



## آزمون مدل مفهومی عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

محمود شاه کرمی<sup>۱</sup>، مجید سلیمانی\*<sup>۲</sup>، غلامرضا خاکساری<sup>۳</sup>، عادل افکار<sup>۴</sup>

۱-دانشجوی مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران ۲- دانشیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران (نویسنده مسئول) ۳- گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران ۴- گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران

\*mjd\_slymn@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۰ \* تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۲/۱۴

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر آزمون مدل مفهومی عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران با تعداد ۹۰۱ نفر بودند. نمونه آماری با توجه به جدول مورگان ۲۶۹ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند ابزار جمع‌آوری داده‌ها، چهار پرسشنامه‌ی استاندارد ارتباطات سازمانی تسلیمی (۱۳۹۴) با ۲۴ گویه، صلاحیت حرفه‌ای احمدی بالادهی (۱۳۹۶) با ۳۰ گویه، ارزیابی عملکرد زارعی رباط (۱۳۹۳) با ۱۷ گویه و پرسشنامه کارآفرینی علیپور شیرسوار (۱۳۹۲) با ۲۲ سوال در مقیاس پنج ارزشی لیکرت استفاده شد و روایی صوری پرسشنامه توسط ۶ نفر از اساتید دانشگاهی تایید شد. روش تحقیق توصیفی - همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. روایی سازه پرسشنامه ارتباطات سازمانی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴۹ و ضریب پایایی ۰/۷۶۵، پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰۲ و ضریب پایایی ترکیبی ۰/۸۳۴، کارآفرینی سازمانی ۰/۸۶۷ و ضریب پایایی ترکیبی ۰/۸۱۸ و پرسشنامه عملکرد کارکنان با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۵ و ضریب پایایی ترکیبی ۰/۷۵۶ تایید شد. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباطات سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۴۷ و صلاحیت‌های حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۷ و کارآفرینی با ضریب مسیر ۰/۵۷۷ بر عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر معناداری دارد. به مسئولین سازمان ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود جهت تقویت و توسعه ارتباطات سازمانی از سیستم باز ارتباطات سازمانی و برای تقویت و توسعه کارآفرینی و صلاحیت‌های حرفه‌ای خود، مهارت‌های عملکردی و رفتاری و همچنین توانایی‌های تخصصی و بین فردی خود را بهبود بخشند تا به تبع آن مدیریت مؤثر و کارآمد حاصل شود.

واژه‌های کلیدی: ارتباطات سازمانی، صلاحیت‌های حرفه‌ای، کارآفرینی، عملکرد سازمانی، وزارت ورزش

## مقدمه

ارتباطات یکی از مهم‌ترین ابزار جامعه متمدن می‌باشد و می‌توان گفت که ارتباطات مهم‌ترین عامل توسعه و تعالی انسانی است. همان‌طور که ارتباطات برای انسان متمدن حیاتی است، برای انجام عملیات سازمانی، شکل‌گیری و بقای سازمان حیاتی می‌باشد (Islami, & Ataiee, 2021). ارتباط نه تنها به‌عنوان وسیله‌ای برای انتقال پیام‌ها، ایده‌ها و افکار مورد استفاده قرار می‌گیرد، بلکه از ارتباطات به‌عنوان ابزاری برای تأثیرگذاری بر دیگران یا به‌عنوان ابزار تعاملی برای یکسان‌سازی ادراکات و دستیابی به اهداف مختلف افراد، گروه‌ها، سازمان و جامعه استفاده می‌شود (Sartika, Astuti & Shinta, 2021). ارتباطات در سازمان وسیله مرکزی است که از طریق آن فعالیت‌های فردی برای خلق، انتشار و تعقیب اهداف سازمانی هماهنگ می‌شود (Gardner, Paulsen, Gallois, Callan, & Monaghan, 2001). هربرت سایمون<sup>۱</sup> که ادعا کرده است که بدون ارتباطات سازمانی وجود نخواهد داشت و به همین خاطر می‌توان گفت امکان تأثیر گروه بر رفتار فرد غیرممکن خواهد بود، ارتباطات سازمانی بر اساس جهت جریان ارتباط، شکل ارتباط، افراد درگیر در جریان ارتباط، ادراک افراد به انواع گوناگونی تقسیم شده است که می‌توان به ارتباطات عمودی (ارتباطات از بالا به پایین)، ارتباطات عمودی (ارتباطات از پایین به بالا)، ارتباطات عرضی (شامل ارتباطات افقی و ارتباطات مورب)، ارتباطات یک‌جانبه و دوجانبه، ارتباطات رسمی و غیررسمی و غیره اشاره کرد که هرکدام بارها در سازمان شکل می‌گیرند. (Islami, & Ataiee, 2021) سازمان به‌عنوان یک نماد اجتماعی به دلیل اهداف بنیانی که دارد نوعی ارتباطات سازمانی بین افراد برقرار می‌سازد و بدیهی است که در این راستا ارتباطات و چگونگی جهت‌گیری آن‌ها به سمت اهداف سازمانی از مسائل ضروری و مورد توجه مدیران در سازمان‌ها است؛ بنابراین، ارتباطات عامل احیای سازمان و تداوم و پویایی آن است. اگر سازمان‌ها بخواهند کارایی بالایی داشته باشند و از عهده تلاطم‌های فزاینده و بین‌المللی کسب‌وکار قرن جدید برآیند، اثربخشی ارتباط بین افراد و گروه‌ها ضروری است (Panahi, 2019)

به دلیل اهمیت ارتباطات سازمانی مدیران، این موضوع مورد توجه محققان مختلف قرار گرفته است و از زوایای مختلف به آن پرداخته‌اند. به‌عنوان نمونه، ترمزی نژاد، مظفری و دلوار (۲۰۱۹) عوامل مؤثر در توسعه ارتباطات شبکه‌ای سازمانی در بین کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علمی-کاربردی تهران را شامل ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت ابزارهای اطلاعاتی و زمینه‌سازمانی معرفی کرده‌اند. (Sadraei, Zolfaghari & Rashid, 2019). غضنفری و مزروعی (۲۰۱۵)، گزارش کردند که عوامل انسانی و سازمانی ارتباطات سازمانی را در سازمان‌های دولتی اثربخش می‌کند. همچنین، عامل انسانی در مقایسه با عامل سازمانی، ارتباطات سازمانی؛ سازمان مورد نظر را اثربخش‌تر می‌کند. در عصر حاضر، سازمان‌های ورزشی مسئولیتی سنگینی در قبال جامعه دارند و بر همین اساس عملکرد آن‌ها و به طبع عملکرد کارکنان آن بسیار با اهمیت است که ارتباطات سازمانی مدیران سازمان‌های ورزشی در این زمینه دخیل است. در بین سازمان‌های ورزشی، وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان مهم‌ترین سازمان تصمیم‌گیرنده در حوزه ورزش و جوانان ایران بیشتر نمایان است. وزارت ورزش و جوانان، مرجع اثرگذار بر تمامی فعالیت‌های ورزشی و مسائل مربوط به جوانان در ایران است. وزارت ورزش و جوانان، نقش چشم‌گیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار و سرافرازی کشور دارد. وزارت ورزش و جوانان همانند دیگر سازمان‌ها، در راستای نیل به اهداف سازمانی خود و بهبود عملکرد کارکنان، نیازمند توسعه ارتباطات سازمانی مدیران است. برنامه‌ریزی صحیح در سازمان‌های ورزشی برای ارتقای مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی به‌عنوان افراد اثرگذار در این سازمان‌ها ضروری است (Sohrabi & Moharramzadeh, 2021). نظری و خسروی (۲۰۱۶) نیز با بررسی اثر مهارت‌های ارتباطی بر ارتباطات بین فردی و نقش آن بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران گزارش کردند که ارتباط معناداری بین مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی وجود دارد.

همه سازمان‌ها، چه دولتی و چه خصوصی، برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابتی امروز به نوعی سیستم ارزیابی عملکرد اثربخش نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمان، فرایندها و نیروی انسانی خود را بسنجند (Salimi, Khodaparast & Mohammadi, 2022). از آنجایی که یکی از چالش‌های پیش روی همه سازمان‌ها بحث کارآمدی و

<sup>1</sup> Herbert Simon

عملکرد است و از حیاتی‌ترین مسائل در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. از این رو، بهبود عملکرد شغلی کارکنان، همواره از دغدغه‌های عمده‌ی سازمان‌ها است (Ghayebi Mehmandoust, Ghadami, Seadatee Shamir, & Rezaei, 2021) و از آنجایی که سرمایه‌ی انسانی مهم‌ترین سرمایه‌ی هر سازمان به شمار می‌رود، لذا بهره‌مندی از کارکنانی که از عملکرد شغلی قابل‌قبولی برخوردارند و متناسب با اهداف سازمان و انتظارات مدیر رفتار می‌کنند، از ضروریات هر سازمانی است که دغدغه‌ی عملکرد و بهبود را داشته باشند (Bondarenko, Diugowanets & Kurei, 2021). شواهد نشان می‌دهد، عملکرد کارکنان و کارایی مدیران، مستلزم داشتن صلاحیت‌های مدیریتی است که با به‌کارگیری آن‌ها در موقعیت‌ها و جایگاه‌های مختلف سازمانی می‌توان به این اهداف نائل شد (Chang & Wang, 2021). عملکرد کارکنان سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آن‌ها اطلاق می‌شود و همچنین عملکرد کارکنان سازمانی، حاصل یا نتیجه فرآیندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان است (taghikhani, & pourkarimi, 2019). با توجه به رقابت جهانی، ارزیابی عملکرد برای بقای سازمان موردنیاز است و دلیل اصلی ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد سازمانی، افزایش اثربخشی کلی سازمان و فرآیندهای کسب‌وکار است و به مدیران اجازه می‌دهد توجه خود را بر بخش‌هایی که به بهبود نیاز دارند، متمرکز کنند. عملکرد کارکنان سازمانی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی است و عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اند که به‌طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است. (Zardoshtian, Khanmoradi & rasekh, 2019). عملکرد کارکنان سازمانی در واقع مجموعه‌ای از رفتارهای، در ارتباط با شغل است که افراد از خود نشان می‌دهند (پیرایش و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت عملکرد کارکنان برای سازمان، دستاوردهای آشکار و پنهان بسیاری دارد؛ زیرا اجرای صحیح آن موجب بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه، ارتقای بهره‌وری سازمان می‌گردد. (Molaeinejad & Nobakht Ramezani, 2021) مدیریت عملکرد در سازمان‌های سنتی بسیار دشوار، و اجرای موفق آن مستلزم اقدامات در عین حال مهم به منظور ایجاد تفاوت میان مدیریت عملکرد مؤثر و منصفانه و انواع ناکارآمد آن است (Hamidi & Vahdani, 2021) سازمان‌های ورزشی نیز مانند سایر سازمان‌ها نیازمند ارزیابی و مدیریت عملکرد هستند تا با دریافت بازخورد اهداف خود را دنبال کنند. اسگندری دستگیری و همکاران (۲۰۱۸) نظام ارزیابی عملکرد منتخبی از فدراسیون‌های ورزشی ایران را با استفاده از رویکرد سیستمی فازی طراحی کرد. این رویکرد بر اساس الگوی بوچر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) صورت پذیرفت بوچر و همکاران الگوی نظری را برای یک سیستم ورزشی ارائه کردند که از ۹ بخش تشکیل شده است (Hamidi & Vahdani, 2021). عدم شناخت صلاحیت‌های عمومی و حرفه‌ای مدیران و به تبع آن عدم ایجاد یک سطح استاندارد برای این شایستگی، سبب می‌شود؛ سیاست‌های اصولی برای حفظ، نگهداری و ارتقای کیفی و شغلی نیروی انسانی از جمله مدیران در سازمان‌ها وجود نداشته باشد (Asghar, Aslam & Saeed, 2021). همچنین گزینش و جذب نیروها با بنیه علمی و تخصصی ضعیف صورت گیرد، افراد سلیقه‌ای و از روی ملاحظات سیاسی، اجتماعی جذب شوند و افراد به‌صورت موقت بکار گرفته شوند.

ویناند<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) الگویی برای ارزیابی عملکرد سازمان‌های ورزشی ارائه داد. این ارزیابی در حقیقت به ارزیابی کل سازمان ورزشی می‌پردازد و عملکرد سازمانی را با استفاده از پنج بعد اصلی (شامل دو بعد بر اساس مأموریت و سه بعد بر اساس اهداف سامان‌مند) ارزیابی می‌کند. برای هر بعد بر اساس زیر مقیاس‌های آن، اهداف استراتژیک مشخص می‌شود؛ در نهایت ارزیابی به‌وسیله اهداف کمی مرتبط با استراتژی‌ها ساخته شده و مقایسه می‌شود (Hamidi & Vahdani, 2021). بر همین اساس مدیران ورزشی برای دستیابی به نتایج بهتر و ملموس‌تر می‌بایست علاوه بر شناسایی عوامل مؤثر بر شکاف عملکرد، توجه ویژه و خاصی بر عملکرد سازمانی افراد تحت امر خود و کارآفرینی سازمانی داشته باشند. شناسایی عوامل مؤثر بر شکاف عملکرد و مداخلات جهت بهبود عملکرد کارکنان و کارآفرینی سازمانی اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. باید توجه داشته باشیم که شکاف‌های عملکردی در کارکنان ممکن است، علل مختلفی از قبیل عدم وجود دستگاه‌های مدرن، عدم امکانات مناسب، عدم وجود مکانیسم انگیزشی در سازمان، ضعف در شیوه‌ها و سبک‌های مدیریت، فرهنگ سازمانی ضعیف، نبود همکاری و کار گروهی در بین کارکنان، سازمان‌دهی نامناسب واحدها و فعالیت‌ها و یا ضعف و کمبود در آموزش کارکنان و مدیران در بخش‌های دانشی، مهارتی و نگرشی داشته باشد (Khosravizadeh, Kamankesh, Moghadasi, & Zohrevandian, 2019). از آنجایی که عملکرد کارکنان پایه‌ای است که بر

1. Boucher et al

2 Winand

اساس آن اهداف سازمان محقق می‌شود و اگر عملکرد کارکنان پایین‌تر از استاندارد باشد، اهداف کسب‌وکار نمی‌تواند تحقق پیدا کند (Marneros, Papageorgiou & Efstathiades, 2020). بنابراین، مدیران به‌منظور افزایش عملکرد سازمانی علاوه بر شناسایی متغیرهای بهبود عملکرد از استراتژی‌های مناسب جهت بالا بردن سطح عملکرد استفاده نمایند، شکاف بین عملکرد موجود و مطلوب، می‌تواند دلایل مختلفی داشته باشد؛ که در تحلیل ضعف عملکردی سازمان باید، اول به دنبال آسیب‌شناسی و تعیین علل واقعی و ارائه راه‌حل‌های مناسب آن، سپس توجه خاصی از کارآفرینی سازمانی داشته باشد. از دیگر چالش‌های پیش روی همه سازمان‌های مرتبط با حوزه ورزش و تندرستی علاوه بر برقراری ارتباطات سازمانی و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران توجه به کارآفرینی و توسعه فضای کسب‌وکار خود می‌باشد که از حیاتی‌ترین مسائل در هر سازمان می‌باشد. لامپکین و دس<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، کارآفرینی را تمایل به حمایت از آزمایش‌های خلاقانه به‌منظور معرفی کالا و خدمت جدید، نوآوری، رهبری، تحقیق و توسعه فرآیندهای جدید می‌دانند. ودا و فلوئورا<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) کارآفرینی فرآیندی آگاهانه و ذهنی است که می‌تواند اقدامات را به رفتارهای واقعی تبدیل کند. بر همین اساس موضوع کارآفرینی تا جایی پیشرفته که امروزه توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه جوانان و پرورش دانشجویان دارای توانمندی‌های کارآفرینی به یکی از ضرورت‌های فوری برای دانشگاه‌ها در بیشتر نقاط دنیا تبدیل شده است (Molaei, Zali, Mobaraki, & Yadollahi 2014). کارآفرینی به‌عنوان رفتاری ارادی و برنامه‌ریزی شده، عاملی تأثیرگذار در توسعه اقتصادی و اشتغال‌زایی در نظر گرفته می‌شود. (Karimi, Biemans, Lans, Chizari, & Mulder, 2016) امروزه بسیاری از سازمان‌های بزرگ، کارآفرینی را به‌عنوان روشی برای کسب مزیت رقابتی در بلندمدت، استفاده می‌کنند. امروزه سازمان‌هایی موفق خواهند بود که بتوانند از نیروی فکر کارکنان خود به نحو شایسته بهره‌گیرند. اهمیت موضوع کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های ورزشی از جایگاهی بس بالا برخوردار است، لذا این سازمان‌ها باید به طور فزاینده‌ای به فرآیندهایی روی آورند که آنها را انعطاف‌پذیر، شفاف و رقابت‌پذیر سازد. سازمان‌ها به‌منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال راه‌کارهایی هستند که به مزیت رقابتی دست پیدا کنند (Abtahinia, & Rastgoo, 2019). لیاتو و لیاتو<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) با تلفیق کارآفرینی و ورزش راه‌حل‌های ابتکاری در ورزش‌های سنتی را واقعیتی اجتناب‌ناپذیر دانستند. بنگاه‌های ورزشی باید از لحاظ اجتماعی و اقتصادی نوآورانه باشند و رفتار کارآفرینانه را در مواجهه با خطرهای مختلف قابل‌مشاهده در محیط خارجی برآورده کنند. همچنین، برای حل مشکلات مربوط به ورزش، به دنبال رویکردی پایدار و سازگاری با ابعاد اجتماعی، زیست‌محیطی و مالی باشند؛ در نتیجه، کارآفرینان ورزشی باید قادر به ایجاد ویژگی‌های رهبری باشند که بر تمامی سهام‌دارانی که با آن‌ها ارتباط برقرار می‌کند، مسلط باشد. راتن معتقد است که برای بیشتر برنامه‌ریزان سیاست‌های ورزشی، ادغام ابتکارهای کارآفرینی راه مهمی برای ممانعت از تفکر غیررقابتی است (Ratten, 2017). در این زمینه پژوهش‌هایی انجام شده است که می‌توان به این موارد اشاره کرد که؛ مرادی خان جمالی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان رابطه کارآفرینی سازمانی با مزیت رقابتی و عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان، نشان داد که بین میزان کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. سلطانی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای و مؤلفه‌های مؤثر بر آن در انتخاب مدیران ورزشی نشان دادند متوسط نظر پاسخ‌دهندگان نسبت به وضعیت صلاحیت حرفه‌ای در انتخاب مدیران ورزشی در مؤلفه‌های: رویه تجارت، ارتباطات، نظارت و ارزیابی، مهارت‌های مدیریت و مدیریت ریسک، تجربه ورزشی، روش‌های برنامه‌نویسی، فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، مدیریت عملکرد و یادگیری و مسئولیت‌پذیری و نتیجه‌گرایی می‌باشد. لذا توجه به شاخص‌های اساسی در انتخاب مدیران ورزشی کمک خواهد کرد تا این مدیران بهتر از قبل در جهت اهداف از پیش تعیین‌شده حرکت نمایند. عاشوری (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان طراحی و تبیین مدل صلاحیت مدیران زن در عصر مدیریت تغییر فرا‌نوگرا در وزارت ورزش و جوانان ۱۲ عامل شامل شایستگی‌های مدیریتی و رهبری؛ شایستگی‌های حرفه‌ای؛ شایستگی‌های سیاسی؛ شایستگی‌های ارتباطی؛ شایستگی‌های عملیاتی؛ شایستگی‌های ادراکی؛ شایستگی‌های روانی؛ شایستگی‌های عقیدتی؛ شایستگی‌های اخلاقی؛ شایستگی‌های فرهنگی اجتماعی؛ شایستگی‌های شخصیتی و درنهایت

<sup>1</sup> Lampkin & Des

<sup>2</sup> Vodá & Florea

<sup>3</sup> Leitao & Leitao

شایستگی‌های رفتاری و تصمیم‌گیری را شناسایی کردند. شنوبی و آکینتارو<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر ارتباط مؤثر بر عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که رابطه هم‌افزایی بین رویکرد ارتباطی و عملکرد سازمانی کارآمد وجود دارد. آن‌ها همچنین توصیه کردند که اگر مدیریت از توصیه‌های زیر استفاده کند، می‌تواند فضای بیشتری برای پیشرفت و در نتیجه عملکرد بهتر داشته باشد: واضح بودن ایده‌ها قبل از تلاش برای برقراری ارتباط، درک بهتر محیط فیزیکی و انسانی هنگام برقراری ارتباط، تحلیل کاملی از هدف ارتباط، برنامه‌ریزی ارتباط، مشاوره ارتباطی باید از بالا به پایین و پایین به بالا باشد، درحالی‌که همه واقعیت‌ها صریح بیان شود. حسینی و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر کارآفرینی ورزشی در استان لرستان به این نتیجه رسیدند که هر سه عامل اصلی مؤثر بر کارآفرینی ورزشی (عوامل محیطی، عوامل رفتاری و عوامل ساختاری) در استان لرستان از وضعیت مطلوبی برخوردارند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، برای گسترش کارآفرینی در استان لرستان و رفع موانع آن باید با نگاهی جامع، عوامل اثرگذار هم‌زمان مدنظر قرار گیرد. عظیمی و همکاران (۲۰۱۹) طی انجام مقاله‌ای تحت عنوان تعیین نتایج کارآفرینی استراتژیک در تجارت ورزشی، از طریق داده‌های ۲۱ پرسشنامه نتایج کارآفرینی استراتژیک در ورزش را تعیین کردند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این پرسشنامه‌ها نشان داد که کارآفرینی ورزشی منجر به مزایایی شامل (ایجاد ارزش، ایجاد ثروت، بهبود کیفیت زندگی، اشتغال پایدار، کاهش عدم اطمینان، بهبود زیرساخت‌ها، نتایج مثبت فردی، نهادینه‌سازی کارآفرینی، تمایل به ورزش، توسعه نوآوری، تداوم موفقیت، بهبود فرآیندهای کاری، استفاده از فرصت‌ها، تقویت روح کار، جهت‌گیری مشتری و بهبود مدیریت می‌شود.

زندگی (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان واکای میانجی‌گری کارآفرینی سازمانی در تأثیر نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی دریافت که میان نوآوری سازمانی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین نوآوری سازمانی از طریق تسهیل و تسریع کارآفرینی سازمانی موجب ارتقای عملکرد سازمان می‌شود. با توجه به این تحقیق، پیش‌بینی می‌شود که شناسایی سطوح مختلف مهارت‌های ارتباطی افراد و میزان ارتباطات سازمانی مدیران نسبت به زیردستان و بالادستان و بهبود سطح ارتباطات گردد و شناخت سطح صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیریتی و کارآفرینی سازمانی خود باعث ایجاد و توسعه عملکرد سازمانی شده که در نهایت منجر به اثربخشی عملکرد سازمانی شود؛ بنابراین اگر بتوان شواهدی مبنی بر وجود اثر بین این متغیرها به دست آورد، علاوه بر ایجاد زمینه‌ی درک بهتر شرایط محیط کار و توسعه‌ی دانش پایه در این حوزه می‌توان امکان تحقق و دسترسی اهداف سازمانی و بالا بردن عملکرد سازمانی در بخش ورزش کشور را تسهیل کرد. امید است نتایج این تحقیق در سازمان‌های ورزشی خصوصاً وزارت ورزش و جوانان، باشگاه‌ها، هیئت‌ها و سازمان‌های ورزشی مختلف مورد استفاده قرار گیرد. همان‌گونه که در تحقیقات بالا مشاهده می‌شود، تحقیقات متعدد در خصوص توسعه ارتباطات سازمانی، صلاحیت حرفه‌ای، کارآفرینی و عملکرد سازمانی در سازمان‌های مختلف انجام‌گرفته است و در سازمان‌های ورزشی هم تحقیقات زیادی انجام‌گرفته است اما این تحقیقات به صورت تک‌متغیره مورد بررسی قرار گرفته‌اند و تحقیقی که اثر متغیرهای ارتباطات سازمانی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و کارآفرینی را بر عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار دهد کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است، لذا با توجه به وجود خلأ مطالعاتی در این زمینه و به دلیل اهمیت و ضرورت توسعه ارتباطات سازمانی و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران سازمان و کارآفرینی سازمانی به‌منظور بهبود عملکرد کارکنان، تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا مدل مفهومی عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران می‌باشند که در سال ۱۴۰۰ در آن وزارتخانه مشغول به کار بودند که تعداد آنها ۹۰۱ نفر و از این تعداد ۵۷۳ نفر را مرد و ۳۲۸ نفر را زن تشکیل دادند که تعداد ۲۶۹ نفر (۱۷۱ نفر از کارکنان مرد و ۹۸ نفر از کارکنان زن) بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان بصورت تصادفی طبقه‌ای بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی برای گردآوری داده‌ها استفاده

<sup>1</sup>Shonubi, & Akintaro

شد. از آنجائیکه پژوهش مورد نظر از نوع توصیفی است لذا برای جمع آوری داده‌های مورد نظر در جهت آزمون فرضیات پژوهش از ابزار پرسشنامه طبق جدول شماره (۱) استفاده گردید. سوالات پرسشنامه از نوع سوالات بسته بوده و مقیاس اندازه‌گیری سوالات از نوع مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم، کاملاً مخالفم) می باشد. روایی محتوا و صوری پرسشنامه‌ها از طریق ۶ نفر از صاحب نظران دانشگاهی (اساتید دکتری تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی) مورد تایید قرار گرفت. روایی سازه پرسشنامه‌ها با روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن‌ها با آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد. در این پژوهش جهت توصیف داده‌های پژوهش از آمار توصیفی به شکل ارائه میانگین و انحراف معیار و نیز جداول و نمودارها استفاده شده است. همچنین برای تعیین نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شد.

جدول شماره ۱: مشخصات پرسشنامه‌ها

منبع	مؤلفه‌ها	تعداد سوالات	متغیرها
تسلیمی (۱۳۹۴)	مجرای ارتباطی چندگانه- ساده‌سازی- گوش دادن فعال- کنترل هیجانات- استفاده از بازخورد- استفاده از شبکه ارتباطات غیررسمی	۲۴ سوال	ارتباطات سازمانی
احمدی بالادهی (۱۳۹۶)	صلاحیت حرفه‌ای و صلاحیت عمومی	۳۰ سوال	صلاحیت‌های حرفه‌ای
شیرسوار و همکاران (۱۳۹۲)	خلاقیت، مخاطره‌پذیری، استقلال‌طلبی، انگیزش، عزم و اراده، اعتقاد به مقدسات	۲۲ سؤال	کارآفرینی سازمانی
زارعی رباط، (۱۳۹۳).	رابطه با همکاران، مهارت و سرپرستی، خلاقیت، ویژگی‌های فردی، مشتری‌مداری	۱۷ سوال	ارزیابی عملکرد کارکنان

## یافته‌های تحقیق:

یافته‌های توصیفی در مورد ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان به شرح جدول شماره دو در زیر نشان داده شده است.

جدول شماره ۲: اطلاعات توصیفی مربوط به آزمودنی‌ها

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۷۱	۶۳/۶
زن	۹۸	۳۶/۴
کل	۲۶۹	۱۰۰
وضعیت تأهل	فراوانی	درصد
مجرد	۴۵	۱۶/۷
متأهل	۲۲۴	۸۳/۳
کل	۲۶۹	۱۰۰
سن	فراوانی	درصد

۴/۸	۱۳	کمتر از ۲۵ سال
۱۲/۳	۳۳	۲۶ تا ۳۰ سال
۲۲/۷	۶۱	۳۱ تا ۳۵ سال
۶۰/۲	۱۶۲	بیشتر از ۳۶ سال
۱۰۰	۲۶۹	کل
درصد	فراوانی	میزان تحصیلات
۱۱/۵	۳۱	کاردانی
۴۰/۱	۱۰۸	کارشناسی
۴۵/۴	۱۲۲	کارشناسی ارشد
۳	۸	دکتری
۱۰۰	۲۶۹	کل
درصد	فراوانی	سابقه کار
۶/۷	۱۸	کمتر از ۵ سال
۱۸/۶	۵۰	۶ تا ۱۰ سال
۱۶/۷	۴۵	۱۱ تا ۱۵ سال
۵۸	۱۵۶	بالای ۱۶ سال
۱۰۰	۲۶۹	کل

در روش معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی برازش مدل از طریق ۳ معیار بررسی می‌شود. اولین معیار ارزیابی برازش مدل اندازه گیری است، که شامل سه بخش پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا می‌شود. براساس نتایج بدست آمده مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، که نشان از پایایی مدل اندازه گیری دارد. نتایج جدول ۳ نشان داد که مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۵ و میزان پایایی ترکیبی (CR) نیز بالاتر از ۰/۷ است، بنابراین روایی همگرا مدل اندازه گیری تایید می‌شود. همچنین نتایج روایی واگرا براساس روش فورنل-لارکر در جدول ۳ نشان داده شده است. با توجه به بزرگتر بودن جذر میانگین واریانس استخراج شده متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر، روایی واگرای مدل اندازه گیری نیز تایید می‌شود.

جدول شماره ۳. نتایج پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا

سازه‌ها	ارتباطات سازمانی	صلاحیت‌های حرفه‌ای	کارآفرینی سازمانی	عملکرد کارکنان
ارتباطات سازمانی	۰/۷۵۹	-----	-----	-----
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۰/۶۲۷	۰/۷۴۸	-----	-----
کارآفرینی سازمانی	۰/۵۷۹	۰/۶۵۵	۰/۷۷۴	-----
عملکرد کارکنان	۰/۶۵۶	۰/۵۹۶	۰/۶۷۱	۰/۷۴۶

دومین معیار بررسی برازش مدل، برازش مدل ساختاری پژوهش است که با ارزیابی ضریب تعیین یا همان  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون زای مدل صورت پذیر است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ و مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود (۱۶). جدول ۴ مقادیر  $R^2$  متغیرهای پنهان درون زای مدل را نشان می‌دهد. براساس نتایج جدول ۴ برازش قوی مدل ساختاری پژوهش نیز تایید می‌شود.

جدول شماره ۴. مقادیر  $R^2$  متغیرهای پنهان درون زای مدل

متغیرها	$R^2$
ارتباطات سازمانی	۰/۷۴۸
صلاحیت های حرفه ای	۰/۸۳۸
کارآفرینی سازمانی	۰/۷۸۵
عملکرد سازمانی	۰/۸۸۵

سومین معیار برازش مدل، برازش مدل کلی است که با نشان GOF داده میشود. سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۳۶ مقادیر ضعیف، متوسط و قوی GOF معرفی شده اند (۱۷). این معیار از رابطه زیر که حاصل جذر ضریب میانگین مقادیر اشتراکی در میانگین  $R^2$  است بدست می آید. با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF برازش قوی مدل کلی پژوهش تایید میشود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities}} \times \bar{R}^2 = 0.542$$

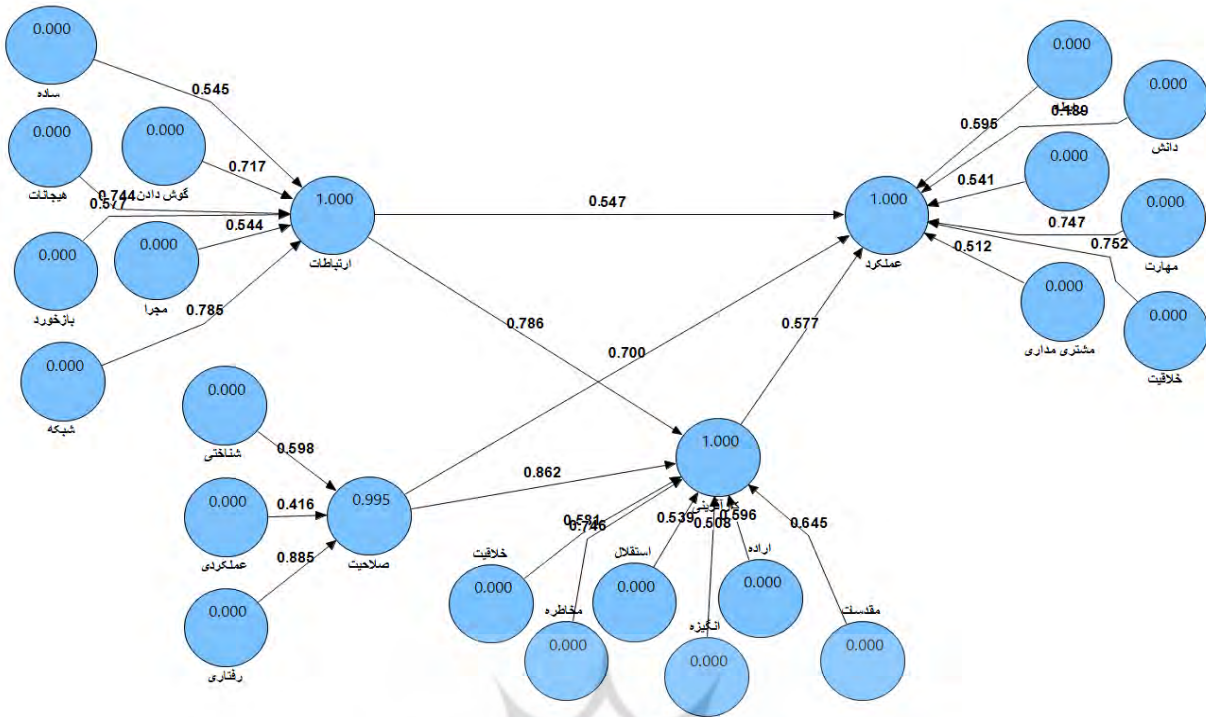
ارزیابی فرضیات پژوهش با بررسی مسیرهای مدل ساختاری صورت میگیرد، به شکلی که هر مسیر نشان دهنده یکی از فرضیات است. در هر یک از مسیرهایی که ضریب معناداری خارج از محدوده قدر مطلق ۱/۹۶ گزارش شود، معنادار بودن آن در سطح ۹۵٪ تایید میشود. جدول ۵ ضرایب مسیر، ضرایب معناداری و نتایج فرضیات پژوهش را نشان میدهد. همچنین شکل ۱ مدل ساختاری همراه با ضرایب مسیر و شکل ۲ مدل ساختاری همراه با ضرایب معناداری نشان می دهند.

جدول ۵: نتایج تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش

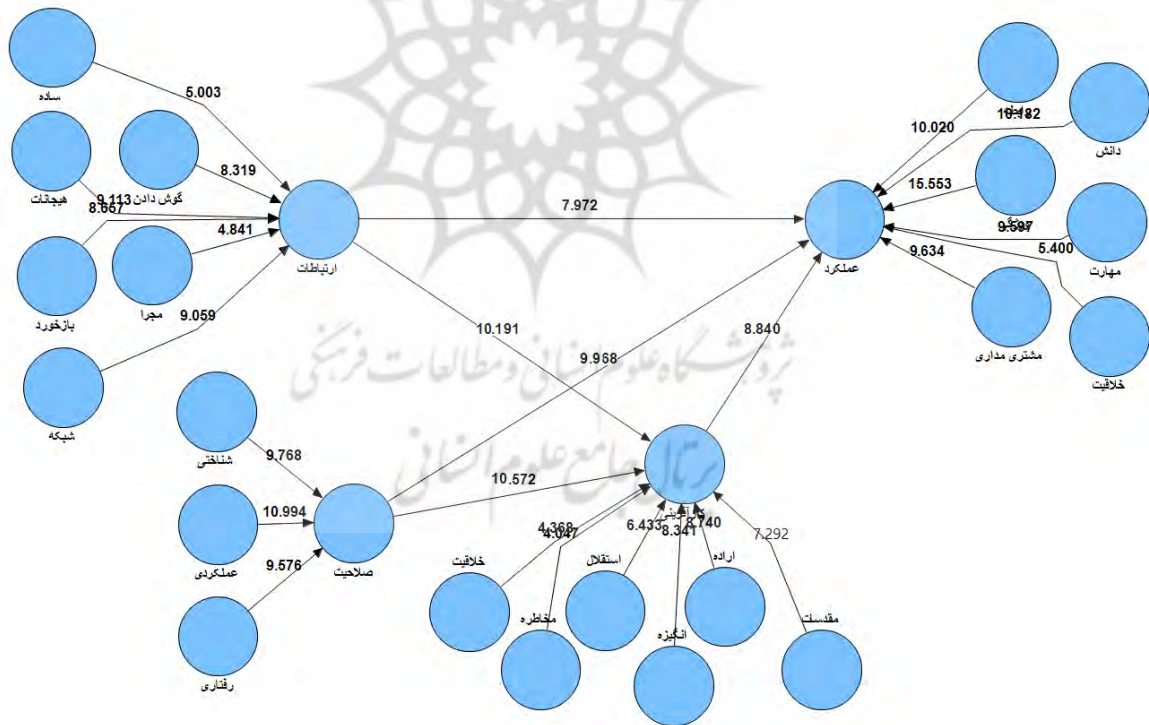
مسیر	آماره تی	ضریب مسیر	سطح معنی داری	نتیجه
ارتباطات سازمانی - < عملکرد کارکنان	۷/۹۷۲	۰/۵۴۷	۰/۰۰۱	تأیید
ارتباطات سازمانی - < کارآفرینی سازمانی	۱۰/۱۹۱	۰/۷۸۶	۰/۰۰۱	تأیید
صلاحیت های حرفه ای - < کارآفرینی سازمانی	۱۰/۵۷۲	۰/۸۶۲	۰/۰۰۱	تأیید
صلاحیت های حرفه ای - < عملکرد کارکنان	۹/۹۶۸	۰/۷	۰/۰۰۱	تأیید
کارآفرینی سازمانی - < عملکرد کارکنان	۸/۸۴	۰/۵۷۷	۰/۰۰۱	تأیید

تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش نشان داد که متغیرهای ارتباطات سازمانی، صلاحیت های حرفه ای مدیران و کارآفرینی سازمانی به ترتیب با ضریب مسیر ۰/۵۴۷، ۰/۷ و ۰/۵۷۷ بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشتند. همچنین ارتباطات سازمانی و صلاحیت های حرفه ای مدیران با ضریب مسیر ۰/۷۸۶ و ۰/۸۶۲ بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشتند.





شکل ۱: مدل نهایی تحقیق در حالت ضرایب مسیر



شکل ۲: مدل نهایی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

### بحث و نتیجه گیری :

نتایج تحقیق نشان داد که ارتباطات سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. این بدان معناست که وجود ارتباطات مؤثر و صحیح عاملی مهم در توفیق و بالندگی سازمان به حساب می‌آید. به عبارتی اگر ارتباطات مناسب در سازمان

برقرار باشد، گردش امور مختل نمی‌گردد و هماهنگی و سامان‌دهی امور به‌خوبی انجام‌گرفته و وظایف و نهایتاً اهداف سازمانی قابل تحقق خواهد بود. به‌تبع شکل‌گیری ارتباطات صحیح نتیجه‌ای جزء بهبود عملکرد سازمانی را در پی نخواهد داشت. یافته‌های این فرضیه با یافته‌های پژوهش ضیایی و همکاران (۱۳۹۳)، مؤمنی و تسلیمی (۱۳۹۴) و عباس پور و باروتیان (۱۳۸۹) مطابقت و همخوانی دارد. شاید دلایل همخوانی نتایج این تحقیق با پیشینه‌های ذکر شده به مسائل فرهنگی و سیستم اداری مشابه حاکم بر سازمانهای مختلف کشور باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد که مسئولین سازمان خود را با محیط خارج مرتبط ساخته و یا از طریق ارتباطات، سازمان را به‌صورت سیستم باز درآورده و با محیط خارج ارتباط برقرار نمایند.

یافته‌های تحقیق نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد این بدان معناست که مدیران با داشتن دانش، مهارت، قابلیت‌های مناسب این توانایی را دارند که سازمان را در مسیر درست و صحیح هدایت نمایند. درواقع مدیران می‌توانند فعالیت‌های مربوط به شغل و حرفه خویش را و حتی عملکرد سازمان را بر مبنای شایستگی‌های خود با توجه به استانداردهای مورد انتظار تنظیم نموده و برای پیش برد اهداف سازمان تلاش نمایند. مطالعه صفا و آذرزاد (۱۳۹۶) و مؤذن و همکاران (۱۳۹۳) حکایت از آن دارد که صلاحیت و شایستگی مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد دارد که این وجه تشابه این فرضیه را با مطالعه بیان‌شده نشان می‌دهد. لذا پیشنهاد می‌گردد که مدیران ورزش و جوانان جهت تقویت و توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای خود مهارت‌های عملکردی و رفتاری و همچنین توانایی‌های تخصصی و بین فردی خود را بهبود بخشند تا به‌تبع آن مدیریت مؤثر و کارآمد حاصل شود.

همچنین نتایج نشان داد که ارتباطات سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی کارکنان دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که درواقع در دنیای کنونی برای عبور از چالش‌ها و همگام با رقبا و یا حتی پیشی گرفتن از آنها، سازمان‌ها را بر آن ساخته که همواره کالا و خدمات مناسبی به مشتریان خود عرضه نمایند و دائماً در تلاش‌اند تا ایده‌ها و راهکارهای خلاقانه و نوآورانه‌ای را به‌کارگیرند. قطعاً ارتباطات درون‌سازمانی و حتی ارتباطات برون‌سازمانی می‌تواند تا حد قابل توجهی اطلاعات و دانش زیادی را به فرایند کاری کارکنان و نهایتاً سازمان تزریق نماید. زمانی که کارکنان سازمان از دانش و اطلاعات مناسب نسبت به رویه‌ها و فرایندهای کاری آگاهی لازم را دارند بهتر می‌توانند به کشف ایده، به‌کارگیری و اجرای آن مبادرت ورزند. نتایج این تحقیق با مطالعه ردین - کولوت و لغبور (۲۰۱۵) که حکایت از آن دارد که ارتباطات اثربخش در سازمان می‌تواند قدرت کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان را بهبود بخشد مطابقت و همخوانی دارد. لذا پیشنهاد می‌گردد که مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان بهتر است در راستای رسیدن به اهداف خود و کارآفرینی ارتباطات سازمانی را قوی‌تر نمایند و با استفاده از ارتباطات موجود در سازمان، جهت تولید و اجرای ایده‌ها، راهکارهای سازمانی ارائه نمایند.

یافته‌های دیگر تحقیق نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی کارکنان دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که بدون شک سرعت تغییر و تحولات محیطی همه سازمان‌ها را در برابر این تغییرات تحت فشار قرار داده است. سازمان وزارت ورزش و جوانان نیز از این قاعده مستثنی نیست و برای رهایی از هجمه تغییرات و چالش ناگزیر به اجرای راه‌کارها و راهبردهای مناسبی است. از آنجاکه مدیران ایفاکننده نقش اصلی و سکان‌دار سازمان محسوب می‌شوند، قابلیت‌ها و توانمندی‌های آنان بسیار حائز اهمیت است. مدیران با استفاده از صلاحیت‌های حرفه‌ای خود نه‌تنها می‌توانند با نوآوری و خلاقیت بر توانمندی‌های خویش بیفزایند، بلکه موجب برانگیختن روحیه کارآفرینی در کارکنان می‌شوند. نتایج این فرضیه با مطالعات نصیری، لیک بنی و مرادی سفر (۱۳۹۷) مطابقت و همخوانی دارد. شاید دلیل این همخوانی به استفاده کردن ابزار اندازه‌گیری یکسان در پیشینه‌های ذکر شده برگردد. لذا پیشنهاد می‌گردد که مدیران وزارت ورزش و جوانان با بهره‌گیری از تفکر جانبی و خلاق و مهارت‌های حل مسئله در تحلیل اطلاعات و همچنین از طریق پرورش و رشد توانایی ادراکی خود از صلاحیت‌های شناختی برخوردار گردند و با استفاده از این شایستگی محوری سازمان خود را به‌سوی پیشرفت و تعالی رهنمون سازند.

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، نتایج نشان داد که کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی کارکنان دارد بنابراین، می‌توان اذعان داشت که کارآفرینی سازمانی می‌تواند فعالیت‌های یک سازمان را برای بهره‌مندی از مزایای رقابتی و همچنین شکار فرصت‌ها به‌منظور کسب موفقیت تسهیل نماید. به‌عبارتی دیگر کارآفرینی تنوع محصولات و

خدمات سازمان را افزایش می‌دهد، فرصتهایی برای رسوخ در بازارهای جدید به وجود می‌آورد و همچنین راه‌های جدیدی برای رقابت با دیگر رقبای را خلق می‌کند که همگی این‌ها در بهبود عملکرد کارکنان سازمان اثرگذار است.

در خصوص وجه تشابه این فرضیه با مطالعات گذشته می‌توان اذعان داشت که این فرضیه با پژوهش یاری و شایان نیا (۱۴۰۰) ، کشاورز (۱۳۹۳) ، کریمی و همکاران (۱۳۹۵) و پیرایش و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد. شاید دلیل همخوانی این نتایج به متغیرهای استفاده شده در سازمانهای مختلف و با جامعه ای متفاوت که دارای قوانین و مقررات و سیستم اداری تقریباً مشابه هستند بر می‌گردد. لذا پیشنهاد می‌گردد که وزارت ورزش و جوانان برای رهایی از بحران‌های شکل گرفته حال و آینده با پرورش و جذب کارآفرینان و با تکیه بر خصوصیات ممتاز و برجسته آنان در چنین شرایطی زمینه رشد و توسعه وزارت ورزش و جوانان را فراهم آورند و زمینه و بستری لازم برای ارائه ایده‌های نوآورانه و کارآفرینی فراهم شود و در این رابطه آزادی عمل مناسبی به افراد خلاق برای طرح این ایده‌ها داده شود که موجب تغییر در فضای کسب و کار ورزشی شود و جهت تقویت و توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای خود مهارت‌های عملکردی و رفتاری و همچنین توانایی‌های تخصصی و بین فردی خود را بهبود بخشند تا به تبع آن مدیریت مؤثر و کارآمد حاصل شود. در راستای بهبود عملکرد و داشتن موقعیتی برتر نسبت به رقبای به ارتباطات سازمانی و کارآفرینی توجه ویژه‌ای مبذول دارند

## Reference

- Abtahinia, A., & Rastgoo, S. (2019). Explaining Role of Organizational Intelligence in Organizational Effectiveness by Investigating Mediating Role of Organizational Learning (Staffs in Sports and Youth Departments in South Khorasan). *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(1), 125-142(Persian).
- Asghar, M. I., Aslam, H., & Saeed, A. (2021). Linking supply chain professional's competencies to resilience in a turbulent world. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Ashouri, M. Seyed Amiri, M. Moharramzadeh, M. (2020) Develop a model of professional qualifications for female managers with an emphasis on managing franchise change in the Ministry of Sports and Youth Organizational Behavior Management in Sport Studies Vol. 7, No.26, Summer, 2020, Pp: 25-38
- Azimi Delarestaghi, A. Razavi. S. M. H. Boroumand, M. R. (2019) Identifying the Consequences of Strategic Entrepreneurship in Sports Business. *Annals of Applied Sport Science*, vol. 5, no. 3, pp. 79-85, autumn 2019
- Bondarenko, V., Diugowanets, O., & Kurei, O. (2021). Transformation of managerial competencies within the context of global challenges. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 90, p. 02002). EDP Sciences.
- Chang, K., & Wang, W. J. (2021). Ranking the collaborative competencies of local emergency managers: An analysis of researchers and practitioners' perceptions in Taiwan. *International journal of disaster risk reduction*, 55, 102.
- Fatemeh Yari, F& Shayannia, SA(2021). Investigating the role of organizational entrepreneurship in organizational performance with regard to strategic entrepreneurship(Case study: Ilam Steel Company) *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting* ISSN: 2588-4573. P1-17: (Persian).
- Gardner, J., Paulsen, N., Gallois, C., Callan, V., Monaghan, P. (2001). An intergroup perspective on communication in organisations. In H. Giles & W. P. Robinson (Eds.), *the new handbook of language and social psychology*, 561-584, Chichester, UK: Wiley.
- Ghayebi Mehmandoost, M R., Ghadami, M., Seadatee Shamir, A., Rezaei, S. (2021). Developing a Model of Professional Competencies and Competencies of School Principals Based on Successful Managerial Intelligence

- with the Mediating Role of Personality Intelligence, *Journal of Psychology of Exceptional Individuals*, 11(42), 83-110. (Persian).
- Ghazanfari, A. Mazrouei, H. (2015). Investigating the effective factors on the effectiveness of organizational communication in a government organization. *Organizational Culture Management*, 13(2): 581-599. (In Persian)
- Hamidi, M., Vahdani, M. (2021). Performance management in sports organizations. 4th edition, Tehran: Bamdataktab Publishing House, p. 52. (Persian)
- Hosseini, Seyyed Samiyeh, H. Mokhtari Dinani, M and Rezaei Pendari, A. (2018). Determining the status of factors affecting sports entrepreneurship in Lorestan province, the third national conference on strategies to achieve sustainable development in sports sciences and physical education of Iran, Tehran, <https://civilica.com/doc/926249>
- Islami, H., Ataiee, M. (2021). Provide a model of organizational communication with an ethical approach. *New research approaches in management and accounting*, 83 (3), 874-903. (In Persian)
- Karimi, S. Biemans, H. J. Lans, T. Chizari. M. & Mulder, M (2016). The impact of entrepreneurship education: A study of Iranian students' entrepreneurial intentions and opportunity identification. *Journal of Small Business Management*, 54(1), 187-209. (In Persian)
- Khosravizadeh, E., Kamankesh, A., Moghadasi, H & Zohrehvandian. (2019) The relationship between Organizational Justice and Job Eengagement with Organizational Performance of Coaches (case study: Arak Sports boards) *Organizational Behavior Management in Sport Studies* Vol. 6, No.21, Spring 2019 Pp: 55-63 (Persian)
- Lumpkin, G.T. & Dess, G. G. (2001). "Linking two Dimensions of Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: The Moderating Role of Environment and Industry Life Cycle", *Journal of Business*
- Marneros, S., Papageorgiou, G., & Efstathiades, A. (2020). Identifying key success competencies for the hospitality industry: The perspectives of professionals. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 20(4), 237-261.
- Molaei, R. Reza, Zali, M. Hasan Mobaraki, M. & Yadollahi Farsi, J. (2014). The impact of entrepreneurial ideas and cognitive style on students entrepreneurial intention. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 6(2), 140-162.
- Molaeinejad, A., Majedi, N., Nobakht Ramezani, Z. (2021). Evaluating the Performance of Physical Education Departments of Higher Education Institutions Based on Hierarchical Analysis (AHP) and Structural Equation Modeling (SEM) - Case Study: Technical and Vocational University. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 18(2), 211-227. (Persian)
- Nazari, R., Khosravi, S. (2016). Presenting a model of the effect of communication skills on managers' quantum management model and its role on organizational agility: A case study of Isfahan sports organizations. *Human Resource Management in Sport*, 4(1): 61-70. (In Persian)
- Panahi, B. (2019). Evaluating the Role of Organizational Transparency on Organizational Conflicts by Intermediating Effective Organizational Communications (Case Study: Regional Water Organization of East Azarbaijan). *Public Organizations Management*, 7(4), 25-38. (inPersian) (DOI): 10.30473/IPOM.2019.45417.3551
- Pirayesh, R., Amiri, A., Jafari & Imani Barandagh, M.(2018)The Effect of Organizational Entrepreneurship and Entrepreneurship Orientation on Organizational Performance with Regard to Strategic Entrepreneurship in Industrial Companies in Zanjan Province(Persian).
- taghikhani , N., pourkarimi, J, (2019) Third National Conference on Modern Management and Accounting in Iran•Karaj•<https://civilica.com/doc/913218>(Persian).

- Ratten, V. (2017). Entrepreneurial sport policy. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 5(10), 1-8.
- Sadraei, S., Zolfaghari Z., Rashid; V. (2019). Model of communication competencies of human resource managers in the banking industry. *Management and Development Process*, 32(4): 5991. (In Persian)
- Salimi, M., khodaparast, M., mohammadi, J.(2022). Providing a Combined Model for Sport Organizational Ranking and Performance Appraisal in Fuzzy Space. *Sport Management Journal*, 14(1), 43-67. (Persian)
- Sartika, R., Astuti, F.D., Shinta, M.R. (2021). Effect of organizational communication and organizational culture on employee performance at PT. Asuransi Ramayana Jakarta *Journal of Economics and Business Letters*, 2021. 1(2): p. 73-81.
- Shokrollahi,R., Dehghani,M., Javadipoor,M., Salehi, K & Nouri, A(2021). identify the professional competency of primary school teachers in bilingual areas Research in Curriculum Planning Vol 18. No 43 (continus 70) fall 2021, Pages 35-59(Persian).
- Shonubi, A. O. & Akintaro, A. A (2020). The impact of Effective communication on organizational performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(3), 1904-1914.
- Skandari Dastgiri S, Amirtash A M, Safania A M.(2018) Performance Measurement of Selected Iranian Sport Federations Using Data Envelopment Analysis by an Approach to Fuzzy Systems. 3 2018; 5 (19) :23-36 URL: <http://ntsmj.issma.ir/article-1-1023-fa.html>(Persian).
- Sohrabi, Z., Moharramzadeh, M. (2021). Classification of managers through communication skills and cultural intelligence in sports organizations. *Sociological Strategic Studies in Sport*, 1(1): 80-91. (In Persian)
- Soltani ,A., Kashef ,S M., Tajuddin Othman,A (2021)Design a Model of Professional Competences and Its Effective Components for Selection of Sports Managers Author(s):p65 – 78: (Persian).
- Tarzami Nejad, S., Mozaffari, A., Delaware, A. (2019). Factors influencing the development of organizational network communications in order to develop a model (among the staff of the Central Organization of Tehran University of Applied Sciences). *Media Studies*, 47, 7-22. (In Persian)
- Vodă, A. I. & Florea, N.(2019). Impact of Personality Traits and Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions of Business and Engineering Students. *Sustainability*, 11(4), 1192
- Zandi, Marjan; Rajabi Farjad, Hajiyeh (2020), Analyzing Mediation of Organizational Entrepreneurship in Effect on Organizational Innovation on Organizational Performance, *Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 103-122.
- Zardoshtian,Sh., Khanmoradi,S ,. Rasekh,N (2019) The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance with Mediating Role of Decision Making Strategy in Sport Sciences Institute of Iran AuthorSport Management, Volume:10 Issue: 3, 2018 P549 - 565: (Persian).

## Conceptual model test of the organizational performance of Staff Ministry of Sports and Youths

Mahmood Shahkarami<sup>1</sup>, Majid Soleimani<sup>\*2</sup>, Gholamreza Khaksari<sup>3</sup>, Adel Afkar<sup>4</sup>

<sup>1</sup> PhD student, Sports Management, Hamadan Branch, Islamic Azad University, Hamadan, Iran

<sup>2</sup> Associate Professor of Physical Education Department, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran

<sup>3</sup> Department of Physical Education, Hamadan Branch, Islamic Azad University, Hamadan, Iran

<sup>4</sup> Department of Physical Education, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran

Corresponding Author \*mjd\_slymn@yahoo.com

### Abstract

This study's goal was to evaluate a conceptual model of how Ministry of Sports and Youth staff performed organizationally. All 901 of the Ministry of Sports and Youth's workers, who work for the Islamic Republic of Iran, comprise the statistical population for this study. The 269 individuals that made up the statistical sample were chosen at random and stratified, according to Morgan's table. The instruments used to collect the data are four Taslimi standard organizational communication questionnaires from 2014, each with 24 items, Ahmadi Baladhi's professional qualification questionnaire from 2016, each with 30 items, Rabat agricultural performance evaluation from 2013, each with 17 items, and Alipur Shirswar's entrepreneurship questionnaire from 2015, each with 22 items. Six university academics confirmed the questionnaire's validity by using a five-point Likert scale to answer the question. In terms of the goal, the descriptive-correlation study methodology is useful. Construct validity of organizational communication questionnaire with Cronbach's alpha coefficient of 0.849 and reliability coefficient of 0.765, questionnaire, letter of professional qualification with Cronbach's alpha coefficient of 0.702 and composite reliability coefficient of 0.834, organizational entrepreneurship of 0.867 and reliability coefficient of 0.8. The performance questionnaire was confirmed with Cronbach's alpha coefficient of 0.865 and composite reliability coefficient of 0.756. Confirmatory factor analysis was used to verify the questionnaires' construct validity, and the Cronbach's alpha test was used to verify their reliability. The data in this study was analyzed using structural equation techniques, SPSS, and PLS software. The study's findings demonstrated that professional credentials and organizational communication both significantly affect how well the Ministry of Sports and Youth's staff performs as an organization, with a path coefficient of 0.7 for professional qualifications and a path coefficient of 0.547 for organizational communication. To achieve effective and efficient management, it is advised that sports and youth organization officials strengthen and develop organizational communication from the open system of organizational communication, as well as their professional and entrepreneurial qualifications, functional and behavioral skills, as well as their specialized and interpersonal abilities.

**Keywords:** organizational communication- professional qualifications- entrepreneurial -organizational performance-Ministry of Sports