

## طراحی مدل ارتباطی محیط قانونی، نظام های اطلاعاتی مدیریتی و بهره وری منابع انسانی فدراسیون های ورزشی

نادیا حمزه لوی<sup>۱\*</sup>، سید محمد کاشف<sup>۲</sup>، سارا کشر<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه ۲- استاد دانشگاه ارومیه ۳- دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۲/۲۰

### Design of the Regulatory Communication Model, Managerial Information Systems and Human Resource Efficiency of Sports Federations

Nadia Hamzeloo<sup>1\*</sup>, Mohammad Kashf<sup>2</sup>, Sara Keshkar<sup>3</sup>

1- Ph. D. Student of Sport Management, Urmia University, 2- Professor of Urmia University

3- Associate Professor of Sport Management, Allameh Tabataba'i University

Received: (2018/01/01)

Accepted: (2018/03/11)

#### Abstract

The purpose of this study was to design a communication model for the legal environment, managerial information systems and the efficiency of sports federations of the country. The present study was a descriptive-correlation. The statistical population of the study consisted of heads of sports federations, sport federations, sports management professors of the universities of the country and Ph.D. students of sport management. The number of them included 178 people. Based on Stratified Sampling method and using Morgan table, 160 people The title of the research was determined. The instruments for collecting this research were Hersati and Goldsmith's Human Resources Productivity Questionnaire (1981), Niknejad's Legal Environment Questionnaire (1394), and the Managers Intelligence Intelligence Questionnaire (2009). Validity and reliability of these questionnaires were investigated using common methods. In order to test the hypotheses, structural equation method (Smart PLS software) was used. The results of this study showed that the path coefficient for legal environment on management information systems is 0.547. The results also revealed that the path coefficient for the legal environment on human resource productivity is 0.197. The results of this study showed that the path coefficient for managerial information systems on human resource productivity is 0.758. With this in mind, it can be seen that the legal environment as important issues in sports federations can well influence the formation of managerial information systems and improve human resource efficiency.

#### Keywords

Legal environment, management information systems, productivity, sports federations

#### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی مدل ارتباطی محیط قانونی، نظام های اطلاعاتی مدیریتی و بهره وری فدراسیون های ورزشی کشور بود. تحقیق حاضر از نظر روش اجرا به صورت توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل رؤسای فدراسیون های ورزشی، دبیران فدراسیون های ورزشی، اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه های کشور و دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی می باشد که تعداد آنان شامل ۱۷۸ نفر بود که بر اساس روش تصادفی طبقه ای و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. ابزار گردآوری تحقیق حاضر شامل پرسشنامه های بهره وری منابع انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱)، پرسشنامه محیط قانونی نیک نژاد (۱۳۹۴) و همچنین پرسشنامه نظام های اطلاعاتی مدیران مقیمی (۱۳۸۸) بود. روایی و پایایی این پرسشنامه ها با استفاده از روش های رایج مورد بررسی قرار گرفته بود. همچنین به منظور آزمون فرضیه ها از روش معادلات ساختاری نرم افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که ضریب مسیر برای محیط قانونی بر نظام های اطلاعاتی مدیریتی، برابر با ۰.۵۴۷ می اشد. نتایج همچنین مشخص نمود که ضریب مسیر برای محیط قانونی بر بهره وری منابع انسانی، برابر با ۰.۱۹۷ می باشد. نتایج تحقیق حاضر مشخص نمود که ضریب مسیر برای نظام های اطلاعاتی مدیریتی بر بهره وری منابع انسانی، برابر با ۰.۷۵۸ می باشد. با این توجه می توان مشخص گردید که محیط قانونی به عنوان مسائلی مهم در فدراسیون های ورزشی می تواند به خوبی بر شکل گیری نظام های اطلاعاتی مدیریتی و همچنین بهبود بهره وری منابع انسانی به خوبی تاثیر گذار باشد.

#### واژه های کلیدی

محیط قانونی، نظام های اطلاعاتی مدیریتی، بهره وری، فدراسیون های ورزشی

## مقدمه

همانگی با تغییرات و شرایط محیط یکی از مهم‌ترین عوامل برای حفظ وجودی سازمان‌ها می‌باشد. یکی از مهم‌ترین دستاوردهای هماهنگی و آمادگی در برابر تغییرات محیطی برای سازمان‌ها تعامل مستمر با محیط برای به حداقل رساندن پیچیدگی‌های ناشی از تغییر می‌باشد؛ بنابراین، ساختار و ویژگی‌های محیطی که سازمان در آن قرار دارد برای هر سازمانی بسیار مهم است (۱۳). در ادبیات سازمان، مطالعه محیط یکی از اساسی‌ترین مباحث می‌باشد. محیطی که خود دارای ویژگی‌های زیادی است که یکی از بخش‌های آن به محیط قانونی معروف می‌باشد (۱۷).

محیط قانونی عبارت است از فضای سیاسی و قانونی که هر سازمان در آن به فعالیت می‌پردازد. قوانین دولتی و دولت، نتایج انتخابات، روابط دولت و احزاب، توازن قدرت، ثبات یا بی‌ثباتی سیاسی، میزان اثربخشی روابط با سازمان‌های رسمی، حقوق قانونی سازمان، میزان اجازه‌ی دولت برای دخالت در کسب‌وکارها، قدرت‌های سیاسی حاکم بر کشور و بخش خصوصی و اتحادیه‌ها می‌توانند بر محیط قانونی تأثیر بگذارند. این مؤلفه‌ها به نوبه خود تحت تأثیر عملکردهای قانون و مقررات، تصمیمات حقوقی، نظرات تصمیم‌گیرندگان و تفسیر قوانین قرار می‌گیرند (۲۵). محیط قانونی در هر کشوری با گذر زمان و در طول روند تاریخی یک کشور تغییر می‌کند. اثرات محیط قانونی در تحقیقات گذشته معمولاً به دو صورت ایستا و پویا مورد مطالعه قرار گرفته است. با این حال امروزه محیط قانونی به صورت یک متغیر پویا در نظر گرفته می‌شود (۱۰). در مورد تأثیر محیط قانونی بر راهبردها و استراتژی‌ها باید به این واقعیت مهم توجه کرد که سازمان‌ها نیازمند قدرت و منابع لازم برای اثرگذاری بر محیط و انجام تغییرات مورد انتظار هستند (۱۵). بر اساس این نظریه قانون برای یک سری از سازمان‌ها ابزار تشویق و برای یک سری ابزار تنبیه در نظر گرفته است. به مرور سازمان درمی‌یابد که چگونه خود را با شرایط محیط قانونی وفق دهد تا از مضرات آن در امان مانده و از مزایای آن بهره‌برد. در حقیقت این عامل را نظریه وابستگی به منابع می‌نامند؛ یعنی میزان سرعت و دقت پاسخگویی سازمان به محیط قانونی و تغییرات آن وابسته به قدرت منابع آن سازمان است (۴).

به نظر می‌رسد که محیط قانونی می‌تواند بر بهره‌وری در سازمان‌ها تأثیرگذار باشد هرچند تأثیر آن بر بهره‌وری آن‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته است. چرا که راستگو (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی

در فدراسیون‌های ورزشی پرداخت و مشخص نمود که از بین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، اثر عوامل مدیریتی، اقتصادی و محیطی، سازمانی و روانی بر بهره‌وری تأیید شد و عوامل فرهنگی و اجتماعی و فردی مورد تأیید قرار نگرفتند. بنابراین مشخص شد که عوامل محیطی به صورت کلی از عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی در فدراسیون‌های ورزشی می‌باشد (۲۴).

در تاریخچه بهره‌وری، ابتدا توجه کمی به بهره‌وری نیروی انسانی می‌شد و بیشتر پیشرفت‌ها در زمینه‌ای از بهره‌وری بود که آن را بهره‌وری سرمایه می‌خواندند. تغییر رویکرد به منابع انسانی و اهمیت قائل شدن برای آن، ناشی از تغییر رویکرد از مدیریت سنتی منابع انسانی به مدیریت استراتژیک منابع انسانی است به گونه‌ای که در رویکرد اخیر، بر شناسایی نقش راهبردی که منابع انسانی می‌تواند در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها ایفا کند، تأکید می‌شود (۲۲). بنابراین می‌توان گفت مدیران منابع انسانی وظیفه دارند با تأکید بر جامعه‌پذیری، آموزش قبل خدمت، آموزش ضمن خدمت و بالندگی منابع انسانی، موجب بهره‌وری در سازمان شوند. آموزش در سطح کارشناسی به عنوان موتور محرکه‌ی جامعه که باید دربرگیرنده‌ی ناب‌ترین آموزش‌ها، با جدیدترین نظریات و نیز آموزش‌های عمومی و کمتر کاربردی است، فرایندی برای نظام آموزش و پرورش یا تعلیم و تربیت باشد و طراحی چنین آموزش‌هایی برای تأمین نیروی کار سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود (۸).

از دیدگاه سازمان ملی بهره‌وری ایران و انجمن ملی بهره‌وری ایران، علل ناکارآمدی مدیریت در ارتقای بهره‌وری کارکنان و در بررسی موانع حرکت ملی بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی کشور بررسی شده که نتایج آن شامل آشنا نبودن مدیریت با مفاهیم و علم مدیریت نوین، عدم تعهد مدیریت به لزوم ارتقای بهره‌وری، عدم توجه جدی به کارسنجی و اصلاح شغلی و مشغله‌ی فراوان مدیران، عدم بهره‌برداری بهینه از نظرات و پیشنهادهای سودمند کارکنان، عدم انطباق ساختار مدیریت با فناوری‌های جدید، عدم تناسب قوانین و مقررات و نظام اداری، ناکارآمدی برخی مدیران و نهادینه نشدن فرهنگ بهره‌وری و نیز ساختار نامناسب دستگاه‌های اجرایی است. در تحقیق دیگری به مواردی مانند اینکه ساختار اقتصادی کشور به علت اتکا به نفت به تلاش و خلاقیت کارکنان توجه ندارد و اینکه شایسته‌سالاری در مدیریت از جایگاه مناسبی برخوردار نیست اشاره شده است (۳).

پشتیبانی از عملیات روزمره سازمان است. هر کدام از این دو طبقه به سه زیر طبقه تقسیم می شوند (۲۰).

در برخی تحقیقات به بررسی اثرات محیط قانونی و نظام های اطلاعاتی پرداخته شده است. جمالی و علیزاده (۱۳۹۲) در تحقیق خود اشاره داشتند که محیط قانونی می تواند به خوبی در مسیر توسعه و بهبود سازمان عمل نماید (۱۲). همچنین دبیری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود اشاره داشتند که محیط قانونی سبب می گردد تا شرایط در جهت کسب اطلاعات مورد نیاز به وجود آید. از این رو چنین انتظار می رود که محیط قانونی با ایجاد مجموعه ای استانداردها و ایجاد فضایی مناسب در سازمان می تواند به کمک سازمان های ورزشی آید (۷). دازاگادو و بلو<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در تحقیق خود اشاره داشتند که محیط قانونی به واسطه ایجاد استانداردهای مناسب در سازمان به بهره وری سازمانی منجر خواهد شد (۶). پورتیزی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷) این مبحث را از منظر اقتصادی مورد بررسی قرار دادند و اعلام داشتند که محیط قانونی ضمن کاهش فساد اقتصادی در سازمان ها سبب بهره وری کلی در سازمان ها می گردد (۲۱). چاتاین و میردوبلی<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در تحقیق خود اشاره داشتند که محیط قانونی به بهبود بهره وری سازمانی منجر می گردد اما این بهره وری تنها به دلیل بهبود وضعیت منابع انسانی سازمان ها می باشد. آنان اشاره داشتند که محیط قانونی از طریق بهره وری منابع انسانی منجر به بهره وری سازمان در تمامی حوزه ها می گردد (۵).

نیک نژاد و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود ضمن اشاره به نامناسب بودن وضعیت محیط قانونی وزارت کشور، اشاره داشتند که این محیط می تواند به خوبی مسیر سازمان در جهت بهبود مسائل مدیریتی خود را هموار نماید (۱۸). از طرفی جیاتو<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق خود اشاره داشتند که محیط قانونی سبب می گردیده است تا کشور چین با کسب اطلاعات مورد نیاز در مسیر بهبود نظام های اطلاعاتی مدیریتی به خوبی عمل نماید و این سبب سود شرکت های بزرگ و سازمان های دولتی در این کشور شده است (۱۴). همچنین هاورث<sup>۶</sup> (۲۰۱۸) در تحقیق خود اعلام داشت که محیط قانونی سازمان ها می تواند مسیر رشد و بهبود نظام های اطلاعاتی را شامل گردد (۱۱).

جوهانسون و تولاندر<sup>۷</sup> (۲۰۱۸) اشاره داشتند که نظام های اطلاعاتی به بهره وری منابع انسانی در سازمان ها منجر می

لذا برای اجرای نظام ها و سیاست های بهره وری منابع انسانی در کشور، لازم است مدیران منابع انسانی هر سازمان از طریق جذب و گزینش نیروی انسانی متناسب با قانون ارتقای بهره وری در آیین نامه ی اداری و استخدامی و نیز سایر فعالیت ها سطح بهره وری را تعیین و پیش بینی نمایند. همچنین باید به بهره وری منابع انسانی به عنوان مهم ترین و تأثیرگذارترین عامل در افزایش بهره وری همت گمارند (۲۳).

نظام، مجموعه ای از اجزای به هم پیوسته و متعادل است که با هم یک کل واحدی را تشکیل می دهند و هدف مشترکی دارند. هر نظامی با پنج عنصر درونداد، برونداد، تبدیل، سازوکار بازخورد و کنترل در پی تحقق هدف یا اهدافی است و حرکت نظام به گونه ای است که درونداد به برونداد، تبدیل می شود. بازخورد، داده هایی درباره عملکرد نظام است و کنترل شامل نظارت و ارزشیابی بازخوردهاست (۱۹) به طوری که حلقه بازخورد اطلاعات را از برونداد نظام کسب می کند و آن را برای سازوکار کنترل قابل دسترسی قرار می دهد. سازوکار کنترل، علائم بازخورد را با اهداف تطبیق داده و منجر به انتقال علائمی به عنصر درونداد می شود تا وقتی که لازم است، نظام عملیاتش را تغییر دهد (۱۳).

به زعم پاول<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، «نظام اطلاعاتی از کاربرد نظام انتقال فناوری به وسیله کاربران ناشی می شود؛ و از دو قسمت عمده تشکیل می شود؛ اطلاعات نخست فرآیندهای رسمی که فرض می شود قابل تعیین با تصمیماتی درباره چرایی استفاده از فناوری اطلاعات باشد؛ و دوم فرآیندهای غیر رسمی، مبنی بر اینکه چرا نوع بشر از فناوری اطلاعاتی استفاده می کند و فرآیندهای رسمی که به منظور تضمین اینکه کار مفید انجام شود، خلق می شوند». نظام اطلاعات سازمانی یک نظام اطلاعاتی برای کار بر روی اطلاعاتی است که به خود سازمان مربوط می شوند. نظام های اطلاعات سازمانی برای سه مورد انجام عملیات، کنترل عملیات و تصمیم گیری در سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرند که می توانند به صورت دستی یا رایانه ای یا ترکیبی از دستی و رایانه ای اجرا شوند. انواع معمول نظام های اطلاعات سازمانی به دو طبقه اصلی تقسیم می شوند که عبارتند از: نظام های پشتیبانی از عملیات های و نظام های پشتیبانی از مدیریت که اولی برای پشتیبانی از تصمیم گیری های مدیریتی و دومی برای

5. Jiao

6. Haworth

7. Johansson &amp; Thollander

1. Paul

2. D'Áz-Aguado &amp; Bello

3. Portuese

4. Chatain &amp; Meyer- Doyle

فدراسیون های ورزشی کشور می باشد. امید است نتایج پژوهش حاضر به فدراسیون های ورزشی کمک نماید تا با درک صحیح از ارتباط محیط قانونی با نظام های اطلاعاتی، و نقش این دو متغیر در بهره وری نیروی انسانی، فدراسیون ها را در پیشبرد هر چه بهتر اهداف خود و در مجموع بهره وری سازمان خود یاری رساند تا بتواند با کمترین هزینه به بیشترین بازدهی دست یابد.

### روش تحقیق

در تحقیق حاضر روش از نظر هدف، کاربردی می باشد. تحقیق حاضر از نظر روش اجرا به صورت توصیفی-همبستگی است. بدین صورت که محقق پس از گردآوری داده ها در مورد متغیرهای تحقیق با بررسی روابط و میزان تاثیر آن ها بر یکدیگر با استفاده از شیوه توصیفی و استنباطی به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق پرداخت.

جامعه آماری شامل رؤسای فدراسیون های ورزشی به تعداد ۵۴ نفر، دبیران فدراسیون های ورزشی به تعداد ۵۴ نفر، اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه های کشور آگاه به حوزه تحقیق به تعداد ۴۰ نفر و دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی آگاه به حوزه تحقیق به تعداد، ۳۰ نفر بودند. در جهت شناسایی اساتید مدیریت ورزشی و دانشجویان دکتری، ضمن شناسایی اساتید مدیریت ورزشی و دانشجویان دکتری و تهیه لیستی که در آن سعی گردیده بود، جامعیت کافی را داشته باشد، به ایجاد ارتباط با آنان از طریق پست الکترونیک اقدام گردید و در این ارتباط، میزان آگاهی و تسلط آنان به حوزه تحقیق حاضر مورد کنکاش قرار گرفت و در نهایت تعداد ۴۰ استاد مدیریت ورزشی و ۳۰ دانشجوی دکتری آگاه به حوزه تحقیق مشخص گردیدند. برای نمونه گیری از روش تصادفی طبقه ای و با استفاده از جدول مورگان استفاده گردید. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر گروه های مختلفی شرکت داشته اند، با استفاده از جدول حجم نمونه مورگان تعداد نمونه های مربوط به هر طبقه مشخص و شناسایی گردید. بنابراین تعداد کل جامعه آماری، ۱۷۸ و تعداد کل نمونه آماری برابر با ۱۶۰ نفر بود. از این تعداد، ۱۳۴ پرسشنامه به صورت صحیح عودت داده شد و تجزیه و تحلیل های آماری روی این تعداد داده، انجام گردید.

در تحقیق حاضر به منظور جمع آوری داده های میدانی مربوط به بررسی متغیرهای تحقیق از ۳ پرسشنامه استفاده شد. نخستین پرسشنامه، پرسشنامه بهره وری منابع انسانی بود. ابعاد و مؤلفه های بهره وری این پرسشنامه، گرفته شده از نظریه

گرد (۱۶). این مساله در تحقیق فوت و هالووی<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) نیز اثبات شده بود و اشاره داشتند که دانشی که از نظام اطلاعات شکل می گیرد سبب بهبود بهره وری منابع انسانی می گردد (۹). از طرفی احمدی پور و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود اشاره داشتند که سیستم اطلاعات مدیریت ضمن کمک به تصمیم گیری مدیران سبب می گردد تا میزان بهره وری آنان افزایش یابد (۱). همچنین اشرف نیا و حسینی (۱۳۸۶) در تحقیق خود اشاره داشتند که نظام اطلاعات می تواند، ضمن بهبود مهارت های نیروی انسانی و در اختیار دادن نیازهای آنان به خوبی به بهبود بهره وری منابع انسانی منجر گردد (۲).

با توجه به جایگاه و اهمیت فدراسیون های ورزشی در ایران و وظایف بسیار خطیر و ارزشمند آن ها یعنی توسعه و ترویج ورزش در سطح همگانی و نخبه، هماهنگی مسابقات در سطح محلی و ملی، انتخاب، آموزش و توسعه تیم های ملی جهت حضور در میادین بین المللی و از طرفی وابستگی آن ها به منابع مالی دولت برای ارائه خدمات و اجرای برنامه های خود می باشد در مقابل عملکرد خود پاسخگو باشند (۸). لذا برای تحقق این مهم یکی از راه های مؤثر، بررسی عوامل تأثیرگذار بر بهره وری نیروی انسانی آن ها می باشد.

به صورت کلی استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریتی برای مدیران اثرات مفیدی برای سازمان ها به همراه می آورد. این امر در مورد فدراسیون های ورزشی اهمیت بیشتری دارد. چرا که فدراسیون های ورزشی به دلیل ارتباطاتی که با سازمان های بین المللی دارند، باید خود از نظام های اطلاعاتی بهره برند. وجود زمینه های لازم برای افزایش و بهبود بهره وری برای کارکنان، خود می تواند روند دستیابی به اهداف را تسریع نماید. اهمیت درک محیط قانونی در مدیریت منابع انسانی به صورت وسیعی پذیرفته شده است، با فرض ماهیت نسبتاً عقب مانده نظریه های موجود، فرصت های زیادی برای محققان جهت افزایش این درک وجود دارد و هنوز نیاز شدیدی برای تحقیقاتی که سطوح و روند بسیاری از متغیرهای مورد نیاز را مستند کند، وجود دارد. از بین متغیرهایی که می تواند مورد بررسی قرار گیرد می توان به نقش و اهمیت محیط قانونی در بهره وری فدراسیون های ورزشی اشاره کرد که در این تحقیق، این مهم همزمان با بررسی نظام های اطلاعاتی مدیریتی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. از این رو، هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی مدل ارتباطی محیط قانونی، نظام های اطلاعاتی مدیریتی و بهره وری

۴۰ سال، ۲۰/۸ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۸/۲ درصد بالای ۵۱ سال هستند، بنابراین باید گفت اکثریت نمونه آماری پژوهش دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال می باشند. نتایج توصیفی مربوط به وضعیت سابقه خدمت نمونه تحقیق حاضر نشان داد که ۱۱/۹ درصد از نمونه آماری دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۳۹/۵ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۶/۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۴/۹ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۷/۴ درصد بیشتر از ۲۱ سال سابقه داشتند. نتایج توصیفی مربوط به وضعیت جنسیت نمونه تحقیق حاضر نشان داد که ۱۴/۹ درصد از نمونه آماری خانم و ۸۵/۱ درصد آقا هستند، بنابراین باید گفت اکثریت نمونه آماری پژوهش را آقایان تشکیل داده اند. نتایج توصیفی مربوط به وضعیت سطح تحصیلات نمونه تحقیق حاضر نشان داد که ۷،۳ درصد از نمونه آماری دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۴۱/۰۳ درصد کارشناسی و ۵۵/۲ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

به منظور پی بردن نرمال بودن داده ها، از محاسبه کشیدگی و چولگی استفاده گردید. بنابراین گفته هیر (۲۰۰۹)، برای تعیین نرمالیته داده ها از چولگی و کشیدگی استفاده شد. نتایج نشان داد که چولگی بین ۳ و ۳- و کشیدگی بین ۵ و ۵- قرار دارد. بنابراین داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند چرا که میزان کشیدگی در یکی از متغیرها (اعتبار) بیشتر از ۵ می باشد. از سوی دیگر تعداد نمونه های پژوهش نیز کمتر از ۲۰۰ نفر می باشد که خود عاملی است برای عدم استفاده از نرم افزارهای کواریانس محوری همچون Lisrel و یا AMOS. از این رو باید از نرم افزارهای واریانس محور مثل SmartPLS استفاده نمود. به منظور بررسی اهداف تحقیق حاضر از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. شکل شماره ۱ و ۲ و همچنین جدول شماره ۱ نتایج معادلات ساختاری در تحقیق حاضر را به نمایش گذاشته است.

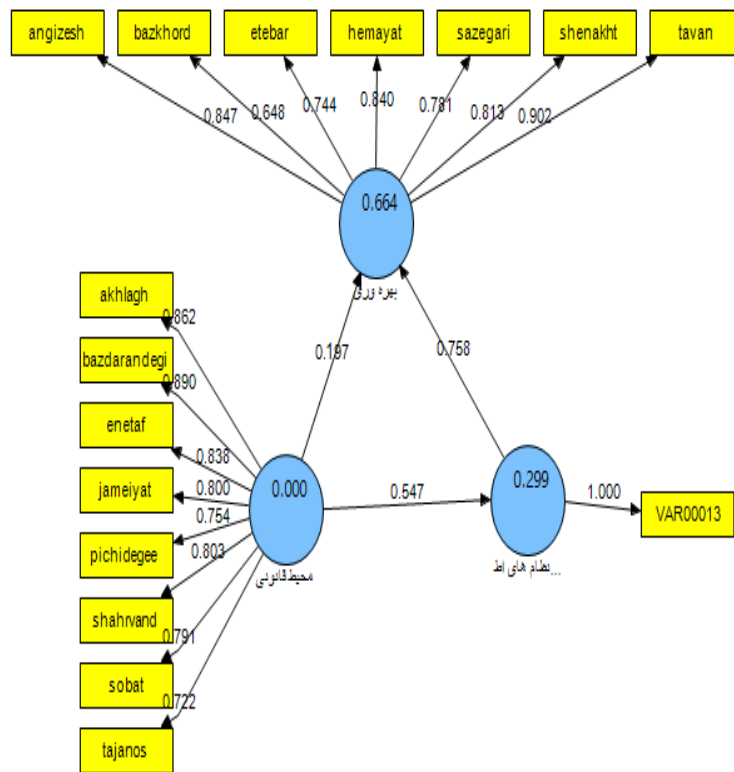
هرسی و گلداسمیت<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) و مشتمل بر ۵۳ سؤال و ۷ بعد است. ابعاد آن شامل: توان (سؤال های ۱ تا ۸)، شناخت شغل (سؤال های ۹ تا ۱۵)، حمایت سازمانی (سؤال های ۱۶ تا ۲۳)، انگیزش (سؤال های ۲۴ تا ۳۳)، بازخورد عملکرد (سؤال های ۳۴ تا ۴۳)، سازگاری محیطی (سؤال های ۴۴ تا ۴۷) و اعتبار (سؤال های ۴۸ تا ۵۳). بر این اساس پاسخ به صورت پنج گزینه ای است که طیف آن از بسیار کم تا بسیار زیاد می باشد. به منظور بررسی محیط قانونی از پرسشنامه نیک نژاد (۱۳۹۴) استفاده شد. نیک نژاد (۱۳۹۴) که جهت شناسایی شاخص های محیط قانونی منابع انسانی تدوین شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۸ گویه می باشد که به صورت: ثبات (سوالات ۱ و ۲)، شهروند گرایی (سوالات ۳ تا ۵)، اخلاق محوری (سوالات ۶ و ۷)، بازدارندگی از رفتارهای غیر حرفه ای (سوالات ۸ و ۹)، انعطاف قانون پذیر (سوالات ۱۰ و ۱۱)، تجانس (سوالات ۱۲ و ۱۳)، پیچیدگی (سوالات ۱۴ و ۱۵)، و جامعیت (سوالات ۱۶ تا ۱۸) تدوین شده است. همچنین به منظور بررسی نظام های اطلاعاتی مدیران از پرسشنامه مقیمی (۱۳۸۸) استفاده گردید. این پرسشنامه برگرفته از کتاب مقیمی (۱۳۸۸) که شامل ۱۷ گویه و در طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافقم ۵ امتیاز تا کاملاً مخالفم ۱ امتیاز) می باشد. در بخش آمار توصیفی فراوانی، درصد فراوانی، شاخص های گرایش مرکزی (میانگین و شاخص های چولگی و کشیدگی) و شاخص های پراکندگی (انحراف معیار) استفاده شد. به منظور آزمون روابط تحقیق حاضر از روش معادلات ساختاری (نرم افزار Smart PLS) استفاده شد.

### یافته های تحقیق

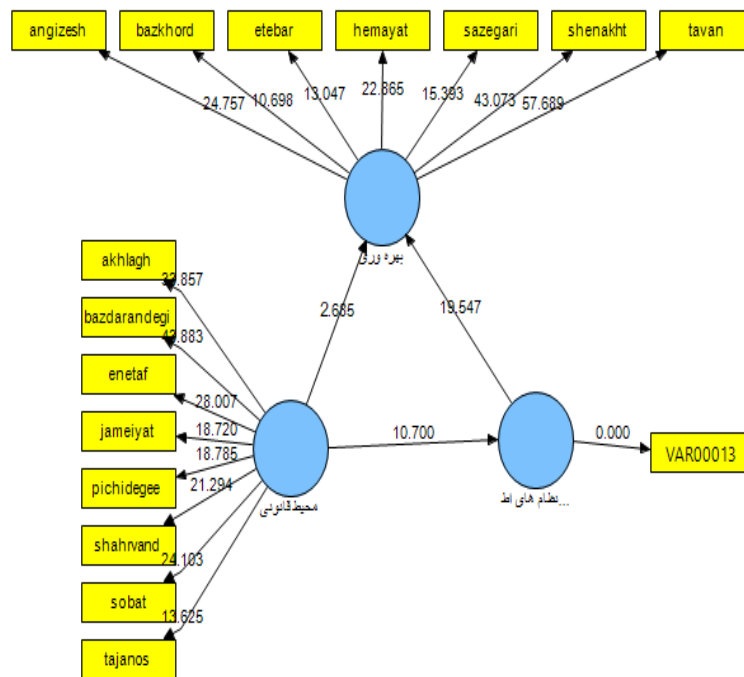
نتایج توصیفی مربوط به وضعیت سنی نمونه های آماری تحقیق حاضر نشان داد که بیانگر این است که ۱۴/۹ درصد از نمونه آماری دارای سن کمتر از ۳۰ سال، ۵۵/۹ درصد ۳۱ تا

جدول ۱. مقادیر t و تاثیر

روابط	تاثیر	T
تاثیر محیط قانونی بر بهره وری	۳،۴۲۶	۳۲،۷۱۷
تاثیر نظام های اطلاعاتی بر بهره وری	۲،۰۶۱	۳۷،۴۰۱
تاثیر محیط قانونی بر نظام های اطلاعاتی	۱،۷۵۱	۴۱،۳۸۰



شکل ۱. میزان تاثیر بین متغیرها



شکل ۲. ضرایب معنی داری t

در تفسیر این مساله می توان چنین اعلام داشت که فدراسیون های ورزشی در جهت انجام وظایف خود به طور حتم با مخاطراتی مواجه خواهند شد. محیط قانونی با ایجاد استانداردهایی در سازمان و همچنین متناسب سازی فضای سیاسی و قانونی سازمان سبب می گردد تا فدراسیون های ورزشی در محیط مطمئن تر به فعالیت بپردازند. در کشور ما محیط قانونی فدراسیون های ورزشی دستخوش تغییرات بسیاری می گردد که این مساله سبب می شود افت و خیزهای بسیاری، گریبان گیر این سازمان ها گردد. از این رو مدیریت محیط قانونی سبب می گردد تا اطلاعات و فن آوری های مناسب در فدراسیون های ورزشی مورد استفاده و بهره گیری قرار گیرد. از این رو انتظار می رود که محیط قانونی بتواند به خوبی میزان نظام های اطلاعاتی مدیریتی را پیش بینی نماید.

این مساله را نیز می بایستی مورد توجه قرار داد که محیط قانونی از طرفی می تواند سازمان را دچار مشکلات عمده ای نماید. عدم کنترل محیط قانونی سبب می گردد تا فدراسیون های ورزشی نتوانند به خوبی بر شرایط خود تسلط یابند که این مساله سبب بروز هرج و مرج در فدراسیون های ورزشی می گردد که این خود باعث می شود تا مدیران این سازمان ها، بیشتر وقت خود را در مسیر تسلط بر سازمان خود بگذارند. از این رو استفاده از نظام های اطلاعاتی مدیریتی در این شرایط در اولویت فدراسیون های ورزشی قرار نخواهد گرفت. به منظور استفاده از پتانسیل های محیط قانونی در فدراسیون های ورزشی می بایستی با افزایش تسلط مدیران این سازمان ها بر محیط قانونی خود، و کنترل آن به خوبی مسیر در جهت بهبود و افزایش نظام های اطلاعاتی و مدیریتی در فدراسیون های ورزشی هموار سازند.

نتایج همچنین تحقیق نشان داد که محیط قانونی بر بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی تاثیر گذار می باشد. در تحقیقات مختلفی به این مساله اشاره شده است. چاتاین و میردویلی (۲۰۱۷)، دازاگادو و بلو (۲۰۱۷)، دبیری و همکاران (۱۳۸۹)، جمالی و علیزاده (۱۳۹۲)، جیائو و همکاران (۲۰۱۵) و راستگو (۱۳۹۳) در تحقیق خود اشاره داشتند که محیط قانونی به نوعی بر میزان بهره وری تاثیر گذار می باشد (۵، ۶، ۷، ۱۲، ۱۴، ۲۴). به نظر می رسد که محیط قانونی می تواند بر بهره وری در سازمان ها تأثیر گذار باشد هر چند تأثیر آن بر بهره وری آن ها کمتر مورد توجه قرار گرفته است. با این توجه می توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات چاتاین و میردویلی (۲۰۱۷)، دازاگادو و بلو (۲۰۱۷)، دبیری و همکاران (۱۳۸۹)، جمالی و علیزاده (۱۳۹۲)، جیائو و همکاران (۲۰۱۵)

نتایج تحقیق نشان داد که ضریب مسیر برای محیط قانونی پیش بین مناسبی برای نظام های اطلاعاتی مدیریتی، برابر با ۰،۵۴۷ می باشد که این مقدار مثبت است و مقدار T-Value برابر با ۱۰،۷۰۰ می باشد که این مقدار از ۱،۹۶ بیشتر است و در نتیجه تاثیر گذاری محیط قانونی پیش بین مناسبی برای نظام های اطلاعاتی مدیریتی معنی دار می باشد. نتایج همچنین تحقیق نشان داد که ضریب مسیر برای محیط قانونی بر بهره وری منابع انسانی، برابر با ۰،۱۹۷ می باشد که این مقدار مثبت است و مقدار T-Value برابر با ۲،۶۸۵ می باشد که این مقدار از ۱،۹۶ بیشتر است و در نتیجه تاثیر گذاری محیط قانونی بر بهره وری منابع انسانی معنی دار می باشد. نتایج تحقیق نشان داد که ضریب مسیر برای نظام های اطلاعاتی مدیریتی بر بهره وری منابع انسانی، برابر با ۰،۷۵۸ می باشد که این مقدار مثبت است و مقدار T-Value برابر با ۵،۳۸۹ می باشد که این مقدار از ۱،۹۶ بیشتر است و در نتیجه نظام های اطلاعاتی مدیریتی بر بهره وری منابع انسانی معنی دار می باشد. به منظور بررسی بزارش مدل تحقیق از شاخص های ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، چولگی و کشیدگی، معیار AVE، مقادیر t-values، ضرایب R2، Redundancy و GOF استفاده گردید. با بررسی و تایید این شاخص ها مشخص گردید که مدل ارائه شده در تحقیق حاضر از برازش مناسبی برخوردار می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که محیط قانونی بر نظام های اطلاعاتی مدیریتی در فدراسیون های ورزشی تاثیر گذار می باشد. نتایج تحقیق حاضر در این قسمت با نتایج تحقیقات با این توجه می توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات هاورث (۲۰۱۸)، جیائو و همکاران (۲۰۱۵) و همچنین با نتایج تحقیقات نیک نژاد و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد (۱۱، ۱۴، ۱۸). اگر چه با بررسی پیشینه تحقیق می توان پی برد که پیش بینی نظام های اطلاعاتی مدیریتی از روی محیط قانونی در سازمان های ورزشی مورد اثبات قرار نگرفته است، اما اهمیت محیط قانونی سبب گردیده است تا در این تحقیقات نیز این محیط بتواند به خوبی مسیر سازمان ها و دولت ها را در جهت گسترش نظام های اطلاعاتی مدیریتی هموار نماید. لذا می تواند اهمیت و ضرورت محیط قانونی را دلیلی بر بروز این همخوانی میان تحقیق حاضر و تحقیقات هاورث (۲۰۱۸)، جیائو و همکاران (۲۰۱۵) و همچنین تحقیقات نیک نژاد و همکاران (۱۳۹۵) دانست (۱۱، ۱۴، ۱۸).

تولاندر (۲۰۱۸) همخوان می باشد (۱، ۲، ۹، ۱۶). به نظر می رسد نظام های اطلاعاتی مدیریتی سبب می گردد تا خواسته ها و نیازهای منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی تامین گردد. همچنین این نظام ها سبب می گردد تا مهارت های این افراد تقویت گردد و با برخورداری از اطلاعات مناسب در زمان های حساس به خوبی میزان بهره وری خود را افزایش دهند. از این رو می توان اظهار داشت که کارکردهای نظام های اطلاعاتی مدیریتی سبب می گردد تا میزان بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی بهبود یابد. از این رو همخوانی نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات احمدی پور و همکاران (۱۳۹۳)، اشرف نیا و حسینی (۱۳۸۶)، فوت و هالووی (۲۰۱۸)، جوهانسون و تولاندر (۲۰۱۸) را می توان به کارکردها و قابلیت های نظام های اطلاعاتی مدیریتی در سازمان ها به خصوص در فدراسیون های ورزشی ارتباط داد (۱، ۲، ۹، ۱۶).

در تفسیر و بررسی نتایج این تحقیق لازم به ذکر است که امروزه فناوری های کامپیوتری به شکل گسترده ای در فعالیت های مدیران نفوذ کرده و میتوانند بازه ای از پردازش های مرادده ای تا بررسی و تجزیه و تحلیل و حل مسایل را پوشش دهند و بطور کلی در مهمترین وظیفه یک مدیر یعنی تصمیم گیری به کمک وی بیایند. وظایف مختلفی برای مدیران یک سیستم اطلاعاتی وجود دارد که در رأس آن ها مدیران ارشد اطلاعات قرار دارند و وظیفه آن ها استراتژی فناوری کلی یک سازمان است. درواقع، اهداف فناوری و اطلاعات یک سازمان را تعیین می کنند و از برنامه ریزی لازم جهت اجرایی شدن این اهداف اطمینان حاصل می کنند. ضرورت بازنگری و رصد مستمر فرایندها در طول چرخه عمر فدراسیون های ورزشی به منظور تسهیل فرایندها و روان سازی سیستم های مدیریتی و تصمیم گیری در این فدراسیون ها ایجاد می کند تا مدیران، از سیستم های اطلاعاتی مدیریتی در این راستا استفاده نمایند. مدیران قادر هستند با کمک سیستم های اطلاعاتی مدیریتی، در هر مرحله از چرخه عمر سازمان، میزان بهره وری و رشد سازمانی را به دقت تحت نظارت و کنترل داشته باشند. کاربرد سیستم های اطلاعاتی مدیریتی در سازمان موجب ارتقاء سطح کیفی و کمی داده ها و تسهیل در فرایند تبدیل داده به اطلاعات و در نهایت بهبود استقرار مدیریت دانش و به حداکثر رساندن بهره وری در تصمیم گیری های سازمانی می گردد. از این رو وجود نظام های اطلاعاتی مدیریتی سبب می گردد تا تصمیم گیری های مدیران در فدراسیون های ورزشی با دقت بیشتری انجام گیرد که این مساله به خوبی سبب افزایش میزان بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی خواهد گردید.

راستگو (۱۳۹۳) همخوان می باشد (۵، ۶، ۷، ۱۲، ۱۴، ۲۴). به نظر می رسد اهمیت محیط قانونی و اثرگذاری که این محیط بر فضای کلی سازمان ها دارد و تاثیرگذاری که محیط قانونی بر روند فعالیت ها و عملکردها در سازمان ها برجا می گذارد، سبب گردیده است تا این محیط به خوبی سبب بهبود بهره وری منابع انسانی گردد. از این رو می توان همخوانی نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات چاتاین و میردویلی (۲۰۱۷)، دازاگادو و بلو (۲۰۱۷)، دبیری و همکاران (۱۳۸۹)، جمالی و علیزاده (۱۳۹۲)، جیائو و همکاران (۲۰۱۵) و راستگو (۱۳۹۳) را به قابلیت های بالا و نفوذ پذیری فراوان محیط قانونی در سازمان ها ارتباط دارد (۵، ۶، ۷، ۱۲، ۱۴، ۲۴).

در تفسیر این مساله لازم به ذکر است که مهمترین چالشی که امروزه در مدیریت منابع انسانی مطرح است، چگونگی ایجاد هماهنگی، یک پارچگی و انسجام بین زیرسیستم های منابع انسانی مانند برنامه ریزی و کارمندیابی، آزمون و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، روابط با کارکنان و سلامت و ایمنی از یک سو و برقراری هماهنگی و انسجام بین سیستم منابع انسانی با سایر سیستم های عملیاتی آن از سوی دیگر می باشد. فضای قانونی با ایجاد شرایط مناسب، می تواند مسیر را در جهت بهبود بهره وری منابع انسانی به وجود آورد. مدیران فدراسیون های ورزشی با شناسایی محیط قانونی خود، می تواند الزامات و رویه ها را در سازمان خود به خوبی شناسایی نمایند. محیط قانونی می تواند تمامی حوزه ها و ابعاد مدیریتی در فدراسیون های ورزشی را تحت شعاع خود قرار دهد. از این رو گسترش آگاهی نسبت به محیط قانونی و بهبود کارکردهای آن سبب می گردد تا استانداردها و شرایط ویژه ای بر فدراسیون های ورزشی به وجود آید. همچنین این محیط می تواند به خوبی مسیر ارتقای بهره وری منابع انسانی را به واسطه تاثیرگذاری بر نیروهای انسانی و ایجاد شرایطی در جهت بهبود فعالیت ها و عملکرد آنان به وجود آورد.

نتایج تحقیق نشان داد که نظام های اطلاعاتی مدیریتی بر بهره وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی تاثیرگذار می باشد. در تحقیقات مختلفی به بررسی میزان پیش بینی بهره وری منابع انسانی از روی نظام های اطلاعاتی مدیریتی پرداخته اند. احمدی پور و همکاران (۱۳۹۳)، اشرف نیا و حسینی (۱۳۸۶)، فوت و هالووی (۲۰۱۸)، جوهانسون و تولاندر (۲۰۱۸) در تحقیق خود اشاره داشتند که نظام اطلاعاتی مدیریتی می تواند بر میزان بهره وری منابع انسانی تاثیرگذار باشد. (۱، ۲، ۹، ۱۶).

با این توجه می توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات احمدی پور و همکاران (۱۳۹۳)، اشرف نیا و حسینی (۱۳۸۶)، فوت و هالووی (۲۰۱۸)، جوهانسون و



## منابع

1. Ahmadi poor S, Rezaee F, Yavarzadeh M. The Effect of Influence of Management Information System on Productivity in Organizations. Third Annual National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan, Academic and Professional Association of Golestan Managers and Consumers, 2014. Ali Abad Katoul Islamic Azad University. [Persian]
2. AsharaghNia A, Hossini M. Productivity in Iranian Health System, 5th National Conference on Industrial Engineering, Tehran, Iran Engineering Society, 2007. Iran University of Science and Technology. [Persian]
3. Bamford D, Chatziaslan E. Vague notions of performance and productivity”, International Journal of Productivity and Performance Management. 2005; 58(8). 727-747.
4. BOUVATIER V, LEPETIT L, STROBEL F. Bank income smoothing, ownership concentration and the regulatory environment. Journal of Banking & Finance, 2014, 41: 253-270.
5. Chatain O, Meyer-Doyle P. Alleviating managerial dilemmas in human-capital-intensive firms through incentives: Evidence from M&A legal advisors. Strategic Management Journal, 2017, 38(2), 232-254.
6. DÃaz-Aguado M, Bello V. Application of eco-efficiency in a coal-burning power plant benefitting both the environment and citizens: Design of a â city water heatingâ system. Applied energy. 2017; 5, 14-21.
7. Dabiri F, Riazi B, Khorasani N, Homayoni M. Investigating some of the legal challenges of the four areas under the management of the environmental organization in Guilan province, Natural Resources Science and Technology. 2010; 5(3), 101-114. [Persian]
8. Eydi H, Ramzani Nezhad R, Yosefi B, Sajadi S. Investigating the Organizational Effectiveness of Selected Sports Federations of Iran. Research in sport management and motor behavior. 2011;2(4), 119-134. [Persian]
9. Foote A, Halawi, A. Knowledge Management Models within Information Technology Projects. Journal of Computer Information Systems, 2018, 58(1), 89-97.
10. GOODERHAM P, NORDHAUG O. One European model of HRM? Cranet empirical contributions. Human Resource Management Review, 2011, 21.1: 27-36.
11. Haworth B. Implications of volunteered geographic information for disaster management and GIScience: A more complex world of volunteered geography. Annals of the American Association of Geographers, 2018, 108(1), 226-240.
12. Jamali J, Alizadeh M. A look at the legal status of the Environmental Protection Agency in the management of the waste management law of the country, the second international conference on waste management and biomass, 2013. Tehran, Tehran University of Technology, the Institute of Management Services of Cimatin. [Persian]
13. JANKOWSKI P. Towards participatory geographic information systems for community-based environmental decision making. Journal of environmental management, 2009, 90.6: 1966-1971.

14. JIAO H, KOO C, CUI Y. Legal environment, government effectiveness and firms' innovation in China: Examining the moderating influence of government ownership. *Technological Forecasting and Social Change*, 2015, 96: 15-24.
15. JIMÉNEZ D, SANZ R. Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of business research*, 2011, 64.4: 408-417.
16. Johansson M, Thollander P. A review of barriers to and driving forces for improved energy efficiency in Swedish industry—recommendations for successful in-house energy management. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 2018, 82, 618-628.
17. KIRKBESOGLU E. Strategic reactions of organizations to legal environment: A typology for industries in the process of institutionalization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2011, 24: 1322-1328.
18. Nik Nezhad M. The impact of the legal environment and the law of state service on the effectiveness of strategic management of the Ministry of the Interior, PhD thesis, 2016; Allameh Tabataba'i University. [Persian]
19. Obrien J, Marakas, G. *Introduction to information system* New York. 2007; McGraw-Hill.
20. PAUL R. *Challenges to information systems: time to change*. 2007.
21. Portuese A, Gough O, Tanega J. The principle of legal certainty as a principle of economic efficiency. *European Journal of Law and Economics*, 2017, 44(1), 131-156.
22. Sheikhi H. The study of the productivity of individuals and the rank and file and the factors affecting it in achieving it at the headquarters of NAJA. 2009. Master's Degree, Department of Law Sciences, Faculty of Science and Technology, Office and Support. [Persian]
23. Shirazi A, Lajevardi S, Lajevardi M. Characteristics of the role of human resource productivity policies, *Strategic management studies*, 2013; 14, 75-104. [Persian]
24. Rastgo S. *Investigating Factors Affecting Manpower Productivity in Sports Federations*. Master thesis, 2014; Birjand University. Faculty of Physical Education and Sport Sciences. [Persian]
25. Ulgen H, Mirze, S. *Strategic Management in Organizations*, Literatur Pub. 2004, No: 13, 3. Baskı, Dstanbul.