رفع یا اصلاح آن خلأها همواره در نظر گرفته شود. در فرایند ارزیابی عملکرد، شناسایی و کاربرد معیارهای کلیدی عملکرد برای سازمان‌ها حیاتی است؛ زیرا، استفاده از آن‌ها، اطلاعات مهمی را برای اندازه‌گیری پیشرفت سازمان فراهم می‌کند و میزان قابل توجهی از اطلاعات سازمانی را در یک وضعیت جامع و فراگیر گردآوری می‌کند. با تشخیص نقاط کلیدی در فرایند اجرای فعالیت ورزشی و تعیین معیارها و شاخص‌های کمی بر آن‌ها، می‌توان فرایندهای طولانی و پیچیده توسعه ورزش را نظارت و ارزشیابی کرد و از میزان دستیابی به اهداف کمی و کیفی ورزش اطمینان حاصل کرد تا از این رهگذر، هم بتوان فرایندهای کارآمد و اثربخش را در بین دستگاه‌های ورزشی شناسایی کرد و هم بتوان نظام تقدیر و پاداش‌دهی را بر نظام ارزیابی وزارت ورزش و جوانان استوار نمود (طالب‌پور، خزائی‌پور، شمسی و روحانی، ۱۳۹۲، ۴۶).

ارزیابی عملکرد منابع انسانی سازمان‌ها با شیوه‌های درست و علمی، موجب تشخیص نارسایی‌ها و ضعف‌ها، بهبود و اصلاح اختلالات زیان‌آور، افزایش بهره‌وری و رشد و ارتقای کیفی امور، پرورش استعدادها، کارکنان و تقویت انگیزش آن‌ها، ایجاد فرصت رقابت سالم، برقراری نظام شایستگی و بهبود مدیریت خواهد شد. شاخص‌های ارزیابی به تشخیص راه کمک می‌کنند و انتخاب راه صحیح و رسیدن به مقصد را میسر می‌سازند (کوچی، ۱۳۹۰). علاوه بر تأیید اهمیت، ضرورت و اولویت نوعی

سازوکار ارزیابی که ساده، روان و قابل فهم برای عموم مخاطبان باشد، ارزیابی منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان در صورتی که به صورت نظام مند انجام شود، این امکان را به دست‌اندرکاران مربوط می‌دهد که کار کنترل و بهبود مستمر فعالیت‌ها با دقت بیشتری دنبال شود (جعفری، ۱۳۸۸، ۵۵). ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و مؤسسات دارای فعالیت مشابه و بررسی نتایج حاصل از عملکرد آن‌ها در یک دوره معین، فرایند راهبردی و مهمی محسوب می‌شود که علاوه بر تعیین جایگاه رقابتی سازمان، نقش قابل توجهی در بهبود مستمر و افزایش کیفیت و اثربخشی تصمیمات مدیریت سازمان‌ها دارد. وزارت ورزش و جوانان نیز به عنوان مهم‌ترین نهاد توسعه ورزش‌های مختلف، از این امر مستثنا نیست. از آنجایی که کارکرد بهینه این وزارتخانه، تأثیر بسزایی بر رشد و توسعه مجموعه ورزش کشور دارد، ایجاد شرایط و بسترهای لازم در جهت ارتقای کیفی و کمی عملکرد منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان در سایه فضای رقابتی سالم، می‌تواند نقش قابل توجهی در دستیابی به اهداف داشته باشد. نژادسجادی (۱۳۹۳) به شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی ایران با استفاده از روش ای‌اچ‌پی^۱ پرداخت. براساس این اولویت‌بندی، در میان چهار معیار کلی، ارزیابی عملکرد فدراسیون‌ها، امور پشتیبانی و برنامه‌ریزی، توسعه زیرساخت‌های ورزش، امور فنی و ورزشی و نیز توسعه منابع کالبدی و تجهیزاتی، به ترتیب در اولویت‌های اول تا چهارم قرار گرفته‌اند. نوروزی سیدحسینی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل توسعه سرمایه انسانی در ورزش با تأکید بر رویکرد قابلیت» به این نتایج دست یافت که قابلیت‌های انسانی در ورزش به سه سطح قابلیت‌های بنیادی، قابلیت‌های حمایتی و قابلیت‌های عملیاتی دسته‌بندی می‌شوند. همچنین، برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش باید تدابیر لازم در عوامل تبدیل فردی، ساختاری و زمینه‌ای انجام شود تا در نهایت منجر به توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش در تمامی ابعاد و سطوح شود. حسین و رحمان^۲ (۲۰۱۳) رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی اجرا شده توسط سازمان و قصد کارکنان برای ماندن و کارکردن مؤثر برای سازمان را در ۴۰۰ مدیر میانی صنعت نساجی بررسی کردند. اقدامات مدیریت منابع انسانی به کار گرفته شده در این مطالعه، آموزش و توسعه، توسعه تیم‌ها، ارزیابی عملکرد، سیستم ارتباطات داخلی، امنیت شغلی، تناسب فرد-سازمان، توانمندسازی کارکنان، پاداش و جبران خدمت بود. نتایج نشان داد که چهار شیوه مدیریت منابع انسانی شامل امنیت شغلی، تناسب فرد-سازمان، ارتباطات و نیز آموزش و توسعه، به شدت با نیت کارکنان برای ماندن در سازمان مرتبط بودند. علاوه بر این، ارتباطات درونی قوی و مثبتی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و حفظ کارکنان مشاهده شد. حسین و رحمان نتیجه گرفتند که

1. Analytical Hierarchy Process (AHP)
2. Hussain & Rehman

به‌کارگیری اقدامات و روش‌های مدیریت منابع انسانی، توانایی سازمان در حفظ و نگهداشت کارکنان را افزایش خواهد داد. در مدل پژوهش آداموئه، یازم و حمید^۱(۲۰۱۳)، اقدامات مدیریت منابع - انسانی شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، پاداش و جبران خدمات، ارزیابی عملکرد و عملکرد سازمانی شامل متغیرهای ارتباطات کارمندان و رضایتمندی آنان بود. درحقیقت، پاداش موجب ایجاد انگیزه در کارکنان، تعهد، رضایتمندی و فرصت‌هایی برای مشارکت در فعالیت‌های سازمانی و درنهایت، افزایش عملکرد آن‌ها شد. تریگرو، خسوس و سانچز^۲(۲۰۱۲) پژوهشی را با هدف ارزیابی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با رویکرد مالی و غیرمالی، در ۱۰۲ شرکت اسپانیایی انجام دادند. نتایج نشان‌دهنده نقش اساسی برقراری اقدامات مدیریت منابع - انسانی (کارمندگزینی، آموزش، ارزیابی، پاداش منعطف، طراحی شغل، ارتباط دوسویه، ثبات شغلی، برابری، کیفیت شغلی) با هدف جست‌وجوی تعهد کارکنان و تأثیر مثبت آن بر عملکرد سازمانی بود. همچنین براساس نتایج، برای عملکرد سازمانی، معیارهای ذهنی (عملکرد فردی، گروهی و سازمانی) این پدیده را بهتر توضیح می‌دهند تا عملکرد مالی.

یکی از ارکان مهم ورزش کشور که برآیند عملکرد آن عملکرد ورزش کشور را رقم می‌زند، وزارت ورزش و جوانان و منابع انسانی آن‌ها است. با توجه به جایگاه و اهمیت وزارت ورزش و جوانان در ایران و وظایف بسیار خطیر و ارزشمند آن‌ها؛ یعنی توسعه و ترویج ورزش در سطح همگانی و قهرمانی، هماهنگی مسابقات در سطح بین‌المللی و ملی، انتخاب، آموزش و توسعه تیم‌های ملی برای حضور در میدان‌های بین‌المللی و همچنین، وابستگی آن‌ها به منابع مالی و غیره، این نهاد دولتی برای ارائه خدمات و اجرای برنامه‌های خود باید پاسخ‌گوی عملکردش باشد و دراین‌راستا، ضرورت وجود یک سیستم ارزیابی عملکرد مناسب مشاهده می‌شود (فراهانی، قاسمی، هنری و خدادادی، ۱۳۹۳، ۵۵)؛ اما درحال حاضر، ارزیابی‌های وزارت ورزش و جوانان به‌صورت نظام‌مند و جامع نیست و در این وزارتخانه، اغلب ارزشیابی صرفاً بر ارزیابی مدال‌ها، مقام‌ها و نتایج است و سایر ارزیابی‌ها به‌صورت موردی و براساس نیاز خاص یا به‌صورت پراکنده در فدراسیون‌ها انجام می‌شوند و درحقیقت، سیستم جامع و یکپارچه‌ای برای امر مهم ارزیابی عملکرد کل وزارت ورزش و جوانان وجود ندارد. درمجموع، می‌توان گفت که فرایند شفاف و منسجمی در نظام ارزیابی عملکرد وزارت ورزش و جوانان کشور، به‌گونه‌ای که موجب رفع نواقص و کمبودها و ایجاد انگیزه و زیرساخت‌های مناسب جهت ارتقای عملکرد آن شود، ملاحظه نمی‌شود. در سال‌های اخیر، در کشور شاهد طراحی و اجرای برنامه‌های پنج‌ساله با هدف دستیابی به اهداف توسعه هستیم. بی‌شک، برای دست‌یافتن به

1. Aldamoe, Yazam & Hamid
2. Triguero, Jesús & Sánchez

توسعه همه‌جانبه و پایدار در بخش‌های مختلف سازمان، نیازمند نیروهایی هستیم که علاوه بر داشتن توانایی‌های لازم برای انجام وظایف خود، دارای انگیزه کافی باشند و نیز متعهد به اجرای اهداف و برنامه‌های سازمان باشند. وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان متولی ورزش کشور و مسئول اجرای نظام جامع توسعه تربیت‌بدنی و ورزش کشور، برای سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع و نامطمئن محیطی، نیازمند کارکنانی با انگیزه، متعهد و رضایتمندی است که در امور سازمانی مشارکت و همکاری داشته باشند و زمینه ارتقای عملکرد سازمان را فراهم کنند. به‌نظر می‌رسد که سیاست‌های مناسب مدیریت منابع انسانی در این نهاد ورزشی، در بهبود دستاوردهای مدیریت منابع انسانی و درنهایت، عملکرد سازمان در راستای اهداف توسعه تربیت‌بدنی و ورزش کشور مؤثر باشد. وزارت ورزش جوانان جزء سازمان‌هایی به‌حساب می‌آید که به‌دلیل توجه و حساسیت زیاد عموم مردم به عملکرد آن در حوزه‌های تحت‌پوشش؛ یعنی ورزش و جوانان، نیازمند کسب برتری در صحنه رقابت با سایر سازمان‌ها است که این موضوع زمینه پژوهش و بررسی بیشتری را در رابطه با عوامل اثرگذار بر عملکرد این وزارت برجسته‌تر می‌سازد. مسلم است که یکی از شیوه‌های مؤثر در حفظ رقابت در صحنه‌های داخلی و بین‌المللی، اتخاذ سیاست‌های شایسته مدیریت منابع انسانی و بهره‌گیری از سیستم منابع انسانی باکفایت است. با توجه به اینکه هنوز شناخت کافی از وضعیت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های مربوط به آن در سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان وجود ندارد و نیز از آنجایی که پس از بررسی‌های انجام‌شده در زمینه پیشینه ورزشی در مطالعات داخلی و خارجی، پژوهش جامعی در این زمینه انجام نشده است، انجام پژوهش حاضر ضروری به‌نظر می‌رسد؛ بنابراین، با توجه به اهمیت این موضوع و بحث و بررسی زیاد در پژوهش‌های سایر کشورها، در ایران به این موضوع کمتر پرداخته شده است. برای شروع بررسی موضوع خاص علاوه بر پرداختن عمیق به مبانی نظری، آشنایی با ابزار لازم در آن زمینه خاص نیز ضرورت دارد. در ارتباط با ارزیابی عملکرد منابع انسانی، در این پژوهش سعی شده است که علاوه بر معرفی مبانی نظری این موضوع مهم و سودمندی‌ها و مضرات آن، پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی نیز معرفی شود و پایایی و روایی آن تعیین گردد. به‌طور کلی، در پژوهش حاضر، به این سؤال‌ها پاسخ داده خواهد شد که آیا پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی دارای اعتبار سازه‌ی عاملی تأییدی مطلوب است؟ آیا پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی دارای پایایی درونی مطلوب است؟ آیا پرسش‌نامه مطلوب و قابل‌استفاده‌ای در وزارت ورزش و جوانان معرفی خواهد شد؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت مطالعه حاضر، روش پژوهش مورد استفاده در این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع پژوهش‌های میدانی است. نظر به هدف اصلی پژوهش و مسائل مطرح شده، روش انجام پژوهش، روش آمیخته از نوع اکتشافی متوالی است. با توجه به ضرورت استفاده از این روش در پژوهش حاضر، ابتدا داده‌های کیفی گردآوری شدند که در مرحله بعد، پژوهشگر می‌تواند از طریق گردآوری داده‌های کمی، فرضیه(ها) را مورد آزمون قرار دهد. در بخش کمی، همه منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان (مدیران، کارمندان و کارشناسان) در سال ۱۳۹۶، جامعه آماری این مطالعه را تشکیل دادند که روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد (تعداد = ۸۴۰). براساس جدول کرجسای و مورگان، ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. در بخش کیفی، جامعه آماری (مصاحبه و پرسش‌نامه‌های نیمه‌باز) به شکل هدفمند بود که با ۲۰ نفر از منابع انسانی متخصص در این زمینه که در وزارت ورزش و جوانان بودند، مصاحبه انجام گرفت و تا زمان اشباع اطلاعات ادامه یافت. در بخش کیفی، ابتدا برای شناسایی عوامل، معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه موضوع با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اینترنت، فهرستی مقدماتی از آن‌ها تهیه شد. در مرحله بعد، با در دست داشتن فهرست مقدماتی ذکر شده به عنوان ابزار اولیه جمع‌آوری داده‌ها، به اجرای مصاحبه‌های کیفی با نخبگان، مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان آگاه از موضوع پژوهش پرداخته شد و همچنین، پرسش‌نامه‌های نیمه‌باز توزیع شدند. با توجه به مبانی نظری پژوهش‌های کیفی، هم‌زمان با انجام مصاحبه‌ها، تحلیل و کدگذاری آن‌ها نیز انجام شد؛ به گونه‌ای که تحلیل هر مصاحبه به همراه یافته‌های قبلی به عنوان راهنمای گردآوری داده‌ها و نیز معیاری برای انتخاب نمونه‌های بعدی قرار گرفت. انجام مصاحبه‌های کیفی تا حد رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در پایان با استفاده از تحلیل کیفی، به تلخیص، دسته‌بندی و نتیجه‌گیری از یافته‌ها پرداخته شد تا فهرست نهایی عوامل، معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان استخراج شود. در بخش کمی، هدف اصلی کشف و تأیید روابط بین عوامل ارزیابی و وزن‌دهی به عوامل، معیارها و شاخص‌های ارزیابی شناسایی شده در مرحله کیفی بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات این مطالعه، پرسش‌نامه محقق ساخته ارزیابی عملکرد منابع انسانی بود که این پرسش‌نامه از ۱۰ گویه تشکیل شده است که عبارت‌اند از: کارمندگزینی شامل پنج سؤال، آشناسازی شغلی شامل سه سؤال، آموزش و توانمندسازی شامل سه سؤال، استفاده مؤثر از کارمندان شامل سه سؤال، شاخص‌های رفتاری منابع انسانی شامل سه سؤال، ویژگی‌های روان‌شناختی منابع انسانی شامل پنج سؤال، ظرفیت‌ها و مهارت‌ها شامل پنج سؤال، جبران خدمت شامل سه سؤال، حفظ و نگهداشت شامل پنج

سؤال و جانشین‌پروری و ارتقای عملکرد منابع انسانی شامل سه سؤال. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی مانند فراوانی، نقاط درصدی، میانگین و غیره استفاده شده است. همچنین، با توجه به اهداف پژوهش و نوع داده‌ها، برای تفسیر فرضیه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ از طریق نرم‌افزار اس.پی.اس.اس.^۱ نسخه ۲۰، جهت محاسبه همسانی درونی خرده‌مقیاس‌ها استفاده شد. همچنین، از روش تحلیل عاملی تأییدی از طریق نرم‌افزار آیموس^۲ نسخه ۲۰، برای بررسی اعتبار مقیاس سنجش داده‌ها استفاده گردید.

نتایج

برای آشنایی بیشتر با ماهیت متغیرهای پژوهش لازم است قبل از تحلیل داده‌ها به توصیف آن‌ها پرداخته شود؛ بنابراین، نتایج نشان دادند که از بین ۲۶۰ آزمودنی، ۱۰۶ نفر مرد (۴۰/۴ درصد) و ۱۵۴ نفر زن (۵۹/۶ درصد) بودند. علاوه‌براین، بیشترین فراوانی مربوط به مقطع کارشناسی با ۳۹/۲ درصد و کمترین فراوانی مربوط به مقطع دکتری با ۳/۵ درصد بود. همچنین، ۳۱/۲ درصد از آزمودنی‌ها در رشته تربیت‌بدنی و ۶۸/۸ درصد از آن‌ها در رشته‌های غیرتربیت‌بدنی بودند. بیشترین درصد سابقه کار با ۴۵/۲ درصد، مربوط به آزمودنی‌هایی بین ۱۵ تا ۲۵ سال سابقه و کمترین درصد سابقه کار با دو درصد، مربوط به آزمودنی‌هایی زیر پنج سال سابقه کار بود.

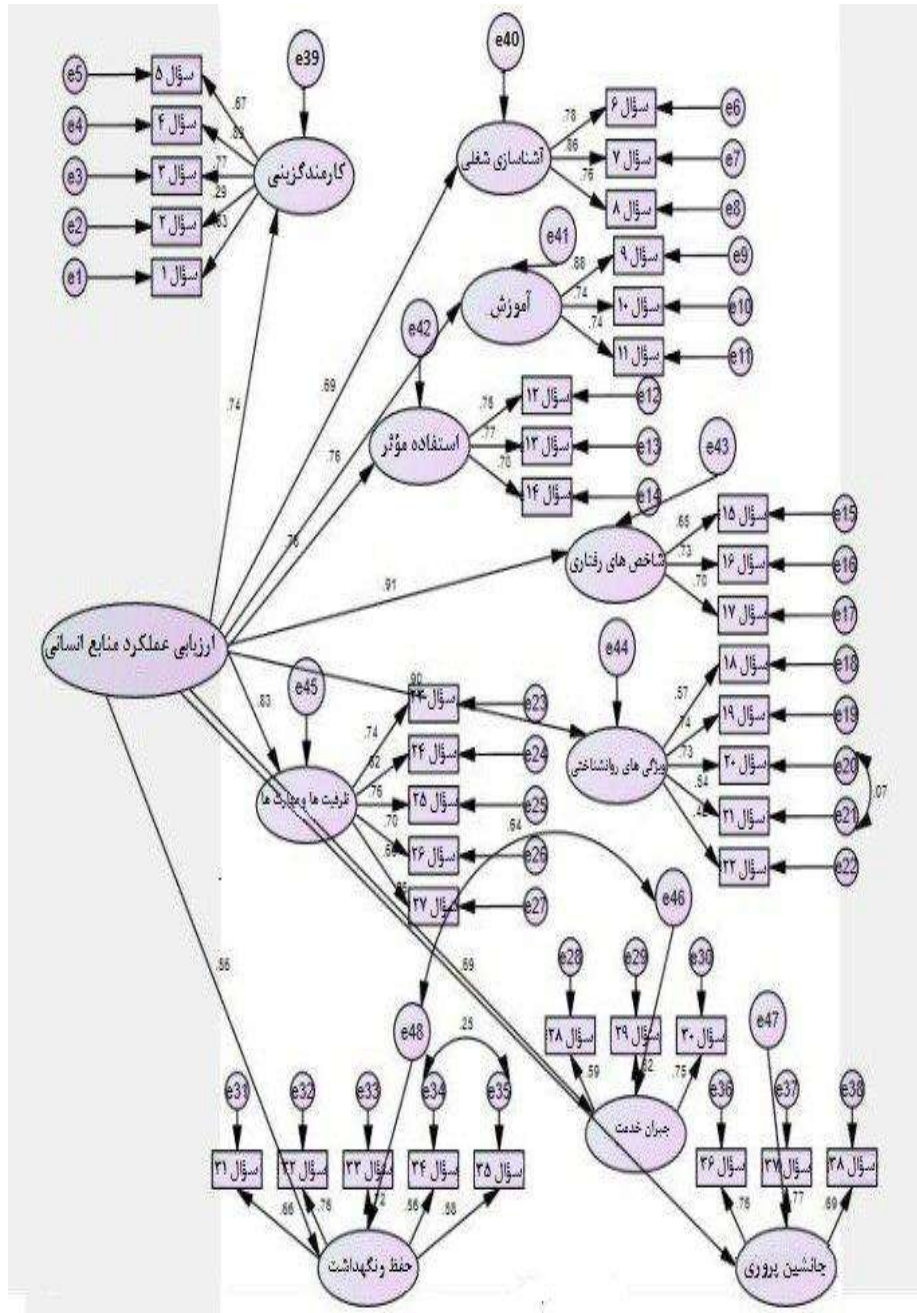
برای پاسخ به این سؤال که آیا پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی از پایایی و ثبات (به روش همسانی درونی) قابل‌قبولی برخوردار است، از روش همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ استفاده شد. همان‌طور که در جدول شماره یک نشان داده شده است، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد ده‌گانه ارزیابی عملکرد منابع انسانی شامل کارمندگزینی (۰/۷۶)، آشناسازی شغلی (۰/۸۳)، آموزش و توانمندسازی (۰/۸۱)، استفاده مؤثر از کارمند (۰/۷۸)، شاخص‌های رفتاری (۰/۷۳)، ویژگی‌های روان‌شناختی (۰/۷۲)، ظرفیت‌ها و مهارت‌ها (۰/۸۱)، جبران خدمت (۰/۷۵)، حفظ و نگهداشت (۰/۷۹) و جانشین‌پروری (۰/۷۹) است که در سطح مطلوب بالاتر از (۰/۷۰) قرار دارند.

1. SPSS
2. Amos

جدول ۱- آلفای کرونباخ ابعاد ده‌گانه ارزیابی عملکرد منابع انسانی

کارمندگزینی	۰/۷۶
آشناسازی شغلی	۰/۸۳
آموزش و توانمندسازی	۰/۸۱
استفاده مؤثر از کارمند	۰/۷۸
شاخص‌های رفتاری	۰/۷۳
ویژگی‌های روان‌شناختی	۰/۷۲
ظرفیت‌ها و مهارت‌ها	۰/۸۱
جبران خدمت	۰/۷۵
حفظ و نگهداشت	۰/۷۹
جانشین‌پروری	۰/۷۸

در شکل شماره یک، بارهای عاملی استاندارد شده، واریانس‌های خطا و همبستگی سازه‌های مکنون (کارمندگزینی، آشناسازی شغلی، آموزش و توانمندسازی، استفاده مؤثر از کارمندان، شاخص‌های رفتاری، ویژگی‌های روان‌شناختی، ظرفیت‌ها و مهارت‌ها، جبران خدمت، حفظ و نگهداشت و نیز جانشین‌پروری و ارتقای عملکرد منابع انسانی) با ارزیابی عملکرد منابع انسانی نشان داده شده‌اند. همه مؤلفه‌های ذکر شده در بالا، در سطح $t > \pm 1/96$ و $P < 0/05$ معنادار بودند؛ بنابراین، می‌توان گفت که مدل سلسله‌مراتبی ۳۸ گویه (ده عامل) پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان، برازش مطلوبی با داده‌ها دارد؛ براین اساس، نسخه نهایی پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان با ۳۸ گویه (پنج گویه برای بعد کارمندگزینی، سه گویه برای بعد آشناسازی شغلی، سه گویه برای بعد آموزش و توانمندسازی، سه گویه برای بعد استفاده مؤثر از کارمندان، سه گویه برای بعد شاخص‌های رفتاری، پنج گویه برای بعد ویژگی‌های روان‌شناختی، پنج گویه برای بعد ظرفیت‌ها و مهارت‌ها، سه گویه برای بعد جبران خدمت، پنج گویه برای بعد حفظ و نگهداشت و سه گویه برای بعد جانشین‌پروری و ارتقای عملکرد منابع انسانی) به خوبی می‌تواند ارزیابی عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان را بسنجد.



شکل ۱- تحلیل عاملی تأییدی سلسله‌مراتبی ده‌عاملی ارزیابی عملکرد منابع انسانی

جدول ۲- پارامترهای الگوی اندازه‌گیری پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی در تحلیل عاملی تأییدی

برآورد استاندارد	مقدار بحرانی	خطای استاندارد	برآورد غیراستاندارد	ارتباط بین گویه‌ها با عامل‌ها
۰/۷۴۳			۱/۰۰۰	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- کارمندگزینی
۰/۶۸۸	۶/۲۹۱	۰/۲۳۷	۱/۴۹۴	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- آشناسازی شغلی
۰/۷۶۰	۶/۷۷۲	۰/۲۷۵	۱/۸۶۶	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- آموزش
۰/۷۷۷	۶/۴۲۸	۰/۲۳۰	۱/۴۷۹	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- استفاده مؤثر از کارمند
۰/۹۱۲	۶/۲۶۰	۰/۲۴۸	۱/۵۵۵	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- شاخص‌های رفتاری
۰/۸۹۸	۵/۹۶۱	۰/۲۴۸	۱/۴۷۷	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- ویژگی‌های روان‌شناختی
۰/۸۲۹	۶/۴۳۸	۰/۲۴۰	۱/۵۴۷	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- ظرفیت‌ها و مهارت‌ها
۰/۵۵۳	۴/۸۹۴	۰/۱۹۲	۰/۹۴۱	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- جبران خدمت
۰/۵۶۴	۵/۴۰۸	۰/۲۰۳	۱/۰۹۹	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- حفظ و نگهداشت
۰/۶۸۶	۵/۹۵۷	۰/۲۴۷	۱/۴۷۱	سنجش نظام ارزیابی عملکرد <--- جانشین‌پروری
۰/۵۲۷			۱/۰۰۰	کارمندگزینی <--- گویه ۱
۰/۲۸۹	۴/۱۲۶	۰/۱۳۸	۰/۵۷۱	کارمندگزینی <--- گویه ۲
۰/۷۶۸	۸/۲۳۰	۰/۱۸۶	۱/۵۳۰	کارمندگزینی <--- گویه ۳
۰/۸۹۰	۸/۴۰۳	۰/۲۰۷	۱/۷۴۱	کارمندگزینی <--- گویه ۴
۰/۶۶۵	۷/۶۰۰	۰/۱۶۸	۱/۲۷۷	کارمندگزینی <--- گویه ۵
۰/۷۸۰			۱/۰۰۰	آشناسازی شغلی <--- گویه ۶
۰/۸۵۵	۱۳/۷۷۶	۰/۰۷۷	۱/۰۶۵	آشناسازی شغلی <--- گویه ۷
۰/۷۶۲	۱۱/۹۶۷	۰/۰۸۲	۰/۹۷۹	آشناسازی شغلی <--- گویه ۸
۰/۸۷۷			۱/۰۰۰	آموزش <--- گویه ۹
۰/۷۳۹	۱۱/۶۲۷	۰/۰۶۸	۰/۸۶۲	آموزش <--- گویه ۱۰
۰/۷۳۸	۱۳/۱۳۴	۰/۰۶۱	۰/۷۹۶	آموزش <--- گویه ۱۱
۰/۷۵۲			۱/۰۰۰	استفاده مؤثر از کارمند <--- گویه ۱۲

ادامه جدول ۲- پارامترهای الگوی اندازه‌گیری پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی در تحلیل عاملی تأییدی

برآورد استاندارد	مقدار بحرانی	خطای استاندارد	برآورد غیراستاندارد	ارتباط بین گویه‌ها با عامل‌ها
۰/۷۶۶	۱۱/۰۸۰	۰/۱۰۲	۱/۱۲۷	استفاده مؤثر از کارمند <--- گویه ۱۳
۰/۶۹۷	۱۰/۱۲۱	۰/۱۰۲	۱/۰۳۶	استفاده مؤثر از کارمند <--- گویه ۱۴
۰/۶۴۹			۱/۰۰۰	شاخص‌های رفتاری <--- گویه ۱۵
۰/۷۲۵	۹/۴۰۲	۰/۱۱۶	۱/۰۸۹	شاخص‌های رفتاری <--- گویه ۱۶
۰/۷۰۲	۹/۲۶۰	۰/۱۲۰	۱/۱۰۸	شاخص‌های رفتاری <--- گویه ۱۷
۰/۵۷۲			۱/۰۰۰	ویژگی‌های روان‌شناختی <--- گویه ۱۸
۰/۷۴۰	۸/۸۲۲	۰/۱۴۵	۱/۲۷۷	ویژگی‌های روان‌شناختی <--- گویه ۱۹
۰/۷۳۱	۸/۳۷۱	۰/۱۵۰	۱/۲۵۲	ویژگی‌های روان‌شناختی <--- گویه ۲۰
۰/۵۴۲	۶/۲۸۱	۰/۱۵۴	۰/۹۷۰	ویژگی‌های روان‌شناختی <--- گویه ۲۱
۰/۴۲۲	۵/۵۸۰	۰/۱۲۵	۰/۶۹۵	ویژگی‌های روان‌شناختی <--- گویه ۲۲
۰/۷۳۶			۱/۰۰۰	ظرفیت‌ها و مهارت <--- گویه ۲۳
۰/۶۱۶	۹/۲۳۹	۰/۰۹۵	۰/۸۷۶	ظرفیت‌ها و مهارت <--- گویه ۲۴
۰/۷۵۶	۱۱/۲۳۳	۰/۰۹۰	۱/۰۱۱	ظرفیت‌ها و مهارت <--- گویه ۲۵
۰/۶۹۸	۱۰/۳۷۹	۰/۱۰۳	۱/۰۶۴	ظرفیت‌ها و مهارت <--- گویه ۲۶
۰/۵۹۹	۸/۸۸۶	۰/۱۰۲	۰/۹۰۵	ظرفیت‌ها و مهارت <--- گویه ۲۷
۰/۵۸۶			۱/۰۰۰	جبران خدمت <--- گویه ۲۸
۰/۸۲۳	۸/۶۳۲	۰/۱۵۱	۱/۳۰۵	جبران خدمت <--- گویه ۲۹
۰/۷۴۷	۸/۴۲۸	۰/۱۴۷	۱/۲۳۹	جبران خدمت <--- گویه ۳۰
۰/۶۶۰			۱/۰۰۰	حفظ و نگهداشت <--- گویه ۳۱
۰/۷۵۵	۹/۹۰۳	۰/۱۱۵	۱/۱۳۵	حفظ و نگهداشت <--- گویه ۳۲
۰/۷۱۹	۹/۲۹۵	۰/۱۱۳	۱/۰۶۸	حفظ و نگهداشت <--- گویه ۳۳
۰/۵۶۲	۸/۳۶۲	۰/۱۰۴	۰/۷۶۷	حفظ و نگهداشت <--- گویه ۳۴
۰/۵۷۷	۷/۵۷۵	۰/۱۰۰	۰/۷۵۸	حفظ و نگهداشت <--- گویه ۳۵
۰/۷۵۵			۱/۰۰۰	جانشین‌پروری <--- گویه ۳۶
۰/۷۶۸	۱۰/۰۳۸	۰/۰۹۳	۰/۹۲۹	جانشین‌پروری <--- گویه ۳۷
۰/۶۸۶	۹/۴۱۶	۰/۰۹۱	۰/۸۵۳	جانشین‌پروری <--- گویه ۳۸

در نرم‌افزار آیموس برای اطمینان از اینکه عامل‌های پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی را (کارمندگزینی، آشناسازی شغلی، آموزش و توانمندسازی، استفاده مؤثر از کارمندان، شاخص‌های رفتاری، ویژگی‌های روان‌شناختی، ظرفیت‌ها و مهارت‌ها، جبران خدمت، حفظ و نگهداشت و نیز

جانشین پروری و ارتقای عملکرد منابع انسانی) مطابق با تعریف عملیاتی ارائه شده از ارزیابی عملکرد می‌سجد یا خیر، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین، تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی اعتبار مقیاس سنجش ارزیابی عملکرد استفاده گردید که در جدول شماره دو، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری این مقیاس مشخص شده‌اند. وضعیت توزیع طبیعی نیز با محاسبه کجی و کشیدگی هر گویه بررسی شد. به نظر موتن و کاپلان^۱ (۱۹۸۵)، کجی و کشیدگی باید مقادیر کمتر از قدرمطلق یک را داشته باشند. نتایج نشان داد که کجی و کشیدگی در دامنه‌ای بین ۰/۰۴ تا ۰/۹۰ قرار دارند؛ بنابراین، انحراف جدی از طبیعی بودن توزیع‌ها وجود نداشت؛ با این وجود، اجرای تحلیل عاملی با استفاده از روش حداکثر احتمال مناسب به نظر می‌رسد. همان‌طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل نشان‌دهنده بار عاملی آن‌ها روی متغیر مکنون است که مقدار $t > \pm 1/96$ که در آیموس با برچسب نسبت بحرانی مشخص می‌شود. متناظر آن‌ها نیز، معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد؛ بنابراین، براساس مقدار نسبت بحرانی به دست آمده برای هر سؤال می‌توان بیان کرد که هر یک از سؤال‌ها دارای نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری عامل ارزیابی عملکرد منابع انسانی هستند.

جدول ۳- شاخص‌های برازندگی مدل تحلیل عاملی تأییدی پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی

مقدار	شاخص
۱۶۸۲/۸۶	مجذور کای
۲/۵۸	مجذور کای به درجه آزادی
۰/۹۰	برازش مقایسه‌ای
۰/۹۰	نیکویی برازش
۰/۸۹	برازش نرم‌شده
۰/۰۷	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب

به‌طور کلی، برای ارزیابی مدل‌های تحلیل عاملی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در اینجا طبق پیشنهاد تامپسون (۲۰۰۴)، از شاخص‌های نسبت مجذور کای به درجه آزادی، شاخص برازش نرم‌شده، شاخص برازش مقایسه‌ای، نیکویی برازش و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب استفاده شده است (طالب‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). مقدار شاخص نیکویی برازش، شاخص برازش نرم‌شده و شاخص برازش مقایسه‌ای، از صفر تا یک در نوسان هستند که هر چه مقدار این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشد، نیکویی برازش الگو بیشتر است؛ اما ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب باید

تأیید امکان کوچک باشد و مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب و تا ۰/۱ یا بیشتر، حاکی از برازش ضعیف است. به‌طور کلی، با توجه به جدول شماره ۳، شاخص‌ها نشان می‌دهند که بین مدل پیشنهادشده و داده‌های مشاهده‌شده برازش نسبتاً قابل‌قبولی وجود دارد. آخرین شاخص، شاخص‌های مجذور خی دو است که میزان تفاوت ماتریس مشاهده‌شده و برآوردشده را اندازه‌گیری می‌کند و معنادار نبودن آن نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. با توجه به حساسیت این شاخص به حجم نمونه و انحراف از فرض طبیعی بودن چندمتغیره، در موارد معناداری آنان، به شاخص دیگر مانند نسبت مجذور کای به درجه آزادی مراجعه می‌شود. دیدگاه‌های مختلفی در مورد این شاخص وجود دارد؛ اما اغلب، مقادیر کمتر از پنج را برای آن قابل‌قبول می‌دانند (قاسمی، عسکری و رحمانی، ۱۳۹۵، ۵۲).

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ساختار عاملی و هنجاریابی پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان انجام شد که در آن، ده عامل (کارمندگزینی، آشناسازی شغلی، آموزش و توانمندسازی، استفاده مؤثر از کارمندان، شاخص‌های رفتاری، ویژگی‌های روان‌شناختی، ظرفیت‌ها و مهارت‌ها، جبران خدمت، حفظ و نگهداشت و نیز جانشین‌پروری و ارتقای عملکرد منابع انسانی) از طریق تحلیل عاملی تأیید شدند. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای ۳۸ سؤال، پایایی مطلوب پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی را نشان داد و در نهایت، پرسش‌نامه مطلوب و قابل‌استفاده‌ای در وزارت ورزش و جوانان معرفی گردید. بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی را ایجاد می‌کند که این نیروها می‌توانند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شوند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف، بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و دریافت بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین‌شده و نیز شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد یادشده بدون اندازه‌گیری و ارزیابی امکان‌پذیر نیستند (محمدی، ۱۳۸۶، ۹۳). ارزیابی عملکرد اهمیت قابل‌توجهی دارد و نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان‌ها خواهد داشت. ارزیابی عملکرد باید از چنان جامعیتی برخوردار باشد که بتواند تمامی ابعاد فعالیت سازمان‌ها را با عملکرد آن‌ها مرتبط کرده و نقش تصمیمات مدیران را در دستیابی به اهداف و ارتقای عملکرد آن‌ها منعکس کند. با توجه به نقش کلیدی وزارت ورزش و جوانان در امر ورزش، ارزیابی عملکرد منابع انسانی در این نهاد ورزشی از اهمیت بسزایی برخوردار است. رتبه‌بندی منابع انسانی این وزارتخانه از نظر ارزیابی عملکرد می‌تواند به تمامی صاحب‌نفعان و تصمیم‌گیران از جمله

دولت و مجلس، فدراسیون‌های ورزشی، باشگاه‌های ورزشی، رسانه‌ها، تأمین‌کنندگان، سرمایه‌گذاران و حامیان مالی، استفاده‌کنندگان از خدمات، مدیران، کارکنان و غیره، دیدگاه روشن و شفافی را درباره وضعیت این وزارتخانه در مقایسه با سازمان‌های دارای فعالیت مشابه (سازمان‌ها و ارگان‌های ورزشی دیگر) ارائه کند.

از جمله یافته‌های پژوهش حاضر، همسانی درونی قابل قبول برای خرده‌مقیاس‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی است. در مطالعه حاضر، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد ده‌گانه ارزیابی عملکرد منابع انسانی بدین صورت است که کارمندی (۰/۷۶)، آشناسازی شغلی (۰/۸۳)، آموزش و توانمندسازی (۰/۸۱)، استفاده مؤثر از کارمند (۰/۷۸)، شاخص‌های رفتاری (۰/۷۳)، ویژگی‌های روان‌شناختی (۰/۷۲)، ظرفیت‌ها و مهارت‌ها (۰/۸۱)، جبران خدمت (۰/۷۵)، حفظ و نگهداشت (۰/۷۹) و جانشین‌پروری (۰/۷۹)، در سطح مطلوب بالاتر از ۰/۷۰ قرار دارند. نوروژی سیدحسینی (۱۳۹۴) در پژوهشی به این نتایج دست یافت که قابلیت‌های انسانی در ورزش به سه سطح قابلیت‌های بنیادی، قابلیت‌های حمایتی و قابلیت‌های عملیاتی دسته‌بندی می‌شوند. همچنین، نتایج نشان داد که برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش باید تدابیر لازم در عوامل تبدیل فردی، ساختاری و زمینه‌ای انجام شود تا در نهایت، منجر به توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش در تمامی ابعاد و سطوح شود. افزون‌براین، در پژوهش وی، پایایی پرسش‌نامه توسعه سرمایه انسانی ۰/۷۸ به دست آمده بود که با پایایی ابعاد ده‌گانه ارزیابی عملکرد منابع انسانی پژوهش حاضر هم‌راستا است. پژوهش‌های بیشتر در فرهنگ‌ها و نمونه‌های مختلف می‌توانند در نتیجه‌گیری قوی‌تر برای استفاده از خرده‌مقیاس‌ها مؤثر باشند. در پژوهش حاضر، براساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب ۰/۷۰ به دست آمد که در حد قابل قبولی است. همچنین شاخص برازش نرم‌شده برابر با ۰/۸۹، نیکویی برازش برابر با ۰/۹۰، شاخص برازش مقایسه‌ای برابر با ۰/۹۰ و نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر با ۲/۵۸ است که در حد مطلوبی قرار دارند (جدول شماره ۳). همان‌طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل، نشان‌دهنده بار عاملی آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد؛ براین اساس، برپایه مقدار با آن، معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد؛ براین اساس، برپایه مقدار نسبت بحرانی به دست آمده برای هر سؤال، می‌توان مطرح کرد که هر یک از سؤال‌ها دارای نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری عامل ارزیابی عملکرد منابع انسانی هستند. همچنین، در شکل شماره یک، بارهای عاملی استاندارد شده، واریانس‌های خطا و همبستگی سازه‌های مکنون (کارمندی، آشناسازی شغلی، آموزش و توانمندسازی، استفاده مؤثر از کارمندان، شاخص‌های رفتاری، ویژگی‌های روان‌شناختی، ظرفیت‌ها و مهارت‌ها، جبران خدمت، حفظ و نگهداشت و نیز

جانشین‌پروری و ارتقای عملکرد منابع انسانی) با ارزیابی عملکرد منابع انسانی نشان داده شده‌اند. همه مؤلفه‌های ذکر شده در سطح $t > \pm 1/96$ و $P < 0/05$ معنادار بودند؛ بنابراین، می‌توان گفت که مدل سلسله‌مراتبی ۳۸ گویه (ده عامل) پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی، در وزارت ورزش و جوانان برآزش مطلوبی با داده‌ها دارد. حسین و رحمان (۲۰۱۳) رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی اجرا شده توسط سازمان و قصد کارکنان برای ماندن و کارکردن مؤثر برای سازمان را در ۴۰۰ مدیر میانی صنعت نساجی ارزیابی کردند. اقدامات مدیریت منابع انسانی به‌کار گرفته شده در این مطالعه، آموزش و توسعه، توسعه تیم‌ها، ارزیابی عملکرد، سیستم ارتباطات داخلی، امنیت شغلی، تناسب فرد-سازمان، توانمندسازی کارکنان، پاداش و جبران خدمت بود که بعضی عامل-ها با پژوهش حاضر هم‌راستا نیستند که شاید یک دلیل اصلی این تفاوت، در جامعه و نمونه استفاده شده در پژوهش‌ها باشد. به‌طور کلی، پژوهش حاضر با تأیید ویژگی‌های پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان، نتایج مطالعات قبلی را بسط داده است. با توجه به اینکه هنوز شناخت کافی از وضعیت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های مربوط به آن در سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان وجود ندارد و از آنجایی که پس از بررسی‌های انجام شده در زمینه پیشینه ورزشی پژوهش در مطالعات داخلی و خارجی، پژوهش جامعی در این زمینه انجام نشده است، انجام پژوهش حاضر ضروری به‌نظر می‌رسد.

به‌طور کلی، یافته‌های این پژوهش شواهد اولیه‌ای برای سازگار بودن مقیاس این پرسش‌نامه به‌عنوان ابزار معتبر و پایایی برای سنجش ارزیابی عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان فراهم می‌کند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی، ساختار ده عامل ارزیابی عملکرد منابع انسانی را تأیید می‌کند. همچنین، نتایج این پژوهش همسانی درونی قابل‌قبولی را برای خرده‌مقیاس‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی نشان می‌دهد؛ بنابراین، پژوهشگران و مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌توانند از این پرسش‌نامه استفاده کنند و نتایج معتبری به‌دست آورند و با استفاده از ارزیابی عملکرد مناسب با محیط درون و برون سازمان ارتباط برقرار کنند. همچنین، آنها با ایجاد شرایط و بسترهای لازم در جهت ارتقای کیفی و کمی عملکرد منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان در سایه فضای رقابتی سالم، می‌توانند نقش قابل‌توجهی در دستیابی به اهداف آن وزارتخانه داشته باشند؛ براین اساس، به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود که با استفاده از شاخص‌های روایی بیرونی، روایی این پرسش‌نامه را تأیید کنند و پایایی آن را با نمونه‌های مختلف و در سازمان‌ها و ارگان‌های ورزشی دیگر بسنجند. برای اطمینان از درستی نتایج حاضر در سازمان‌های مختلف، انجام پژوهش‌هایی با نمونه‌های بیشتر و بازه‌های زمانی متفاوت لازم است.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همه منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان (مدیران، کارمندان و کارشناسان) که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

1. Akbari Yazdi, H., Hamidi, M., Sagadee, S. N., & Khabiri, M. (2014). Analysis and quality analysis of services in the Iranian soccer league based on the Sarqual model. *Sport Management Studies*, 25, 15-38. (Persian).
2. Aldamoe, F. M. A., Yazam, M., & Hamid, K. A. (2013). Human resource management practices on organizational performance in Libya firm. *Public Administration Research*, 2(1), 29-31 .
3. Arjmand, F. (2007). Relationship between parental perfectionism, self-esteem, assertiveness, self-efficacy of their children between seven area high school students in Tehran. (Unpublished master's thesis). Tehran, Thesis in General Psychology, Iran. (Persian).
4. Bazargan, A. (2013). Educational evaluation: Concepts, procedures, and operational process (12th ed.). Tehran: Samt. (Persian).
5. Emadi, M., & Naseh, M. (2014). Analysis of the factors affecting the satisfaction and presence of spectators at the Iranian Football Pro League. *Sport management and development*, 3(5), 63-75. (Persian).
6. Eragi Nghondar, R., Mosheri, K., & Khabiri, M. (2015). Determining the structural equation modeling the relationship between motivational chaos with achieving the purpose of footballers in talent detection clubs in Mashhad. *Sport Management Studies*, 2(4), 89-106. (Persian).
7. Farahani, A., Ghasemi, H., Honari, H., & Khodadadi, M. R. (2014). Modeling of fanfare of brand-based value for Iranian football clubs. *Applied Research in Sports Management*, 3(11), 51-64. (Persian).
8. Farahi Bilouei, R. (2008). New approaches to human resource strategic management. *Tadbir*, 19(198), 203-14. (Persian).
9. Ganji, H., Sabet, A. (2001). Psychometric (theoretical psychological tests). Tehran: Nashr Savallan Publishers. (Persian).
10. Ghazanfari, D. (2011). A survey on the coordination between business level strategy and human resources level strategies based on strategic reference points at SA-Iran company. (Unpublished master's thesis). Tehran University-Qom Paradise, Iran. (Persian).
11. Ghasemi, H., Asgari, B & Rahmani, M. (2016). Delay in publication in scientific publications on physical education trends. *Applied Research in Sports Management*, 5(17), 49-55. (Persian).
12. Hussain, T., & Rehman, S. S. (2013). Do human resource management practices inspire employees' retention? *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(19), 3625-33.

13. Izadi, B., Ehsani, M., Kouzehchian, H., & Tojjari, F. (2015). Investigating the impact of fan relationship management dimensions on their survival period in the Iranian football league. *Sport Management*, 7(2), 277-91. (Persian).
14. Jaberi, A., NaderianJahromi, M., Khazaeipour, J., & Salimi, M. (2014). The comparison of factors influencing the appreciation of fans with sport teams with history and fresh teams (A case study of Sepahan soccer fans of Isfahan and futsal team of Isfahan). *Sport Management*, 6(2), 191-213. (Persian).
15. Jafari, A. (2009). Designing a performance evaluation system for faculties of sport and education in Iran. *Sport Management*, 2, 51-71. (Persian).
16. Khoshkharam, N. (2009). Effectiveness of individual resiliency (hope and affection), the change of attachment to the safety of married students Allameh Tabatabai University. (Unpublished master's thesis). Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. (Persian).
17. Kouchi, F. (2011). Compilation of performance indicators for physical fitness offices. (Unpublished master's thesis). Guilan University, Guilan, Iran. (Persian).
18. Lee, Feng-Hui; Lee, Tzai-Zang; Wu, Wann-Yih. (2010). the relationship between human resource management practices, business strategy and firm performance: Evidence from steel industry in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1351-72.
19. Mohammadi, R. (2007). Design and establishment of a macroeconomic evaluation system of the Ministry of Science, Research and Technology. *Research and Planning in Higher Education*, 46, 91-121. (Persian).
20. Muthén, B., & Kaplan, D. (1985). A comparison of some methodologies for the factor analysis of no normal Likert variables. *British Mathematical and Statistical Journal of Psychology*, 38, 171-89.
21. Naong, M. (2014). The impact of skills-development training on lower-level employee's motivation and job satisfaction: A case-study of five South African companies. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(2), 369-81.
22. Nejad Sajjadi, A. (2014). Formation of strategic implementation pattern and strategy map design of Tehran Municipality Sports Organization using balanced scorecard technique. (Unpublished doctoral dissertation). Tehran University, Tehran, Iran. (Persian).
23. Nowrouzi seyed Hoseini, R (2015). Designing a human capital development model in sport with an emphasis on capability approach. (Unpublished doctoral dissertation). Tarbiat Modarres University, Tehran, Iran. (Persian).
24. Reed, D., & Luiselli, J. (2015). Applied behavior analysis and sports performance. *Clinical and Organizational Applications of Applied Behavior Analysis*, 523-53 .
25. Soltan Hosseini, M., Nasr Isfehiani, D., Nasr Isfehiani, F., & Jaberi, A. (2014). Determine the relative share of team identity among the managerial factors of the clubs present in the Iranian Premier League. *Sport Management*, 6(1), 109-33. (Persian).

26. Taleb Pour, M., Khazaei Pour, J., Shamsi, A., & Rohani, M. (2013). Analysis and evaluation of barriers to implementing Internet ticketing in the Iranian Premier League using the analyzing of hierarchy process. *Sport Management and Development*, 2(1), 41-54. (Persian).
27. Triguero, R., Peña V., Jesús, G., & Sánchez-Apellaniz, M. (2012). Human resource management practices aimed at seeking the commitment of employees on financial and non-financial (subjective) performance in Spanish firms: An empirical contribution. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 17(32), 17-31.

استناد به مقاله

ظریفی، مجتبی، بحر العلوم، حسن، اندام، رضا، و شیخ، رضا. (۱۳۹۷). ساختار عاملی و هنجاریابی پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۰(۴۸)، ۱۹۵-۲۱۴. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.4462.1859

Zarifi. M., Bahrololoum. H., Andam. R., & Sheikh, R. (2018). Factor Structure and Normalization of Performance Evaluation Questionnaire for Human Resources of Youth and Sport Ministry. *Sport Management Studies*, 10(46), 195-214. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2017.4462.1859

Factor Structure and Normalization of Performance Evaluation Questionnaire for Human Resources of Youth and Sport Ministry

M. Zarifi¹, H. Bahrololoum², R. Andam³, R. Sheikh⁴

1. Ph.D. Student of Sport Management, Shahrood University of Technology *
- 2,3. Associate Professor of Sport Management, Shahrood University of Technology
4. Associate Professor of Production and Operation Management (POM), Shahrood University of Technology

Received: 2017/07/10

Accepted: 2017/09/25

Abstract

The goal of the current research was to factor structure and normalize performance evaluation questionnaire for human resources in the ministry of youth and sport. Statistical population of the survey covers all human resources of the ministry (including managers, employees and experts) for the year 2017 (N=840), where based on Kerejsay and Morgan table, 260 samples were considered (n=260). Data collection tool consisted of the researcher-designed questionnaire to evaluate the human resources performance. In order to analyze the data, descriptive and inductive statistics including Kronbauch α -coefficient was utilized for the calculation of internal consistency of the subscales, and the confirming factor analysis to assess the data analysis credibility scales using Amos version 20.0. Kronbauch α -coefficient exhibited the internal consistency of subscales. In addition, the results from confirming factor analysis revealed that ten-factor (Employee Hire, Occupational Familiarization, Training and Enabling, Effective Use of the Employees, Behavioral Indices, Psychological Properties, Capacities and Skills, Service Compensation, Preservation, maintenance and Succession) structure of the human resources analysis shows desirable fit. Hence, this study exhibits that performance evaluation questionnaire is a well-suited tool for evaluation survey by which researchers are able to use this questionnaire as a stable and reliable tool.

Keywords: Performance Evaluation, Factor Structure, Human Resources, Normalization

* Corresponding Author

Email: mzarifi3007 @yahoo.com