

Evaluating the Performance of Physical Training Institutions and Organizations of the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran Using the EFQM-DEA Combined Approach

Amar Torabi¹, Shahram Alam^{2✉}, Mohammad Sajadian³, Amir Nadri⁴

1. Department of Physical Education and Sport Sciences, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
E-mail: a.torabi622@gmail.com
2. Corresponding Author, Department of Physical Education and Sport Sciences, Yadegar-e- Imam Khomeini (RAH) Shahre-Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: shahramalam@yahoo.com
3. Department of Physical Education and Sport Sciences, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
E-mail: m.sajadian86@gmail.com
4. Department of Physical Education and Sport Sciences, Izeh Branch, Islamic Azad University, Izeh, Iran.
E-mail: Nadrilakestani@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received:
21 May 2022
Received in revised form:
26 September 2022
Accepted:
28 September 2022
Published online:
23 August 2023

Keywords:

Armed Forces,
Evaluation,
Performance,
Planning.

ABSTRACT

Introduction: present study was designed and conducted to evaluate the performance of physical training institutions and organizations of the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran using the combined approach EFQM-DEA.

Methods: The present research method was a survey that evaluated the performance of branches and organizations of physical education of appointed forces. The statistical population included 4 sections of physical training in the Armed Forces, including the General Staff of the Armed Forces, the Army, the police and the Ministry of Defense. The purpose was to evaluate the performance of these 4 sections using the combined EFQM and DEA model. The statistical population of this study consisted of all managers, trustees and physical education experts of the Armed Forces in 2021 with a total number of 2500 people. To determine and estimate the statistical sample size, 340 people were identified based on the available selection as a research sample. The data collection tool in the present study included a researcher-made questionnaire that was designed according to the methods and indicators of EFQM and DEA. DEA method was used to analyze the data of the present study.

Results According to the results, it was found that the physical training of the Armed Forces with an efficiency score of 1.413 had the best performance in the field of physical training compared to other organizations.

Conclusion: In a way, the score of this organization in the field of physical education was higher than the other studied organizations in the 9 indicators.

Cite this article: Torabi, A., Alam, Sh., Sajadian, M., & Nadri, A. (2023). Evaluating the Performance of Physical Training Institutions and Organizations of the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran Using the EFQM-DEA Combined Approach. *Sport Management Journal*, 15(2). 295-306.
DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2022.343435.2951>.



Journal of Sport Management by University of Tehran Press is licensed under CC BY-NC 4.0
| web site: <https://jrm.ut.ac.ir/> | Email: jrm@ut.ac.ir.

Extended Abstract

Introduction

Performance evaluation as an important and key issue has always been considered. Extensive efforts have been made to improve performance at the international level and methods have been developed in this regard. Performance evaluation as one of the important indicators of control and monitoring can provide complete and comprehensive information to managers. The importance of performance evaluation is not hidden to anyone and all public and private organizations have realized the importance of the philosophy of a performance evaluation system. Performance appraisal systems are not easily and generally transferable from one company to another. Therefore, organizations try to design an efficient system suitable for their conditions. The use of performance evaluation can create valuable evidence that this evidence can be useful in policies and planning. Appropriate performance evaluation in the management process helps managers, supervisors, and employees to continuously receive feedback from weaknesses and strengths and corrective work to use so that the weak points become strong points. The proper use of a performance evaluation system, in order to create insight and judgment about the organization, the efficiency and effectiveness of programs and processes and the people working in it are of the signs of a leading organization. The performance evaluation process is one of the most important processes that every organization needs to ensure its survival and know the quality of its performance and implementation of its programs. The information obtained from the performance evaluation process as feedback, while creating awareness among managers, contributes significantly to the health and safety of operations and activities. Performance evaluation in any organization can lead to the identification of gaps as well as finding positive and constructive points in organizations. Today, performance evaluation as an important and key point of any organization should be followed seriously.

Methods

The current research method was a survey that was carried out in the field. Thus, while using the EFQM model, the DEA method was used to analyze these indicators. The statistical sample including the statistical population of this research consisted of all managers, trustees and physical education experts of the armed forces in the year 2021 with a total number of 2500 people. To determine and estimate the statistical sample size, 340 people were identified as the research sample. Finally, after broadcasting and collecting information, the number of 320 people was identified as the research sample. Considering the military nature of the research

environment and the lack of access to all research samples; the sampling method in this research was available.

Results

The basic models of data coverage analysis do not provide the possibility of comparing the said units easily due to the lack of complete rankings between the efficient units. Because in these models efficiency points are assigned to all the efficient decision-making units, the need to rank efficient units and maintain the level of ineffectiveness of inefficient units is inevitable. According to the results, it was determined that the physical training of the armed forces with an efficiency score of 1.413 had the best performance in the field of physical training compared to other organizations under investigation. So, the score of this organization in the field of physical education in 9 indicators was higher than other studied organizations.

Conclusion

Considering the importance of performance evaluation and the need for comprehensive investigations regarding the performance of military organizations in the field of sports; the present research was designed and implemented with the aim of evaluating the performance of physical training institutions and organizations of the Islamic Republic of Iran Armed Forces using the combined EFQM-DEA approach. Also, according to the results of the current research, the score of the employee index is low in all 5 investigated organizations; It is suggested that the organizations and institutions of physical education of the armed forces by responding to the needs of our employees in the field of sports and identifying their wishes and interests and sports planning to respond to their interests and needs have conditions to promote sports goals among employees. In such a way that holding special sports festivals for employees and their families within the framework of their sports needs can be implemented as an important issue. However, in this regard, by implementing the principle of needs assessment, the most appropriate sports activities in this regard are prepared. According to the results of the present research, based on the low score of the index of key performance results in all 5 investigated organizations, It is suggested that the organizations and institutions of physical education of the armed forces while recognizing important and basic activities in the field of sports and focusing on key and main activities provide conditions to improve the key performance situation. For this purpose, while prioritizing sports in these organizations and specifying their priorities according to the dimensions of sports (professional, championship, general and educational), conditions can be provided for the implementation of this priority.



Sport Management Journal

Online ISSN: 2676-427X

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines:

This article has been done considering all ethical principles.

Funding

This article is taken from the doctoral dissertation of the first person.

Authors' Contributions

All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgement

This article is extracted from the doctoral dissertation with the guidance and advice of the author's professors. We would like to thank everyone who helped us with this study.

ارزیابی عملکرد نهادها و سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با استفاده

از رویکرد ترکیبی EFQM-DEA

عمار ترابی^۱ ID، شهرام علم^۲ ID✉، محمد سجادیان^۳ ID، امیر ندری^۴ ID

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران. رایانامه: a.torabi622@gmail.com
۲. نویسنده مسؤؤل، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهر ری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: shahramalam@yahoo.com
۳. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران. رایانامه: m.sajadian86@gmail.com
۴. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد ایذه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایذه، ایران. رایانامه: Nadrilakestani@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: تحقیق حاضر باهدف ارزیابی عملکرد نهادها و سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با استفاده از رویکرد ترکیبی EFQM-DEA طراحی و اجرا گردید.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۳۱	روش پژوهش: روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بود که به ارزیابی عملکرد شاخه‌ها و سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح پرداخته شده است. جامعه آماری شامل ۴ بخش تربیت‌بدنی در نیروهای مسلح شامل ستاد کل نیروهای مسلح، ارتش، نیروی انتظامی و وزارت دفاع بود. بدین صورت که هدف ارزیابی عملکرد این ۴ بخش با استفاده از الگوی ترکیبی EFQM و DEA بود. جامعه آماری این تحقیق را تمامی مدیران، متولیان و کارشناسان تربیت‌بدنی نیروهای مسلح در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۲۵۰۰ نفر تشکیل بودند. برای تعیین و تخمین حجم نمونه آماری تعداد ۳۴۰ نفر بر اساس انتخاب دردسترس به‌عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که با توجه به روش‌های و شاخص‌های EFQM و DEA طراحی گردیده بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر نیز از روش آماری تحلیل پوششی داده‌ها استفاده گردید.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۷/۰۴	یافته‌ها: با توجه به نتایج مشخص گردید که تربیت‌بدنی نیروهای مسلح با نمره کارایی ۱/۴۱۳ بهترین عملکرد در حوزه تربیت‌بدنی در مقایسه با سایر سازمان‌های موردبررسی را داشتند.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۶	نتیجه‌گیری: به صورتی که نمره این سازمان در حوزه تربیت‌بدنی در شاخص‌های ۹ گانه بیشتر از سایر سازمان‌های مورد مطالعه بود.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۰۱	
کلیدواژه‌ها: ارزیابی، برنامه‌ریزی، عملکرد، نیروهای مسلح	

استناد: ترابی، عمار؛ علم، شهرام؛ سجادیان، محمد؛ و ندری، امیر (۱۴۰۲). ارزیابی عملکرد نهادها و سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با استفاده از رویکرد ترکیبی EFQM-DEA. نشریه مدیریت ورزشی، (۲) ۱۵، ۳۰۶-۲۹۵.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2022.343435.2951>

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپی‌رایت (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است. آدرس نشریه: <https://jsm.ut.ac.ir/> | ایمیل: jsm@ut.ac.ir



ناشر: انتشارات دانشگاه تهران. © نویسندگان.

مقدمه

ارزیابی عملکرد به‌عنوان یک مسئله مهم و کلیدی همواره مورد توجه بوده است (هماپور و همکاران، ۲۰۲۱). تلاش‌های گسترده‌ای در جهت ارتقا عملکرد در سطح بین‌المللی انجام شده است و روش‌هایی در این خصوص نیز ایجاد شده است (دویدی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). ارزیابی عملکرد به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم کنترل و نظارت می‌تواند اطلاعات کامل و جامع را به مدیران ارائه دهد. اهمیت موضوع ارزیابی عملکرد بر کسی پوشیده نیست و تمامی سازمان‌های دولتی و خصوصی به اهمیت فلسفه وجودی یک سیستم ارزیابی عملکرد پی برده‌اند. سیستم‌های ارزیابی عملکرد به‌آسانی و به‌طور عمومی از یک شرکت به شرکت دیگر قابل انتقال نمی‌باشند. بنابراین سازمان‌ها سعی در طراحی یک سیستم کارا و مناسب با شرایط خود می‌نمایند. استفاده از ارزیابی عملکرد می‌تواند شواهد ارزشمندی را ایجاد نماید که این شواهد در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها می‌تواند مفید واقع شود (لیانگ^۲ و جانگ، ۲۰۲۱). ارزیابی عملکرد متناسب در فرآیند مدیریت به مدیران، سرپرستان و کارکنان کمک می‌کند به‌صورت مداوم از نقاط ضعف و قوت بازخورد دریافت نموده و کار اصلاحی را به کار ببندند تا نقاط ضعف نیز به نقاط قوت تبدیل شوند. استفاده مناسب از یک سیستم ارزیابی عملکرد، جهت ایجاد بینش و داوری درباره سازمان، کارایی و اثربخشی برنامه‌ها و فرآیندها و افراد شاغل در آن، از نشانه‌های یک سازمان پیشرو است (خاتمی، ۲۰۱۵).

فرآیند ارزیابی عملکرد یکی از بااهمیت‌ترین جریان‌های است که هر سازمان برای تضمین بقا و اطلاع از کیفیت عملکرد و اجرای برنامه‌های خود به آن احتیاج دارد. اطلاعات به‌دست‌آمده از فرآیند ارزیابی عملکرد به‌عنوان بازخورد، ضمن ایجاد هوشیاری در مدیران به صحت و سلامت جریان عملیات و فعالیت‌ها کمک قابل توجهی می‌نماید. ارزیابی عملکرد در هر سازمانی می‌تواند منجر به شناسایی خلأها و همچنین پی بردن به نقاط مثبت و سازنده در سازمان‌ها گردد. به‌صورتی که امروزه ارزیابی عملکرد به‌عنوان نقطه مهم و کلیدی هر سازمانی می‌بایستی به‌صورت جدی دنبال شود (سوبدی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). امروزه محققان بسیاری تلاش جهت بهبود وضعیت ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها را به‌عنوان یکی از مناسب‌ترین و کارآمدترین تلاش‌ها عنوان کرده‌اند (ورما^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). ارزیابی عملکرد یکی از مؤثرترین ابزارهای ارتقاء کارآمدی، توانمندسازی و بهسازی منابع انسانی است، اگر این ابزار به‌خوبی طراحی و به نحو صحیح مورد استفاده قرار گیرد وسیله مناسبی برای تشویق، آموزش، توسعه و بهسازی خواهد بود. مباحثی مانند شایسته‌سالاری، توانمندسازی مدیران، پرداخت بر مبنای عملکرد به مدیران و حوزه‌های فعالیت مربوطه و...، از جمله مسائلی هستند که تمام سازمان‌ها ناگزیرند توجه ویژه‌ای به آن‌ها، داشته باشند. ارزیابی عملکرد شاید عمده‌ترین ابزار جهت حرکت به سمت تحقق مباحث فوق در حوزه مدیران باشد (موحدمنش، ۲۰۱۵). منظور از ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که به‌وسیله آن مدیران و کارکنان در فواصل معینی و به‌طور رسمی بر اساس شاخص‌ها و معیارها عملکردی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. شناخت مدیران قوی و اعطای پاداش به آن‌ها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است (خاتمی، ۲۰۱۵).

به‌صورت کلی ارزیابی عملکرد سعی در پویایی محیط داخلی و خارجی و ایجاد شواهدی جهت اشراف محیطی دارد (موداک^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). در ارزیابی عملکرد، تنها جستجو برای دستیابی به نقاط ضعف و کاستی‌ها نیست، بلکه در آن‌هم نقاط قوت و توانایی‌ها و هم نقاط ضعف و کاستی‌ها شناسایی می‌شود. شناخت استعدادها و توانایی‌ها نقش به‌سزایی در افزایش کارایی سازمان‌ها دارد، و با توجه به توانایی‌های شناخته‌شده می‌توان تصمیمات معقول و صحیح‌تری اتخاذ نمود. بنابراین ارزیابی عملکرد مدیران، کارایی و موفقیت سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت و به رشد، تکامل، توسعه و پیشرفت کارکنان سازمان کمک خواهد کرد (صاحبکاران و همکاران، ۲۰۱۶). هابل^۶ در مورد ارزیابی به‌خصوص در سطح مدیران، بین ارزیابی عملکرد و ارزیابی توانایی‌های بالقوه تفاوت قائل می‌شود و معتقد است. باآنکه هر دو مکمل

1 · Dwivedi

2 · Liang

3 · Subedi

4 · Verma

5 · Modak

6 · Habel

و لازم و ملزوم یکدیگر هستند ولی باید به صورت جداگانه انجام پذیرد. به نظر او ارزیابی عملکرد، وسیله‌ای برای برنامه‌ریزی کار، که باید به طور مداوم صورت گیرد و در طی آن نتایج کار و نحوه انجام کار بررسی شده و تعیین نتایج بعدی مورد موافقت قرار گیرد (عابد و همکاران، ۲۰۲۰).

یکی از مسائل مهم در هر جامعه‌ای؛ ورزش می‌باشد. ورزش در جوامع به عنوان یک اصل می‌بایستی مورد توجه قرار گیرد. امروزه متولیان ورزش در جوامع مختلف شامل سازمان‌های دولتی و خصوصی می‌باشند که سعی در پیش برد اهداف ورزش در درون سازمان و یا بیرون سازمان خود می‌باشند (بل و دانلیز؛ ۲۰۱۸، ۳۷۰). یکی از سازمان‌های تأثیرگذار در بحث ورزش؛ سازمان‌های نظامی می‌باشند که به علت برخورداری از مخاطب همواره نقش مهمی در پیشبرد اهداف ورزشی در هر جامعه‌ای داشته‌اند (جیولیانیوتی و ارمسترانگ؛ ۲۰۱۱).

نیروهای مسلح، نهادی اجتماعی است که اقتدار آن به شکل مستقیم و غیرمستقیم در پیشرفت و ترقی دیگر نهادهای اجتماعی مؤثر است. یکی از عناصر موفقیت نیروهای مسلح در انجام مأموریت‌های محوله، داشتن آمادگی جسمانی و برخورداری کافی از قابلیت‌های لازم برای استفاده از بدن در موقعیت‌های مختلف می‌باشد. فتوحی و همکاران (۲۰۲۲) ضمن تأکید بر توجه و مطالعه ورزش در نیروهای مسلح کشور ایران؛ مشخص نمودند که عملکرد ورزشی نیروهای مسلح دارای ثبات لازم نمی‌باشد. ناوخاصی و همکاران (۲۰۲۱) مشخص نمودند که (مدیریت دانش، ارتقاء قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان، تأکید بر یادگیری سازمان، چند مهارتی شدن پرسنل، کسب مهارت‌های جدید، مدیریت فناوری اطلاعات و ایجاد سازمان یادگیرنده) کلیدی‌ترین نقش را در آینده توسعه منابع انسانی در سازمان تربیت‌بدنی ارتش جمهوری اسلامی ایران ایفاء می‌کند که می‌بایستی به آن توجه جدی گردد. عیسی زاده (۲۰۲۱) نیز مشخص نمود که ورزش در سازمان‌های نظامی از جمله سپاه پاسداران امری مهم و ضروری می‌باشد. نیروهای مسلح رکن اصلی حراست از مرزها و امنیت کشور هستند. شغل نظامیگری ویژگی‌هایی دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، سلامتی و توانایی جسمانی است. تجربیات اندوخته شده در جنگ‌های مختلف دنیا بیانگر این واقعیت علمی است که به‌کارگیری فعالیت‌های ورزشی، نظامیان را در اوج آمادگی و توانایی جسمانی و روانی نگه می‌دارد. فقدان سیاست‌ها و راهبردهای منسجم و مصوب برای تنظیم برنامه‌های تربیت‌بدنی و ورزش نیروهای مسلح که بر اهداف بلندمدت مبتنی باشد و بر نقاط قوت و ضعف درونی و بیرونی تدوین شده باشد، گاهی فرصت‌های موجود را به تهدید تبدیل کرده و حرکت اصلی ورزش در نیروهای مسلح را به مسیری متفاوت هدایت می‌نماید. اهمیت ارزیابی عملکرد نهادها و سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، سبب گردیده است تا لزوم بررسی این سازمان‌ها مهم و ضروری باشد. خلأ تحقیقاتی در خصوص ارزیابی عملکرد نهادها و سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران سبب گردیده است تا امروزه شواهد کافی در خصوص عملکرد این سازمان‌ها در دست نباشد. با عنایت به موارد فوق و مشخص شدن اهمیت موضوع ارزیابی عملکرد مدیران و با توجه به جایگاه و نقش ویژه‌ای که مدیران نیروهای مسلح در به‌کارگیری نظام‌های مؤثر انتخاب، جذب، نگهداری، ارزیابی و توسعه دارند می‌توانند به‌عنوان طراحان، هدایتگران و اداره‌کنندگان نقش مهمی ایفا کنند، لذا ضرورت ارزیابی عملکرد مدیران نیروهای مسلح برای شناخت نقاط قوت و ضعف که می‌توانند به‌عنوان راهبران مجموعه خود باشند ضرورت دارد. بر این اساس به نظر می‌رسد نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند منجر به ایجاد انگیزش و تعهد بیشتر از طریق احساس عدالت در میان نیروهای مسلح و همچنین ضرورت یک بازنگری در شیوه ارزیابی عملکرد برای دستیابی به یک مدل مناسب جهت ارزیابی عملکرد مدیران تربیت‌بدنی نیروهای مسلح شود. این مسئله نشان می‌دهد که خلأ تحقیقاتی در این خصوص باعث شده است تا اطلاعات دقیقی در خصوص وضعیت عملکرد نهادها و سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران وجود نداشته باشد. با این توجه تحقیق حاضر باهدف ارزیابی عملکرد نهادها و سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با استفاده از رویکرد ترکیبی EFQM-DEA طراحی و اجرا گردیده است.

1 · Bell & Daniels

2 · Giulianotti & Armstrong

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بود که به صورت میدانی اجرا گردید. بدین صورت که ضمن بهره‌گیری از مدل EFQM از روش DEA جهت تحلیل این شاخص‌ها استفاده گردید. نمونه آماری شامل جامعه آماری این تحقیق را تمامی مدیران، متولیان و کارشناسان تربیت‌بدنی نیروهای مسلح در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۲۵۰۰ نفر تشکیل بودند. برای تعیین و تخمین حجم نمونه آماری تعداد ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. در نهایت پس از پخش و جمع‌آوری اطلاعات، تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. با توجه به نظامی بودن محیط پژوهش و همچنین عدم دسترسی به تمامی نمونه‌های پژوهش؛ روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر به صورت دردسترس بود. جدول شماره ۱ تفکیک نمونه‌های پژوهش بر اساس ماهیت سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. تفکیک نمونه‌های پژوهش بر اساس ماهیت سازمان

تربیت‌بدنی نیروهای مسلح	تربیت‌بدنی سپاه پاسداران	تربیت‌بدنی نیروی انتظامی	تربیت‌بدنی ارتش	تربیت‌بدنی وزارت دفاع	نمونه‌ها
۸۴	۶۱	۶۰	۷۴	۴۱	

ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که با توجه به شاخص‌های مدل EFQM طراحی گردیده بود. به صورت که ۹ شاخص به عنوان شاخص‌های ورودی (رهبری، خط‌مشی و راهبرد، کارکنان، شراکت‌ها و منابع، فرایندها، نتایج مشتری، نتایج کارکنان، نتایج جامع و نتایج عملکرد کلیدی) و ۴ شاخص به عنوان شاخص‌های خروجی (نتایج مشتری، نتایج منابع انسانی، نتایج تأثیر بر جامعه و نتایج کلیدی عملکرد) مشخص گردید. بدین صورت که شاخص‌های ورودی اشاره به فعالیت‌هایی عملیاتی این سازمان‌ها در حوزه ورزش بود و شاخص‌های خروجی اشاره به عملکرد نهایی این سازمان‌ها در حوزه ورزش بود. به عبارتی این پرسشنامه همزمان سیاست‌های فعلی و خروجی‌های حال حاضر را مدنظر قرار می‌دهد. روایی محتوایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات ۷ تن از اساتید دانشگاهی موردبررسی قرار گرفت. در خصوص روایی محتوایی این پرسشنامه نیز با استفاده از فرم‌های روایی سنجی نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوا روایی مورد تأیید قرار گرفت. مقدار نسبت روایی محتوا با توجه به تعداد اساتید (۷ نفر)، بالاتر از ۰/۹۹ و مقدار شاخص روایی محتوا بالاتر از ۰/۷۹ مشخص گردید. بنابراین روایی محتوایی پرسشنامه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. همچنین روایی سازه پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر از روش DEA استفاده گردید. متد مورد استفاده در روش DEA از نوع AP (اندرسون - پیترسون) بود.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی نشان داد که وضعیت تأهل افراد گروه نمونه، ۳۱۴ نفر (۹۸/۱٪) متأهل و تعداد ۶ نفر (۱/۹٪) مجرد است. نتایج توصیفی نشان داد که وضعیت میانگین سن مردان ۴۰/۱۴ با انحراف استاندارد ۵/۲۵۰ و میانگین سن زنان ۴۰/۰۰ با انحراف استاندارد ۶/۰۰ است. میانگین سن کل افراد ۴۰/۱۳ با انحراف استاندارد ۵/۲۸۵ است. همچنین نتایج توصیفی نشان داد که تعداد ۳ نفر (۰/۹٪) بین ۱-۵ سال، تعداد ۲۰ نفر (۶/۳٪) بین ۶-۱۰ سال، تعداد ۵۷ نفر (۱۷/۸٪) بین ۱۱-۱۵ سال، تعداد ۱۰۸ نفر (۳۳/۸٪) بین ۱۶-۲۰ سال، تعداد ۸۸ نفر (۲۷/۵٪) بین ۲۱-۲۵ سال و تعداد ۴۴ نفر (۱۳/۸٪) بین ۲۶-۳۰ سال دارای سابقه خدمت هستند. میانگین و انحراف استاندارد سابقه خدمت به ترتیب برابر با (۴/۲۲) و (۱/۱۳۷) می‌باشد. نتایج توصیفی نشان داد که تعداد ۹ نفر (۲/۸٪) دیپلم، تعداد ۸۹ نفر (۲۷/۸٪) فوق‌دیپلم، تعداد ۱۲۲ نفر (۳۸/۱٪) لیسانس، تعداد ۹۷ نفر (۳۰/۳٪) فوق‌لیسانس و تعداد ۳ نفر (۰/۹٪) دکتری هستند. جدول شماره ۲ به بررسی توصیفی امتیازهای ایجادشده هر ۵ حیطه موردبررسی بر اساس شاخص‌های مدنظر را نشان می‌دهد.

جدول ۲. امتیازهای ایجادشده هر ۵ حیطة موردبررسی بر اساس شاخص‌های مدنظر

تربیت بدنی وزارت دفاع	تربیت بدنی ارتش	تربیت بدنی نیروی انتظامی	تربیت بدنی سپاه پاسداران	تربیت بدنی نیروهای مسلح	
۴۰/۰	۳۹/۱	۳۸/۸	۴۰/۵	۴۲/۳	رهبری
۵۷/۶	۶۸/۶	۶۰/۸	۶۱/۱	۶۵/۶	خطمشی و راهبرد
۴۹/۷	۵۴/۸	۵۵/۴	۵۳/۵	۵۲/۱	کارکنان
۴۷/۶	۴۲/۵	۴۱/۳	۴۷/۲	۵۰/۱	شراکتها و منابع
۳۸/۵	۳۷/۶	۳۸/۶	۳۷/۲	۳۹/۶	فرایندها
۴۰/۳	۴۷/۴	۴۵/۵	۴۳/۵	۴۷/۲	نتایج مشتری
۴۰/۵	۳۸/۴	۳۷/۵	۳۹/۱	۳۸/۵	نتایج کارکنان
۴۰/۳	۴۴/۵	۴۴/۲	۴۳/۲	۴۵/۷	نتایج جامع
۳۸/۵	۳۹/۹	۴۰/۳	۴۱/۵	۴۱/۷	نتایج عملکرد کلیدی

جدول ۳ به بررسی جمع‌بندی و مقایسه ۵ سازمان مربوطه بر اساس امتیازها پرداخته است.

جدول ۳. جمع‌بندی و مقایسه ۵ سازمان مربوطه بر اساس امتیازها

تربیت بدنی وزارت دفاع	تربیت بدنی ارتش	تربیت بدنی نیروی انتظامی	تربیت بدنی سپاه پاسداران	تربیت بدنی نیروهای مسلح	
۳۹۳/۰	۴۱۲/۸	۴۰۲/۴	۴۰۶/۸	۴۲۲/۸	جمع امتیازها
۴۳/۶	۴۵/۸	۴۴/۷	۴۵/۲	۴۶/۹	میانگین

DEA با بهره‌گیری از تکنیک برنامه‌ریزی خطی و بهینه‌سازی، جهت تعیین کارایی هر واحد استفاده و به منظور هدف‌گذاری در افزایش کارایی برای هر یک از واحدها، یک مجموعه مرجع برای واحد ناکارا تعیین و کارایی واحدهای مختلف را نسبت به مرز کارایی مقایسه می‌نماید. مدل‌های پایه‌ای تحلیل پوششی داده‌ها به دلیل عدم ایجاد رتبه‌های کامل بین واحدهای کارا امکان مقایسه واحدهای مزبور را به راحتی فراهم نمی‌آورد. زیرا در این مدل‌ها به همه واحدهای تصمیم‌گیرنده کارا امتیاز کارایی ۱ اختصاص می‌یابد، نیاز به رتبه‌بندی واحدهای کارا و حفظ میزان عدم کارایی واحدهای ناکارا اجتناب‌ناپذیر است. در ارزیابی به روش AP (اندرسون - پیترسون) واحد تحت بررسی از ارزیابی حذف می‌شود. و این باعث می‌شود عدد اختصاص یافته واحدهای کارا در مدل رتبه‌بندی کامل AP (اندرسون - پیترسون) بزرگتر مساوی ۱ شده و رتبه‌بندی بین واحدهای کارا هم صورت پذیرد.

مسئله اولیه و ثانویه مدل اندرسون-پیترسون به صورت زیر است:

مدل فوق کارا (اندرسون - پیترسون) - مدل اولیه (مضربی)

$$\text{Max } Z_k = \sum_{r=1}^s u_r y_{rk}$$

$$\sum_{i=1}^m v_i x_{ik} = 1$$

St:

$$(j = 1, 2, \dots, n), \quad j \neq k \quad \sum_{r=1}^s u_r y_{rj} - \sum_{i=1}^m v_i x_{ij} \leq 0$$

$$u_r, v_i \geq \varepsilon$$

K = واحد تحت ارزیابی

مدل فوق کارا (اندرسون - پیترسون) - مدل ثانویه (پوششی)

$$\text{Min } Y_0 = \theta - \left(\sum_{r=1}^s \varepsilon s_r^+ + \sum_{i=1}^m \varepsilon s_i^- \right)$$

St:

$$(i=1,2,\dots,m) \sum_{\substack{j=1 \\ j \neq k}}^n \lambda_j x_{rj} + s_i^- = \theta x_{ik}$$

$$(r=1,2,\dots,s) \sum_{\substack{j=1 \\ j \neq k}}^n \lambda_j x_{rj} - s_r^+ = y_{rk}$$

$$\theta \quad \text{آزاد در علامت} \quad \lambda_j, s_r^+, s_i^- \geq 0$$

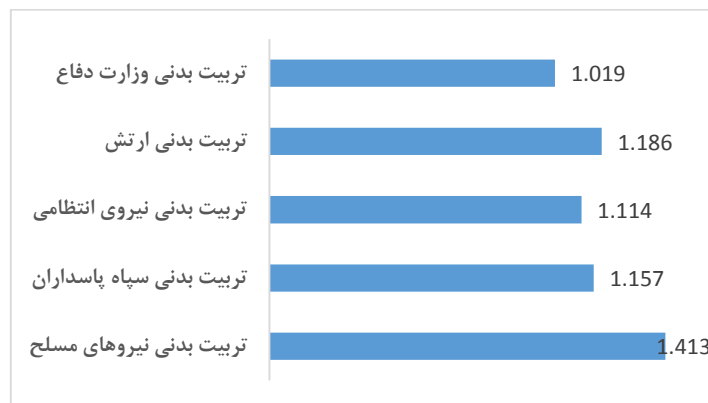
توجه شود در مدل BCC محدودیت $\sum_{j=1}^n \lambda_j = 1$ به محدودیت‌های فوق اضافه می‌شود. در این تحقیق ۵ واحد تصمیم‌گیری، با توجه به ۹ ورودی و ۴ خروجی مورد بررسی قرار گرفتند. نوع تحلیل پوششی به کاررفته در این تحقیق، اندرسون - پیترسون بر اساس مدل اولیه مضربی و با توجه به رویکرد ورودی محور می‌باشد.

کارایی

مقدار کارایی با توجه به مدل تعریف‌شده در جدول ۴ آمده است.

کارایی	واحد
۱/۴۱۳	تربیت‌بدنی نیروهای مسلح
۱/۱۵۷	تربیت‌بدنی سپاه پاسداران
۱/۱۱۴	تربیت‌بدنی نیروی انتظامی
۱/۱۸۶	تربیت‌بدنی ارتش
۱/۰۱۹	تربیت‌بدنی وزارت دفاع

شکل زیر مقادیر کارایی را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مقادیر کارایی

با توجه به نتایج مشخص گردید که تربیت‌بدنی نیروهای مسلح با نمره کارایی ۱/۴۱۳ بهترین عملکرد در حوزه تربیت‌بدنی در مقایسه با سایر سازمان‌های موردبررسی را داشتند. به‌صورتی که نمره این سازمان در حوزه تربیت‌بدنی در شاخص‌های ۹ گانه بیشتر از سایر سازمان‌های مورد مطالعه بود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت ارزیابی عملکرد و نیاز به بررسی‌های جامع در خصوص عملکرد سازمان‌های نظامی در حوزه ورزش؛ تحقیق حاضر باهدف ارزیابی عملکرد نهادها و سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با استفاده از رویکرد ترکیبی EFQM-DEA طراحی و اجرا گردید. با توجه به نتایج مشخص گردید که تربیت‌بدنی نیروهای مسلح با نمره کارایی ۱/۴۱۳ بهترین عملکرد در حوزه تربیت‌بدنی در مقایسه با سایر سازمان‌های موردبررسی را داشتند. به‌صورتی که نمره این سازمان در حوزه تربیت‌بدنی در شاخص‌های ۹ گانه بیشتر از سایر سازمان‌های مورد مطالعه بود.

تحقیقات اندکی به بررسی و تحلیل سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح پرداخته‌اند. شعبانی (۲۰۱۷) اشاره داشتند که وضعیت ورزش قهرمانی نیروهای مسلح در راهبرد محافظه‌کارانه (ثبات) و ورزش حرفه‌ای نیروهای مسلح در راهبرد تهاجمی (توسعه) قرار دارد. از دیدگاه وی به علت وجود رویه‌ها و برنامه‌ریزی‌های مناسب در تربیت‌بدنی نیروها مسلح؛ وضعیت ورزش مناسب‌تر از سایر سازمان‌ها می‌باشد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات شعبانی (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که وجود چارچوب مدون و مشخص در تربیت‌بدنی ستاد کل نیروهای مسلح و همچنین پویا بودن محیط سازمانی این ستاد با توجه به حضور فعال و مدون در مسابقات نظامی در سطح ملی و بین‌المللی؛ سبب گردیده است تا زیرساخت‌های ورزشی در این ستاد از منظر فنی و سیاست‌گذاری به‌صورت مشخص و مدون‌تری ایجاد گردد. این مسئله سبب گردیده است تا در تحقیق حاضر نمره این سازمان در حوزه تربیت‌بدنی در شاخص‌های ۹ گانه بیشتر از سایر سازمان‌های مورد مطالعه باشد.

مطابق با امتیازهای کسب شده مشخص گردید که سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح در دو بخش فرایندها و نتایج کارکنان کمترین امتیازها را دارا بودند و این سازمان‌ها در این بخش مشکلات عمده‌ای را داشتند. شربت زاده و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود اشاره داشتند که عدم توجه به کارکنان و همچنین توجه به فرایندها از جمله نقاط ضعف سازمان تربیت‌بدنی ارتش می‌باشد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهش شربت زاده و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد عدم توجه به فرایندهای علمی و سازمانی مطلوب در سازمان‌های نظامی به علت ماهیت نظامی بودن آن سبب گردیده است تا امروزه پویایی لازم در فرایندهای مربوط به متولیان ورزش در نیروهای مسلح وجود نداشته باشد. این مساله به عنوان یک خلا به شدت درک می‌گردد و به عنوان یکی از نیازهای روز و مهم سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح درک می‌گردد. همچنین عدم توجه به نیازهای کارکنان در این سازمان‌ها و عدم پاسخگویی به کیفیت زندگی کاری آنان سبب گردیده است تا فرایندها و نتایج کارکنان دارای امتیازهای پایینی به نسبت دیگر بخش‌ها داشته باشند.

یکی از بخش‌هایی که تمامی سازمان‌های مورد بررسی دارای امتیاز مطلوب بودند؛ خطمشی و راهبردها بود. به‌صورتی که در این بین سازمان تربیت‌بدنی ارتش بهترین وضعیت را داشت. این در حالی است که در پژوهش شربت زاده و همکاران (۲۰۲۰) این مساله به عنوان یک نقطه ضعف مشخص گردیده بود. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات شربت زاده و همکاران (۲۰۲۰) ناهمسو می‌باشد. به نظر می‌رسد با توجه به انجام پژوهش شربت‌زاده و همکاران (۲۰۲۰) در چندین سال قبل و وجود تغییراتی در سیستم مدیریتی و برنامه‌ریزی این سازمان و شکل‌گیری اهداف و برنامه‌های جامع سبب گردیده است تا امروزه سازمان تربیت‌بدنی ارتش از خطمشی و راهبردهای مهمی در حوزه ورزش برخوردار باشد و این مساله سبب شکل‌گیری این ناهمسوئی شده است. منوچهری و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود مشخص نمودند که اهداف و خطمشی‌های مناسبی در ورزش نیروهای مسلح شکل

گرفته است. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهش‌های منوچهری و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد اهمیت راهبردها و خطمشی‌ها در هر سازمانی و درک آن توسط مدیران فعلی سازمان‌ها سبب گردیده است تا در سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح نیز به مانند دیگر سازمان‌ها تلاش‌های جدی جهت شکل‌گیری خطمشی‌ها و راهبردهایی ایجاد شده است.

با توجه به بررسی‌های انجام شده مشخص گردید که توجه جدی به فرایندها و نتایج کارکنان و در نتیجه ایجاد پویایی لازم در سازمان‌های تربیت‌بدنی نیروهای مسلح درک می‌گردد. به صورتی که با توجه به پویا بودن محیط‌های ورزشی؛ این پویایی در بدنه این سازمان‌ها با توجه به اصل حفاظت از اطلاعات و منابع کلیدی سازمان‌های نظامی انجام گردد. با توجه نتایج تحقیق حاضر، مبنی بر پایین بودن میزان امتیاز شاخص فرایندها در هر ۵ سازمان موردبررسی؛ پیشنهاد می‌گردد تا سازمان‌ها و نهادهای تربیت‌بدنی نیروهای مسلح؛ با شناسایی ذینفعان اولیه و ثانویه خود؛ شرایطی جهت پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های آنان را فراهم نمایند. بدین منظور سازمان‌های فوق می‌توانند با نیازسنجی؛ شرایطی جهت پیشبرد اهداف ورزشی در میان ذینفعان خود ایجاد نمایند. همچنین با پویاسازی محیط‌های سازمانی خود با توجه به ماهیت ورزش می‌توان در چارچوب حفظ امنیت سازمان‌های نظامی؛ شرایطی جهت انعطاف‌پذیری بیشتر ورزش در این سازمان‌ها را فراهم نمود.

همچنین با توجه نتایج تحقیق حاضر، مبنی بر پایین بودن میزان امتیاز شاخص کارکنان در هر ۵ سازمان موردبررسی؛ پیشنهاد می‌گردد تا سازمان‌ها و نهادهای تربیت‌بدنی نیروهای مسلح؛ با پاسخ به نیازهای کارکنان خود در حوزه ورزش و شناسایی خواسته و علائق آنان و برنامه‌ریزی‌های ورزشی در جهت پاسخ به علائق و نیازهای آنان؛ شرایطی جهت پیشبرد اهداف ورزشی در میان کارکنان داشته باشند. به صورتی که برگزاری جشنواره‌های ورزشی ویژه کارکنان و خانواده‌های آنان در چارچوب نیازهای ورزشی آنان می‌تواند به عنوان یک مساله مهم اجرایی گردد. هرچند در این خصوص می‌بایستی با پیاده‌سازی اصل نیازسنجی؛ به تدارک مناسب‌ترین فعالیت‌های ورزشی در این خصوص اقدام نمود. با توجه نتایج تحقیق حاضر، مبنی بر پایین بودن میزان امتیاز شاخص عملکرد کلیدی در هر ۵ سازمان موردبررسی؛ پیشنهاد می‌گردد تا سازمان‌ها و نهادهای تربیت‌بدنی نیروهای مسلح؛ ضمن شناخت فعالیت‌های مهم و اساسی در حوزه ورزش و تمرکز بر فعالیت‌های کلیدی و اصلی؛ شرایطی جهت بهبود وضعیت عملکرد کلیدی را فراهم نمود. بدین منظور می‌توان ضمن اولویت‌بندی ورزش در این سازمان‌ها و مشخص نمودن اولویت‌های آنان با توجه به ابعاد ورزش (حرفه‌ای، قهرمانی، همگانی و تربیتی) شرایطی جهت پیاده‌سازی این اولویت را فراهم نمود.

تقدیر و تشکر

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از همه افرادی که در این پژوهش ما را یاری رساندند؛ سپاسگزاری نمایند.

References

- [Abed, S. Davoodi, A. Sorani, R. \(2020\). Evaluating the performance of faculty members in universities. Journal of New Research Approaches in Management and Accounting. 39 \(3\): 100-109. \(In Persian\)](#)
- [Bell, B., & Daniels, J. \(2018\). Sport development in challenging times: leverage of sport events for legacy in disadvantaged communities. Managing Sport and Leisure, 23\(4-6\), 369-390.](#)
- [Dwivedi, R., Prasad, K., Mandal, N., Singh, S., Vardhan, M., & Pamucar, D. \(2021\). Performance evaluation of an insurance company using an integrated Balanced Scorecard \(BSC\) and Best-Worst Method \(BWM\). Decision Making: Applications in Management and Engineering, 4\(1\), 33-50.](#)
- [Eesa Zadeh, H. \(2021\). Investigating the effective factors on the development of championship sports of the Revolutionary Guards personnel with a data-based approach, Sports science and combat power, 2 \(3\), 19-33\(in Persian\)](#)
- [Fathi, F; Ghobadi, A; Nori, M. \(2022\). Analysis of the performance of the sports convoy of the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran in the world military sports competitions \(SISM\) with other countries, Two](#)

- [Quarterly Journal of Knowledge Management in Sport, 2 \(2\), 1-9. \(In Persian\)](#)
- [Giulianotti, R., & Armstrong, G. \(2011\). Sport, the Military and Peacemaking: history and possibilities. Third World Quarterly, 2011. 32\(3\), 379-394.](#)
- [Homaypour, H., Monvarian, A., & Gholipour, R. \(20210\). Designing a Performance Evaluation Model for Mobile Telecommunication Company of Iran with a Knowledge-Based Organization Approach. Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge .4\(12\), 155-195. \(In Persian\)](#)
- [Khatami, S. \(2015\). Review and ranking of Bank Melli performance evaluation indicators using the balanced scorecard model and fuzzy AHP with emphasis on financial indicators. Monthly of Management and Accounting Research, 2015. 14, 43-65. \(In Persian\)](#)
- [Liang, J., & Zhang, W. \(2020\). Smart Performance Evaluation Mechanism of Organization Members Integration of Data Management Perspective and Practice. In 2021 5th International Conference on Intelligent Computing and Control Systems \(ICICCS\). 1107-1110. IEEE.](#)
- [Manochehri, J; Baran Cheshmeh, M; Manochehri, M. \(2018\). Meta-analysis of the sport development strategy of the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran, Quarterly Journal of Defense Strategy, 17 \(3\), 123-150. \(In Persian\)](#)
- [Modak, M., Pathak, K., & Ghosh, K. K. \(2017\). Performance evaluation of outsourcing decision using a BSC and Fuzzy AHP approach: A case of the Indian coal mining organization. Resources Policy .52, 181-191.](#)
- [Movahedmanesh, V. \(2015\). Provide a framework for evaluating the performance of managers using fuzzy TOPSIS and fuzzy data envelopment analysis \(Case study: Abad Consulting Engineers Co.\). Master Thesis, Department of Management, University of Guilan, University Campus. \(In Persian\)](#)
- [Navkhasi, J; SharbarZadeh, R; Foladi, J; Nori, A. \(2020\). Future Human resources development research of the Physical Education Organization of the Army of the Islamic Republic of Iran with a structural analysis approach, Sports science and combat power, 2 \(3\), 1-17. \(In Persian\)](#)
- [Sahebkarani, M, Ramezani Nejad, R, Shundi, N, Sadeghi, M, Rihani, M. \(2016\). Performance evaluation indicators of Iranian female volleyball coaches. Journal of Physiology and Management Research in Sport.8 \(1\): 104-89. \(In Persian\)](#)
- [Shabani, A. \(2017\). Study of environmental analysis of championship sports and professions of the armed forces of the country, Military Management Quarterly, 17, 93-114. \(In Persian\)](#)
- [Sharbat Zadeh, R; Foladi, J; Arab Zadeh, S; Nori, A. \(2019\). Designing a Strategic Management Model for the Physical Education Organization of the Army of the Islamic Republic of Iran, Sports science and combat power, 1 \(2\), 11-24. \(In Persian\)](#)
- [Subedi, M., & Farazmand, A. \(2020\). Economic value added \(EVA\) for performance evaluation of public organizations. Public Organization Review. 20\(4\), 613-630.](#)
- [Verma, V., Jain, J. K., & Agrawal, R. \(2021\). Sustainability Assessment of Organization Performance: A Review and Case Study. Operations Management and Systems Engineering. 205-219.](#)