

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

حسن کشاورز^۱

محمد نصیری^۲



[10.22034/ssys.2023.2780.3020](https://doi.org/10.22034/ssys.2023.2780.3020)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱/۲۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۶/۲۶

پژوهش حاضر با هدف تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور و ارائه مدل کیفی مطلوب انجام شد. این پژوهش دارای رویکردی کیفی بود و از روش تحلیل محتوا و رویکرد گلگیری به عنوان روش تحقیق استفاده گردید. از آنجا که این پژوهش با ماهیت اکتشافی و با هدف بسط دانش و افزایش آگاهی در زمینه ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور انجام شد، در دسته تحقیقات بنیادی قرار می‌گیرد. جامعه مورد مطالعه این تحقیق را مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران و مدیران کل ورزش و جوانان استان‌ها تشکیل می‌دادند. روش نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی بود که تا رسیدن به اشباع نظری (۲۲ مصاحبه) ادامه یافت. روند تجزیه و تحلیل داده‌های در سه مرحله کدگذاری اولیه، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شد. روایی پژوهش بر اساس چهار معیار اعتبار، قابلیت تأیید، قابلیت اطمینان و قابلیت انتقال مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی ۰/۸۵ گزارش شد. در انتهای مراحل سه‌گانه کدگذاری، لایه‌های مدل نهایی تحقیق به صورت تک‌تک و شماتیک ارائه گردید و در پایان، مدل نهایی تحقیق با ترکیب کردن این لایه‌ها عرضه شد. بر اساس نتایج تعداد ۹۳ مفهوم (کد) از مصاحبه‌ها استخراج گردید که در زیر مجموعه ۱۳ مولفه قرار گرفتند و در نهایت زیرشاخه‌های مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور را تشکیل دادند. نتایج پژوهش نشان داد که عملکرد ادارات کل استان‌ها در حوزه‌های جداگانه قابل ارزیابی می‌باشد؛ هریک از این حوزه‌ها در ادارات کل استان‌ها در تعامل با معاونت‌های ستاد وزارت ورزش و جوانان و دفتر ارزیابی عملکرد وزارت ورزش و جوانان می‌توانند با بررسی شاخص‌های مربوط به حوزه تخصصی خود نسبت به تبیین وضعیت موجود اقدام نمایند و با تدوین راهبردهایی به بالاترین سطح عملکرد دست یابند.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد، وزارت ورزش و جوانان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها.

^۱ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

^۲ استادیار، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Nasiri@iaukhoy.ac.ir

مقدمه

مدیریت عملکرد راهی برای تسهیل برقراری ارتباط و ایجاد تفاهم بین کارکنان و سرپرستان است و سبب پیدایش محیط مطلوب‌تر کاری و تعهد بیشتر نسبت به کیفیت خدمات می‌شود. مدیریت عملکرد را می‌توان مجموعه‌ای از اقدامات و اطلاعات تلقی کرد که به منظور افزایش سطح استفاده بهینه از امکانات و منابع جهت دستیابی به هدف‌ها به شیوه‌ای اقتصادی توأم با کارایی و اثر بخشی صورت می‌گیرد (پورعزت و عبدالحمید، ۱۴۰۰). مدیریت عملکرد، رویکردی است که با استفاده از ارتباطات دو جانبه بین سرپرستان، از یک سو جهت تفهیم خواسته‌ها و انتظارات سازمان و کارکنان و از سوی دیگر، جهت انتقال تقاضاها و خواسته‌های کارکنان به سرپرستان و مدیریت سازمان، محیطی را برای استفاده بهینه از کلیه امکانات و منابع در جهت تحقق اهداف سازمان پدید می‌آورد (سلمانی، ۱۴۰۰). مدیریت عملکرد باعث می‌شود تا سرپرستان به آسانی عملکرد ضعیف کارکنان را تشخیص دهند و در جهت بهبود آن اقدام نمایند یا با دادن پاداش‌های مناسب به عملکرد مطلوب کارکنان، عملکردهای مطلوب را ترغیب و به تکرار آنها کمک نمایند (آذر، حبشی و حمیدیان، ۱۴۰۱). همه سازمان‌های دولتی و خصوصی برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابتی امروز به نوعی سیستم ارزیابی عملکرد نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمان، فرایند و منابع انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند. سازمان‌های کارا به جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها بسنده نمی‌کنند، بلکه از این داده‌ها برای بهبود سازمان و تحقق رسالت‌ها و راهبردها استفاده می‌کنند (حسین‌زاده، ۱۳۹۶). بی‌تردید، همه سازمان‌ها به منظور سنجش جایگاه خود در بین سازمان‌های رقیب، توسعه پایدار و رسیدن به اهداف خود نیازمند نوعی سیستم ارزیابی عملکرد هستند. سیستم ارزیابی به کارشناسان و محققان این اجازه را می‌دهد که در قالب آن بتوانند اثر بخشی برنامه‌های طرح شده در سازمان را شناسایی کنند (امیری، ۱۳۹۷).

ارزشیابی، اقدامی ضروری برای اصلاح رویه‌ها و روش‌های انجام دادن کار و بهبود فراگردها و سامانه‌هاست. بدون ارزشیابی نمی‌توان به درستی درباره اعتبار روش‌ها، فراگردها، سامانه‌ها، سازمان‌ها و الگوهای اجرای کار قضاوت کرد- قضاوت خوب باید مبتنی بر تحلیل اطلاعات و ارزشیابی شواهد باشد. از سوی دیگر، شاید بهترین خدمت به یک سیستم اداری پیچیده، ارائه بازخور به آنها و ارزشیابی فعالیت‌ها و عملکردشان باشد؛ به نحوی که به مدیریت بهتر عملکرد آنها از حیث برنامه‌ریزی، سازماندهی، برانگیختن نیروها و امکانات و راهبری و هدایت فعالیت‌ها بیانجامد. اما سیستم ارزیابی خوب، آن است که

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

هیچ ظرفیتی را بررسی نشده رها نکند و هیچ عملکردی را قضاوت نشده برجای نگذارد (پورعزت و عبدالحمید، ۱۴۰۰). از واژه عملکرد، تعاریف زیادی ارائه شده است، اما در یک تعریف جامع می‌توان گفت عملکرد به معنای ساختارها و هم به معنای نتایج است. رفتارها از فرد اجراکننده ناشی می‌شود و عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه خود نتیجه به حساب می‌آیند و می‌توان جدای از نتایج، در مورد آنها قضاوت کرد (بیک‌زاده و پورمحمدی، ۱۳۸۹). عملکرد نتیجه واقعی و قابل اندازه‌گیری تلاش است. اگر چه تلاش منجر به عملکرد می‌گردد، ولی این دو را نمی‌توان با یکدیگر برابر دانست و میان این دو تفاوت فاحشی وجود دارد (سعادت، ۱۳۸۹). در واقع عملکرد، نتیجه پ‌نهایی فعالیت است. این فعالیت به منظور سنجش عملکرد بر اساس اهداف قبلی ارزیابی می‌شود (خویشی، ۱۳۹۰). عملکرد و تلاش‌ها در جهت دستیابی به اهداف تعیین شده است. مدیریت عملکرد و سیستم‌ها و روش‌های مربوط به آن در سازمان‌های مختلف از جمله شاخه‌های مدیریت امروز است که بحث توانمندسازی و قابلیت پاسخگویی در چارچوب اصول و مفاهیم مدیریت را برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی و قالب برنامه‌های اجرایی دنبال می‌کند (رضایی، ۱۳۹۲).

افزایش روزافزون هزینه‌ها در بخش دولتی به منظور ارائه خدمات، کاهش منابع در اختیار دولت به دلیل تحریم‌های اقتصادی اعمال شده علیه ایران، تاکید مسئولان رده بالای کشور به افزایش بهره‌وری در سازمان، همچنین روندهای اخیر در علم اداره امور عمومی مبنی بر ضرورت توجه به کارایی و اثربخشی و صرفه‌جویی در سازمان‌های عمومی، بسیاری از کشورها را بر آن داشته تا الگوهای ارزیابی عملکردی را برای سنجش میزان توفیق سازمان‌های دولتی در دستیابی به اهداف حکومت‌ها طراحی و اجرا نمایند (راد و نیکنام، ۱۳۹۵). از سوی دیگر، یکی از پارادایم‌های بسیار مهم و در عین حال جدید که از دهه ۱۹۸۱ به بعد در ادبیات توسعه مطرح شده، پارادایم مدیریت دولتی نوین می‌باشد. در کشور ما با وجود جهت‌گیری‌های اخیر و حرکت به سوی پیاده‌سازی مفاهیم مورد تاکید در پارادایم مدیریت دولتی نوین همچون افزایش رقابت، خصوصی سازی، نتیجه‌گرایی، کاهش ساختار دولت و نظام جامعی در زمینه ارزیابی عملکرد سازمان‌های عمومی وجود ندارد و ارزیابی عملکرد و مدیریت عملکرد تنها در سطح فردی از اهمیت برخوردار می‌باشد. یکی از دلایل وجود چنین مشکلی، فقدان مدلی جامع دارای شاخص‌های سنجش عملکرد با مبانی نظری قوی و منسجم می‌باشد (نجمی وحسینی، ۱۳۸۵).

ورزش نیز به عنوان یکی از چند صنعت برتر دنیا با توجه به گردش مالی بسیار زیادی که دارد، نیازمند سیستم نظارت و ارزیابی دقیق‌تری است. بنابراین در حوزه مدیریت ورزش نیاز جدی به یک روش قابل اعتماد برای ارزیابی عملکرد سازمان‌های ورزشی وجود دارد (هاروارد و کرامپتون^۱، ۲۰۲۰). امروزه منظور از سرمایه سازمان، دسترسی سازمان به دانش و توان به کارگیری انسان‌های توانا، ماهر، مستعد و با انگیزه است که تمام توان خود را در جهت نوآوری و تحقق اهداف سازمان صرف کنند. در آینده‌ای که از هم اکنون آغاز شده است، مزیت رقابتی نصیب سازمان‌هایی خواهد شد که بتوانند در بازار کسب و کار بهتر از دیگران مجموعه‌ای متشکل از شایسته‌ترین و درخشان‌ترین استعدادهای انسانی را کشف و جذب نمایند و توسعه دهند. هیچ نوع توسعه‌ای بدون توجه به ارزیابی صحیح امکان‌پذیر نیست، چرا که توسعه یعنی حرکت از وضعیت موجود به سوی وضعیت مطلوب. ارزیابی یعنی شناسایی وضعیت موجود؛ تا وضعیت موجود را شناسایی نکنیم امکان حرکت به سوی وضعیت مطلوب را نخواهیم داشت. برای ارزشیابی نیروی انسانی، روش‌های متعددی وجود دارد. در دیدگاه سنتی، مهمترین هدف ارزیابی، قضاوت و یادآوری عملکرد بود درحالی که در دیدگاه مدرن، فلسفه ارزیابی بر رشد و توسعه و بهبود ظرفیت ارزیابی‌شونده متمرکز شده است (راف^۲، ۲۰۲۰).

با توجه به اهمیت تربیت بدنی و ورزش در ایجاد تندرستی و سلامت جسمانی در تمامی ابعاد وجودی بشر، توسعه کمی و کیفی ورزش در کشورمان نیازمند سازمان‌های ورزشی اثربخش و مدیران ورزشی لایق، کارآمد و شایسته است؛ چنان‌که وزارت ورزش و جوانان به منظور پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در بین افراد جامعه و توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ‌سازی فعالیت‌های تربیت بدنی و تفریحات سالم در کشور و همچنین ایجاد و اداره مراکز ورزشی تأسیس شده است (ماده ۱ قانون تأسیس سازمان تربیت بدنی ایران مصوب سال ۱۳۵۰). توسعه و پیشرفت رشته‌های ورزشی نیازمند برنامه‌ریزی و فعالیت مستمر و هماهنگ اداره کل ورزش و جوانان استان‌ها، هیئت‌های ورزشی و فدراسیون‌ها می‌باشد. کیفیت مدیریت، تاثیر مستقیمی بر موفقیت سازمانی دارد. کیفیت مدیریت به کیفیت تصمیم و درک سازمانی به کیفیت اطلاعات وابسته است. کیفیت اطلاعات به کیفیت اندازه‌گیری بستگی دارد. در نتیجه سیستم اندازه‌گیری و دقت آن نقش کلیدی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. سنجش و

¹ Harvard and Crompton

² Raf

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

ارزیابی عملکرد به دلیل ارتباطش با تصمیم‌های مرتبط با منابع انسانی متعدد و مختلف دارای اهمیت است. همچنین ارزیابی عملکرد به عنوان ابزار یا روشی برای اندازه‌گیری میزان سنخیت و سازگاری با برنامه‌های عملکردی و فنون عملیاتی تعیین شده برای حمایت و تقویت کارایی و اثربخشی سازمان از جمله اطلاعات مهم و حیاتی به شمار می‌آید. برای ارائه یک سیستم کارا و مؤثر ارزیابی عملکرد باید مجموعه‌ای را پیشنهاد کرد که اولاً، مبانی منطقی و محکمی داشته باشد؛ ثانیاً، در شرایط و محیط کاری مورد نظر پذیرفته شود؛ ثالثاً، اطلاعات و ابزار به کارگیری این سیستم، قابل دسترسی و در نهایت امکان بازنگری و بهبود مستمر آن وجود داشته باشد (کریمیان، صفری و خسروی، ۱۳۹۴). به منظور انجام وظایف وزارت ورزش و جوانان در استان‌ها، ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها بر اساس ماده اساسنامه وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌گردد. اداره کل ورزش و جوانان، تشکیلاتی است که به منظور فراهم نمودن زمینه مساعد در جهت گسترش و توسعه ورزش قهرمانی و حرفه‌ای، ورزش همگانی و روستایی، فرهنگی، آموزشی و پژوهشی، ساماندهی امور جوانان، حقوقی، مجلس و هماهنگی امور استان‌ها، توسعه منابع و پشتیبانی و روابط عمومی مربوطه و ایجاد انگیزه و نیز جذب آحاد مردم به امر ورزش و کشف استعدادها و بالا بردن سطح مهارت‌های ورزشی بر اساس اصول و مبانی پیش‌بینی شده در اهداف فدراسیون و سازمان تربیت بدنی ایجاد می‌گردد. این اداره کل بر اساس تشکیلات سازمانی زیر نظر وزارت ورزش و جوانان می‌باشد و در واقع نماینده و جانشین وزارت ورزش و جوانان در استان‌هاست که فعالیت‌های مرتبط در سطح استان را با هماهنگی وزارت ورزش و با رعایت کامل قوانین و مقررات مربوطه اجرا و نظارت می‌نماید (آذر و حمیدیان، ۱۴۰۱). لذا با توجه به وظایف و نقش کلیدی ادارات کل ورزش و جوانان به عنوان متولی اصلی ورزش و ساماندهی امور جوانان در استان‌ها، رصد و ارزیابی عملکرد برنامه‌های این ادارات و هدایت آنها در مسیر اهداف و اختیارات وزارت ورزش و جوانان می‌تواند تبیین وضع موجود را تسهیل و داده‌های لازم جهت تدوین راهبردها را فراهم سازد. از طرف دیگر، هدایت و رصد کردن مستلزم وجود ابزار کنترلی قوی است که دو موضوع انتظارات جامعه ورزش و جوانان و مقام‌های ذیصلاح از ادارات کل استان و میزان موفقیت مدیران کل در برآوردن این انتظارات را شفاف سازی کند. تعدد مدل‌های ارزیابی عملکرد سازمانی از جمله الگوی مدیریت عملکرد جهان‌شمول، چهارچوب نتایج، تعیین‌کننده‌ها، EFQM.BSC، منشور عملکرد، الماس سازمانی، چهارچوب مدیریت عملکرد، پنل بهره‌وری، مدل عملکرد سازمان دولتی، مدل مدیریت عملکرد سازمانی، مدیریت عملکرد در بافت

خطمشی، مدل سنجش و... گویای عدم اجماع بر روی یک مدل خاص است. از سوی دیگر، استفاده از این مدل‌ها با هدف سنجش عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان دارای نواقصی از جمله بومی نبودن مدل‌ها و عدم همخوانی و تناسب آنها با محیط مدیریتی ایران به خصوص مدیریت در حوزه سازمان‌های ورزشی، تک‌بعدی بودن آنها و عدم اثبات مفید بودن استفاده ترکیبی از مدل‌هاست. از منظر اجرایی نیز وجود قوانین، دستورالعمل، بخشنامه و آیین‌نامه‌های اجرایی متعدد، از یک سو و ضعف عملکردی ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها که تأثیر خود را در برنامه‌های استعدادیابی و مسابقات برون‌مرزی نشان می‌دهد، از سوی دیگر بر ضرورت انجام این مطالعه می‌افزاید. انجام این مطالعه موجب توجه مدیران کل ورزش و جوانان استان‌ها به اهمیت ارزیابی عملکرد و بازخورهای حاصل از آن و ضرورت برنامه‌ریزی اصولی و صحیح مدیران کل ورزش و جوانان استان‌ها جهت ارزیابی عملکرد و نتایج حاصل از آن می‌شود. نتیجه غفلت مدیران و مراجع تصمیم‌گیر، دو تأثیر بسیار منفی هدر رفتن بودجه تخصیصی به دو مقوله بسیار مهم سلامت فردی و اجتماعی جامعه به عنوان شایع‌ترین نتیجه شکست برنامه‌ها و تلاش‌های ورزشی - و سرخوردگی جوانان به علت عدم ساماندهی امورات آنها در پی خواهد داشت. با توجه به موارد فوق این سؤال در ذهن محقق ایجاد می‌شود:

شاخص‌های ارزیابی عملکرد بخش ورزش قهرمانی، بخش ورزش بانوان، بخش فرهنگی و بخش جوانان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها کدام‌اند و مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های سراسر کشور چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر یک پژوهش کیفی بر مبنای رویکرد نظریه داده‌بنیاد (گراندد تئوری) با رهیافت گلیزری (۱۹۹۲) است که در قالب مصاحبه و تحلیل محتوایی و ساختاری مصاحبه‌ها انجام شد. جامعه آماری این تحقیق را مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران و مدیران کل ورزش و جوانان استان‌ها به تعداد ۲۰۰ نفر تشکیل می‌داد. روش نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی و تا رسیدن به اشباع نظری بود که مصاحبه‌ها تا با ۲۲ نفر از خبرگان تجربی و نظری ادامه یافت. مصاحبه نیمه ساختاریافته (مصاحبه رسمی نیمه سازمان‌یافته) از روش‌های اصلی جمع‌آوری داده‌ها در گراندد تئوری و در برخی از تحقیقات تنها روش جمع‌آوری داده‌هاست (ادیب حاج باقری، ۱۳۸۵) که در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها استفاده شد.

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

جدول ۱: ویژگی‌های افراد مشارکت‌کننده در تحقیق

ردیف	نوع فعالیت	سن	تحصیلات	جنسیت	حیطه و گرایش	حوزه فعالیت	
						اجرائی	دانشگاهی
P1	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۴۲	دکترای تخصصی	مرد	حوزه جوانان	*	*
P2	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۵۰	دکترای تخصصی	زن	حوزه بانوان	*	*
P3	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۴۵	دکترای تخصصی	مرد	ورزش قهرمانی	*	
P4	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۴۶	دکترای تخصصی	مرد	حوزه جوانان	*	*
P5	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۵۲	دکترای تخصصی	مرد	حوزه قهرمانی	*	*
P6	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۵۵	دکترای تخصصی	زن	حوزه همگانی	*	*
P7	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۴۶	کارشناسی ارشد	مرد	ورزش همگانی	*	
P8	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۵۷	کارشناسی ارشد	مرد	ورزش روستایی	*	
P9	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۵۵	دکترای تخصصی	مرد	ورزش قهرمانی	*	
P10	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۳۶	دکترای تخصصی	مرد	ورزش قهرمانی	*	*
P11	مدیریت اداره کل استان	۳۳	دکترای تخصصی	مرد	مدیریت راهبردی	*	*

P12	مدیریت اداره کل استان	۳۷	دکترای تخصصی	مرد	مدیریت راهبردی	*
P13	مدیریت اداره کل استان	۳۶	کارشناسی ارشد	مرد	مدیریت راهبردی	*
P14	مدیریت اداره کل استان	۴۸	دکترای تخصصی	مرد	مدیریت راهبردی	*
P15	مدیریت اداره کل استان	۵۰	دکترای تخصصی	مرد	مدیریت راهبردی	*
P16	مدیریت اداره کل استان	۵۳	دکترای تخصصی	مرد	مدیریت راهبردی	*
P17	مدیریت اداره کل استان	۵۰	دکترای تخصصی	مرد	مدیریت راهبردی	*
۱۸P	مدیریت اداره کل استان	۴۶	دکترای تخصصی	مرد	مدیریت راهبردی	*
۱۹P	مدیریت اداره کل استان	۵۲	دکترای تخصصی	مرد	مدیریت راهبردی	*
۲۰P	مدیریت اداره کل استان	۴۹	دکترای تخصصی	مرد	مدیریت راهبردی	*
۲۱P	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۵۶	دکترای تخصصی	زن	مدیریت راهبردی	*
۲۲P	مدیریت ستادی وزارت ورزش	۴۳	دکترای تخصصی	زن	مدیریت راهبردی	*

پس از شناخت درون‌مایه‌های فرعی کلیه مصاحبه‌ها، در مجموع تعداد ۲۲۶ درون‌مایه‌های فرعی ایجاد شد. تعدادی از این کدها که مشابه بود و در مصاحبه‌های مختلف تکرار شده بودند، حذف گردید؛ به‌طوری که در مرحله تحلیل تعداد ۹۳ کد مستقل (درون‌مایه‌ها) ایجاد شد: تعداد باشگاه‌های فعال، تعداد مجوزهای صادره باشگاه‌های ورزشی، تعداد مجوزهای تمدیدی باشگاه‌های ورزشی، تدوین شاخص‌های رتبه‌بندی باشگاه‌ها، تدوین تعرفه نرخ‌گذاری باشگاه‌های ورزشی، باشگاه‌های ورزشی دریافت‌کننده

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

تسهیلات و حمایت‌های قانونی، باشگاه‌های فعال ویژه بانوان موضوع کمیسیون ماده ۵، تعداد باشگاه‌های ورزشی ویژه آقایان، تعداد باشگاه‌های ورزشی ویژه بانوان، تعداد باشگاه‌های ورزشی مشترک، نظام جامع باشگاه‌داری، تعداد پایگاه‌های استعدادیابی، تعداد پایگاه‌های قهرمانی، تعداد متخصصان استعدادیاب، تعداد رویدادهای استعدادیابی، تعداد داوران، تعداد مربیان، تعداد مدرسان، وضعیت داوران و مربیان ارتقا یافته نسبت به سال‌های قبل، تعداد ورزشکاران سازمان‌یافته، نسبت مدال‌های کسب شده به تعداد ورزشکاران اعزامی مسابقات قهرمانی جهانی، نسبت مدال‌های کسب شده به تعداد ورزشکاران اعزامی مسابقات قهرمانی آسیا، نسبت مدال‌های کسب شده به تعداد ورزشکاران اعزامی مسابقات بین‌المللی، افزایش تعداد جمعیت سازمان‌یافته ورزش قهرمانی (زنان و مردان)، رشد جمعیت سازمان‌یافته ورزشی جانبازان و معلولین، تعداد مدال‌های کسب شده بازی‌های المپیک ناشنوایان، نسبت ورزشکاران و قهرمانان از مستعدین ورزشی، میزبانی مسابقات ورزشی بین‌المللی، رشد سرانه فضاهای ورزشی، تعداد داور و ناظر زن دعوت شده از سوی مجامع بین‌المللی جهت قضاوت به میزبانی ایران و سایر کشورها، افزایش تعداد جمعیت سازمان‌یافته ورزش قهرمانی (زنان و مردان)، رشد جمعیت ورزشی دارای ناتوانی و معلولیت، رشد مدال‌های بازی‌های المپیک ناشنوایان، تکمیل اماکن ورزشی نیمه‌تمام (درصد پیشرفت فیزیکی)، افزایش تعداد کانون‌های استعدادیابی در فدراسیون‌های ورزشی، نرخ ورزشکاران قهرمان از مراکز پایگاه قهرمانی (از شهرستان، استان و کشور)، توسعه و تجهیز مراکز استعدادیابی ورزش کشور، رشد تعداد تربیت نیروی انسانی متخصص (داور و مربی)، تهیه نظام جامع آموزش و استعدادیابی، نسبت مدال‌های کسب شده به تعداد ورزشکاران اعزامی به مسابقات قهرمانی جهان، نسبت مدال‌های کسب شده به تعداد ورزشکاران اعزامی به مسابقات قهرمانی آسیا، نسبت مدال‌های کسب شده به تعداد ورزشکاران اعزامی به مسابقات قهرمانی بین‌المللی، میزبانی مسابقات بین‌المللی، صدور و تمدید مجوز بهره‌برداری از باشگاه‌های ورزشی.

با استناد به نتایج کذبندی محوری و مفاهیم مشترک بین مقوله‌های مورد نظر ۱۳ مقوله با عناوین توسعه ورزش قهرمانی؛ برنامه‌ریزی و نظارت بر هیئت‌های ورزشی استان‌ها، آموزش‌های پایه و استعدادیابی، امور مشترک فدراسیون‌ها، امور باشگاه‌ها، فنی مهندسی، برنامه و بودجه، امور جوانان، برنامه‌ریزی و توسعه اجتماعی جوانان، طرح‌های ملی و مشارکت‌های اجتماعی جوانان، توسعه ورزش همگانی و امور فرهنگی و توسعه ورزش روستایی شناسایی شد.

روایی پرسش‌نامه ابتدا از طریق روایی صوری و محتوایی با نظر سنجی از ۱۵ استاد رشته مدیریت ورزشی بررسی شد و سپس برای بررسی روایی سازه پرسش‌نامه از رویکرد تحلیل عاملی تاییدی، روایی همگرا از رویکرد میانگین واریانس مستخرج از سازه‌ها و پایایی ترکیبی و روایی واگرا از طریق بررسی

شاخص فورنل و شاخص نسبت خصیصه تک‌ارزشی به خصیصه چند ارزشی استفاده گردید. سپس به منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد.
جدول ۲: کدهای باز و کدبندی محوری

مقوله محوری	کد محوری	کد باز
فرهنگ ورزش	برنامه‌ریزی و توسعه	نسبت افراد وام گیرنده به کل افراد متقاضی وام
	اجتماعی جوانان	ازدواج
		برگزاری کارگاه‌های آموزشی قبل از ازدواج
		ایجاد مراکز یا کانون مشاوره ازدواج آسان
	طرح‌های ملی و	نسبت جوانان شرکت‌کننده در برنامه‌های فراغتی
	مشارکت‌های اجتماعی	به کل جمعیت جوان کشور
	جوانان	نسبت جوانان دریافت‌کننده وام خوداشتغالی
		نسبت به کل جوانان متقاضی وام
	امور فرهنگی	درصد رشد سالانه تعداد تشکل‌های مردم‌نهاد جوان
		تدوین الگوهای فرهنگی کانون‌های هواداری
فرهنگ همگانی		تدوین سند الگوهای اخلاقی در ورزشکاران
		انتشار رسانه‌ای فعالیت‌های فرهنگ‌ساز در زمینه
		ترویج ورزش‌های آیینی و سنتی
		تعداد خانه‌های ورزش فعال روستایی
		برگزاری رویدادها و جشنواره‌های ورزشی بومی
	توسعه ورزش روستایی	و محلی
		افزایش تعداد نیروی انسانی متخصص (داور- مربی) روستایی و عشایری
توسعه ورزش همگانی		رویدادهای ملی ورزش همگانی
		تولید محتوا برنامه‌های آموزشی با رویکرد
		ورزش همگانی

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

نرخ رشد عضویت بانوان در مجامع بین‌المللی

(کرسی‌ها)

سیاست‌گذاری و توسعه نرخ رشد قضاوت بانوان داور در مسابقات

ورزش بانوان بین‌المللی

افزایش سطح بانوان مربی در ورزش قهرمانی تیم

های باشگاهی و ملی

میزان ارتقای سطح بانوان مربی در رشته‌های

مختلف (درجه ۲ و ۱)

سنگش قامت و آموزش حرکت ویژه زنان و

دختران روستایی

تعداد بانوان مدیر در بخش‌های مختلف مدیریتی

اداره کل

نظارت و هماهنگی امور

بانوان نسبت تعداد داوران فعال زن استان سال جاری به

سال قبل

نسبت تعداد مربیان فعال زن استان سال جاری به

سال قبل

نسبت ورزشکاران زن عضو تیم‌های ملی به کل

ورزشکاران سازمان یافته زن استان

سرانه اماکن ورزشی

فنی مهندسی تکمیل اماکن ورزشی نیمه تمام (درصد پیشرفت

فیزیکی)

افزایش تعداد جمعیت سازمان یافته ورزش

برنامه‌ریزی و نظارت بر قهرمانی (زنان و مردان)

هیئت‌های ورزشی استان رشد جمعیت ورزشی دارای ناتوانی و معلولیت

رشد مدال‌های بازی‌های المپیک ناشنوایان

مجموع بانوان

مجموع قهرمانی

افزایش تعداد کانون‌های استعدادیابی در

فدراسیون‌های ورزشی

نرخ ورزشکاران قهرمان از مراکز پایگاه

قهرمانی (از شهرستان، استان و کشور)

آموزش‌های پایه و توسعه و تجهیز مراکز استعدادیابی ورزش کشور

رشد تعداد تربیت نیروی انسانی متخصص (داور

و مربی)

تهیه نظام جامع آموزش و استعدادیابی

تعداد پایگاه‌های استعدادیابی

تعداد پایگاه‌های قهرمانی

نسبت مدال‌های کسب‌شده به تعداد ورزشکاران

اعزامی به مسابقات قهرمانی جهان

نسبت مدال‌های کسب‌شده به تعداد ورزشکاران

اعزامی به مسابقات قهرمانی آسیا

نسبت مدال‌های کسب‌شده به تعداد ورزشکاران

اعزامی به مسابقات قهرمانی بین‌المللی

میزبانی مسابقات بین‌المللی

صدور و تمدید مجوز بهره‌برداری از باشگاه‌های

ورزشی

تدوین شاخص‌های رتبه‌بندی باشگاه‌های

ورزشی

تدوین نرخ‌گذاری باشگاه‌های ورزشی

نظام جامع باشگاه‌داری (تغییر لایحه نظام)

تعداد باشگاه‌های فعال

امور باشگاه‌ها

محرور قهرمانی

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

باشگاه‌های فعال ویژه بانوان موضوع کمیسیون

ماده ۵

باشگاه‌های ورزشی دریافت‌کننده تسهیلات و

حمایت‌های قانونی

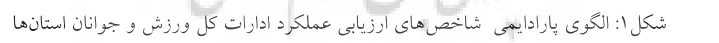
آمایش سرزمین

برنامه و بودجه نسبت هیئت‌های ورزشی دارای شناسه ملی به

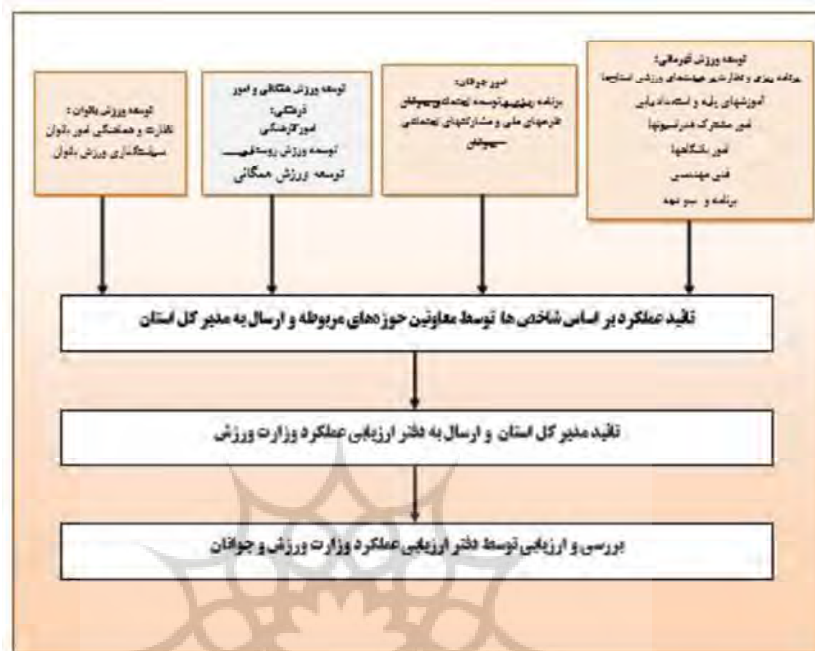
کل هیئت‌های ورزشی

جدول ۳: کدگذاری نظری (گزینشی)		
کد گزینشی	کدمحوری	منبع
	برنامه‌ریزی و نظارت بر هیئت‌های ورزشی استان	
	آموزش‌های پایه و استعدادیابی	
	امور مشترک فدراسیون‌ها	p3-p6-p7-p1-p8-p10-p15--p10-p1-p5
	امور باشگاه‌ها	p22-p14- p11-p9-p4-P16-P17-p18
	فنی مهندسی	
	برنامه و بودجه	
	نظارت و هماهنگی امور بانوان	
	سیاست‌گذاری ورزش بانوان	p14-p7-p8-p10 p3-p2-p6
		p9-p13-p14-p9-p4-p12-P17-P16-p21
	امور فرهنگی	
	توسعه ورزش روستایی	p9-p4-p5 p8-p4-p13-p7-p10
	توسعه ورزش همگانی	p1-p3-p14 -p15-p6-p7-p2-P16
		p18
	برنامه‌ریزی و توسعه اجتماعی جوانان	
	طرح‌های ملی و مشارکت‌های اجتماعی جوانان	- ۱۲-p۱۵-p۱۰-p۸-p۱-p۷-p۶-p۲-p۵-p۱-p۱۰p
		-p21-p22۱۶-P۲۰-p۱۰-p۱۱p
	امور جوانان	

به منظور ترسیم مدل نهایی تحقیق و پس از استخراج و اکتشاف مقولات اصلی، محوری و مفاهیم با توجه به الگوی ارائه شده که بر ساختار تشکیلاتی وزارت ورزش و جوانان طراحی گشته است، در نهایت مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها به شکل زیر ترسیم شد:



طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور



شکل ۲- الگوی پارادایمی فرآیند ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان

جدول ۴، نتایج مربوط به آزمون‌های پایایی آلفای کرون باخ، پایایی ترکیبی (دلون گلدشتاین)، پایایی ضریب اسپیرمن و پایایی اشتراکی را نشان می‌دهد:

جدول ۴: ضرایب آزمون‌های پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش

مؤلفه‌ها	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
توسعه ورزش قهرمانی	۰,۸۱۹	۰,۷۷۸	۰,۷۴۵	۰,۷۷۱
امور جوانان	۰,۸۴۱	۰,۸۲۳	۰,۷۹۲	۰,۸۱۰
توسعه ورزش همگانی و امور فرهنگی	۰,۹۱۲	۰,۸۱۲	۰,۸۵۴	۰,۸۷۱
توسعه ورزش بانوان	۰,۸۹۴	۰,۷۸۹	۰,۸۳۶	۰,۸۰۹

جدول ۵، معناداری مسیرهای الگوی ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها را نشان می‌دهد:

جدول ۵. مسیرهای الگوی ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها

P value	تعداد	ضریب رگرسیونی استاندارد	مسیرهای الگوی ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها
۰/۰۱	۹۴/۳۷۷	۰/۳۰۰	ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها ← توسعه ورزش قهرمانی
۰/۰۱	۱۳۴/۲۰۸	۰/۳۸۸	ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها ← امور جوانان
۰/۰۱	۱۸۰/۲۷۴	۰/۳۰۸	ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها ← توسعه ورزش همگانی و امور فرهنگی
۰/۰۱	۹۴/۳۰۸	۰/۳۴۳	ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها ← توسعه ورزش بانوان

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه جهانی شدن و پایداری در دنیای رقابتی کسب و کار، سازمان‌ها را با مسائل و چالش‌های اساسی روبه‌رو کرده است. در چنین شرایطی، مدیریت راهبردی تنها تعریف مسائل مهم در یک سازمان نیست، بلکه کسب اطمینان از اجرای آنها نیز جزو وظایف مدیریت راهبردی به شمار می‌آید. بر همین اساس سنجش موفقیت سازمان و اجرای مؤثر راهبردها برای موفقیت در آینده به چالشی برای مدیران، پژوهشگران و مشاوران تبدیل شده است؛ به طوری که مدیران ارشد همواره در جستجوی راهی برای حصول اطمینان از اجرای صحیح راهبردهای خود هستند و در این میان روش‌های ارزیابی عملکرد جامع و یکپارچه را که تمام جنبه‌های کلیدی و مؤثر سازمان را در برمی‌گیرند، به عنوان ابزاری برای کنترل اجرای راهبردهای خود برگزیده‌اند. (میرفخرالدینی و همکاران). امروزه، سیستم‌های ارزیابی عملکردی که فقط بر وجه مالی سازمان اتکا دارند، در محیط رقابتی و پیچیده چندان دیده نخواهند شد، چراکه سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از رقبای خود به توجه به همه وجوه، اعم از مالی و غیرمالی نیاز دارند و باید برای آنها برنامه‌ریزی کنند. در واقع با استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد جامع و مؤثر، سازمان‌ها قادر خواهند بود که کارایی و اثربخشی خود را از طریق کمی کردن عملیات سازمان بسنجند و بدین ترتیب می‌توانند به کنترل بهتر موقعیت فعلی، تشخیص صحیح مسیر آینده و الگوبرداری هرچه بهتر و مؤثرتر از سازمان‌های دیگر عمل کنند (چیسو و همکاران، ۲۰۱۸).

با توجه به بند ۳ اصل ۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و تأکید آن بر تربیت بدنی رایگان، یکی از وظایف اصلی دولت تأمین تربیت بدنی رایگان است. بر همین اساس از جنبه قانونی، قانون تأسیس سازمان تربیت بدنی و وزارت ورزش و جوانان تدوین و تصویب شد که از نظر ساختاری در رأس هرم سازمان تربیت بدنی و در ادامه وزارت ورزش و جوانان و در سطوح پایین‌تر ادارات کل ورزش و جوانان

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

استان‌های کشور و ادارات شهرستان به وجود آمدند. با توجه به اینکه هدایت این ادارات از وظایف وزارت ورزش است، کنترل و نظارت بر عملکرد آنها به منظور هدایت درست و منطقی هم موضوع مهمی است که باید به آن توجه داشت. اولین گام در کنترل و نظارت و همچنین ارزیابی، داشتن شاخص و در واقع مدل ارزیابی است که در این مطالعه محقق به عنوان کسی که در بدنه ورزش مشغول به خدمت است و از نزدیک با مشکلات و مسائل آگاه است، اقدام به مطالعه و تدوین شاخص و طراحی مدل ارزیابی عملکرد کرده است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که شاخص‌های ارزیابی بخش توسعه ورزش قهرمانی شامل برنامه‌ریزی و نظارت بر هیئت‌های ورزشی استان‌ها، آموزش‌های پایه و استعدادیابی، امور مشترک فدراسیون‌ها، امور باشگاه‌ها، فنی مهندسی و برنامه و بودجه می‌باشند. در حیطه امور جوانان، برنامه‌ریزی و توسعه اجتماعی جوانان، طرح‌های ملی و مشارکت‌های اجتماعی جوانان؛ در حیطه توسعه ورزش همگانی و امور فرهنگی، امور فرهنگی، توسعه ورزش روستایی و توسعه ورزش همگانی شاخص‌های اصلی بودند.

یافته‌های این مطالعه با نتایج پژوهش‌های اسکندری و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. آنها نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که برای ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی باید عواملی مانند ساختار سازمانی را در نظر گرفت. از سوی دیگر، نتایج این پژوهش با مطالعه همایون عباسی و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان «تحلیل SWOT در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه در بخش ورزش همگانی» که نشان‌دهنده جایگاه راهبردی اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه در بخش ورزش همگانی می‌باشد، همسو بوده است. همچنین ابعاد مدل پژوهش حاضر تا حدودی با مطالعات نژادسجادی و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان «تدوین الگوی اجرای راهبرد و طراحی نقشه ارزیابی سازمان ورزش شهرداری تهران با استفاده از روش کارت امتیازی متوازن» همخوانی دارد. شاخص‌های تدوین مدل حاضر با شاخص‌های مطالعات همتی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان «اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها» که معیارهای ارزیابی عملکرد ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها را شناسایی و بر اساس یک سری اصول ریاضی منتج از روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی آنها را اولویت‌بندی کردند، کاملاً همسو می‌باشد. نتایج مطالعات علیان (۱۳۹۲) با عنوان «بررسی امکان پیاده‌سازی روش کارت امتیازی متوازن جهت ارزیابی عملکرد اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان»

که با هدف بررسی امکان پیاده سازی روش کارت امتیازی متوازن BSC جهت ارزیابی عملکرد اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان (از دیدگاه مدیران ارشد و میانی) انجام گرفت، با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. نتایج مطالعات میر فخر الدینی و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان «ارزیابی عملکرد سازمان های ورزشی با استفاده از مدل منسجم (BSC – TOPSIS) مطالعه موردی: اداره کل تربیت بدنی استان یزد» با نتایج پژوهش حاضر همسو بوده است.

نتایج منتج از پژوهش حاضر با مطالعات چولکی (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی شاخص های ارزیابی هیئت های ورزشی استان ایلام» که نشان داد توسعه شاخص قهرمانی، مهمترین رکن اساسی در عملکرد هیئت های ورزشی در نظر گرفته شده تا جایی که وزارت ورزش و جوانان، فدرا سیون های ورزشی و ادارات کل استان ها بیشترین امتیاز را به آن اختصاص داده اند، همسو بوده است.

محققان دیگری همچون مهپاترا، مخرجی و بیهر (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود به منظور ارزیابی عملکرد سازمان ها از روش تحلیل سلسله مراتبی فازی و ترکیب آن با روش DEA استفاده کرده و در نهایت مدلی را مطرح کرده اند که با به کارگیری آن می توان اطلاعات لازم برای مدیران به منظور ارزیابی عملکرد سازمان را فراهم آورد.

با توجه به اهمیت موضوع ارزیابی عملکرد در سازمان های مختلف از جمله ادارات ورزش و جوانان و نبود مدلی جامع و کاربردی در این زمینه، پژوهش حاضر به ارائه مدلی به منظور ارزیابی عملکرد این ادارات پرداخته است، که این مدل به عنوان یکی از جامع ترین روش های موجود برای تصمیم گیری با معیارهای چندگانه، به عنوان روش طبقه بندی و مقایسه بین مناطق مختلف ارائه شده است با توجه به روش های به کار گرفته شده در طراحی این مدل، می توان از آن به عنوان راهنمای مناسب، جامع و کاربردی برای سنجش ادارات ورزش و جوانان استان های مختلف استفاده کرد، چرا که در این مدل شاخص های تأثیرگذار بر عملکرد کلی ادارات ورزش و جوانان براساس نظرهای مدیران، متخصصان، کارشناسان و مطالعات عمیق مشخص شده است. آنها می توانند با شناخت جایگاه خود در این رتبه بندی، به بررسی نقاط قوت و ضعف در هر منظر و با مدیریت بهتر و عملکرد اثربخش تر به حفظ و تقویت نقاط قوت و رفع و بهبود نقاط ضعف خود بپردازند. نتیجه اینکه به منظور ارزیابی عملکرد ادارات کل و ورزش و جوانان و تعیین انتظارات از مدیران کل این ادارات باید در تعامل با استاد وزارت ورزش و جوانان و معاونت های مربوط به هر بخش، ابعاد ورزش، قهرمانی، ورزش، همگانی، ساماندهی امور جوانان، امور

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

ورزش بانوان و در تعامل با دفتر ارزیابی عملکرد وزارت ورزش و جوانان شاخص‌های ارزیابی مربوطه را دریافت نمایند و نسبت به تبیین وضعیت موجود استان و تدوین اهداف به بالاترین سطح عملکرد خود دست یابند.

بر مبنای نتایج حاصل شده پیشنهاد می‌گردد:

۱- مدیران ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها با توجه به ظرفیت استان، نسبت به اولویت‌بندی شاخص‌ها اقدام نمایند و بر آنها متمرکز شوند تا بتوانند نقش موثری بر توسعه ورزش قهرمانی، همگانی، امور فرهنگی و همچنین ساماندهی امور جوانان داشته باشند.

۲. مدیران ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها با برگزاری شورای جلسات استان و در اولویت قرار دادن شاخص‌های ارزیابی عملکرد، سکان ورزش در استان را به نحو مطلوب هدایت نمایند.

۳. ورزش همگانی به عنوان بستر ورزش قهرمانی نقش زیادی در سلامت فردی و اجتماعی دارد. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود مدیران کل استانی تبلیغ هرچه بیشتر این حوزه ورزشی را در دستور کار خود قرار دهند و به برگزاری جشنواره‌ها، همایش‌ها و مسابقات حوزه ورزش همگانی اقدام کنند. با کمک بخش‌های غیردولتی به اعزام تیم‌ها و ورزشکاران به مسابقات ورزش‌های همگانی مبادرت کنند و با تشویق مدال‌آوران حوزه ورزش‌های همگانی حس رقابت را در جامعه ایجاد نمایند و باعث تشویق آحاد جامعه به ورزش شوند.

۴. بانوان بخش مهمی از جامعه ایران را تشکیل می‌دهند و این مهم هم در ورزش وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران کل ورزش و جوانان استان‌های سراسر کشور شرایط لازم را برای برگزاری میزبانی مسابقات ورزش بانوان مهیا سازند و زیرساخت‌های ورزش بانوان را توسعه دهند و تقویت کنند و با حمایت از استعدادهای بانوان و تشویق و تقدیر و تشکر ویژه از بانوان قهرمان زمینه ورود سایر بانوان به حوزه ورزش قهرمانی را مهیا سازند.

۵. پیشنهاد می‌گردد بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها راهکارهای لازم در مورد اینکه چه برنامه‌ها و سیاست‌هایی باید اعمال شود تا عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها بتواند به اهداف اصلی وزارت ورزش و جوانان کشور دست یابد، بررسی شود.

۶. پیشنهاد می‌شود پژوهشی در مورد طراحی مدل جهت ارزیابی عملکرد تیم‌ها و باشگاه‌های فرهنگی و ورزشی بخش دولتی و خصوصی کشور انجام یابد.

منابع

- آذر، عادل؛ حبشی، نعمت و حمیدیان، محسن. (۱۴۰۱). «مدل قابلیت حسابرسی عملکرد برای بخش عمومی ایران». پژوهش‌های تجربی حسابداری. سال ۱۱، شماره ۴۵.
- افشار جهانشاهی، اصغر. (۱۳۸۵). «ارزیابی عملکرد شرکت سیمان داراب بر اساس مدل تعالی سازمانی EFQM». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- امیری، سهراب؛ مقصود، و برزیده، فرخ. (۱۳۹۷). «مدلی برای ارزیابی عملکرد شرکت‌های سرمایه‌گذاری با رویکرد تحلیل پوششی داده‌ها و روش تجزیه به مولفه‌های اصلی». پژوهش‌های حسابداری مالی. ۱۰(۱)، پیاپی (۳۵)، صص ۷۵-۹۴.
- بیک‌زاده، جعفر و پورمحمدی، فریده. (۱۳۸۹). «سرمایه فکری در سازمان‌های هزاره سوم». فصل‌نامه عصر کیفیت. ۱۸، صص ۶۵-۶۸.
- پورعزت، علی‌اصغر. (۱۴۰۰). «ارزشیابی عملکرد دولت و حکومت». تهران: سمت.
- پورعزت، علی‌اصغر و عبدالحمید، مهدی. (۱۴۰۰). «ارائه الگوی ارزشیابی موفقیت خط‌مشی‌های عمومی جمهوری اسلامی ایران». مطالعات الگوی پیشرفت ایرانی اسلامی. سال ۹، شماره ۲ (پیاپی ۱۸).
- تحلیل SWOT در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه در بخش ورزش همگانی. (۱۳۸۹). پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۲۷ (جزء چهارم)، صص ۱۲۷-۱۳۸.
- حسین‌زاده بحرینی، محمدحسین. (۱۳۹۶). «ارزیابی قانون بانکداری بدون ربا در عرصه اجرا». دوفصل‌نامه اقتصاد پولی، مالی (دانش و توسعه سابق). دوره جدید، سال ۲۴، شماره ۳۱.
- حسینی، سیروس و نجمی، منوچهر. (۱۳۸۹). مدل سرمای‌مدی EFQM از ایده تا عمل. تهران: سرآمد.
- دسلر، گری. (۱۳۸۱). مبانی مدیریت منابع انسانی. علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. چاپ دوم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد. (۱۳۸۶). شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری.
- راد، پرویز و نیک‌نام، سیدمحمدغفار. (۱۳۹۳). «فراتحلیل هویت‌پژوهی در ایران (با عطف نظر به مقالات علمی پژوهشی یک دهه گذشته (۱۳۸۱-۱۳۹۱))». مطالعات ملی. ۱۵(۱)، صص ۱۴۹-۱۷۷.
- رستگارپور، حسن و گرجی‌زاده، سحر. (۱۳۹۱). «ارزیابی کارآمدی دوره‌های یادگیری الکترونیکی در دانشگاه تربیت مدرس از دیدگاه کاربران». فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی. ۲(۳) (پیاپی ۷)، صص ۵-۳۰.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۱). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- زنگنه، اسماعیل. (۱۳۸۷). «بررسی تعالی سازمانی باشگاه‌های شهر تهران در لیگ برتر فوتبال ایران از دیدگاه مدیران و کارکنان (براساس مدل EFQM)». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. (۱۳۸۵). شیوه‌نامه امتیازدهی شاخص‌های عمومی واحدهای استانی. دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد معاونت امور مدیریت و منابع انسانی.
- سلمانی، احسان. (۱۴۰۰). «تدوین و طراحی مدل ارزیابی عملکرد هیئت بدمینتون استان اصفهان بر اساس مدل تعالی سازمانی». نشریه تحقیقات کاربردی علوم ورزش بدون مرز. پیاپی ۲۰.
- عادل، علیرضا. (۱۳۸۴). «ارزیابی عملکرد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در برقراری نظم و امنیت شهرستان بم». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
- میرفخرالدینی، سیدحیدر و دهقان، فرناز. (۱۴۰۱). «ارزیابی عملکرد سازمان‌های ورزشی با استفاده از مدل متسجم BSC-TOPSIS (مطالعه موردی: اداره کل تربیت بدنی استان یزد)». سومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری.

طراحی مدل ارزیابی عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور

- نجمی، منوچهر و حسینی، سیروس. (۱۳۸۵). «تعامل بین تعالی سازمان و متدلوژی شش سیگما». اولین کنگره بین‌المللی شش سیگمای ناب.
- نژادسجادی، سیداحمد؛ حمیدی، مهرزاد؛ سجادی، سیدنصراله و گودرزی، محمود. (۱۳۹۰). «تدوین الگوی اجرای راهبرد و طراحی نقشه راهبرد سازمان ورزش شهرداری تهران با استفاده از تکنیک کارت امتیازی متوازن». پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. ۸، صص ۷-۲۱.
- همتی‌نژاد، مهرعلی؛ قلی‌زاده محمدحسن و رمضانیان، محمدرحیم. (۱۳۸۹). مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهشکده تربیت بدنی). شماره ۶ (پیاپی ۲۷).
- همتی‌نژاد، مهرعلی؛ قلی‌زاده، محمدحسن؛ رمضانیان، محمدرحیم و میرکاظمی، سیده عذرا. (۱۳۸۹). «اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها». مطالعات مدیریت ورزشی. سال ۷، شماره ۲۷.
- وزین کریمیان، محمد؛ سرداری، احمد و سیلاوی، عیسی. (۱۳۹۴). «مطالعه ارتباط بین گرایش به دولت الکترونیکی با چابکی سازمانی». مدیریت توسعه و تحول. ۷(۲۲)، صص ۳۷-۴۴.
- وزین کریمیان، محمد؛ صفری، سعید و خسروی، علی. (۱۳۹۴). «سنجش عملکرد سازمان بر اساس شاخص‌های مدیریت منابع انسانی با استفاده از تکنیک‌های MADM فازی (مطالعه موردی: سازمان‌های وابسته به شهرداری اصفهان)». مدیریت دولتی. ۷(۱)، صص ۱۸۳-۱۵۳.
- یعقوب‌زاده، رحیم؛ عمویی، صدرا و جان بابانژاد، محمدحسین. (۱۳۹۴). «ارزیابی مناطق آزاد ایران به لحاظ جذب گردشگر و توسعه زیرساخت‌های گردشگری (مطالعه موردی: منطقه آزاد قشم)». مطالعات فرهنگی و سیاسی خلیج فارس. ۲(۳)، صص ۹۹-۱۱۶.
- HDR. (2011) "Human Development Report". Available: at: <http://hdr.undp.org/reports/global/> (2011 20 March 2013)
- Howard, D., & Crompton, J. (2004). **Financing Sport**. Morgantown, WV: Fitness Information Technology, Inc, 2.
- Lehmann, D R., Zahay, D., Peltier, J W (2013). "Survey Analyze Customer Relationship Management Using Balanced Scorecard". Journal of Interactive Marketing, 27, pp: 1-16.
- Mahapatra, B., Mukherjee, K., Bhar, C (2015). "Performance Measurement—an DEA-AHP Based Approach". Journal of Advanced Management Science, 3(1), pp: 26-30.
- Mirfakhredini, H., Peymanfar, M H., Khatibi Oghada, A., Alimohammadi, H (2013). "Performance Assessment of Sports Organization with BSC – Topsis Integrated Model". Journal of Sport Management, 5(16), pp: 77-96. (In Persian).
- R.M. No & R.W. Monday. (2020). **Personnel/The management of Human Resources**. Third Edition, united. state, p. 36
- Wang, G., Wan, J. & Zhao, L. (2014). "Strategy map for Chinese science parks with KPIs of BSC". Journal of Science and Technology Policy Management, 5(2), 82-105.
- Chiesa, V., Frattini, F., Lazzarotti, V., Manzini, R (2۰۱8). "Designing a Performance Measurement System for the Research Activities: A Reference Framework and an Empirical Study". J. Eng Technol Manage, 25, pp: 213-226.



پروہشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی