

طراحی و ساخت ابزار سنجش اثربخشی کمیته ملی پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران با رویکرد ارزش‌های رقابتی

فرشته کتبی^{۱*}، مهرزاد حمیدی^۲، محمدحسین رضوی^۳، نصرالله سجادی^۴

تاریخ تصویب: ۹۵/۲/۲۱

تاریخ دریافت: ۹۴/۹/۱۰

چکیده

اثر بخشی سازمانی موضوعی اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از ملاک‌های ارزیابی عملکرد سازمانی به‌شمار می‌رود. هدف از این مطالعه، طراحی و ساخت ابزار سنجش اثربخشی کمیته ملی پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران با رویکرد ارزش‌های رقابتی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه ذینفعان کمیته ملی پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران (هیئت رئیسه و کارکنان این کمیته، فدراسیون جانبازان و معلولین، فدراسیون نایب‌ایان و کم بینایان) در سال ۱۳۹۴ و کاروان فرهنگی ورزشی اعزامی به بازی‌های پارالمپیک ۲۰۱۲ لندن بود. نمونه آماری برابر با جامعه آماری (۲۰۷ نفر) در نظر گرفته شد. پرسشنامه محقق ساخته اثربخشی در فرآیندی اکتشافی تنظیم شد و پس از استخراج متغیرها، تعدادی از متخصصان مدیریت ورزشی در مورد روایی صوری و محتوایی آن اظهار نظر کردند. ۲۳۰ پرسشنامه بین نمونه‌های تحقیق توزیع و در نهایت، ۲۰۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی ۵۲ سؤال در قالب هشت خرده مقیاس انعطاف‌پذیری (۶ سؤال)، منابع سازمانی (۹ سؤال)، بهره‌وری (۶ سؤال)، تعامل سازمانی (۶ سؤال)، ثبات سازمانی (۹ سؤال)، انسجام نیروی انسانی (۵ سؤال)، نیروی انسانی متخصص (۷ سؤال) و هدف‌گذاری (۵ سؤال) شناسایی شدند. ثبات درونی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ($\alpha=0/86$) محاسبه شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد پرسشنامه اثربخشی کمیته ملی پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران بر اساس رویکرد ارزش‌های رقابتی ابزار و چارچوب تئوریک مناسب سنجش اثربخشی سازمانی می‌باشد.

کلید واژه‌ها: اثربخشی سازمانی، کمیته ملی پارالمپیک، رویکرد ارزش‌های رقابتی

Email: f.kotobe@yahoo.com

Email: mehrzadhamidi@gmail.com

Email: razavismh@yahoo.com

Email: nsajjadi@ut.ac.ir

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه شمال*

۲. دانشیار دانشگاه تهران

۳. دانشیار دانشگاه مازندران

۴. دانشیار دانشگاه تهران

مقدمه

اثربخشی سازمانی، محور تئوریک همه مدل‌های سازمانی و متغیر وابسته نهایی در بیشتر مطالعات سازمانی به شمار می‌رود (کاظمی، ۱۳۷۵). اثربخشی سازمانی، به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته است و به‌عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود (چلادورای، ۱۹۸۴؛ گودمن، ۱۹۷۷). اگر چه بیش از چند دهه است که اثربخشی سازمانی به‌عنوان موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان‌ها است، اما تحقیقات تجربی هنوز به یک تئوری عمومی در مورد اثر بخشی سازمانی دست نیافته‌اند. از دهه ۱۹۵۰ میلادی تاکنون بخشی از ادبیات نظریه سازمانی، توجه به تعریف، تبیین و تحلیل اثر بخشی سازمانی داشته است و اثر بخشی سازمانی برای همه سازمان‌ها و مؤسسات، یک مسئله ضروری و اساسی شمرده می‌شود (ایوان، ۱۹۹۳).

مفهوم اثربخشی از مهمترین موضوعات در درک حوزه رفتار سازمانی است (روجاس، ۲۰۰۰). صاحب نظران و محققان بر این اعتقادند که اثربخشی موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و تصور سازمانی بدون ساخت اثربخشی مشکل است (چلادورای، ۱۹۹۱).

در راستای این عقیده به نظرصاحب نظران، اثربخشی یک مفهوم نسبی است به این معنی که هر سازمانی از درجه یا میزانی از اثربخشی برخوردار است. سازمان‌های اثربخش، سازمان‌هایی هستند که توانسته‌اند به بیشتر هدف‌های خود دست یابند، بنابراین هر چه سازمان‌ها به هدف‌های خود نزدیکتر شوند مدیریت آنها اثربخش‌تر خواهد بود (لی، ۲۰۱۲).

همچنین صاحب نظران توجه به موضوع اثربخشی را باعث توسعه تئوری‌های سازمانی (پادامیتریوس، ۲۰۰۰) و اثربخشی را موضوع اصلی در فضای عملی می‌دانند (میان، ۲۰۰۸).

از طرف دیگر این مقوله، دارای پیشینه طولانی، متناقض و پیچیده‌ای است. رویکردهای تئوریک متعددی برای سنجش و اندازه‌گیری اثربخشی سازمانی توسعه پیدا کرده‌اند که عبارتند از:

رویکرد مبتنی بر تأمین هدف: در این رویکرد به اهداف سازمان توجه می‌شود و میزان هدف‌های تأمین شده، معرف میزان اثربخشی سازمانی خواهد بود. این رویکرد روشی منطقی است چرا که سازمان‌ها، همواره می‌کوشند تا به سطح یا میزان معینی از اهداف خود دست یابند. در اجرای این رویکرد، میزان پیشرفت برای تحقق هدف‌های سازمان اندازه‌گیری می‌شود. اتزیونی (۱۹۶۴) هدف سازمانی را حالت مطلوب اموری می‌داند که سازمان سعی در به‌دست آوردن آنها دارد. بر اساس رویکرد اتزیونی، زمانی یک سازمان اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر از آنها باشد (اتزیونی، ۱۹۶۴). رویکرد مبتنی بر تأمین منابع - سیستم: در این رویکرد سازمان همچون سیستمی تلقی می‌شود که دارای ورودی و خروجی‌هایی می‌باشد و فرآیندهای موجود، باعث انجام فعالیت‌های مورد نظر سازمان می‌شود. در این رویکرد به ورودی‌های سازمان توجه می‌شود. سازمان این ارقام را از محیط می‌گیرد و وارد مرحله تبدیل می‌کند. اساس رویکرد یاد شده آن است که سازمان در تحصیل و تأمین منابع مورد نیاز و نیز در حفظ و نگهداری سیستم سازمانی باید موفق باشد تا بتواند در وضعی اثر بخش باقی بماند. سازمان‌ها باید منابع ارزشمند را از دیگر سازمان‌ها بگیرند. از دیدگاه سیستمی، اثربخشی سازمانی عبارت است از: توانایی سازمان در بهره‌برداری از محیط خود در راه تحصیل و تأمین منابع ارزشمند و کمیاب. هر اندازه که سازمان در تأمین منابع مورد نیاز خود راحت‌تر و موفق‌تر باشد، بر میزان اثربخشی آن اثر مثبت خواهد داشت. یاچمن و سی شور (۱۹۶۷) با توجه به اینکه رویکرد مبتنی بر هدف را در تحلیل اثربخشی سازمانی ناکافی می‌دانند، رویکرد تأمین منابع را جایگزین آن نموده‌اند (یاچمن، ۱۹۶۷). رویکرد مبتنی بر فرآیند درونی: در این رویکرد، اثر بخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. یک سازمان اثر بخش، فرآیند درون سازمانی یکپارچه، بی‌دغدغه و هماهنگ دارد، به‌گونه‌ای که کارکنان و اعضای آن احساس خوشی و رضایت می‌کنند. دواپر سازمانی و بخش‌های مختلف مؤسسه دست به دست هم می‌دهند تا اثربخشی را به بالاترین حد خود برسانند. در این رویکرد به محیط خارجی توجهی نمی‌شود. رکن اصلی این رویکرد بر این پایه است که سازمان با منابع موجود خود نموده و این اقدام به‌صورت سلامت درون سازمانی و کارایی متجلی می‌گردد. طبق

این رویکرد، سازمان زمانی اثربخش است که از سلامت سازمانی لازم برخوردار بوده و پرسنل آن افرادی دارای انگیزش، علاقه‌مندی، تعهد، احساس مسئولیت، روحیه، حس وفاداری نسبت به سازمان باشند. رویکرد عوامل استراتژیک: براساس این رویکرد که رویکردی جدید تلقی می‌شود، سازمان زمانی اثربخش است که عوامل محیطی خود را که تداوم حیات سازمان مستلزم حمایت آنهاست برآورده سازد. این رویکرد شبیه نظریه سیستمی است ولی تأکیدات متفاوتی را در بردارد. این رویکرد در برخی منابع تحت عنوان رویکرد تأمین رضایت گروه‌های ذینفع نیز مطرح شده است. گروه‌های ذینفع یکی از گروه‌های داخل یا خارج از سازمان یا سازمان دیگری است که در عملکرد سازمان نقش و سهمی دارد. بستانکاران، تولیدکنندگان، کارکنان و صاحبان شرکت از جمله افراد و گروه‌های ذینفع هستند. در این رویکرد تعیین میزان رضایت این گروه‌ها به عنوان شاخص عملکرد سازمان و اثربخشی سازمانی محسوب می‌شود. کونولی و همکاران (۱۹۸۰) برای نخستین بار به تبیین رویکرد مذکور پرداخته‌اند (کونولی، ۱۹۸۰). رویکرد ارزش‌های رقابتی (متناقض): جدیدترین رویکرد در مطالعه اثربخشی سازمانی، رویکرد ارزش‌های رقابتی یا چندگانه است که یکی از روش‌های غیرمستقیم اندازه‌گیری اثربخشی نیز می‌باشد. به هر حال با هر روشی، کمی‌سازی اثربخشی سازمانی یک مقوله غیرقطعی می‌باشد. در واقع اثربخشی بسیار بهتر از طریق مفاهیم کیفی درک می‌گردد. در واقع مدل ارزش‌های رقابتی به دلیل تلفیق شاخص‌های کارایی و اثربخشی بسیار مورد توجه می‌باشد. کوپین و رورباخ (۱۹۸۳) اثر بخشی را در قالب یک نظم سه بُعدی ساماندهی نموده‌اند. این محورها بر یکدیگر عمودند و ویژگی‌های ساختاری سازمان‌های متمرکز (کنترل) و غیرمتمرکز (انعطاف)، با جهت‌گیری توجه به داخل یا خارج و رابطه میان ابزار و اهداف برای به‌دست آوردن نتایج مطلوب طبقه‌بندی می‌شوند. بر اساس رویکرد کوپین و رورباخ، چهار مدل اثربخشی سازمانی مطرح است که با توجه به ملاک‌های سه بعد یاد شده مورد بررسی قرار می‌گیرند (نمودار ۱).

انعطاف‌پذیری

	<p>مدل روابط انسانی</p> <p>ابزار:</p> <p>انبروی کار منسجم، روحیه</p> <p>اهداف:</p> <p>نیروی کار ماهر</p>	<p>مدل سیستم‌های باز</p> <p>ابزار:</p> <p>انطباق / انعطاف‌پذیری، آمادگی</p> <p>اهداف:</p> <p>رشد، تحصیل منابع</p>	
اشخاص	<p>مدل فرایند داخلی</p> <p>ابزار:</p> <p>دسترسی به اطلاعات</p> <p>اهداف:</p> <p>ثبات، کنترل</p>	<p>مدل هدف عقلایی</p> <p>ابزار:</p> <p>برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری</p> <p>اهداف:</p> <p>بهره‌وری، کارایی</p>	سازمان

کنترل

نمودار ۱: انواع مدل‌های اثربخشی سازمانی بر اساس رویکرد ارزش‌های چندگانه (Quinn, Rohraugh, 1983)

این رویکرد تلاشی برای شناسایی معیارها و شاخص‌های مشترکی است که محققان جهت ارزیابی اثربخشی به کار گرفته بودند. از طرف دیگر، اگر چه این رویکرد در ابتدا برای اندازه‌گیری اثربخشی سازمانی طراحی شده بود، اما به صورت گسترده‌ای در بسیاری از پژوهش‌های سازمانی به کار گرفته شده است و از موفق‌ترین رویکردهایی است که به مثابه رویکردی عام و کاربردی در حوزه‌های مختلف مانند ورزش مورد توجه قرار گرفته است. مهمترین مزیت این مدل ایجاد یک ذهنیت و زبان مشترک بین افراد در سطوح مختلف سازمانی است، به طوری که می‌توان آن را مانند یک نقشه برای تحقیقات سازمانی به کار

گرفت (کوین، ۱۹۸۳). کوین و اسپریتزر^۱ در سال (۱۹۹۱) ویژگی‌های روانسنجی (روایی و پایایی) ابزار فرهنگ سازمانی را با استفاده از رویکرد ارزش‌های رقابتی و دو روش ارزش‌گذاری چند بعدی^۲ و تحلیل روش‌ها و خصیصه‌های متعدد^۳ بررسی کردند که هر دو روش تأییدکننده روایی و پایایی این مدل بود (کوین، ۱۹۹۱). کالیت، بلودورن و گلیسپی^۴ (۱۹۹۹) به بررسی و توسعه رویکرد ارزش‌های رقابتی کوین و رورباخ (۱۹۸۳) پرداختند تا ابزاری را برای مدیران و سایر ذینفع‌های سازمان تهیه کنند که با استفاده از آن بتوانند اثربخشی سازمانی را بسنجند. آنها با تأیید یافته‌های قبلی کوین و اسپریتزر (۱۹۹۱) به حمایت از ویژگی‌های روان‌سنجی (روایی و پایایی) رویکرد ارزش‌های رقابتی پرداخته و بیان کردند که مطالعه آنها در واقع توسعه کار قبلی کوین و اسپریتزر با استفاده از مدل معادلات ساختاری بوده است. محققان در این مطالعه به حمایت از رویکرد چهار بخشی ارزش‌های رقابتی پرداختند (کالیت، ۱۹۹۹).

به دلیل جدید بودن رویکرد ارزش‌های رقابتی، تحقیقات اندکی از این رویکرد به مثابه چارچوب نظری سنجش اثربخشی در سازمان‌های ورزشی مورد استفاده قرار گرفته است.

روجاس^۵ (۲۰۰۰) مهم‌ترین رویکردهای اثربخشی سازمان‌های غیرانتفاعی را مرور و بررسی کرد و نشان داد که رویکرد ارزش‌های رقابتی مناسب‌ترین رویکرد برای ارزیابی اثربخشی سازمانی در بین سازمان‌های غیرانتفاعی است. شیلبری و مورو^۶ (۲۰۰۶) به بررسی اثربخشی سازمان‌های ورزشی استرالیا با استفاده از رویکرد ارزش‌های رقابتی پرداختند. ویژگی‌های روانسنجی (روایی و پایایی) شاخص‌های مدل ارزش‌های رقابتی با استفاده از معادلات ساختاری نشان داد که الگوی مبتنی بر اهداف عقلانی بعد برجسته و تعیین‌کننده اثربخشی سازمانی در مدل ارزش‌های رقابتی است و این رویکرد را می‌توان برای سنجش اثربخشی سازمان‌های ورزشی به کار برد (شیلبری، ۲۰۰۶).

بالدوک^۷ (۲۰۰۹) نیز با استفاده از رویکرد ارزش‌های رقابتی به بررسی اثربخشی باشگاه‌های ورزشی بلژیک پرداخت. نتایج نشان داد که ابعاد رضایت ذینفعان، کسب اهداف رقابتی، جذب ورزشکاران و مربیان نخبه و روابط و اطلاعات سازمانی، پیش‌بینی‌کننده اثربخشی در باشگاه‌های ورزشی فنلاند می‌باشند (بالدوک، ۲۰۰۹).

اشرف و کدیر^۸ (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان مروری بر مدل اثربخشی سازمانی: در مدل کامرون در آموزش عالی بیان داشتند که، رویکردهای بسیار مختلفی در خصوص اثربخشی سازمانی همراه با معیارهایی برای سنجش آن ارائه شده است، با این حال هنوز هیچ رویکرد واحدی که، اثربخشی سازمانی را در همه سازمان‌ها مورد سنجش قرار دهد، وجود ندارد (اشرف، ۲۰۱۲).

عیدی و همکاران (۲۰۱۳) تحلیل عاملی تأییدی اثربخشی سازمانی بر مبنای رویکرد ارزش‌های رقابتی را سنجیده و اظهار داشتند که، پرسشنامه اثربخشی سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی بر اساس رویکرد ارزش‌های رقابتی ابزار و چارچوب تئوریک مناسب سنجش اثربخشی سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی است (عیدی، ۲۰۱۳).

ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی اثربخشی سازمانی در فدراسیون‌های منتخب عراق پرداختند. نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد که عامل‌های نیروی انسانی متخصص (۸۸٪)، تعامل سازمانی (۸۸٪)، بهره‌وری (۸۷٪)، انسجام نیروی کار (۸۴٪)، برنامه‌ریزی (۸۴٪)، ثبات سازمانی (۸۱٪)، انعطاف‌پذیری (۷۸٪)، منابع سازمانی (۷۴٪) بیشترین تأثیر را بر اثربخشی سازمانی داشتند (ابراهیمی، ۲۰۱۳).

1. Quinn & Spreitzer
2. Multidimensional Scaling
3. Multitrait-multimethod Analysis
4. Kalliath, Bluedorn & Gillespie
5. Rojas
6. Shilbury & Moore
7. Bal duck
8. Ashraf & Kadir

عیدی (۲۰۱۵) در تحقیقی تحت عنوان مدل‌های اثربخشی سازمانی: مرور و اعمال در سازمان‌های غیر انتفاعی ورزشی به این نتیجه دست یافت که، پنج رویکرد عمده برای اندازه‌گیری اثربخشی سازمانی، تأمین هدف، تأمین منابع (سیستم)، فرایند درونی، عوامل استراتژیک و ارزش‌های رقابتی در ادبیات گزارش شده است (عیدی، ۲۰۱۵).

سازمان‌های ورزشی به‌عنوان متولیان ورزش، نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در هر دو بعد ورزش همگانی و قهرمانی به عهده دارند. این در حالی است که کمیته بین‌المللی پارالمپیک^۱ (IPC)، به‌عنوان سازمان جهانی متولی جنبش پارالمپیک می‌باشد و متعهد به قادر ساختن ورزشکاران پارالمپیک جهت دستیابی به اعتلای ورزشی، ترویج ورزش برای تمامی افراد معلول، از سطح مبتدی تا سطح نخبه و برتر است.

لازمه رسیدن به اهداف ذکر شده در کمیته ملی پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران^۲ این است که، این سازمان به طور مؤثر عمل کند و در صورت مؤثر عمل نمودن خواهند توانست به کسب برتری در صحنه رقابت با سازمان‌های رقیب در صحنه بین‌المللی و به اثربخشی مطلوب نزدیک شود. بدون شک کمیته ملی پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران نیز، همانند سازمان‌های ورزشی دیگر، تحقق اهداف خود را در اولویت قرار می‌دهد. این موضوع زمینه تحقیق و بررسی بیشتر را در مورد اثربخشی این سازمان در کشور برجسته می‌سازد.

اثربخشی یکی از روش‌های است که جایگاه سازمان‌های ورزشی را مشخص می‌سازد و با اینکه تحقیقات در زمینه مدل‌های چند بعدی اثربخشی سازمانی به‌ویژه در پیشینه مربوط به ورزش بسیار محدود است (پاپادیمیتریوس، ۲۰۰۰)، ولی این مسأله مهمی است که در سطح سازمانی وجود ابزار معتبر ملی برای اندازه‌گیری بسیار ضروری است. به‌ویژه اینکه باید مشخص شود سازمان‌های ورزشی چه شاخص‌هایی را بر اساس رویکرد ارزش‌های رقابتی برای اثربخشی سازمان‌های ورزشی مناسب می‌دانند؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ نوع تحقیق، یک تحقیق کمی توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی است. از سوی دیگر، این تحقیق از نگاه هدف تحقیق، توسعه‌ای - کاربردی نیز می‌باشد. ضمن آنکه چون این تحقیق در یک سازمان واقعی، عینی و زنده صورت گرفت، در زمره مطالعات میدانی نیز قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه ذینفعان کمیته ملی پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران (هیئت رئیسه و کارکنان این کمیته، فدراسیون جانبازان و معلولین، فدراسیون نابینایان و کم بینایان) در سال ۱۳۹۴ و کاروان فرهنگی ورزشی اعزامی به بازی‌های پارالمپیک ۲۰۱۲ لندن بود. و از آنجائی که محقق به کلیه اعضای جامعه آماری دسترسی داشت و کل جامعه آماری را سرشماری نمود، لذا نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد.

به دلیل نبود پرسشنامه‌ی مرتبط با موضوع تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای این منظور محقق ضمن بررسی کتب دانشگاهی و نیز مقالات متعدد علمی و مصاحبه با اساتید مدیریت ورزشی، فهرستی از مهمترین متغیرهای مرتبط با موضوع اثربخشی سازمانی در ورزش را براساس رویکرد ارزش‌های رقابتی تهیه و پس از استخراج این متغیرها، تعدادی از متخصصان مدیریت ورزشی در مورد روایی صوری و محتوایی آن اظهار نظر کردند. پس از انجام اصلاحات، پرسشنامه ۹۰ سئوالی با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) طی یک مطالعه راهنما، از نمونه ۱۰۰ نفری از ذینفعان کمیته ملی پارالمپیک تکمیل و پس از تجزیه و تحلیل آنها، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ ($r=0/86$) برآورد شد.

1. International Paralympic Committee

2. Islamic Republic of Iran National Paralympic Committee

طی هماهنگی‌های صورت گرفته با مسئولین ذیربط و کسب اطلاعات در مورد جامعه آماری تحقیق حاضر، درخواست همکاری برای جمع‌آوری اطلاعات صورت گرفت و از افراد خواسته شد تا در صورت تمایل در این تحقیق شرکت کنند. در نهایت پرسشنامه در دو بخش مشخصات فردی و بخش اصلی سئوالات (اثربخشی سازمانی) تنظیم شد. پرسشنامه بین ۲۳۰ نفر توزیع و در نهایت، ۲۰۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. البته با توجه به مشغله ذینفعان و مشکلات احتمالی در دسترسی به آنها پرسشنامه‌ها در زمان‌های مناسبی توزیع و جمع‌آوری گردید.

نتایج

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی جامعه مورد مطالعه (تعداد کل ۲۰۷ نفر)

درصد	تعداد		
۲۰/۲۸	۴۲	۲۰-۳۰	سن
۲۸/۰۴	۵۸	۳۱-۴۰	
۳۱/۴۰	۶۵	۴۱-۵۰	
۱۷/۸۷	۳۷	۵۱-۶۰	
۲/۴۱	۵	۶۱-۷۰	
۱۷/۸۷	۳۷	زن	جنسیت
۸۲/۱۳	۱۷۰	مرد	
۲۳/۱۸	۴۸	مجرد	تاهل
۷۶/۸۲	۱۵۹	متاهل	

آزمون کفایت نمونه‌گیری و آزمون کرویت بارتلت

بر اساس پرسشنامه طراحی شده، متغیر اثربخشی دارای ۹۰ سنجه می‌باشد که در ۸ بُعد مربوط به رویکرد ارزش‌های رقابتی دسته‌بندی شده است. مقدار به‌دست آمده برای شاخص KMO، ۰/۸۸۱ می‌باشد و همچنین سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت نیز ۰,۰۰ به‌دست آمده که نشان از تناسب داده‌های این متغیر جهت استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی دارد.

جدول ۲: شاخص‌های تناسب داده‌های پرسشنامه برای تحلیل عاملی اکتشافی

مقدار شاخص KMO		
۰,۸۸۱		آزمون بارتلت
۱۲۹۳۴,۹۲۲	خی دو	
۴۰۰۵	درجه آزادی	
۰,۰۰۰	سطح معناداری	

در ادامه مقادیر اشتراک اولیه به‌دست آمده برای هر یک از سنجه‌های مربوط به متغیر اثربخشی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و سنجه‌هایی که مقدار اشتراک اولیه آنها از ۰/۵ کمتر بود حذف شد. با توجه به این مسئله، ۳۸ سنجه از ۹۰ سنجه اولیه طراحی شده از پرسشنامه پژوهش حذف شدند. بعد از حذف این سنجه‌ها مقدار واریانس تبیین شده بهبود یافته و به سطح ۶۰ درصد (۵۹/۲۷) می‌رسد (جدول ۳).

جدول ۳: درصد واریانس تبیین شده به وسیله سنجه‌های متغیر اثربخشی سازمانی

مجموع مجذور بارهای عاملی چرخش یافته			مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده			ابعاد
% واریانس تجمعی	درصد از واریانس	کل	% واریانس تجمعی	درصد از واریانس	کل	
۸,۸۷	۸,۸۷	۴,۷۰	۳۳,۰۸	۳۳,۰۸	۱۷,۵۳	۱
۱۷,۵۶	۸,۶۹	۴,۶۱	۳۸,۳۷	۵,۲۹	۲,۸۰	۲
۲۵,۷۸	۸,۲۲	۴,۳۶	۴۳,۰۰	۴,۶۳	۲,۴۵	۳
۳۳,۸۸	۸,۱۰	۴,۲۹	۴۷,۰۱	۴,۰۱	۲,۱۳	۴
۴۰,۶۵	۶,۷۷	۳,۵۹	۵۰,۳۸	۳,۳۷	۱,۷۹	۵
۴۷,۰۹	۶,۴۴	۳,۴۱	۵۳,۶۵	۳,۲۶	۱,۷۳	۶
۵۳,۳۶	۶,۲۷	۳,۳۲	۵۶,۵۱	۲,۸۷	۱,۵۲	۷
۵۹,۲۷	۵,۹۰	۳,۱۳	۵۹,۲۷	۲,۷۶	۱,۴۶	۸

همان‌طور که بیان شد این متغیر شامل هشت بُعد بوده که نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نیز این موضوع را تأیید می‌کند. ماتریس چرخش یافته تحلیل عاملی اکتشافی (جدول ۳) نشان می‌دهد که هر کدام از سنجه‌ها مربوط به کدام یک از ابعاد هشت‌گانه می‌باشد. بر اساس نتایج به دست آمده ۶ سنجه به بُعد انعطاف‌پذیری ۱، ۹ سنجه به بُعد منابع سازمانی ۲، ۶ سنجه به بُعد بهره‌وری ۳، ۶ سنجه به بُعد تعامل سازمانی ۴، ۹ سنجه به بُعد ثبات سازمانی ۵، ۵ سنجه به بُعد انسجام نیروی انسانی ۶، ۷ سنجه به بُعد نیروی انسانی متخصص ۷ و ۵ سنجه دیگر نیز به بُعد هدف‌گذاری ۸ اختصاص یافتند.

جدول ۴: ماتریس چرخش یافته تحلیل عاملی سنجه‌های اثربخشی سازمانی

ابعاد							سنجه‌ها
I.S	S.G	O.S	Flex	PRT	O.I	H.R.S	
			۰,۵۱۷				Q7
			۰,۶۱۷				Q8
			۰,۶۴۲				Q9
			۰,۷۳۳				Q10
			۰,۶۸۸				Q11
						۰,۴۸۴	Q14
						۰,۵۲۶	Q15
						۰,۶۰۳	Q16
						۰,۶۳۳	Q17
						۰,۶۰۰	Q18
						۰,۶۹۲	Q19
						۰,۳۶۴	Q20
						۰,۴۸۸	Q21



1. Flexibility (Flex)
2. Organization Resource (O.R)
3. Productivity (PRT)
4. Organization Interaction (O.I)
5. Organization Stability (O.S)
6. Integrity Staffing (I.S)
7. Human Resource Specialist (H.R.S)
8. Setting a Goal (S.G)

	۰,۶۵۵						Q26
	۰,۴۶۴						Q27
	۰,۶۶۱						Q29
	۰,۵۷۱						Q31
	۰,۶۶۲						Q32
				۰,۳۸۶			Q41
				۰,۶۱۳			Q42
				۰,۷۴۲			Q43
				۰,۷۱۶			Q44
				۰,۵۹۴			Q45
					۰,۶۲۲		Q46
				۰,۵۶۴			Q48
						۰,۴۳۷	Q49
					۰,۴۹۳		Q51
					۰,۴۹۹		Q52
					۰,۶۴۲		Q54
					۰,۶۱۰		Q55
					۰,۶۶۷		Q57
		۰,۶۳۳					Q58
		۰,۵۰۵					Q59
		۰,۴۵۸					Q61
		۰,۴۷۹					Q62
		۰,۶۰۳					Q63
		۰,۶۵۰					Q64
		۰,۷۸۲					Q65
		۰,۴۴۵					Q66
۰,۶۰۵							Q68
۰,۶۰۹							Q70
۰,۳۹۸							Q72
۰,۴۷۸							Q74
۰,۵۰۱							Q75
			۰,۳۵۸				Q80
		۰,۴۷۰					Q81
						۰,۶۸۲	Q84
						۰,۶۵۴	Q85
						۰,۶۷۴	Q86
						۰,۷۴۹	Q87
						۰,۷۱۸	Q88
						۰,۶۸۱	Q89
						۰,۶۸۴	Q90

تحلیل عاملی تأییدی سئوالات اثربخشی

با توجه به اینکه در این تحقیق پرسشنامه اثربخشی سازمانی بر مبنای رویکرد ارزش‌های رقابتی به صورت خاص برای کمیته ملی پارالمپیک طراحی شده است، نتایج به‌دست آمده از تحلیل اکتشافی به وسیله تحلیل عاملی تأییدی نیز بررسی می‌شود تا روایی سازه پرسشنامه مذکور نیز بررسی شده باشد.

در این تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی تحت نرم‌افزار لیزرل^۱ استفاده شده است. در این نرم‌افزار برای سنجش تناسب سنج‌های مربوط به هر متغیر، شاخص‌هایی وجود دارد. از جمله شاخص RMSEA^۲ که ریشه میانگین مجذورات تقریب می‌باشد و به‌عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی تعریف شده که باید کمتر از ۰,۱ باشد. همچنین مقدار آماره t برای هر یک از ابعاد باید مقداری بزرگتر از قدرمطلق ۱,۹۶ باشد تا رابطه آن بُعد با متغیر مکنون معنادار شود. علاوه بر آماره t ، بارهای عاملی به‌دست آمده برای هر یک از ابعاد باید برابر یا بیشتر از ۰,۴ باشد. این مطلب نشان می‌دهد که واریانس بین سازه و ابعاد آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی آن قابل قبول است. در ضمن نسبت کای‌دو به درجه‌ی آزادی به‌عنوان مهمترین شاخص در تعیین برازش، باید کوچکتر از ۲ باشد. این سه شاخص به‌عنوان مهمترین شاخص‌های سنجش برازش مدل در نرم‌افزار لیزرل شناخته می‌شوند.

جدول ۵: نتایج تحلیل عاملی تأییدی مربوط به هریک از ابعاد متغیر اثربخشی سازمانی

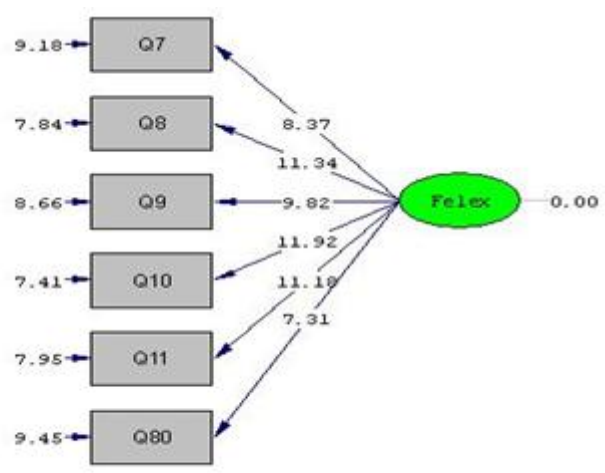
χ^2/df	df	RMSEA	ابعاد
۱/۵۷	۹	۰/۰۵۳	انعطاف‌پذیری
۱/۸۳	۲۷	۰/۰۶۴	منابع سازمانی
۰/۶۸	۹	۰/۰۰۰	بهره‌وری
۰/۵۳	۷	۰/۰۰۰	تعامل سازمانی
۱/۶۱	۲۵	۰/۰۵۵	ثبات سازمانی
۱/۹۰	۴	۰/۰۷۵	انسجام نیروی انسانی
۱/۸	۱۲	۰/۰۷۹	نیروی انسانی متخصص
۱/۸	۴	۰/۰۶۲	هدف‌گذاری

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مربوط به هریک از ابعاد متغیر اثربخشی سازمانی به‌طور جامع در ذیل آورده شده است:

۱- انعطاف‌پذیری

این بُعد دارای ۶ سنج‌ها می‌باشد که به وسیله تحلیل عاملی تأییدی تناسب این سنج‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. همانطور که در (شکل ۱) مشخص است مقدار شاخص RMSEA برای این بُعد ۰,۰۵۳ به‌دست آمده و مقدار کای‌دو به درجه‌ی آزادی نیز برابر با ۱/۵۷ می‌باشد که در دامنه مورد قبول واقع شده است. همچنین مقدار آماره t برای تمامی سنج‌های تعریف شده از ۱,۹۶ بیشتر می‌باشد.

1. Lisrel
2. Root mean square error of approximation



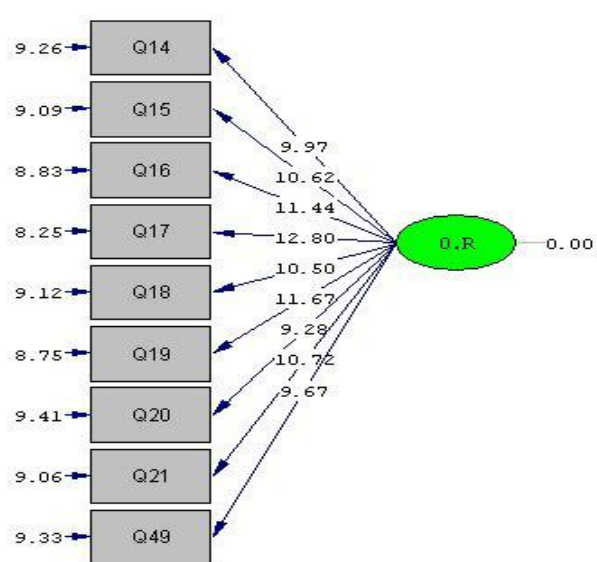
Chi-Square=14.21, df=9, P-value=0.0417, RMSEA=0.053

شکل ۱: مقادیر t مربوط به بُعد «انعطاف پذیری»

لازم به ذکر است مقادیر بارهای عاملی برای تمامی سنجه‌ها هر یک از ابعاد در انتهای این بخش در (جدول ۵) آورده شده است.

۲- منابع سازمانی

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهد که ۹ سنجه‌ی طراحی شده برای این بُعد از لحاظ آماری مناسب هستند. مقدار شاخص RMSEA، کای دو به درجه‌ی آزاد و آماره t در سطح مطلوبی قرار دارند (شکل ۲).

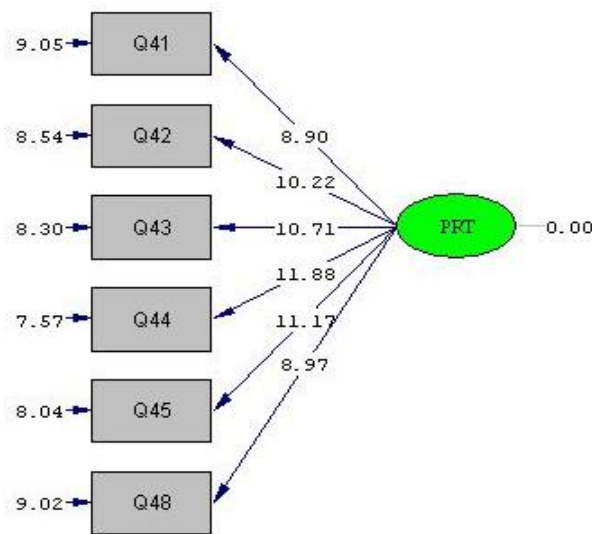


Chi-Square=49.52, df=27, P-value=0.00517, RMSEA=0.064

شکل ۲: مقادیر t مربوط به بُعد «منابع سازمانی»

۳- بهره‌وری

مقدار شاخص RMSEA برای این بُعد ۰,۰۰ به دست آمده و مقدار کای دو به درجه‌ی آزادی نیز برابر با ۰/۶۸ می‌باشد که این نتایج نشان‌دهنده تأیید تمام سنجه‌های مورد استفاده در این بُعد می‌باشد. همچنین همان‌طور که در (شکل ۳) مشخص می‌باشد، آماره t برای تمامی سنجه‌ها از ۱/۹۶ بالاتر می‌باشد.

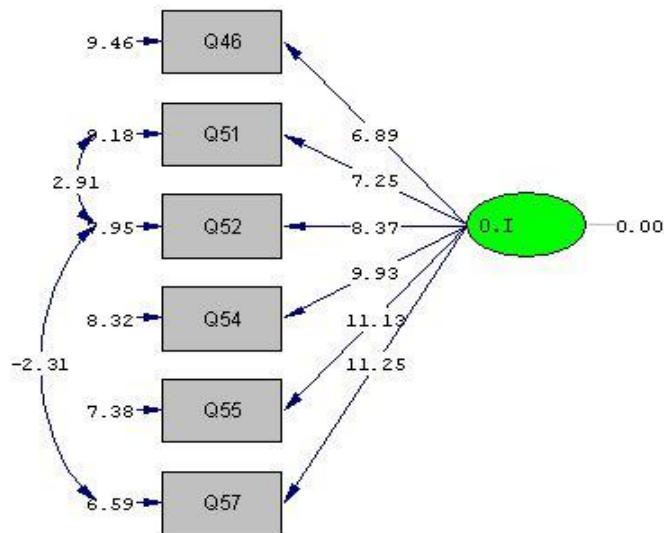


Chi-Square=6.17, df=9, P-value=0.0254, RMSEA=0.000

شکل ۳: مقادیر t مربوط به بُعد «بهره‌وری»

۴- تعامل سازمانی

این بُعد دارای ۶ سنجه می‌باشد که برای این سنجه‌ها مقدار شاخص های RMSEA، کای دو به درجه‌ی آزادی و آماره t در سطح مطلوبی قرار دارند (شکل ۴).

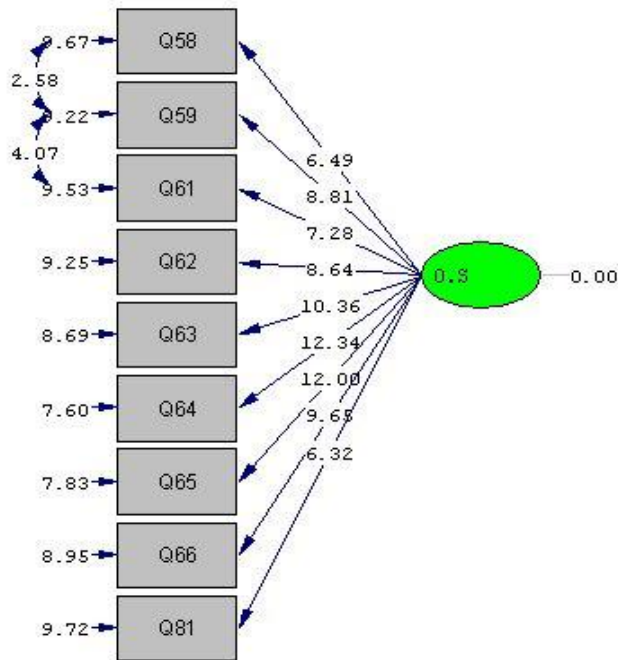


Chi-Square=3.71, df=7, P-value=0.01302, RMSEA=0.000

شکل ۴: مقادیر t مربوط به بُعد «تعامل سازمانی»

۵- ثبات سازمانی

برای سنجش این بُعد از ۹ سنجه استفاده شده است. همان‌طور که در (شکل ۵) مشخص می‌باشد، تمام شاخص‌های مورد نظر در سطح استاندارد قرار دارند و تمامی سنجه‌ها مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

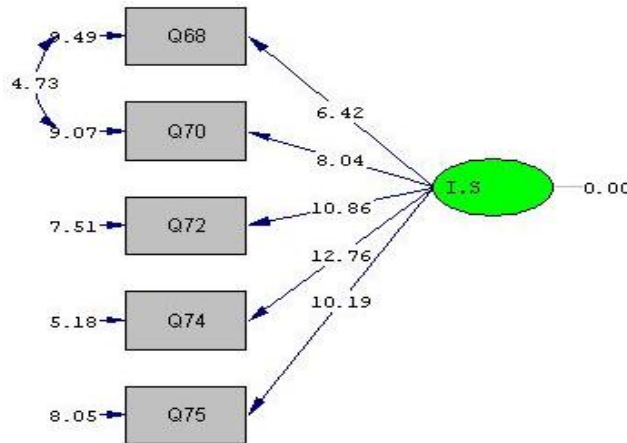


Chi-Square=40.46, df=25, P-value=0.02612, RMSEA=0.055

شکل ۵: مقادیر t مربوط به بُعد «ثبات سازمانی»

۶- انسجام نیروی انسانی

طبق نتایج تحلیل عاملی تأییدی که در (شکل ۶) مشخص می‌باشد، شاخص‌های RMSEA، کای دو به درجه‌ی آزادی در سطح استاندارد قرار دارند و همچنین مقدار آماره t مربوط به تمامی سنجه‌ها از ۱/۹۶ بالاتر می‌باشد.

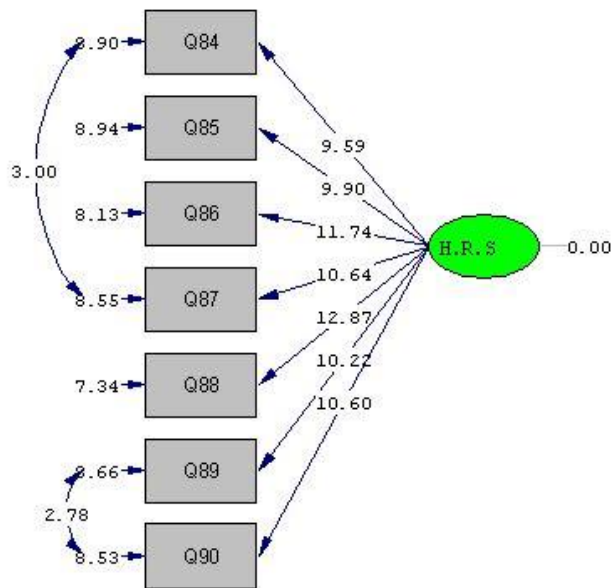


Chi-Square=7.63, df=4, P-value=0.00099, RMSEA=0.075

شکل ۶: مقادیر t مربوط به بُعد «انسجام نیروی انسانی»

۷- نیروی انسانی متخصص

نتایج تحلیل عاملی تأییدی در مورد این بُعد نیز نشان می‌دهد که تمامی ۷ سنجه آن مورد تأیید قرار گرفته است (شکل ۷).

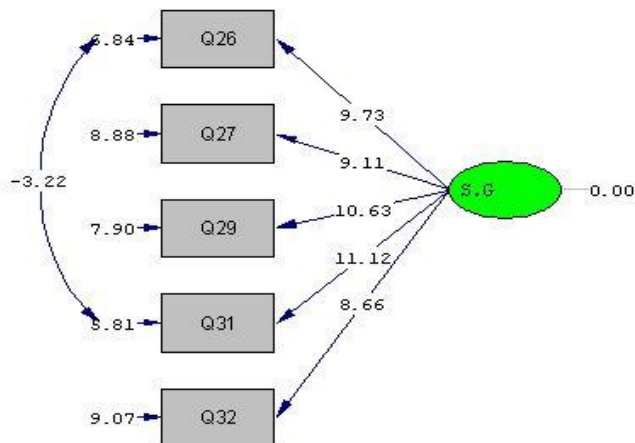


Chi-Square=21.60, df=12, P-value=0.00633, RMSEA=0.079

شکل ۷: مقادیر t مربوط به بُعد «نیروی انسانی متخصص»

۸- هدف گذاری

مقادیر به دست آمده برای سه شاخص RMSEA، کای دو به درجه آزادی و آماره t نشان دهنده تأیید آماری سنجه‌های استفاده شده برای سنجش این بُعد است.



Chi-Square=7.20, df=4, P-value=0.02580, RMSEA=0.062

شکل ۸: مقادیر t مربوط به بُعد «نیروی انسانی متخصص»

در پایان این بخش خلاصه نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در (جدول ۶) آورده شده است.

جدول ۶: خلاصه نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی

آماره t	بارهای عاملی	سنجه ها	ابعاد
۸/۳۷	۰/۵۸	کمیته ملی پارالمپیک به دنبال فرصت‌هایی برای توسعه ورزش خود است.	انعطاف پذیری
۱۱/۳۴	۰/۷۳	روش‌های کاری در شرایط گوناگون در کمیته ملی پارالمپیک از انعطاف پذیری برخوردار است.	
۹/۸۲	۰/۶۶	کاهش مقاومت در برابر تغییرات و نوگرایی در عملکردها و فعالیت‌های کمیته ملی پارالمپیک وجود دارد.	
۱۱/۹۲	۰/۷۶	افراد در ارائه پیشنهادات جهت بهسازی و توسعه کمیته ملی پارالمپیک مشارکت فعال دارند.	
۱۱/۱۸	۰/۷۳	شبکه‌های بین مرزهای کمیته ملی پارالمپیک فعالانه ترویج و پرورش داده می‌شوند و به حال خود رها نشده‌اند.	
۷/۳۱	۰/۵۲	افراد جهت انجام مشاغل خود به خوبی تجهیز شده‌اند.	
۹/۹۷	۰/۶۵	کمیته ملی پارالمپیک قادر به جذب امکانات و منابع پیرامون خود می‌باشد.	منابع سازمانی
۱۰/۶۲	۰/۶۸	کمیته ملی پارالمپیک قادر به افزایش بودجه سالیانه خود می‌باشد.	
۱۱/۴۴	۰/۷۲	در کمیته ملی پارالمپیک از اعتبارات و امکانات موجود استفاده بهینه می‌شود.	
۱۲/۸۰	۰/۷۸	کمیته ملی پارالمپیک افراد متخصص و شایسته را جذب کرده است.	
۱۰/۵۰	۰/۶۷	کمیته ملی پارالمپیک می‌تواند از منابع مالی خود به نحو مطلوب استفاده کند.	
۱۱/۶۷	۰/۷۳	کمیته ملی پارالمپیک حامیان مالی اصلی خود را از منابع متعدد تامین می‌کند.	
۹/۲۸	۰/۶۱	کمیته ملی پارالمپیک در جلب رضایت افراد توانایی دارد.	بهره‌وری
۱۰/۷۲	۰/۶۹	کمیته ملی پارالمپیک از طریق تعامل با محیط خود، منابع با ارزش و کمیاب مورد نیاز خود را به دست می‌آورد.	
۹/۶۷	۰/۶۳	تجزیه و تحلیل اطلاعات مهم کمیته ملی پارالمپیک، از صحت و دقت لازم برخوردار است.	
۸/۹۰	۰/۶۱	کمیته ملی پارالمپیک با ارائه خدمات مناسب توانسته است انتظارات افراد را برآورده سازد.	
۱۰/۲۲	۰/۶۸	کمیته ملی پارالمپیک قادر به ارائه خدمات به سهامداران می‌باشد.	
۱۰/۷۱	۰/۷۰	کمیته ملی پارالمپیک حجم بالایی از ستاده‌ها (کسب مدال، رکورد، پیروزی) را تولید می‌کند.	
۱۱/۸۸	۰/۷۶	کمیته ملی پارالمپیک قادر به ارائه خدمات به تحقیق و توسعه می‌باشد.	تعامل سازمانی
۱۱/۱۷	۰/۷۲	افراد کمیته ملی پارالمپیک با کارایی و سخت کوشی بیشتری کار می‌کنند.	
۸/۹۷	۰/۶۱	کمیته ملی پارالمپیک تعامل مناسبی را با همه ذینفعان (کارکنان، مربیان، بازیکنان، رسانه و) دارد.	
۸/۳۷	۰/۶۷	در کمیته ملی پارالمپیک، اطلاعات به صورت باز و صادقانه ارائه می‌شود.	
۹/۹۳	۰/۷۴	سایت اطلاع رسانی کمیته ملی پارالمپیک به روز شده است.	
۱۱/۱۳	۰/۷۹	افراد در انتقال اطلاعات حرفه‌ای مشارکت فعال دارند.	
۱۱/۲۵	۰/۷۵	کانال‌های ارتباطی کمیته ملی پارالمپیک، آگاهی افراد در خصوص مسائل مرتبط با کارشان را تسهیل می‌کند.	ثبات سازمانی
۶/۸۹	۰/۵۶	مدیران از مهارت‌های ارتباطی مؤثر با زیردستان برخوردارند.	
۷/۲۵	۰/۵۷	کمیته ملی پارالمپیک از رویه‌های کافی برای تسهیم اطلاعات برخوردار است.	
۱۰/۳۶	۰/۶۸	کمیته ملی پارالمپیک انسجام منابع مالی و مادی خود را حفظ کرده است.	
۱۲/۳۴	۰/۷۷	در کمیته ملی پارالمپیک کنترل و نظارت مطلوب وجود دارد.	
۱۲/۰۰	۰/۷۶	کمیته ملی پارالمپیک قادر است وجهه عمومی خود را به صورت مستمر حفظ کند.	
۹/۶۵	۰/۶۴	افراد در گزارش خطاهای مشاهده شده به مدیریت احساس راحتی می‌کنند.	ثبات سازمانی
۶/۴۹	۰/۴۶	عملیات سازمانی به طور یکنواخت و به روش منظم در جریان است.	

۸/۸۱	۰/۶۰	کمیته ملی پارالمپیک افراد متخصص و شایسته خود را حفظ کرده است.	انسانیت نیروی انسانی
۷/۲۸	۰/۵۱	کمیته ملی پارالمپیک قادر است بستر مالی سالم خود را حفظ کند.	
۶/۳۲	۰/۴۵	هیئت رئیسه و کارکنان کمیته ملی پارالمپیک، دارای تخصص و مهارت لازم برای اداره و انجام امور هستند.	
۸/۶۴	۰/۵۹	کمیته ملی پارالمپیک قادر به حفظ و نگهداری ساختار و بخش‌های کارکردی خود می‌باشد.	
۱۰/۸۶	۰/۷۲	اعتماد، احترام و رفتار عادلانه با افراد در کمیته ملی پارالمپیک وجود دارد.	
۱۲/۷۶	۰/۸۳	در کمیته ملی پارالمپیک کارکنان و دیگر اعضا ارتباطات همه جانبه و باز با یکدیگر دارند.	
۱۰/۱۹	۰/۶۹	در کمیته ملی پارالمپیک فرهنگ بالای تشریح مساعی و همکاری تیمی وجود دارد.	
۶/۴۲	۰/۴۷	در کمیته ملی پارالمپیک، تضادها و تعارض بین افراد مرتفع شده و انسجام بین آنها وجود دارد.	
۸/۰۴	۰/۵۷	افراد از حقوق و مزایای مناسب برخوردار هستند.	
۹/۵۹	۰/۶۷	کمیته ملی پارالمپیک قادر است از منابع انسانی خود به طور صحیح و مناسب استفاده کند.	
۹/۹۰	۰/۷۲	جنبه ی کلیدی کمیته ملی پارالمپیک، توسعه ابتکار عمل و خلاقیت افراد است.	
۱۱/۷۴	۰/۷۷	کمیته ملی پارالمپیک پول و هزینه کافی را صرف آموزش و آگاهی افراد می‌کند.	
۱۰/۶۴	۰/۷۵	کمیته ملی پارالمپیک جهت بهسازی و توسعه منابع انسانی خود تلاش می‌کند.	
۱۲/۸۷	۰/۸۴	افراد نسبت به آنچه که از شغلشان حاصل می‌شود، رضایتمندی دارند.	
۱۰/۲۲	۰/۷۲	در کمیته ملی پارالمپیک، افراد تشویق می‌شوند تا پتانسیل‌های خود را توسعه دهند.	
۱۰/۶۰	۰/۷۹	سیاست‌ها و اقدامات کمیته ملی پارالمپیک به تمام افراد کمک می‌کند تا نقاط بالقوه خود را توسعه دهند.	هدف گذاری
۹/۷۳	۰/۶۸	در کمیته ملی پارالمپیک بر کسب هدف و موفقیت تاکید می‌شود.	
۹/۱۱	۰/۶۲	اهداف انتخاب شده کمیته ملی پارالمپیک، از صحت و دقت لازم برخوردار است.	
۱۰/۶۳	۰/۶۹	اهداف افراد با اهداف کمیته ملی پارالمپیک همسو می‌باشد.	
۱۱/۱۲	۰/۷۵	اهداف کمیته ملی پارالمپیک در حد امکان، قابل کنترل و اداره می‌باشد.	
۸/۶۶	۰/۵۵	کمیته ملی پارالمپیک قادر به برنامه‌ریزی‌های کلان توسعه و متناسب با جوامع امروزی است.	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر طراحی و ساخت ابزار سنجش اثربخشی کمیته ملی پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران بر مبنای رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی بود.

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد که جامعه آماری تحقیق حاضر را، (۸۲/۱۳ درصد) آقایان و (۱۷/۸۷ درصد) خانم‌ها تشکیل می‌دهند که با توجه به توسعه ورزش بانوان در سطح کشور و وجود نیروهای خبره و تحصیل کرده لزوم استفاده بیشتر از نیروهای زن در بدنه کمیته ملی پارالمپیک و کلیه ذینفعان آن احساس می‌شود. در رابطه با وضعیت سنی، دامنه سنی (۷۹/۷۲ درصد) آنها بین ۲۰-۵۰ سال است که ترکیبی از جوانی و تجربه را به همراه داشته و در مجموع از وضعیت سنی مناسبی برخوردارند و دامنه سنی (۲۰/۰۱ درصد) آنها بین ۵۱-۷۰ سال است که در سمت‌های مدیریتی (رئیس، نائب رئیس، دبیر.....) در کنار نیروهای جوان در بخش‌ها و سطوح مختلف می‌تواند به توسعه فعالیت‌های کمیته کمک نمایند.

اثربخشی سازمانی موضوع محوری در نظریه سازمانی تلقی شده و مؤسسات در ارزیابی عملکرد خود به بررسی و میزان اثربخشی سازمانی می‌پردازند. نتایج نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه اثربخشی سازمانی در ورزش ابزاری معتبر است که به محققان مدیریت ورزشی در سنجش اثربخشی سازمانی در حوزه ورزش کمک خواهد نمود.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد پرسشنامه اثربخشی سازمانی در ورزش شامل هشت عامل بهره‌وری، هدف‌گذاری، انعطاف‌پذیری، منابع سازمانی، ثبات سازمانی، تعامل سازمانی، انسجام کارکنان و نیروی کار متخصص بر اساس رویکرد ارزش‌های رقابتی می‌باشد.

عامل اول، «انعطاف‌پذیری سازمانی» بود که به توانایی یک سازمان برای تغییر رویه‌های استاندارد عملیاتی خود در پاسخ به تغییرات محیطی سازمان اشاره دارد. این بُعد دارای ۶ سنجه بود.

عامل دوم «منابع سازمانی» است که به معنای جلب حمایت خارجی و گسترش حجم نیروی کار می‌باشد. که بر جذب کلیه منابع (مالی، انسانی،...) تأکید دارد. جهت سنجش این بُعد ۹ سنجه طراحی شد.

عامل سوم «بهره‌وری» است که به میزان بالای برون‌داد، میزان برون‌داد بیشتر نسبت به درون‌داد تأکید دارد. گویه‌های ۴۱ تا ۴۸ این عامل را می‌سنجد. بهره‌وری در کمیته ملی پارالمپیک را می‌توان بر توانایی سازمان در فراهم نمودن خدماتی که موجب برآوردن انتظارات ذینفعان خود یعنی بازیکنان، مربیان، کارکنان... می‌شود، تعریف نمود. یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره‌وری آن است و آنچه در سازمان‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، بهره‌وری است.

عامل چهارم «تعامل سازمانی» است که بر کانال‌های ارتباطی و تسهیل آگاهی افراد نسبت به کارشان توجه دارد. این بُعد دارای ۶ سنجه بود. وجود ارتباطات مؤثر و صحیح همواره یکی از عوامل توفیق در سازمان برشمرده شده است. اگر تعامل صحیح در سازمان برقرار نباشد گردش امور مختل خواهد شد. بدون وجود یک سیستم ارتباطی مؤثر وظایف مدیران و کارمندان قابل تحقق نخواهد بود.

عامل پنجم «ثبات سازمانی» نامگذاری شد که بر احساس نظم، تدوام و یکنواخت بودن عملیات سازمان توجه دارد. این بدان معنا است که سازمان به‌ویژه در دوره‌های حساس زمانی بتواند به حفظ و نگهداری ساختار، بخش‌های کارکردی خود و منابع مورد نیازش در طی زمان بپردازد. برای سنجش این بُعد ۹ سنجه استفاده شد.

عامل ششم «انسجام نیروی انسانی» است که شامل اعتماد، احترام به کارکنان و خوب کار کردن با هم می‌باشد. جهت سنجش این بُعد ۵ سنجه طراحی شد.

«نیروی کار متخصص» عامل هفتم بود که عبارت کارکنان برای انجام درست کارها، از مهارت و تخصص لازم برخوردار هستند را شامل می‌شود. گویه‌های ۸۴ تا ۹۰ این عامل را می‌سنجد.

و عامل آخر «هدف‌گذاری» بود که بر طراحی اهداف واضح و قابل درک در سازمان تمرکز دارد و کارکنان از اهداف سازمان درک روشنی دارند. جهت سنجش این بُعد نیز ۵ سنجه طراحی شد.

در جمع‌بندی پایانی باید عنوان نمود، هشت عامل اثربخشی سازمانی بر مبنای رویکرد ارزش‌های رقابتی ارائه‌کننده چهارچوب مفهومی مناسبی برای سنجش سازه اثربخشی در کمیته ملی پارالمپیک و ذینفعان آن می‌باشد. علاوه بر این، رویکرد ارزش‌های رقابتی یکی از مهمترین رویکردهای مطرح شده و قابل قبول از جانب محققان می‌باشد. با این وجود، تحقیقات آینده باید به ارزیابی بیشتر ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه اثربخشی سازمانی در ورزش در نمونه‌های مختلف سازمان‌های ورزشی بپردازند.

منابع

کازمی، سید عباس (۱۳۷۵). طراحی الگوهای اثربخش سازمان با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی، رساله دوره دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.

- Ashraf, G., & Kadir, S. B. A. (2012). A Review on the Models of Organizational Effectiveness: A Look at Cameron's Model in Higher Education, *International Education Studies*, 5 (2), pp. 80-87.
- Bal duck, A. L. (2009). Management and Program Effectiveness in Belgian Sports Clubs Working paper series, Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, pp. 1-26.

- Chelladurai, P. Danylchuk, K. E. (1984). Operative goals of intercollegiate athletics: Perceptions of athletic administrators. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 9, 33-41
- Chelladurai, P., Haggery, T. R. (1991). Measures of organizational effectiveness of Canadian national sport organizations. *Canadian Journal of Sport Science*, 16(2), 126-133.
- Connolly, E. M. Conlon, and Deutsch, S. J. (1980). Organizational Effectiveness: A Multiple Constituency Approach, *Academy of Management Review*, 5, 211-217.
- Etzioni, E. (1964). *Modern Organizations*, Englewood Chiffs, New Jersey: Prentic- Hall.
- Evan, M. W. (1993). *Organization Theory: Research and Design*, McMillian Publishing Company.
- Eydi, H (2013). Confirmatory Factor Analysis of the Sport Organizational Effectiveness Scale According Competing Value Framework, *Universal Journal of Management Vol. 1(2)*, pp. 83 – 92.
- Eydi, H (2015). Organizational Effectiveness Models: Review and Apply in Non-Profit Sporting Organizations, *American Journal of Economics, Finance and Management*, Vol. 1, No. 5, pp. 460-467.
- Goodman, L. A. and Penning's. (1977). *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. San Francisco-London: Jossey- Bass Publishers, PP: 71.
- Ibrahim A, Hamatineghad M, Ramezanineghad R, Eydi H. (2013). Organizational Effectiveness of Iraq Sport Federations, *Sport management international journal, Choregia*. 9 (1), pp.70-85.
- Kalliath J., Bluedorn A. C., Gillespie, D. F. (1999). A Confirmatory Factor Analysis of the Competing Values Instrument. *Educational and Psychological Measurement*. 59(1), 143-58.
- Li-Yun Sun, Zhen Zhang, Jin Qi, Zhen Xiong Chen (2012). "Empowerment and Crativity". *The Leadership Quarterly*, Volume 23, Issue 1, PP: 55-65
- Mian, Z., Hai, L., & Jun, W. (2008). Examining the relationship between organizational culture and performance: The perspectives of consistency and balance. *Front Business Research China*, 2(2), 256-276.
- Papadimitriou, D., Taylor, P. (2000). Organizational effectiveness of Hellenic national sports organizations: A multiple constituency approach, *Sport Management Review*, 3, 23-46.
- Quinn, R. E. and Rohraugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis, *Management Science*, 29(4), 363-377.
- Quinn, R. E., Spritzer, G. M. (1991). The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 115 -142.
- Rojas, R. (2000). A Review of Models for Measuring Organizational Effectiveness among For Profit and Nonprofit Organizations, *Non Profit Management and Leadership*, 11(1), 97-104.
- Shilbury, D., & Moore, K. A. (2006). A study of organizational effectiveness for National Olympic Sporting Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35 (1), 5-38.
- Yuchtman, E. and Seashore, S. T. (1967). A System Resource Approach to Organizational Effectiveness, *American Sociological Review*, 32, 891-903.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

کتبی، فرشته؛ حمیدی، مهرزاد؛ رضوی، محمدحسین و سجادی، نصرالله (۱۳۹۵). «طراحی و ساخت ابزار سنجش اثربخشی کمیته ملی پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران با رویکرد ارزش‌های رقابتی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۶(۱۱)، ۱۱-۲۷.