

رابطه مؤلفه های ارزیابی عملکرد در کارایی فدراسیون های ورزشی

سیمین اسکندری دستگیری^{۱*}، علی محمد امیر تاش^۲، علیمحمد صفانیا^۳
۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.
۲. استاد گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۳. دانشیار گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.
تاریخ دریافت: (۹۵/۱۰/۰۷) تاریخ پذیرش: (۹۶/۰۲/۰۸)

The Relationship between the Performance Components Evaluation in the Efficiency of Sport Federations.

S. Skandari Dastgiri^{1*}, A. M. Amirtash², A.M. Safania³

1. Department of Physical Education-Sport Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran.
2. Professor in Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran.
3. Associate Professor in Science and Research Branch Tehran Shomal, Islamic Azad University.

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

Abstract

The purpose of this study was the effect of performance components evaluation as input on the efficiency of on Selected sport Federation in Iran. The research method was Descriptive – survey. the statistical population consist of Iran federations sport that selected. Researcher developed questionnaire whit 38 question was used to collect data. Coronbachs Alfa coefficient was used to test the reliability of the questionnaire (= %81). X_1 Variables as first Input include Financial component considered, X_2 , as second Input include Human Resources and Organizational Structure, X_3 , as third Input include management and Innovation Organizational Culture. Also Y_1 Variables as first Output include Management component considered, and Y_2 , as second Output include financial component. Factor Analyses whit a Multiple Regression and Pearson Correlation was used to analyses 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 have a higher weight. X_2 have more relevant whit Y_1 and Y_2 . generally the relationship between the independent variable and dependent variable was significant (05/0> p). Finally X_2 play a significant role in improve org performance as a output shaft.

Keywords

Components, Evaluation performance, Efficiency.

چکیده

هدف بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد در کارایی فدراسیون‌های ورزشی بود. روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق ۱۴ فدراسیون منتخب ورزشی که ۱۱۲ نفر از مدیران و رؤسای فدراسیون‌ها به عنوان نمونه آماری در تحقیق شرکت کردند. پایایی پرسشنامه با استفاده از الفای 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 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 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 پیش بینی کننده ی 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 معنی دار 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.

واژگان کلیدی

ارزیابی عملکرد، مؤلفه ها، کارایی سازمانی.

*Corresponding Author: Simin Skandari
E-mail: ssksndsri5@gmail.com

* نویسنده مسئول: سیمین اسکندری

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 پیچیده ترین 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 تاکید قرار داده اند. (حیدری نژاد، ۱۳۸۳)

به طور کلی نظام ارزیابی عملکرد، فرایند نظام مند سنجش و اندازه گیری 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 خلاء ها، نارسایی ها، کمبودها و در بهبود برنامه از جهت کمی و کیفی کمک شایانی می‌کند. ارزیابی عملکرد از راه تعیین معیارها و جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به تصمیمات مدیر در خصوص عملکرد سازمان، مقایسه اطلاعات با معیارهای عملکرد، گزارش دهی، اطلاع رسانی 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 خلاء ها، نارسایی ها، 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 کمیت بیان کرده و آنها را قابل بررسی و ارزیابی می‌کند، شاخص نام دارد. شاخص‌ها معمولاً از نگرش ها، نظریه‌ها و یا موقعت‌ها 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 چشم انداز 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 هیئت دولت و برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و همچنین چشم انداز 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 سنجه (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 (تامین مالی)، و نحوه تخصیص آن است (به عنوان مثال بودجه بندی سرمایه‌ای). این امر تنها مختص بودجه بندی 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؛ نوآوری همانا ارائه محصول، فرایند و خدمات جدید به بازار است؛

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

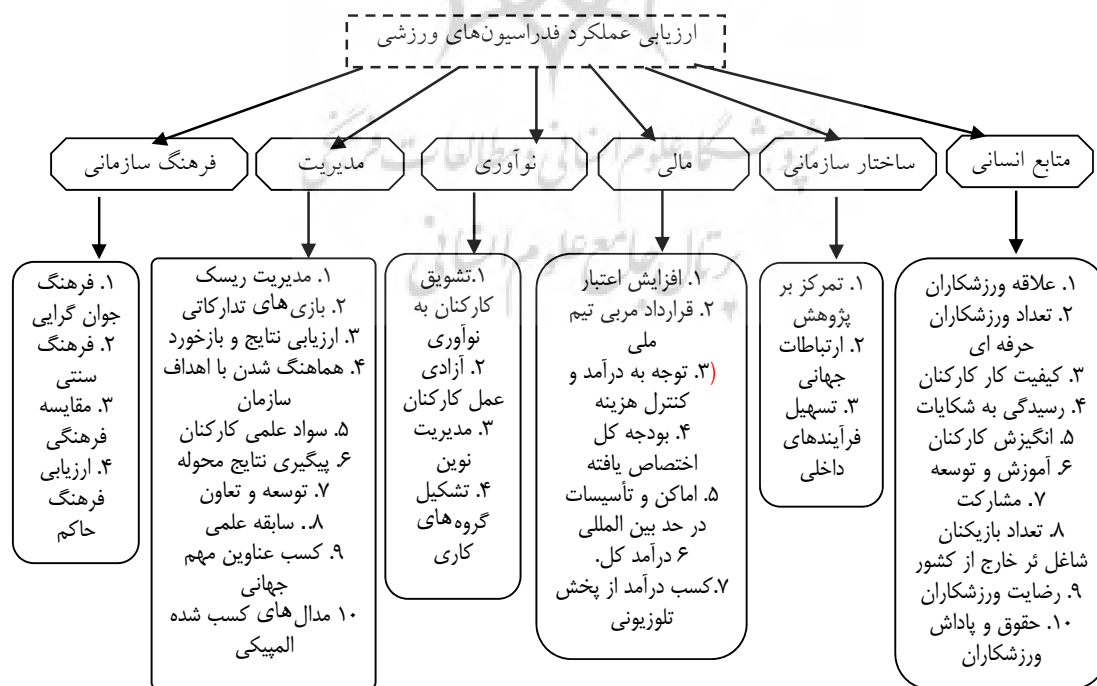
روش شناسایی پژوهش

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 (سرمه، ۱۳۸۹) یا جهت گیری کلی (دانایی فرد، ۱۳۸۲) از نوع تحقیقات کاربردی می باشد. که در نهایت یافته های تحقیق کارایی فدراسیون ها مشخص کرد. و سپس بر اساس آن دسته از یافته های تحقیق که می تواند جنبه کاربردی داشته باشد پیشنهاداتی در خصوص بهبود عملکرد فدراسیون های ورزشی ارائه شد.

شناسایی معیارها و شاخص های ارزیابی عملکرد از اساسی ترین گام هایی است که باید در ارزیابی عملکرد طی شود برای این منظور با بررسی پیشینه تحقیقات از شاخص های اولیه ارزیابی عملکرد فدراسیون های 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 بکارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. (کریمی، ۱۳۸۵). مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی سازماندهی بسج منابع و امکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می گیرد. (بحرالعلوم، ۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی به مجموعه مختصات یا ویژه گی های کلیدی تشکیل دهنده ارزش های سازمانی اطلاق می شود (راینز، ۱۹۸۹)

نظام ارزیابی به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف و راهبردهای سازمان به کار می رود. به عبارت دیگر چنانچه در نظر باشد حرکت به سمت تحقق اهداف سازمان نهادینه شود، موثرترین روش برای استقرار رفتارهای معطوف به تحقق اهداف سازمان، تدوین آن رفتارها در قالب شاخص های ارزیابی عملکرد است. بنابراین سیستم های ارزیابی عملکرد باید از اهداف استراتژیک نشأت گرفته و از آن ها پشتیبانی نماید. در غیر این صورت این سیستم ممکن است فعالیت هایی را پشتیبانی کند که اثر معکوس بر اهداف استراتژیک بگذارد. به علاوه باید به این نکته توجه کرد که اگر در طول زمان استراتژی ها تغییر یابند، برخی شاخص های عملکرد نیز تغییر خواهند کرد. (کویین، ۱۹۸۳) در نتیجه نیاز به انعطاف پذیری در این سیستم ها احساس می شود تا بتوان از این طریق اطمینان حاصل نمود که سیستم ارزیابی عملکرد همیشه با اهداف سازمان سازگار است. بنابراین



شکل ۱. تقسیم بندی مؤلفه ها و شاخص های 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 رشته‌های ورزشی در ۱۴ رتبه برتر قرار دارند و به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. (با استناد به مدارکی که از سازمان تربیت بدنی و کمیته ملی المپیک و تهیه شد به شرح زیر انتخاب شدند: ۱. کشتی ۲. تکواندو 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 هدف دار استفاده شد. از پرسشنامه محقق ساخته با ۳۸ سوال برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. ویرایی صورتی و محتوایی آن را ۱۰ نفر از خبرگان و اساتید و دانشجویان دکتری تأیید کردند. و پایایی پرسشنامه با استفاده از الفای کرونباخ برابر با ۸۱٪ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل آماری از رگرسیون چندگانه و همبستگی پیرسون استفاده شد.

نتایج و یافته‌ها

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 مؤلفه‌ی منابع مالی فدراسیون می‌باشد. متغیر X_2 به عنوان ورودی دوم که شامل منابع انسانی و ساختار سازمانی در نظر گرفته شده اند 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

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
وزنه‌برداری	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	۵,۶	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
	میانگین	S.D	میانگین	S.D	میانگین	S.D	میانگین	S.D		میانگین
کل	۵,۴۳	۱,۳۶	۶,۱۳	۰,۶۵	۶,۰۵	۰,۶۳	۲,۱۲	۱,۸۹	۵,۳۲	۱,۵۱

۴-۱-۲ همبستگی بین متغیرها

با توجه به سطح معنی داری 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 معنی داری وجود دارد، با توجه به مقادیر به دست آمده مشخص شد که بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش ارتباط مثبت و موثری وجود دارد. که در میان متغیرهای مستقل پژوهش متغیر X_2 تاثیر بالاتری برای هردو متغیر وابسته داشت، به عبارتی متغیر X_2 باعث بهبود عملکرد فدراسیون ها می گردد.

همانگونه که جدول (۴) نشان داده شده است، متغیرهای مستقل پیش بینی کننده ی خوبی برای عملکرد فدراسیون ها هستند. مقدار همبستگی چندگانه (R) متغیر X_1 با متغیر Y_1 .

$0,60$ است و ضریب تعیین 36 درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_1 از روی مولفه X_1 است. متغیر X_2 با متغیر Y_1 ، $0,62$ است و ضریب تعیین 38 درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_1 از روی مولفه X_2 است. متغیر X_3 با متغیر Y_1 ، $0,58$ است و ضریب تعیین 33 درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_1 از روی مولفه X_3 است. همچنین مقدار همبستگی چندگانه (R) متغیر X_1 با متغیر Y_2 ، $0,81$ است و ضریب تعیین 66 درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_2 از روی مولفه X_1 است. متغیر X_2 با متغیر Y_2 ، $0,92$ است و ضریب تعیین 85 درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_2 از روی مولفه X_2 است. متغیر X_3 با متغیر Y_2 ، $0,77$ است و ضریب تعیین 57 درصد نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس Y_2 از روی مولفه X_3 است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته

شاخص متغیرها		X_1	X_2	X_3
Y_1	ضریب همبستگی پیرسون (r)	0,30	0,41	0,28
	Sig	0,000	0,001	0,000
Y_2	ضریب همبستگی پیرسون (r)	0,44	0,53	0,39
	Sig	0,001	0,032	0,02

جدول ۴. نتایج مدل رگرسیون به ازای رابطه ی 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
Y_1	X_1	0,60	0,36	0,31	1,32165	28,32	0,001
	X_2	0,62	0,38	0,37	0,85133	16,632	0,001
	X_3	0,58	0,33	0,31	1,18566	52,30	0,000
Y_2	X_1	0,81	0,65	0,66	1,55486	22,09	0,022
	X_2	0,92	0,84	0,85	1,13945	47,22	0,000
	X_3	0,77	0,59	0,57	0,96742	32,02	0,000

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

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضرایب غیر استاندارد		t	سطح معنی داری
		B	خطای استاندارد		
Y_1	X_1	0,36	0,5612	7,21	0,026
	X_2	0,48	0,4782	5,78	0,031
	X_3	0,40	0,8711	9,33	0,001
Y_2	X_1	0,29	0,1987	12,02	0,001
	X_2	0,51	0,6638	15,06	0,000
	X_3	0,42	0,2142	6,23	0,037

جدول (5) ضرایب رگرسیون غیر استاندارد (B) و استاندارد (b) را به ازای رگرسیون مولفه مستقل پژوهش بر متغیر وابسته پژوهش، نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

مولفه‌ها 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 تاثیر شاخص‌های عملکردی در شناسایی و درک بهتر خلاءها، نارسائیها 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 به شمار 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 مولفه وابسته Y_1 ، X_2 پیش بینی کننده ی مهمتری است و از وزن b بالاتری برخوردار است و X_2 ارتباط بیشتری با مولفه‌های Y_1 و Y_2 دارد. در مجموع رابطه مولفه مستقل پژوهش با متغیر وابسته معنی دار است ($p < 0.05$). در نهایت می‌توان گفت که متغیر X_2 بر روی بهبود عملکرد فدراسیون‌ها نقش بسزایی را ایفا می‌کند. بنابراین مولفه‌ی مدیریتی از مولفه‌های منابع انسانی و ساختار سازمانی بیشتر تأثیر می‌پذیرد. در واقع مولفه‌های 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 مولفه‌های مدیریتی که شامل ارزیابی نتایج، بازیهای تدارکاتی، هماهنگ شدن با اهداف سازمان، سابقه‌ی 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 مولفه‌های 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 شاخص‌های مولفه 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 افزایشی 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 برنامه ریزی دارد تا در آن اهداف، سیاستها و برنامه‌هایی اجرایی آن مشخص شده باشد. برای مثال برانگیختن تفکر خلاق در کارکنان به عنوان شاخصی در مولفه رهبری نیاز به برنامه ریزی دارد و تحول تدریجی در این حوزه مطابق برنامه‌ای مشخص نیاز است تا بر آن مینا بتوان به اندازه گیری عملکرد مدیران پرداخت. تفکر استراتژیک و همچنین اعمال برنامه‌ای براین مینا از 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 گرفته اند. برای مثال در مولفه رهبری به شاخصهایی توجه شده است که بر اصل مشارکت تاکید 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 سازمانهای 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 اندازه گیری وضعیت واحد سازمانی طراحی می‌شود. اما چنین شاخصهایی در واقع مبتنی

منابع

- روحانی، میثم. (۱۳۹۱). بررسی شاخص های ارزیابی عملکرد مربیان لیگ برتر باشگاه های فوتبال ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه گیلان ص ۵۴.
- رضائی نژاد، رحیم. صاحبکاران، محمد علی. آقایی خلیق، ایرج. (۱۳۹۳). تحلیل عاملی شاخص های ارزیابی عملکرد مربیان زن لیگ برتر والیبال ایران. مطالعات مبانی مدیریت در ورزش، سال اول، شماره ۲، صص ۱۱-۲۴.
- رحیمی، غفور (۱۳۸۵)، ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان، مجله تدبیر، شماره ۱۷۳
- همایون، هادی، رضایی، اکبر. محمدی، علیرضا و همکاران. (۱۳۹۵). رتبه بندی شاخص های ارزیابی عملکرد سازمانی. مدیریت و علوم انسانی، همایش ملی. صص ۴-۵.
- صابونچی، زضا. موسوی، سید محمد. (۱۳۹۵). تحلیل کارایی و اولویت بندی اداره های ورزش و جوانان استان لرستان با DEA. پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۶ شماره ۱۱، صص ۸۷-۹۵.
- فتحی، فرید. معرفت، داریوش. طالبی، رضا. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت بندی شاخص های انتخاب مدیران ورزشی به روش AHP. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۲، شماره ۶ صص ۴۹-۵۵.
- ابطحی نیا، عاطفه. میرکاظمی، سیده عذرا. کشتی دار محمد. (۱۳۹۲). بهینه سازی ارزیابی عملکرد ادارات تربیت بدنی دانشگاه ها با رویکرد ترکیبی BSC EFQM DEA. شماره ۳، صص ۵۲.
- احمدی، پیمان. (۱۳۹۵). نقش شاخص های کلیدی در حیات سازمان ها. کسب و کار آفرینی. صص.
- دانشیان، بهروز، پیروز، بهزاد، حذار، بهنام. (۱۳۹۰). ارزیابی عملکرد سیستم های فازی با استفاده از تحلیل پوششی داده ها؛ کاربرد آن در ارزیابی گروه های آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی فیروز کوه، سومین همایش تحلیل پوششی داده ها، صص ۵ و ۶.
- حیدری نژاد، صدیقه، (۱۳۸۳). تبیین و تعیین شاخص های بهره وری دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی، ارائه الگو بهبود عملکرد. رساله دکتری رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه تربیت معلم تهران.
- جبارزاده، یونس. (۱۳۹۲). شناسایی شاخص های مؤثر در سنجش بهره وری کارکنان، مطالعه موردی بازرسی کل ناجا. فصلنامه نظارت و بازرسی، سال هفتم، شماره ۲۴.

REFERENCES

- 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,.
- 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 Modiriart-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

