



### بررسی نقش برون سپاری فعالیت ها در جهت بهبود عملکرد با استفاده از متغیر میانجی انعطاف پذیری در

#### ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره)

مهران مولوی<sup>۱\*</sup>، حسین خضری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد (dr-molavi1967@yahoo.com)

<sup>۲</sup> دانش آموخته ی رشته ی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

#### چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی نقش برون سپاری فعالیت ها در جهت بهبود عملکرد با استفاده از متغیر میانجی انعطاف پذیری در پذیرش ۰/۸۸ بدست آمد. پرسشنامه های جمع آوری شده بوسیله روش تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که برون سپاری فعالیت ها بر روی عملکرد با در نظر گرفتن نقش میانجی انعطاف پذیری در کمیته امداد خمینی (ره) استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

**واژگان کلیدی:** برون سپاری، عملکرد، انعطاف پذیری.

#### ۱- مقدمه

عملکرد شغلی کارکنان، از آنجا که به صورت مستقیم و غیر مستقیم، با افزایش بهره وری و کارایی سازمان و در نتیجه موفقیت سازمان در ارتباط است، همواره مورد توجه مدیران و مسولان سازمان ها بوده است. به همین منظور، افزایش و ارتقاء عملکرد

کمیته امداد امام خمینی، با هدف یاری نمودن محرومان و مستضعفان، امداد درماندگان و آسیب دیدگان و خودکفا کردن محرومان تشکیل یافته است. لذا داشتن کارکنان با عملکرد شغلی بالا کمک شایانی به تحقق اهداف سازمانی این نهاد می کند. بنابراین در این تحقیق به بررسی بررسی نقش برون سپاری فعالیت ها در جهت بهبود عملکرد با استفاده از متغیر میانجی انعطاف پذیری در ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان آذربایجان غربی پرداخته می شود.

#### ۲- بیان مساله

افزایش رواج برون سپاری هم اکنون در مرکز استراتژیک اغلب سازمان ها قرار گرفته است. سازمان ها به دلیل اینکه تعداد زیادی از فعالیت های خود را به طرفین قرارداد و شرکایشان انتقال می دهند، مرزهایشان منقبض و بدنه کارکنان مرکزی درون سازمان که شایستگی کاری دارند و می توانند روی فعالیت هایی تمرکز کنند که بیشتر استراتژیک و دارای ارزش افزوده اند، کوچک تر می شوند. در این صورت به تدریج به یک

ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) بود. روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان آذربایجان غربی بود که تعداد آنها ۴۳۶ نفر می باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۴ نفر برآورد شد و به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بود. بدین منظور برای سنجش برون سپاری از پرسشنامه رهنورد و خانوند (۱۳۸۷)، برای سنجش انعطاف پذیری منابع انسانی از پرسشنامه بلتران مارتین و همکاران (۲۰۰۶) و برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه ماسلی (۲۰۰۸) استفاده می شود. روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تنی چند از اساتید مدیریت تایید شد. و پایایی پرسشنامه ها توسط آلفای کرونباخ تایید شد که برای پرسشنامه های برون سپاری ۰/۸۹ و عملکرد ۰/۸۵ و انعطاف

شغلی کارکنان، هر ساله بخشی از برنامه ریزی ها و بودجه های تخصیصی را چه در سطح کلان کشوری و چه در سطح سازمان ها به خود اختصاص می دهد. هریک از محققان و صاحب نظران، با توجه به تخصص و دیدگاه های نظری خود دلایل و عوامل مختلفی را در این ارتباط دخیل دانسته و راهکارهایی نیز برای افزایش و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان، پیشنهاد می دهند.

همچنین، سازمانها در محیط رقابتی و غیرقابل پیش بینی امروزی، نیازمند سازگاری با محیط خود می باشند و انعطاف پذیری منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین جنبه های انعطاف پذیری سازمانی بر سازگاری و ویژگی های کارکنان نظیر: دانش، مهارتها، و رفتارها با شرایط محیطی در حال تغییر، متمرکز شده است. لذا می توان گفت که داشتن کارکنان دارای انعطاف پذیری بالا به بهبود عملکرد شغلی آنان کمک می کند. همچنین به نظر می رسد یکی از راه های منعطف نمودن نیروی انسانی و بهبود عملکرد شغلی آنان، برون سپاری فعالیت ها باشد.