

رابطه مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد در کارایی فدراسیون‌های ورزشی

سیمین اسکندری دستگیری^۱، علی محمد امیرتاش^{۲*}، علی محمد صفانیا^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.

۲. استاد گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.

۳. استاد گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.

تاریخ دریافت: (۹۵/۱۰/۰۷) تاریخ پذیرش: (۹۶/۰۳/۰۸)

The Study of Performance Components Evaluation in Efficiency of Sport Federations

S. Skandari Dastgiri¹, A. M. Amirtash^{2*}, A. M. Safania³

1. Ph.D. Candidate in Sport Management and Planning, Department of Physical Education, Sport Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran.

2. Professor of Physical Education Department, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran.

3. Professor of Physical Education Department, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran.

Received: (27/Dec/2016) Accepted: (29/May/2017)

چکیده

Abstract

This paper aims to study the effect of performance components evaluation as input on the efficiency of Iranian Selected sport Federations. The research method was Descriptive – survey. The statistical population consists of 14 Iranian selected sport federations with their managers and directors. Researcher developed questionnaire with 38 questions was used to collect data. Corrbachs Alfa coefficient was used to test the reliability of the questionnaire ($\alpha = 81\%$). X_1 Variables considered as first Input included Financial component, X_2 , as second Input included Human Resources and Organizational Structure, X_3 , as third Input included management and Innovation Organizational Culture. Also Y_1 Variables considered as first Output included Management component, and Y_2 , as second Output included financial component. Factor Analyses with a Multiple Regression and Pearson Correlation was used to analysis the data.

Results: the results multiple regression show that, the correlation between variable X_2 and Y_1 was 62% (38% coefficient of determination). The correlation between variable X_2 and Y_2 was 92% (85% coefficient of determination). The standard coefficient regression show that, X_2 was important prognosis for the Y_1 and has a higher weight. X_2 has more relevant whit Y_1 and Y_2 . Generally, the relationship between independent variable and dependent variable was significant ($0.05 < p$). Finally, X_2 plays a significant role to improve federations performance as an output shaft.

Keywords

Components, Evaluation performance, Organizational Efficiency.

هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد در کارایی فدراسیون‌های ورزشی بود. روش تحقیق توصیفی – همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق ۱۴ فدراسیون منتخب ورزشی بود که ۱۱۲ نفر از مدیران و رؤسای فدراسیون‌ها به عنوان نمونه آماری در تحقیق شرکت کردند. پایایی پرسش-نامه با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۸۱٪ محاسبه شد. متغیر X_1 ورودی اول شامل مؤلفه منابع مالی فدراسیون، متغیر X_2 ورودی دوم شامل منابع انسانی و ساختار سازمانی و X_3 ورودی سوم که شامل مؤلفه‌های مدیریت، نوآوری و فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شدند. همچنین برخی از شاخص‌های مؤلفه مدیریت و منابع مالی، به ترتیب متغیر خروجی Y_1 و Y_2 در نظر گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون چندگانه و همبستگی پیرسون استفاده شد. همبستگی چندگانه متغیر X_2 با متغیر Y_1 ۰/۶۲ است و ضریب تعیین ۳۸ درصد نشان‌دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_1 از روی مؤلفه X_2 است. همچنین همبستگی چندگانه متغیر X_2 با متغیر Y_2 ۰/۹۲ است و ضریب تعیین ۸۵ درصد نشان‌دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_2 از روی مؤلفه X_2 است. نتایج نشان می‌دهد برای مؤلفه Y_1 ، X_2 پیش‌بینی‌کننده مهم‌تری است و از وزن b بالاتری برخوردار است و X_2 ارتباط بیشتری با مؤلفه‌های Y_1 و Y_2 دارد. در مجموع رابطه مؤلفه مستقل پژوهش با متغیر وابسته معنی‌دار است ($p < 0.05$). در نهایت می‌توان گفت که متغیر X_2 بر روی بهبود عملکرد فدراسیون‌ها به لحاظ خروجی محور نقش بسزایی را ایفا می‌کند.

کلید واژه‌ها

ارزیابی عملکرد، مؤلفه‌ها، کارایی سازمانی.

مقدمه

به منظور درک صحیح هر پدیده با موضوع، لازم است آن پدیده تعریف گردد تا برداشت و فهم مشترکی حاصل گردد. اگر چه ارزیابی عملکرد یکی از پیچیده‌ترین مفاهیم در سازمان هاست که شاید روزی فرا نرسد تا بتوان از آن تعریفی ارائه نمود که مورد قبول همگان واقع شود اما تعاریف متعددی از ارزیابی عملکرد با دیدگاه‌های مختلف ارائه شده است که هر یک جنبه‌ای از آن را مورد تأکید قرار داده‌اند. (حیدری نژاد، ۱۳۸۳) به‌طور کلی نظام ارزیابی عملکرد، فرایند نظام‌مند سنجش و اندازه‌گیری و مقایسه میزان و نحوه دستیابی به وضعیت مطلوب، با معیارها، نگرش، حوزه تحت پوشش، شاخص و دوره زمانی معین، با هدف بازنگری، اصلاح و بهبود مستمر آن است. (لوستائوس، ۱۳۸۵). شاخص‌ها نمایانگر واقعیت‌های موجود در عرصه فعالیت‌های یک سازمان هستند و در نظام مدیریت ابزاری کارآمد برای ارزیابی کارایی برنامه‌ها و فعالیت‌ها می‌باشند و از طریق آن‌ها می‌توان از حصول به اهداف از پیش تعیین شده آگاهی یافت. توجه عمیق به شاخص‌های عملکردی در شناسایی و درک بهتر خلاءها، نارسایی‌ها، کمبودها و در بهبود برنامه از جهت کمی و کیفی کمک شایانی می‌کند. ارزیابی عملکرد از راه تعیین معیارها و جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به تصمیمات مدیر در خصوص عملکرد سازمان، مقایسه اطلاعات با معیارهای عملکرد، گزارش‌دهی، اطلاع‌رسانی و بررسی و توسعه مداوم این فرایندها کمک می‌کند. (فانگ، ۲۰۰۳) در واقع، مقایسه‌ای است بین آنچه وجود دارد و آنچه مطلوب است. برای نیل به این اهداف، تعیین شاخص‌های ارزیابی و اینکه کدام یک بیشترین تأثیر را در روند رو به رشد سازمان دارند در اولویت قرار دارند. شاخص‌ها نمایانگر واقعیت‌های موجود در عرصه فعالیت‌های یک سازمان هستند و در نظام مدیریت ابزاری کارآمد برای ارزیابی کارایی برنامه‌ها و فعالیت‌ها می‌باشند و از طریق آن‌ها می‌توان از حصول به اهداف از پیش تعیین شده آگاهی یافت. توجه عمیق به شاخص‌های عملکردی در شناسایی و درک بهتر خلاءها، نارسایی‌ها، کمبودها و در بهبود برنامه از جهت کمی و کیفی کمک شایانی می‌کند. (فانگ، ۲۰۰۳)

استفاده از ملاک‌ها و اصولی که خصوصیات کیفی را در قالب کمیّت بیان کرده و آن‌ها را قابل بررسی و ارزیابی می‌کند، شاخص نام دارد. شاخص‌ها معمولاً از نگرش‌ها، نظریه‌ها و یا موقت‌ها سرچشمه می‌گیرد. شاخص، یکی از ابزارهایی است که اغلب در ارزیابی مورد استفاده قرار می‌گیرد و نقش مهمی

در اصلاح عملکرد نظام مورد ارزیابی دارد. نصیری و همکاران (۱۳۸۸). شاخص‌ها مسیر حرکت سازمان‌ها را برای رسیدن به اهداف مشخص می‌کند. نگاه اول در تدوین شاخص‌ها متوجه چشم‌انداز و مأموریت و اهداف کلان، راهبردهای بلند مدت و کوتاه مدت و برنامه‌های عملیاتی و به فعالیت‌های اصلی متمرکز می‌شود. منابع احصاء و اقتباس برای تدوین شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی، قوانین و مصوبات مجلس و هیأت دولت و برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و همچنین چشم‌انداز بیست ساله کشور و استراتژی توسعه کشور است.

شناسایی معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد از اساسی-ترین گام‌هایی است که باید در ارزیابی عملکرد طی شود برای این منظور با بررسی پیشینه تحقیقات از شاخص‌های اولیه ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی در ۶ سنج (مدیریت منابع انسانی، ساختار سازمانی، مالی، نوآوری، مدیریت، فرهنگ سازمانی) و ۳۷ شاخص که شناسایی شده است، در این تحقیق استفاده خواهد شد. برای دستیابی به ادبیات پژوهشی در مورد ابعاد فوق‌الذکر در ابتدا مطالعه وسیع و عمیقی از منابع اطلاعاتی پیشنهادی در کتاب‌های روش تحقیق شامل کتاب‌ها، مجلات، مجموعه مقالات همایش‌ها، شبکه اینترنت اعم از داخلی و خارجی صورت گرفت و در طول مطالعه محقق در کارگاه‌های آموزشی و نمایشگاه‌های مرتبط با موضوع تحقیق که وجود داشت بر حسب نیاز شرکت نمود.

مدیریت منابع انسانی طراحی، توسعه و اجرای نظام مدیریتی برای استخدام، آموزش، ارتقاء، پاداش، و ارزشیابی را مدیریت منابع انسانی گویند، هدف اصلی مدیریت منابع انسانی ایجاد یک سازمان با نیروی کار راضی و اثربخش است. (اسلاک، ۱۹۹۷). ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌های است که به وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها، ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و کارهای اعضا را کنترل کنند. ساختار سازمانی تعیین کننده روابط رسمی و نشان دهنده سطوحی است که در سلسله مراتب اداری وجود دارد و حیطة کنترل مدیران را مشخص می‌کند. مدیریت مالی دربرگیرنده چگونگی افزایش سرمایه (تأمین مالی) و نحوه تخصیص آن است (به عنوان مثال بودجه‌بندی سرمایه‌ای). این امر تنها مختص بودجه‌بندی منابع بلند مدت نیست؛ بلکه منابع کوتاه مدت مانند دارایی‌های جاری را نیز در بر می‌گیرد. همچنین با سیاست توزیع سود سهامداران نیز مرتبط است. منظور از نوآوری خلاقیت متجلی شده و به مرحله عمل رسیده است، به عبارت دیگر نوآوری یعنی اندیشه خلاق تحقق یافته؛

شاخص‌ها و استانداردهای ارزیابی باید تا حد امکان منطقی، عینی و قابل قبول باشد. شاخص‌های ارزیابی باید توانایی تبیین الگوهای رفتاری مورد نظر را دارا باشد سیستم ارزیابی عملکرد باید دارای شاخص‌های متوازن باشد (جعفری، ۱۳۸۸).

روش شناسی پژوهش

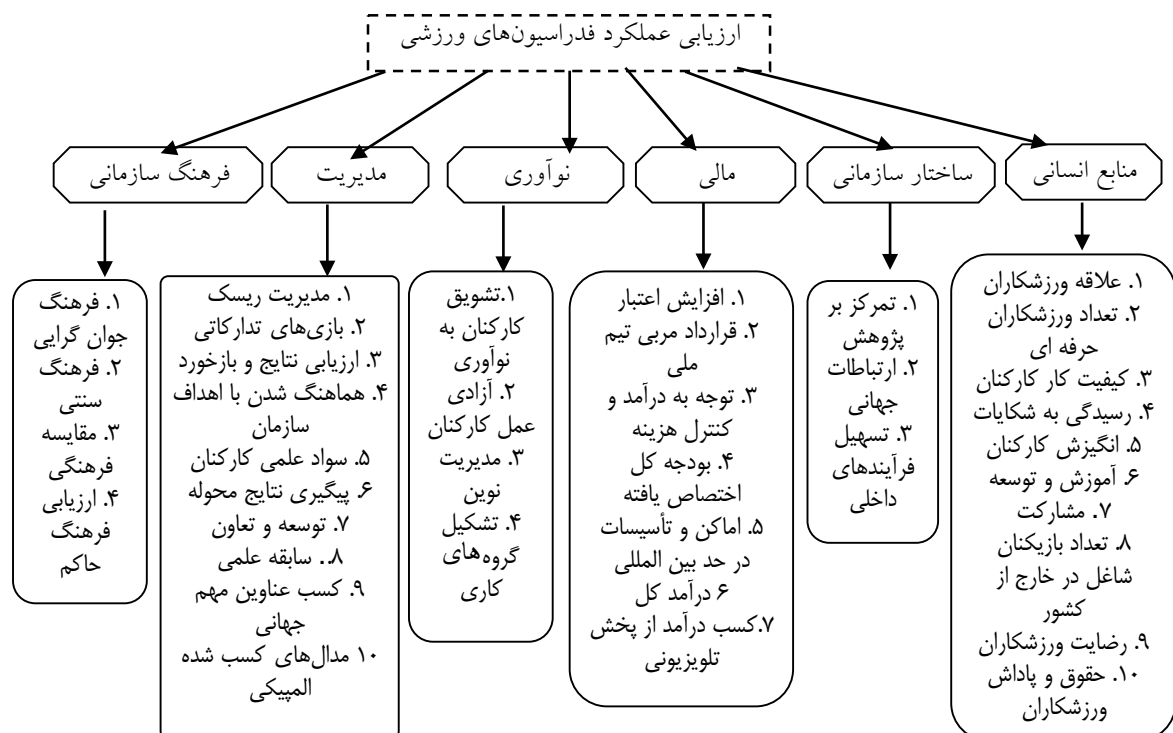
با بررسی ادبیات مربوط در خصوص انواع روش تحقیق، روشی که این تحقیق از آن بهره برده است، از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت میدانی و به شرحی که پس از این خواهد آمد اجرا شد. این تحقیق به لحاظ هدف (سرمد، ۱۳۸۹) یا جهت‌گیری کلی (دانایی فرد، ۱۳۸۲) از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. که در نهایت یافته‌های تحقیق کارایی فدراسیون‌ها را مشخص کرد. و سپس بر اساس آن دسته از یافته‌های تحقیق که می‌تواند جنبه کاربردی داشته باشد پیشنهادهایی در خصوص بهبود عملکرد فدراسیون‌های ورزشی ارائه شد.

شناسایی معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد از اساسی - ترین گام‌هایی است که باید در ارزیابی عملکرد طی شود برای این منظور با بررسی پیشینه پژوهش‌ها از شاخص‌های اولیه ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی در ۶ سنج (مدیریت منابع انسانی، ساختار سازمانی، مالی، نوآوری، مدیریت، فرهنگ سازمانی) و ۳۷ شاخص که شناسایی شده است، در این تحقیق استفاده شد.

نوآوری همانا ارائه محصول، فرایند و خدمات جدید به بازار است؛ نوآوری به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است (کریمی، ۱۳۸۵). مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی سازماندهی بسیج منابع و امکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزیابی مورد قبول صورت می‌گیرد (بحرالعلوم، ۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی به مجموعه مختصات یا ویژگی‌های کلیدی تشکیل دهنده ارزش‌های سازمانی اطلاق می‌شود (رایینز، ۱۹۸۹)

نظام ارزیابی به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف و راهبردهای سازمان به کار می‌رود. به عبارت دیگر چنانچه در نظر باشد حرکت به سمت تحقق اهداف سازمان نهادینه شود، مؤثرترین روش برای استقرار رفتارهای معطوف به تحقق اهداف سازمان، تدوین آن رفتارها در قالب شاخص‌های ارزیابی عملکرد است. بنابراین سیستم‌های ارزیابی عملکرد باید از اهداف استراتژیک نشأت گرفته و از آن‌ها پشتیبانی نماید. در غیر این صورت این سیستم ممکن است فعالیت‌هایی را پشتیبانی کند که اثر معکوس بر اهداف استراتژیک بگذارد. به علاوه باید به این نکته توجه کرد که اگر در طول زمان استراتژی‌ها تغییر یابند، برخی شاخص‌های عملکرد نیز تغییر خواهند کرد (کوبین، ۱۹۸۳)

در نتیجه نیاز به انعطاف‌پذیری در این سیستم‌ها احساس می‌شود تا بتوان از این طریق اطمینان حاصل نمود که سیستم ارزیابی عملکرد همیشه با اهداف سازمان سازگار است. بنابراین



شکل ۱. تقسیم بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های تحقیق

استفاده شد.

نتایج و یافته‌های پژوهش

در این بخش به بررسی ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته بر اساس همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه پرداخته شده است.

تعریف ورودی‌ها و خروجی‌های تحقیق

در این تحقیق متغیر X_1 به عنوان ورودی اول که شامل مؤلفه منابع مالی فدراسیون می‌باشد. متغیر X_2 به عنوان ورودی دوم که شامل منابع انسانی و ساختار سازمانی در نظر گرفته شده‌اند و X_3 ورودی سوم که شامل مؤلفه‌های مدیریت، نوآوری و فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شدند.

همچنین برخی از سوالات مؤلفه‌های مدیریت و منابع مالی، به ترتیب به عنوان متغیر Y_1 و Y_2 در نظر گرفته شد.

۱-۱-۴ میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های تحقیق

جامعه آماری فدراسیون‌های منتخب ورزشی ایران می‌باشد. برای دستیابی به اطلاعات فدراسیون، ۱۱۲ نفر از کارکنان و مدیران و رؤسای فدراسیون‌ها به پرسش‌نامه پاسخ دادند. با توجه به اینکه تعداد فدراسیون‌های ورزشی زیاد بوده، فدراسیون‌های ورزشی که از لحاظ فاکتور مدال آور بودن و در رتبه برتر قرار دارند به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. (با استناد به مدارکی که از سازمان تربیت بدنی و کمیته ملی المپیک تهیه شد این رشته‌های ورزشی به شرح زیر انتخاب شدند: ۱. کشتی، ۲. کواندو، ۳. جودو، ۴. وزنه برداری، ۵. کاراته، ۶. دو و میدانی، ۷. والیبال، ۸. ووشو، ۹. فوتبال، ۱۰. بوکس، ۱۱. بسکتبال، ۱۲. شنا، ۱۳. ژیمناستیک، ۱۴. تیراندازی). از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفدار استفاده شد. از پرسش‌نامه محقق ساخته با ۳۸ سؤال برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. روایی صوری و محتوایی آن را ۱۰ نفر از خبرگان و اساتید و دانشجویان دکتری تأیید کردند. و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۸۱٪ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل آماری از رگرسیون چندگانه و همبستگی پیرسون

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش برای افراد پاسخ دهنده بر اساس نوع فدراسیون

فدراسیون	متغیر مستقل					متغیر وابسته	
	X_1	X_2	X_3	Y_1	Y_2		
والیبال	۵,۹۳	۵,۶۰	۵,۴۶	۶	۵		
وزنه برداری	۷,۷۵	۵,۸۰	۵,۸۶	۳	۸		
جودو	۴,۹۰	۶,۸۰	۶,۴۰	۰,۲۵	۵		
تیراندازی	۴	۷	۶,۴	۱	۵		
کشتی	۵,۲۰	۵,۸۰	۷,۲۰	۴,۷۵	۷		
ووشو	۴,۳	۷,۳	۵,۸	۰,۷۵	۶		
بسکتبال	۵,۲۵	۵,۶۰	۶,۴۰	۰,۷۵	۴		
دو و میدانی	۳,۸۱	۶	۵,۶۰	۲,۱	۴		
کاراته	۵,۷۵	۵,۶۰	۶,۴۰	۳	۵		
فوتبال	۷,۳۷	۵,۶۰	۵,۳۰	۲,۸۷	۸		
تکواندو	۵,۳۱	۵,۸۰	۵,۰۶	۴,۲۵	۶		
ژیمناستیک	۴,۶۰	۶,۶۰	۶	۰,۲۵	۴		
بوکس	۴,۰۶	۵,۴۰	۵,۷۳	۰,۵۰	۳		
شنا	۷,۸۷	۷	۷,۱۳	۰,۲۵	۴,۵۰		

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد کل متغیرهای پژوهش برای افراد پاسخ دهنده

فدراسیون	متغیر مستقل					متغیر وابسته	
	X_1	X_2	X_3	Y_1	Y_2		
کل	۵,۴۳	۶,۱۳	۶,۰۵	۲,۱۲	۱,۸۹		
	S.D	S.D	S.D	میانگین	میانگین		
	۱,۳۶	۰,۶۵	۰,۶۳	۰,۵۰	۰,۳۲		
	S.D	S.D	S.D	میانگین	میانگین		
	۱,۳۶	۰,۶۵	۰,۶۳	۰,۵۰	۰,۳۲		

۴-۱-۲ همبستگی بین متغیرها

با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده در جدول (۷) که برابر $p < 0,001$ و مقایسه آن با میزان خطای مجاز $0/01$ با اطمینان ۹۹ درصد فرض H_1 تأیید شد یعنی بین متغیرهای مستقل پژوهش با متغیرهای وابسته، از نظر آماری ارتباط معنی‌داری وجود دارد، با توجه به مقادیر به دست آمده مشخص شد که بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش ارتباط مثبت و مؤثری وجود دارد. که در میان متغیرهای مستقل پژوهش متغیر X_2 تأثیر بالاتری برای هر دو متغیر وابسته داشت، به عبارتی متغیر X_2 باعث بهبود عملکرد فدراسیون‌ها می‌گردد. همانگونه که در جدول (۴) نشان داده شده است، متغیرهای مستقل پیش‌بینی کننده خوبی برای عملکرد فدراسیون‌ها هستند. مقدار همبستگی چندگانه (R) متغیر X_1 با متغیر Y_1 $0/60$ است و ضریب تعیین ۳۶ درصد نشان دهنده

مقدار قابل تبیین واریانس Y_1 از روی مؤلفه X_1 است. متغیر X_2 با متغیر Y_1 $0/62$ است و ضریب تعیین ۳۸ درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_1 از روی مؤلفه X_2 است. متغیر X_3 با متغیر Y_1 $0/58$ است و ضریب تعیین ۳۳ درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_1 از روی مؤلفه X_3 است. همچنین مقدار همبستگی چندگانه (R) متغیر X_1 با متغیر Y_2 $0/81$ است و ضریب تعیین ۶۶ درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_2 از روی مؤلفه X_1 است. متغیر X_2 با متغیر Y_2 $0/92$ است و ضریب تعیین ۸۵ درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_2 از روی مؤلفه X_2 است. متغیر X_3 با متغیر Y_2 $0/77$ است و ضریب تعیین ۵۷ درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_2 از روی مؤلفه X_3 است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته

		شاخص متغیرها		
		X_3	X_2	X_1
Y_1	ضریب همبستگی پیرسون (r)	۰,۲۸	۰,۴۱	۰,۳۰
	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰
Y_2	ضریب همبستگی پیرسون (r)	۰,۳۹	۰,۵۳	۰,۴۴
	Sig	۰,۰۲	۰,۰۳۲	۰,۰۰۱

جدول ۴. نتایج مدل رگرسیون به ازای رابطه متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته $p < 0/001$

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R^2	R^2 تعدیل شده	خطا استاندارد برآورد	F	sig
X_1		۰,۶۰	۰,۳۶	۰,۳۱	۱,۳۲۱۶۵	۲۸,۳۲	۰,۰۰۱
X_2	Y_1	۰,۶۲	۰,۳۸	۰,۳۷	۰,۸۵۱۳۳	۱۶,۶۳۲	۰,۰۰۱
X_3		۰,۵۸	۰,۳۳	۰,۳۱	۱,۱۸۵۶۶	۵۲,۳۰	۰,۰۰۰
X_1		۰,۸۱	۰,۶۵	۰,۶۶	۱,۵۵۴۸۶	۲۲,۰۹	۰,۰۲۲
X_2	Y_2	۰,۹۲	۰,۸۴	۰,۸۵	۱,۱۳۹۴۵	۴۷,۲۲	۰,۰۰۰
X_3		۰,۷۷	۰,۵۹	۰,۵۷	۰,۹۶۷۴۲	۳۳,۰۲	۰,۰۰۰

جدول ۵. ضرایب رگرسیون غیر استاندارد (B) و استاندارد (b) به ازای رگرسیون مؤلفه‌های مستقل بر متغیر وابسته $p < 0/05$

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضرایب غیر استاندارد		t	سطح معنی‌داری
		B	خطای استاندارد		
Y_1	X_1	۰,۳۶	۰,۵۶۱۲	۷,۲۱	۰,۰۲۶
	X_2	۰,۴۸	۰,۴۷۸۲	۵,۷۸	۰,۰۳۱
	X_3	۰,۴۰	۰,۸۷۱۱	۹,۳۳	۰,۰۰۱
Y_2	X_1	۰,۲۹	۰,۱۹۸۷	۱۲,۰۲	۰,۰۰۱
	X_2	۰,۵۱	۰,۶۶۳۸	۱۵,۰۶	۰,۰۰۰
	X_3	۰,۴۲	۰,۲۱۴۲	۶,۲۳	۰,۰۳۷

جدول (۵) ضرایب رگرسیون غیر استاندارد (B) و استاندارد (b) را به ازای رگرسیون مؤلفه مستقل پژوهش بر متغیر وابسته پژوهش، نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

مؤلفه‌ها نمایانگر واقعیت‌های موجود در عرصه فعالیت‌های یک سازمان هستند و در نظام مدیریت، ابزاری کارآمد برای ارزشیابی از برنامه‌ها و فعالیت‌ها هستند و از طریق آن‌ها می‌توان از حصول به اهداف از پیش تعیین گردیده در برنامه‌ها آگاهی یافت (صابونچی، موسوی، ۱۳۹۵). توجه عمیق به تأثیر شاخص‌های عملکردی در شناسایی و درک بهتر خلاءها، نارسایی‌ها و کمبودها و در بهبود برنامه از جهت کمی و کیفی کمک شایانی می‌کند. شاخص‌های عملکردی سه نگاه اساسی دارد: یکی اینکه به نظام ارزشیابی مدد می‌رساند تا براساس عوامل درست دست به ترکیب عملیات ببرد و در واقع آینه ارزشیابی محسوب می‌شود. دیگر اینکه روش حرکت و مسیر را برای شناخت از کارکرد مدیران فراهم می‌آورد. در نگاه سوم گسل‌های برنامه‌ای را از طریق ارزشیابی مشخص می‌سازد. میزان تحقق اهداف سازمان، یکی از مهم‌ترین معیارهای سنجش عملکرد مدیر است. آنچه در این راستا مهم به‌شمار می‌آید، پابندی مدیریت به رسالت و فلسفه وجودی سازمان است (مهرگان، ۲۰۱۴). لوتانز علاوه بر این، معیار رضایت و تعهد کارکنان را نیز برای اثربخشی مدیریت لحاظ کرده است. اگرچه معیار اصلی ارزیابی مدیر، کیفیت عملکردی وی در تحقق اهداف سازمان است. ولیکن در انجام این امر کارکنان نقش کلیدی دارند در نگرش شاخص‌های ورودی فرض بر این است که چنانچه ورودی‌های سازمان از سلامت برخوردار باشند و سازمان توانایی جذب ورودی‌های سالمی را داشته باشد، می‌توان از سلامت عملکرد آن اطمینان حاصل کرد. همچنین شاخص‌های ورودی می‌توانند نمایانگر تصویر ذهنی باشند که سازمان توانسته در محیطش از خود ارائه دهد (اسکوئر، گابریل، ۲۰۱۱). در این راستا در تحقیق حاضر همانگونه که ضرایب رگرسیون استاندارد نشان می‌دهد در مؤلفه وابسته Y_1 ، X_2 پیش‌بینی‌کننده مهم‌تری است و از وزن b بالاتری برخوردار است و X_2 ارتباط بیشتری با مؤلفه‌های Y_1 و Y_2 دارد. در مجموع رابطه مؤلفه مستقل پژوهش با متغیر وابسته معنی‌دار است ($p < 0.05$). در نهایت می‌توان گفت که متغیر X_2 بر روی بهبود عملکرد فدراسیون‌ها نقش بسزایی را ایفا می‌کند. بنابراین مؤلفه مدیریتی از مؤلفه‌های منابع انسانی و ساختار سازمانی بیشتر تأثیر می‌پذیرد. در واقع مؤلفه‌های منابع

انسانی و ساختار سازمانی که شامل (کیفیت کار کارکنان، علاقه و تعداد ورزشکاران حرفه‌ای، رسیدگی به شکایات، انگیزش کارکنان، آموزش و توسعه و مشارکت، تمرکز بر بخش پژوهش، ارتباطات جهانی و تسهیل فرایندهای داخلی) بر مؤلفه‌های مدیریتی که شامل ارزیابی نتایج، بازیهای تدارکاتی، هماهنگ شدن با اهداف سازمان، سابقه و سواد علمی و پیگیری نتایج محوله و همچنین توسعه و تعاون تأثیر بسزایی دارند. با توجه به نتایج، خروجی‌های Y_1 و Y_2 به عنوان متغیرهای وابسته تحقیق شامل شاخص‌هایی از مؤلفه‌های مالی، منابع انسانی و مدیریت می‌باشد در حقیقت متغیر خروجی از منظر موفقیت در عرصه رقابت‌های جهانی تبیین می‌شود، بنابراین برای موفقیت در عرصه جهانی، بایستی توجه خاصی به ایجاد انگیزه در ورزشکاران حرفه‌ای، توجه به شکایات و نیازهای ورزشکاران، توسعه و آموزش کارکنان فدراسیون، مشارکت دادن آن‌ها و همچنین تمرکز بر پژوهش و افزایش ارتباطات جهانی از شاخصه‌های مؤلفه ساختار سازمانی و منابع انسانی داشته باشیم. بنابراین به نظر می‌رسد اهمیت دادن به مسائل فوق‌الذکر در فدراسیون‌های ورزشی بیشتر از تمرکز بر بخش مالی و سرمایه‌گذاری، نوآوری و فرهنگ سازمانی اثرگذار است. اکثر شاخص‌ها نیازمند ایجاد بستری است که در آن اندازه‌گیری چنین شاخص‌هایی در سازمان مذکور ممکن باشد. براین اساس پیشنهاد می‌شود تا در مرحله اول اساساً دانش و نگرش لازم برای چنین تحولی در جامعه خصوصاً بین مدیران عالی و میانی سازمانهای درگیر حاصل آید. دانش افزایی و ایجاد بستر برای تحقق نظام ارزیابی با شاخص‌های عملکردی در سطوح مختلف مدیریتی و اجرایی و کارکنان از پیش نیازهای دیگر چنین امری است (کاراکوز، ۲۰۱۱). براین اساس پیشنهاد می‌شود که در قالب‌ها و شیوه‌های مختلف دانش لازم برای تحقق چنین امری، فراهم شود. برای اجرایی ساختن بسیاری از شاخص‌ها نیاز به برنامه‌ریزی است تا در آن اهداف، سیاست‌ها و برنامه‌های اجرایی آن مشخص شده باشد. برای مثال برانگیختن تفکر خلاق در کارکنان به عنوان شاخصی در مؤلفه رهبری نیاز به برنامه‌ریزی دارد و تحول تدریجی در این حوزه مطابق برنامه‌ای مشخص نیاز است تا بر آن مبنای بتوان به اندازه‌گیری عملکرد مدیران پرداخت. تفکر استراتژیک و همچنین اعمال برنامه‌ای براین مبنای ضروریات است. براین اساس نگرش سیستمی کمک زیادی به استقرار نظام ارزیابی عملکرد و افزایش کارایی و نتیجتاً افزایش بهره‌وری خواهد کرد و امکان تحقق شاخص‌ها را در مرحله اجرا افزایش می‌دهد. نگاه سیستمی در این فرآیند شناخت اجزاء و پیوند و ارتباط بین آن‌ها

بریک سری اصول و اهداف و سیاست‌هایی است که مبتنی بر فلسفه خاصی است. براین اساس پیشنهاد می‌شود تا برنامه‌های استراتژیک منجر به اهدافی شود که در این شاخص‌ها منظور و یا مدنظر قرار گرفته‌اند. برای مثال در مؤلفه رهبری به شاخص-هایی توجه شده است که بر اصل مشارکت تأکید دارد و در این راستا نیاز به تعیین اهدافی است که چنین امری را در کلیه سطوح سازمانی تحقق بخشد.

را ممکن می‌سازد. برای مثال ضروری است تا برای تحقق شاخص‌های عملکردی منابع انسانی از سطح کلان سازمان-های درگیر به شکلی منسجم و یکپارچه طراحی شود که در نهایت چنین شاخص‌هایی را تحقق بخشد. این برنامه بایستی تا سطح اجرا به صورت هماهنگ تدوین شده و در مورد پذیرش مجریان باشد تا امکان تحقق آن را افزایش دهد. شاخص‌های منابع انسانی ارزیابی عملکردی برای اندازه‌گیری وضعیت واحد سازمانی طراحی می‌شود. اما چنین شاخص‌هایی در واقع مبتنی

منابع

- روحانی، میثم (۱۳۹۱). بررسی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان لیگ برتر باشگاه‌های فوتبال ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه گیلان ص ۵۴.
- رضانی نژاد، رحیم؛ صاحبکاران، محمد علی و آقایی خلیق، ایرج (۱۳۹۳). «تحلیل عاملی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان زن لیگ برتر والیبال ایران». *مطالعات مبانی مدیریت در ورزش*، سال اول، شماره ۲، ص ۱۱-۲۴.
- رحیمی، غفور (۱۳۸۵). «ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان». *مجله تدبیر*، شماره ۱۷۳
- همایون، هادی؛ رضایی، اکبر؛ محمدی، علیرضا و همکاران (۱۳۹۵). *رتبه‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمانی*. مدیریت و علوم انسانی، همایش ملی. ص ۴-۵.
- صابونچی، رضا و موسوی، سید محمد (۱۳۹۵). «تحلیل کارایی و اولویت بندی اداره‌های ورزش و جوانان استان لرستان با DEA». *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، دوره ۶، شماره ۱۱، ص ۸۷-۹۵.
- فتحی، فرید؛ معرفت، داریوش و طالبی، رضا (۱۳۹۴). «شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب مدیران ورزشی به روش AHP». *فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره ۲، شماره ۶، ص ۴۹-۵۵.
- Escuer, M. Isabel, Cabrian, L. (2011). "Measurement of Efficiency of Football Teams in the Champion League". *Managerial and Decision Economics*, 31, p p: 373- 386 .
- Jahanshahloo. G.R, F. Hossenzadeh Lotfi, R. Shahverdi, M. Adabitarbar (2009). *Ranking DMUs by Norm whit Fuzzy Data in DAE*, Science Direct , Chaos, Solitons and Fractals 39, 2294- 2302.
- Karakus, seydi and et al. (2011). "Evaluation of the factors that affect performances of active football referees in Turkey". *African journal of business management*, vol. 5 (20), pp. 8215-8223,16 september,.
- ابطحی نیا، عاطفه؛ میرکاظمی، سیده عذرا و کشتی دار محمد (۱۳۹۲). «بهبود سازی ارزیابی عملکرد ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها با رویکرد ترکیبی BSC EFQM DEA». *نشریه پژوهش در ورزش تربیتی*، شماره ۴، ۲۷-۵۲.
- احمدی، پیمان (۱۳۹۵). «نقش شاخص‌های کلیدی در حیات سازمان‌ها». *روزنامه فرصت امروز*، شهریور.
- دانشیان، بهروز؛ پیروز، بهزاد و حذار، بهنام (۱۳۹۰). *ارزیابی عملکرد سیستم‌های فازی با استفاده از تحلیل پوششی داده‌ها؛ کاربرد آن در ارزیابی گروه‌های آموزشی*. دانشگاه آزاد اسلامی فیروز کوه، سومین همایش تحلیل پوششی داده‌ها، صص ۵-۶.
- حیدری نژاد، صدیقه (۱۳۸۳). *تبیین و تعیین شاخص‌های بهره‌وری دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی، ارائه الگو بهبود عملکرد*. رساله دکتری رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه تربیت معلم تهران.
- جبارزاده، یونس (۱۳۹۲). «شناسایی شاخص‌های مؤثر در سنجش بهره‌وری کارکنان. مطالعه موردی بازرسی کل ناجا». *فصلنامه نظارت و بازرسی*، سال هفتم، شماره ۲۴.
- Mehregan, M.R. (2014). "Efficiency and Productivity evaluation of Iran Insurance Stock Company's branches based on Data Envelopment Analysis and Malmquist Index in the presence of Weight". *Journal of Modiri-At-E-Farda*, 13(4), 109-135.
- Myers, N. D., & Jin, Y. (2013). *Exploratory structural equation modeling and coaching competency*. In P. Potrac, W. Gilbert, & J. Dennison (Eds.), *Routledge handbook of sports coaching*, 81- 95, London: Routledge.
- Peng, Y and L. Ming (2011). *Evaluation Index System on Performance Management of Universities High-Level Wushu*, *Proceedings of*

- the 7th*, International Conference on Innovation & management, 814 - 818.
- Peterson, D, Nix, C. L, (2010). "The Effect of the coaches use humor on female volleyball players evaluation of their coaches". *Journal Of Sport Behavior*, PP: 14-20.
 - Valderrama T, García C, Rodríguez, V B, Revuelta, D.(2013). "Balanced Scorecard and Efficiency: Design and Empirical Validation of a Strategic Map in the University by Means of DEA". *American Journal of Operations Research.*; 3:30-52