

مدیریت ورزشی - بهار ۱۴۰۰
دوره ۱۳، شماره ۱، ص: ۲۹۲-۲۷۷
تاریخ دریافت: ۹۸ / ۰۲ / ۲۵
تاریخ پذیرش: ۹۸ / ۰۸ / ۲۹

تحلیل ابعاد هم‌افزایی عملکرد مدیریتی در توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی

محمد رضا خجسته^۱ - محمد رضا اسماعیل‌زاده قندهاری^{۲*} - حسن فهیم دوین^۳ -

حسین پیمانی‌زاد^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران ۳۵۲. استاد یار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران ۴. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تحلیل ابعاد هم‌افزایی عملکرد مدیریتی در توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی است. پژوهش حاضر کاربردی و توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۵۰ نفر از مدیران فدراسیون‌های ورزشی بودند و به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. ابزار اصلی پژوهش پرسشنامه محقق ساخته هم‌افزایی براساس مطالعات باتمان (۲۰۰۲) در خصوص هم‌افزایی تیمی و مطالعات ایوانز و جارویس (۱۹۸۶) در خصوص گروه‌گرایی و مطالعات لاک و کرافورد (۲۰۰۰) و سونگ (۲۰۰۸) در خصوص توسعه سازمانی بود که روایی صوری و محتوایی آن با استفاده از نظر خبرگان مدیریت ورزشی و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۳) تعیین شد. یافته‌های پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری و تکنیک‌های آماری نشان داد که تعامل و همکاری با ضریب مسیر (۰/۸۱)، مشارکت (۰/۷۶)، شبکه (۰/۷۶)، اعتماد (۰/۷۵)، شناخت (۰/۷۳) و تسهیل‌گری (۰/۷۱) تأثیر مثبت، مستقیم و مؤثری در توسعه فدراسیون‌های ورزشی دارند. بنابراین، چهار ستون اصلی توسعه فدراسیون‌های ورزشی شامل راهبردها، استفاده مؤثر از فناوری‌های نوین، مهندسی مجدد ساختار تشکیلاتی با رویکرد چابک‌سازی فدراسیون و در نهایت اصلاح فرهنگ و هنجارها با هدف توازن میان راهبردها و نگرش جامعه ورزشی، با هم‌افزایی، قابل حصول‌تر، کم‌هزینه‌تر و سریع‌تر خواهد شد.

واژه‌های کلیدی

توانمندسازی، عملکرد مدیریتی، فدراسیون‌های ورزشی، هم‌افزایی.

Email: reza_ismaeelzadeh@yahoo.com

* نویسنده مسئول: تلفن: ۰۹۱۵۳۰۶۲۳۱۰

مقدمه

امروزه با استفاده مؤثر از فناوری‌های نوین و توسعه تفکر گروهی، تحولات بنیادین عمیقی در سازمان‌های ورزشی ایجاد شده و رقابت‌های ورزشی به‌نحو چشمگیری توسعه یافته و کسب عناوین ورزشی به‌ویژه در عرصه‌های بین‌المللی را بیش از پیش دست‌نیافتنی‌تر کرده‌اند. برای غلبه بر این چالش‌ها، راهکارهایی چون توسعه فناوری‌های نوین و ایجاد بستر تفکر گروهی با رویکرد هم‌افزایی در فدراسیون‌های ورزشی اجتناب‌ناپذیر است. هم‌افزایی، با هدف توسعه تفکر گروهی و نگاه آینده‌پژوهی درصدد تدوین راهبردهای مدیریتی مؤثر در راستای توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی است. مصداق بارز تحولات بنیادین در مدیریت عملکرد ورزش، کسب نتایج درخشان تیم ملی والیبال کشور در مسابقات لیگ جهانی ۲۰۱۹ است که موجب حیرت جامعه ورزشی بین‌المللی شده است. فدراسیونی که در چند سال اخیر با کار تیمی و گروهی مؤثر و بهره‌مندی از توان فکری جامعه ورزشی والیبال کشور و به‌کارگیری تجارب سایر کشورها در جهت بسترسازی استفاده از مربیان برجسته و نگرش راهبردی به ورزش حرفه‌ای، گام‌های اساسی برداشته است و به‌منزله الگوی مدیریت کار تیمی برای مدیران فدراسیون‌های ورزشی قلمداد می‌شود. استراتژی تفکر گروهی بدون هم‌افزایی، نمی‌تواند توان و پتانسیل خرد جمعی را به‌درستی راهبری کند و کسب نتایج درخشان در سطح جهانی بدون هم‌فکری و خرد جمعی و در نهایت هم‌افزایی در سطوح مدیریتی امکان‌پذیر نخواهد بود. این رویکرد حرفه‌ای به مدیریت عملکرد در حوزه ورزش موجب می‌شود مدیران فدراسیون‌های ورزشی با الگوبرداری از شیوه و راهبرد فدراسیون‌های موفق به‌ویژه در عرصه‌های بین‌المللی، گرایش به تفکر گروهی با هدف هم‌افزایی را سرلوحه برنامه‌های مدیریتی فدراسیون خود قرار دهند. استفاده از تجارب مدیران موفق فدراسیون‌های ورزشی در کسب نتایج بین‌المللی امری ضروری است که این هدف و نگاه راهبردی به ورزش کشور بدون کار تیمی و گروهی میان مدیران فدراسیون‌های ورزشی محقق نخواهد شد. وزارت ورزش و جوانان که رسالت توسعه و ارتقای ورزش کشور را بر عهده دارد، می‌تواند در سطوح مدیران فدراسیون‌های ورزشی (رئیس فدراسیون، دبیر، نایب‌رئیس و رؤسای کمیته‌های تخصصی فدراسیون) نقشی تعیین‌کننده‌ای در بسترسازی کار گروهی مؤثر ایفا کند. بی‌تردید تحقق و دستیابی به کار گروهی و تیمی مؤثر و حصول هم‌افزایی در ورزش کشور نیازمند اعتمادسازی در میان مدیران فدراسیون‌هاست که این امر بدون تفکر مشارکتی دستاوردی نخواهد داشت.

تفکر مشارکتی موجب هم‌افزایی تفکر و خلاقیت مدیران خواهد شد و شرایطی را فراهم می‌کند تا مدیران سازمان علاوه بر پرورش ایده و خلاقیت فردی، موجب تقویت ایده و خلاقیت دیگران شوند و با

ترکیب ایده‌ها، در دستیابی به اهداف و آرمان‌های سازمان موفق‌تر عمل کنند. بسیاری از ایده‌ها اگر به اشتراک گذاشته شوند، هم‌افزایی گسترش می‌یابد و هم‌آفرینی را به دنبال خواهند داشت (۱). فعالیت‌های سازمان‌ها به‌حدی پیچیده و گسترده‌اند که مدیران نمی‌توانند با تکیه بر فعالیت‌های فردی به انجام موفق این امور در سازمان نائل شوند و تعامل و همکاری با دیگران اجتناب‌ناپذیر است (۲). بنابراین مدیران به‌تنهایی قادر به برنامه‌ریزی و اجرا برای تحقق اهداف سازمان نیستند، بلکه در سایه مشارکت و استفاده از توان فکری و تخصصی گروه می‌توانند به موفقیت‌های موردنظر برسند. وقتی مدیران سازمان اعتقاد عملی به کار تیمی و تفکر گروهی داشته باشند (رویکرد خرد جمعی)، این اعتقاد تا اعماق سازمان نفوذ می‌کند و به‌صورت باورهای مشترک و فرهنگ سازمان درمی‌آید و هم‌افزایی در عمل شکل می‌گیرد (۳). هم‌افزایی، همکاری مجزای چند عامل است، به‌طوری‌که اثر کلی آنها از جمع تأثیر عواملی که به‌صورت مستقل به‌دست می‌آیند، بیشتر است. به‌عبارتی، نتیجه دریافتی در کل، ارزش بیشتری نسبت به مجموع ورودی‌های فردی ایجاد می‌کند. به‌طور کلی، هم‌افزایی پدیده‌ای است که سبب تشدید اثر یا فعالیت می‌شود و در نهایت می‌توان گفت که هم‌افزایی موجب تأثیر چشمگیر فعالیت‌های گروهی و افزایش بازده تیمی در سازمان می‌شود (۴).

مهم‌ترین مزیت هم‌افزایی در سازمان‌ها عبارت‌اند از:

الف) ایجاد هم‌افزایی در سازمان‌ها به توزیع همگون و هماهنگ بار فعالیت‌ها کمک می‌کند و تعادل سازمان را افزایش می‌دهد؛ ب) از دل‌زدگی اعضا و شکست فعالیت‌ها جلوگیری می‌کند؛ ج) هم‌افزایی در سازمان موجب جلوگیری از بروز بحران در سازمان می‌شود (۵).
یافتن راه‌حل‌های خلاق و جدید برای مسائل پیچیده، هر روز دشوارتر می‌شود. افراد و بخش‌های سازمان‌ها دیگر به‌تنهایی قادر به حل مشکلات فرارو نیستند. ضرورت تشکیل تیم‌های کاری پویا در سازمان‌ها، اهمیت مطالعه بر مقوله هم‌افزایی را آشکار می‌سازد (۶). توسعه سازمانی رویکردی جامع برای بهبود اثربخشی افراد و سازمان است و از آنجا که در سازمان دیدگاه‌ها، منافع و اولویت‌های متفاوتی وجود دارد، می‌توان با استفاده از شیوه‌های مناسب، مداخله این تضادها را با یکدیگر همسو ساخت و حل مشکلات داخلی را بالا برد (۷).

دلایل نیاز به توسعه سازمانی^۱

الف) خصوصیات جو سازمان باید اطمینان، حمایت و شفافیت باشد؛ ب) سلسله‌مراتب و روش‌های کنترل به گونه‌ای باشد که مانع دستیابی به اهداف نشود؛ ج) به جای اجتناب یا پنهان کردن چالش‌ها، مشکلات و تضادهای سازمان را شناسایی و حل کرد؛ د) افراد در فعالیتهای سازمان به‌طور مؤثر دخالت داده شوند.

در سال‌های اخیر، فدراسیون‌های ورزشی در کشور تلاش‌های خوبی به‌منظور بهبود وضعیت عملکردی خود کرده‌اند، اما از دیدگاه بسیاری از صاحب‌نظران و با توجه به نتایج آنها در عرصه‌های بین‌المللی در سطح مناسبی قرار ندارد و همواره ضعف سیستم‌های مدیریتی در فدراسیون از مهم‌ترین دلایل ضعف عملکردی فدراسیون‌ها است (۸). از این‌رو موفقیت در حوزه تفکر راهبردی مستلزم این است که مدیران فدراسیون‌های ورزشی یاد بگیرند که چگونه موارد پیچیده و متناقض را از طریق گفت‌وگو با یکدیگر کشف کنند و از مزیت پتانسیل چندین فکر به‌جای یک فکر برخوردار شوند. مدیرانی که به قابلیت تفکر راهبردی مجهز باشند، قادرند با ایجاد و ترکیب استعداد‌های موجود، راهکارهایی خلاقانه برای موفقیت سازمان بیابند (۹).

از چالش‌های مهم مدیریت ورزش کشور ضعف رویکرد سیستمی است. اساس روش سیستمی، مفهوم سیستم است؛ یعنی در این روش همه چیز را باید به‌صورت یک سیستم و یک کل در نظر گرفت نه جزء و با مدنظر قرار دادن همه قسمت‌ها و تعاملات داخلی و خارجی آن کل، در مورد آن اقدام و تصمیم‌گیری کرد، نه فارغ از محیط. سیستم یعنی مجموعه‌ای متشکل از عوامل گوناگون که روی یکدیگر به‌صورت ارگانیکی اثر می‌گذارد و برای به انجام رساندن کار یا دست یافتن به هدف خاصی سازمان یافته‌اند (۱۰).

مزایای نگرش و تفکر سیستمی در سازمان

الف) ایجاد سینرژی و هم‌افزایی در سازمان با استفاده از ترکیب مضاعف و مجموع انرژی‌های اعضای سازمان؛ ب) انتخاب هدف مشخص برای سازمان و ایجاد تعامل سازنده میان بخش‌های سازمان؛ ج) مدیریت یکپارچه و هدفمند، رهبری مشخص و هدف‌گذاری معین برای اجزا؛ د) تقسیم کار تخصصی و پیشرفته میان بخش‌ها و واحدهای سازمان و تفویض اختیار منظم؛ ه) عبور از بحران‌های سازمان از جمله

1. Organization Development (OD)
2. System thinking

بحران رهبری، بحران استقلال، بحران کنترل و بحران بوروکراسی؛ و) کمک به سازمان برای حفظ دائمی و بقا و استفاده از آنتروپی منفی جهت حفظ بخش‌های سازمانی، استفاده از اصل تضاد سیستم در جهت ایجاد تعامل در سازمان در راستای اهداف مشترک و کمک به رشد و بلوغ سازمان و آماده کردن سازمان برای تقسیم و تکثیر (۱۱).

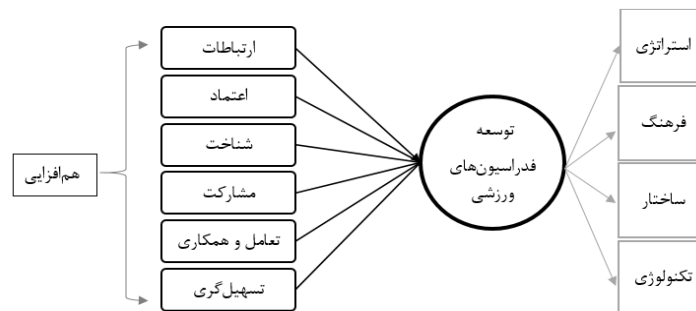
این پژوهش در پی یافتن ابعاد و عناصر هم‌افزایی عملکرد مدیریتی بر توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی است. در این زمینه، سؤال اصلی پژوهش این است که هم‌افزایی عملکرد مدیریتی تا چه حد می‌تواند در توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی مؤثر باشد؟

روزبه (۱۳۹۲) تأثیر مثبت و معنادار اعتماد میان مدیران و ارتقای بهره‌وری در سازمان‌ها، رجبی دیورزم (۱۳۹۵) تأثیر مثبت و مستقیم توسعه مدیریت مشارکتی در سازمان و بهبود چشمگیر عملکرد سازمانی، مصلح و همکاران (۱۳۹۲) تأثیر مثبت و معنادار تعامل و همکاری مؤثر مدیران سازمان در کارایی و ارتقای عملکرد بالای سازمان، دهدشتی و مهدیه (۱۳۹۳) و هانگ و تسای^۱ (۲۰۱۴) رابطه مثبت و معنادار تسهیل فرایندهای سیستمی بر اثربخشی سازمان، مهدوی و همکاران (۱۳۹۷) تأثیر مثبت و مستقیم مهارت‌های ارتباطی بر بهره‌وری سازمان را نشان دادند که ابعاد هم‌افزایی نقش مؤثری بر بهبود عملکرد سازمان دارند (۱۷-۱۲).

شعبانی‌بهار و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی کاربردی در سازمان‌های ورزشی بیان می‌کنند که عمده پژوهش‌های انجام‌گرفته در سازمان‌های ورزشی در زمینه بررسی سبک‌های مدیریتی (مشارکتی و سنتی) با متغیرهایی چون چابکی سازمانی، هوش هیجانی، عملکرد بازاریابی، بهره‌وری منابع انسانی و استقرار مدل سنجیده شده است. بررسی هر یک از آنها نشان می‌دهد در داخل و خارج از کشور پژوهش‌های انجام‌گرفته بیشتر در حوزه سازمان‌های غیرورزشی است. لیو^۲ و همکاران (۲۰۱۴) نقش مستقیم هم‌افزایی در عملکرد مثبت شرکت‌ها و نقش مثبت و معنادار هم‌افزایی میان‌سازمانی (شرکت‌های تولیدی) در رشد و توسعه شرکت‌ها، صبوچی‌لکی و همکاران (۱۳۹۶) نقش مثبت هم‌افزایی (سینرژی) در موفقیت سازمان‌ها (رشد و توسعه)، مشکینی و همکاران (۱۳۹۱) به ارتباط مستقیم و معنادار هم‌افزایی میان‌نهادی در توسعه مدیریت شهری اشاره دارند و سازمان‌های ورزشی کمتر با رویکردی جامع بررسی و پژوهش شده‌اند (۲۰-۱۸). علاوه بر این، مدل و ابزار استفاده‌شده در این پژوهش تاکنون توسط محققان

-
1. Hung, Tsai
 2. Liu songbo, Hu, Jio

داخلی و خارجی برای بررسی ابعاد هم‌افزایی عملکرد مدیریتی در فدراسیون‌های ورزشی مورد پژوهش قرار نگرفته و از این بعد این پژوهش دارای نوآوری است. بنابراین، ضرورت مطالعه و بررسی ابعاد هم‌افزایی در جهت توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی با رویکرد ارتقای رتبه ورزش کشور در میادین بین‌المللی، بیش از پیش احساس می‌شود. هم‌افزایی، جانشین مؤثر و مکملی برای به‌کارگیری توانمندی‌های بیشتر در جهت توسعه فدراسیون‌های ورزشی با رویکرد ارتقای عملکرد ورزش است و فدراسیون‌های ورزشی که در توسعه و تعمیم ورزش کشور، جایگاه نخست را دارند، می‌توانند با به‌کارگیری روش‌های نوین مدیریتی به‌ویژه هم‌افزایی، توسعه سازمانی خود را با هدف تحقق راهبردهای ورزشی مؤثر در جهت کسب عناوین بین‌المللی و تأمین خواسته‌های جامعه ورزشی کشور، تضمین کنند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (نقش ابعاد هم‌افزایی بر ابعاد توسعه سازمانی)

در مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱)، ابعاد هم‌افزایی شامل مؤلفه‌های «اعتماد، مشارکت، همکاری و تعامل، تسهیل‌گری، شناخت و شبکه» و تأثیر آن بر توسعه فدراسیون‌های ورزشی شامل ابعاد و مؤلفه‌های «فناوری، ساختار و تشکیلات فدراسیون‌های ورزشی، فرهنگ و اهداف راهبردی فدراسیون‌های ورزشی» ترسیم شده است. فدراسیون‌های ورزشی با اهداف و راهبردهای کاملاً مشترک (کسب نتایج مطلوب در عرصه‌های بین‌المللی (آسیایی، جهانی و المپیک)) و فرهنگ و ساختار سازمانی دقیقاً مشابه (تعیین شده توسط وزارت ورزش و جوانان) می‌توانند با اعتماد متقابل، تعامل و همکاری مؤثر و مشارکت مؤثر با استفاده از تجربیات سایر مدیران ورزشی دستاوردهای شگرفی را رقم بزنند. بازنگاری و مهندسی مجدد فرایندهای سازمانی و تشکیلاتی فدراسیون‌ها با رویکرد هم‌افزایی مدیریتی و دستیابی به توسعه پایدار در ورزش کشور نیازمند نگرش جامع‌نگر، نظام‌مند و تفکر سیستمی است که در حال حاضر چنین نیست. پافشاری

مدیران فدراسیون‌های ورزشی با رویه کنونی و پرهیز از هم‌افزایی مدیریتی، افق روشنی را برای ورزش کشور رقم نخواهد زد.

روش‌شناسی

این پژوهش توصیفی همبستگی و از نظر هدف کاربردی و از لحاظ شیوه پژوهش در زمره پژوهش‌های پیمایشی است. ابزار اصلی سنجش پژوهش، پرسشنامه پژوهش‌گرساخته هم‌افزایی براساس مطالعات باتمان (۲۰۰۲) در خصوص هم‌افزایی و مطالعات ایوانز^۱ و جارویس (۱۹۸۶) در خصوص گروه‌گرایی و مطالعات سونگ (۲۰۰۸) و لاک و کرافورد^۵ (۲۰۰۰) در زمینه توسعه سازمانی که روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرهای مدیران و متخصصان ورزشی باتجربه و استادان مدیریت ورزشی تأیید شد (۲۴-۲۱). برای پایایی پرسشنامه‌ها، ۱۸ پرسشنامه به شکل مقدماتی و پایلوت در میان جامعه آماری (فدراسیون‌های ورزشی) توزیع شد و پس از جمع‌آوری، ۱۲ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد که پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ تعیین شد. پرسشنامه این پژوهش از دو بخش تشکیل شده است، بخش اول شامل شش مؤلفه «اعتماد، مشارکت، همکاری و تعامل، تسهیل‌گری، شناخت و شبکه» و ۲۴ گویه به‌منظور تعیین هم‌افزایی مدیران فدراسیون‌های ورزشی و بخش دوم پرسشنامه دارای چهار مؤلفه «اهداف راهبردی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و فناوری» و ۱۴ گویه برای اندازه‌گیری میزان توسعه فدراسیون‌های ورزشی در اثر هم‌افزایی مدیریتی تدوین شده است. جامعه آماری پژوهش تمامی مدیران فدراسیون‌های ورزشی است که تا زمان این پژوهش ۵۰ فدراسیون ورزشی به‌عنوان نمونه آماری و به‌صورت پیمایشی انتخاب شدند. ملاک انتخاب مدیران فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان نمونه آماری، آشنایی کامل مدیران فدراسیون‌های ورزشی با کار گروهی و تیمی و موضوع پژوهش است. پرسشنامه از طریق پست الکترونیک^۶ به آدرس پست الکترونیک معرفی‌شده در سایت رسمی فدراسیون‌ها ارسال شد و هم‌زمان برای دقت در استخراج اطلاعات، پرسشنامه از طریق نامبر نیز برای تمامی فدراسیون‌های ورزشی (۵۰ فدراسیون) ارسال و پس از پیگیری مستمر، ۴۵ پرسشنامه دریافت شد. با استفاده از روش معادلات

-
1. Batman
 2. Evans
 3. Jarvis
 4. Sung
 5. Lok Peter ,Crawford John
 6. Email (Electronic Mail)

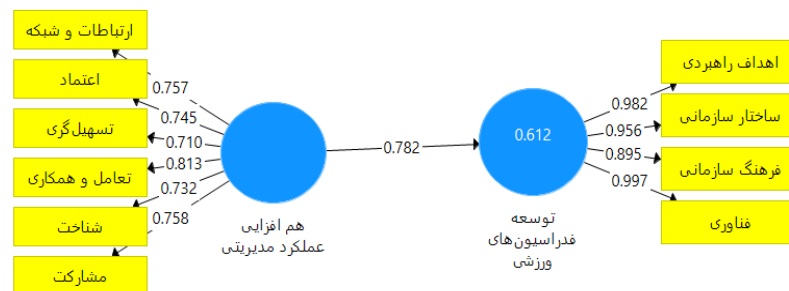
ساختاری تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش و استفاده از نرم‌افزارهای اسمارت پی.اس.اس نسخه سوم و اس.پی.اس.اس نسخه ۲۵ انجام گرفت.

نتایج

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که مشاهدات مربوط به پرسشنامه‌های این پژوهش غیرنرمال است. به عبارت دیگر سطح معناداری مربوط به آزمون مذکور کمتر از ۰/۰۵ است، از این رو فرض صفر در آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۳ رد شده یا به عبارت دیگر فرض غیرنرمال بودن مشاهدات با اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می‌شود.

جدول ۱. نتایج نرمال بودن داده‌ها

توسعه فدراسیون‌های ورزشی	هم‌افزایی	
۴۵	۴۵	تعداد نمونه
۶۹/۵۷	۱۰۱/۰۸	میانگین
۱۸/۰۲	۲۹/۰۰	انحراف معیار
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری



شکل ۲. ضرایب تعیین مدل پژوهش (ابعاد هم‌افزایی بر توسعه فدراسیون‌های ورزشی)

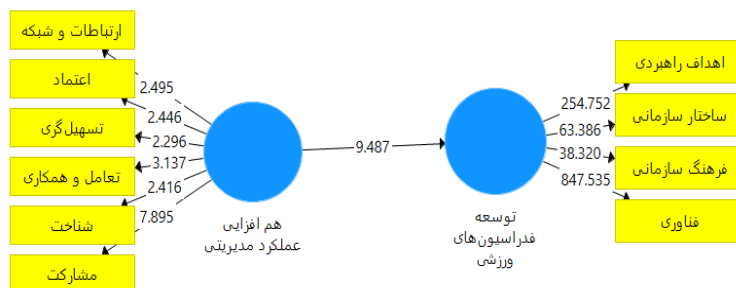
با توجه به مدل ساختاری برازش‌شده (شکل ۲)، ضریب تعیین مدل اصلی برای توسعه فدراسیون‌های ورزشی در اثر هم‌افزایی، برابر با ۰/۶۱۲ و بیانگر این است که ۶۱ درصد تغییرات توسعه فدراسیون‌های ورزشی از طریق متغیرهای هم‌افزایی عملکرد مدیریتی تبیین می‌شود. در مدل مذکور ۳۹ درصد تغییرات مربوط به شاخص‌ها و عواملی است که در این مدل و الگو در نظر گرفته نشده‌اند. عوامل و شاخص‌هایی

Smart PLS Version 3 1.

2 . SPSS Version 25 (Statistical Package for the Social Sciences

3 . Smirnov-gorovKolmo

چون مهارت‌های تیمی مدیران فدراسیون‌های ورزشی، تجهیزات و امکانات فدراسیون‌ها، زیرساخت‌های فناوری و سایر متغیرهایی که در توسعه فدراسیون‌های ورزشی می‌توانند اثرگذار باشند.



شکل ۳. نتایج آزمون تی مدل اصلی پژوهش (اثر مؤلفه‌های هم‌افزایی بر توسعه فدراسیون‌های ورزشی)

نتایج آزمون تی مدل پژوهش در شکل ۳ نشان داده شده است. منظور از ضرایب مسیر همان بتای استاندارد شده در رگرسیون خطی است. ضرایب مسیر باید از لحاظ بزرگی، علامت و معناداری بررسی شوند. ضرایب مسیر مثبت نشان‌دهنده روابط مستقیم بین متغیرهای پنهان درون‌زا و برون‌زا هستند. در مقابل، ضرایب مسیر منفی (بتای منفی) نشان‌دهنده رابطه معکوس بین متغیرهاست (۲۵). مدل کلی پژوهش، شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام شاخص نیکویی برازش^۱ استفاده می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص نیکویی برازش معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۷۰۳ برای شاخص نیکویی برازش، برازش بسیار مناسب مدل کلی را تأیید می‌کند.

در جدول ۲ مقادیر اثر مستقیم ابعاد هم‌افزایی بر توسعه فدراسیون‌های ورزشی و اثر مستقیم ابعاد «اعتماد، مشارکت، همکاری و تعامل، تسهیل‌گری، شناخت متقابل و شبکه» بر متغیر توسعه فدراسیون‌های ورزشی نشان داده شده است. در صورتی که مقدار عدد معناداری (تی) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، رابطه معنادار است و فرضیه تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده از مدل ساختاری (جدول ۲) نشان می‌دهد، بعد اعتماد میان مدیران فدراسیون‌های ورزشی بر توسعه فدراسیون‌ها با هدف و رویکرد کسب

1. GOF (Goodness of fit index)

رتبه‌های برتر ورزشی در میادین بین‌المللی با (ضریب مسیر برابر ۰/۷۵ و عدد معناداری برابر ۲/۴۵ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱)، مشارکت مدیران فدراسیون‌های ورزشی در برنامه‌های هم‌افزایی با هدف توسعه فدراسیون‌ها (ضریب مسیر برابر ۰/۷۶ و عدد معناداری برابر ۷/۹۰ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱) و تعامل و همکاری مدیران فدراسیون بر روی بهبود عملکرد ورزش کشور (ضریب مسیر برابر ۰/۸۱ و عدد معناداری برابر ۳/۱۴ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱) و تسهیل‌گری بر بهبود عملکرد (ضریب مسیر برابر ۰/۷۱ و عدد معناداری برابر ۲/۳۰ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱) و شناخت مدیران فدراسیون‌ها از توانمندی سایر فدراسیون‌ها بر بهبود عملکرد (ضریب مسیر برابر ۰/۷۳ و عدد معناداری برابر ۲/۴۲ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱) و شبکه ارتباطی بین فدراسیون‌های ورزشی بر بهبود عملکرد ورزش کشور (ضریب مسیر برابر ۰/۷۶ و عدد معناداری برابر ۲/۵۰ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱) اثر مستقیم و معناداری دارند.

جدول ۲. مقادیر اثر مستقیم ابعاد هم‌افزایی بر توسعه فدراسیون‌های ورزشی

نتیجه	عدد معناداری	سطح معناداری	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
تأیید	۲/۴۵	۰/۰۰	۰/۷۵	اعتماد مدیران فدراسیون‌های ورزشی ← توسعه فدراسیون‌ها
تأیید	۷/۹۰	۰/۰۰	۰/۷۶	مشارکت مدیران فدراسیون‌های ورزشی ← توسعه فدراسیون‌ها
تأیید	۳/۱۴	۰/۰۰	۰/۸۱	تعامل مدیران فدراسیون‌های ورزشی ← توسعه فدراسیون‌ها
تأیید	۲/۳۰	۰/۰۰	۰/۷۱	تسهیل فرایندهای سیستمی (تسهیل‌گری) ← توسعه فدراسیون‌ها
تأیید	۲/۴۲	۰/۰۰	۰/۷۳	شناخت مدیران فدراسیون‌ها از همدیگر ← توسعه فدراسیون‌ها
تأیید	۲/۵۰	۰/۰۰	۰/۷۶	ارتباط مدیران فدراسیون‌های ورزشی ← توسعه فدراسیون‌ها

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه، نقش هم‌افزایی مدیریتی با هدف همگرایی و هم‌نوایی مدیران فدراسیون‌های ورزشی در جهت توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌ها بررسی شد. اگرچه مدیران فدراسیون‌ها در جهت ارتقای عملکرد کیفی و کمی فدراسیون‌های ورزشی تلاش زیادی می‌کنند، مطالعات انجام‌گرفته نشان می‌دهد برنامه راهبردی مدونی در حوزه هم‌افزایی مدیریتی وجود ندارد. توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی به‌شدت تحت تأثیر ساختار، فرهنگ، راهبردها و فناوری و همچنین منابع انسانی موجود در این فدراسیون‌هاست

که بدون هم‌افزایی، نتایج درخشانی حاصل نخواهد شد. هم‌افزایی میان‌نهادی، سیستمی از مشارکت همگراست که مدیران سازمان برای دستیابی به اهداف و آرمان‌های مدیریتی تدوین و برای به‌دست آوردن منابع مورد نیاز همکاری می‌کنند.

امروزه با استفاده از ابزار فناوری و توسعه تفکر گروهی، رقابت‌های ورزشی به‌نحو چشمگیری توسعه یافته‌اند و کسب عناوین ورزشی بین‌المللی بیش از پیش دست‌نیافتنی‌تر شده است. بنابراین، برای غلبه بر این چالش‌ها، راهکارهایی چون استفاده مؤثر از فناوری‌های نوین و ایجاد بستر تفکر گروهی مؤثر با رویکرد هم‌افزایی در فدراسیون‌های ورزشی اجتناب‌ناپذیر است. در حال حاضر تدوین برنامه‌های راهبردی در فدراسیون‌ها، کاملاً مستقل و بدون همفکری با سایر فدراسیون‌های ورزشی انجام می‌گیرد که این رویکرد با توجه به اهداف و راهبردهای کاملاً مشترک و ساختار سازمانی یکسان فدراسیون‌ها، نقص عمده‌ای محسوب می‌شود.

گام نخست و اساسی در راستای توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی (جدول ۲)، تعامل و همکاری مدیران فدراسیون‌های ورزشی (ضریب مسیر ۰/۸۱) با هدف همفکری و هم‌اندیشی و در نهایت کار تیمی مؤثر (خرد جمعی) است که تحقق این هدف مهم، بدون مشارکت فعال منابع انسانی و ایجاد جو انگیزشی امکان‌پذیر نخواهد بود. تعامل و همکاری مؤثر از ابعاد بسیار مهم و مؤثر هم‌افزایی است که می‌تواند توازن تفکر گروهی را به‌نحو مؤثر و کارآمدی ارتقا دهد که این امر در توانمندسازی منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی نقشی تضمین‌کننده دارد. نهادینه کردن تفکر گروهی با رویکرد هم‌افزایی در میان منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی نخستین گام در مسیر هم‌افزایی مدیران فدراسیون‌ها خواهد بود. گام مهم دیگر در راستای توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی (جدول ۲)، مشارکت مدیران فدراسیون‌های ورزشی (ضریب مسیر ۰/۷۶) در تدوین، اجرا و ارزیابی برنامه‌های مدیریتی با رویکرد هم‌افزایی است. مشارکت مدیران فدراسیون‌های ورزشی می‌تواند ابزار مهمی در خلاقیت و نوآوری در حوزه ورزشی باشد که نتایج مثبت آن اشتیاق افراد به مشارکتی فعال‌تر را تسریع می‌کند. توسعه فدراسیون‌های ورزشی با اصلاح و بازبینی فرهنگ سازمانی حاکم در فدراسیون‌ها با رویکرد تقویت فرهنگ رقابت‌پذیری و ایجاد جو منسجم سازمانی، مهندسی مجدد ساختار سازمانی و تشکیلاتی با رویکرد چابک‌سازی فدراسیون‌های ورزشی و تقویت خلاقیت و نوآوری در فرایندهای سازمانی، استفاده و استقرار فناوری نوین و جایگزینی آن با ابزارهای سنتی و ناکارآمد و تدوین اهداف و راهبردهای قابل حصول بر پایه اصول علمی با رویکرد تفکر آینده‌پژوهانه، در کوتاه‌مدت می‌تواند توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی را

تضمین کند. پژوهش‌های زیادی در خصوص اثرگذاری تفکر جمعی و تمایز آن با تفکر فردی انجام گرفته و غالب پژوهش‌ها اثر مثبت و مستقیم خرد جمعی را در توسعه و توانمندسازی سازمان‌ها، به‌خوبی نشان داده‌اند.

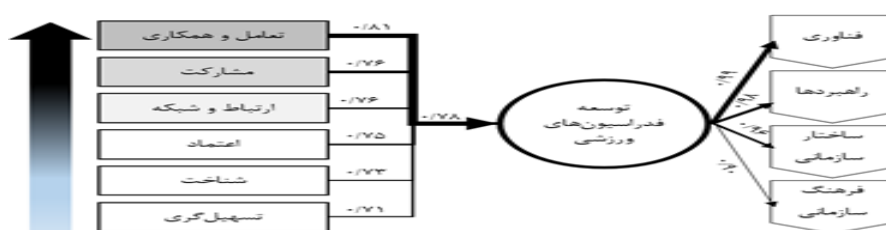
مرور پژوهش‌های انجام‌گرفته در راستای موضوع پژوهش توکلی (۱۳۹۷) به رابطه مستقیم و معنادار هم‌افزایی میان‌نهادی (هم‌افزایی مدیران دستگاه‌های متولی ورزش) در توسعه ورزش شهر مشهد، شیرخدایی و همکاران (۱۳۹۳) به رابطه مثبت و معنادار هم‌افزایی در بازاریابی، اردلان و اسکندری (۱۳۹۴) رابطه مثبت و معنادار ابعاد رهبری در توسعه هم‌افزایی، گوداژدر (۱۳۹۵) به نقش مثبت الگوی هم‌افزایی در توسعه و تکنولوژی صنعت حفاری، نریمانی و رجب‌پور (۱۳۹۳) به تأثیر مثبت و معنادار هم‌افزایی در توسعه امنیت و بازدارندگی در نیروهای مسلح، مرادی و همکاران (۱۳۹۴) تأثیر مستقیم هم‌افزایی فرهنگی در رشد و توسعه فرهنگ، تحسیری و کارنامه حقیقی (۱۳۹۰) نقش و تأثیر مثبت هم‌افزایی در ارزش‌آفرینی شرکت‌های هلدینگ، مانیلال^۱ و همکاران (۲۰۱۵) به تأثیر مثبت هم‌افزایی در توسعه سازمانی و توازن کار تیمی در اثر هم‌افزایی و کیسر و همکاران (۲۰۱۷) به تأثیر مستقیم و مثبت هم‌افزایی در توسعه تولید، نشان می‌دهد که غالب موضوعات پژوهشی در حوزه غیرورزشی است و سازمان‌های ورزشی به‌ویژه فدراسیون‌های ورزشی از بعد هم‌افزایی بررسی نشده‌اند (۲۶-۳۴).

سایر پژوهش‌های انجام‌گرفته متناظر با موضوع پژوهش به‌ویژه کار تیمی و کار گروهی نوغانی دخت بهمنی و مسعودی (۱۳۹۰) و طهرانی و همکاران (۱۳۹۳) به رابطه مستقیم و معنادار کار تیمی و گروهی در بهره‌وری استراتژیک سازمان، خیراندیش و همکاران (۱۳۹۴) ارتباط مستقیم و معنادار عوامل مؤثر بر کار تیمی و توانمندسازی سازمان، هانایشا و همکاران^۳ (۲۰۱۶) رابطه مستقیم و معنادار کار تیمی در محیط کار مشترک و عملکرد بالای تیم، رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری سازمانی و چن و جیان (۲۰۱۲) به نقش مثبت و مستقیم هم‌افزایی در توسعه عملکرد سازمان و توسعه قابلیت شرکت‌ها در اثر هم‌افزایی مبتنی بر فناوری و لی و همکاران (۲۰۱۹) به نقش اثرگذار هم‌افزایی در خلاقیت و نوآوری در توسعه شرکت‌ها و شوسر و همکاران^۴ (۲۰۱۵) به تأثیر هم‌افزایی در تعادل هزینه و درآمد در شرکت‌ها،

1. Dhurup, Jhalukpreya Surujlal, Danny Mutamba Kabongo
2. S Keiser, MB Garner, D Vandermar
3. Hanaysha, Jalal, Tahir, Putri
4. Chen, jian-liang
5. Lee, Ryeowon, Lee, Jong-Ho, Garrett, Tony C.
6. Schosser, Maximilia, Withmer, Andreas

نشان از پژوهش‌های بسیار ضعیف در حوزه ورزش دارد و همه پژوهش‌های انجام گرفته چه در موضوع کار گروهی و تیمی و چه در موضوع هم‌افزایی به اثر مثبت آن در توسعه، بهبود و ارتقای عملکرد اشاره کرده‌اند (۴۱-۳۵).

پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که با وجود اهمیت و تأثیر مهم کار گروهی و تیمی با رویکرد هم‌افزایی، متأسفانه در حوزه ورزش به آن کمتر پرداخته شده است. گرایش به کار تیمی و گروهی در میان مدیران فدراسیون‌های ورزشی بسیار ضعیف بوده و به هم‌افزایی منجر نشده است.



شکل ۴. مدل پیشنهادی و تحلیلی بر اساس نتیجه پژوهش

با توجه به نتیجه این پژوهش و با استفاده از معادلات ساختاری و تکنیک‌های آماری، مدل پیشنهادی توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی در بستر هم‌افزایی با نگرش سیستمی (شکل ۴) ترسیم شده است. در مدل و الگوی پیشنهادی، ابعاد تعامل و همکاری، مشارکت و ارتباط نقش بسیار مهمی در توسعه فدراسیون‌های ورزشی دارند و مدیران فدراسیون‌ها می‌توانند از طریق هم‌افزایی و تشکیل کارگروه‌های تخصصی و مدیریتی مؤثر به‌ویژه تعامل و همکاری و مشارکت فعال در برنامه‌ها با رویکرد همفکری و هم‌اندیشی، رشد و توسعه ورزش کشور را تضمین کنند. براساس مدل ترسیم‌شده، مدیران فدراسیون‌های ورزشی با اقدامات مشترک و مشارکت فعال و تعاملات پیوسته و هدفمند و با گرایش به کار تیمی در برنامه‌های راهبردی خود می‌توانند توسعه فدراسیون‌ها را تسریع کنند. چهار ستون اصلی توسعه فدراسیون‌های ورزشی، اهداف و برنامه‌های راهبردی منطبق با معیارهای علمی و عملی و استقرار و استفاده از فناوری‌های نوین و بازنگری در ساختار تشکیلاتی فدراسیون‌ها با هدف چابک‌سازی فدراسیون و در نهایت اصلاح فرهنگ و هنجارهای موجود با هدف توازن میان راهبردها و نگرش جامعه ورزشی و کارکنان، در اثر هم‌افزایی قابل حصول‌تر، کم‌هزینه‌تر و سریع‌تر خواهد بود.

منابع و مآخذ

1. Farajvand E. From synergy to creation. Quarterly Journal of Public Organizations Management. Journal of Management of Government Organizations. 2017; 6(1 (21)): 51-62. [In Persian]
2. Salas E, Shuffler ML, Thayer AL, Bedwell WL, Lazzara EH. Understanding and Improving Teamwork in Organizations: A Scientifically Based Practical Guide. Human Resource Management. 2015; 54(4): 599-622.
3. Dooshani E, Sadeghraainikoo S. Investigating the Effect of Dynamic Cards on Organizational Performance. Railway Training Center. 2015; 275(1). [In Persian]
4. Alqithami S, Hexmoor H, editors. Measuring Synergy from Benevolence in a Network Organization. Workshops at the Thirtieth AAAI Conference on Artificial Intelligence; 2016.
5. Verdinejad F. Synergy and its importance in organizations. verdinejad. 2012. Available from: www.verdinejad.com. [In Persian]
6. Mohsenzadeh M. What is the synergy ? A key performance indicator, a tool for monitoring an organization's performance 2017. Available from: www.mrtazmin.ir. [In Persian]
7. Marsh HW, Lüdtke O, Trautwein U, Morin AJS. Classical Latent Profile Analysis of Academic Self-Concept Dimensions: Synergy of Person- and Variable-Centered Approaches to Theoretical Models of Self-Concept. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal. 2009; 16(2): 191-225.
8. Eidi H. Designing the Effectiveness Pattern of Selected Sport Federations Based on the Framework of Competitive Values [persian]. gilan: gilan; 2017. [In Persian]
9. Shaabanibahar GH, goodarzi M, honari H, maghsoodiiman HR. Investigating the Impact of Participatory Management on Strategic Thinking in Selected Sports Federations. Strategic Studies of Sport and Youth. 2017; 32: 1-17. [In Persian]
10. Atafar A, salehizadeh S. System Attitude in Government Management. Conference on Management and Leadership Challenges in Iranian Organizations Isfahan: Isfahan; 2011. [In Persian]
11. Nazemzadeh SA. Systemic attitude in organization and seven Solutions for creating and developing an organizational team. 2014. Available from: www.nazemzadeh.com. [In Persian]
12. Roozbeh M. The Role of Organizational Interaction and Information Flow in Knowledge Management. 7th Human Resources Conference; tehran. 2014. [In Persian]
13. Rajabi Dayorzam F. Principles and Methods of Employee Engagement in Organizational Governance. Specialized Journal of Cement Technology. 2017; 96: 21-6. [In Persian]
14. Mosleh A, Ghasemieh R, Shafiee F. The effect of social interaction on the performance of university faculty members with emphasis on the mediating role of knowledge anagement. Journal of Iranian Higher Education Association. 2014; 1(6): 135-56. [In Persian]

15. Dehdashti Shahrokh Z, Mahdiah O. A Model for the Interaction between Communication, Conflict and Organizational Culture and its Relationship with Performance. The Perspective of Government Administration. 2015; 20: 113-34. [In Persian]
16. Huang C-T, Tsai K-H. Synergy, environmental context, and new product performance: A review based on manufacturing firms. *Industrial Marketing Management*. 2014; 43(8): 1407-19.
17. Mahdavi S, Aghili SV, Hashem Zehi N, Farhangi A. The Role of Managers' Communication Skills in Business Development with Emphasis on Customer Orientation. *Social Development Studies of Iran*. 2018; 2(38): 127-52. [In Persian]
18. Liu S, Hu J, Li Y, Wang Z, Lin X. Examining the cross-level relationship between shared leadership and learning in teams: Evidence from China. *The Leadership Quarterly*. 2014; 25(2): 282-95.
19. Saboohilaki B, Rezvani Chaman Zamin M, Ranjkesh M. Synergy, a key factor in managing organizations. *Applied Economics and Business Management*; shiraz2017. [In Persian]
20. Meshkini A, Doiran S, Kazemian G, Roknodin Eftekhari A. Inter-Institutional Synergy Measurement (Public and Public Sector) in Urban Management in Middle Cities of Iran Facing Informal Settlement (Case Study: Zanjan and Hamedan Cities). *Journal of Geography and Urban Development*. 2012; 1(1): 135-55. [In Persian]
21. Bateman B, Wilson F, Bingham D. Team effectiveness - development of an audit questionnaire. *The Journal of Management Development*. 2002; 21.
22. Evans NJ, Jarvis PA. The Group Attitude Scale: A Measure of Attraction to Group. *Small Group Behavior*. 1986; 17(2): 203-16.
23. Song JH. The Integrative Determinants Of Organizational Performance Improvement: The Impacts Of Dimensions Of Learning Organization And Dynamic Knowledge Creation 2008.
24. Lok P, Crawford J. The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment. *Journal of Management Development*. 2004; 23(4): 321-38.
25. Mohsenin S, Esfidani MR. Structural equations based on partial least squares approach using Smart-PLS software: Educational and Applied. 1, editor. Tehran: Kind Book Publishing Institute; 2015. 274 p. [In Persian]
26. tavakoli M. Measuring the level of inter-institutional (public and public sector) synergy in the development of citizenship sport in Mashhad: *azad mashhad*; 2018. [In Persian]
27. Shirkhodae M, Alizadehsani M, Tahmasbi Roshan N. Synergistic empirical measurement in marketing. *Modern Marketing Research Journal*. 2015; 4(4): 105-24. [In Persian]
28. Ardalan MR, Eskandari A. The Impact Of Action-Based Team Leadership Components On Team Synergy Development With The Mediating Role Of Individual Learning And Team Skills. *Organizational Culture Management*. 2016; 4(13): 1019-40. [In Persian]
29. Goodajhdar Mombini OA. Investigating The Role Of Human Resources And Synergy Model In Development And Technology Of National Iranian Drilling Company. *Nation Research*. 2016; 8. [In Persian]

30. Narimani A, Rajabpoor M. The Synergistic Effect Of The Armed Forces On The Sub-Area And The Ex-Organizational On Security And Deterrence. *Journal Of Military Science And Technology*. 2015; 10(30): 65-86. [In Persian]
31. Moradi A, Kavooosi S, Ghayoomi A. Designing A Cultural Synchronization Pattern In Iran. *Strategic Studies Of Globalization*. 2015; 15(6): 225-71. [In Persian]
32. Tahsiri A, Kanameh Haghighi H. Synergy And Value Creation In Holding Companies. *Holding Organizations Conference; Tehran2012*. [In Persian]
33. Manilall D, Jhalukpreya S, Danny Mutamba K. Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *science direct, elsevier, Procedia Economics and Finance*. 2016; 35: 485-92.
34. Keiser SJ, Garner MB. *Beyond Design: The Synergy of Apparel Product Development 3*, editor: Fairchild Books; 2012.
35. Noghani Dokht Bahmani M, Masoodi H. Participate In Group Activities Of Strategic Management And Productivity. *Strategic Management Studies*. 2011; 8: 15-34. [In Persian]
36. Tehrani M, Hadizadeh Moghadam A, Tabarsa G, Hamidizadeh MR. Explain Organizational Factors Affecting The Performance Of Work Teams. *The Perspective Of Public Administration*. 2015; 18: 47-71. [In Persian]
37. Kheirandish M, Khodaei A, Mohamadi A. A Comprehensive Model Of The Factors Affecting Effective Cardemia In The Organization Context And Its Measurement Scales. *Journal Of Organizational Behavior Studies*. 2016; 3(4): 31-60. [In Persian]
38. Hanaysha J, Tahir PR. Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2016; 219: 272-82.
39. Chen J-L. The synergistic effects of IT-enabled resources on organizational capabilities and firm performance. *Information & Management*. 2012; 49(3): 142-50.
40. Lee R, Lee J-H, Garrett TC. Synergy effects of innovation on firm performance. *Journal of Business Research*. 2019; 99: 507-15.
41. Schosser M, Wittmer A. Cost And Revenue Synergies In Airline Mergers – Examining Geographical Differences. *Journal Of Air Transport Management*. 2015; 47: 142-53.

The Analysis of the Dimensions of Management Performance Synergy in the Development and Empowerment of Sport Federations

Mohammad Reza Khojasteh¹ - Mohammad Reza Esmailzadeh Ghandehari^{2*} - Hassan Fahim Davin³ - Hossein Peymanizad⁴

1.Ph.D. Student of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Management Faculty, Islamic Azad University, Mashhad, Iran2, 3.Assistant Professor in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Management Faculty, Islamic Azad University, Mashhad, Iran4.Associate Professor in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Management Faculty, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

(Received: 2019/05/15; Accepted: 2019/11/20)

Abstract

The aim of this study was to analyze the dimensions of the synergy of management performance in the development and empowerment of sport federations. This study was applied and descriptive-correlation. The statistical population included 50 managers of sport federations who were selected by purposive sampling method. A researcher-made questionnaire was designed based on the Batman (2002) studies on team synergy, the studies of Evans and Jarvis' group tendency (1986) and the studies of Locke and Crawford (2000) and Sung (2008) regarding organizational development. The face and content validity of this questionnaire was confirmed using the viewpoints of sport management experts. The construct validity was determined by confirmatory factor analysis. The reliability of the questionnaire was determined using Cronbach's alpha coefficient (0.93). Using structural equations and statistical techniques, the findings showed that interaction and cooperation (path coefficient=0.81), participation (0.76), network (0.76), trust (0.75), cognition (0.73) and facilitation (0.71) had positive, direct and effective roles in the development of sport federations. Therefore, the four main dimensions of the development of sport federations including strategies, the effective use of modern technologies, the reorganization of the organizational structure with the approach of federation agility and, finally, the reform of culture and norms with the aim of balancing the strategies and attitudes of the sport community will be more affordable, cheaper, and faster with synergy.

Keywords

Empowerment, management performance, sport federations, synergy.

* Corresponding Author: Email: reza_ismaelzadeh@yahoo.com; Tel: +989153062310