

بررسی تأثیر رابطه عوامل فناوری و راهبردی در چابک‌سازی اداره کل ورزش و جوانان استان

مازندران

مهدی حقیقی^۱، محمد حامی^{۲*}، وحید شجاعی^۳

۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری

۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری

۳. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۷/۱۱/۰۴)

تاریخ ارسال: (۱۳۹۷/۰۹/۲۸)

Investigating the Effect of the Relationship between Technology and Strategic Factors on Agility of Sports & Youth General Administration of Mazandaran Province

Mahdi Haghighi¹, Mohammad Hami^{2*}, Vahid Shojaei³

1- Department of Sport Management, College of Human Sciences, Islamic Azad University, Sari

2- Department of Sport Management, College of Human Sciences, Islamic Azad University, Sari

3- Department of Sport Management, College of Human Sciences, Islamic Azad University, Sari

Received: (2018/12/19)

Accepted: (2019/01/24)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of technological and strategic factors on agility in general administration of Sport and Youth of Mazandaran province. The statistical population were 250 individuals including managers, assistants, staff members in general administration of Sport and Youth of Mazandaran Province in 2017. Regarding the small number of samples, they were all nominated as the number of statistical population. A researcher-made questionnaire was used to collect information. Reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha. Validity of the questionnaire was confirmed by sports experts. In order to analyze data, descriptive and inferential statistics tests (Structural Equation Model Methodology) were applied. The results showed that Strategic factors influenced on organizational agility, but in spite of this, the impact of the technology factors in general administration of Sport and Youth of Mazandaran province was not confirmed. According to the findings, Managers the administration could promote the agility capacities with quick resources allocation, quality improvement, gaining experience, respect for customers, drawing strategic vision, improvement of strategic substructure, adoption of the culture of changeability, and training courses related to new technology.

Keywords: Technology, Strategic, Creating Agility,

General administration of Sport & Youth

چکیده

هدف پژوهش بررسی تأثیر عوامل فناوری و راهبردی بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران، معاونین و کارمندان اداره جوانان و ورزش استان مازندران به تعداد ۲۵۰ نفر در سال ۱۳۹۶ تشکیل دادند. با توجه به تعداد کم جامعه آماری، تعداد نمونه برابر با تعداد جامعه آماری در نظر گرفته شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شده است. پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید. روایی پرسش‌نامه نیز توسط کارشناسان ورزش مورد تأیید قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آمار توصیفی و استنباطی (معادلات ساختاری) استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل راهبردی بر اجرای چابک‌سازی مؤثر بود اما برخلاف آن تأثیر عوامل فناوری بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران مورد تأیید واقع نشد. بر اساس یافته‌های تحقیق، مدیران ادارات ورزش و جوانان استان مازندران می‌توانند با ایجاد تخصیص سریع منابع، بهبود کیفیت، کسب تجربه، تکریم مراجعین، ترسیم چشم‌انداز راهبردی، توسعه زیرساخت‌های فناوری، پذیرش فرهنگ تغییرپذیری و کلاس‌های آموزشی مرتبط با فناوری جدید قابلیت‌های چابکی را در خود افزایش دهند.

واژه‌های کلیدی: فناوری، راهبردی، چابک‌سازی، اداره کل ورزش و جوانان

مقدمه

در سال‌های اخیر، به سبب توسعه سریع تکنولوژی، محیط کاری در سازمان‌ها به صورت مستمر تغییر زیادی کرده است. سازمان‌ها برای ایفای نقش مدیریت و برآورده ساختن تقاضاها در شرایط متغیر، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و پاسخگویی دارند. بنابراین، یکی از جدیدترین شکل‌های سازمانی، فرم سازمان چابک یا چابکی سازمانی است (عبدالمالکی، میرزازاده و کریمی، ۱۳۹۵). چابکی سازمانی سیستمی است که دارای توانمندی‌ها و شایستگی‌هایی است که باعث بقا و پیشرفت سازمان در یک محیط رقابتی و عدم اطمینان می‌شود. بسیاری از خبرگان، چابکی سازمانی را تنها مزیت رقابتی برای آینده سازمان می‌دانند و معتقدند موفق‌ترین سازمان‌ها در آینده، آن‌هایی هستند که چابک‌ترین (عبدالمالکی، میرزا زاده و کریمی، ۱۳۹۵؛ ویسی، کوزه‌چیان، احسانی و کشتی‌دار، ۱۳۹۵؛ استیون، اپلوم، کلا و دسوتلز، ۲۰۱۷). چابکی سازمانی، توانایی پاسخگویی سریع به تغییرات غیرمنتظره محیطی را افزایش می‌دهد (استیون، اپلوم، کلا و دسوتلز، ۲۰۱۷). سازمان‌های چابک فراتر از انطباق با تغییرات می‌اندیشند و متمایل به استفاده از فرصت‌های بالقوه در یک محیط متلاطم و کسب یک موقعیت ثابت به خاطر نوآوری و شایستگی‌های خود می‌باشند (احمدی، ۲۰۱۱). همچنین چابکی سازمانی توانایی یک سازمان برای رویارویی با تغییرات و نیز شناسایی فرصت‌ها و بهره‌مندی مؤثر از فرصت‌ها بیان می‌شود (لاندران، فرقانی، حمیدی، راهی و دهقانی، ۲۰۱۴). همچنین محققین معتقدند که سازمان‌ها باید به‌طور مؤثر بر تغییرات مستمر و غیرمنتظره و همچنین چالش‌های جدید مشتریان با هزینه اندک فائق آیند (الماسی، ۱۳۹۷؛ کوپین و نمبارد، ۲۰۱۰). عبدالمالکی، میرزازاده و کریمی (۱۳۹۵) در خصوص چابکی استراتژیک بیان نمودند که یکی از اساسی‌ترین اشتباه‌ها نادیده گرفتن نقش برجسته سرمایه انسانی در ارتقای چابکی استراتژیک است. سازمانی که به شکل چابک طراحی شده باشد، ساختار سازمانی منحصربه‌فردی دارد که سبب می‌شود سازمان در انجام فرایندهای خود با اثربخشی بیشتری عمل کند. یکی از مواردی که در فرایند چابکی سازمانی و افزایش سطح آن در سازمان‌ها، اثرگذار است، استفاده از عوامل فناوری می‌باشد (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۳). اغلب صاحب‌نظران، علت تغییر و تحولات دنیای امروز را قابلیت دسترسی فزاینده به فناوری، رقابت شدید در توسعه فناوری، جهانی‌شدن بازارها و رقابت تجاری و رشد سریع دسترسی به فناوری می‌دانند. حمایت از زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در سازمان جهت معرفی سریع تکنولوژی اطلاعاتی جدید و به اشتراک گذاشتن آن با کارکنان از مؤلفه‌های

مهم عوامل فناوری محسوب می‌شوند (عجمی و عرب چادگانی، ۲۰۱۴). از این‌رو، در چنین محیطی نمی‌توان سازمان‌ها را به صورت سنتی و با روش‌های گذشته هدایت و کنترل کرد (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴؛ پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۳). با ورود فناوری اطلاعات به سازمان، عملکردهای مدیریت منابع انسانی دستخوش تغییر می‌شود. این تغییر در صورتی می‌تواند مؤثر باشد که ابتدا فعالیت‌هایی را که فناوری اطلاعات می‌تواند انجام دهد، شناخته و زمینه بروز این فعالیت‌ها فراهم گردد (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۳). چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری سازمان‌ها با شرایط محیطی، سازمان‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم خود وادار کرده است. در این میان بسیاری از سازمان‌ها راه‌حل را اجرای افزایش چابکی سازمانی و بهره‌گیری از فناوری اطلاعات تشخیص داده، چراکه لازمه واکنش مؤثر و مفید به تغییرات سازمانی و کسب مزیت رقابتی از فرصت‌های حاصل از آن‌ها، دستیابی به چابکی سازمانی و استفاده بهینه از عوامل فناوری است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴) و اکثر سازمان‌ها تلاش کرده‌اند با افزایش این عوامل، ضمن اصلاح متغیرهای مؤثر بر آن‌ها، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کرده و زمینه لازم را برای دستیابی به اهداف سازمانی به وجود آورند (عجمی و عرب چادگانی، ۲۰۱۴).

از دیگر عوامل مؤثر بر توسعه اهداف سازمانی عوامل راهبردی می‌باشد (دوز و کاستون^۳، ۲۰۱۰). توانمندسازی سازمان جهت تخصیص سریع منابع، ارائه و اصلاح چشم‌اندازهای راهبردی، ایجاد و حفظ ارزش برای مشتریان و بهبود مستمر کیفیت در سازمان اهداف مهم عوامل راهبردی در سازمان محسوب می‌گردد (دوز و کاستون^۴، ۲۰۱۰؛ ایزدپناه و یعقوبی پور، ۲۰۱۲). عوامل راهبردی منجر به بهبود سطح یکپارچگی و هماهنگی سازمان، قابلیت نوسازی سازمان، ساختار سازمانی، بهبود مستمر و شراکت‌های عملیاتی و تشکیل سازمان مجازی می‌شود که به‌عنوان توانمندساز ساختار چابکی سازمانی شناخته شده، لذا وجود آن در هر سازمانی حائز اهمیت است (احمدزاده ارجی و ابطحی، ۱۳۹۶). پژوهش مشابهی در زمینه بررسی تأثیر عوامل فناوری و راهبردی بر اجرای چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران مشاهده نشد. در ادامه به برخی از پژوهش‌های دارای این متغیرها اشاره می‌شود. شعبانی‌بهار، گودرزی و لقمانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تدوین مدل معادلات ساختاری مدیریت مشارکتی و چابکی سازمانی در فدراسیون‌های منتخب ورزشی» دریافتند: مؤلفه‌های (مشارکت در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل

3. Doz & Kosonen
4. Doz & Kosonen

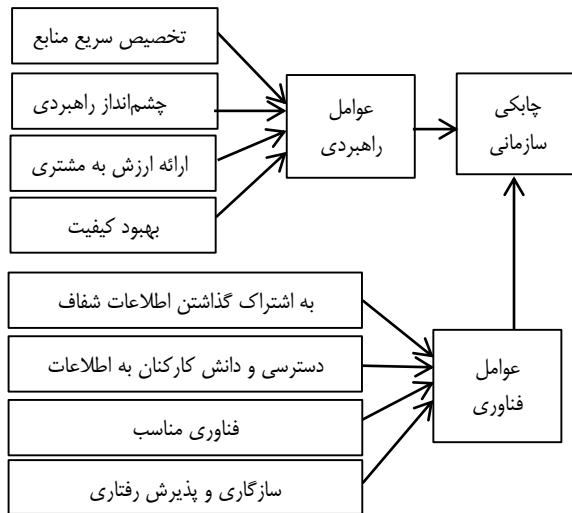
1. Steven, Appelbaum, Calla & Desautels
2. Qin & Nembhard

سریع منابع، چشم‌انداز راهبردی، بهبود کیفیت و ارائه ارزش به مشتری) و عوامل فناوری با مؤلفه‌هایش (دسترسی و دانش کارکنان به اطلاعات، سازگاری و پذیرش فناوری، فناوری مناسب و به اشتراک گذاشتن اطلاعات شفاف) بر اجرای چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بررسی شود.

لذا با توجه به مدل پژوهش فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گرفت:

فرضیه اول: عوامل راهبردی بر اجرای چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران مؤثر است.

فرضیه دوم: عوامل فناوری بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران مؤثر است.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود که از لحاظ هدف در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر اجرا، به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران، معاونین و کارشناسان و کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران هستند که تعداد آن‌ها ۲۵۰ نفر بود. تعداد نمونه برابر با تعداد جامعه و به شکل تمام‌شمار در نظر گرفته شد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. برای تهیه پرسش‌نامه چابکی سازمانی و عوامل فناوری در ابتدا بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای (مقالات، کتاب‌های تخصصی و اینترنت) (طبرسا، شریفی و حسینی، ۱۳۹۶؛ دریس، ونتیلبرگ و پیرمنز، ۲۰۱۲؛ کوین و نمبارد، ۲۰۱۰؛ رامش و دواداسان، ۲۰۰۷؛ شرحی، کاروسکی و لایر، ۲۰۰۷) و تحقیقات میدانی اطلاعات موردنیاز گردآوری شد.

مشکلات و تغییر و تحول) بر مدیریت مشارکتی اثر مستقیم معناداری دارند. مؤلفه‌های (سرعت، شایستگی، انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی) بر چابکی سازمانی اثر مستقیم معناداری دارند. در مجموع مدیریت مشارکتی بر چابکی سازمانی در فدراسیون‌های منتخب ورزشی اثر مستقیم و معناداری دارد و شاخص‌های آزمون برازندگی مبین برازندگی مدل تأثیر مدیریت مشارکتی بر چابکی سازمانی در فدراسیون‌های منتخب ورزشی هستند. لاندان، فرقانی، حمیدی، راهی و دهقانی (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی» دریافتند: بین چابکی سازمانی و سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد. ایزدپناه و یعقوبی‌پور (۲۰۱۲) در مقاله «چابکی سازمان و رضایت مشتریان» چابکی را شناسایی موفق مفاهیم رقابت از جمله سرعت، انعطاف‌پذیری، نوآوری، کیفیت و سودآوری و نیز یکپارچه‌سازی منابع، اقدامات مناسب در قبال تغییرات سریع محیط دانشی از طریق ارائه خدمات و محصولات موردپسند مشتریان تعریف می‌کنند. بنابراین چابکی قابلیت مهمی است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد. به همین جهت، سازمان‌های امروزی در پاسخ به فشارهای رقابتی به سمت پارادایم چابکی گرایش پیدا کرده‌اند و از راهبرد متنوعی، جهت دستیابی به چابکی سازمانی استفاده می‌کنند (کیانی، بهرامی، فلاح، منتظرالفرجی و محمدزاده، ۱۳۹۵). اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران یکی از این سازمان‌هایی است که برای چابک‌سازی خود می‌بایست به سرعت و با انعطاف‌پذیری عمل کند و تا جای ممکن این قابلیت‌ها را درون خود پرورش داده و تقویت کند تا بتواند با بهره‌گیری از چابک‌سازی، از ظرفیت‌های رقابتی راهبردی از قبیل به‌کارگیری فناوری‌ها و سیستم‌های اطلاعاتی به‌روز، سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان دانشی چند مهارته، انسجام در فرایندها، همسو شدن با اشکال مجازی سازمان و همکاری اعضای داخلی و خارجی استفاده نماید. امکان‌پذیر شدن این امر نیازمند واکنش نشان دادن در بعد استراتژی‌ها، فناوری‌ها، افراد و فرآیندها می‌باشند. از سوی دیگر در این اداره مشارکت مردمی یکی از عوامل حیات‌بخش، پویایی، طراوت و بهره‌وری در سازمان‌هاست که با ایجاد ارتباطات شبکه‌ای و با استفاده از فکر و عمل جمعی سبب می‌شود تا سازمان از وضع موجود به وضع مطلوب حرکت نماید. با توجه به مبانی بیان شده سؤال مهم از انجام این تحقیق آن است: چه مدلی را جهت چابکی سازمانی با توجه به عوامل راهبردی و فناوری در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران می‌توان ارائه کرد؟ محقق با توجه به مطالعه در این حوزه، مدل مفهومی پژوهش را به شکل زیر ارائه کرده است تا تأثیرگذاری عوامل راهبردی و مؤلفه‌هایش (تخصیص

مسیر، روابط بین متغیر مستقل و متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۲- نتایج نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش

متغیرها	ضریب چولگی		ضریب کشیدگی	
	مقدار	خطای	مقدار	خطای
عوامل راهبردی	-۰/۴۷	۰/۱۴۵	۰/۷۸	۰/۳۰۷
عوامل فناوری	-۰/۷۹	۰/۱۴۵	-۰/۲۳	۰/۳۰۷

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول سازه‌های پرسش‌نامه

بر اساس نتایج حاصله، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول نشان داد که میزان بار عاملی بین سؤالات پرسش‌نامه و متغیرهای مکنون مربوط به خود به لحاظ آماری معنادار بوده و نیاز به حذف یا تغییر در سؤالات پرسش‌نامه وجود ندارد؛ بنابراین با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و با احتمال ۹۵ درصد می‌توان اظهار نظر کرد که سؤالات پرسش‌نامه در واقع همان چیزی را می‌سنجد که مدنظر ما می‌باشد.

جدول ۳- بار عاملی استاندارد شده و سطح معناداری آزمون بین

سؤالات و متغیرهای مکنون

عوامل	سؤالات پرسش‌نامه	مقدار بار عاملی استاندارد شده (Estimate)	مقدار آماره (T)	نتیجه
تخصیص سریع منابع	r11	۰/۷۱	۱۲/۱۱	مطلوب
	r12	۰/۶۷	۱۱/۳۳	مطلوب
	r13	۰/۷۰	۱۱/۹۰	مطلوب
چشم‌انداز راهبردی	r21	۰/۷۶۰	۱۳/۴۵	مطلوب
	r22	۰/۸۰	۱۴/۵۷	مطلوب
	r23	۰/۶۵	۱۰/۹۳	مطلوب
بهبود کیفیت	r31	۰/۸۱	۱۴/۰۳	مطلوب
	r32	۰/۸۲	۱۴/۳۳	مطلوب
	r33	۰/۵۷	۹/۱۰	مطلوب
ارائه ارزش به مشتری	r41	۰/۸۲	۱۵/۱۷	مطلوب
	r42	۰/۸۴	۱۵/۹۲	مطلوب
	r43	۰/۸۲	۱۵/۳۹	مطلوب
دسترسی و دانش	z11	۰/۷۱	۱۲/۱۵	مطلوب
	z12	۰/۸۱	۱۴/۴۶	مطلوب
کارکنان به اطلاعات	z13	۰/۶۸	۱۱/۴۰	مطلوب
	z21	۰/۶۵	۱۰/۶۰	مطلوب
سازگاری و پذیرش	z22	۰/۶۹	۱۱/۶۵	مطلوب

سپس به جمع‌آوری مقیاس‌های مناسب پرداخته شد و نهایتاً پرسش‌نامه چابکی سازمانی تدوین شد که شامل چهار سؤال عمومی و ۲۵ سؤال تخصصی بود. سؤالات عمومی شامل اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی و سؤالات تخصصی دربرگیرنده عوامل چابک‌سازی سازمانی (راهبردی و فناوری) بود. در این پرسش‌نامه از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، ۱؛ کم، ۲؛ تا حدودی، ۳؛ زیاد، ۴؛ بسیار زیاد، ۵) استفاده شده است. برای سنجش روایی، سؤالات پرسش‌نامه توسط کارشناسان و اساتید مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه گردید. میزان آلفای کرونباخ برای متغیرها به شرح زیر می‌باشد:

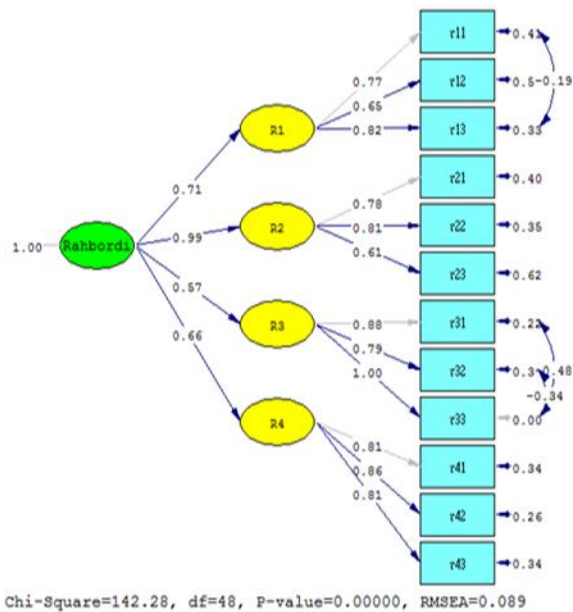
جدول ۱- آزمون آلفای کرونباخ

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ $\alpha > 0/7$
عوامل راهبردی	۰/۸۷۳
عوامل فناوری	۰/۸۷۲
مقدار آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه با ۲۵ سؤال برابر با ۰/۸۵ می‌باشد.	

برای انجام این پژوهش از آمار توصیفی (درصد فراوانی، میانگین) جهت توصیف ویژگی‌های شرکت‌کنندگان در تحقیق استفاده شد و تجزیه و تحلیل متغیرها نیز، به کمک نرم‌افزار لیزرل و SPSS 20 انجام گردید. از مدل‌یابی معادلات ساختاری با روش لیزرل برای بررسی روابط علی و معلولی بین متغیرهای پژوهش (عوامل فناوری و عوامل راهبردی) با چابکی سازمانی بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

توزیع فراوانی ویژگی‌های فردی نمونه‌ها نشان داد که از بین ۲۵۰ نفر نمونه آماری، ۷۶ نفر (۳۰/۴ درصد) زن و ۱۷۴ نفر (۶۹/۶ درصد) مرد می‌باشند. همچنین ۲۲/۴ درصد از نمونه آماری مجرد و ۱۹۴ نفر (۷۷/۶ درصد) متأهل هستند. ۱۸ درصد از سن نمونه‌های آماری بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۰ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۵/۲ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۶/۸ درصد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. همین‌طور ۲۹/۲ درصد از نمونه آماری دارای تحصیلات فوق‌دیپلم، ۵۰ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۶/۴ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۴/۴ درصد دارای تحصیلات دکتری می‌باشند. در ابتدا نرمال بودن داده‌ها از طریق ضریب چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد تمامی متغیرهای موجود در پژوهش دارای توزیع آماری نرمال قابل قبولی دارند (جدول ۲)، سپس از طریق تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و تحلیلی عاملی مرتبه دوم به تجزیه سؤالات پرسش‌نامه و خرده مقیاس‌های متغیر پرداخته شد و در نهایت با استفاده از تحلیل



نمودار ۲- ضرایب مسیر استاندارد شده در مدل مفهومی پژوهش

۲) تحلیل عاملی مرتبه دوم عوامل فناوری

طبق آزمون انجام شده، مقدار آماره تی بین دسترسی و دانش کارکنان به اطلاعات، سازگاری و پذیرش فناوری و فناوری مناسب و به اشتراک گذاشتن اطلاعات شفاف با متغیر عوامل فناوری از حد مرزی ۱/۹۶ بیشتر به دست آمده است و همچنین نتایج شاخص‌های برازش مدل در سطح مطلوب و قابل استنادی قرار دارد. این نشان می‌دهد که می‌توان مجموع سه متغیر مذکور را به‌عنوان سازه مرتبه دوم به‌نام «عوامل فناوری» در نظر گرفت.

جدول ۶- نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

متغیر مرتبه دوم	متغیرهای مرتبه اول	مقدار تی	بار عاملی
دسترسی و دانش کارکنان به اطلاعات		۹/۶۶	۰/۸۶
عوامل فناوری و فناوری مناسب	سازگاری و پذیرش فناوری	۹/۴۵	۰/۹۸
به اشتراک گذاشتن اطلاعات شفاف		۹/۹۱	۰/۷۴

فناوری و فناوری مناسب	z23	۰/۷۷	۱۳/۴۶	مطلوب
به اشتراک گذاشتن اطلاعات <td>z31</td> <td>۰/۶۱</td> <td>۱۰/۶۸</td> <td>مطلوب</td>	z31	۰/۶۱	۱۰/۶۸	مطلوب
<td>z32</td> <td>۰/۹۹</td> <td>۲۱/۹۴</td> <td>مطلوب</td>	z32	۰/۹۹	۲۱/۹۴	مطلوب
شفاف <td>z33</td> <td>۰/۹۲</td> <td>۱۹/۰۵</td> <td>مطلوب</td>	z33	۰/۹۲	۱۹/۰۵	مطلوب

۱) تحلیل عاملی مرتبه دوم عوامل راهبردی

بر اساس نتایج حاصله، مقدار آماره تی بین تخصیص سریع منابع، چشم‌انداز راهبردی، بهبود کیفیت و ارائه ارزش به مشتری با متغیر عوامل راهبردی از حد مرزی ۱/۹۶ بیشتر به دست آمده است و همچنین نتایج شاخص‌های برازش مدل در سطح مطلوب و قابل استنادی قرار دارد. این نشان می‌دهد که می‌توان مجموع چهار متغیر مذکور را به‌عنوان سازه مرتبه دوم به‌نام «عوامل راهبردی» در نظر گرفت.

جدول ۴- مقدار بار عاملی استاندارد شده و آماره تی بین متغیرهای پژوهش

متغیر مرتبه دوم	متغیرهای مرتبه اول	مقدار تی	بار عاملی
تخصیص سریع منابع		۹/۰۷	۰/۷۱
چشم‌انداز راهبردی		۱۲/۴۴	۰/۹۹
بهبود کیفیت		۹/۰۶	۰/۵۷
ارائه ارزش به مشتری		۹/۰۴	۰/۶۶

جدول ۵- ضرایب معناداری تی در مدل مفهومی پژوهش

df < ۳	GFI	IFI	CFI	AGFI	NFI	REMSA
۰/۸	۰/۹	۰/۸	۰/۹	۰/۸	۰/۹	۰/۸
>	>	>	>	<	<	<
۲/۶۵	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۸۶	۰/۹۴	۰/۰۹۸

دو متغیر مثبت و برابر ۰/۳۸ به دست آمده است می‌توان گفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در عوامل راهبردی شاهد افزایش چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران به اندازه ۰/۳۸ انحراف استاندارد خواهیم بود. نتیجه: فرضیه اول تحقیق مبنی بر تأثیرگذاری عوامل راهبردی بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

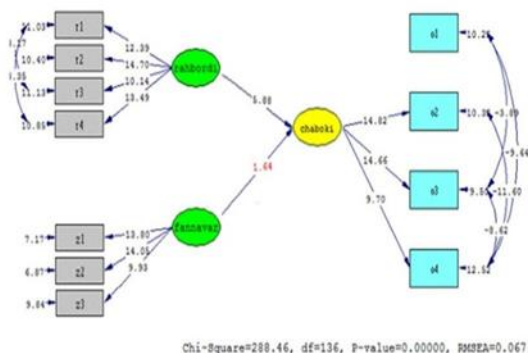
فرضیه دوم: عوامل فناوری بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران مؤثر است.

جدول ۹- آزمون فرضیه دوم

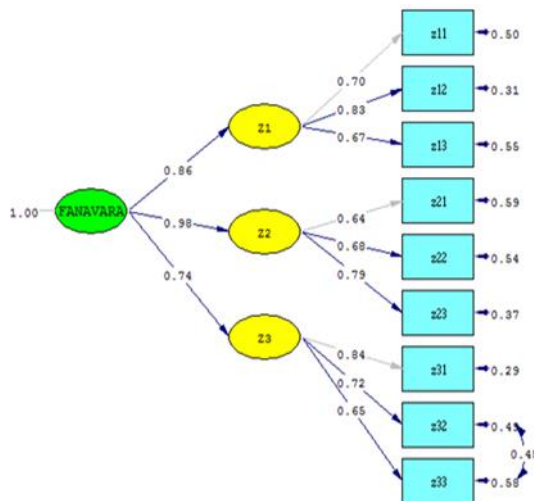
مقدار ضریب	مسیر	اماره	مسیر نتیجه
تأیید	عوامل	۱/۶۴	۰/۳۰
نشد	فناوری	۰/۳۰	۱/۶۴
	چابک‌سازی		

مقدار آماره تی بین دو متغیر عوامل فناوری بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران برابر با ۱/۶۴ و از حد مرزی ۱/۹۶ کمتر محاسبه شده است. نتیجه: فرضیه دوم تحقیق مبنی بر تأثیرگذاری عوامل فناوری بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و با احتمال ۹۵ درصد رد می‌شود.

در نمودار شماره چهار، تأثیر عوامل فناوری و راهبردی بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران ارائه شده است.



نمودار ۴- ضرایب مسیر استاندارد شده در مدل اصلی مفهومی پژوهش



Chi-Square=61.17, df=23, P-value=0.00003, RMSEA=0.082

نمودار ۳- ضرایب مسیر استاندارد شده در مدل مفهومی پژوهش

جدول ۷- ضرایب معناداری تی در مدل مفهومی پژوهش

GFI	IFI	CFI	AGFI	NFI	REMSA	df <
۰/۸	۰/۹	۰/۹	۰/۸	۰/۹	۰/۸	۳
>	>	>	<	<	<	X2/
۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۰	۰/۹۷	۰/۰۸۲	۲/۶۵

بررسی فرضیات تحقیق

پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی و انجام تحلیل مسیر به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته شد، با استفاده از مقدار تی (T-Value) در خصوص تأیید یا رد فرضیه بحث شد چنانچه این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر باشد نشان دهنده تأیید فرضیه مربوطه است و گام بعدی پس از تأیید فرضیه بررسی میزان شدت تأثیر و ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مسیر استاندارد شده می‌باشد. این ضرایب بین منفی یک و یک تغییر می‌کند و هر چه به انتهای بازه نزدیک‌تر باشد نشان از قوی بودن شدت تأثیر در همان جهت را دارد.

فرضیه اول: عوامل راهبردی بر اجرای چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران مؤثر است.

جدول ۸- آزمون فرضیه اول

مقدار ضریب	مسیر	اماره	مسیر نتیجه
تأیید	عوامل	۵/۸۸	۰/۳۸
نشد	راهبردی	۰/۳۸	۵/۸۸
	چابک‌سازی		

مقدار آماره تی بین دو متغیر عوامل راهبردی و اجرای چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران برابر با ۵/۸۸ و از حد مرزی ۱/۹۶ بیشتر شده است. چون ضریب مسیر استاندارد بین این

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها با تغییرات و چالش‌های رقابتی فراوانی روبه‌رو هستند. ابزارهای قدیمی جهت بهینه‌سازی سازمان‌ها پاسخگو نیست. یکی از جدیدترین شکل‌های سازمانی برای مقابله با این تغییرات، سازمان چابک است. برای تبدیل شدن به یک سازمان چابک، نیاز به شناسایی عوامل مؤثر بر چابکی است. پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر عوامل فناوری و راهبردی بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران انجام گرفت.

نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که عوامل راهبردی (با مؤلفه‌های: تخصیص سریع منابع، چشم‌انداز راهبردی، بهبود کیفیت و ارائه ارزش به مشتری) با چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های دانایی، احمدزاده ارجی و ابطی (۱۳۹۶) همخوانی ندارد؛ اما با بخشی از نتایج پژوهش‌های دوز و کاستونن^۱ (۲۰۱۰)، ایزدپناه و یعقوبی پور (۲۰۱۲) همخوانی دارد.

در یافته‌های دانایی و همکاران (۱۳۹۶) شاخص چشم‌انداز راهبردی با چابکی سازمانی رابطه معناداری به دست نیامد. در تحلیل این موضوع محقق بیان کرد که یک سازمان چابک باید خود را با تغییرات محیطی وفق دهد و چشم‌انداز و استراتژی‌های خود را مطابق با تغییرات محیطی تغییر دهد. لذا وجود چشم‌انداز راهبردی با تعاریف متداول که برنامه و اهدافی بلندمدت را از قبل تعیین می‌کند، در چابکی سازمان چندان تأثیرگذار نیست زیرا سازمان چابک، سازمانی پویاست و اهداف آن نیز برای سازگاری با تغییرات محیطی پویا خواهد بود. لذا یک سازمان چابک همیشه در تعامل با یک محیط غیرقابل پیش‌بینی خود را می‌بیند بنابراین پیش‌بینی محیط با تدوین چشم‌انداز و استراتژی‌های معین نه تنها برای چنین سازمانی غیر عقلایی است بلکه این سازمان نیاز به استراتژی‌های پویا دارد. این در حالی است که دوز و کاستونن (۲۰۱۰) بر اهمیت و نقش تصمیمات استراتژیک در ایجاد سازمان‌های چابک تأکید کردند و بیان نمودند، از طریق پژوهش هدفمندتر و استراتژیک‌تر فعالیت‌ها، کسب‌وکار موجود در جهت دستیابی به چابکی استراتژیک حرکت می‌کند.

چن، وانگ و پن^۲ (۲۰۱۱) بیان نمودند که سازمان‌ها باید قادر به غلبه بر چالش‌های غیرمنتظره به‌منظور مقابله با تهدیدات بی‌سابقه محیط و دستیابی به مزیت و سود ناشی از آن به‌عنوان عامل رشد باشند، بنابراین چابکی هم‌توانایی شناسایی فرصت‌هایی برای فعالیت‌های رقابتی و هم شروع فعالیت‌های مناسب می‌باشد. نهایتاً در روند تأیید تحقیق حاضر در خصوص همسویی مؤلفه‌های عوامل راهبردی با چابکی، ازدری و امیرنژاد (۱۳۹۶) اشاره نمودند

که سازمان می‌بایست در قیاس با رقبا ضمن عرضه محصولات و خدمات با شرایط رقابتی بهتر و جلب رضایت‌مندی مشتریان، استمرار در کیفیت را نیز حفظ نماید. بر اساس یافته‌های پژوهش در این حوزه (عوامل راهبردی)، محقق معتقد است که مدیران و کارکنان اداره ورزش و جوانان ضمن توجه به این موضوع که با طیف وسیعی از جامعه سروکار دارند ضروری است که با تخصیص منابع مناسب و برنامه‌ریزی استراتژیک، توانایی عکس‌العمل سریع در برابر رویدادهای مهم، فرصت‌ها و تهدیدها را داشته باشند و ضمن احترام به مراجعین و بهبود کیفیت خدمات به نیازهای روزمره و متغیر آنان عکس‌العمل مناسب نشان دهند (حسینی، کریمی و زردشتیان، ۲۰۱۷).

اما در بخش دیگر پژوهش، تأثیرگذاری عوامل فناوری بر چابک‌سازی سازمان در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران رد شده است. این نتایج با یافته‌های ستاری و خوش‌لحن (۱۳۹۶) همسو و با نتایج پژوهش‌های نظری و خسروی (۱۳۹۶) ناهمسو می‌باشد. ستاری و خوش‌لحن (۱۳۹۶) که به نتیجه مشابهی با تحقیق حاضر دست‌یافته بودند، در خصوص علت این نتیجه بیان کردند که عدم وجود زیرساخت‌های مناسب سخت‌افزاری و نرم‌افزاری و عدم وضع قوانین مناسب در این حوزه، به‌عنوان اولین علت کارکرد دور از انتظار فناوری در سازمان ورزشی مدنظر است. این در حالی است که رسولی، نرگسیان و پورزاد (۱۳۹۶) بیان کردند که انعطاف‌پذیری و ساخت فناوری اطلاعات باعث چابکی فرایندهای کاری می‌شود و چابکی فرایند کاری هم باعث اثربخشی فرایند خروجی و هم افزایش کیفیت محصولات خروجی می‌شود.

رضوی و خسروی (۱۳۹۶) در تحقیق خود در خصوص نقش عوامل فناوری بر چابکی، به مدیران سازمان‌های بزرگ ورزشی مانند وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد دادند که به‌منظور ایجاد چابکی سازمانی در بعد فناوری اطلاعات، توجه زیادی به ابعاد روحیه گروهی، صمیمیت و علاقه‌مندی، پویایی و نفوذ داشته باشند. همچنین تحقیق سه‌ها، گرگر، سه‌ها^۳ (۲۰۱۷) تأثیر عوامل فناوری بر چابکی را تأیید می‌کند، این محقق در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که شایستگی فناوری اطلاعات (قابلیت سیستم‌های اطلاعاتی و سرمایه‌گذاری فناوری اطلاعات) و تابعیت نوآوری سازمان، باعث چابکی سازمانی می‌شود و چابکی سازمان نیز به‌صورت مثبت و مستقیم باعث عملکرد مطلوب سازمان می‌شود.

محقق معتقد است فناوری یک تجلی خاص تغییر است؛ هر تغییری دشوار است و واحد منابع انسانی باید خود را به‌عنوان عامل

تسریع در تخصیص بودجه و امکانات، ایجاد محیط کاری مناسب برای کسب تجربه، ارائه ارزش به مشتری و ترسیم چشم‌انداز راهبردی و در حوزه عوامل فناوری: توسعه زیرساخت‌های فناوری، پذیرش فرهنگ تغییرپذیری و تشکیل کلاس‌های آموزشی مرتبط با فناوری جدید را جهت توسعه چابک‌سازی ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌نماید.

سپاس‌گزاری:

به‌رسم ادب از زحمات رئیس محترم اداره ورزش و جوانان استان مازندران و تمام معاونان این اداره که وقت گران‌بهای خود را در این پژوهش صرف کردند، کمال قدردانی و تشکر را داشته و برای همه آنان آرزوی سلامتی و عاقبت‌به‌خیری داریم.

تغییر ملاحظه‌کنند. به‌کارگیری فناوری در ادارات ورزشی نیاز به مدیران و کارکنان متخصص و توانمند دارد که چالش‌های فناوری نو و جدید را بپذیرند. این امر مستلزم نگرش فرهنگی مناسب نسبت به این موضوع است. بنابراین مدیران ادارات ورزش و جوانان به‌هنگام برنامه‌ریزی بایستی عنایت خاصی به این موضوع داشته باشند و گام‌ها و فرایندهای حمایتی و آموزشی لازم را بردارند تا از این طریق کارکنان بتوانند از عهده تغییرات برآیند.

به‌طور خلاصه در تحقیق حاضر تأثیرگذاری عوامل راهبردی بر چابک‌سازی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران تأیید و تأثیرگذاری عوامل فناوری رد شده است. لذا محقق با ملاحظه به دستاوردهای تحقیق حاضر با لحاظ به متغیرهای پژوهش در بعد عوامل راهبردی: تخصیص سریع منابع، بهبود کیفیت خدمات،

References

1. Abdolmaleki, H. Mirzazadeh, Z.S. & Karimi, H. (2016). Prioritize Factors Affecting Organizational Agility in NOC. *Sport Management Studies*, 8 (36): 131-46. (Persian)
2. Ahmadi, F. (2011) Exploring the casual Relationship Between Organizational citizenship behavior, Organizational Agility and performance, *Interdisciplinary Journal of Contemporary research in Business* 3(1), 618-627. (Persian)
3. Ajami S, Arab-Chadegani R. (2014). The effects of applying information technology on job empowerment dimensions. *J Educ Health Promot.* 3 (1): 15-22. (Persian)
4. Almasi, S. (2018). Design information management system (MIS) for sports events in Sports and youth departments. *communication Management in sports media*, 6 (22): 1-10. (Persian)
5. Azhdari, P. & amirnezhad, GH. (2017). Effect of Organizational Structure on Organizational Agility in Islamic Azad University Region 6 of Khuzestan (from the View of University Professors. *Quarterly Journal of Social Development*, 1 (1): 73 - 84. (Persian)
6. Chen, Jin. Wang, D. & Pan, Shan L. (2011). Understaning Organizational Agility Development for Government– A Process Model of Resource Configuration. *PACIS Proceedings*, 42: 1-15.
7. Danaei, A. Ahmadzadeh Araj, S. & Abtahi. A. (2017). Modeling Human Resource Agility and Ethics Management in Resolving the Crisis of Media Organizations. *journal of educational Sociology*, 1 (6): 62-70.
8. Doz, YI. Kosonen, M (2010). Embedding Strategic Agility long. *Range Planning* 43, 370-382.
9. Dries, N., Vantilborgh, T., Pepermans, R. (2012). The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential. *Personnel Review*. 41 (3): 1-25.
10. Hosseini, M., Karimi, J., Zardoshtian, Sh. (2018). The Relation of Information, Communication Technology with Organizational Entrepreneurship and Change Management from the Viewpoints of Employees of the Offices of Sport and Youthin in Kermanshah Province. *communication Management in sports media*, 4 (16): 45-53. (Persian)
11. Kiani, M. M. Bahrami, M. A. Fallah Zadeh, H. Montazeralfaraj, R. & Mohammad Zadeh, M. (2016). Investigation of the Relationship between Organizational learning and

Organizational agility in Teaching Hospitals of Yazd City. *Manage Strat Health Syst*, 1 (1): 71-80. (Persian)

12. Landaran, S. Forghani, M. Hamidi, H. Raei, V & Dehaghi, M. (2014). Studying the Relationship between Organizational Learning and Dimensions of Organizational Agility. *Journal of Social Issues & Humanities*, 2 (2): 146-151.

13. Nazari, R., & Khosravi, S. (2017). Modeling Effect of Communication Skills on Quantum Management and its Role on Organizational Agility: a Case Study of Isfahan Sport Organizations. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4 (1): 61-70. (Persian)

14. Qin, R., & Nembhard, D. A. (2010). Workforce agility for stochastically diffused conditions-A real options perspective. *Int. J. Production Economics*. 125 324-334.

15. Ramesh, G., Devadasan S.R (2007). Literature Review on the Agile Manufacturing Criteria. *Journal of Manufacturing Technology Management*. 18 (2): 182-201.

16. Rasouli Porshokouh, A. Nargesian, A. & Pourezzat, A.A. (2017). advantages and disadvantages of recruitment process outsourcing in mobile telecommunication company of Iran. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 5 (2): 77-88. (Persian)

17. Saha, N. Gregar, A. & Saha, P. (2017). Organizational agility and HRM strategy. *International Journal of Organizational Leadership*, 6: 323-334.

18. Sattari Ardabili, F. & Khoshlahn, M. (2016). The role of organizational agility and transformational leadership in service recovery prediction. *Procedia - Social & Behavioral Sciences*, 230 (2016): 142-149. (Persian)

19. Shabani bahar, Gh. Goudarzi, M & Loqmani, M. (2015). Predicting the Organizational Agility Components through Organizational Climate of Iranian Sport and Youth Ministry. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2 (7): 31-41 (Persian)

20. Sherehiy, B & Karwowski, W & Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 37 . 445-460.

21. Steven, H. Appelbaum, R. Calla, D & Desautels, L. H. (2017). The challenges of organizational agility (part 1). *Industrial and Commercial Training*, 49 (1): 6 - 14.

22. Tabarsa G.A, Sharifi S, Hoseyni S.a. (2016). An Assessment of the Effects of Employees' Informational Knowledge on Organizational Agility. *Journal of research in human resources management*. 8 (2): 113-136. (Persian)

23- Veisi, K. Kuzechian, H. Ehsani, M. & Kashtidar, M. (2016). Modeling the Effects of Organizational Agility on Organizational Performance in Sports Manufacturing Corporations. *Sport Management Studies*, 8 (39): 17-36. (Persian)