MEJDS. 2021; 11:139.

Published online 2021 Nov. **Original Article**

Predicting the Organizational Performance of the Employees of the Sports Federation for the Disabled Based on Psychological Resilience and Innovation

Soltanizadeh A[1], *Nikaeen Z[1], Haji Anzahaei Z[1], Manouchehri J[1]

Author Address
1. Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
***Corresponding author's email:** z-nikaeen-soprt@iiau.ac.ir

Received: 2021 Jul 22; **Accepted:** 2021 Sep 9

Abstract

Background & Objectives: In recent years, one of the main steps taken to improve the quality of life, the participation of the disabled and veterans in social activities and prevent their isolation in society. This measure aimed to increase their participation in sports competitions. Considering that the Sports Federation for the Disabled and Veterans is in charge of the sports of this population, to provide better services to the disabled and veterans, it seems essential to understand the factors that affect the performance of the employees of this organization. Considering the close relationship between the federation employees in managing the disabled and veterans, and the transfer of their moods and spirits to them, as well as the optimal performance of their organizational activities. In line with macro goals, nationally, it seems necessary to study effective characteristics. Study on the performance of the staff of the Federation of Disabled and Veterans, as a study gap, to identify interfering factors in the performance of the staff of this organization. The present study aimed to predict the organizational performance of the staff of the Federation of Sports for the Disabled and Veterans based on psychological resilience and innovation.

Methods: This was a descriptive correlational study. The statistical population of this study was all employees of the Sports Federation for the Disabled. Of them, 54 subjects were selected by the convenience sampling method. The Connor and Davidsonine Resilience Questionnaire was used to measure participants' resilience. Akbarzadeh obtained 91% reliability of this questionnaire through Cronbach's alpha coefficient method. Moreover, its validity was reported by correlation of each item with the total score of the categories between 41 and 0.64. Chupani and asociates (2012). The Organizational Innovation Questionnaire was used to examine the variable of organizational innovation tendency. Chupani et al. reported a test reliability coefficient of 0.7 per factor and the whole questionnaire. They also confirmed the validity of the questionnaire through construct validity and convergent validity approaches. Lopez-Nicholas (2011) questionnaire was used to measure organizational performance. The reliability of this questionnaire was obtained by Vazifehdust et al. (2014) using Cronbach's alpha coefficient method of 0.936. Furthermore, the relevant professors confirmed the face validity of the questionnaire. The obtained data were analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple linear regression at the significance level of 0.05 in SPSS.

Results: The current study findings suggested that more than 60% of the research participants were male, the most common work experience was related to the classes 6-10 years, and over 20 years and more than 42% of the participants had a master's degree. Kolmogorov-Smirnov test was used to evaluate the normality of the distribution of variables. The relevant results indicated that the distribution of variables was normal. The collected results signified a positive and significant correlation between innovation with organizational performance (r=0.79, p=0.001) and resilience and organizational performance (r=0.74, p<0.001). Innovation and resilience could also directly predict organizational performance (ADJ.R^2=0.76).

Conclusion: According to the obtained results, with the increase of psychological resilience and innovation, the performance of employees in providing services to veterans and the disabled increases.

Keywords: Psychological resilience, Organizational performance, Innovation, Veterans, Disabled.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-17]

Copyright © 2016, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۴۰۰؛ (۱۱):۱۳۹.

انتشار برخط آبان ۱۴۰۰ مقاله پژوهشی اصیل

پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان فدراسیون ورزش معلولین و جانبازان براساس تاب‌آوری روان‌شناختی و نوآوری

آزاده سلطانی‌زاده[۱]، *زینت نیک‌آیین[۱]، زهرا حاجی انزهایی[۱]، جاسم منوچهری[۱]

توضیحات نویسندگان

۱. گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

***رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول:** z-nikaeen-soprt@iiau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۳مرداد۱۴۰۰؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۸ شهریور۱۴۰۰

چکیده

زمینه و هدف: در راستای خدمات‌رسانی بهتر به معلولین و جانبازان، درک عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان فدراسیون ورزش معلولان و جانبازان، مهم به‌نظر می‌رسد؛ بنابراین هدف از تحقیق حاضر پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان فدراسیون ورزش معلولین و جانبازان براساس تاب‌آوری روان‌شناختی و نوآوری بود.

روش‌بررسی: روش تحقیق از نوع همبستگی بود. جامعهٔ آماری پژوهش را تمامی کارکنان فدراسیون ورزش معلولان و جانبازان تشکیل دادند که از بین آن‌ها تعداد ۵۴ نفر به‌صورت نمونهٔ دردسترس انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری شامل پرسشنامهٔ تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، پرسشنامهٔ نوآوری سازمانی چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) و پرسشنامهٔ عملکرد سازمان لوپز_نیکولاس (۲۰۱۱) بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه در سطح خطای نوع اول ۰/۰۵ با نرم‌افزار SPSS نسخهٔ ۱۹ بررسی شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، همبستگی مثبت و معناداری بین نوآوری با عملکرد سازمانی ($p<$۰/۰۰۱ و r=۰/۷۹) و تاب‌آوری با عملکرد سازمانی ($p<$۰/۰۰۱ و r= ۰/۷۴) وجود دارد. همچنین نوآوری و تاب‌آوری توانستند به‌طور مستقیم عملکرد سازمانی را پیش‌بینی کنند ($ADJ.R^2$=۰/۷۶).

نتیجه‌گیری: باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده، با افزایش تاب‌آوری روان‌شناختی و نوآوری، عملکرد کارکنان در خدمات‌رسانی به جانبازان و معلولان افزایش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: تاب‌آوری روان‌شناختی، عملکرد سازمانی، نوآوری، جانبازان، معلولان.

حق انتشار محفوظ است © ۱۳۹۵، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار_غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-17]

۱ مقدمه

معلولیت عبارت است از محرومیت و وضعیت نامناسب فرد که پیامد نقص و ناتوانی محسوب می‌شود. معلولیت مانع از انجام نقشی است که برای فرد در نظر گرفته می‌شود و به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی و واقعیتی انکارناپذیر، همواره در جوامع وجود دارد (۱). جانبازان و معلولان گاهی به‌دلیل دیدگاه‌های منفی جامعه، قرارنگرفتن در جایگاه مناسب اجتماعی و نقص عضو، منزوی می‌شوند و تمایلی به شرکت در فعالیت‌های اجتماعی ندارند (۲).

به‌علت شناخت‌نداشتن جامعه از معلولیت و فرد دارای معلولیت و به‌دنبال برخوردهای نادرست، این افراد خود را محکوم به ناتوانی و وابستگی می‌بینند. همین مسئله تأثیر عمیقی بر وضعیت روحی–روانی و روابط خانوادگی و اجتماعی آن‌ها می‌گذارد. به همین دلیل به‌نظر می‌رسد احتمال دچارشدن به انزوا، مشکلات روانی و افسردگی در افراد معلول درمقایسه با سایر افراد، بیشتر است (۳). این اختلالات روان‌شناختی[1] در بین جانبازان به‌علت تجربهٔ جراحت‌ها و اختلالات جسمانی و روانی ناشی‌از استرس‌های جنگ، بیشتر مشاهده می‌شود (۴).

در سال‌های اخیر از گام‌های بسیار مهم برداشته‌شده در زمینهٔ ارتقای کیفیت زندگی، مشارکت‌دادن معلولان و جانبازان در فعالیت‌های اجتماعی و جلوگیری از انزوای آنان در جامعه، افزایش مشارکت آن‌ها در ورزش و عرصهٔ رقابت‌های ورزشی بوده است (۴).

برای افراد دارای معلولیت انجام فعالیت‌های ورزشی اهمیت ویژه‌ای دارد و علاوه‌بر اینکه وسیله‌ای درمانی و تفریحی برای این افراد است، به‌عنوان عاملی به‌منظور تکامل نارسایی‌های جسمانی و روانی آنان نیز مدنظر قرار می‌گیرد. مشارکت در ورزش، بهبود تعاملات و مشارکت اجتماعی[2]، ارتباطات فردی، ایجاد تفکر مثبت و در کل بهبود سلامت روانی جانبازان و معلولان را به‌همراه دارد (۵). فدراسیون ورزش معلولان و جانبازان متولی ورزش، رشد و تعمیم آن در بین معلولان و جانبازان است که به‌واسطهٔ آن فرصت‌ها و موقعیت‌ها، سیستم‌ها و ساختارهای مناسب و ثمربخش فراهم می‌شود تا افراد بتوانند در حوزه‌های ورزشی شرکت کنند و اجرای فعالیت‌های ورزشی را تا سطوح مدنظر و مطلوب خود بهبود بخشند (۶). کارکنان این سازمان متعهد به توسعه و گسترش ورزش، جذب ورزشکاران، سازماندهی و برقراری جلسات تمرین، تهیهٔ تجهیزات و اماکن، بودجه و همهٔ امکانات لازم در رشته‌های مختلف ورزشی و ایجاد انگیزه برای جذب آحاد جانبازان و معلولان به ورزش، بدون درنظرگرفتن میزان و نوع معلولیت آنان هستند (۳).

در راستای خدمات‌رسانی بهتر به معلولان و جانبازان، درک عواملی که بر عملکرد کارکنان این سازمان تأثیر دارد، مهم به‌نظر می‌رسد. باتوجه به ارتباط تنگاتنگ کارکنان فدراسیون در برخورد با معلولان و جانبازان و انتقال حالات و روحیات خود به آن‌ها، همچنین انجام بهینهٔ فعالیت‌های سازمانی خود، در راستای اهداف کلان و در گسترهٔ ملی، به‌نظر می‌رسد باید در زمینهٔ مطالعهٔ عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان فدراسیون معلولان و جانبازان، به‌عنوان خلأ مطالعاتی، پژوهش‌هایی انجام گیرد تا عوامل مداخله‌گر در عملکرد کارکنان این سازمان مشخص شود (۲).

عملکرد شغلی[3] را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به‌تفکیک افراد فعال در آن بخش ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (۷). فدراسیون‌های ورزشی ازجمله فدراسیون ورزش معلولان و جانبازان از نهادهای بسیار مهم اجتماعی–فرهنگی و نیز متولی ورزش، برای کسب جایگاه رقابتی در عرصهٔ ملی و بین‌المللی و افزایش سهم ورزش در توسعهٔ شاخص‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و بهداشتی در بین جامعهٔ معلولان و جانبازان کشور است؛ ازاین‌رو چگونگی عملکرد کارکنان همواره بسیار اهمیت دارد و لازم است این سازمان در زمرهٔ سازمان‌های متعالی از این حیث حرکت کند (۸). نیازهای ویژهٔ معلولان و جانبازان، شرایط روحی و روانی و محدودیت‌های متعدد آنان، از یک‌سو و منابع درآمد کم، معضل مالی در فدراسیون و هزینه‌های فراوان از سوی دیگر، منجربه ایجاد فشار و استرس کاری در کارکنان فدراسیون معلولان و جانبازان می‌شود (۳،۹).

نیازهای ویژهٔ معلولان و جانبازان، شرایط روحی و روانی و محدودیت‌های متعدد آنان از یک‌سو و حقوق و مزایا و منابع درآمد کم، ساعات کاری زیاد و هزینهٔ فراوان از سوی دیگر باعث می‌شود کارکنان فدراسیون فشار و استرس کاری فراوانی را تجربه کنند. کارکنان این سازمان، در مواجهه با معلولان، دارای موقعیت کاری ویژه و پرفشاری هستند و باتوجه به ارتباط نزدیک آن‌ها با معلولان بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد و خدمات‌رسانی آن‌ها، ضروری به‌نظر می‌رسد؛ لذا برای ارتقای سلامت روان‌شناختی کارکنان علاوه‌بر عوامل خطرساز سلامت روان ناشی‌از فشار و استرس کاری، توجه به عوامل محافظتی که تأثیرگذاری عوامل خطرساز را کاهش می‌دهند یا حداقل پیامدهای آن را تعدیل می‌کنند، بسیار مهم است. باتوجه به ادبیات پژوهش، تاب‌آوری[4]، عامل محافظتی و فرآیند سازگاری مثبت در مقابله با فشار و سختی‌ها است و عنصری مثبت و مهم در زمینهٔ سلامت روان به‌شمار می‌رود (۱۰). تاب‌آوری به‌عنوان توانایی غلبه بر مشکلات، فرد و سازمان را قادر می‌سازد که از شرایط سخت و آسیب‌زا به‌شکلی بهنجار عبور کند و حتی از آن به‌منزلهٔ پایه‌ای برای موفقیت‌های آتی بهره برد و پایداری و سازگاری سازمان را ارتقا دهد. تاب‌آوری نه‌تنها برای مقابله با مشکلات به سازمان کمک می‌کند بلکه باعث پیشرفت آن می‌شود (۱۱). به‌عقیدهٔ اینزلیچ و همکاران، افراد دارای تاب‌آوری و سرسختی زیاد، قادر هستند بر انواع اثرات ناگوار خستگی‌های جسمانی، روان‌شناختی و احساسی ناشی‌از کار، غلبه کرده و سلامت روان خود را حفظ کنند (۱۲). پژوهش قادری و همکاران با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری براساس ویژگی‌های شخصیتی نشان داد که بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی کارکنان همبستگی مثبت معناداری وجود

[1]. psychological Disorder
[2]. social participation
[3]. Job Performance
[4]. Resiliency

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-17]

دارد (۱۳). نتایج تحقیق رستگار و همکاران مشخص کرد، تاب‌آوری دارای تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی است (۱۴).
از دیگر عوامل مطرح در بحث عملکرد سازمانی، نوآوری است. نوآوری[1] معرفی و کاربرد آگاهانهٔ ایده‌ها برای طراحی و ارائهٔ محصولات یا خدمات است که منجربه بهبود خدمات‌رسانی، کاهش هزینه یا ایجاد درآمدهای جدید برای یک سازمان می‌شود (۱۵).
موانع ساختاری و محدودیت دسترسی، ازجمله وجودنداشتن سرمایه‌گذاری لازم در توسعهٔ اماکن ورزشی برای معلولان و جانبازان و نداشتن مربی متخصص جزو موانع مهم‌تر است که مشارکت در ورزش را در افراد معلول تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (۱۶). فدراسیون باید با استفاده از نوآوری و مدیریت بازاریابی، درآمدهای غیردولتی بیشتری را کسب کند و تراز مالی مناسبی را دربرابر هزینه‌ها داشته باشد و از این طریق موجب بهبود امکانات، زیرساخت‌های لازم، عملکرد و به‌دنبال آن توسعهٔ بیشتر ورزش در بین معلولان و جانبازان شود (۱۷). نوآوری سبب کاهش ریسک در محیط‌هایی با اطمینان کم می‌شود و به همین دلیل می‌تواند سرمایه‌گذاران بیشتری را در کنار هم قرار دهد و نوعی همکاری رقابتی بین آن‌ها به‌وجود آورد (۱۸)؛ لذا بهبود سطح درآمدهای فدراسیون، ارائهٔ امکانات بهتر و بیشتر به معلولان را در پی خواهد داشت.
توان و همکاران در بررسی اثر نوآوری بر عملکرد شرکت‌ها در ویتنام دریافتند، نوآوری سازمانی تأثیر درخورتوجهی بر عملکرد شرکت دارد (۱۹). نتایج تحقیق مگات[2] و همکاران با هدف ارتباط بین نوآوری و عملکرد سازمانی در صنعت کشور مالزی نشان داد، به‌طور اساسی نوآوری نقش مثبتی در صنعت دارد. در سال‌های اخیر، نوآوری به‌عنوان یکی از الزامات و عوامل مؤثر در ایجاد مزیت رقابتی و بهبود کیفیت خدمات مطرح می‌شود (۲۰). درواقع نوآوری و لزوم پرداختن به آن از دیدگاه سازمانی ضروری است. لافورت اذعان دارد که نوآوری جزو پارامترهای کلیدی‌تری است که باید توسط سازمان‌ها پیگیری شود؛ بنابراین انجام پژوهش‌هایی درخصوص توسعهٔ نوآوری در سازمان‌ها، از اهمیت زیادی برخوردار است؛ چراکه سازمان‌هایی با کارمندان نوآور، بهتر و سریع‌تر می‌توانند به چالش‌های محیطی پاسخ دهند و خود را با آن منطبق سازند (۲۱).
فدراسیون‌های ورزشی یکی از اهداف عملیاتی خود را اجرای برنامه و سیاست‌هایی برای افزایش و بهبود عملکرد خود قرار داده‌اند و این امر را از چالش‌های پیش روی خود در راستای کسب و افزایش سودهای بلندمدت می‌دانند (۲۱). مخاطبان فدراسیون ورزش معلولان و جانبازان گروه‌های خاصی از افراد با شرایط ویژهٔ جسمانی و روانی هستند؛ ازاین‌رو بررسی عواملی که باعث بهبود عملکرد کارکنان این فدراسیون و به‌دنبال آن خدمات‌رسانی بهتر به معلولان و جانبازان می‌شود، ضرورت و اهمیت انجام پژوهش‌هایی از این دست را دوچندان می‌کند. باتوجه به اهمیت و تأثیر فراوان تاب‌آوری روان‌شناختی به‌منزلهٔ عامل محافظتی در مقابله با فشار و سختی‌ها (اصلی آزاد) و نقش نوآوری در موفقیت و پیشبرد اهداف سازمان‌ها (۱۷) و شرایط کاری ویژهٔ کارکنان این فدراسیون، در مرور مطالعات و تحقیقات انجام‌شده، محقق پژوهشی نیافت که به بررسی نقش این عوامل بر عملکرد کارکنان فدراسیون معلولان و جانبازان بپردازد؛ بنابراین مطالعهٔ حاضر با هدف پیش‌بینی رابطهٔ تاب‌آوری روان‌شناختی و نوآوری با عملکرد سازمانی کارکنان فدراسیون ورزش معلولان و جانبازان صورت گرفت.

۲ روش‌بررسی

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعهٔ آماری پژوهش را تمامی کارکنان فدراسیون ورزش معلولان و جانبازان تشکیل دادند که تعداد آن‌ها تقریباً شصت نفر بود. به‌علت محدودبودن تعداد اعضای جامعه، روش نمونه‌گیری به‌صورت کل‌شمار انجام شد. از این تعداد ۵۴ نفر تمایل به همکاری داشتند. معیارهای ورود به پژوهش عبارت بود از: کارمند رسمی یا پیمانی فدراسیون ورزش معلولان و جانبازان؛ داشتن حداقل یک سال سابقهٔ کاری. معیارهای خروج از تحقیق شامل ناقص تکمیل‌شدن پرسشنامه‌ها و نداشتن دقت کافی در تکمیل پرسشنامه‌ها بود. ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر به‌شرح ذیل بود: تمامی شرکت‌کنندگان به‌طور شفاهی اطلاعاتی دربارهٔ پژوهش دریافت کرده و در صورت تمایل مشارکت کردند؛ این اطمینان به آزمودنی‌ها داده شد که تمامی اطلاعات آنان محرمانه خواهد ماند. برای جمع‌آوری داده‌ها ابزارهای ذیل در این مطالعه به‌کار رفت.
ـ پرسشنامهٔ تاب‌آوری کانر و دیویدسون[3] (۲۰۰۳): این پرسشنامه در سال ۲۰۰۳ توسط کانر و دیویدسون ساخته شد. این مقیاس توانایی سازگاری با تنش و مدیریت موقعیت آسیب‌زا را اندازه می‌گیرد و دارای ۲۵ آیتم است. هر کدام از آیتم‌ها در پنج رتبه از کاملاً غلط (نمرهٔ ۱) تا کاملاً صحیح (نمرهٔ ۵) رتبه‌بندی می‌شود. دامنهٔ امتیازات نیز از ۲۵تا۱۲۵ است. نمرات بیشتر نشان‌دهندهٔ تاب‌آوری بیشتر و نمرات کمتر نشان‌دهندهٔ تاب‌آوری ضعیف‌تر است. کانر و دیویدسون پایایی پرسشنامه را ازطریق آلفای کرونباخ ۸۹درصد به‌دست آوردند و روایی آن را به‌روش همبستگی هر گویه با نمرهٔ کل مقوله‌ها بین ۰/۳۰تا۰/۷۰ گزارش کردند (۲۲). اکبرزاده پایایی پرسشنامه را ازطریق آلفای کرونباخ ۹۱درصد به‌دست آورد و روایی آن به‌روش همبستگی هر گویه با نمرهٔ کل مقوله‌ها بین ۰/۴۱تا۰/۶۴ بود (۲۳).
ـ پرسشنامهٔ گرایش به نوآوری سازمانی چوپانی و همکاران (۱۳۹۱): برای بررسی متغیر گرایش به نوآوری سازمانی از پرسشنامهٔ چوپانی و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه هفده سؤال دارد که برمبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) دسته‌بندی شده است. نمرات بیشتر نشان‌دهندهٔ تاب‌آوری بیشتر و نمرات کمتر نشان‌دهندهٔ تاب‌آوری ضعیف‌تر است. چوپانی و همکاران ضریب پایایی آزمون را برای تک‌تک عوامل و کل پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ به‌دست آوردند. همچنین آن‌ها ازطریق روایی سازه و روایی همگرا روایی پرسشنامه را تأیید کردند (۲۴).
ـ پرسشنامهٔ عملکرد سازمانی لوپز ـ نیکولاس[4] (۲۰۱۱): به‌منظور سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامهٔ لوپز ـ نیکولاس (۲۰۱۱)

[1]. Innovation
[2]. Megat
[3]. Connor ,Davidson
[4]. Lopez-Nicholas Organizational Performance Questionnaire

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-17]

استفاده شد (۲۵). این پرسشنامه ده سؤال دارد که برمبنای طیف هفت‌ارزشی لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷) دسته‌بندی شده است. نمرات بیشتر نشان‌دهندهٔ عملکرد سازمانی بهتر و نمرات کمتر نشان‌دهندهٔ عملکرد سازمانی ضعیف‌تر است. پایایی آن توسط وظیفه‌دوست و همکاران با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به‌دست آمد و روایی صوری و اعتبار محتوایی پرسشنامه توسط اساتید مربوط به تأیید رسید (۲۶).

داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی) و آمار استنباطی تجزیه‌وتحلیل شد. ابتدا هم‌خطی‌بودن متغیرهای مستقل و وابسته توسط عامل تورم واریانس و تولرانس، نرمال‌بودن توزیع مقادیر خطا به‌وسیلهٔ رسم نمودار، استقلال مقادیر خطاها با آزمون دوربین واتسون و نرمال‌بودن توزیع متغیرها با آزمون کولموگروف‌اسمیرنف بررسی شد. باتوجه به برقراری پیش‌فرض‌ها، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه در سطح خطای نوع اول ۰/۰۵ و نرم‌افزار SPSS نسخهٔ ۱۹ به‌کار رفت.

۳ یافته‌ها

فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جنسیت، سابقهٔ کاری و تحصیلات شرکت‌کننده‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای جنسیت، سابقهٔ کاری و تحصیلات شرکت‌کننده‌ها

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۰	۳۷
	مرد	۳۴	۶۳
	مجموع	۵۴	۱۰۰
سابقهٔ کاری	یک تا پنج سال	۵	۹/۲
	شش تا ده سال	۱۵	۲۷/۸
	یازده تا پانزده سال	۱۳	۲۴/۱
	شانزده تا بیست سال	۶	۱۱/۱
	بیشتر از بیست سال	۱۵	۲۷/۸
	مجموع	۵۴	۱۰۰
تحصیلات	کارشناسی	۲۰	۳۷
	کارشناسی‌ارشد	۲۳	۴۲/۶
	دکتری	۱۱	۲۰/۴
	مجموع	۵۴	۱۰۰

باتوجه به جدول ۱، بیش از ۶۰درصد شرکت‌کننده‌ها مرد بودند. سابقهٔ کاری بیشتر، به‌طور مشترک مربوط به طبقات شش تا ده سال و بیشتر از بیست سال بود و بیش از ۴۲درصد شرکت‌کننده‌ها مدرک کارشناسی‌ارشد داشتند. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش به‌همراه آزمون کولموگروف‌اسمیرنف در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به‌همراه آزمون کولموگروف‌اسمیرنف

متغیر	میانگین	انحراف معیار	Z	مقدار p
نوآوری	۴۷/۹۰	۱۳/۹۷	۰/۷۹	۰/۵۵
تاب‌آوری	۷۴/۶۲	۲۰/۴۹	۰/۵۶	۰/۹۰
عملکرد	۳۸/۹۸	۱۲/۸۶	۰/۴۹	۰/۹۶

باتوجه به جدول ۲ داده‌ها دارای توزیع نرمال بود. در جدول ۳ ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرها آورده شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	نوآوری	تاب‌آوری	عملکرد سازمانی
نوآوری	۱	۰/۵۲	۰/۷۹
تاب‌آوری		۱	۰/۷۴
عملکرد سازمانی			۱

براساس جدول ۳، همبستگی مثبت و معناداری بین نوآوری و تاب‌آوری با عملکرد سازمانی وجود داشت. برای بررسی توان پیش‌بینی عملکرد

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-17]

سازمانی ازطریق نوآوری و تاب‌آوری از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه برای بررسی رابطهٔ بین نوآوری و تاب‌آوری با عملکرد سازمانی

متغیر	ضرایب غیراستاندارد برآورد	ضرایب غیراستاندارد خطای معیار	ضرایب استاندارد برآورد استانداردشده	مقدار t	مقدار p	VIF	تولرانس	دوربین واتسون
مقدار ثابت	۶/۶۴-	۳/۵۴	-	۱/۸۷-	۰/۰۶			
نوآوری	۰/۵۱	۰/۰۷	۰/۵۵	۷/۱۲	<۰/۰۰۱	۱/۳۸	۰/۷۲	۱/۶۸
تاب‌آوری	۰/۲۸	۰/۰۴	۰/۴۵	۵/۷۹	<۰/۰۰۱	۱/۳۸	۰/۷۲	
توجه:		R=۰/۸۸	R2=۰/۷۷	ADJ.R^2=۰/۷۶				

طبق اطلاعات جدول ۴، آزمون دوربین واتسون بیانگر وجودنداشتن همبستگی بین خطاها بود و عامل تورم واریانس و تولرانس مشکل‌سازنبودن هم‌خطی متغیرها را نشان داد. نوآوری (p<۰/۰۰۱، β=۰/۵۵) و تاب‌آوری (p<۰/۰۰۱، β=۰/۴۵) به‌دست آمد. همچنین میزان ADJ.R^2 برابر با ۰/۷۶ بود و حاکی‌از آن است که نوآوری و تاب‌آوری ۷۶درصد از واریانس عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند.

۴ بحث

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان فدراسیون ورزش معلولان و جانبازان براساس تاب‌آوری روان‌شناختی و نوآوری بود. نتایج نشان داد، بین تاب‌آوری روان‌شناختی با عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تاب‌آوری توانست به‌طور مستقیم عملکرد سازمانی را پیش‌بینی کند. یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعهٔ قادری و همکاران همسوست (۱۳). نتایج پژوهش آن‌ها مشخص کرد، بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی کارکنان همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. همچنین این یافته‌ها با نتایج تحقیق رستگار و همکاران همسوست که نشان دادند تاب‌آوری دارای تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی است (۱۴).

داشتن تاب‌آوری زیاد موجب می‌شود، افراد از روش‌های حل مسئلهٔ سالم برای مقابله با مشکلات استفاده کنند. این افراد زمانی که مشکلی در محیط شغلشان به‌وجود می‌آید سعی می‌کنند مقاومت نمایند و سریع تسلیم شرایط نشوند و با تدبیر و شکیبایی مشکلات را پشت سر بگذارند. درواقع برای این افراد مبارزه با مشکلات، بیشتر یک فرصت است تا یک تهدید و این امر موجب افزایش عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود (۱۴). باتوجه به اهمیت مشارکت در ورزش و حضور در عرصه‌های اجتماعی و رقابتی برای سلامت روانی و بهزیستی جانبازان و معلولان، تاب‌آوری روان‌شناختی به بهبود عملکرد و کیفیت خدمات‌رسانی کارکنان این فدراسیون کمک می‌کند. این مسئله می‌تواند در مشارکت و جذب بیشتر معلولان و جانبازان به فعالیت‌های ورزشی، نقش بسیار مهم و مثبتی داشته باشد.

افراد با سطح کم تاب‌آوری، درمقابل مشکلات شغلی بردباری کمتری دارند و این مسئله به عملکرد شغلی آن‌ها لطمه وارد می‌کند. تاب‌آوری به‌منزلهٔ یکی از متغیرهای شخصیتی تعدیل‌کننده سبب افزایش قدرت افراد در مواجهه با مسائل شغلی و حرفه‌ای می‌شود و می‌توان با استفاده از آن به‌عنوان یکی از علل درونی، سطح فرسودگی شغلی را کاهش داد که به‌دنبال آن عملکرد شغلی آن‌ها نیز بهبود می‌یابد (۲۷). ازطرفی افراد با تاب‌آوری زیاد مهارت حل مسئله را توسعه داده‌اند و دربرابر استرس و فشار ناشی‌از شرایط و محیط مقاوم‌تر هستند (۱۰). رشد روزافزون جمعیت دارای معلولیت علاقه‌مند به ورزش در کشور اعم‌از افراد مبتلا به اختلالات حرکتی، ورزشکاران دارای معلولیت در سطح آماتور، ملی یا بین‌المللی از یک‌سو و کمبود منابع مالی، هزینه‌های زیاد سازمان و کمبود فضاهای ورزشی مناسب از سوی دیگر، مسئولان و متولیان امر ورزش را با مسائل و مشکلاتی مواجه می‌کند (۸). تاب‌آوری، سازمان‌ها را قادر می‌سازد این چالش‌ها و مشکلات را در سازمان مدیریت کنند. در جریان تلاطم‌ها و پیچیدگی‌های محیطی، افراد با تاب‌آوری زیاد به حفظ و بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کنند و سازگاری و پایایی سازمان را ارتقا می‌دهند. افراد تاب‌آور در برقراری تعادل زیستی‌ـ روانی در شرایط سخت توان‌مند هستند؛ زیرا تاب‌آوری تنها پایداری دربرابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست. افراد تاب‌آور شرکت فعال و سازنده در محیط کاری خود نیز دارند که این مسئله عملکرد شغلی خوب آن‌ها را در پی خواهد داشت (۱۰).

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد، بین نوآوری با عملکرد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و نوآوری به‌طور مستقیم عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش توان و همکاران همسوست. آن‌ها دریافتند، نوآوری سازمانی تأثیر درخورتوجهی بر عملکرد شرکت‌ها دارد (۱۹).

برای رشد و تعمیم ورزش در جامعه و بهره‌گیری از مزایای آن برای بهزیستی جسمانی و روانی جانبازان و معلولان، براساس تعریف ستیرادو، باید فرصت‌ها و موقعیت‌ها، سیستم‌ها و ساختارهای مناسب و ثمربخش فراهم شود و افراد بتوانند در حوزه‌های ورزشی شرکت کنند و مهارت‌های خود را تا سطح مطلوب بهبود و ارتقا بخشند (۶). به‌نظر می‌رسد این مهم زمانی محقق شود که فدراسیون به‌عنوان متولی امر ورزش در کشور با مدیریت اصولی و صحیح و ایده‌ها و روش‌های نوآورانه بتواند موانع را برطرف کند؛ همچنین همهٔ زیرساخت‌های لازم برای مشارکت ورزشی را فراهم آورد تا انگیزهٔ لازم برای مشارکت در فعالیت‌های ورزشی در جانبازان و معلولان ایجاد یا تقویت شود. نوآوری، چه به‌صورت مستقیم یعنی پیاده‌کردن ایده‌های نو در زمینه‌های اداری، فنی و تخصصی توسط کارکنان و چه به‌صورت غیرمستقیم یعنی استقبال و حمایت از نوآوری‌ها در فضای سازمان، فضایی به‌وجود می‌آورد که در آن روحیهٔ انجام کارهای یکنواخت و تکراری رفته‌رفته به

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-17]

رفتار نوآورانه تبدیل می‌شود. این امر می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان را به‌همراه داشته باشد (۲۸). جایگزین‌شدن کارهای یکنواخت و تکراری با ایده‌ها و رفتارهای نوآورانه، انگیزه برای مشارکت ورزشی افراد را افزایش می‌دهد.

نوآوری شرایطی را فراهم می‌آورد تا روش‌ها و فرآیند انجام امور بهبود یابد و همین مسئله به بهبود عملکرد کارکنان منجر می‌شود. اساساً نوآوری، فرآیندی دانش‌محور است و محصول و نتیجهٔ توانایی‌های تفکر، دانش و سرمایه‌های فکری فرد است. فدراسیون‌های ورزشی به‌دلیل قرارداشتن در محیط‌هایی پرتنش و رقابتی نیازمند به‌دست‌آوردن مزیت رقابتی برای غلبه بر این محیط هستند؛ لذا نوآوری می‌تواند بقای سازمان را ازطریق دسترسی به ایده‌های نو تضمین کند و عملکرد آن را بهبود بخشد (۱۷). فدراسیون‌های ورزش معلولان و جانبازان وظیفهٔ گسترش و توسعهٔ کمّی و کیفی رشتهٔ ورزشی، تقویت و توسعهٔ حضور موفق در عرصه‌های بین‌المللی و ترغیب معلولان و جانبازان جامعه به‌منظور افزایش توان‌مندی و تندرستی و درنهایت تسهیل مشارکت با بخش‌های دیگر دولتی و خصوصی را دارند. داشتن نوآوری و نگرش و تفکر خلاق می‌تواند فرصت‌های جدیدی را ایجاد کند تا به اثربخشی بیشتر، سودآوری و نیل به اهداف سازمان و درنتیجه بهبود عملکرد و خدمات‌رسانی به جانبازان و معلولان منجر شود.

۵ نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، با افزایش تاب‌آوری روان‌شناختی و نوآوری، عملکرد کارکنان در خدمات‌رسانی به جانبازان و معلولان افزایش می‌یابد.

۶ تشکر و قدردانی

درنهایت از تمامی عزیزانی که به‌نوعی در اجرای این پژوهش نقش داشتند و روند اجرای آن را تسهیل کردند، قدردانی می‌شود.

۷ بیانیه‌ها

تأییدیهٔ اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

این مقاله برگرفته از پایان‌نامهٔ دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز است. ملاحظات اخلاقی رعایت‌شده در پژوهش به این شرح بود: همهٔ افراد به‌شکل کتبی اطلاعاتی دربارهٔ پژوهش دریافت کرده و در صورت تمایل در آن مشارکت کردند؛ این اطمینان به افراد داده شد که تمامی اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی استفاده خواهند شد؛ به‌منظور رعایت حریم خصوصی، نام و نام خانوادگی شرکت‌کنندگان ثبت نشد.

رضایت‌نامهٔ انتشار

این امر غیرقابل اجرا است.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ‌گونه تضاد منافعی ندارند.

منابع مالی

تأمین منابع مالی این پژوهش از هزینه‌های شخصی بوده و توسط هیچ نهاد یا سازمانی تأمین نشده است.

مشارکت نویسندگان

نویسندهٔ اول داده‌ها را جمع‌آوری کرد. سپس نویسندگان اول و دوم داده‌های به‌دست‌آمده را آنالیز و تفسیر کردند. نویسندگان سوم و چهارم در نگارش نسخهٔ دست‌نوشته همکار اصلی بودند. همهٔ نویسندگان نسخهٔ دست‌نوشتهٔ نهایی را خواندند و تأیید کردند.

References

1. Çulhacik GD, Durat G, Eren N. Effects of activity groups, in which art activities are used, on resilience and related factors in families with disabled children. Perspect Psychiatr Care. 2021;57(1):343–50. https://doi.org/10.1111/ppc.12569
2. Khosravizadeh E, Latifi J, Shahmansoori E. Environmental and strategic analysis of veterans and disabled sport board in Hamedan Province. Contemporary Studies on Sport Management. 2019;9(17):163–76. [Persian] https://smms.basu.ac.ir/article_3113.html?lang=en
3. Mahdinejad D, Savadi M, Saibani HR. Analysis of the role of psychological capital components on development of sports participation of veterans and the disabled in Islamic Republic of Iran. Sport Psychology Studies. 2021;9(34):215–34. [Persian] https://spsyj.ssrc.ac.ir/article_2224.html?lang=en
4. Heydari Y, Samadi H, Dehghan Manshadi M. Relationship between level of physical activity with self-esteem, body image concern and body appreciation in veterans. Iran J War Public Health. 2020;12(2):133–9. [Persian] http://dx.doi.org/10.29252/ijwph.12.2.133
5. Battalio SL, Huffman SE, Jensen MP. Longitudinal associations between physical activity, anxiety, and depression in adults with long-term physical disabilities. Health Psychol. 2020;39(6):529–38. https://doi.org/10.1037/hea0000848
6. Sotiriadou K, Shilbury D, Quick S. The attraction, retention/transition, and nurturing process of sport development: some Australian evidence. Journal of Sport Management. 2008;22(3):247–72. https://doi.org/10.1123/jsm.22.3.247
7. Zandi M, Rajabi Farjad H. Analyzing mediation of organizational entrepreneurship in effect on organizational innovation on organizational performance. Journal of Human Resource Studies. 2020;9(4):103–22. [Persian] http://www.jhrs.ir/article_104222.html?lang=en
8. Tayyebi Sani SM, Siavashi M, Ameriyan H. Designing and fitting the structural model of organizational justice impact on job commitment with mediating role of job involvement in sports federations staffs. Journal of Motor and Behavioral Sciences. 2019;2(1):45–60. [Persian] https://www.jmbs.ir/article_91798.html?lang=en

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-17]

9. Vahedizadeh M, Aghae N, Elahi A. Strategies for developing financial resources and income of sports federations in Iran: findings of a qualitative study. Sport Physiology & Management Investigations. 2021;12(4):153–68. [Persian] http://www.sportrc.ir/article_129047.html?lang=en
10. Asli Azad M, Rajaei R, Farhadi T, Aghasi A, Shahidi L. Investigating the relationship between hardiness as well as resiliency and burnout aspects in the care givers of the physically, mentally and multiple retarded patients at the welfare organization in 2015. Community Health. 2016;10(2):24–32. [Persian] http://chj.rums.ac.ir/article_45784.html?lang=en
11. Collier DY. An examination of the impact of diverse internationalization experience on organizational resilience and a test of the resilience architecture framework [PhD dissertation]. [Auburn, Alabama]: Auburn University; 2018.
12. Inzlicht M, Aronson J, Good C, McKay L. A particular resiliency to threatening environments. J Exp Soc Psychol. 2006;42(3):323–36. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.05.005
13. Ghaderi Sh, Rostami Ch, Ardalan A, Pashai T. Predict of job performance and resiliency based on personality characteristics. The Journal of Kurdistan Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty. 2016;2(1):48–58. [Persian] http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-75-en.html
14. Rastgar AA, Bagheri Garbollagh H, Eynali M. Analyze the role of strategic initiative and resilience in organizational performance. Journal of Strategic Management Studies. 2020;10(40):107–28. [Persian] http://www.smsjournal.ir/article_101781.html?lang=en
15. Poursadegh N. Identification and prioritization of factors affecting the open innovation in the insurance industry (case study: an insurance company). Iranian Journal of Insurance Research. 2018;33(2):65–84. [Persian] http://jir.irc.ac.ir/article_70963.html?lang=en
16. Edrisi H, Amir Hosseini SE, Hamidi M. Modeling the relationship between motivation and barriers to participation with athletes' mental levels and their behavioral involvement in disabled sports. Contemporary Studies on Sport Management. 2020;10(19):69–81. [Persian] https://smms.basu.ac.ir/article_3559.html?lang=en
17. Moghadam Bagha S, Khodamorad Poor M, Yektayar M, Salavati A. Open innovation lean canvas in sports organizations. Sport Management Studies. 2020;12(63):17–42. [Persian] https://smrj.ssrc.ac.ir/article_2061.html?lang=en
18. Donbesuur F, Ampong GOA, Owusu-Yirenkyi D, Chu I. Technological innovation, organizational innovation and international performance of SMEs: the moderating role of domestic institutional environment. Technol Forecast Soc Change. 2020;161:120252. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120252
19. Tuan N, Nhan N, Giang P, Ngoc N. The effects of innovation on firm performance of supporting industries in Hanoi, Vietnam. Journal of Industrial Engineering and Management. 2016;9(2):413. http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1564
20. Tajuddin MZM, Iberahim H, Ismail N. Relationship between innovation and organizational performance in construction industry in Malaysia. Universal Journal of Industrial and Business Management. 2015;3(4):87–99. https://doi.org/10.13189/ujibm.2015.030402
21. Laforet S. Effects of size, market and strategic orientation on innovation in non-high-tech manufacturing SMEs. Eur J Mark. 2009;43(1/2):188–212. https://doi.org/10.1108/03090560910923292
22. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Depress Anxiety. 2003;18(2):76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113
23. Akbarzad H, Akbarzad D, Panahali A. The relationship between organizational commitment, resilience and mental health with job burnout fire department employees Tabriz. Sci J Rescue & Relief. 2014;6(3). [Persian] http://jorar.ir/article-1-194-en.html
24. Choupani H, Zarekhalili M, Ghasemi A, Gholamzadeh H. An investigation into the relationship between intellectual capital and organizational innovation (case: Toseeh insurance company). Innovation and Creativity in Human Science. 2012;2(1):27–59. [Persian] http://journal.bpj.ir/article_523695.html?lang=en
25. López-Nicolás C, Meroño-Cerdán ÁL. Strategic knowledge management, innovation and performance. Int J Inf Manage. 2011;31(6):502–9. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2011.02.003
26. Vazifehdust H, Foroughnejad H, Khoshnood M. Effects of strategic knowledge management on innovation and performance of registered brokerage firms of Tehran stock exchange. Iranian Management Accounting Association. 2014;2(8):157–69. [Persian] https://jmaak.srbiau.ac.ir/article_7529.html?lang=en
27. Kim DH, Yoo IY. Factors associated with resilience of school age children with cancer. Paediatr Child Health. 2010;46(7–8):431–6. https://doi.org/10.1111/j.1440-1754.2010.01749.x
28. Navid Adham M, Shafizadeh H. Investigating the relationship between strategic thinking and intellectual capital with an attitude toward organizational innovation among managers and experts in Tehran education areas. Technology of Education Journal (TEJ). 2019;13(4):881–90. [Persian] https://jte.sru.ac.ir/article_1064.html?lang=en

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-17]