

## بررسی رابطه مدیریت عملکرد بالا با بطالت اجتماعی (مطالعه موردی: اداره برق شهرستان ممسنی)

فرشید انصاری<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۶/۲۵

### چکیده

سیستم‌های کاری با عملکرد بالا می‌تواند در سازمان جز برنامه اول مدیران قرار گیرد. اگر سازمان خواهان مدیریت خوب منابع انسانی است باید به عملکرد کارکنان توجه داشته باشد. تبعات منفی بطالت اجتماعی برای سازمان بسیار گسترده است؛ که این عملکرد سازمان را تهدید می‌کند. در واقع بطالت مترادف با عملکرد پایین در سازمان می‌باشد. از دست رفتن منابع انسانی و در پی آن سرمایه مالی، نداشتن برنامه‌ریزی راهبردی برای منابع انسانی به‌عنوان مزیت رقابتی و نبود انسجام و هماهنگی بین زیرسیستم‌های منابع انسانی خواهد شد. در این مقاله داده‌ها با استفاده از نرم افزار smart pls 23 تحلیل داده‌ها پرداختیم و به نتایج درخور توجه دست یافته‌ایم. با توجه به پذیرش فرضیات این نتیجه حاصل شد که عملکرد بالا با بطالت اجتماعی رابطه مستقیم و معنادار دارد. عملکرد بالا نشان از عدم بطالت در سازمان می‌باشد.

### واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، سیستم کاری، بطالت اجتماعی، بهره‌وری.

۱. کارشناس ارشد مدیریتی دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، اصفهان، ایران (Ansarifarshidd@yahoo.com)