

ارائه الگوی مدیریت عملکرد بر اساس رویکرد ساختاری-تفسیری با نقش میانجی هوش هیجانی

(مورد مطالعه: فدراسیون دوچرخه سواری)

محمد جواد کشاورز^۱، سید احسان امیرحسینی^{۲*}، ولی نوذری^۳

۱) دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۲) دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۳) استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران

*نویسنده مسئول: amir@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۲/۰۳/۲۹

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۱/۱۲/۱۳

چکیده

هدف پژوهش، ارائه الگوی مدیریت عملکرد بر اساس رویکرد ساختاری-تفسیری با نقش میانجی هوش هیجانی بود. تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی است و داده های تحقیق به صورت میدانی و به شیوه آمیخته (کیفی و کمی) جمع آوری شد. جامعه آماری در بخش کیفی ۱۸ نفر از خبرگان و در بخش کمی، مدیران فدراسیون، مدیران باشگاه های سطح اول دوچرخه سواری و رؤسای هیأت های دوچرخه سواری استانها، برابر با ۷۴ نفر بود. به دلیل محدود بودن اعضا، جامعه با نمونه برابر شد. ابزار تحقیق در بخش اول، پرسشنامه محقق ساخته، شامل ۳۵ شاخص مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری و در بخش دوم، پرسشنامه خودتعاملی ساختاری بود. روایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه و پایایی آن، با آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد ($\alpha=0/88$). برای محاسبه میزان هوش هیجانی از پرسشنامه استاندارد باران (۲۰۰۶) استفاده گردید. جهت ساختاردهی مؤلفه های مدیریت عملکرد دوچرخه سواری از تکنیک مدلسازی ساختاری تفسیری استفاده شد. یافته ها نشان داد که مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری دارای ۹ مؤلفه و ۳۵ شاخص است و مؤلفه ها در شش سطح ساختاردهی شدند. مؤلفه های منابع مالی و نظام رشد آفرین و انگیزشی در سطح زیربنایی و فرایندهای اجرایی در سطح اول مدل قرار گرفتند، همچنین هوش هیجانی نقش مهمی در مدیریت عملکرد دارد. می توان گفت که همراه با سازوکارهای تشویقی، توسعه ظرفیت های یادگیری و بازاریابی، درآمدزایی و جذب حامیان مالی، بالابردن سطح هوش هیجانی، ایجاد و یا تقویت دیگر مؤلفه های مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری را تسهیل و به توسعه این رشته ورزشی کمک خواهد کرد.

کلید واژگان: مدیریت عملکرد، هوش هیجانی، فدراسیون دوچرخه سواری

مقدمه

برای جدایی از این نوع سبک زندگی است که افراد را درگیر می سازد تا از انرژی خودشان در انتقال از یک مکان به مکان دیگر استفاده کنند (استینیاج^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). در این رابطه سازمان بهداشت جهانی^۲ در زندگی روزمره، مردم را به مسافرت های فعال تر (یعنی پیاده روی و

تغییر و تحولات جهانی مقوله های زندگی معاصر، تربیت بدنی و ورزش را از ضروریاتی ساخته که دوری از آن اجتناب ناپذیر به نظر می رسد (فتحی، ۱۳۸۸). در عصر حاضر، سبک زندگی مردم به سوی سبک زندگی غیرفعال، شتابی تند گرفته و پیامدهایی از جمله چاقی، اضافه وزن و غیره را در پی دارد. حمل و نقل فعال که شامل دوچرخه سواری و پیاده روی است، روشی مناسب

¹ Steinbach

² The World Health Organization

دوچرخه سواری) توصیه می‌کند تا خطر ابتلا به بیماری-های غیر مسری را کاهش دهد (گائو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). به طور کلی سیستم تردد با دوچرخه در سه دهه اخیر به طور جدی در کشورهای اروپایی، ایالات متحده و برخی از کشورهای آسیایی وارد سیستم حمل و نقل درون شهری شده است و جای خود را در این سیستم تثبیت کرده است (امان پور و همکاران، ۲۰۱۶). فدراسیون دوچرخه سواری، متولی توسعه ورزش دوچرخه سواری، اعم از همگانی و قهرمانی است. بهبود عملکرد این فدراسیون، می‌تواند موجب ارتقاء فرهنگ دوچرخه سواری در جامعه گردد و در پی آن، ضمن بهبود سلامت عمومی به توسعه بخش قهرمانی این رشته ورزشی کمک کند.

امروزه یکی از مؤلفه‌های مهم که فعالیت‌های یک سازمان را برای دستیابی موثر، کارآمد و مداوم به اهداف فراهم می‌نماید و می‌تواند بر عملکرد یک سازمان و یا حتی روند خدمت رسانی و فرآیند نظم دهی به منابع، سیستم و کارمندان سازمان‌ها را برای اهداف و اولویت‌های استراتژیک متمرکز نماید، مدیریت عملکرد است. مدیریت عملکرد فرآیندی است که نظارت و ارزشیابی عملکرد را جهت هم سویی با استراتژی‌های سازمان به عنوان ابزاری مدیریتی در بر می‌گیرد. همین موضوعات، باعث خلق مدل‌های جدید بهبود عملکرد در سطح سازمان‌ها شده است (بار-ان^۲، ۲۰۰۶). در واقع، مدیریت عملکرد ابزار مناسبی برای ارتقای عملکرد کارکنان و سازمان به حساب می‌آید. در صورتی که مدیریت عملکرد با ملزومات و پیش نیاز آن در سازمان طراحی و اجرا شود، می‌تواند بخشی از مسائل و مشکلات سازمان را شناسایی و در جهت حل آن‌ها راهکارهای عملی ارائه کند (طالب پور و همکاران، ۲۰۱۷). واضح است که رسیدن به اهداف سازمان در گروهی توانایی نیروی انسانی در انجام امور محوله است. بنابراین بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی نیاز انکار ناپذیری برای سازمان‌ها است و مدیریت عملکرد ابزاری برای دستیابی

به این هدف است (کاسالی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). از جمله، مواردی که به نظر می‌رسد با مدیریت عملکرد رابطه دارد متغیر هوش هیجانی^۴ است. چرا که هوش هیجانی پیش بینی کننده خوبی از توانایی افراد در مدیریت موفقیت آمیز افراد از تقاضاهای تحصیلی و شغلی و سایر زمینه-های دیگر در زندگی روزمره افراد است (توماس و آلن^۵، ۲۰۲۱). به نظر گلمن^۶ (۲۰۰۲) هوش هیجانی هم شامل عناصر درونی هم عناصر بیرونی است. شامل خود آگاهی، خود انگاره، احساس استقلال و ظرفیت، خود شکوفایی و قاطعیت است. عناصر بیرونی هم شامل روابط بین فردی، سهولت در همدلی و احساس مسئولیت است. صاحب نظرانی که به بررسی و مطالعه علمی هوش هیجانی می‌پردازند، معتقدند هوش هیجانی دارای زیر مؤلفه‌های: خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه است که این مؤلفه‌ها می‌توانند تأثیرات مهمی بر فعالیت‌های گوناگون آدمی چون رهبری و هدایت دیگران، تعلیم و تربیت، توسعه حرفه‌ای یا شغلی، زندگی شغلی و غیره داشته باشند (بایارس و رو^۷، ۲۰۱۸). با توجه به آنچه گفته شد هوش هیجانی نقش مهمی در مدیریت عملکرد دارد به طوری که چونگ و همکاران (۲۰۲۰) اظهار داشتند که هوش هیجانی ساختاری مهم و اساسی در محیط‌های شغلی است و می‌تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند. کشاورز (۲۰۲۱) نیز اظهار داشت که هوش هیجانی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر میزان انگیزش درونی کارکنان می‌گذارد. انگیزش درونی منجر به نوعی رفتار می‌شود که ذاتاً رضایت بخش و لذت بخش است بر عملکرد تاثیر دارد و بیانگر عملی است که از خود رفتار جدا نیست.

به وضوح می‌توان گفت که مدیریت عملکرد، ایجاد نظامی برای به کارگیری مطالعات مربوط به اندازه‌گیری

³ Kasale

⁴ emotional intelligence

⁵ Thomas & Allen

⁶ Goleman

⁷ Byars, L. I. & Rue

¹ Gao

² Bar-On

خود با اجرای فرایندهای سازمانی را دارند. علاوه بر این، توانایی افراد در سازمان های ملی ورزش در ایجاد محیط-هایی مناسب برای مدیریت عملکرد، بر کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر می گذارد (کاسال^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). کلارک^۷ (۲۰۱۸) در تجزیه و تحلیل عملکرد کارکنان بیان کرد برای اینکه کارکنان سازمان تبدیل به منابع ارزشمندی برای سازمان شوند، ضرورت دارد تا مدیران با تکیه بر نظام مدیریت عملکرد کارکنان با نیازهای و انتظارات ذینفعان سازمان، ارتباط موثری برقرار کند تا با آگاهی از انتظارات کارکنان نسبت به بهبود عملکرد کارکنان و توسعه سازمان اقدام کنند (کلارک و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین عبیداله^۸ و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که پارامترهای عملکرد در سازمان ها عبارتند از بازسازی سرمایه گذاری، عملیات همکاری، انعطاف پذیری سازمانی، شیوه های اجرا که از بین آنها بازسازی سرمایه گذاری به عنوان مهم ترین عامل شناسایی شد. مدوکا^۹ و همکاران (۲۰۱۷) در برنامه ریزی و مدل عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که تحلیل منابع مالی به عنوان مهم ترین ابزار مدیریتی مطرح است.

پژوهش های داخلی در زمینه الگوی مدیریت عملکرد اندک است. در تدوین مدیریت عملکرد ورزش اسکی با رویکرد (ISM) به ترتیب به مؤلفه های درآمدزایی و جذب حامیان مالی، ایجاد بسترهای حمایتی از ورزشکاران، ایجاد و توسعه ارزیابی عملکرد، توسعه مدیریت امور اجرایی و اداری، برگزاری مسابقات ورزشی، تدوین و اجرای برنامه های راهبردی و عملیاتی، اجرای امور فرهنگی و آموزشی، استقرار نظام استعدادیابی ورزشی، خلاقیت و نوآوری، استقرار نظام رشد آفرین و انگیزشی و دوره های آموزش مربیگری، داوری و مدیریت در هفت سطح دست یافتند (علیزاده و همکاران، ۲۰۲۱). خان محمدی اطاقسرا و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی دریافتند که نظام مدیریت عملکرد به عنوان یکی از فرایندهای

عملکرد سازمان، از طریق به کارگیری نتایج ارزیابی عملکرد در تعیین اهداف، تخصیص منابع و آگاهی دادن به مدیران برای حفظ یا تغییر خط مشی فعلی به منظور دستیابی به اهداف است. این امر برای هر سازمان ورزشی ضروری به نظر می رسد و حائز اهمیت است چرا که گستردگی نیازها و سازماندهی افراد و اقدامات در این سازمان ها برای رسیدن به موفقیت نسبت به سایر سازمان ها دو چندان به نظر می رسد (چلادورای^۱ و همکاران، ۲۰۱۴؛ آرنولد^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). تحقیقات انجام شده در مورد تأثیر و اهمیت مدیریت عملکرد بر عملکرد سازمانی، نتایج متناقضی را به وجود آورده و این یعنی، تأثیر مدیریت عملکرد، هنوز به خوبی درک نشده است. در حالی که مدیریت عملکرد مزایای مالی (افزایش درآمد و سود) و غیر مالی (ارتباط بهتر، همکاری نزدیک تر، همبستگی استراتژیک بهتر، بهره وری عملیاتی بالاتر، تعهد بالاتر، نوآوری بیشتر، رضایت مشتری، و شهرت سازمانی) چشمگیری برای سازمان به ارمغان می آورد (دهقان و همکاران، ۲۰۱۹؛ فرجی و پورسلطانی، ۲۰۱۲).

در دهه های اخیر، مدیریت سازمان های ورزشی دچار تغییرات بسیاری شده اند و به تبیین اهداف شفاف و روشن و هماهنگی میان کارکنان و همچنین، طراحی استراتژی های سنجیده جهت رسیدن به اهداف بلند مدت خود نیاز دارند (شانکر^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). این نشان دهنده آن است که سازمان های ورزشی باید تضمین حیات خود، یک سیستم مدیریت عملکرد را به طور کامل به کار بندند تا دستیابی به عملکرد بهینه و مطلوب تضمین شود (اسمیت و وبستر^۴، ۲۰۱۷).

در پژوهش های خارج از کشور نیز، لوبون^۵ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش مدیریت عملکرد سازمان های ملی ورزش دریافتند که سازمان های ملی ورزش توانایی پاسخگویی به پویایی های محیط بیرونی

^۶ Kasale

^۷ Clark

^۸ Ubaidullah,

^۹ Medvecká

^۱ Chelladurai

^۲ Arnold

^۳ Shanker

^۴ Smith & Webster

^۵ Lobone

و تمرکز همزمان بر کلیه محورها دشوار است. بنابراین تعیین اولویت های تصمیم و اقدام، مدیران را از بلا تکلیفی و سردرگمی خارج خواهد کرد و در وهله اول بر محورهای تمرکز خواهند کرد که از اثرگذاری بالاتری برخوردارند و تحقق دیگر محورها را تسهیل خواهد نمود. از این رو محقق ابتدا به دنبال تعیین و شناسایی محورها و مؤلفه های مدیریت عملکرد فدراسیون شنا، شیرجه و واترپلو و سپس ساختاردهی محورهای تعیین شده و تدوین مدل به منظور تعیین اولویت های تصمیم و اقدام بود.

روش شناسی

روش تحقیق، توصیفی و به لحاظ هدف، کاربردی است که به شیوه آمیخته (کیفی و کمی) انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی تعداد ۱۸ نفر از خبرگان، بر اساس تجربه، تخصص، تسلط نظری، دسترسی و تمایل به صورت غیر تصادفی هدفمند و با بهره گیری از روش گلوله برفی انتخاب شدند (صاحب نظران و خبرگان ورزش دوچرخه سواری، ۱۴ نفر و نیز اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه، ۴ نفر). جامعه آماری در بخش کمی، شامل مدیران و مسئولین فدراسیون دوچرخه سواری (۱۸ نفر)، مدیران باشگاه ها (۲۵ نفر) و رؤسای هیأت های دوچرخه سواری استان ها (۳۱ نفر) که در مجموع برابر با ۷۴ نفر بود. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، به صورت تمام شمار به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. داده های تحقیق به صورت مطالعه کتابخانه ای، اینترنتی، مصاحبه عمیق کیفی از نمونه تحقیق تا حد اشباع نظری و روش پرسشنامه به منظور تعیین و شناسایی مؤلفه ها و شاخص های مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری انجام شد. ابزار گردآوری داده ها در بخش اول تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته بود که بر اساس متون، مدل های مدیریت عملکرد، پیشینه پژوهش و نظر خبرگان با روش دلفی تدوین شد. به این صورت که ابتدا موضوع پژوهش، با اعضای پنل دلفی (خبرگان) مطرح شد. سپس داده های حاصل از ادبیات پیشینه و تعداد هجده مصاحبه نمونه

های مدیریتی، نقش برجسته ای در کمک به تحقق اهداف و مأموریت های سازمان دارد (خان محمدی اطاقسرا و همکاران، ۲۰۱۹). بنی تمیم و همکاران (۱۳۹۸) در طراحی مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد هیأت های کشتی به ترتیب به عوامل توسعه منابع مالی، عوامل مدیریتی، توسعه ساختار و امکانات، توانمندسازی نیروی انسانی، توسعه قهرمانی، توسعه فرهنگی، علمی و پژوهشی، آموزشی، مسئولیت مدنی و اقدامات کاری و دستاوردها دست یافت. فرجی و پور سلطانی (۱۳۹۰) در ارزیابی عملکرد ادارات کل تربیت بدنی ادرا یافتند که معیار رهبری با نرخ ۵۰/۷۳ درصد امتیاز، در ردیف اول و معیار کارکنان با نرخ ۳۸/۷۴ درصد امتیاز، در ردیف آخر قرار دارند. خوشدل و همکاران (۱۳۹۹) در مدل مدیریت عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان به مقوله های مدیریت مشارکتی، بهره وری، خلاقیت و نوآوری، ارتباطات، حاکمیت روابط، قانونی و سیاسی، برنامه ریزی، ارزیابی، توسعه، تقدیر از نتایج، آموزش، بلوغ سیستم و رقابت پذیری دست یافتند.

ورزش دوچرخه سواری، از جمله ورزش هایی هستند که دارای جذابیت فراوان هستند و همچنین رویدادهای المپیک و مسابقات جهانی، مدال های فراوانی در ماده های مختلف این رشته ها توزیع می شود. از این رو، لازم است این سازمان ها جهت توسعه و رسیدن به اهداف و رسالت سازمانی خود، عملکرد خود را از طریق روش های علمی بهبود ببخشند. از آن جا که در ایران، از طرفی تحقیقات محدودی در ارتباط با مدیریت در این رشته های ورزشی انجام شده است و هیگانه تحقیقی در زمینه مدیریت عملکرد در این رشته های ورزشی صورت نگرفته است، الگوی مدیریت عملکرد و اقدام در راستای این الگو به توسعه رشته های ورزشی تحت پوشش این فدراسیون کمک خواهد کرد. از سوی دیگر، هرچند که تعیین محورها و شناسایی مؤلفه های مدیریت عملکرد، موجب افزایش آگاهی مدیران از مؤلفه های اثرگذار، بر بهبود عملکرد این فدراسیون اثرگذار خواهد بود، اما توجه

برخوردارند. مدلی که با استفاده از این روش شناسی بدست می آید، ساختاری از یک مسأله یا موضوع پیچیده، یک سیستم یا حوزه مطالعاتی را نشان می دهد و اولویت های اقدام را برای مدیران مشخص می کند (فیسل^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). به همین منظور تعداد ۹ مؤلفه اصلی تعیین شده مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری در جدول ماتریس خودتعاملی ساختاری درج گردید و به صورت پرسشنامه در اختیار نمونه کیفی پژوهش (خبرگان) قرار گرفت و از آنان درخواست شد که مؤلفه ها را دو به دو به صورت زوجی مقایسه کنند به این صورت که چنانچه مؤلفه *i* بر مؤلفه *j* تاثیر می گذارد حرف *V*، در صورتی که مؤلفه *j* بر مؤلفه *i* تاثیر می گذارد حرف *A*، اگر تاثیر دو طرفه هست حرف *X* و در صورتی که مقایسه ارتباط دو عامل، هیچ کدام بر دیگری تاثیر نمی گذارد حرف *O* بنویسند. در ادامه برای تعیین روابط علی-معلولی عوامل، از روش مدل سازی ساختاری-تفسیری استفاده شد. این روش دارای چهار گام به شرح زیر است:

در ادامه برای تعیین روابط علی-معلولی عوامل، از روش مدل سازی ساختاری-تفسیری استفاده شد. این روش دارای چهار گام به شرح زیر است:

در گام اول، بر اساس نظر اکثریت نمونه کمی تحقیق، جمع بندی نتایج داده های پرسشنامه ماتریس خود تعاملی به عنوان نظر نهایی در جدول مربوطه درج گردید. در گام دوم، نمادهای تعاملی ساختاری به صفر و یک تبدیل شدند. در گام سوم به منظور تعیین سطح هر یک از محور ها، برای هر یک از آن ها مجموعه خروجی (دسترس)، ورودی (پیش نیاز) و اشتراک ها تعیین شد. متغیری که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان بود، در سطح اول جای گرفت. پس از تعیین متغیرهای سطح اول، به منظور تعیین سطح دوم، متغیرهای سطح اول را از جدول حذف کرده، سپس با بقیه متغیرها جدول بعدی را تشکیل شد. در جدول دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم را مشخص می شود و این کار تا تعیین سطح

کیفی تحقیق در مورد شناسایی مؤلفه ها و شاخص های فدراسیون دوچرخه سواری، پرسشنامه اولیه شامل ۵۷ شاخص تهیه شد و در اختیار اعضای پنل دلفی قرار گرفت. پس از تجزیه و تحلیل و ارائه نظرات اصلاحی توسط اعضای خبرگان در مرحله اول، پرسشنامه، بازنگری و پالایش شد و تعداد شاخص ها به ۴۳ شاخص کاهش داده شد. در مرحله دوم به منظور اعلام نظر مجدد و تعیین میزان اهمیت هر کدام از گویه ها، مجدداً برای خبرگان ارسال گردید و مؤلفه ها به ۴۰ مورد کاهش داده شد در آخرین مرحله شاخص ها در قالب ۹ مؤلفه اصلی دسته بندی و در پایان، تعداد شاخص ها به ۳۵ شاخص جمع بندی و نهایی شد و هم زمان خبرگان، نظر خود را در مورد عوامل و ترتیب اهمیت آن ها، اعلام نمودن و توافق کلی اعضا، حاصل گردید. سپس به لحاظ صوری و محتوایی توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه بررسی و تأیید شد و از طریق آزمون آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه ۰/۹۲۸ به دست آمد.

برای محاسبه هوش هیجانی نیز از پرسشنامه استاندارد بارون^۱ (۲۰۰۶) که شامل ۴۳ سؤال بود استفاده شد که از این تعداد ۱۲ سؤال زیر مؤلفه مهارت درون فردی، ۹ سؤال زیر مؤلفه مهارت میان فردی، ۷ سؤال زیر مؤلفه سازگاری، ۸ سؤال زیر مؤلفه کنترل استرس، ۷ سؤال زیر مؤلفه خلق عمومی را سنجش و اندازه گیری نمود این پرسشنامه نیز در کشور توسط سموعی و همکاران (۱۳۸۱) هنجاریابی شده است که اعتبار آن ۰/۷۸ و روایی آن ۰/۸۳ محاسبه شد. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS-۱۹ استفاده شد. در بخش دوم تحقیق، جهت ساختاردهی مؤلفه ها و تعیین اولویت های تصمیم گیری و اقدام، روش مدل سازی ساختاری تفسیری انتخاب شد. زیرا بر اساس نظر فایسال و همکاران (۲۰۰۶)، یکی از اصلی ترین منطوق های مدل ساختاری تفسیری آن می باشد که همواره عناصری که در یک سیستم اثرگذاری بیشتری بر سایر عناصر دارند از اهمیت بالاتری

^۱ Faisal

همه متغیرها ادامه یافت. در نهایت ماتریس استاندارد را تشکیل شد و در گام چهارم، با توجه به سطوح تعیین شده، الگوی ساختاری تفسیری، ترسیم گردید. اولین یافته هی پژوهش حاضر، ویژگی های دموگرافی نمونه کیفی و کمی پژوهش بود که در نتایج در جدول ۱ درج شده است.

جدول ۱. ویژگی های نمونه کیفی و کمی

نمونه پژوهش	جنسیت	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد	سابقه فعالیت	فراوانی	درصد
کیفی	مرد	۱۱	۶۱/۱۱	دکتری	۵	۲۵/۷۸	بیش از ۱۰ سال	۱۷	۹۴/۴۴
	زن	۷	۳۹/۳۸	فوق لیسانس	۷	۳۹/۳۸	کمتر از ۱۰ سال	۱	۵/۵۶
				لیسانس	۶	۳۳/۳۳			
کمی	مرد	۶۱	۴۳/۸۲	دکتری	۱۱	۱۴/۳۶	بیش از ۱۰ سال	۶۴	۸۶/۴۹
	زن	۱۳	۵۷/۱۷	فوق لیسانس	۵۵	۷۴/۳۲	کمتر از ۱۰ سال	۱۰	۱۳/۵۱
				لیسانس	۸	۱۰/۸۱			

شاخص (تعیین و شناسایی گردید که فهرست آن‌ها در جدول شماره ۲ درج گردیده است.

با استفاده از پیشینه تحقیق و نظرات خبرگان و بهره گیری از روش دلفی، محورهای مؤلفه‌های مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری (۹ مؤلفه، ۳۵

جدول ۲. مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت عملکرد در فدراسیون دوچرخه سواری

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
اساسنامه ها و مقررات	اساسنامه و مقررات فدراسیون جهانی دوچرخه سواری
	اسناد یالادستی ملی
استراتژی های فدراسیون	مأموریت و چشم انداز ورزش دوچرخه سواری
	استراتژی های توسعه ورزش دوچرخه سواری
	فعالیت در راستای استراتژی و چشم انداز ورزش دوچرخه سواری
منابع انسانی	جذب و به کارگیری افراد متخصص در ارکان فدراسیون دوچرخه سواری
	توانمندسازی مدیریتی، فنی و تخصصی فدراسیون و هیأت های دوچرخه سواری
	توسعه کمی و کیفی مربیان دوچرخه سواری
	توسعه نظام جانشین پروری و مدیریت استعداد در منابع انسانی دوچرخه سواری
منابع مالی	توسعه درآمدزایی با توسعه فعالیت ها و مسابقات مختلف در دوچرخه سواری
	توسعه مشارکت بخش خصوصی و جذب حامیان مالی
	توسعه بازاریابی در دوچرخه سواری
	بودجه ریزی در راستای چشم انداز و استراتژی ورزش دوچرخه سواری
	شایستگی و تخصص گرایی در فدراسیون دوچرخه سواری
ساختار و فرهنگ سازمانی	یکپارچگی سازمانی در فدراسیون دوچرخه سواری
	انسجام کار گروهی در فدراسیون دوچرخه سواری
	تکریم ارباب رجوع در فدراسیون دوچرخه سواری
	تقویت فرهنگ تلاش و کار گروهی در فدراسیون دوچرخه سواری
	ایجاد شرایط استفاده از ظرفیت دیگر محیط‌های یادگیری
نظام رشد آفرین و انگیزشی	ایجاد ساز و کارهای تشویقی برای ورزشکاران موفق در امور ورزشی، تیم ملی و بین المللی
	انجام فعالیت های اقتصادی و خدماتی در راستای رشد و ایجاد انگیزه با رعایت قوانین و مقررات مربوطه
	ایجاد شرایط استفاده از ظرفیت دیگر محیط‌های یادگیری
	قابلیت و ظرفیت نوآوری و خلاقیت در ورزش دوچرخه سواری

توسعه ارتباطات و تعامل با فدراسیون جهانی دوچرخه سواری	تعاملات و ارتباطات
تعامل با وزارت ورزش و جوانان	
تعامل با کمیته ملی المپیک	
تعامل با رسانه ها و صدا و سیما جهت پوشش فعالیت ها و رویدادهای ورزش دوچرخه سواری	فرایندهای اجرایی
برگزاری منظم مسابقات در سطوح و رده های مختلف	
استقرار و توسعه نظام استعدادیابی ورزشی دوچرخه سواری و پرورش استعدادها	
برنامه ریزی و توسعه اقدامات فرهنگی و آموزشی در راستای ارتقاء فرهنگ دوچرخه سواری همگانی	ارزیابی عملکرد
تدوین شاخص های ارزیابی	
تربیت ممیزین ارزیابی	
افزایش ارزیابی های میدانی	
پاداش و تنبیه در ورزش دوچرخه سواری	
احصاء ضعف ها و کاستی ها و اقدامات اصلاحی در راستای بهبود عملکرد فدراسیون	

داده شد. آن ها بر اساس اصول زیر ماتریس را تکمیل کردند. سپس بر اساس نظر اکثریت، جدول خودتعاملی ساختاری تکمیل گردید. نتایج در جدول شماره ۳ درج گردیده است.

جهت بررسی و سطح بندی و تعیین ارتباط عوامل اصلی در این پژوهش از روش مدل سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. ابتدا جهت تشکیل ماتریس تعامل ساختاری یک ماتریس نه در نه شامل مؤلفه ها در اختیار خبرگان دوچرخه سواری و اساتید مدیریت ورزشی قرار

جدول ۳. ماتریس خود تعاملی ساختاری مؤلفه های مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری

کد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	I J
۱	A	A								ساختار و فرهنگ سازمانی
۲	A	A								منابع مالی
۳										ارزیابی عملکرد
۴										نظام رشد آفرین و انگیزشی
۵										فرایندهای اجرایی
۶										منابع انسانی
۷										استراتژی های فدراسیون
۸										تعاملات و ارتباطات
۹										اساسنامه ها و مقررات

به صفز تبدیل شد. سپس به منظور تفکیک نتایج به دست آمده از نظرات خبرگان تحقیق، قدرت نفوذ (امتیاز ۱ به دست آمده از سطر) میزان وابستگی (امتیاز ۱ به دست آمده از ستون) مشخص گردید. نتایج در جدول شماره ۴ درج شده است.

برای به دست آوردن ماتریس دست یابی، نمادهای تعاملی ساختاری بر حسب قواعد زیر به صفر و یک تبدیل شدند.

حرف A در ورودی I به صفر و در ورودی J به یک، حرف V در ورودی I به یک و در ورودی J به صفر، حرف X در ورودی I و J به یک و O در ورودی I و J

جدول ۴. ماتریس دسترسی مؤلفه های مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری

کد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	قدرت نفوذ	I J
۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸	ساختار و فرهنگ سازمانی
۲	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۶	منابع مالی
۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۳	ارزیابی عملکرد
۴	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۷	نظام رشد آفرین و انگیزشی

۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۵	فرایندهای اجرایی
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۶	منابع انسانی
۶	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۷	استراتژی های فدراسیون
۴	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۸	تعاملات و ارتباطات
۶	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۹	اساسنامه ها و مقررات
	۸	۸	۷	۵	۷	۵	۵	۴	۷		میزان وابستگی

در تعیین سطح دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم مشخص شد. سپس برای برای تعیین سومین سطح، عوامل تعیین شده سطح دوم را از ادامه جدول حذف شد و در ادامه سطح سوم تشکیل گردید. این کار را تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه داده شد. سپس ماتریس استاندارد را تشکیل گردید. نتایج تعیین سطوح مؤلفه های مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری در جدول شماره ۵ درج شده است.

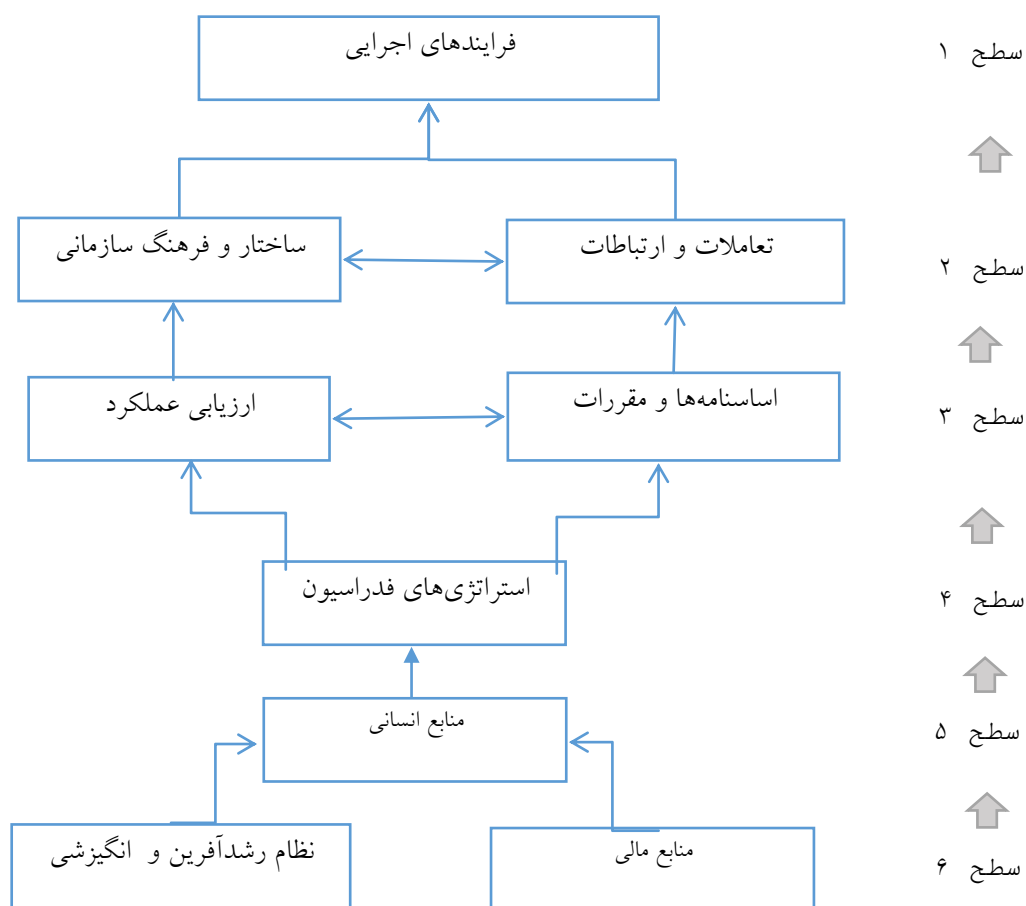
برای تعیین سطح، با استفاده از ماتریس دستیابی مجموعه قابل دستیابی (خروجی) و مجموعه پیش نیاز (ورودی) و عناصر مشترک برای هر عامل تعیین شد. در اولین جدول تکرار، آن مؤلفه، دارای بالاترین سطح (سطح اول) است که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان باشد. پس از تعیین این متغیرها، آن ها (مؤلفه سطح اول) از جدول حذف شد، با بقیه متغیرهای باقی مانده در جدول برای تعیین سطح دوم اقدام گردید.

جدول ۵. تعیین سطوح مؤلفه های مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری

سطوح	تکرار	کد متغیر	خروجی ها	ورودی ها	اشتراک ها	سطح
سطح ۱		۱	۹.۷.۶.۴.۳.۱	۷.۶.۵.۴.۳.۲.۱	۷.۶.۴.۳.۱	
		۲	۵.۴.۲.۱.۸.۷.۶	۹.۵.۳.۲	۵.۲	
		۳	۹.۳.۲.۱	۹.۷.۵.۳.۱	۹.۳.۱	
		۴	۹.۸.۶.۵.۴.۲.۱	۷.۶.۵.۴.۱	۶.۵.۲.۱	
	۱	۵	۹.۸.۷.۶.۵.۴.۱	۹.۸.۷.۶.۵.۴.۱	۹.۸.۷.۶.۵.۴.۱	۱
		۶	۹.۸.۷.۶.۵.۴.۱	۶.۵.۴.۲.۱	۶.۵.۴.۱	
		۷	۹.۸.۷.۴.۳.۱	۹.۸.۷.۶.۴.۱	۹.۸.۷.۶.۱	
		۸	۸.۷.۵	۹.۸.۷.۶.۴.۲.۱	۸.۷	
		۹	۹.۸.۷.۵.۳.۲	۹.۷.۶.۴.۳.۲.۱	۹.۷.۵.۳.۲	
سطح ۲	۲	۱	۷.۶.۴.۳.۱	۷.۶.۴.۳.۱	۷.۶.۴.۳.۱	۲
		۲	۸.۷.۶.۲.۱	۹.۴.۳.۲	۲	
		۳	۹.۳.۲.۱	۹.۷.۳.۱	۹.۳.۱	
		۴	۹.۸.۶.۴.۲.۱	۷.۶.۴.۱	۶.۲.۱	
		۶	۹.۸.۷.۶.۴.۱	۶.۴.۲.۱	۶.۴.۱	
		۷	۹.۸.۷.۴.۳.۱	1,4,6,7,8,9	۹.۸.۷.۶.۱	
		۸	۸.۷	۴.۲.۱.۹.۸.۷.۶	۸.۷	۲
سطح ۳		۹	۹.۸.۷.۳.۲	۹.۷.۶.۴.۳.۲.۱	۹.۷.۳.۲	
		۲	۷.۶.۲	۹.۴.۳.۲	۲	
		۳	۹.۳	۹.۷.۳	۹.۳	
		۴	۹.۶.۴.۲	۷.۶.۴	۶.۴	
		۶	۹.۷.۶.۴	۶.۴.۲	۶.۴	
		۷	۹.۷.۴.۳	۹.۷.۶.۴	۹.۷	
		۹	۹.۷.۳.۲	۹.۷.۶.۴.۳.۲	۹.۷.۳.۲	۳

۲	۴.۲	۷.۶.۲	۲	سطح ۴	
۴	۷.۶.۴	۶.۴.۲	۴		
۶.۴	۶.۴.۲	۷.۶.۴	۶		
۴	۷.۶.۴	۷.۶.۴	۷		
۲	۴.۲	۶.۲	۲	سطح ۵	
۴	۶.۴	۶.۴.۲	۴		
۵	۶.۴	۶.۴.۲	۶	۵	
۶	۲	۲	۲	۶	سطح ۶
۶	۴.۲	۴.۲	۴	۶	

مدل ساختاری تفسیری مؤلفه‌های مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری بر حسب سطح به ترتیب از بالا به پایین تنظیم شده اند. در پژوهش حاضر مؤلفه‌ها در ۶ سطح در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل ساختاری تفسیری تحقیق

قرار گرفته است. در ادامه پیش بینی مدیریت عملکرد بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی در جدول شماره ۶ درج شده است.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مؤلفه‌های نظام رشد آفرین و انگیزشی و منابع مالی به عنوان عوامل پایین-ترین سطح و زیربنایی هستند همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مؤلفه فرایندهای اجرایی در رأس مدل

جدول ۶. پیش بینی مدیریت عملکرد بر اساس زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی از طریق رگرسیون گام به گام

گام	متغیر پیش‌بینی کننده	B	S. E	T	R	R ²	ΔR^2	P
۱	سازگاری	۰/۲۵	۰/۱۱	۱۱/۳۲	۰/۵۰	۰/۲۵	۰/۲۵	۰/۰۰۰۱
۲	سازگاری	۰/۹۳	۰/۱۱	۸/۲۸	۰/۵۹	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱
	مهارت میان فردی	۰/۵۷	۰/۰۷	۷/۲۴	۰/۳۲			
۳	سازگاری	۰/۸۳	۰/۱۱	۷/۱۹	۰/۳۳	۰/۳۶	۰/۳۶	۰/۰۰۰۱
	مهارت میان فردی	۰/۴۸	۰/۰۸	۶/۰۴	۰/۲۸			
	کنترل استرس	۰/۳۵	۰/۰۹	۳/۵۷	۰/۱۶			

همکاران، ۲۰۱۸؛ علیزاده و همکاران، ۲۰۱۸؛ بنی تمیم و همکاران، ۲۰۱۹). برخورداری فدراسیون دوچرخه سواری از الگوی مدیریت عملکرد، موجب بهبود عملکرد منابع انسانی این سازمان ورزشی خواهد شد و این فدراسیون در یک چارچوب علمی در مسیر توسعه پایدار قرار خواهد گرفت. شناسایی مؤلفه های مدیریت عملکرد، افزایش علم و آگاهی مدیران را در پی خواهد داشت. اما تمرکز و توجه هم زمان به همه شاخص ها و مؤلفه ها دشوار خواهد بود و حتی در برخی موارد ممکن است که ضرورتی نداشته باشد که به طور هم زمان به همه مؤلفه ها و شاخص ها پرداخته شود. بنابراین با تعیین اولویت ها کمک شایانی به مدیران در بهبود عملکرد سازمان خواهد کرد. زیرا در وهله اول به عواملی می پردازند که علاوه بر تحقق آن ها، زمینه تحقق عوامل دیگری فراهم خواهند کرد. از این رو مدل یابی و تعیین اولویت های تصمیم و اقدام به توسعه فدراسیون دوچرخه سواری کمک خواهد کرد.

بخش دوم یافته های پژوهش، ساختاردهی مؤلفه های اصلی مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری بود. یافته ها نشان داد که مؤلفه ها در شش سطح جای گرفته اند. مؤلفه فرایندهای اجرایی در سطح اول مدل قرار گرفته است. در یافته های عبیداله و همکاران (۲۰۱۸)، علیزاده و همکاران (۱۴۰۰) و بنی تمیم و همکاران (۱۳۹۸) به اجرا و یا فرایندهای اجرایی اشاره شده است

چنانچه در جدول ۶ مشاهده می شود در گام اول متغیر سازگاری وارد معادله پیش بینی شده است و به تنهایی ۲۵ درصد از تغییرات تنش شغلی را تبیین می کند. در گام دوم متغیر مهارت میان فردی نیز وارد معادله شده است که با وارد شدن این متغیر میزان ضریب تبیین تا ۳۴ درصد افزایش پیدا کرد. در گام سوم متغیر کنترل استرس نیز وارد معادله شده است که با وارد شدن این متغیر میزان ضریب تبیین به ۳۶ درصد افزایش یافت. ضرایب استاندارد هر نوع متغیر پیش بین در سطح $P < 0/05$ معنی دار است. و با افزایش سازگاری، مهارت میان فردی و کنترل استرس میزان مدیریت عملکرد بهبود می یابد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری بر اساس رویکرد ساختاری تفسیری با نقش میانجی هوش هیجانی بود. یافته های پژوهش، نشان داد که ۹ مؤلفه و ۳۵ شاخص در مدیریت عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری وجود دارد. مؤلفه ها شامل ساختار و فرهنگ سازمانی، منابع مالی، ارزیابی عملکرد، نظام رشد آفرین و انگیزشی، فرایندهای اجرایی، منابع انسانی، استراتژی های فدراسیون، تعاملات و ارتباطات و اساسنامه ها و مقررات هستند که با یافته های لوبون و همکاران (۲۰۱۸)، علیزاده و همکاران (۱۴۰۰)، بنی تمیم و همکاران (۱۳۹۸) همخوان است (کاسل و

سواری، کیفی سازی مسابقات، اجرای نظام مند لیگ در سطوح و رده های مختلف و افزایش میزبانی های مسابقات و تورهای ملی و بین المللی از جمله مؤلفه هایی هستند که در صورت اجرای دقیق آن ها در توسعه پایدار دوچرخه سواری اثرگذارند (علیزاده و همکاران، ۲۰۲۱؛ دهقان و همکاران، ۲۰۱۹؛ ممتاز و همکاران، ۲۰۱۸). توجه به این عوامل می تواند دستیابی به محورهای رأس مدل که هدف نهایی سازمان به حساب می آید را تسهیل نماید.

بر اساس یافته های تحقیق، در پایین ترین سطح مدل پژوهش، نظام رشد آفرین و انگیزشی و منابع مالی قرار گرفتند. در یافته های بنی تمیم و همکاران (۱۳۹۸) به توانمندسازی نیروی انسانی، علیزاده و همکاران (۱۴۰۰) به برگزاری دوره های آموزشی، بنی تمیم و همکاران (۱۳۹۸) به توانمندسازی نیروی انسانی، خوشدل و همکاران (۱۳۹۹) به آموزش اشاره کرده اند که با یافته های پژوهش حاضر همخوانی دارد (علیزاده و همکاران، ۲۰۲۱؛ خوشدل و همکاران، ۲۰۲۰؛ بنی تمیم و همکاران، ۲۰۱۹). عوامل قرار گرفته در پایین ترین سطح در مدل یابی ساختاری تفسیری، می بایست در اولویت های اقدام و تصمیمات مدیران قرار گیرد. چرا در این مدل، سلسله مراتب اثرگذاری، از پایین ترین سطح به سمت سطوح بالای مدل می باشد. بنابراین، چون این عوامل بیشترین تأثیرگذاری و هدایتگری را دارند و در تقویت و یا اجاد متغیرهای سطوح بالاتر ایفای نقش می کنند، می توانند دستیابی به محورهای سطوح بالا را تسهیل نمایند.

بر اساس یافته های تحقیق، هوش هیجانی نقش میانجی مهمی در مدیریت عملکرد دارد. همانطور که برخی از محققین معتقدند که افراد با هوش هیجانی بالا راحت تر می توانند خود را با شرایط محیطی وقف دهند و در شرایط پر استرس، موفق تر عمل و عملکرد بهتری داشته باشند (فتیها و آوواد^۱، ۲۰۲۰). نتایج تحقیق دیگری نشان داد که افراد بهره مند از سلامتی خوب و دارای تعاملات

که با یافته های پژوهش حاضر همخوان است. این مؤلفه ها، تحت تأثیر مؤلفه های سطوح میانی و پایین مدل هستند. جهت دستیابی به این عوامل بایستی به محورهای سطوح پایین مدل از قبیل توسعه فنی و تخصصی منابع انسانی، توسعه درآمدزایی و جذب منابع مالی و رهبری و مدیریت توجه شود. در عین حال نیز، تحلیل محیطی ورزش دوچرخه سواری و شناسایی و تحلیل موانع و محدودیت های این ورزش به تدوین راهبردهایی در راستای مأموریت های فدراسیون کمک خواهد کرد که با شناسایی قابلیت ها و ظرفیت های فدراسیون در زمینه تحقق اهداف و استراتژی ها را تسهیل خواهد نمود. چنانچه قابلیت ها و ظرفیت های یاد شده در فدراسیون ایجاد و یا تقویت شود، در فرایند اجرای برنامه ها و راهبردها در مسیر تحقق مأموریت ها چالش های کمتری در مسیر توسعه این ورزش خواهد بود (علیزاده و همکاران، ۲۰۲۱؛ ممتاز و همکاران، ۲۰۱۹؛ بنی تمیم و همکاران، ۲۰۱۸).

در سطوح میانی به ترتیب، ساختار و فرهنگ سازمانی، تعاملات و ارتباطات، ارزیابی عملکرد، اساسنامه ها و مقررات، استراتژی های فدراسیون، و منابع انسانی قرار گرفته اند. یافته های تحقیق حاضر با یافته های عبیداله و همکاران (۲۰۱۸)، علیزاده و همکاران (۱۴۰۰)، خان محمدی اطاقسرا و همکاران (۱۳۹۸) و بنی تمیم و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. عوامل و ابعاد میانی مدل ساختاری تفسیری، ویژگی تأثیرپذیری و ویژگی اثرگذاری دارند و از کنش و واکنش مطلوبی برخوردارند. غفلت از این عوامل می تواند خسارات و لطماتی را به سازمان وارد نماید. اساسنامه های فدراسیون جهانی دوچرخه سواری، آیین نامه ها و مقررات مسابقات، مشارکت، تعامل و همکاری با ذیفعان، شایستگی در ایفای وظایف مدیریتی، افزایش دوره های توانمندسازی مدیریتی منابع انسانی، تعامل با دستگاه های نظارتی و اجرایی کشور، توسعه تعامل و ارتباطات با کمیته ملی و بین المللی المپیک و فدراسیون جهانی و قاره ای دوچرخه

^۱ Fteiha & Awwad

اجتماعی و هوش هیجانی بالا قابلیت مثبت در رویارویی با مشکلات و تنش‌های مربوط به زندگی، جامعه و محیط کاری برخوردار هستند (یمنی^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). پس بنظر می‌رسد احساس مسولیت پذیری، تعامل اجتماعی خوب و متعاقباً افزایش مهارت و نگرش مثبت داشتن در زیر مولفه‌هایی مانند خود انگیزی، همدلی و خود آگاهی را می‌توان از دلایل این همخوانی دانست زیرا ثابت شده است که بهره‌مندی از عوامل یاد شده در بالا نه تنها باعث افزایش هوش هیجانی می‌گردد بلکه مدیریت عملکرد را بهبود می‌بخشد. طبق تعریف هوش هیجانی که عبارتست از افزایش توانایی تفکر و عمل فرد در شرایط مختلف محیطی می‌توان انتظار داشت افرادی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند بهتر قادرند احساسات و هیجان‌ات خود و دیگران را درک کنند و نسبت به محیط خود بهتر واکنش نشان دهند پس به نظر می‌رسد که هوش هیجانی نقش بسیار موثری در کارایی و عملکرد دارد و برخوردار از هوش هیجانی بالا نقش مهمی در مدیریت عملکرد و کارایی سازمان دارد.

دوچرخه سواری از جمله ورزش‌هایی است که همگانی شدن و پرداختن به آن، منافع متعددی از جمله اقتصادی، تسهیل حمل و نقل، طراوت و شادابی، کاهش آلودگی هوا، ارتقاء سلامتی و امید به زندگی را در پی دارد و علاوه بر این‌ها، در رویدادهای بین‌المللی، جهانی، قاره‌ای و المپیک در این رشته ورزشی، مدال‌های فراوانی در ماده‌ها و رده‌های مختلف توزیع می‌شود. بهبود عملکرد فدراسیون دوچرخه سواری می‌تواند درصد مشارکت مردم در دوچرخه سواری و انتخاب دوچرخه در سفرهای درون شهری را افزایش داده و در رویدادها به افزایش کسب مقام‌ها و افتخارات منجر شود. فدراسیون دوچرخه سواری، به الگویی برای مدیریت عملکرد نیاز داشت تا ضمن تعیین مؤلفه‌های اثرگذار بر بهبود عملکرد این فدراسیون، با مشخص نمودن اولویت‌های تصمیم‌گیری و سپس اقدام مناسب، به مدیران این

ورزش مهم کمک نماید. در این پژوهش، ضمن شناسایی شاخص‌های مدیریت عملکرد، مؤلفه‌ها، ساختاردهی شده‌اند و مؤلفه‌های اثرگذار و هادی مشخص شده است. مدیران با تمرکز بر مؤلفه‌های سطوح پایین مدل می‌توانند توسعه دوچرخه سواری را هموار نمایند.

نتایج تحقیق نشان داد که درآمدزایی و جذب منابع مالی در سطح زیربنایی قرار گرفته است و از طرفی، انجام اکثر فعالیتهای اجرایی فدراسیون، اعزام‌ها و تهیه دوچرخه‌های استاندارد و مدرن جهت پشتیبانی از تیم‌های ملی مستلزم برخورداری از منابع مالی است و منابع مالی دولت نیز محدود می‌باشد و عمدتاً با نوسان همراه است. بنابراین درآمدزایی و جذب حامیان مالی در انجام امور فدراسیون نقش اساسی دارد. از این رو پیشنهاد می‌شود تا از بازاریابان خبره استفاده شده و نیز با تعامل با صدا و سیما، نسبت به افزایش پخش رویدادهای این فدراسیون اقدام شده تا از مزایای تبلیغات و بازاریابی بهره بیشتری عاید فدراسیون و این رشته ورزشی گردد.

از دیگر مؤلفه‌های قرار گرفته در سطح ششم مدل پژوهش، نظام رشد آفرین و انگیزشی جا گرفته است. از طرفی، پرداختن به ورزش دوچرخه سواری در جامعه محدود است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که رشد و یادگیری منابع انسانی ارکان فدراسیون دوچرخه سواری از دیگر محیط‌های یادگیری مورد توجه قرار گیرد همچنین ساز و کارهای تشویقی سنجیده و عملی برای ورزشکاران موفق مد نظر قرار گیرد تا ضمن افزایش ورزشکاران حرفه‌ای دوچرخه سواری در بُعد همگانی نیز اثرگذار واقع شود. با توجه به یافته‌های تحقیق، منابع انسانی در سطح پنجم مدل قرار گرفته است که از جمله سطوح اثرگذار در پژوهش حاضر به شمار می‌رود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد ضمن توسعه کمی و کیفی مدرسین، نسبت به افزایش کارگاه‌های آموزشی، افزایش مشارکت مدرسین، مربیان و مدیران در کنگره‌ها و همایشهای ملی و بین‌المللی و افزایش دوره‌های مربی‌گری در نقاط مختلف کشور اقدام لازم صورت پذیرد.

¹ Yamani

منابع

- Byars, L. I. & Rue, L. W. (2018). *Human Resource Management*, 9th Edition. New York: McGraw Hill.
- Chelladurai, P. (2014). *Managing organizations for sport and physical activity: A systems perspective*. Taylor & Francis.
- Chong, S. C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 69–80.
- Clark, D. R. (2018). *Performance Analysis in Instructional Design*. Retrieved From: [Http://Www.Nwlink.Com/~Donclark/Hrd/Isd/Analyze-System.Html](http://Www.Nwlink.Com/~Donclark/Hrd/Isd/Analyze-System.Html).
- Faisal, M. N., Banwet, D. K., & Shankar, R. (2006). Supply chain risk mitigation: modeling the enablers. *Business Process Management Journal*.
- Faraji, R., & Poursoltani, H. (2012). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Excellence in Sport Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6): 356–372.
- Fletcher, D., Arnold, R. (2011). A qualitative study of performance leadership and management in elite sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 23(2), 223–242.
- Fteiha, M., & Awwad, N. (2020). Emotional intelligence and its relationship with stress coping style. *Health Psychology Open*, 7(2), 2055102920970416.
- Gao, J., Helbich, M., Dijst, M., Kamphuis, C. B. M. (2017). Socioeconomic and demographic differences in walking and cycling in the Netherlands: How do these translate into differences in health benefits? *Journal of Transport & Health*, 6: 358–365.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). The emotional reality of teams. *Journal of Organizational Excellence*, 21(2): 55–65.
- Kasale, L. L., Winand, M., Robinson, L. (2018). Performance management of National Sports Organisations: A holistic theoretical model. *Sport, Business and Management: An International Journal*
- Medvecká, I., Biňasová, V., & Kubinec, L. (2017). Planning and performance evaluation of the manufacturing organizations. *Procedia Engineering*, 192, 46–51.
- Mumtaz, U., Ali, Y., & Petrillo, A. (2018). A linear regression approach to evaluate the green supply chain management impact on
- امانیور، س؛ علیزاده، م؛ پرویزیان، ع؛ احمدی، ه. (۱۳۹۵). مکان یابی مسیرهای دوچرخه سواری در کلانشهر اهواز. فصلنامه جغرافیا و مطالعات شهری و منطقه‌ای، (۱۹)۵، ۶۲-۴۹.
- بنی تمیم، حمید؛ شتاب بوشهری، ناهید؛ مهدی پور، عبدالرحمن؛ خطیبی، امین. (۱۳۹۸). طراحی مدل نظام جامع ارزیابی عملکرد هیأت. های کشتی ایران، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۷(۲۴): ۲۳-۹
- خان محمدی اطاقسرا، مرتضی؛ دهقانان، حامد؛ ناصحی فر، وحید؛ بامداد صوفی، جهانیار. (۱۳۹۸). عوامل موثر در مدیریت عملکرد چندسطحی بر مبنای کارت امتیازی متوازن مورد مطالعه: موسسه آموزش عالی علمی کاربردی صنعت آب و برق، پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۳ (۱): ۱۲۳-۱۴۲
- خوشدل، ایمان؛ خدایاری، عباس؛ کهتدل، مهدی؛ قربانی، محمد حسین. (۱۳۹۹).
- تعیین مؤلفه‌های مدل مدیریت عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان براساس رویکرد تحلیل محتوا، مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲ (۶۲): ۳۸-۱۷
- علیزاده، ز. (۱۳۹۰). طراحی مدل مدیریت عملکرد برای فدراسیون اسکی. پایان نامه دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج
- فتحی، سروش. (۱۳۸۸). تبیین جامعه شناختی مشارکت ورزشی دانشجویان. پژوهش های جامعه شناختی، ۳(۴): ۱۴۵-۱۷۴.
- کشاورز، محمد؛ دامغانیان، حسین؛ ابراهیمی، سید عباس، رستگار، عباسعلی. (۱۴۰۰). بررسی نقش تلنگر سازمانی، هوش هیجانی و انگیزش درونی در ایجاد رفتار زیست محیطی کارکنان، مطالعات رفتار سازمانی، ۱۰(۱): ۱۲۵-۱۰۳
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) 1. *Psicothema*, 13–25.

industrial organizational performance. *Science of the Total Environment*, 624: 162–169.

Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Vocational Behavior*, 100: 67–77.

Smith, M. B., & Webster, B. D. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Personality and Individual Differences*, 104: 453–459.

Steinbach, R., Green, J., Datta, J., & Edwards, P. (2011). Cycling and the city: A case study of how gendered, ethnic and class identities can shape healthy transport choices. *Social Science & Medicine*, 72(7): 1123–1130.

Talebpoor, Mahdi., Amiri, Mojtaba., Rahmani, Mehri. (2017). Designing a Model of Academic Sports Performance Management by Combining BSC and EFQM Excellence Model using QFD Technique. *Annals of Applied Sport Science*, 4(4): 22-36

Thomas, C. L., & Allen, K. (2021). Driving engagement: investigating the influence of emotional intelligence and academic buoyancy on student engagement. *Further and Higher Education*, 45(1): 107–119.

Yamani, N., Shahabi, M., & Haghani, F. (2014). The relationship between emotional intelligence and job stress in the faculty of medicine in Isfahan University of Medical Sciences. *Advances in Medical Education & Professionalism*, 2(1): 20-26



Presentation of the performance management model based on the structural-interpretive approach with the mediating role of emotional intelligence (Case of study: Cycling Federation)

Mohammad Javad Keshavarz¹, Seyed Ehsan Amirhosseini^{2*}, Vali Nowzari³

- 1) Ph.D student, Department of Sports Management, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, IranIran
- 2) Associate Prof, Department of Sports Management, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran
- 3) Assistant Professor, Department of Sports Management, Arsanjan Branch, Islamic Azad University, Arsanjan, Iran

Abstract

The purpose of the research was to present the performance management model of the cycling federation based on the interpretative structural approach with the mediator role of emotional intelligence. This research is practical in terms of purpose and research data was collected in the field and in a mixed way (qualitative and quantitative). The statistical population consisted of 18 experts in the qualitative section and 74 people in the quantitative section, the directors of the federation, the directors of the first level cycling clubs and the heads of the cycling boards of the provinces. Due to the limited number of members, the population was equal to the sample. The research tool in the first part was a researcher-made questionnaire, including 35 performance management indicators of the cycling federation, and in the second part, a structured self-interaction questionnaire. The validity of the questionnaire was confirmed by 10 sports management professors of the university and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha test ($\alpha = 0.88$). Also, Baron's standard questionnaire (2006) was used to calculate the level of emotional intelligence. In order to structure the components of cycling performance management, interpretive structural modeling technique was used. The findings showed that the performance management of cycling federation has 9 components and 35 indicators and the components were structured in six levels. The components of financial resources and the growth-creating and motivational system at the infrastructure level and executive processes were placed at the first level of the model. Such emotional intelligence plays an important role in performance management. It can be said that incentive mechanisms, development of learning and marketing capacities, income generation and attraction of financial sponsors, raising the level of emotional intelligence, creating or strengthening other performance management components of the cycling federation will facilitate and help the development of this sport.

Key words: performance management, emotional intelligence, cycling federation