

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۷، شماره ۲۶، پاییز ۱۳۹۸

ص ص: ۹۵-۱۰۶

تحلیل شاخص‌های بهره‌وری فدراسیون‌های ورزشی در بُعد قهرمانی به تفکیک مؤلفه‌ها (مادی، مالی، انسانی)

ادگار شمعونیان^{۱*} - فریبا محمدیان^۲ - زهرا نوبخت‌رمضانی^۳ - کامبیز کامکاری^۴

۱. دکتری تخصصی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران ۲. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران ۳. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران ۴. استادیار گروه روانشناسی، واحد اسلامشهر دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۱/۱۵، تاریخ تصویب: ۱۳۹۸/۰۴/۰۱)

چکیده

هدف از این پژوهش تحلیل شاخص‌های بهره‌وری بعد قهرمانی به تفکیک مؤلفه‌ها (مادی، مالی، انسانی) در فدراسیون‌های ورزشی ایران بود. این پژوهش از طریق طرح پژوهشی زمینه‌یابی که تحت تأثیر دامنه زمانی محدود، به‌عنوان طرح زمینه‌یابی اقدام پژوهی معرفی می‌شود و با بهره‌گیری از پرسشنامه محقق‌ساخته انجام گرفت. روایی محتوایی، صوری، ظاهری و ملاکی پرسشنامه بررسی و تأیید شد. همچنین پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ آزمون شد و با ضریب ۰/۹۲ ضریب اعتبار مطلوبی به‌دست آمد. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران ارشد فدراسیون‌های المپیک ایران بود که با توجه به تعداد محدود، مدیران تمام فدراسیون‌ها (۲۶) به‌صورت کل‌شمار به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. در راستای تحلیل‌های آمار استنباطی، از مدل‌های آماری t تک‌گروهی (به‌منظور بررسی دیدگاه کارشناسان و مدیران فدراسیون‌های المپیک نسبت به شاخص‌های بهره‌وری) و بهره‌گیری از روش لی‌هی و اولویت‌بندی میزان ضرایب t، ارزیابی شاخص‌های بهره‌وری در وضعیت موجود نشان داد که مؤلفه‌های مادی، مالی و انسانی در بُعد قهرمانی پایین‌تر از سطح استاندارد است.

واژه‌های کلیدی

انربخشی سازمان‌های ورزشی، بعد قهرمانی، بهره‌وری سازمان‌های ورزشی، بهره‌وری فدراسیون‌های المپیک، شاخص‌های بهره‌وری، فدراسیون‌های المپیک.

مقدمه

(جنبه کیفی، اثربخشی) باید هماهنگی ایجاد شود (۲۲). اما سنجش بهره‌وری در فدراسیون‌ها که ارائه‌دهنده خدمات هستند، به سهولت اندازه‌گیری آن در یک سازمان تولیدی یا بازرگانی نیست و بسیار پیچیده‌تر است، زیرا خدمات ماهیتی متفاوت از کالا دارند و علاوه بر ویژگی‌های عینی و ملموس، ویژگی‌های غیرعینی و غیرملموس هم دارند. خدمات قابلیت ذخیره شدن را ندارند و بین ارائه خدمات و مصرف آن فاصله زمانی وجود ندارد. نکته مهم دیگر در اندازه‌گیری بهره‌وری در بخش خدمات این است که معمولاً ستادهای حاصل از فعالیت‌های خدماتی را به سهولت نمی‌توان به عدد و رقم تبدیل کرد. به علاوه بخش خدمات دولتی چون از بودجه عمومی تأمین می‌شوند، باید ستادهای خروجی‌هایشان در برابر جامعه و مخاطبان پاسخگو باشند. به عبارت بهتر، «در بخش خدمات دولتی، بهره‌وری معادل تولید ناخالص نیست» (۱۱). اما به هر حال بهره‌وری و ارتقای آن یکی از هدف‌های عمده هر سازمان زنده و فعال است؛ به ویژه آنکه این هدف در نهادهایی چون فدراسیون‌های ورزشی کشور که از یک سو با اقشار مردم و از سوی دیگر با سطوح جهانی ارتباط دارند، نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند. از این رو در هر نظام متحول و پیشرو، اولین گام کوشش برای شناخت بهره‌وری و متعاقب آن تلاش برای تعیین عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری است (۳). در شرایط کنونی افزایش بهره‌وری و استفاده کارا از امکانات موجود در فدراسیون‌های ورزشی، عملاً از یک انتخاب فراتر رفته و به ضرورت تبدیل شده است. مدیران فدراسیون‌های ورزشی با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی، در نهایت باید در یک قلمرو ملی یا بین‌المللی عمل کنند و ملزم به پاسخگویی به ورزشکاران، ذی‌نفعان، ارباب‌رجوع‌ها و جامعه (مردم) هستند، در نتیجه بررسی کارایی و اثربخشی عملکرد آنها یک فرایند مهم راهبردی

در هزاره سوم سازمان‌های ورزشی برای افزایش توان رقابتی خود، نیازمند بهره‌مندی از عوامل و ابزارهای مختلفی‌اند تا بتوانند با استفاده از آنها میزان دستیابی به اهداف و نتایج از پیش تعیین‌شده را تسهیل کنند. همچنین تغییرات سیاسی، اقتصادی، جغرافیایی و فناوری، تأثیرهای شگرفی بر سازمان‌ها داشته است. سرعت این تغییرات همراه با افزایش رقابت جهانی سازمان‌ها را واداشته است تا با بازاندیشی در شیوه‌های انجام دادن کار خود، فعالیت‌هایشان را دوباره سازمان‌دهی کنند (۱۳).

از جمله این سازمان‌ها فدراسیون‌های ورزشی‌اند که نقش بسزایی در کشورهای پیشرفته و در حوزه ورزش قهرمانی ایفا می‌کنند. فدراسیون‌های ورزشی در محیطی رقابتی و پویا در حال فعالیت‌اند؛ محیطی که متغیرهای داخلی و خارجی آن به‌طور دائم در حال تغییر بوده و امکان پیش‌بینی این تغییرات نیز بسیار مشکل است. از طرفی سازمان‌های ورزشی هزینه و زمان زیادی را صرف تهیه، تدوین و اجرای استراتژی می‌کنند تا بتوانند به اهداف بلندمدت و چشم‌اندازها دست یابند و با به اهتزاز درآوردن پرچم کشور خود در رویدادهای بین‌المللی موجب دیده شدن آن کشور و ایجاد غرور ملی برای مردم شوند (۵). در این راه وظیفه مدیران فدراسیون‌های ورزشی این است که به موفقیت‌های اولیه اکتفا نکنند و تلاش مداومی برای رسیدن به استانداردهای بالاتر، تشخیص وضعیت مطلوب و یافتن و پیش‌بینی کردن راه‌ها و وسایلی که نیل به هدف را به‌صورت اثربخش میسر می‌سازد، انجام دهند و بهره‌وری را افزایش دهند (۵). بهره‌وری^۱ مجموعه‌ای از کارایی و اثربخشی است و باید ارتباط بین این دو مورد توجه قرار گیرد. به عبارت بهتر بین چگونگی استفاده صحیح از منابع سازمانی (جنبه کمی، کارایی) با دستیابی به اهداف

تلقی شده و عاملی تعیین‌کننده در تحقق برنامه‌های توسعه ورزشی است (۹). اثربخشی، نقش مهمی در توسعه سازمانی ایفا می‌کند. سازمانی اثربخش است که قادر به مدیریت ابهام‌ها، انعطاف‌پذیری، مشتری‌مداری، تولید، ارزش‌مداری و ساختاربندی یادگیری باشد و حیطة اصلی شغلی و توانمندسازی بالای کارکنان را بشناسد. صاحب‌نظران، اثربخشی سازمانی را به درجه و میزان حصول به هدف تعریف کرده‌اند (۴). درک هدف‌های سازمان از نخستین گام‌هایی است که باید برای بررسی اثربخشی سازمان برداشت. هدف‌های سازمان بیانگر علت وجودی است و آنچه در پی دستیابی به آن باشد. به همین دلیل، هدف‌ها را به صورت «وضع مطلوب سازمان در آینده» تعریف می‌کنند. در این دیدگاه، اثربخشی سازمان عبارت از میزان دسترسی یا نیل به هدف‌های موردنظر سازمان است (۱۱).

در این زمینه باید گفت با توجه به اهمیت موضوع اثربخشی و با توجه به منابع سازمانی موجود و ابعاد فدراسیون‌های ورزشی تاکنون میزان اثربخشی فدراسیون‌های ورزشی براساس دستیابی به اهداف اندازه‌گیری نشده و صرفاً به اندازه‌گیری اثربخشی فدراسیون‌های ورزشی بر مبنای رویکرد ارزش‌های رقابتی (۱۰) بسنده شده است. از این رو حائز اهمیت است که اثربخشی فدراسیون‌های ورزشی بر مبنای رسیدن به هدف اندازه‌گیری شود تا بتوان با استناد به نتایج به‌دست‌آمده برای برنامه‌ریزی‌های آتی از آنها استفاده کرد و برنامه‌ها به‌صورتی تدوین شود که بتوانند بیشتر به اهداف مشخص برسند. رویکردی که در این تحقیق از آن استفاده شده رویکرد مبتنی بر دستیابی به اهداف^۱ است. پیش‌فرض رویکرد مبتنی بر هدف این است که سازمان‌ها ماهیتی

مشورتی^۲ و عقلایی^۳ دارند و در جست‌وجوی نیل به اهداف^۴ هستند. بنابر اظهارات دفت^۵ (۱۹۹۸)، هنوز هم از این رویکرد به‌صورت وسیع در دنیای تجارت و کسب‌وکار استفاده می‌شود. به‌طور عمده در این رویکرد از شاخص‌های مالی برای اندازه‌گیری اثربخشی استفاده می‌شود و عمده‌ترین شاخص‌ها نیز شامل حاشیه سود^۶، نرخ رشد^۷، بازگشت سرمایه^۸ و سهم بازار^۹ هستند (۲۴). یکی از مواردی که بهره‌وری براساس آن سنجیده می‌شود، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مرتبط با آن سازمان است. در تحقیق حاضر برای محاسبه بهره‌وری فدراسیون‌های ورزشی، از اساسنامه (سازمان تربیت بدنی، ۱۳۸۱) و شاخص‌های مشخص شده در بُعد قهرمانی با در نظر گرفتن منابع سازمانی از جمله منابع مالی، مادی و انسانی استفاده شد تا با ارزیابی آنها میزان بهره‌وری فدراسیون‌های المپیک ایران در بُعد قهرمانی مشخص شود (۷). در این زمینه احمدی و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان «تأثیر برنامه‌ریزی راهبردی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی انعطاف‌پذیری سازمانی» انجام دادند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد برنامه‌ریزی راهبردی بر انعطاف‌پذیری سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی نیز بر اثربخشی سازمانی اثر مثبت و معنادار داشت و نقش واسطه‌ای انعطاف‌پذیری در ارتباط میان برنامه‌ریزی راهبردی و اثربخشی تأیید شد و پیشنهاد محققان این بود که انعطاف‌پذیری آموزشی، انعطاف‌پذیری ساختاری و انعطاف‌پذیری مالی در سازمان‌های ورزشی به‌کار گرفته شود تا اثربخشی برنامه‌های راهبردی تقویت شود (۱). همچنین امیرخانی و علیخانی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «شاخص‌های کلیدی عملکرد سازمان و بهبود بهره‌وری با رویکرد کارت امتیازی

6. Profit Margin
 7. Rate of Growth
 8. Return on Investment
 9. Market Share

1. Goal Attainment Approach
 2. Deliberate
 3. Rational
 4. Goal -Seeking
 5 . Daft

آرایا، پلیسییر، پرتو (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان «تأثیر تعیین هدف بر بهره‌وری، در فضای ورزشی تیم‌های منتخب» نشان دادند عملکرد تیم‌ها به عوامل مختلفی شامل جهت‌گیری هدف، سیستم اقتصادی مشترک، تعیین هدف براساس تئوری انگیزشی بستگی دارد. در این تحقیق منظور از هدف داشتن توانایی مطلوب یا عملکرد استاندارد بود. روش تحقیق بررسی کمی مقطعی^۲ و جامعه آماری شامل ۳ تیم هندبال حرفه‌ای مردان لیگ برتر پرتقال بود. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه بود. نتایج تحقیق نشان داد هدف‌های کاری ورزشکاران را هم در انجام کارهای تیمی و هم انفرادی علاقه‌مند و متعهد نگه‌می‌دارد (۱۶). در پژوهش رهام (۲۰۱۵) در اروپا در مورد اثربخشی و بهره‌وری سازمانی انجام داد و نشان داد که مدیریت عملکرد به‌عنوان یک عامل روان‌شناختی در محیط کار می‌تواند موجب اثربخشی و افزایش بهره‌وری کارکنان شود (۲۳). همچنین تحقیق مانزور (۲۰۱۵) با عنوان «تأثیر انگیزش و رفتار فرا نقشی کارکنان و مدیریت عملکرد بر اثربخشی سازمانی» در پاکستان انجام گرفت، براساس پیشینه تحقیقات سه فرضیه طرح شد یافته‌های تحقیق نشان داد زمانی‌که توانمندسازی کارکنان و شناخت آنها نسبت به سازمان بیشتر می‌شود، انگیزه سازمانی آنها نیز افزایش می‌یابد و همچنین رابطه مثبتی بین انگیزش و رفتار فرا نقشی کارکنان با اثربخشی سازمانی وجود دارد (۱۵). بروسدلازارو^۵ و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان «بهره‌وری در لیگ برتر بسکتبال حرفه‌ای اسپانیا» تلاش کردند عملکرد ورزشی را به مدیریت کسب و کار ارتباط دهند و براساس این هدف هر دو شاخص کارایی و اثربخشی را براساس فعالیت بهره‌ور تیم‌ها و توانایی برای پیروزی ارزیابی کردند. در این تحقیق از روش تحلیل پوششی داده‌ها

متوازن و تعیین نقش آنها در ارتقای بهره‌وری سازمان» به این نتیجه رسیدند که از میان ۱۸ شاخص کلیدی عملکرد شناسایی شده مربوطه به شرکت، مدیران، پنج عامل را در بهبود بهره‌وری خود مؤثر دانستند. سطح تعهد کارکنان به هدف‌های سازمان و بهره‌وری کارکنان از جمله عوامل کلیدی مؤثر در منظر رشد و یادگیری بودند و به دلیل بیشترین اختلاف بین وضع موجود و وضع مطلوب، این منظر در صدر مناظر دیگر قرار گرفت. در میان سایر شاخص‌های کلیدی عملکرد، اثربخشی بازاریابی در منظر مشتری، کنترل هزینه در منظر مالی و تعمیرات و نگهداری در منظر فرایندهای داخلی، عوامل اثرگذار در بهبود بهره‌وری سازمان، انتخاب شدند (۲). صداقتی (۱۳۹۱) نیز تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر در بهره‌وری منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی منتخب و ارائه الگو» انجام داد و با توجه به حجم جامعه تحقیق در فدراسیون‌های منتخب ۳۰۲ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق به‌صورت تصادفی انتخاب شدند و در نهایت مشخص شد بین دیدگاه کارکنان در خصوص عوامل مؤثر در بهره‌وری نیروی انسانی فدراسیون‌های ورزشی کشور ($\alpha = 0/01$) با توجه به جنسیت، وضعیت خدمت و سطوح مختلف تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد، اما با توجه به رشته تحصیلی، سطوح مختلف سنی، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت آنان تفاوت معناداری وجود دارد. مجموع عوامل درون‌سازمانی، مکمل تأثیر معناداری در مؤلفه‌های مشارکت سازمانی، شایسته‌سالاری و توسعه سازمانی و اثربخشی ندارد و در نهایت مجموع عوامل برون‌سازمانی تأثیر معناداری در مؤلفه‌های مشارکت سازمانی، شایسته‌سالاری، توسعه‌سازمانی و اثربخشی سازمانی دارد (۹).

4. Manzoor
5. Marta Broshed Lazaro

1. Arraya
2. cross-sectional quantitative survey
3. Reham

ورزشی‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد که سیستم افزایشی و سنجش بهره‌وری می‌تواند راه مؤثری برای پاسخ به نیازهای اندازه‌گیری کارایی ورزشی تیم‌ها و همچنین افزایش بهره‌وری در زمان مواجهه با محیط‌های استرس‌زا باشد، به معنای دیگر، به‌نظر می‌رسد استفاده از سیستم افزایشی و سنجش بهره‌وری برای تیم‌های ورزشی جنبه کاربردی دارد (۱۶).

با توجه به پیشینه تحقیقات، و اینکه پژوهش‌های مشخصی در خصوص بهره‌وری بُعد قهرمانی به تفکیک مؤلفه‌های مادی، مالی، انسانی صورت نگرفته است و به‌ویژه تحلیل و شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های بهره‌وری در بُعد، قهرمانی به تفکیک مؤلفه‌های مادی، مالی، انسانی مورد نیاز است، مسئله‌ای برای محقق ایجاد شد که باید موارد مذکور مورد تحقیق قرار گیرند. بنابراین با توجه به مطالب عنوان‌شده سؤال تحقیق حاضر این است که شاخص‌های بهره‌وری فدراسیون‌های ورزشی در بُعد قهرمانی به تفکیک مؤلفه‌ها (مادی، مالی، انسانی) کدام‌اند؟

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر در حیطه طرح‌های توصیفی از نوع زمینه‌یابی قرار دارد که تحت تأثیر دامنه زمانی محدود، به‌عنوان طرح زمینه‌یابی اقدام‌پژوهی معرفی می‌شود. همچنین در مرحله ساختارسازی ابزار با تأکید بر روایی محتوایی از شیوه کیفی مصاحبه اکتشافی توأم با میز اندیشه با بهره‌گیری از خردمندی خبرگان و کارشناسان ارشد مدیریت ورزشی استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران اجرایی تمامی فدراسیون ورزشی المپیک کشور به تعداد ۲۶ فدراسیون بود. در ضمن با توجه به تعداد فدراسیون‌های المپیک مدیران تمام فدراسیون‌ها (۲۶)

استفاده شد و جامعه آماری تحقیق شامل ۱۸ تیم لیگ برتر بسکتبال حرفه‌های اسپانیا در چهار فصل بود. نتایج تحقیق نشان داد که متغیرهای تحقیق براساس ارزش‌های کارایی (کارایی فنی جهانی، کارایی صرفاً فنی و کارایی مقیاسی) تقسیم و تحلیل شدند. نتیجه نهایی تحقیق نشان داد که جایگاه نهایی تیم‌های بسکتبال اسپانیا به کارایی و پیشرفت فنی بستگی دارد تا تیم‌ها بتوانند در رتبه‌های بالای جدول قرار گیرند (۱۵). شارما^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «مدیریت عملکرد و توانمندسازی محیط با اثربخشی سازمانی» به این نتایج دست یافت که کارکنان بخش‌های دولتی نسبت به بخش خصوصی اثربخش‌ترند. در بخش خصوصی بر مدل روابط انسانی اثربخشی سازمانی تأکید می‌شود، ولی در بخش دولتی بر مدل هدف منطقی تأکید می‌شود. بین کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی ساختاری با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد و این رابطه در بخش دولتی بالاتر از بخش خصوصی است. بین توانمندسازی روانی و اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد (۲۰). لسی^۲ و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با موضوع «اثربخشی سازمان‌های غیردولتی و غیرانتفاعی» به این نتیجه رسیدند که از لحاظ علمی، اثربخشی سازمانی به‌طور معناداری تحت تأثیر نگرش و کیفیت زندگی کاری کارکنان است (۱۷).

آرایا^۳ پلیسییر^۴ (۲۰۱۳) تحقیقی در خصوص اندازه‌گیری بهره‌وری در سازمان‌های ورزشی انجام دادند. هدف از تحقیق پاسخ به این پرسش بود که آیا به‌کارگیری سیستم سنجش بهره‌وری (PromES) از طریق گرفتن بازخورد از منابع انسانی می‌تواند بهره‌وری را در تیم هندبال بانوان انگولا افزایش دهد؟ نتایج نشان داد انگیزش و بهره‌وری دو عامل اثرگذار برای تیم‌ها و سازمان‌های

4. René Pellissier
 5. Productivity Measurement and Enhancement System

1. Sharma
 2. Lecy
 3. Marco António Arraya

فدراسیون) به صورت کل شمار به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند.

ساختن ابزار اندازه گیری در چهار مرحله انجام گرفت، مرحله اول به عنوان کسب توافق سازمانی، مرحله دوم به عنوان دانش افزایی بهره‌وری شغلی، مرحله سوم به عنوان ساختار سازی مؤلفه‌های اصلی صورت گرفت و در مرحله چهارم شاخص سازی مؤلفه‌های اصلی برای مؤلفه‌های مالی مادی انسانی در ورزش قهرمانی انجام گرفت و نه حیطة اصلی شاخص سازی شدند.

پس از اجرای مقدماتی فرم استخراج شده از مصاحبه‌های کیفی خبرگان و کارشناسان ارشد مدیریت ورزشی، ۱۴ شاخص به علت مبهم یا گنگ بودن مورد بازنگری قرار گرفت تا از این طریق روایی صوری شاخص‌های استخراجی افزایش یابد. ویراستاری ادبی و علمی به عنوان اقدامی مؤثر در راستای انتقال مفاهیم از طریق شاخص‌های استخراجی به کل برده شد تا ضریب سهولت، فهم خواندن و درک مفاهیم افزایش یابد و بدین ترتیب روایی صوری سؤالات پرسشنامه افزایش یابد. در نهایت از طریق قواعد گذاری مرتبط با علامات ادبی، میزان فهم و درک خواندن از شاخص‌های استخراجی به حداکثر ارتقا یافت. همبستگی محتوای شاخص‌های استخراجی از ابزار پژوهشگر ساخته که با کمک خبرگان و از طریق میز اندیشه طراحی شده بود، با ابزارهای موجود در حیطة بهره‌وری سازمان بالا بوده و معرف روایی ملاکی است، همچنین پایایی پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از جداول آمار توصیفی و به منظور توصیف مؤلفه‌های مالی، مادی و انسانی با تأکید بر بعد قهرمانی در دو وضعیت موجود و مطلوب استفاده شده و در آن نما، میانه و میانگین به عنوان شاخص‌های گرایش مرکزی، دامنه تغییرات، واریانس و انحراف معیار به عنوان شاخص‌های پراکندگی و

خطای معیار، ضریب کجی و ضریب کشیدگی به عنوان شاخص‌های توزیع در راستای بررسی نرمال و متقارن بودن داده‌ها محاسبه شدند. در راستای تحلیل داده‌ها و پاسخ به پرسش‌های پژوهش از شاخص‌های گرایش مرکزی، پراکندگی و نمایش‌های آماری برای توصیف ویژگی‌های فردی نمونه‌های تحقیق، استفاده شد و پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌های حاصل در راستای پاسخ به پرسش‌های پژوهش، از مدل‌های آماری t دو گروه همبسته (به منظور مقایسه شاخص‌های بهره‌وری در مؤلفه‌های مالی، مادی و انسانی با تأکید بر بعد قهرمانی در وضعیت موجود و مطلوب و شناسایی شکاف موجود) و شدت اثر (به منظور بررسی میزان بهره‌وری) استفاده شد.

نتایج

در این تحقیق، شاخص‌های بهره‌وری بعد قهرمانی فدراسیون‌های ورزشی در مؤلفه‌های مالی، مادی و انسانی ارزیابی شد. بنابراین، در ابتدا به توصیف ویژگی‌های دموگرافیک در نمونه‌های تحقیق (سن، جنس، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و فدراسیون) اقدام شد و در نهایت، از جداول آمار توصیفی به منظور توصیف بعد قهرمانی با تأکید بر مؤلفه‌های مالی، مادی و انسانی، و به منظور تحلیل داده‌ها و پاسخ به پرسش‌های پژوهش در راستای تحلیل‌های آمار استنباطی، از مدل‌های آماری t تک‌گروهی (به منظور بررسی دیدگاه کارشناسان و مدیران فدراسیون‌های المپیک نسبت به شاخص‌های بهره‌وری در وضعیت موجود) و بهره‌گیری از روش لی‌هی و اولویت‌بندی میزان ضرایب t به کار برده شد.

نتایج تحقیق نشان داد که ۲۲ نفر از آزمودنی‌ها مرد و ۲ نفر زن بودند. تحصیلات ۹ نفر از آزمودنی‌ها لیسانس، ۶ نفر فوق لیسانس و ۹ نفر دکتری بود. سابقه خدمت آزمودنی‌ها ۵ تا ۹ سال ۵ نفر ۱۰ تا ۱۴ سال ۶ نفر، ۱۵ تا

۱۹ سال ۵ نفر و ۸ نفر ۲۰ سال به بالا سابقه داشتند. فدراسیون‌های شرکت‌کننده در تحقیق به‌عنوان نمونه تحقیق شامل ۱۴ فدراسیون پایه، ۷ فدراسیون تویی و فدراسیون ۳ راکتی بودند. نتایج تحقیق در خصوص سؤال اول نشان داد (جدول ۱):

جدول ۱.۱. تک‌گروهی بررسی دیدگاه مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های المپیک نسبت به شاخص‌های بهره‌وری با تأکید بر مؤلفه مالی در بُعد قهرمانی

شاخص	میانگین نظری	میانگین تجربی	مقدار t	سطح معناداری	اولویت‌بندی
برگزاری مسابقات داخلی	۳	۳/۵۸	۲/۴۲	۰/۰۲۳	متوسط
تأمین بودجه به‌منظور ارتقای سطح اجتماعی	۳	۲/۷۹	-۰/۹۲	۰/۳۶۴	متوسط
تأمین بودجه برای قابلیت‌های جسمانی	۳	۲/۶۲	-۱/۶۷	۰/۱۰۷	متوسط
بودجه آموزشی و تبلیغاتی	۳	۲/۳۳	-۳/۱۱	۰/۰۰۵	متوسط
تأمین بودجه استعدادیابی	۳	۲	-۵/۵۳	۰/۰۰۱	پایین
بودجه تحقیق و توسعه (R&D)	۳	۱/۷۵	-۷/۲۳	۰/۰۰۱	پایین
بودجه برای راه‌اندازی سبک‌های جدید	۳	۱/۴۵	-۱۰/۴۷	۰/۰۰۱	پایین
مالی	۲۱	۱۶/۵۴	-۴/۶۴	۰/۰۰۱	—

معناداری بین میانگین نظری و میانگین‌های تجربی در سطح $\alpha = 0/01$ وجود دارد. از این‌رو، با توجه به اینکه میانگین‌های تجربی پایین‌تر از میانگین نظری هستند، بنابراین، در شاخص‌های مذکور، میزان بهره‌وری در فدراسیون‌های المپیک پایین‌تر از حد متوسط یا مورد انتظار است.

با توجه به جدول ۲ و با تأکید بر مقادیر t به‌دست‌آمده، می‌توان گفت که تفاوت معناداری در سطح $\alpha = 0/05$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی شاخص‌های مؤلفه «مادی» بُعد قهرمانی به‌جز شاخص‌های «تجهیزات تخصصی برای قابلیت‌های جسمانی» و «ابزارهای تبلیغاتی» وجود دارد. بنابراین، می‌توان گفت نمونه‌های تحقیق معتقدند که در دو شاخص مذکور، میزان بهره‌وری در فدراسیون‌های المپیک در حد متوسط یا مورد انتظار است. درحالی‌که در دیگر شاخص‌های مؤلفه مادی، تفاوت معناداری بین میانگین نظری و میانگین‌های تجربی

با توجه به جدول ۱ و با تأکید بر مقادیر t به‌دست‌آمده، می‌توان گفت که تفاوت معناداری در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی شاخص‌های مؤلفه «مالی» بُعد قهرمانی به‌جز شاخص‌های «تأمین بودجه برای قابلیت‌های جسمانی» و «تأمین بودجه جهت ارتقای سطح اجتماعی» وجود دارد. بنابراین، می‌توان گفت نمونه‌های تحقیق معتقدند که در دو شاخص مذکور، میزان بهره‌وری در فدراسیون‌های المپیک در حد متوسط یا مورد انتظار است. درحالی‌که در شاخص «برگزاری مسابقات داخلی» تفاوت معناداری بین میانگین نظری و میانگین تجربی در سطح $\alpha = 0/01$ وجود دارد. از این‌رو، می‌توان گفت با توجه به اینکه میانگین تجربی بالاتر از میانگین نظری است، بنابراین، نمونه‌های تحقیق معتقدند که در شاخص مذکور، میزان بهره‌وری در فدراسیون‌های المپیک بالاتر از حد متوسط یا مورد انتظار است. در نهایت، عنوان می‌شود در دیگر شاخص‌های مؤلفه مالی، تفاوت

در سطح $\alpha = 0/01$ و $\alpha = 0/05$ وجود دارد. از این رو، می‌توان گفت میانگین‌های تجربی پایین‌تر از میانگین نظری هستند، بنابراین، نمونه‌های تحقیق معتقدند که در شاخص‌های «تجهیزات مناسب برای سبک‌های جدید»، «تجهیزات تخصصی برای پرورش استعداد‌های ورزشی»، «بانک اطلاعات جامع»، «تجهیزات برای طراحی» و «امکانات» میزان بهره‌وری در فدراسیون‌های المپیک پایین‌تر از حد متوسط یا مورد انتظار است. نتایج تحقیق در خصوص سؤال دوم نشان داد (جدول ۲):

جدول ۲. تک‌گروهی بررسی دیدگاه مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های المپیک نسبت به شاخص‌های بهره‌وری با تأکید بر مؤلفه مادی در بُعد قهرمانی

اولویت‌بندی	سطح معناداری	مقدار t	میانگین تجربی	میانگین نظری	شاخص
بالا	0/119	-1/61	2/62	3	تجهیزات تخصصی برای قابلیت‌های جسمانی
بالا	0/090	-1/77	2/50	3	ابزارهای تبلیغاتی
بالا	0/049	-2/07	2/50	3	امکانات
بالا	0/016	-2/61	2/37	3	بانک اطلاعات جامع
بالا	0/006	-3/02	2/37	3	تجهیزات تخصصی برای پرورش استعداد‌های ورزشی
متوسط	0/001	-5/01	2	3	تجهیزات برای طراحی
پایین	0/001	-12/84	1/45	3	تجهیزات مناسب برای سبک‌های جدید
—	0/001	-4/87	15/83	21	مادی

متوسط یا مورد انتظار است، درحالی‌که در دیگر شاخص‌های مؤلفه انسانی، تفاوت معناداری بین میانگین نظری و میانگین‌های تجربی در سطح $\alpha = 0/01$ و $\alpha = 0/05 = \alpha$ وجود دارد. از این رو، می‌توان گفت با توجه به اینکه میانگین‌های تجربی پایین‌تر از میانگین نظری هستند، بنابراین، نمونه‌های تحقیق معتقدند که در شاخص‌های مذکور میزان بهره‌وری در فدراسیون‌های المپیک پایین‌تر از حد متوسط یا مورد انتظار است.

نتایج تحقیق در خصوص سؤال سوم نشان داد (جدول ۳):

با توجه به جدول ۳ و با تأکید بر مقادیر t به‌دست‌آمده، می‌توان گفت که تفاوت معناداری در سطح $\alpha = 0/01$ و $\alpha = 0/05$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی شاخص‌های مؤلفه «انسانی» بعد قهرمانی به‌جز شاخص‌های «برگزاری رویدادهای استعدادیابی»، «برگزاری کلاس‌های بازآموزی برای مربیان»، «برگزاری کلاس‌های بازآموزی برای داوران»، «مربیان درجه ۱، مربیان بین‌المللی، داوران بین‌المللی، داوران درجه ۱» و «برنامه‌های اجراشده با محوریت اخلاق ورزشی» وجود دارد. بنابراین، نمونه‌های تحقیق معتقدند که در پنج شاخص مذکور، میزان بهره‌وری در فدراسیون‌های المپیک در حد

جدول ۳. t تک‌گروهی بررسی دیدگاه مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های المپیک در خصوص شاخص‌های بهره‌وری با تأکید بر مؤلفه انسانی در بُعد قهرمانی

شاخص	میانگین نظری	میانگین تجربی	مقدار t	سطح معناداری	اولویت‌بندی
برگزاری کلاس‌های بازآموزی برای داوران	۳	۳/۳۳	۱/۶۲	۰/۱۱۹	بالا
برگزاری کلاس‌های بازآموزی برای مربیان	۳	۳/۲۹	۱/۱۹	۰/۲۴۵	بالا
مربیان درجه ۱، مربیان بین‌المللی، داوران بین‌المللی، داوران درجه ۱	۳	۳/۰۴	۰/۱۷	۰/۱۸۶۶	بالا
برنامه‌های اجراشده با محوریت اخلاق ورزشی	۳	۲/۷۵	-۰/۹۷	۰/۳۴۱	متوسط
برگزاری رویدادهای استعدادیابی	۳	۲/۶۲	-۱/۵۶	۰/۱۳۱	متوسط
نیروی فنی متخصص	۳	۲/۵۰	-۲/۰۱	۰/۰۵۶	متوسط
اضافه نمودن سبک‌های جدید و رشته‌های همسو با فدراسیون جهانی	۳	۲/۴۱	-۲/۰۷	۰/۰۵۰	متوسط
مربیان و کارشناسان استعدادیاب	۳	۲/۵۰	-۲/۲۲	۰/۰۳۷	متوسط
آموزش سبک‌های جدید به داوران	۳	۲/۲۹	-۲/۶۶	۰/۰۱۴	پایین
آموزش سبک‌های جدید به مربیان	۳	۲/۰۸	-۴/۰۸	۰/۰۰۱	پایین
همکاری با شرکت‌های تولیدی لوازم و تجهیزات ورزشی	۳	۱/۹۵	-۴/۸۹	۰/۰۰۱	پایین
صندوق‌های حمایت از پیشکسوتان	۳	۱/۷۹	-۶/۶۹	۰/۰۰۱	پایین
صندوق‌های حمایتی از ورزشکاران و قهرمانان	۳	۱/۷۵	-۷/۷۱	۰/۰۰۱	پایین
انسانی	۳۹	۳۲/۳۳	-۳/۸۰	۰/۰۰۱	—

بحث و نتیجه‌گیری

به‌منظور ارزیابی شاخص‌های بهره‌وری همواره باید از نسبت استفاده شود تا از این طریق بتوان تحلیل جامع و فراگیر را انجام داد. سازمان ملی بهره‌وری از شاخص بهره‌وری به‌عنوان نسبت بهره‌وری در سال یاد می‌کند که به هر میزان شاخص بهره‌وری افزایش یابد، در نسبت به رقم یک و در مبنای درصد به رقم شاخص مقایسه‌ی روند بهره‌وری، ۱۰۰ نزدیک می‌شود. این اقدام می‌تواند گامی مؤثر در ارزیابی شاخص‌های بهره‌وری باشد، زیرا همواره می‌توان شاخص‌های بهره‌وری فراتر از ۰/۸ یا ۸۰ درصد را به‌عنوان شاخص سازمان‌های موفق در نظر گرفت (۵). خاکی (۱۳۸۶) اندازه‌گیری بهره‌وری را در سطوح مختلف انجام داد که یکی از سطوح مرتبط سطح صنعت است که

می‌توان شاخص‌های بهره‌وری را در صنعت‌های گوناگون به‌خصوص صنعت ورزش در سطوح همگانی قهرمانی و حرفه‌ای اندازه‌گیری و ارزیابی کرد (۳). سلطانی (۱۳۸۶) بیان کرد که برای شناخت وضعیت موجود ابتدا باید نوع شاخص‌های مناسب اندازه‌گیری در هر زمینه و در سطوح سازمانی، بخشی و ملی مشخص و تعریف شوند و برای کمیت هر یک از شاخص‌ها و جنبه‌های کیفی آنها در حد لازم هدف‌های مربوط تعریف شوند و مورد توافق قرار گیرند (۶). هنری (۱۳۹۲) با تأکید بر شاخص‌های بهره‌وری در سازمان‌های ورزشی، بیان کرد که باید الگوی متناسب و مطابق با سازمان‌های دولتی ایران را در نظر گرفت و مطابق با زمینه‌های فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی موجود به مدلسازی بومی به‌عنوان اقدامی مؤثر در واکنش به

شاخص‌های نیروی فنی متخصص، اضافه کردن سبک‌های جدید و رشته‌های همسو با فدراسیون جهانی، مربیان و کارشناسان استعدادیاب، آموزش سبک‌های جدید به داوران، آموزش سبک‌های جدید به مربیان، همکاری با شرکت‌های تولیدی لوازم و تجهیزات ورزشی، صندوق‌های حمایت از پیشکسوتان، صندوق‌های حمایتی از ورزشکاران و قهرمانان پایین‌تر از حد متوسط‌اند. با استناد به شاخص‌های مالی قهرمانی می‌توان گفت که فدراسیون‌های ورزشی در شاخص‌های تأمین بودجه استعدادیابی، بودجه تحقیق و توسعه، بودجه برای راه‌اندازی سبک‌های جدید پایین‌تر از سطح استانداردند. همچنین در شاخص‌های بودجه آموزشی و تبلیغاتی، تأمین بودجه برای قابلیت‌های جسمانی، تأمین بودجه جهت ارتقای سطح اجتماعی با توجه به اینکه میانگین آنها پایین‌تر از حد استاندارد است، ولی در حد انتظار است. با استناد به شاخص‌های مالی قهرمانی می‌توان گفت که فدراسیون‌های ورزشی در استفاده از بانک اطلاعات جامع، تجهیزات تخصصی برای پرورش استعدادها، ورزشی، تجهیزات برای طراحی و تجهیزات مناسب برای سبک‌های جدید پایین‌تر از سطح استانداردند. با توجه به نتایج این تحقیق و نتایج تحقیقات میرزایی (۱۳۹۴)، بین عوامل شخصیتی منابع انسانی با اثربخشی سازمانی کارکنان هیأت‌های ورزشی استان اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد و توجه به مؤلفه انسانی سبب افزایش اثربخشی سازمانی و در نهایت افزایش بهره‌وری می‌شود (۱۲). در مورد نتایج این تحقیق که در شاخص‌های ابعاد قهرمانی باید به مؤلفه انسانی توجه بیشتری صورت گیرد، صداقتی (۱۳۹۱) بیان کرد بررسی عوامل مؤثر در بهره‌وری منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی و اهمیت جایگاه منابع انسانی و مجموع عوامل درون و برون سازمان اصلی، تأثیر مثبت در بالا بردن بهره‌وری

شاخص سازی بهره‌وری پرداخت (۱۰). براساس نظر بارنات^۱ (۱۹۹۶) منابع سازمانی‌های مختلف از منابع مختلفی برای رسیدن به اهدافشان استفاده می‌کنند. منابع اصلی مورد استفاده سازمان‌ها شامل منابع انسانی، منابع مالی، منابع مادی و منابع اطلاعاتی است. مدیران وظیفه دارند منابع را به‌دست آورند و به‌طور صحیح از آنها استفاده کنند. از این رو شاخص‌های بهره‌وری جامع که مبتنی بر اهداف و سؤالات پژوهش است، در سه حیطه مادی، مالی و انسانی ارزیابی می‌شود. همچنین شاخص‌های بهره‌وری ویژه به‌عنوان عواملی زیرمجموعه‌ای یا سازنده بهره‌وری مالی، مادی و انسانی در نظر گرفته می‌شود که هر کدام از شاخص‌های مذکور در سطح ورزش قهرمانی متفاوت است. از این رو، در فرایند نتیجه‌گیری و بحث ضروری است تا پس از تحلیل‌های آماری مرتبط با اهداف ویژه، به سؤالات پژوهشی پاسخ داده شود. در فرایند پاسخ‌دهی به سؤالات پژوهشی چارچوب نظری مبتنی بر مدل دمیتل که در ارزیابی شاخص‌های بهره‌وری در ایران، از مقبولیت بالایی برخوردار است در نظر گرفته شد.

با توجه به ارزیابی شاخص‌های بهره‌وری در وضعیت موجود می‌توان گفت که مؤلفه‌های مادی، مالی و انسانی در بعد قهرمانی پایین‌تر از سطح استاندارد است و فدراسیون‌های ورزشی ایران در مؤلفه مادی، مالی و انسانی در ورزش قهرمانی، بهره‌وری پایین‌تر از سطح استاندارد را نشان می‌دهند. با استناد به شاخص‌های انسانی قهرمانی می‌توان گفت که فدراسیون‌های ورزشی در شاخص‌های «برگزاری رویدادهای استعدادیابی»، «برگزاری کلاس‌های بازآموزی برای مربیان»، «برگزاری کلاس‌های بازآموزی برای داوران»، «مربیان درجه ۱، مربیان بین‌المللی، داوران بین‌المللی، داوران درجه ۱» و «برنامه‌های اجرایشده با محوریت اخلاق ورزشی» در حد متوسط هستند، ولی در

1. Barnat

فدراسیون‌های ورزشی دارد، که با نتایج تحقیق حاضر همسوست (۹). همچنین با تحقیق فقیهی، موسوی کاشی (۱۳۸۹) در راستای سنجش بهره‌وری (اثربخشی و کارایی) و تعیین شاخص و میزان اولویت هر شاخص نسبت به شاخص دیگر همسوست (۱۱).

در نهایت پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های ورزشی توجه بیشتری به شاخص‌هایی که رتبه پایین‌تری دارند، داشته باشند تا بتوانند با تمرکز بر شاخص‌های مدنظر موجی ارتقای بهره‌وری فدراسیون شوند.

منابع و مآخذ

۱. احمدی، علی؛ یوسفی، بهرام؛ عیدی، حسین؛ زردشتیان، شیرین (۱۳۹۶). «تأثیر برنامه‌ریزی راهبردی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی انعطاف‌پذیری سازمانی». نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، مقاله ۱، دوره ۴، ش ۲، بهار و تابستان ۱۳۹۶، ص ۱۶۲-۱۴۷.
۲. امیرخانی، علیخانی (۱۳۹۴). «شاخص‌های کلیدی عملکرد سازمان و بهبود بهره‌وری: رویکرد کارت امتیازی متوازن»، چشم‌انداز مدیریت صنعتی، ش ۲۰، ص ۱۱۸ - ۱۰۱.
۳. پالیزیان، عباس؛ نوروزیان، میثم؛ مدنی، احمد؛ آزادان، محمد (۱۳۹۱). راهنمای تدوین و محاسبه شاخص‌های بهره‌وری و ارزیابی عملکرد. مرکز برنامه‌ریزی و فناوری اطلاعات، دفتر آمار و برنامه‌ریزی گروه مدیریت عملکرد، ص ۵ و ۲۴.
۴. توفیقی، شهرام (۱۳۹۰). «تأثیر تغییرات سازمانی بر شاخص‌های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی». مجله طب نظامی، دوره ۱۳، ش ۳ (مسلسل ۴۹)، ص ۱۷۹ - ۱۷۳.
۵. جمشیدی کوهساری، حمزه (۱۳۹۵). طراحی الگوی توسعه شایستگی‌های رهبری در شهرداری تهران، دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
۶. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۶). مدیریت بهره‌وری- با رویکرد تحلیلی به آن در سازمان. تهران، انتشارات کوهسار، ص ۱۱۵.
۷. سازمان تربیت بدنی (۱۳۸۱). اساسنامه فدراسیون‌های ورزشی آماتوری جمهوری اسلامی ایران. تهران، انتشارات دفتر امور مشترک فدراسیون‌ها، بندهای ۱۱ و ۱۲.
۸. سلطانی، ایرج (۱۳۸۶). بهره‌وری منابع انسانی. اصفهان، ارکان، ص ۱۲۳.
۹. صداقتی، سعید (۱۳۹۱). «بررسی عوامل مؤثر در بهره‌وری منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی منتخب و ارائه الگو». رساله دکتری پایان‌نامه. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. ص ۱۵۴ - ۱۴۸.
۱۰. عیدی، حسین (۱۳۹۳). «معرفی ابزار اندازه‌گیری اثربخشی فدراسیون‌های ورزشی بر مبنای رویکرد ارزش‌های رقابتی». مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۲، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۳، ص ۴۸.
۱۱. فقیهی، ابوالحسن؛ موسوی کاشی، زهره (۱۳۸۹). «مدل سنجش بهره‌وری (اثربخشی و کارایی) در بخش خدمات دولتی ایران». نشریه مدیریت دولتی، دوره ۲، ش ۴، بهار و تابستان ۱۳۸۹، ص ۱۲۶ - ۱۰۷.

۱۲. میرزایی، محمد؛ عرفزاد، شهرام (۱۳۹۴). «ارتباط عوامل شخصیتی و هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان اصفهان». اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت‌بدنی و ورزش، چابهار، دانشگاه بین‌المللی چابهار، کد COI مقاله: IUCSPORT01_329
۱۳. نیرومند، پوراندخت و همکاران (۱۳۹۱). «چهارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت‌های فناوری بنیان: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها»، مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ص ۱۶۱-۱۴۵.
۱۴. هنری، حبیب (۱۳۸۲). «طراحی و تبیین مدل نظام اطلاعاتی و سیستم بهره‌وری منابع انسانی در سازمان تربیت بدنی». فدراسیون‌های ورزشی منتخب و کمیته ملی المپیک. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس تهران، ص ۳۸۲ - ۳۷۳.
15. Ain Manzoor(2015) Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness, European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 Vol 3, No.3
16. Arraya M. (2015). Team goal-setting involves more than only goal-setting", Sport Business and Management: An International Journal, Vol. 5 Iss 2 pp. 157-174
17. Lecy, J.D.; Schmitz, H.P.; Swedlund, H. "Non-Governmental and Not-for-Profit Organizational Effectiveness": A modern synthesis. *Voluntas* 2012, 23, pp 434–457.
18. Mahalinga Shiva, MSA & Suar, *Voluntas* D. (2012). "Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Program Outcomes in Non-Governmental Organizations" *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Volume 23, Issue 3, pp 684-710 23: 684
19. Marta Brosed Lázaro, Manuel Espitia-Escuer, Lucía I. García-Cebrián, (2014) "Productivity in professional Spanish basketball", *Sport, Business and Management: An International Journal*, Vol. 4 Issue: 3, pp.196-211,
20. Neha Paliwal Sharma, Tanuja Sharma, Madhushree Nanda Agarwal, (2016) "Measuring employee perception of performance management system effectiveness: Conceptualization and scale development", *Employee Relations*, Vol. 38 Issue: 2, pp.224-247
21. Price, J. L. (1972). "The study of organizational effectiveness. *The Sociological Quarterly*", 13, 3-15.
22. Pritchard, Robert D (2008). "The Productivity Measurement and Enhancement System: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology Association* 2008, Vol. 93, No. 3, 540–567.5-27.p540
23. Reham M. Haleem a, Maissa Y. Salem b , Faten A. Fatahallah a , Laila E. Abdelfattah (2015). "Quality in the pharmaceutical industry –A literature review". *Saudi Pharmaceutical Journal* 23, 463–469
24. Richard, L.Daft (1992). "organization theory and design". New York. west publishing company.
25. RYSZARD BARNAT (1996) "Strategic Management: Formulation and Implementation".(August 22, 1996) chapter 2 Organizational Factors In Globalization.

The Analysis of Productivity Indicators of Sport Federations in the Championship Dimension by Component Separation (Material, Financial, Human)

Edgar Shamounian^{1*} - Fariba Mohammadian² - Zahra Nobakht Ramezani³ - Kambiz Kamkary⁴

1. Ph.D., Department of Physical Education and Sport Sciences, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran 2,3- Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran 4- Assistant Professor, Department of Psychology, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran

(Received: 2018/04/04; Accepted: 2019/06/22)

Abstract

This study was conducted with the aim of analyzing championship productivity indicators by component separation (material, financial, human) in Iran sport federations using a survey method of research that is influenced by a limited time domain and is introduced as an action research. A researcher-made questionnaire was used in this study; the content, face and criterion validity of the questionnaire was investigated and confirmed. Also, the reliability of the questionnaire was obtained by Cronbach's alpha method (0.92). The statistical population consisted of chief managers of Iran Olympic federations. As the population was limited, all federation managers (N=n=26) were considered as the sample using census sampling method. In inferential analysis, one-sample t test statistical models (in order to assess the viewpoints of experts and managers of Olympic federations in relation to productivity indicators), and the method of Leahy and prioritization of t coefficients were used. The assessment of productivity indicators in the existing condition showed that material, financial and human components in the championship dimension were lower than the standard level.

Keywords

Championship dimension, effectiveness of sport organizations, Olympic federations, productivity indicators, productivity of Olympic federations, productivity of sport organizations.

* Corresponding Author: Email: Edgar_shamounian@yahoo.com; Tel: +989122810072