

اعتباریابی پرسشنامه عوامل موثر بر ارزیابی فدراسیون-های ورزشی کشور

محمد وروزیان* - مژگان خدامرادپور** - مظفر یکتایار*** - هیرش سلطانیپناه****

دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران - استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران - استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران - استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران - استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر اعتباریابی پرسشنامه عوامل موثر بر ارزیابی فدراسیون‌های ورزشی کشور بود. پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی، از نوع تحقیقات پیمایشی و از جمله پژوهش‌های کاربردی می‌باشد که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی مدیران فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی، کارشناسان فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی و کارکنان و مسئولین ادارات ورزش و جوانان بودند. برای تعیین حجم نمونه در مرحله کمی از نرم‌افزار *SPSS Sample Power* استفاده شد. با استفاده از این روش حجم نمونه برابر با ۳۷۰ نفر برآورد گردید، که ۳۷۰ پرسشنامه در بین جامعه آماری پخش و جمع‌آوری گردید برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته بر گرفته از قسمت کیفی پژوهش استفاده شد. سؤالات این بخش براساس الگوی برآمده از پرسشنامه محقق ساخته بود، بدست آمد. نوع امتیازدهی پرسشنامه براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت بود. بر مبنای تحلیل داده‌ها ۶۲ مفهوم اولیه، ۹ مقوله اصلی شناسایی شد. شاخص‌های شناسایی شده شامل عوامل مدیریتی، مالی، توسعه زیر ساخت‌های ورزشی، توسعه منابع کالبدی و تجهیزاتی، عوامل آموزشی، امور پشتیبانی و برنامه‌ریزی، فناوری اطلاعات، کنترل و نظارت و عوامل فرهنگی بود. نتایج بدست آمده بیانگر تایید گویه‌ها و عوامل در آزمون‌های تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم بود به این معنی بارهای عاملی گویه‌ها و عوامل بالاتر از ۰/۴ بودند. در نهایت می‌توان با توجه به روند روبه رشد ورزش در عرصه‌ی جهان مدیران روشن‌بین فدراسیون‌ها باید در توسعه برنامه‌های خود این معیار را در راس برنامه‌ها قرار دهند و با ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد، موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب باشند.

کلمات کلیدی: فدراسیون‌های ورزشی، ارزیابی عوامل موثر، اعتباریابی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰

*Email: mohammadnovroozian@yahoo.com

**Email: mozhgnir@yahoo.com (نویسنده مسئول)

***Email: yektayar@gmail.com

****Email: heresh@iausdj.ac.ir

مقدمه

اندازه‌گیری به سختی امکانپذیر است. ارزیابی عملکرد این امکان را فراهم می‌سازد تا سازمان با کاهش ضعف‌ها و افزایش قوت‌ها شرایط را برای بهبود مستمر فراهم کند (هنری و همکاران، ۱۳۹۶). یکی از گام‌های اساسی در ارزیابی عملکرد هر سازمان طراحی و تدوین نظام ارزیابی آن سازمان است که تاکنون در تحقیقات زیادی و در سازمان‌های مختلف به آن پرداخته شده است (نژاد سجادی و سلیمانی دامنه، ۱۳۹۳).

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 (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۳). پیروزی، کسب مدال، رکورد و... شاخص‌هایی هستند که معمولاً برای سنجش کارایی و اثربخشی سازمان‌های ورزشی به کار می‌روند. سازمان‌های ورزشی نیز علاقه مندند عملکرد خود را در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده اندازه‌گیری کنند. ولی سنجش واقعی و کامل عملکرد هنگامی انجام می‌گیرد که علاوه بر این شاخص‌ها از روش‌های دیگری در این خصوص استفاده شود (عبدالملکان، ۱۳۹۳).

ورزش به‌عنوان یک قدرت مؤثر در توسعه اجتماعی و اقتصادی، با تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در اقتصاد و سیاست کشورها دارد (حاجی انزاهایی، ۱۳۹۵). عملکرد ورزشی پدیده‌ای است مرتبط با تحلیل مدیریت که برای عملکرد بهتر ورزشی و برتری در مدیریت آن، ورزش را باید به مثابه یک سیستم نگریست و به عناصر کلیدی آن به عنوان یک سیستم یکپارچه توجه کرد (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۹۲). ارزیابی عملکرد در سازمان‌های ورزشی یکی از مقوله‌های مهم همواره به عنوان یک دغدغه اصلی مورد توجه بسیاری از کارشناسان و مدیران این سازمان‌ها بوده است، چرا که این سازمان‌ها نیازمند، شناسایی وضع موجود خود به منظور توسعه برنامه‌های بهبود در راستای دستیابی به وضع مطلوب خود هستند (چادویک، ۲۰۰۹). مطالعات جدیدی در حوزه سازمان‌های ورزشی انجام گرفته،

تمامی سازمان‌ها با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارند، در نهایت در یک قلمرو ملی یا بین‌المللی عمل می‌کنند و ملزم به پاسخگویی به مشتریان، ارباب رجوع و ذی‌نفعان خود هستند و تا زمانی که هدفشان سودآوری و رضایت مشتری است و هدف خود را اجرای کامل و دقیق وظایف قانونی و کمک به تحقق اهداف توسعه و تعالی کشور می‌دانند، باید در قبال این مسئولیت پاسخگو باشند (کاروناکرم^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). کیفیت و اثربخشی مدیریت و عملکرد آن عامل تعیین‌کننده و حیاتی در تحقق برنامه‌های توسعه و رفاه جامعه است. بنابراین بررسی نتایج عملکرد، فرایند مهم راهبردی تلقی می‌شود (اسگندری دستگیری و همکاران، ۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد سازمانی به فرایند سنجش جامع عملکرد و در قالب عباراتی نظیر کارایی، اثربخشی، معنیداری، توانمندسازی، قابلیت پاسخگویی در چارچوب اصول و مفاهیمی برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی، ساختاری، برنامه‌ای و توسعه بلندمدت سازمان اطلاق می‌شود (اسفندیار و همکاران، ۱۳۹۴). ارزیابی عملکرد برای سوق دادن سیستم‌ها به سمت استفاده صحیح و بهینه از منابع بسیار کمک‌کننده است. اطلاع از عملکرد واحد تحت نظارت مدیر یکی از مهم‌ترین ابزارهایی است که می‌تواند مدیر را در تصمیم‌گیری‌های مناسب یاری دهد. به کمک این شاخص مدیر می‌تواند دربارهٔ تحدید یا توسعه واحد تصمیم‌گیری کند (آسمیلد^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). علاوه بر این، ارزیابی عملکرد در سیستم‌ها به ایجاد حس رقابت بین واحدها منجر شده، بر عملکرد کلی سیستم تأثیر مثبت خواهد گذاشت. فایده بسیار مهم دیگر اندازه‌گیری عملکرد سیستم، چگونگی تخصیص بودجه یا درآمدها و پاداش‌ها به واحدها است (نژاد سجادی و سلیمانی دامنه، ۱۳۹۳).

از طرف دیگر، همهٔ سازمان‌ها برای توسعه، رشد و پایداری در عرصهٔ رقابت امروزی به نوعی سیستم ارزیابی عملکرد نیاز دارند تا بتوانند در قالب آن کارایی و اثربخشی خود را بسنجند. امروزه هیچکس در اهمیت و نقش اندازه‌گیری عملکرد شکی ندارد. در حقیقت اعمال مدیریت بدون

خاصی(محمدی و همکاران، ۱۳۹۵؛ هنری و همکاران؛ ۱۳۹۲) و یا تعداد محدودی از فدراسیون‌ها (اسکندری دستگیری و همکاران، ۱۳۹۶؛ سراجی و همکاران، ۱۳۹۵) که عموماً از دیدگاه کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است، این نوع نگاه به عملکرد فدراسیون‌ها نمی‌تواند به قضاوت‌های کامل و درست در مورد ارزیابی عملکرد آنها منجر شود و توجه به جنبه‌های دیگر عملکردی همانند موفقیت در توسعه ورزش با توجه به منابع موجود، میزان بهره‌وری، کارایی و میزان توسعه زیرساخت‌های ورزش را تحت شعاع قرار داده است، همچنین یکی دیگر از خلأهای مهم در این تحقیق عدم بررسی موضوع از دیدگاه خبرگان و صاحب‌نظرانی است که خود سابقه فعالیت اجرایی در فدراسیون‌ها و وزرات ورزش را به عهده داشته‌اند که در این مطالعه این رویکرد نیز مد نظر قرار می‌گیرد. اما در اینجا باید یادآور شد که عملکرد ورزشی تنها بخشی از عملکرد سازمان‌های ورزشی را نشان می‌دهد. بر این اساس می‌توان گفت تدوین نظامی برای ارزیابی عملکرد فدراسیون‌ها به عنوان ابزاری قدرتمند برای تعیین میزان دستیابی آنها به اهداف از پیش تعیین شده و نیز خود ارزیابی فدراسیون‌ها امری ضروری به نظر می‌رسد. یکی از ابزارهایی که اغلب در ارزیابی استفاده می‌شود شاخص است که نقشی مهمی در اصلاح عملکرد نظام مورد ارزیابی دارد (نژاد سجادی و سلیمانی دامنه، ۱۳۹۳). با نظارت و ارزیابی می‌توان میزان دستیابی به اهداف، مقایسه‌ی برنامه با استانداردها، تعیین ارزش و رتبه هر جنبه از برنامه و میزان اثر بخشی آن را شناخت (مادلا^۳ و همکاران، ۲۰۰۵). سیستم‌های ارزیابی عملکرد، موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب شده و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی محسوب می‌شود. ارزیابی عملکرد سازمان با شیوه‌ای درست و علمی موجب تشخیص نارسایی‌ها و ضعف‌ها، بهبود و اصلاح اختلالات زیان‌آور، افزایش بهره‌وری و رشد و ارتقای کیفی امور، پرورش استعداد‌های کارکنان و تقویت انگیزش آن‌ها، ایجاد فرصت رقابت سالم، برقراری نظام شایستگی و بهبود مدیریت خواهد شد. شاخص‌های ارزیابی به تشخیص راه کمک

اما رویکرد جامعی که بتواند اینگونه سازمان‌ها را از ابعاد گوناگون ارزیابی کند، کمتر ارائه شده است. از این‌رو از آنجا که سیستم اندازه‌گیری عملکرد مناسب، عاملی مهم برای برنامه‌ریزی مؤثر و کنترل سازمان‌های ورزشی است و می‌تواند به مدیریت در نظارت بر عملکرد، افزایش انگیزش، بهبود ارتباطات و تشخیص مشکلات کمک شایانی کند(دوایکات^۱، ۲۰۲۰). همچنین با وجود اهمیت ارزیابی عملکرد در سازمان‌های ورزشی، تاکنون تحقیقات زیادی در خصوص تدوین نظامی برای ارزیابی عملکرد این سازمان‌ها انجام نشده است.

هر سازمان ورزشی برای اطمینان از مطلوبیت فعالیت‌هایش بخصوص در محیط‌های پیچیده و پویا نظیر اماکن ورزشی نیاز مبرم به نظام ارزیابی عملکرد دارد. نظام ارزیابی اشاره به موضوعاتی مانند ارزشیابی از اعمال، روش‌ها، فرآیندها، ورودی‌ها و ستاده‌ها (درونداد و برونداد هایش) دارد. از آنجا که ارزیابی عملکرد فدراسیون‌ها که هدایت‌گر امور ورزش هستند، از اولویت ویژه‌ای برخوردار است، و به طور طبیعی طراحی مدل الگوی ارزیابی عملکرد فدراسیون‌ها می‌بایست در رأس کارها باشد. ارزیابی عملکرد برای ایجاد شفافیت، پاسخگویی و عملکرد کارا و مؤثر یک سازمان و نیز برای تصمیمات اداری و توسعه نیروی انسانی لازم و ضروری می‌باشد و باید آن را به گونه‌ای انجام دهند که پاسخگویی را افزایش داده و منجر به اثربخشی سازمان گردد (وانگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). فدراسیون‌های ورزشی آماتوری جمهوری اسلامی ایران مؤسسات عمومی غیردولتی‌اند که به عنوان مرجع تصمیم‌گیری در هر رشته ورزشی فعالیت می‌کنند. با وجود اهمیت ارزیابی عملکرد در فدراسیون‌های ورزشی به عنوان بالاترین مرجع در هر رشته ورزشی، تاکنون تحقیقات زیادی در خصوص تدوین نظامی برای ارزیابی عملکرد این واحدها انجام نشده و گاه براساس دیدگاهی عمومی، عملکرد فدراسیون‌ها با توجه به موفقیت یا شکست آنها در زمین‌های ورزشی و در رقابت‌هایی از قبیل بازیهای المپیک، بازی‌های آسیایی و جام‌های جهانی ارزیابی می‌شود (احمدی، ۱۳۹۲) و یا ارزیابی بر روی فدراسیون

های ورزشی استان گیلان را امتیازدهی و استانداردسازی کردند که نتایج نشان داد بیشترین امتیاز مربوط به عامل فرآیندهای داخلی و بیشترین استاندارد (درصد افزایش نسبت به سال گذشته) مربوط به عامل مالی بود.

با توجه به اهمیت موارد ذکر شده و از آنجایی که در زمینه ارزیابی عملکرد فدراسیون‌ها و ارائه الگوی ارزیابی عملکرد با رویکرد کارت امتیازی متوازن در کشورمان پژوهش‌های کمتری انجام شده است، انجام دادن پژوهش حاضر ضروری می‌نمود و محقق امیدوار است گوشه‌ای از عملکرد موجود در فدراسیون‌های جمهوری اسلامی ایران را مورد کنکاش قرار دهد. بر این اساس می‌توان گفت تدوین نظامی برای ارزیابی عملکرد سازمان‌های ورزشی، به‌عنوان ابزاری قدرتمند برای تعیین میزان دستیابی آن‌ها به اهداف از پیش تعیین شده و نیز خود ارزیابی سازمان‌های ورزشی ضروری به نظر می‌رسد. علاوه بر این سازمان‌های ورزشی نقش حیاتی و بسیار مهمی در توسعه ورزش دارند، لذا برای رسیدن به اهداف خود نیازمند به یک سیستم ارزیابی عملکرد مناسب هستند. با توجه به این که تا کنون اقدام علمی منسجمی در جهت ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی کشور یافت نشد و ارزیابی موجود بیشتر به صورت تجربی و بر مبنای چند سؤال باز صورت می‌گیرد از آنجایی که تاکنون پژوهش مشابهی در این زمینه در کشور صورت نگرفته است، امید آن داریم که نتایج آن بتواند عملکرد فدراسیون‌ها را ارزیابی کند و الگوی مناسب و خوبی را برای ارزیابی عملکرد فدراسیون‌ها در اختیار مسئولان وزارت ورزش و جوانان قرار دهد؛ و اطلاعاتی را از عملکردشان در اختیار مسئولان فدراسیون قرار دهد و بدین ترتیب در رفع نواقص احتمالی و یا تثبیت و افزایش عوامل مثبت و نگهدارنده عملکردشان مفید واقع شود و همچنین منبعی برای پژوهش‌های بعدی پژوهشگران و دانشجویان باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی، از نوع تحقیقات پیمایشی و از جمله پژوهش‌های کاربردی می‌باشد که به

می‌کنند و انتخاب راه صحیح و رسیدن به مقصد را میسر می‌سازند (احمدی، ۱۳۹۲). سازمان‌های امروزی به خوبی دریافته‌اند که ۸۰ درصد ارزش افزایی آن‌ها از طریق دارایی‌های نامشهودشان شامل سرمایه‌های انسانی دانش و مهارت‌های کارکنان، سرمایه‌های سازمانی (فرهنگ سازمان و ارزش‌های حاکم بر آن) و سرمایه‌های اطلاعاتی (منابع اطلاعاتی و داده‌های آماری ایجاد می‌شود و دیگر نمی‌توانند صرفاً با اتکا به دارایی‌های مشهود، ارزیابی عملکرد و در پی آن مدیریت عملکرد جامعی انجام دهند (کاپلان^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین از روش‌های ارزیابی عملکرد به عنوان ابزاری جهت کنترل اجرای استراتژی‌های خود استفاده می‌نمایند و همواره به دنبال راه حلی جامع برای تغییر و بهبود سازمان خود بوده و روشی را که کوچک، مستمر، کم هزینه، قابل درک و فهم مشترک برای کارکنان، ارتباط دهنده فرآیندها و کارکنان، برآورده کننده خواسته‌های ذی نفعان و توسعه کارکنان باشد و از تجربه و دانش کارکنان استفاده نماید و آنها را در فرآیند ارزیابی عملکرد مشارکت نماید، جستجو می‌نمایند. کنترل، نظارت و ارزیابی در مرکز هر فعالیت و برنامه اجرایی قرار دارد (بولتون^۲، ۲۰۰۳). طی دو دهه اخیر، مدیریت عملکرد سازمانی با تبدیل شدن به یکی از موضوع‌های مورد توجه و جذاب، هم در زمینه‌های تحقیقاتی و هم در زمینه‌های کاربردی، به بروز نوآوری‌های بسیاری منجر شده است. امروزه سنجش موفق سازمانی و اجرای مؤثر راهبردها برای موفقیت آینده به چالشی برای مدیران، پژوهشگران و مشاوران تبدیل شده است (سیگارتسلینر^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). به طوریکه مدیران ارشد همواره در جست و جوی راه حلی برای حصول اطمینان از اجرای راهبردهای خود بوده‌اند و در این میان روش‌های ارزیابی عملکرد را به عنوان ابزاری برای کنترل اجرای راهبردهای خود برگزیده‌اند (لی^۴، ۲۰۰۷). مصفا (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان "طراحی مدل ارزیابی عملکرد هیئت‌های ورزشی استان گیلان با رویکرد کارت امتیازی متوازن" چارچوبی را برای ارزیابی عملکرد هیئت‌های ورزشی استان گیلان طراحی کردند و سپس شاخص‌های ارزیابی عملکرد هیئت

³ Sieghartsleitner

⁴ Lee

^۱ Kaplan

^۲ Bolton

شد. ادامه جهت اعتباریابی الگوی مطلوب مدل مورد نظر از مدل سازی معادلات ساختاری رویکرد تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. به این منظور از نرم‌افزار AMOS بهره گرفته شد.

یافته‌ها

اطلاعات توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد ۵۲/۲٪ از نمونه آماری متاهل و ۴۷/۸٪ از نمونه آماری مجرد بوده‌اند. همچنین ۹/۸٪ از نمونه آماری دارای سن کمتر از ۳۰ سال، ۴۲/۷٪ از نمونه آماری دارای سن بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۲/۳٪ از نمونه آماری دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵/۲٪ از نمونه آماری دارای سن بالاتر از ۵۰ سال بودند. میزان تحصیلات ۶/۴٪ از نمونه آماری فوق دیپلم، ۴۲/۷٪ کارشناسی، ۴۲/۹٪ کارشناسی ارشد و ۸/۴٪ دکتری بود.

صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل مدیران فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی، کارکنان کارشناسان فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی و کارکنان و مسئولین ادارات ورزش و جوانان بودند. برای تعیین حجم نمونه در مرحله کمی از نرم‌افزار SPSS Sample Power استفاده شد. با استفاده از این روش حجم نمونه برابر با ۳۷۰ نفر برآورد گردید، که ۳۷۰ پرسشنامه در بین جامعه آماری پخش و جمع آوری گردید برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. سوالات این بخش براساس الگوی برآمده از مرحله کیفی پژوهش بدست آمد. نوع امتیازدهی به این پرسشنامه براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت بود. همچنین پرسشنامه از ۹ مولفه اصلی و ۶۲ سوال تشکیل شده بود. سپس، برای تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه در اختیار ۱۰ نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی قرار گرفت و با اعمال نظرهای اصلاحی آن‌ها، در نهایت پرسش‌نامه نهایی در بین نمونه آماری توزیع

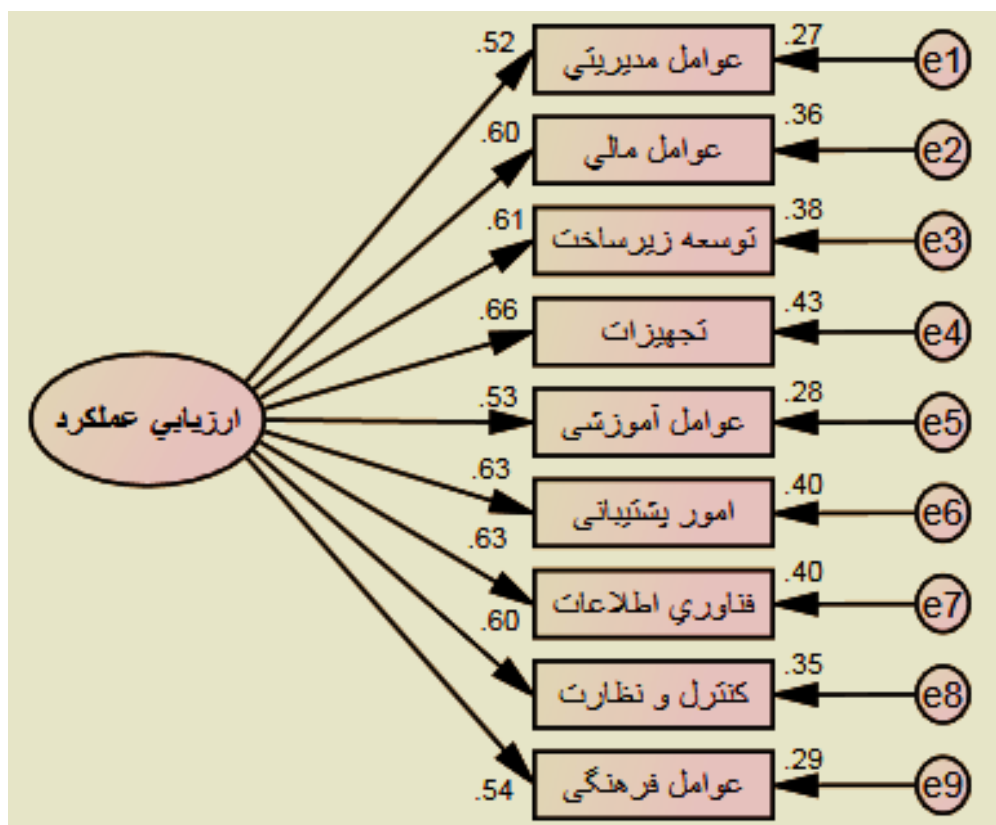
جدول ۱- معادلات اندازه‌گیری بارهای عاملی سوالات

| عوامل | سوالات | بار عاملی | واریانس تبیین شده | سطح معناداری |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------|
| مدیریتی | همانگ شدن با اهداف سازمان | ۰/۴۳ | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۱ |
| | تدوین و اولویت بندی اهداف کوتاه مدت و بلند مدت | ۰/۵۳ | ۰/۲۸ | ۰/۰۰۱ |
| | میزان استفاده از نظرات هیئت های استانی در تدوین و اصلاح آئین نامه ها | ۰/۶۳ | ۰/۳۹ | ۰/۰۰۱ |
| | نحوه برنامه ریزی و مدیریت مالی جهت استفاده بهینه از منابع | ۰/۶۸ | ۰/۴۶ | ۰/۰۰۱ |
| | میزان ایجاد روحیه کار گروهی در میان هیئت ها و فدراسیون | ۰/۶۵ | ۰/۴۳ | ۰/۰۰۱ |
| | ایجاد فضای ورزشی خاص بانوان و امتیازات خاص در جهت حضور بیشتر بانوان | ۰/۶۵ | ۰/۴۸ | ۰/۰۰۱ |
| | تدوین برنامه ها جهت جذب افراد داوطلب | ۰/۴۷ | ۰/۲۲ | ۰/۰۰۱ |
| | تدوین برنامه های استعدادیابی در تمام استان ها | ۰/۵۰ | ۰/۲۵ | ۰/۰۰۱ |
| | تدوین برنامه ها جهت گسترش فعالیت های ورزش همگانی در مراکز عمومی، پارک ها، دانشگاهها و دیگر سازمانها | ۰/۵۸ | ۰/۳۳ | ۰/۰۰۱ |
| | نحوه میزان سیاستگذاری فدراسیون در بخش خصوصی | ۰/۴۶ | ۰/۲۱ | ۰/۰۰۱ |
| | مشارکت و همکاری فدراسیون با دیگر سازمان ها مانند سازمان میراث فرهنگی و گردشگری و دیگر سازمانها | ۰/۵۷ | ۰/۳۳ | ۰/۰۰۱ |
| | مالی | توجه به درآمد و کنترل هزینه | ۰/۵۸ | ۰/۳۴ |
| کسب درآمد از پخش تلویزیونی | | ۰/۶۵ | ۰/۴۳ | ۰/۰۰۱ |
| میزان حمایت مالی ارگان ها و سازمان ها از فدراسیون در سال | | ۰/۵۱ | ۰/۲۶ | ۰/۰۰۱ |
| تعداد فعالیت های بازرگانی، تبلیغاتی و تولیدی به منظور تقویت بنیه مالی فدراسیون | | ۰/۵۱ | ۰/۲۶ | ۰/۰۰۱ |
| میزان عواید حاصل از ارائه برنامه های ورزشی و آموزشی در سال | | ۰/۵۳ | ۰/۲۸ | ۰/۰۰۱ |
| اخذ کمک های بلا عوض در جهت ارتقا و بهبود خلاء های فدراسیون | | ۰/۵۶ | ۰/۳۱ | ۰/۰۰۱ |
| میزان دریافتی ها از فدراسیون های قاره ای و جهانی | | ۰/۴۶ | ۰/۲۱ | ۰/۰۰۱ |

| | | | | |
|-------|------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۵ | ۰/۵۰ | میزان درآمدها حاصل از برگزاری مسابقات و رویدادهای ورزشی | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۴ | ۰/۴۹ | درآمدهای حاصل از بستن قراردادها با اسپانسرها | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۲ | ۰/۵۶ | کیفیت و کمیت دستورات عمل‌های فنی و مالی | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۷ | ۰/۶۱ | رشد تعداد ورزشکاران سازمان یافته در فدراسیون | توسعه زیر |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۹ | ۰/۵۳ | ارتقای دانش علمی و عملی مربیان | ساخت |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۲ | ۰/۶۵ | توسعه سرانه ورزشی در فدراسیون | های |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۰ | ۰/۵۴ | رشد میزان سرمایه‌گذاری در رشته مورد نظر | ورزش |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۳ | ۰/۶۵ | بالا بردن کیفیت برگزاری دوره‌های آموزشی | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۹ | ۰/۵۳ | کیفیت و کمیت دستورات عمل‌های فنی و مالی | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۳ | ۰/۶۶ | توسعه سرانه ورزشی افراد در رشته مورد نظر | توسعه |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۳ | ۰/۶۵ | میزان بهره‌وری از امکانات موجود | منابع |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۵۸ | ۰/۷۶ | میزان استاندارد سازی وسایل و تجهیزات | کالبدی و |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۱ | ۰/۵۶ | میزان توسعه امکانات اردویی فدراسیون | تجهیزاتی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۲ | ۰/۴۷ | رشد تجهیزات ورزشی در فدراسیون | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۰ | ۰/۵۵ | تعداد مدارس ورزشی راه‌اندازی شده برای توسعه قهرمان پروری | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۹ | ۰/۵۴ | بکارگیری مربیان سطح بالای بین‌المللی برای آموزش | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۱۸ | ۰/۴۳ | برگزاری دوره‌های آموزشی جهت ارتقای بخش مدیریتی در سال | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۰ | ۰/۶۳ | نحوه اطلاع‌رسانی فدراسیون در رابطه با قوانین تغییر یافته به مربیان، داوران و بازیکنان | عوامل |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۲ | ۰/۶۵ | برگزاری کلاس‌های آموزشی مدیران و مسئولان با هدف بالا بردن سطح کیفیت و کاربرد شیوه‌های علمی در فدراسیون | آموزشی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۸ | ۰/۶۱ | برگزاری کلاس‌های تئوری دانشگاهی مانند روانشناسی ورزشی، تغذیه ورزشی، آسیب‌شناسی ورزشی و ... | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۶ | ۰/۶۰ | تعداد برگزاری کارگاه و کلاس‌های مختلف IT برای مدیران و مسئولان و دست‌اندرکاران اجرای | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۱۷ | ۰/۴۱ | برقراری سیستم نظارت و ارزیابی | امور |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۶ | ۰/۵۱ | داشتن برنامه ریزی استراتژیک | پشتیبانی و |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۷ | ۰/۶۱ | برنامه و اهداف سالانه پشتیبانی | برنامه |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۵۲ | ۰/۷۲ | پایگاه‌های قهرمانی فعال | ریزی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۶ | ۰/۶۸ | استانداردهای رایج در عملکرد (TGM) | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۸ | ۰/۶۹ | اجرای برنامه‌های وزارت ورزش و جوانان | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۱ | ۰/۵۶ | میزان استفاده بهینه از فناوری اطلاعات برای تقویت و پیشبرد اهداف فدراسیون | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۱۸ | ۰/۴۲ | کیفیت راه‌اندازی سایت تخصصی فدراسیون و به‌روز رسانی سایت | فناوری |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۵ | ۰/۵۰ | میزان استفاده از رسانه‌ها برای انعکاس اخبار جهت رسانی عمومی | اطلاعات |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۵۰ | ۰/۷۱ | میزان استفاده از رسانه جهت اطلاع‌رسانی برای پیشبرد ابعاد همگانی | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۵۱ | ۰/۷۱ | وجود سامانه مدیریت اطلاعات هیئت‌ها و تجهیزات ورزشی استانها | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۵ | ۰/۵۹ | میزان تهیه الکترونیکی آمار ورزشکاران مربیان، داوران، قهرمانان و پیشکسوتان | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۷ | ۰/۵۲ | کیفیت مطلوب فضا و امکانات دفتری، اداری و رایانه‌ای برای فدراسیون | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۸ | ۰/۷۰ | تشویق و معرفی هیئت‌های برتر و ایجاد انگیزه در بین آنها | کنترل و |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۵۳ | ۰/۷۳ | میزان طراحی و ایجاد نظام نگهداری، تعمیر تجهیزات و تسهیلات | نظارت |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۵۸ | ۰/۷۶ | ایجاد و گسترش نظام ارزیابی عملکرد مسابقات داخلی | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۷ | ۰/۵۲ | ایجاد و گسترش نظام ایمنی در ورزش و مسابقات فدراسیون | |

| | | | | |
|-------|------|------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۶ | ۰/۵۱ | میزان استاندارد سازی لازم در مورد تجهیزات و وسایل طبق مقررات فدراسیون بین المللی | عوامل فرهنگی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۱۷ | ۰/۴۱ | میزان رضایت ورزشکاران، مسئولان و کارکنان از خدمات رفاهی | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۲۷ | ۰/۵۲ | پاسخگویی به موقع به شکایات ورزشکاران و هیئت ها | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۶ | ۰/۶۰ | میزان برنامه ریزی جهت غنی سازی اوقات فراغت سالمندان جامعه | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۷۲ | ۰/۸۵ | برنامه ریزی فرهنگی جهت نهادینه کردن و گسترش ورزش در جامعه | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۳۵ | ۰/۵۹ | برنامه ریزی جهت غنی سازی اوقات فراغت بانوان | |

بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص) مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند (داوری و همکاران، ۱۳۹۷). اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد ضعیف است و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین $0/3$ تا $0/6$ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از $0/6$ باشد بسیار مطلوب است (کلینی و همکاران، ۱، ۲۰۱۴؛ ۵۲). همان گونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، در مدل پژوهش، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی پرسش‌ها بیشتر از $0/5$ می‌باشد. جدول ۳ بارهای عاملی (A) را برای هر یک از معرف‌ها (متغیرهای آشکار) نشان می‌دهد. مقادیر بارهای عاملی گویه‌های تحقیق بالاتر از آستانه (مقدار قابل انتظار) $0/3$ قرار دارند. براین اساس، اعتبار همگرایی در متغیرهای مذکور برقرار است. به این معنی سوالات مرتبط با پرسشنامه اعتباریابی پرسشنامه موثر بر ارزیابی فدراسیون‌های ورزشی کشور از برآزش مناسبی برخوردار است.



شکل (۱): مدل تحلیل عامل تاییدی مرتبه اول ارزیابی عملکرد

آشکار از نقطه برش ۰/۴ و مقدار آماره تی آن‌ها نیز از نقطه برش ۲/۵۶۷ بزرگتر بود ($P < ۰/۰۱$) که نشان از اطمینان به سازه مورد نظر دارد.

شکل ۱۱-۴ بارهای عاملی (۸) را برای هر یک از عامل‌ها و معرف‌های ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی کشور نشان می‌دهد. بنابر نتایج بدست آمده مقدار بارهای عاملی متغیرهای

جدول (۲) شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل اندازه‌گیری ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی کشور

| شاخص‌ها | نام شاخص | اختصار | مدل نهایی | برازش قابل قبول |
|----------------------|---------------------------------|---------|-----------|------------------|
| شاخص‌های برازش | نیکویی برازش | GFI | ۰/۹۴۹ | بزرگتر از ۰/۹۰ |
| | نیکویی برازش اصلاح شده | AGFI | ۰/۹۱۵ | بزرگتر از ۰/۹۰ |
| شاخص‌های برازش مطلق | برازش هنجار شده | NFI | ۰/۹۲۸ | بزرگتر از ۰/۹۰ |
| | برازش تطبیقی | CFI | ۰/۹۲۲ | بزرگتر از ۰/۹۰ |
| | برازش نسبی | RFI | ۰/۹۲۴ | بزرگتر از ۰/۹۰ |
| | برازش افزایشی | IFI | ۰/۹۲۳ | بزرگتر از ۰/۹۰ |
| | برازش مقتصد هنجار شده | PNFI | ۰/۷۵ | بزرگتر از ۰/۵۰ |
| شاخص‌های برازش مقتصد | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | RMSEA | ۰/۰۶۵ | کمتر از ۰/۱۰ |
| | نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی | CMIN/df | ۱/۱۶۷ | مقدار بین ۱ تا ۳ |

شده است. توسعه مدیریت بر مبنای این مفهوم قرار دارد که سازمان‌ها زمانی رشد می‌کنند و تقویت می‌شوند و به بلوغ می‌رسند، از نظر قابلیت‌های مدیریتی چند مرحله را پشت سر می‌گذارند. درک این مراحل به ما کمک می‌کند تا قابلیت‌های مدیریتی موجود در سازمان را بطور سیستماتیک ارزیابی کنیم و اقداماتی مهمی برای توسعه سازمان طراحی و اجرا نماییم. سازمان‌های موفق به طور دائم خود را ارزیابی می‌کنند، تا مناسب با تقاضاهای جدید و تحولاتی محیطی اقداماتی مدیریتی خود را بهبود بخشند. ارزیابی مدیریت به مدیران کمک می‌کند تا دریابند که در هر یک از زمینه‌های مدیریتی در چه مرحله‌ای از طیف توسعه مدیریت قرار دارند، اهداف روشنی را برای بهبود قابلیت‌های مدیریتی خود تعیین کنند (هلفن بینگ و همکاران، ۲۰۰۲). تدوین برنامه‌های استعدادیابی از مهمترین عوامل در شاخص مدیریت به حساب آمده که با تحقیق نژادسجادی و سلیمانی دامنه (۱۳۹۳) همخوانی دارد. نقش آموزش و پرورش در ایجاد تحول در نونهالان، نوجوانان و جوانان در ایجاد تحول در جامعه بر کسی پوشیده نیست آموزش و پرورش به عنوان ارکان کلیدی در نهادینه کردن ورزش در کشور نقش مهمی بازی می‌کند و این موضوع با نتایج تحقیق که بر همکاری و مشارکت فدراسیون با آموزش پرورش همخوانی دارد و تحقیق رضوی و همکاران (۱۳۸۷) نیز این موضوع را تایید می‌نماید. نتایج این تحقیق بیانگر

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها جزء شاخص نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی دلالت بر مطلوبیت مدل اندازه‌گیری ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی کشور دارند.

بحث و نتیجه گیری

امروزه مدیریت و پایداری سازمان به عنوان مهمترین اولویت سازمان‌های دولتی و خصوصی در سطح جهان مطرح است. پژوهش‌های مختلف نشان داده است که بین مدیریت مناسب، خدمات با کیفیت بالا و پایداری سازمانی ارتباط ناگسستنی وجود دارد (میلر و همکاران، ۲۰۰۶). مدیریت در نهادهای ورزشی از جمله فدراسیون‌ها، در غلبه بر موانع دستیابی ارائه‌ی خدمات ورزشی مورد نیاز جامعه و سلامت همگانی و توسعه‌ی ورزش قهرمانی به روشی عادلانه، اثربخش، کارآمد و با کیفیت بالا که رضایت‌مندی جامعه و ورزشکاران را نیز به دنبال داشته باشد نقش حیاتی را ایفا می‌نماید. در نظام‌های ورزشی با توجه به فقر حرکتی جامعه و تغییرات سریع اجتماعی، اقتصادی، تکنولوژیک، پیشرفت صنعت ورزش و شاخص‌های مهمی مانند اثربخشی و کارایی اهمیت مدیریت از پیش آشکار

آن است که سازمان‌های ورزشی باید برنامه و تقویم ورزشی را ارائه دهند. اسلیک و هینگ (۲۰۱۸) اشاره می‌کنند که برنامه‌ریزی بلند مدت اجازه می‌دهد که سازمان‌های ورزشی ملی نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی می‌کنند و از دستیابی به اهداف برگزاری جلسات و استفاده از نظرات هیئت‌های استانی در برنامه ریزی و مدیریت فدراسیون‌های ورزشی نقش مهمی در ارزیابی به عمل می‌آورند بر طبق نظریه رنسیس لیکرت در نظام مدیریتی چهارگانه، که امروزه در سازمان‌ها قابل اجرا است و هر چند نظام مدیریتی به سمت سیستم ۴ حرکت کند سازمان می‌تواند فعالیت‌های خود را بهتر و بیشتر ادامه دهد و این حرکت انگیزه مدیران و رؤسای هیئت‌ها را به مقدار قابل توجهی افزایش می‌بخشد و از افسردگی شغلی اعضا می‌کاهد. یافته‌های تحقیق صدیقی (۱۳۹۰) این موضوع را پر رنگ می‌سازد. بنا بر مطالعات روس (۲۰۱۶)، بهترین راه حل برنامه ریزی در سطح بالا سازمان نیست بلکه از طریق مشارکت افراد به نمایندگی از مجموعه کامل سازمان کار در جلسات و کار گروهی اشاره می‌کند. تدوین و برنامه ریزی جهت گسترش ورزش همگانی همچنانکه در اساسنامه فدراسیون‌ها تاکید شده و در مراکز عمومی پارکها دانشگاه‌ها و استان‌ها و شهرداری‌ها و ... در پیشبرد این هدف نقش بسزایی را ایفا می‌کند. هدف این بخش در ارزیابی مدیریت با نتایج تحقیق جلالی و آقای (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

سازمان‌ها از دیرباز در اندیشه استفاده مفید، کارا و ثمر بخش از امکانات و منابع مالی در دسترس خود بوده اند. در عصر کنونی این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه قرار گرفته است. همه ارگان‌ها بر تاثیرات شاخص مالی در دستیابی به اهداف سازمان و عملکرد سازمان‌ها واقف هستند. اولویت دومی که از نتایج مطالعه این تحقیق بدست آمد بر شاخص مالی تاکید می‌کند. برنارد و باس (۲۰۱۴)، موفقیت یا عدم موفقیت ورزشی را نتیجه چندین عامل از جمله منابع مالی، اجتماعی و جمعیت یک کشور می‌داند. در این رابطه نژادسجادی و سلیمانی دامنه (۱۳۹۳)، و هاولز اس (۲۰۱۸) نیز به پشتیبانی و حمایت همه جانبه ی سازمان تربیت بدنی و کمیته ملی المپیک تاکید نمودند. در مطالعه مونیانگوگا (۲۰۰۷) برای دستیابی به رسالت و عملکرد موثر کارآمد فدراسیون ملی روندا مکانیزم توسعه

بودجه مانند شناسایی حامیان مالی، سازماندهی و جمع آوری کمک‌های مردمی و افزایش تعداد اعضا و ارائه ی یارانه‌های دولتی را اشاره نموده است. سرمایه گذاری فاکتوری بسیار مهم در دستیابی به بالاترین سطح موفقیت ورزشی بین المللی است، لذا این موضوع نشان می‌دهد که فدراسیون و نهادهای مربوطه باید با برنامه ریزی مالی مدون و اختصاص منابع مالی و یارانه ها و حمایت مالی در صدد بهبود این شاخص باشند. همچنین وزارت ورزش و جوانان، کمیته ی ملی المپیک باید منابع مالی بیشتری را در اختیار فدراسیون‌ها قرار دهند. بطوریکه بوجر و کوته (۲۰۱۲)، بودجه را مانند موتور می‌داند که فرآیند مدیریت هر سازمان ورزشی را هدایت می‌کند.

شاخص برنامه ریزی یکی دیگر از عواملی بود که می‌تواند به عنوان یک عامل برای ارزیابی فدراسیون‌ها کاربرد داشته باشد. برنامه ریزی درست و مناسب برای ورزشکاران در سطح قهرمانی از اهمیت خاصی برخوردار است و ارزیابی از این برنامه‌ها در جهت دستیابی به اهداف تدوین شده و ارتقای سطح ورزش کشور از ارزش بالاتری برخوردار است. از این رو سرمایه گذاری و برنامه ریزی استراتژیک در ورزش قهرمانی یک فاکتور مهم برای دستیابی به موفقیت در بالاترین سطح ورزش می‌باشد. در این رابطه می‌توان به نتایج پژوهش افرینش خاکی (۱۳۸۳) اشاره کرد که بیان کرد که یکی از شاخص‌های مهم موفقیت برای سازمان‌های ورزشی شاخص قهرمانی در رشته است که باید برای بهبود این شاخص سطح دانش علمی و فنی مربیان را ارتقا داد، همچنین مراحل استعدادیابی با توجه به الگوهای موفق باشد. بنابراین سازمان تربیت بدنی و فدراسیون‌های ورزشی برای حضور موفق در عرصه ی جهان ورزش باید توجه به این برنامه‌ها را سرلوحه ی فعالیت‌ها و برنامه‌های خود قرار داده و فدراسیون‌ها با ارزیابی از شاخص قهرمانی می‌توانند موقعیت خود را محک زده و با استفاده از نتایج و بازخور مسیر ترقی خود را هموارتر سازند.

امروزه آموزش به عنوان یکی از مکانیزم‌های اصلی توسعه منابع انسانی در حوزه سازمان‌ها و مورد توجه بسیاری از صاحب‌نظران و مسئولین و مدیران آموزش قرار گرفته است. آنچه بویژه در سازمان‌ها از اهمیت فراوانی برخوردار است جهت‌گیری فعالیت‌های آموزشی به سمت دیدگاه

زمینه است. پیشرفت در فناوری اطلاعات و ارتباطات تمامی عرصه‌های زندگی بشر را تحت تاثیر قرار داده و تربیت بدنی بعنوان یک موضوع اساسی در جامعه از این از این قاعده مستثنی نیست بکارگیری این سیستم‌ها باعث می شود فرآیندهای سازمان با سرعت و دقت بیشتر و هزینه کمتر انجام شود همچنین استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی عملیاتی موجب نظام‌مند شدن داده‌های سازمان می‌شود این موضوع در حیطه سازمان‌های ورزشی از جمله فدراسیون‌ها دارای اهمیت ویژه ای است. زیرا به علت گستردگی عملیات بخش ورزشی، تنوع فعالیت‌ها و تغییرات زود هنگام داده‌ها غالباً جمع آوری و پردازش داده های ورزشی با دشواری فراوان همراه است. این مقوله در کشورهای پیشرفته نیز مورد توجه است. گزارش‌های متنوع نشان می‌دهد این سیستم ها ابزار خوبی برای تجزیه و تحلیل عملکرد گذشته و اصلاح روندها بشمار می رود. بر طبق سند تفصیلی نظام جامع توسعه تربیت بدنی ۱۳۸۶ و ورزش کشور کاربرد اطلاعات و ارتباطات در ورزش را می‌توان در دو بخش؛ الف) بهبود عملکردهای نهادهای ورزشی شامل سیستم های عملیاتی و اطلاعاتی، شبکه های ارتباطی، سهولت توزیع اطلاعات و خدمات، آموزش الکترونیک. ب) بروز پدیده نو در ورزش شامل ورزش مجازی (بکارگیری مجموعه‌ای از سخت افزارها و نرم افزارها برای شبیه سازی محیط واقعی ورزش است)، نرم افزارهای تحلیل حرکت ذکر نمود (سازمان تربیت بدنی، ۱۳۸۶). نادریان چهارمی در تحقیق خود در سال (۱۳۸۶)، فناوری و اطلاعات یکی از عوامل موثر در افزایش میزان بهره وری در سازمان‌های ورزشی می داند. تحقیق حاجی انزهایی (۱۳۹۵) نیز به بهره‌گیری از سیستم فناوری اطلاعات اشاره داشته است. در سال‌های اخیر جذابیت مسابقات ورزشی موجب افزایش محبوبیت ورزش در جوامع گردیده که همین مساله موجب ارتباط ورزش و رسانه شده است (هنری و همکاران، ۱۳۹۶). رسلنه‌های جمعی در شکل دهی ساختار ذهنی افراد جامعه موثرند. از سوی دیگر، رفتار افراد را سامان می‌بخشد و موجب می‌شود، افراد در مورد پدیده های اجتماعی، رفتاری کاملاً حساب شده از خود بروز دهند (لی^۱، ۲۰۰۹). با توجه به اهمیت این امر و نقش حساس و تاثیر گذار رسلنه های جمعی، فناوری

های سیستمی و نگرش های استراتژیک می باشد که ضرورت آن با توجه به شرایط نوین جهانی، فن‌آوری‌های پیچیده، سرمایه دانش و تغییر در مشاغل دو چندان می‌نماید. تلفیق و تمرکز نگرش سیستمی و جهت گیری استراتژیک با کارکردهای اصلی سیاست گذاری، برنامه ریزی و اجرا و ارزشیابی آموزشی، چرخه آموزش در سازمان ها را هدفمند، عقلایی، پویا و انعطاف پذیر می‌نماید. آموزش نقش اساسی در تحول و به روز کردن هر نظام سازمانی دارد.

کنترل فعالیتی است که ضمن آن عملیات پیش بینی شده با عملیات انجام شده مقایسه می‌شوند و در صورت وجود اختلاف و انحراف بین آنچه باید باشد و آنچه که هست به رفع و اصلاح آنها اقدام می‌شود. شاید به جرأت بتوان گفت که انجام هر فعالیتی در سازمان قرین توفیق نخواهد بود مگر آنکه کنترل‌های لازم به عمل آمده باشد. به کمک کنترل است که مدیریت نسبت به نحوه تحقق هدفها و انجام عملیات آگاهی یافته و قدرت پیگیری و در صورت لزوم سنجش و اصلاح آنها را پیدا می‌کند. کنترل ابزار کارآمد مدیران در رده‌های مختلف سازمان از مراتب عالی تا رده‌های سرپرستی است و لزوم آن در مراتب مختلف به سادگی می‌توان احساس کرد. شاید مهمترین مسئله‌ای که وجود کنترل را ضروری می‌سازد، آن است که پیش‌بینی‌ها و برنامه‌های عملیاتی در سازمان همواره با درصدی از خطا توأم است و برای رفع این خطاها و اصلاح عملیات، کنترل تنها راه چاره است. از آنجایی که فرد جزئی اساسی از سیستم کنترل در سازمان است، بحث‌هایی که به آن خواهیم پرداخت حاوی مرزبندی‌های دقیقی بین کنترل برنامه‌ها و کنترل افراد در سازمان بوده و مورد بررسی واقع خواهند شد. مدیران همواره بر این نکته تاکید داشته باشند که یک مکانیزم کنترلی در قالب نظارت و ارزشیابی بر فعالیت‌ها تضمین کننده و حافظ بقای اهداف سازمان است. از این رو اندازه‌گیری عملکرد به عنوان چراغ راه و هدایتگر کلیه فعالیت‌های مدیریتی مطرح است و رشد و توسعه پایدار سازمان‌ها و موسسات کشور و پیامدهای آن یعنی رشد اقتصاد ملی مرهون سنجش، اندازه‌گیری، تجزیه و تحلیل، مقایسه و انجام اقدامات لازم و ضروری در این

اطلاعات و ارتباطات در این حوزه نهادینه کردن و تدوین استراتژی مدیریت اثر بخش و تعامل مؤلفه های اصلی یعنی متولیان اصلی امر ورزش (وزارت ورزش و جوانان، سازمان تربیت بدنی، فدراسیون ها، رسانه ها) باید فراهم گردد.

توجه به توسعه منابع انسانی برای تجهیز و توانمند کردن مدیران و کارکنان، به عنوان سرمایه های سازمان مورد توجه قرار گرفته اند. اگرچه توسعه منابع انسانی توسط فعالیت های سازمان هدایت می شود، اما باید به نیازها و ادراکات فردی توجه کرد. با توجه به اینکه در این تحقیق شاخص نیروی انسانی فقط به اعضای فدراسیون اشاره دارد. وظایف رسمی و غیر رسمی سازمان باید هایی است که سازمان با آن روبرو است. در این مرحله هدف این است که سازمان و افراد آن وظایفی را که از طرف مراجع ذی صلاح (دولت، مجلس، ...) به آنها محول شده است شناسایی نمایند. شاید این هدف به ظاهر خیلی روشن باشد ولی این واقعیت در بیشتر سازمان ها وجود دارد که بیشتر افراد اختیارات و وظایف سازمانی را که در آن مشغول به کارند نمی دانند و اساسنامه آن حتی برای یکبار مطالعه نکرده اند. کاوسی (۱۳۸۹) بر شرح وظایف شغلی اشاره کرده که با نتایج تحقیق همخوانی دارد. نجف لوی ترکمانی (۱۳۹۱) روشن ساختن اهداف برای کارکنان و مشارکت آنان در تنظیم هدف ها برای افزایش کارایی در کار کرد و بروز خلاقیت و نوآوری و نیز تقلیل عیب، تاخیر کارکنان و افزایش رضا در آنان را برای هر چه بهتر اجرا کردن هدف ها، بسیار موثر دانست (به نقل از هنری و همکاران، ۱۳۹۶). همتی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) تداخل وظایف و وجود نقص در شرح وظایف واحدهای مختلف سازمان را از عوامل ناکارآمد بودن ساختار سازمان تربیت بدنی در آن سال را بیان کرد برای تحقق اهداف سازمانی افراد لایق و کاردان باید در راس امور قرار گیرند. بدیهی است بجز یک مدیر شایسته شخص دیگری قادر به تحقق انتظارات یک سازمان نخواهد بود و مدیر شایسته کسی است که هم دانش مدیریت داشته باشد و هم بتواند از تجارب استفاده مطلوب ببرد.

در یک بررسی اجمالی چنین نتیجه می گیریم جوامع و سازمان های مختلف، به شیوه های گوناگون به طراحی

ساختارهای نظارتی برای سازمان اقدام می کنند، تا ساختارهای مذکور، کنترل و نظارت بر برنامه ها و افراد را تسهیل نماید. آنچه باعث شده تا جوامع انسانی، نظام های اجتماعی، به ویژه سازمان ها در روند تکاملی خود به کنترل و روش های مختلف نظارت روی آورند، ضرورت پیشگیری و ممانعت از انحراف از هدف، و حصول اطمینان از صحت حرکت همه عوامل جامعه با سازمان به سمت اهداف تعیین شده می باشد. با توجه به روند روبه رشد ورزش در عرصه جهان مدیران روشن بین فدراسیون ها باید در توسعه برنامه های خود این معیار را در راس برنامه ها قرار دهند و با ارزیابی و اندازه گیری عملکرد، موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب باشند. در حقیقت هدف اصلی ارزیابی باید راهنمایی و ارشاد سازمان باشد و به این ترتیب درجه کارآمدی و بازده کار سازمان بالا خواهد رفت. همچنین پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولین فدراسیون های ورزشی به تدوین طرح های اجرایی، حمایت، اجرا و نظارت آن در استان ها توجه داشته باشند.

منابع

۱. احمدی، سمیرا. (۱۳۹۲). تدوین شاخص های ارزیابی عملکرد هیئت های ورزشی ووشو. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی. دانشگاه بیرجند.
۲. اسفندیار، اسماعیل؛ جهانگیر فرد، مجید و حسینی، سیدمهدی. (۱۳۹۴). ارزیابی عملکرد سازمان های دولتی (بر اساس مدل تعالی سازمانی بالدریج) و بررسی رابطه آن با سلامت اداری کارکنان دستگاه های دولتی فیروزکوه. پژوهشگر (مدیریت) دوره ۱۲، شماره ۳۷: ۱۱۵-۱۳۸.
۳. اسکندری دستگیری، سیمین؛ امیرتاش، علی محمد و صفانیا، علی محمد. (۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد منتخبی از فدراسیون های ورزشی ایران با استفاده از تحلیل پوششی داده ها با رویکرد به سیستم های فازی. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. دوره ۵، شماره ۱۹، ۳۶-۲۳.

۴. آفرینش خاکی، اکبر. (۱۳۸۳). مقایسه دیدگاه‌های اعضای علمی، مربیان، ورزشکاران و مدیران در مورد چگونگی توسعه ورزش همگانی. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
۵. جلالی، طاها، آقایی، نجف. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان و بازیکنان تیم‌های ملی فوتبال ایران با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه و فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۷(۱)، ۱۹-۴۴.
۶. حاجی انزاهایی، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی ساختار سازمانی و عملکرد فدراسیون هندبال و مقایسه آن با فدراسیون آلمان و ارائه الگوی بهینه. دومین همایش ملی توسعه فناوری در ورزش.
۷. رضوی، سید محمدحسین، صداقتی، سعید، بلوریان، محسن. (۱۳۸۷). تبیین جامعه وضعیت ساختاری و فرایند کانون‌های ورزشی دانش‌آموزان و مقایسه آن با برخی کشورهای منتخب. *نشریه حرکت*، شماره ۳۶، ۱۹۳-۲۱۲.
۸. سراجی، مهدیه، حسینی، سید عماد، احسانی، محمد، برومند، محمد رضا. (۱۳۹۵). ارزیابی و بهینه‌سازی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی منتخب جمهوری اسلامی ایران با استفاده از روش تحلیل پوششی داده‌ها. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۱۵(۳۳)، ۱۵۱-۱۶۲.
۹. شفیع، شهرام؛ کهندل، مهدی؛ منتظرعلیه، مهدی و رادی نیا، غلامرضا. (۱۳۹۳). شناسایی وزن‌دهی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد باشگاه‌های ورزشی. *دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش*، ش ۱ (پیاپی ۴)، ۸۳-۹۸.
۱۰. صدقی، سعید. (۱۳۹۰). طراحی مدل ارزیابی عملکرد مدیر در سازمانهای تولیدی، رویکرد تحلیل پوششی داده‌ها. رساله دکترا، دانشگاه تربیت مدرس. دانشکده علوم انسانی.
۱۱. عبدالملکان، منصور. (۱۳۹۳). ارزیابی بنادر ایران با استفاده از مدل تحلیل پوششی داده‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آمل. ص ۱۴-۱۲.
۱۲. کاوسی، اسماعیل. (۱۳۸۹). نقش برنامه ریزی استراتژیک در توسعه منابع انسانی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، شماره ۱۳، ۲۵-۳۹.
۱۳. محمدپور، احمد. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش ۱ و ۲ مراحل و رویه‌های علمی در روش‌شناسی کیفی. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
۱۴. محمدی، لیلا، هنری، حبیب، افشاری، مصطفی. (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی براساس شاخص بنیاد مدیریت کیفیت اروپا: مطالعه موردی فدراسیون قایق‌رانی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۳۵)، ۱۶۳-۱۸۲. doi: 10.22089/smrj.2016.723
۱۵. مصفا، پگاه (۱۳۹۳). طراحی نظام ارزیابی عملکرد هیئت‌های ورزشی استان گیلان با رویکرد کارت امتیازی متوازن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.
۱۶. میرفخرالدینی، حیدر؛ پیمان‌فر، محمدحسن؛ خطیبی عقدا، عبدالنبی و علیمحمدی، حسین. (۱۳۹۲). ارزیابی عملکرد سازمان‌های ورزشی با استفاده از مدل منسجم BSC-TOPSIS - (مطالعه موردی: اداره کل تربیت بدنی استان یزد). *مدیریت ورزشی*، شماره ۱۶، ص ۹۶-۷۷.

- Management Quarterly, Volume 7, Issue 3, pages :249-268.
24. Bocher E & Kote L. (2005). "A Framework for Understanding the Performance of National Governing Bodies of Sport". European Sport Management Quarterly, Volume 7, Issue 3, pages :249-268
25. Bolton, Mik. (2003). Public sector performance measurement: delivering greater accountability"; Work study; volume 52; No1.20-24.
26. Chadwick, S. (2009). "From outside lane to inside track: sport management research in the twenty – first century". Management Decision, 47(1). PP: 191-203
27. Dwaikat, N.Y. (2020), "A comprehensive model for assessing the quality in higher education institutions", The TQM Journal, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/TQM-06-2020-0133>
28. Helfenbeing S, Sacca S, Brooks R. (2002). "Assessing the Management Capabilities of your organization. Boston: A Compendium of the Manager series;. p. 567-86.
29. Hozler, Marc & Patina de Lancer Julnes. (2002). promoting the utilization of performance measures in public organizations: An empirical study of factor affecting adoption and implementation. Public administration review; Vol, 61; issue 6. p. 67-76.
۱۷. نادریان جهرمی، مسعود، امیرحسینی، سید احسان، حسینی، محمدسلطان. (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره وری سازمان های ورزشی شهر اصفهان. مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۳۴، صص: ۵۵-۶۸
۱۸. نژاد سجادی، سید احمد و سلیمانی دامنه، جهانگیر. (۱۳۹۳). شناسایی و اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد فدراسیون های ورزشی ایران با استفاده از مدل AHP. مطالعات مدیریت ورزشی. دوره ۶، شماره ۲۳، ۱۹۲-۱۷۹.
۱۹. همتی نژاد، مهر علی، قلی زاده محمدحسن، رضوانی نژاد، رحیم، میرکاظمی، سیده عذرا. (۱۳۸۹). اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد ادارات تربیت بدنی دانشگاه ها، نشریه پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۲۷، ۱۲۷-۱۳۸.
۲۰. هنری، حبیب؛ محمدی، لیلا و غفوری، فرزاد. (۱۳۹۶). کاربرد روش PCA در ارزیابی عملکرد فدراسیون های ورزشی براساس رویکردهای EFQM. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۱ (۲)، ۱۹-۲۹.
21. Alonso Angle B. Fernandez Patricio S. (2009). The Balanced Scorecard of Investment in Sport: Proposal for Change. Rivista Di Diritto Ed Economia Dello Sport. ISSN 1825-7485 .Vol. V, Fasc. 1.Pp: 21-36.
22. Asmild M, Paradi J C, Pastor J T. (2009). Centralized resource allocation BCC models. Omega. 1(37): 40-49.
23. Bernards E & Robinson L. (2007). "A Framework for Understanding the Performance of National Governing Bodies of Sport". European Sport

- Development", Management Sciences for Health. p. 1-26
36. Monyangoga, C., (2007). Equity: Why Employee Ownership is Good for Business. Harvard Business School Press, Boston, MA
37. Ross, S & Milz. (2006). "Locus of responsibility", Ethical behavior in sport international Journal of physical Educational, PP: 26-19N. J.: Prentice Hall, pp5-35.
38. Sieghartsleitner, R & Zuber, C & Zibung, M & Conzelmann, A. (2019). Science or Coaches' Eye? - Both! Beneficial Collaboration of Multidimensional Measurements and Coach Assessments for Efficient Talent Selection in Elite Youth Football. Journal of sports science & medicine. 18. 32-43.
39. Skinner, J., Edwards, A., & Corbett, B. (2014). Research methods for sport management. Routledge.
40. Sling, D. K., & Wonders, A. (2006). Developing elite athletes: A content analysis of US national governing body systems. International Journal of Applied Sports Sciences, 18(2), 121-144.
41. Vang Hoecke Jo. De Knop Paul. Schoukens Hugo. (2009). A decade of quality and performance management in Flemish organised sport. International Journal of Sport Management and Marketing, Volume 6, Number 3, pages: 308 - 329
42. Winand, M. Zintz, Th. Bayle, E. Robinson L. (2010) "Organizational performance of Olympic sport governing bodies": dealing with measurement and priorities Managing Leisure 15, pages: 279-307.
43. Li, L. (2009). Study review of performance appraisal in sports organizations. 10.1109/CCCM.2009.5267859.
30. Kaplan, Robert .S. and David P. Norton. (2006). Translating Strategy in to Action: The Balanced Scorecard; Translated by Molmasi, Ramin and Jamile Seify, First Edition, Tehran, Published by Iran s Commercial Studies and Research Institute
31. Karunakaran, K. Shanmugasundaram, N. Ganesh, E.N. Pradeep Kumar, S. (2019). Implementation of Performance Evaluation of employees through online system. International Journal of Management, Technology and Engineering. Volume 8, Issue XII. 5482-5487.
32. Kreuger, L., & Neuman, W. L. (2006). Social work research methods: qualitative and quantitative approaches: with Research Navigator. Pearson/Allyn and Bacon.
33. Lee Y H. (2007). Evaluating Management Efficiency of Korean Professional Teams Using Data Envelopment Analysis (DEA). International Journal of Applied Sports Sciences. 21(2): 93-112.
34. Madella A. Bayle E . Tome J. (2015). "The organisational performance of national swimming federations in Mediterranean countries: A comparative approach". European Journal of Sport Science, Volume 5, Issue 4, pages: 207-220.
35. Miller J, Wolff J. (2006). "Management strategies for improving family planning services: the family planning manager compendium. Ohio: Family Planning Management

Validation of the questionnaire of factors affecting the evaluation of sports federations in the country

Abstract

The purpose of the current research was to validate the questionnaire of factors affecting the evaluation of sports federations in the country. The current descriptive-correlational research is a survey research type and one of the applied researches that was conducted in the field. The statistical population of the research in the qualitative part was the managers of sports federations and boards, experts of sports federations and boards, and employees and officials of sports and youth departments. SPSS Sample Power software was used to determine the sample size in the quantitative stage. Using this method, the sample size was estimated to be 370 people, and 370 questionnaires were distributed and collected among the statistical population, and a researcher-made questionnaire taken from the qualitative part of the research was used to collect information. The questions of this section were obtained based on the model created by the researcher. The scoring type of the questionnaire was based on a 5-point Likert scale. Based on data analysis, 62 primary concepts, 9 main categories were identified. The identified indicators included managerial, financial, sports infrastructure development, development of physical and equipment resources, educational factors, support and planning, information technology, control and supervision, and cultural factors. The obtained results showed the confirmation of the items and factors in the first and second order confirmatory factor analysis tests, which means that the factor loadings of the items and factors were higher than 0.4. Finally, considering the growing trend of sports in the world, enlightened managers of federations should put this criterion at the top of their programs in the development of their programs and by evaluating and measuring performance, make the system intelligent and motivate people to behave in a desirable way.

Keywords: Sports federations, evaluation of effective factors, validation.