

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۷، شماره ۲۴، بهار ۱۳۹۸

ص ص : ۲۳-۹

طراحی مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد هیأت‌های کشتی ایران

حمید بنی تمیم*^۱ - ناهید شتاب بوشهری^۲ - عبدالرحمن مهدی پور^۳ - امین خطیبی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، خوزستان، ایران

۲. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، خوزستان، ایران ۳. دانشیار، دانشکده

تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، خوزستان، ایران ۴. استادیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم

ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، خوزستان، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۱ / ۰۳ / ۱۳۹۷، تاریخ تصویب: ۱۵ / ۰۷ / ۱۳۹۷)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد هیأت‌های کشتی ایران بود. روش این پژوهش توصیفی و از دسته تحقیقات (آمیخته) بوده که به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش مسئولان (رئیس، نواب رئیس و دبیر) هیأت‌های ورزشی استان‌های کشور و همچنین مدیران ستادی فدراسیون کشتی، مدیران تیم‌های ملی رده‌های مختلف و خبرگان در مجموع به تعداد (N=۲۳۰) بودند و نمونه آماری برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها پس از مصاحبه با خبرگان از پرسشنامه محقق‌ساخته که روایی آن توسط ۱۰ تن از استادان مدیریت ورزشی و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد، استفاده شد. به منظور تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که عوامل نظام جامع ارزیابی عملکرد را می‌توان در ده عامل طبقه‌بندی کرد که عبارت‌اند از: توسعه منابع مالی، عوامل مدیریتی، توسعه ساختار و امکانات، توانمندسازی نیروی انسانی، توسعه قهرمانی، توسعه فرهنگی، علمی و پژوهشی، آموزشی، مسئولیت مدنی و اقدامات کاری و دستاوردها. از این رو توان پیشگویی این مدل براساس مجموع واریانس عامل‌ها برابر با ۷۰/۹۱ درصد است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که رابطه تمامی عامل‌های ده‌گانه با مفهوم ارزیابی عملکرد معنادار است. میانگین نمره نظام جامع ارزیابی عملکرد هیأت‌های کشتی ایران به مراتب بهتر و بالاتر از میانگین فرضی است. در نهایت نتایج نشان داد اختلاف معناداری بین میانگین رتبه‌های عامل‌های نظام جامع ارزیابی عملکرد وجود دارد. در نهایت نتیجه‌گیری می‌شود مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد ابزاری قابل اطمینان و معتبری است که می‌توان برای ارزیابی عملکرد هیأت‌های ورزشی در حوزه کشتی از آن استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی

ارزیابی، عملکرد، هیأت کشتی، ورزش.

مقدمه

با افزایش رقابت در عرصه ورزش و تغییر نگرش به ورزش به عنوان صنعت ورزش، سازمان‌های ورزشی برای پویایی و کمال‌جویی در برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی به شاخص‌ها و الگوهای برای بررسی عملکرد خود نیاز پیدا می‌کنند و از آنجا که برنامه‌های تربیت بدنی و ورزش اغلب توسط ادارات تربیت بدنی، فدراسیون‌ها و هیأت‌های ورزشی اجرا می‌شوند، در این بین هیأت‌های ورزشی در توسعه و اجرای برنامه‌های ورزشی کشور نقش خطیری بر عهده دارند (۳). بدون شک وجود بی‌ثباتی‌ها و سازنده‌های ناشناخته جهان سبب شده همواره تحولات در سازمان‌ها دور از دسترس نباشد. سازمان‌ها در محیط‌هایی فعالیت می‌کنند که مشخصه بارز آنها تغییر و دگرگونی مستمر است و این تغییرات آنقدر مهم و تأثیرگذار است که بدون توجه به آنها نمی‌توان انتظار هدایت مطلوب و مناسب سازمان را داشت. در این زمینه لازم است هر سازمان ضمن آگاهی از تغییرات و تأثیرات آنها بر سازمان به‌طور مداوم به شناسایی نقاط قوت و ضعف و چالش‌ها اقدام کند و این مهم بدون سیستم ارزیابی جامع سریع و کارآمد امکان‌پذیر نیست (۸). سازمان‌های ورزشی نیز همانند سایر سازمان‌های غیرورزشی، در معرض این تغییر و تحولات جهانی قرار دارند و با مسائل ویژه خود دست به‌گریبان‌اند. در این زمینه خسروی‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) بیان داشتند که بخش‌های ورزشی با مشکلاتی همچون سیر نزولی، قوانین و مقررات دولتی، مشکلات مالی و محیط رقابتی به‌ویژه در بخش خدمات مواجه‌اند (۵). علاوه بر این سازمان‌های ورزشی در کشورهای در حال توسعه به‌واسطه تحولات جهانی با مسائلی همچون کاهش کمک‌های دولتی، نداشتن برنامه‌های منسجم، ضعف ارتباطات و فقدان فرایندی برای جذب مشارکت دیگران مواجه شده‌اند و این

موضوع موجب محدودیت‌هایی در رشد و توسعه ورزش در این کشورها شده است (۵). براساس گفته چریستین و همکاران (۲۰۱۴) عدم مشارکت اخلاقی کارکنان یکی از موارد تأثیرگذار بر کاهش عملکرد افراد است (۱۰).

امروزه در بسیاری از سازمان‌ها مشاهده می‌شود که بنا به دلایل متعدد، معیارهای کیفی ارزیابی به‌صورت آگاهانه یا ناخودآگاه با تعصب حمایت از کارکنان خاص و انحراف از اهداف ارزیابی همراه است و چه‌بسا موجب نارضایتی کارکنان از روند ارزیابی و نزدیک نبودن سنجش عملکرد کارکنان به واقعیت می‌شود. اگر کارکنان سازمان به این نتیجه برسند که اعطای ترفیحات و شایستگی و پرداخت پاداش‌ها بر معیارهای عملکردی استوار نیست و بر مبنای ارزشیابی واقعی صورت‌نگیرد، آثار زیانبار و مخربی بر عملکرد آنان خواهد داشت. تأخیر در ورود، غیبت، ترک شغل و اتلاف منابع سالانه مبالغ هنگفتی زیان به سازمان‌ها وارد می‌آورد. همچنین عملکرد ضعیف کارکنان، تأثیرات منفی و زیانباری بر رهبری و کارکنان سازمان بر جای می‌گذارد (۱۸). امروزه مدیریت عملکرد اقدامی اساسی برای برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های توسعه انسانی سازمان و ارزیابی عملکرد یکی از کارکردهای آن به‌شمار می‌آید (۱۴). علاوه بر ارزیابی، هدف‌گذاری، طراحی عملکرد، بررسی و تحلیل عملکردها و اصلاح و بهبود رفتارها جزء وظایف مدیریت عملکرد است و در عین حال ارزیابی عملکرد به‌طور مستقیم با اهداف مدیریت راهبردی در ارتباط است (۱). همچنین لورانس و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که ورزشکاران نخبه نسبت به افراد تازه‌کار برای حفظ سطح عملکرد خود به تصمیم‌گیری دقیق‌تر و با سرعت‌العمل بالاتری نیاز دارند (۱۵). ترک (۲۰۰۸) نشان داد که ارزیابی عملکرد در برانگیختن و جبران خدمت کارکنان نقش دارد (۱۹). از سوی دیگر مشکل عدیده موجود در سازمان‌ها و

ارزشیابی نیز در کنار آنها حضور داشته است. بعید است که کوچک‌ترین سازمانی، توانسته باشد بدون اعمال کنترل و ارزشیابی، حرکت مطلوب و کارآمدی را از خود به‌جای گذاشته باشد (۱). اسکریون^۱ ارزشیابی را چنین تعریف کرده است: «تعیین ارزش چیزی که مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد». ارزشیابی عبارت است از مجموعه‌ی منظمی از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل فعالیت‌های انجام‌گرفته به‌منظور تعیین ارزش یک برنامه تا به اموری مانند مدیریت، برنامه‌ریزی، آموزش کارکنان، پاسخگویی و ارتقا کمک شود. همچنین ایوانس^۲ ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی را فرایند بازنگری و ارزیابی میزان پیشرفت، عملکرد، نتایج و گاه شخصیت یک کارمند از سوی مدیر، ناظر و سایرین معرفی می‌کند (۹).

در عصر حاضر روش‌های متفاوتی از نظام ارزیابی عملکرد مطرح شده، اما آنچه اهمیت دارد، وجود بستر مناسب اجرایی این روش‌ها از جمله فرهنگ سازمانی و استراتژی‌ها و میزان آمادگی مدیران برای اجرای یک نظام ارزیابی عملکرد موفق در سازمان است. ارزیابی عملکرد می‌تواند خصوصیت هر سازمانی و کارکردهای آن را نشان دهد، همان‌گونه که هوبرت معتقد است بدون شناخت کلی از رویدادهای گذشته، اصلاح و تغییر مداومی وجود نخواهد داشت، ولی آنچه در این ارزیابی عملکرد مستمر اهمیت دارد، آمادگی برای تغییر در سیستم‌های ارزیابی عملکرد است و اگر این آمادگی وجود نداشته باشد، تغییرات ممکن است به شکست منجر شود (۲۱). نوروزی^۱ (۲۰۱۳) بیان کرد که جهت ارتقای سطح عملکرد افراد باید از روش‌های فناوری اطلاعات استفاده کرد. بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود (۱۷). دولت‌ها و سازمان‌ها

به‌خصوص سازمان‌های ورزشی، به‌دلیل نبود کنترل‌های مدیریتی یا به‌عبارت دیگر نبود راهکارهای مناسب در جهت ارزیابی عملکرد است. بی‌توجهی به استقرار نظام ارزیابی عملکرد می‌تواند مشکلات مضاعفی را ایجاد کند که در نهایت موجب عدم کارایی و اثربخشی و در نهایت افت بهره‌وری سازمان می‌شود، از این‌رو ضروری به‌نظر می‌رسد تا در هر هیأت ورزشی یکی از برنامه‌های مهم و دارای اولویت، همانا طراحی و استقرار نظام ارزیابی عملکرد متناسب آن با سازمان باشد (۹). در ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد همین نکته کفایت می‌کند که عمل ارزیابی سبب رشد برنامه‌ها، بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها و نیروی عظیم در جهت هم‌افزایی توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی می‌شود. دولت‌ها و سازمان‌ها تلاش گسترده‌ای در این زمینه انجام می‌دهند. بی‌شک بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرا سیاست‌های تدوین‌شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد و تمامی این موارد بدون اندازه‌گیری و ارزیابی امکان‌پذیر نیست (۳).

مبانی نظری

دانش ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی، به‌عنوان بخشی از مفاهیم و کارکردهای موجود در دانش مدیریت و سازمان به‌ویژه در بخش کنترل سازمانی ریشه‌ای به درازای عمر سازمان و مدیریت دارد. بررسی تجارب گذشتگان نیز به ما آشکار می‌سازد که زندگی اجتماعی همراه با نوعی سازمان اداری، آمیخته بوده است و این تصور که زمانی اجتماعات انسانی بدون وجود یک نظام اداری برپا باشند، تقریباً وجود ندارد. همچنین به‌طور یقین در هر زمان و مکانی که مدیریت و سازمانی و تشکیلاتی مستقر بوده، کنترل و

2. Evans

1. Scriven

«برنامه‌ریزی و ارزیابی عملکرد سازمانی با بررسی شرکت‌های کوچک و متوسط تولید و حمل‌ونقل در کشور اسلواکی» به این نتیجه دست یافتند که تحلیل منابع مالی به‌عنوان مهم‌ترین ابزار مدیریتی مطرح است (۱۳). همچنین اوباداله و همکاران (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیدند که پارامترهای ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها عبارت‌اند از بازسازی سرمایه‌گذاری، عملیات همکاری، انعطاف‌پذیری سازمانی، شیوه‌های داخلی و خارجی که از بین آنها بازسازی سرمایه‌گذاری به‌عنوان مهم‌ترین عامل شناسایی شد (۱۹).

در این پژوهش با بررسی ادبیات پیشینه و مبانی نظری تحقیق، پیش‌زمینه‌ای برای انجام مراحل بعدی تحقیق فراهم شد که در این زمینه در خصوص پژوهش‌های انجام‌گرفته در حوزه ارزیابی عملکرد و همچنین بررسی زوایای مختلف و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر آن، در نهایت عواملی که می‌توانند در ارزیابی عملکرد نقش داشته باشند، شناسایی شد و در قالب یک مدل مفهومی جهت بررسی و تأیید آن ارائه شد. در این مدل جامع تمامی مواردی را که می‌توان با موضوع ارزیابی عملکرد در سازمان‌های ورزشی مرتبط دانست، اعمال شده است تا ضمن درک مفهوم بهتر آن، بتوان در جهت دستیابی به یک مدل استاندارد گام‌های مؤثری برداشت. با توجه به اینکه رشته ورزشی کشتی، رشته ورزشی اول کشور محسوب می‌شود و همواره دنبال کسب بهترین رتبه در تمامی مسابقات بین‌المللی است، لذا رسالت و استراتژی هیأت‌های ورزشی کشتی برای دستیابی به این هدف و حفظ جایگاه کشتی با توسعه همگانی این ورزش در سطح کشور همراه است. استفاده درست و صحیح از دانایی و توانایی مربیان، آموزش فراگیران به ورزش کشتی و استفاده از پیشنهادها، راهکارهایی است که هیأت‌های

و مؤسسات تلاش جلوبرنده‌ای را در این مورد اعمال می‌کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین‌شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد (۴). محققان معتقدند که موضوع اصلی در تمامی تجزیه‌وتحلیل‌های سازمانی ارزیابی عملکرد است و تصور سازمانی که شامل ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد، مشکل است. ارزیابی عملکرد موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب می‌شود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی است (۲). در این زمینه زاندا (۲۰۱۲) وجود دانش سازمانی را از عوامل مهم در ارتقای سطح عملکرد بیان داشت (۲۲). محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی (قایقرانی) براساس شاخص مدیریت کیفیت اروپا» به این نتیجه رسیدند که شرایط در عوامل مرتبط با توانمندسازی، نسبتاً مناسب است که در معیارهای رهبری، خط‌مشی، استراتژی و فرایند و در معیارهای کارکنان، شراکت‌ها و منابع، بیانگر صحت این ادعا هستند (۷). سجادی و سلیمانی (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که در میان چهار معیار کلی ارزیابی عملکرد فدراسیون‌ها امور پشتیبانی و برنامه‌ریزی، توسعه زیرساخت‌های ورزش، امور فنی و ورزشی و توسعه منابع کالبدی و تجهیزاتی به‌ترتیب در اولویت‌های اول تا چهارم قرار گرفته‌اند (۶). میرز و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی پنج عامل استراتژی بازی، شرایط فیزیکی، فنی، انگیزشی و شخصیت‌سازی را از شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان معرفی کردند (۱۶). ایوتا و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان

3. Iveta
4. Ubaidullah

1. Zaied
2. Myers

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آزمون‌های آماری کولموگروف اسمیرنوف، t تک‌نمونه‌ای، تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی، فریدمن در نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel استفاده شد.

نتایج و یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی حاصل از پژوهش نشان داد که میانگین و انحراف استاندارد متغیر سن در بین پاسخ‌دهندگان برابر با $۴۷/۶۷ \pm ۱۱/۳۳$ است. از مجموع پاسخ‌دهندگان تعداد ۱۹۱ نفر (۹۳/۲ درصد) مرد و ۱۴ نفر (۶/۸ درصد) زن هستند. تعداد ۲۲ نفر (۱۰/۷ درصد) مجرد و ۱۸۳ نفر (۸۹/۳ درصد) متأهل هستند. نتایج نشان داد که ۱۰ نفر (۴/۹ درصد) دیپلم، ۲۹ نفر (۱۴/۱ درصد) فوق‌دیپلم، ۷۸ نفر (۳۸ درصد) لیسانس، ۵۷ نفر (۲۷/۸ درصد) فوق‌لیسانس و ۳۱ نفر (۱۵/۱ درصد) دارای مدرک دکتری هستند. همچنین تعداد ۱۱۱ نفر (۵۴/۱ درصد) دارای قهرمانی در سطح ملی، ۱۰ نفر (۴/۹ درصد) آسیایی، ۱۱ نفر (۵/۴ درصد) جهانی، ۵ نفر (۲/۴ درصد) المپیک و ۶۸ نفر (۳۳/۲ درصد) بدون قهرمانی بودند. نتایج نشان داد میانگین و انحراف استاندارد متغیر سابقه کار در بین پاسخ‌دهندگان برابر با $۲۰/۲ \pm ۱۲/۳۸$ است.

با توجه به جدول ۱، مقدار آزمون کیسیر-می‌یر و اوکلین (KMO) $۰/۹۴$ به دست آمد که نشان می‌دهد حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی مناسب است. همچنین مقدار آزمون کرویت بارتلت ($X^2=۳/۹۶$ ، $P<۰/۰۱$) معنادار است که نشان می‌دهد هم‌بستگی لازم بین سؤالات وجود دارد و شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی در این مطالعه تأمین شده است.

ورزشی تلاش دارند با بهره‌گیری از آن به اهداف خود برسند. در این پژوهش با توجه به نیاز و اهداف ارزیابی عملکرد هیأت‌های ورزشی کشتی و با نگرش به شناخت و عارضه‌یابی مسائل ساختاری، تکنولوژی، منابع و مدیریت، ارزش‌ها و زمینه‌های فرهنگی، از جمله اینکه ارزیابی عملکرد وابسته به فرهنگ سازمانی است و از سوی دیگر نبود نظام‌نامه ارزیابی عملکرد در اتحادیه جهانی کشتی، سعی شده است روش مناسبی که دربرگیرنده معیارهای ارزیابی عملکردی کمیت، کیفیت، کارایی، اثربخشی و تأثیر نتایج است، ارائه شود.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش توصیفی و از دسته تحقیقات (آمیخته) است که به شکل میدانی اجرا شد.

جامعه آماری این پژوهش را مسئولان (رئیس، نواب رئیس و دبیر) هیأت‌های ورزشی کشتی استان‌های کشور و همچنین مدیران ستادی فدراسیون کشتی، مدیران تیم‌های ملی رده‌های مختلف و خبرنگاران در مجموع به تعداد $(N=۲۳۰)$ تشکیل دادند و نمونه آماری برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد.

در بخش کیفی تحقیق، پس از بررسی منابع نظری و ادبیات مرتبط، فهرستی از مهم‌ترین متغیرهای مطرح در خصوص معیارهای ارزیابی عملکرد تهیه و از طریق انجام مصاحبه نظرهای کارشناسی اعضای جامعه آماری برای تهیه پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. بارهای عاملی سؤالات پرسشنامه از طریق تحلیل اکتشافی بررسی و سپس از طریق روش‌های آماری مربوطه (بخش روش‌های آماری تحلیل داده‌ها) تحلیل شد. در نهایت در بخش کمی تحقیق پرسشنامه نهایی در بین اعضای جامعه آماری توزیع و نظرهای آنها جمع‌آوری شد.

جدول ۱. نتایج آزمون بارتلت و کیسر-می پر و اوکلین (KMO)

مقدار	پیش فرض	
۰/۹۴	آزمون KMO	
۳/۹۶	مقدار مجذور کای	آزمون کرویت
۲۴۱۵	درجه آزادی	بارتلت
۰/۰۰۱	سطح معناداری	

با توجه به جدول ۲، در تحلیل عاملی اکتشافی مقادیر مشخص شده است. توان پیشگویی این مدل براساس ویژه، واریانس عامل‌ها و درصد واریانس تجمعی آنها مجموع واریانس عامل‌ها برابر با ۷۰/۹۱ درصد است.

جدول ۲. نتایج تحلیل مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریماکس در مورد بار عاملی سؤالات

ردیف	سؤالات	توسعه منابع مالی	عوامل مدیریتی	توسعه ساختار و امکانات	توانمندسازی نیروی انسانی	توسعه قهرمانی فرهنگی	توسعه علمی و پژوهشی	آموزشی	مسئولیت مدنی	اقدامات کاری	عامل‌ها	
											بار	توان
۱	سؤال ۱	۰/۸۴۲										
۲	سؤال ۲	۰/۸۳۵										
۳	سؤال ۳	۰/۸۳۱										
۴	سؤال ۴	۰/۸۰۴										
۵	سؤال ۵	۰/۸۰۱										
۶	سؤال ۶	۰/۷۷۹										
۷	سؤال ۷	۰/۶۷۷										
۸	سؤال ۸	۰/۸۶۳										
۹	سؤال ۹	۰/۸۶۰										
۱۰	سؤال ۱۰	۰/۸۵۵										
۱۱	سؤال ۱۱	۰/۸۱۵										
۱۲	سؤال ۱۲	۰/۷۴۱										
۱۳	سؤال ۱۳	۰/۷۱۳										
۱۴	سؤال ۱۴	۰/۶۸۱										
۱۵	سؤال ۱۵	۰/۶۶۱										
۱۶	سؤال ۱۶	۰/۸۵۹										
۱۷	سؤال ۱۷	۰/۸۵۰										
۱۸	سؤال ۱۸	۰/۸۰۹										
۱۹	سؤال ۱۹	۰/۷۹۳										
۲۰	سؤال ۲۰	۰/۶۵۶										
۲۱	سؤال ۲۱	۰/۸۵۹										
۲۲	سؤال ۲۲	۰/۸۵۰										
۲۳	سؤال ۲۳	۰/۸۰۹										
۲۴	سؤال ۲۴	۰/۷۹۳										
۲۵	سؤال ۲۵	۰/۶۵۶										
۲۶	سؤال ۲۶	۰/۸۹۶										
۲۷	سؤال ۲۷	۰/۸۹۳										
۲۸	سؤال ۲۸	۰/۷۹۷										

براساس جدول ۳، مفهوم ارزیابی عملکرد دارای پایایی درونی قابل قبولی ($\alpha=0/98$) است. نتایج در بررسی پایایی هر یک از عامل‌های مدل نشان دادند که بالاترین مقدار آلفا مربوط به عامل علمی و پژوهشی ($\alpha=0/90$) و کمترین مقدار آن مربوط به عامل توسعه ساختار و امکانات ($\alpha=0/85$) است.

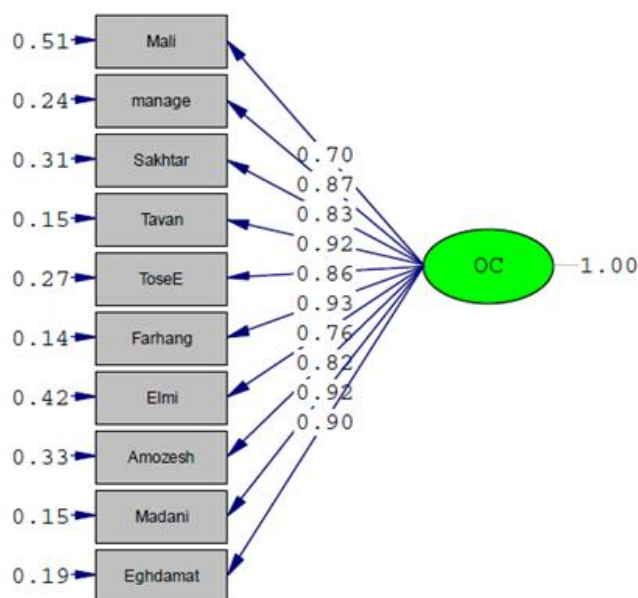
جدول ۳. نتایج پایایی درونی مدل ارزیابی عملکرد

ردیف	شاخص	متغیر	تعداد سؤالات	ضریب آلفا
۱	عامل	توسعه منابع مالی	۷	۰/۹۰
۲		عوامل مدیریتی	۸	۰/۸۹
۳		توسعه ساختار و امکانات	۵	۰/۸۵
۴		توانمندسازی نیروی انسانی	۵	۰/۸۶
۵		توسعه قهرمانی	۷	۰/۸۸
۶		توسعه فرهنگی	۱۱	۰/۹۱
۷		علمی و پژوهشی	۸	۰/۹۵
۸		آموزشی	۶	۰/۹۱
۹		مسئولیت مدنی	۸	۰/۹۲
۱۰		اقدامات کاری و دستاوردها	۵	۰/۸۷
۱۱		مفهوم	ارزیابی عملکرد	۷۰

براساس میزان رابطه و مقدار تی و نیز عامل‌های ده گانه با مفهوم ارزیابی عملکرد قیدشده در جدول ۴ و شکل‌های ۱ و ۲ مشخص می‌شود که تمامی رابطه‌ها مبتنی بر رابطه بین هر عامل با مفهوم ارزیابی عملکرد مورد تأیید است.

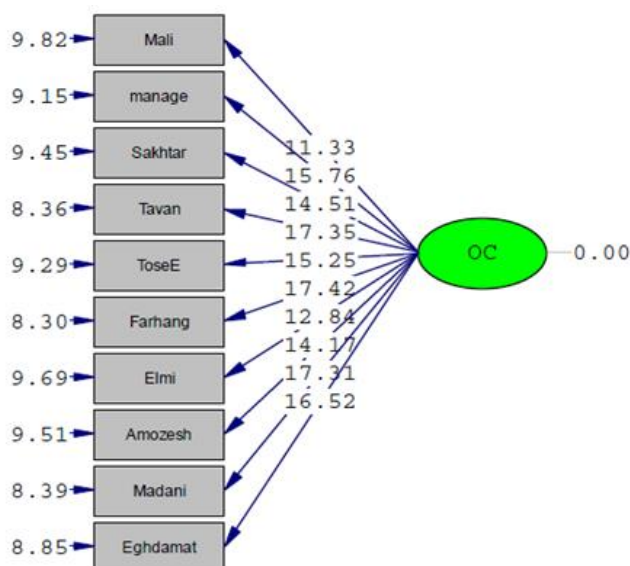
جدول ۴. رابطه بین عامل‌ها با مفهوم ارزیابی عملکرد

ردیف	عامل‌ها	مفهوم	بار عاملی	ضریب تعیین	T-value	نتیجه
۱	توسعه منابع مالی	ارزیابی عملکرد	۰/۷۰	۰/۴۹	۱۱/۳۳	تأیید
۲	عوامل مدیریتی		۰/۸۷	۰/۷۶	۱۵/۷۶	تأیید
۳	توسعه ساختار و امکانات		۰/۸۳	۰/۶۹	۱۴/۵۱	تأیید
۴	توانمندسازی نیروی انسانی		۰/۹۲	۰/۸۵	۱۷/۳۵	تأیید
۵	توسعه قهرمانی		۰/۸۶	۰/۷۳	۱۵/۲۵	تأیید
۶	توسعه فرهنگی		۰/۹۳	۰/۸۶	۱۷/۴۲	تأیید
۷	علمی و پژوهشی		۰/۷۶	۰/۵۸	۱۲/۸۴	تأیید
۸	آموزشی		۰/۸۲	۰/۶۷	۱۴/۱۷	تأیید
۹	مسئولیت مدنی		۰/۹۲	۰/۸۵	۱۷/۳۱	تأیید
۱۰	اقدامات کاری و دستاوردها		۰/۹۰	۰/۸۱	۱۶/۵۲	تأیید



Chi-Square=1761.91, df=458, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۱. مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد در حالت استاندارد



Chi-Square=1761.91, df=458, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۲. مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد در حالت معناداری

(RMSEA) برابر با ۰/۰۵۳ است، بنابراین، مشخص می‌شود که مدل از برازش لازم برخوردار است. همچنین شاخص‌های $CFI=0/99$ ، $NNFI=0/98$ ، $NFI=0/98$ ، $AGFI=0/91$ و $GFI=0/91$ و $IFI=0/99$ را

آزمون خوبی (نیکویی) برازش^۱

در آزمون خوبی برازش، تناسب مجموعه داده‌ها بررسی می‌شود که با توجه به جدول ۵، نسبت خوبی دو نسبی برابر با ۳/۸۴ و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی^۲

5. Comparative Fit Index
5. Incremental Fit Index
6. Goodness of Fit Index
7. Adjusted Goodness of Fit Index

1. Goodness of fit statistic
2. Root Mean Square Error of Approximation
3. Normed Fit Index
4. Non-Normed Fit Index

تأیید کردند. در مجموع تمامی ۸ شاخص ذکرشده برای
آزمون خوبی برازش، برازندگی مدل را تأیید کردند؛
بنابراین، مدل نظام جامعه ارزیابی عملکرد از لحاظ
شاخص‌های برازش مناسب است.

جدول ۵. نتیجه شاخص‌های آزمون خوبی برازش

متغیر	X ² /df	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI
عملکرد	۳/۸۴	۰/۰۵۳	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۱	۰/۹۱
نتیجه	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید

براساس جدول ۶، بعد از تدوین نظام جامع ارزیابی
عملکرد لازم است وضعیت عامل‌ها و مفهوم ارزیابی عملکرد
از طریق آزمون T تک‌نمونه‌ای بررسی شود. با توجه به
مقادیر نظام جامع ارزیابی عملکرد ($P \leq 0/001$ ، $t=12/01$).

جدول ۶. آزمون تی تک‌نمونه‌ای نظام جامع ارزیابی عملکرد و مؤلفه‌های آن

ردیف	متغیر	میانگین مشاهده شده	میانگین فرضی	اختلاف میانگین	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	ارزیابی عملکرد	۲۵۳/۰۱	۲۱۰	۴۳/۰۱	۱۲/۰۱	۲۰۴	۰/۰۰۱
۲	توسعه منابع مالی	۲۴/۹۴	۲۱	۳/۹۴	۸/۵۲	۲۰۴	۰/۰۰۱
۳	عوامل مدیریتی	۳۱/۲	۲۴	۷/۲	۱۷/۴	۲۰۴	۰/۰۰۱
۴	توسعه ساختار و امکانات	۱۷/۸۸	۱۵	۲/۸۷	۹/۸۹	۲۰۴	۰/۰۰۱
۵	توانمندسازی نیروی انسانی	۱۸/۹	۱۵	۳/۹	۱۵/۱۲	۲۰۴	۰/۰۰۱
۶	توسعه قهرمانی	۲۵/۲۳	۲۱	۴/۲۳	۱۰/۱۷	۲۰۴	۰/۰۰۱
۷	توسعه فرهنگی	۳۹/۵۱	۳۳	۶/۵۱	۱۲/۰۵	۲۰۴	۰/۰۰۱
۸	علمی و پژوهشی	۲۶/۷۴	۲۴	۲/۷۳	۴/۹۳	۲۰۴	۰/۰۰۱
۹	آموزشی	۲۰/۵۲	۱۸	۲/۵۱	۶/۳۷	۲۰۴	۰/۰۰۱
۱۰	مسئولیت مدنی	۲۹/۰۸	۲۴	۵/۰۸	۱۰/۶۱	۲۰۴	۰/۰۰۱
۱۱	اقدامات کاری و دستاوردها	۱۹/۰۱	۱۵	۴/۰۱	۱۲/۲۳	۲۰۴	۰/۰۰۱

براساس جدول ۷، اختلاف معناداری بین میانگین
رتبه‌های عامل‌های نظام جامع ارزیابی عملکرد وجود دارد.
پایین‌ترین رتبه مربوط به عامل توسعه ساختار و امکانات و
بالاترین رتبه مربوط به عامل توسعه فرهنگی است.

جدول ۷. آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عامل‌های نظام جامع ارزیابی عملکرد

ردیف	متغیر	میانگین رتبه	تعداد	خی - دو	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	توسعه منابع مالی	۵/۵۲				
۲	عوامل مدیریتی	۸/۲۹				
۳	توسعه ساختار و امکانات	۲/۲۴				
۴	توانمندسازی نیروی انسانی	۲/۶۶				
۵	توسعه قهرمانی	۵/۹۱	۲۰۵	۱۳/۹۶	۹	۰/۰۰۱
۶	توسعه فرهنگی	۹/۹۳				
۷	علمی و پژوهشی	۶/۶۹				
۸	آموزشی	۳/۷				
۹	مسئولیت مدنی	۷/۳				
۱۰	اقدامات کاری و دستاوردها	۲/۷۶				

بحث و نتیجه‌گیری

حداکثری باشد، می‌تواند زمینه شناسایی و بهبود معضلات عملکردی موجود در هیأت‌های کشتی کشور را فراهم سازد. فقدان مقیاس مطلوب به‌منظور بررسی نظام جامع ارزیابی عملکرد هیأت‌های کشتی که قابلیت اطمینان و اعتبار قابل قبولی داشته باشد، به‌ویژه برای استفاده در حوزه ورزش کشتی بیش از گذشته احساس می‌شود. این موضوع برای کسانی که به نیازهای این گروه از ورزشکاران اهمیت خاصی می‌دهند مهم است؛ از این‌رو هدف از این پژوهش، طراحی نظام جامع ارزیابی عملکرد هیأت‌های کشتی ایران بود.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که عوامل نظام جامع ارزیابی عملکرد را می‌توان در ده عامل طبقه‌بندی کرد که عبارت‌اند از: توسعه منابع مالی، عوامل مدیریتی، توسعه ساختار و امکانات، توانمندسازی نیروی انسانی، توسعه قهرمانی، توسعه فرهنگی، علمی و پژوهشی، آموزشی، مسئولیت مدنی و اقدامات کاری و دستاوردها. لذا توان پیشگویی این مدل براساس مجموع واریانس عامل‌ها برابر با ۷۰/۹۱ درصد است.

امروزه در سازمان‌ها به‌عنوان مراکزی که وظیفه نظم بخشیدن به فعالیت‌های بشری را به‌عهده دارند، به‌منظور همخوانی تلاش‌های فردی با هدف‌های تعیین‌شده، بخشی از فرایند کنترل به‌طور رسمی به ارزیابی عملکرد مدیران اختصاص یافته است. ارزیابی عملکرد از جمله تلاش‌هایی است که طراحی و اجرای مطلوب آن موجب رشد و بلوغ سازمانی کارکنان شده و نیز وسیله مناسبی برای تشویق، آموزش، بهسازی و گاهی اوقات تنبیه کارکنان خواهد بود (۱۷). در نگاهی کلی و جامع می‌توان گفت پیشرفت‌های علمی دنیای کنونی ما نتیجه ارزیابی گذشتگان است. ارزیابی عملکرد کارکنان یکی از ابزارهای مهم و کارآمد هر سازمان برای بهبود عملکرد نیروی انسانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری آن سازمان است. بی‌شک نتیجه حاصل از این ارزیابی باید به شناخت بیشتر نقاط ضعف و قوت سیستم منجر شود. با توجه به آنچه بیان شد تلاش برای تدوین یک نظام جامع ارزیابی عملکرد که دارای مقبولیتی

نتایج نشان داد که در میان شاخص‌های کلی ارزیابی عملکرد هیأت‌های کشتی عامل توسعه فرهنگی به‌عنوان مهم‌ترین عامل شناسایی شده است. با توجه به اینکه رشته ورزشی کشتی با موازین اخلاقی و پهلوانی، ترویج فرهنگ دوستی و احترام به یکدیگر گره خورده است، لذا توسعه فرهنگی در این رشته جزء موارد بااهمیت است. همچنین برگزاری مسابقات در مناسبت‌های مختلف و مشارکت در برنامه‌های اجتماعی از دیگر موارد کاربرد فرهنگ و کشتی است. لذا در بررسی صورت‌گرفته مشخص می‌شود که هیأت‌های کشتی ایران در مجموع در حوزه عملکرد فرهنگی بالاترین نمره را به‌دست آورده‌اند و این نشان‌دهنده توجه و حمایت از موازین فرهنگی در رشته کشتی است. از طرفی دیگر عوامل مدیریتی و مسئولیت مدنی به‌عنوان دومین و سومین عامل مهم شناسایی شدند. با توجه به این نکته که عوامل مدیریتی از عوامل مهم و مؤثر بر دستگاه‌های اجرایی، مؤسسات و نهادها به اهداف ازپیش‌تعیین‌شده است، می‌توان توجه ویژه به این شاخص را از طریق مهیا کردن بسترهای لازم برای خصوصی‌سازی در ورزش کشتی و در نتیجه آن ایجاد زمینه لازم برای کسب درآمد از طریق جذب سرمایه‌های غیردولتی را به‌عنوان راهکار کلی پیشنهاد کرد.

از سوی دیگر نتایج نشان داد که توسعه ساختار و امکانات دارای پایین‌ترین میانگین است که مشخص می‌شود عملکرد هیأت‌های کشتی در این زمینه بسیار ضعیف است که با نتایج پژوهش سجادی و سلیمانی (۱۳۹۳) همخوانی دارد. آنها در ارزیابی عملکرد فدراسیون ورزشی منابع کالبدی و تجهیزاتی را به‌عنوان ضعیف‌ترین عامل معرفی کرده بودند. توسعه ساختار و امکانات به معنی میزان ورزشی و امکانات در دسترس برای هر فرد است. در سال‌های اخیر کاستی‌های موجود در این شاخص مهم نیاز و کشور به توسعه آن همواره مورد بحث بوده است، اما باید

یادآوری کرد که پیشرفت در این زمینه بدون شک تلاش همه‌جانبه هیأت‌های کشتی، فدراسیون و بخش‌های دولتی و خصوصی را می‌طلبد. در این زمینه به مسئولان هیأت‌های کشتی در سراسر استان‌های کشور پیشنهاد می‌شود با دعوت از بخش غیردولتی برای ایجاد فضاهای ورزشی خصوصی فراهم کردن بستر لازم برای تداوم فعالیت این بخش با پی‌ریزی برنامه‌های حمایتی مانند اعطای امتیازات و تسهیلات ویژه‌ای چون وام‌های درازمدت زمینه لازم برای توسعه ساختار و امکانات را فراهم آورند. در زمینه ساختار و امکانات نیز میزان بهره‌وری از امکانات موجود اهمیت دارد، زیرا می‌بایست یادآور شد که علاوه بر داشتن منابع، استفاده مطلوب از منابع موجود مسئله‌ای مهم در دستیابی به عملکرد مطلوب ورزشی محسوب می‌شود (۱۱).

یافته‌های به‌دست‌آمده پس از تأیید عامل‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که پایایی عامل‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ در حد عالی و خوب است. پایایی عامل‌های توسعه منابع مالی (۰/۹۰)، عوامل مدیریتی (۰/۸۹)، توسعه ساختار و امکانات (۰/۸۵)، توانمندسازی نیروی انسانی (۰/۸۶)، توسعه قهرمانی (۰/۸۸)، توسعه فرهنگی (۰/۹۱)، علمی و پژوهشی (۰/۹۵)، آموزش (۰/۹۱)، مسئولیت مدنی (۰/۹۲) و اقدامات کاری و دستاوردها (۰/۸۷) است. همچنین پایایی مفهوم نظام جامع ارزیابی عملکرد ۰/۹۸ به‌دست آمد که نشان‌دهنده ثبات درونی مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد می‌باشد. در بررسی رابطه عامل‌ها با مفهوم نظام جامع ارزیابی عملکرد، تمامی عامل‌ها؛ عامل توسعه منابع مالی (Value=۱۱/۳۳-، T=۰/۷۰، r=۰/۸۷، T-Value=۱۵/۷۶)، عوامل مدیریتی (Value=۱۴/۵۱، T=۰/۸۳، r=۰/۸۳)، توسعه ساختار و امکانات (Value=۱۷/۳۵، T=۰/۹۲، r=۰/۹۲)، توسعه قهرمانی (Value=۱۵/۲۵، T=۰/۸۶، r=۰/۸۶)، توسعه فرهنگی (Value=۱۷/۴۲، T=۰/۹۳، r=۰/۹۳)، علمی و پژوهشی

نرم‌افزار لیزرل در این پژوهش، مدل ساختاری مناسبی بوده و برازنده داده‌های حاصل از این پژوهش نیز است. بر این اساس می‌توان نتیجه‌گیری کرد که داده‌های جمع‌آوری شده توسط این پرسشنامه می‌تواند نتایج مورد اطمینانی را ارائه کند و اطلاعات دقیقی را در اختیار پژوهشگران قرار دهد.

نتایج این پژوهش نشان داد که با توجه به مقادیر نظام جامع ارزیابی عملکرد ($P \leq 0/001$ ، $t=12/01$)، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که میانگین نمره نظام جامع ارزیابی عملکرد هیأت‌های کشتی ایران به مراتب بهتر و بالاتر از میانگین فرضی است، بنابراین، تمامی عامل‌ها و کل پرسشنامه از قدرت تشخیص لازم برخوردارند. این یافته گویای آن است که عملکرد هیأت‌های کشتی در شاخص‌های ده‌گانه معرفی شده در مجموع بالاتر از حد متوسط و در حد قابل قبول است.

در نهایت با توجه به نتایج این پژوهش در خصوص مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد با محیط جدید، پرسشنامه نظام جامع ارزیابی عملکرد ابزاری قابل اطمینان و معتبری بوده که می‌توان برای ارزیابی عملکرد هیأت‌های ورزشی در حوزه کشتی از آن استفاده کرد و به نتایج پایا و باثباتی هم دست یافت. به عبارت دیگر، داده‌های جمع‌آوری شده از طریق این پرسشنامه، اطلاعات معتبری در خصوص نظام جامع ارزیابی عملکرد نیز فراهم می‌آورد. همچنین پژوهشگران حوزه مدیریت ورزشی می‌توانند از مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد بر مبنای مدل ده‌عاملی، به‌عنوان پرسشنامه‌ای مطلوب و مناسب در سایر حوزه‌های مختلف ورزشی از آن استفاده کنند و نتایج قابل اطمینانی را به دست آورند.

($r=0/76$ ، $T\text{-Value}=12/84$)، آموزشی ($r=0/17$)، $T\text{-Value}=14/17$ و مسئولیت مدنی ($r=0/82$ ، $T\text{-Value}=17/31$)، اقدامات کاری و دستاوردها ($r=0/92$ ، $T\text{-Value}=16/52$)، با نظام جامع ارزیابی عملکرد دارای رابطه معناداری بودند. بنابراین هر ده عامل توانسته‌اند پیش‌بین خوبی برای مفهوم «نظام جامع ارزیابی عملکرد» باشند. در نتیجه مفهوم مدل (نظام جامع ارزیابی عملکرد) تأیید می‌شود.

در مجموع نتایج حاصل از عامل‌های این پژوهش مطابق با یافته‌های ایوتا و همکاران (۲۰۱۷) که منابع مالی، مدیریتی و امکاناتی و همچنین سجادی و سلیمانی (۱۳۹۳) که عوامل برنامه‌ریزی، توسعه زیرساخت، توسعه فنی و توسعه منابع تجهیزاتی را ارائه کردند، همخوانی دارد.

هو و بتلر (۱۹۹۹) معتقدند که شاخص‌های چندگانه، ارزیابی جامعی از برازش مدل را ارائه می‌دهند (۱۲). در این پژوهش، در آزمون خوبی برازش برای مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد شاخص‌های نسبت‌خیزی دو نسبی برابر با $3/84$ و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی ($RMSEA$) برابر با $0/053$ است؛ بنابراین، مشخص می‌شود که مدل از برازش لازم برخوردار است.

همچنین شاخص‌های $NNFI^4=0/98$ ، $NFI^3=0/98$ ، $AGFI^7=0/91$ و $GFI^7=0/91$ ، $JFI^8=0/99$ ، $CFI^5=0/99$ برازش مدل را تأیید کردند. به‌عنوان نتیجه کلی، مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد از لحاظ شاخص‌های برازش نیز مناسب است و برازندگی مدل تأیید می‌شود. این نتیجه بدان معناست که مدل معادلات ساختاری ارائه شده با کمک

5. Comparative Fit Index
6. Incremental Fit Index
7. Goodness of Fit Index
8. Adjusted Goodness of Fit Index

1. Hu & Bentler
2. Root Mean Square Error of Approximation
3. Normed Fit Index
4. Non-Normed Fit Index

منابع و مآخذ

۱. آهنگچیان، محمدرضا (۱۳۸۸). «روش‌شناسی طراحی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان مؤسسات آموزش عالی: مورد دانشگاه فردوسی»، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال دوم، ش ۳، ص ۷۶-۸۹.
۲. الهی، شعبان (۱۳۸۷). «مثلث عملکرد سازمانی»، مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی، ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور، تهران، سازمان امور اداری و استخدامی کشور، ص ۱۰۳.
۳. پروین، نسرين (۱۳۹۰). طراحی و تدوین نظام ارزیابی عملکرد فدراسیون بدمینتون جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، ص ۶۸.
۴. تولایی، روح‌ا... (۱۳۸۶). «رویکردهای نوین به ارزیابی عملکرد سازمان‌ها»، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ش ۱۲، ص ۱۴-۱۳.
۵. خسروی‌زاده، اسفندیار؛ حمیدی، مهرزاد؛ یدالهی، جهانگیر؛ خبیری، محمد. (۱۳۸۸). «شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش‌های فراروی آن»، نشریه مدیریت ورزشی، ش ۱، ص ۱۹-۳۵.
۶. سجادی، سید احمد و سلیمانی دامنه، جهانگیر (۱۳۹۳). «شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی ایران با استفاده از مدل AHP»، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۳، ص ۱۷۹-۱۹۲.
۷. محمدی، لیلا؛ هنری، حبیب؛ افشاری، مصطفی (۱۳۹۵). «ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی براساس شاخص بنیاد مدیریت کیفیت اروپا: مطالعه موردی فدراسیون قایقرانی»، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۳۵، ص ۱۸۲-۱۶۳.
۸. موسی‌خانی، مرتضی؛ حق‌خواه، داوود؛ حسن‌زاده، رقیه (۱۳۹۱). «ارائه الگویی به‌منظور سنجش میزان آمادگی مدیران برای اجرای نظام ارزیابی عملکرد در دانشگاه آزاد»، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ش ۱۰، ص ۵-۱.
۹. هنری، حبیب؛ محمدی، لیلا؛ غفوری، فرزاد؛ افشاری، مصطفی (۱۳۹۲). «کاربرد روش PCA در ارزیابی عملکرد فدراسیون‌های ورزشی براساس رویکرد EFQM»، نشریه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۱، ش ۲، ص ۱۹-۲۹.
10. Christine, L.P., Richard, S., Carole, K., Thomas S.P., Robert, M. W. (2014). "Reliability and validity for the measurement of moral disengagement in pharmacists". Research in social and administrative pharmacy, 10(2), PP:297-312.
11. Escuer M.E, Cebrian L.G. (2006). "Performance in sports teams: Results and potential in the professional soccer league in Spain", Management Decision; 44(8), PP:1020 –30.
12. Hu, L & Bentler, P. M. (1999). "Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives". Structural Equation Modeling, Vol.6, PP.1-55.
13. Iveta, M., Vladimira, B., Libor, K. (2017). Planning and performance evaluation of the manufacturing organizations. Procedia engineering, vol.192, pp:46-51.
14. Kelly, K. O., Angela Ang, S. Y., Chong, W. L., & Hu, W. S. (2008). "Teacher appraisal and its outcomes in Singapore primary schools", Journal of Educational Administration, 46 (1), pp. 39-54.
15. Lorains, M., Ball, K., & MacMahon, C. (2013). "Performance analysis for decisionmaking in team sports". International Journal of Performance Analysis in Sport, 13, PP :110-119.

16. 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, PP:81- 95. London: Routledge.
17. Noruzy, A., Majazi Dalfard, V., Azhdari, B., Nazari, S., & Rezazadeh, A. (2013). "Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms". International Journal of Advanced Manufacturing Technology, 64 (5), PP:1073-1085.
18. Suzana, R., & Kasim, R. (2010). "The relationship of knowledge management practices, competencies and the organizational performance of government departments in Malaysia". Human and Social Sciences, 5 (4), PP: 219-225.
19. Türk, K. (2008). "Performance appraisal and the compensation of academic staff in the University of Tartu", Baltic Journal of Management, 3 (1), pp. 40-54.
20. Ubaidullah, H., Yousaf, A., Antonella, P. (2018). Alinear regression approach to evaluate the green supply chain management impact on industrial organizational performance. Science of the total environment, vol.624, pp:162-169.
21. Walinga Jennifer. (2008). "Toward atheory of change veadiness the rolesof the roles of appraisal focus and perceived control", journal of applied behavioral science vol 44, September, PP: 315 – 345.
22. Zaied, A., Soliman Hussein, G., & Hassan, M. (2012). "The role of knowledge management in enhancing organizational performance". International Journal of Information Engineering and Electronic Business, 4 (5), PP: 27-35.