

بررسی رابطه چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر فن آوری اطلاعات در مربیان تربیت بدنی

امید صفری*، علی باقری^۲

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران
۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

پذیرش: ۱۲ آذر ۱۴۰۱

دریافت: ۷ مهر ۱۴۰۱

Examining the Relationship Between Organizational Agility and Entrepreneurial Spirit With Regard to the Moderating Role of Information Technology in Physical Education Instructors

Omid Safari*¹, Ali Bagheri²

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran.

2. Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran.

Received: 29 Sep 2022

Accepted: 3 December 2022

چکیده

Abstract

The purpose of this study was examining the relationship between organizational agility and entrepreneurial spirit regarding the role of mediator information technology in physical education instructors in Mamsani and Rostam cities. This research was applied in terms of purpose, as well as descriptive-correlational in terms of nature and method and cross-sectional in terms of time. The statistical population in this study is among physical education teachers in Mamsani and Rostam cities ars, which is 87 people and according to the census method, all members of the statistical population have been studied as a sample. In this study, standard questionnaires of organizational agility of Felto et al. (2011), Khosravi information technology (2014) and entrepreneurial spirit of Fallah (2017) have been used. The validity of the questionnaires was confirmed by the final approval of the supervisor and the reliability was confirmed by calculating Cronbach's alpha for all three questionnaires which were 0.904, 0.865 and 0.894 respectively. Pearson correlation test, regression analysis and structural equation modeling and SPSS and PLS software were used to answer the research questions. The results showed a positive and significant relationship between organizational agility, information technology and its components with entrepreneurial spirit; Organizational agility and its components had a positive and significant relationship with information technology. Finally, the results of structural equation modeling have shown that there is a significant relationship between organizational agility and entrepreneurial spirit with the mediation of information technology from the perspective among physical education teachers in Mamsani and Rostam cities.

Keywords

Organizational Agility, Entrepreneurial Spirit, Information Technology.

هدف از انجام این مطالعه، بررسی رابطه چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر فن آوری اطلاعات در مربیان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. این تحقیق بر حسب هدف، کاربرد، از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری در این مطالعه، کلیه مربیان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم، به تعداد ۸۷ نفر بود که از این تعداد ۸۱ نفر با محقق همکاری کردند. در این مطالعه از پرسشنامه های استاندارد چابکی سازمانی فلتو و همکاران (۲۰۱۱)، فن آوری اطلاعات خسروی (۱۳۹۳) و روحیه کارآفرینی فلاح (۱۳۹۶) استفاده شد. روایی پرسش نامه ها به تایید نهایی متخصصان مدیریت ورزشی رسید و پایایی پرسش نامه ها با محاسبه آلفا کرونباخ برای هر سه پرسش نامه به ترتیب ۰/۹۰۴، ۰/۸۶۵ و ۰/۸۹۴ مورد تایید قرار گرفت. به منظور پاسخ به سؤال های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین چابکی سازمانی، فن آوری اطلاعات و مولفه های آن با روحیه کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. همچنین چابکی و مولفه های آن با فن آوری اطلاعات رابطه مثبت و معنادار برقرار بود. در نهایت، نتایج الگوسازی معادلات ساختاری نشان داده است که بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با واسطه گری فناوری اطلاعات از دیدگاه مربیان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

چابکی سازمانی، روحیه کارآفرینی، فناوری اطلاعات.

مقدمه

همکاران، ۱۳۹۳). عصر کنونی دوره تغییر و تحولات شتابان و دور از انتظار است. مدیر سازمان برای رسیدن به اهداف سازمانی در این دنیای پرقابیت و در حال تغییر، باید ساختار نهاد مربوط را با شرایط محیطی تطبیق دهد و اطلاعات لازم را به دست آورد (نصیری و لیک بنی و نویدی، ۱۳۹۵). یکی از این عوامل که به طور پیوسته در حال تغییر و دگرگونی است. فناوری مورد استفاده سازمان است. ضرورت فناوری برای رسیدن به اهداف هر سازمانی در عصر ارتباطات انکارناپذیر است (ریدواندو و پریبادی سابردی، ۲۰۱۹). سازمان‌های مختلف بر مبنای ماهیت و اهداف خود باید به گونه‌ای از این ابزار کمک بگیرند که هرچه سریع‌تر اهدافشان دست یابند. از سویی دیگر سرعت تغییر و تحولات، به کارگیری این ابزار را برای ادامه بقای سازمان ضروری ساخته است. به عبارتی دیگر سازمان‌های امروز مجبورند فناوری اطلاعات را به کار گیرند، در غیر این صورت از عرصه فعالیت‌ها در محیطی که شتاب تغییر و تحول‌ها در آن فزاینده است، حذف خواهند شد (سعادت‌مندی، ۱۳۹۳).

یکی از ویژگی‌های بارز اقتصاد امروز، تغییرات سریع است و کشورهایی می‌توانند از نظر اقتصادی قوی و موفق گردند که دارای کارآفرینان سازمانی نوآور و ریسک‌پذیر باشند (ریبیدی و صدیقی، ۱۳۹۳). در واقع می‌توان گفت که کارآفرینی نماد نوآوری و موفقیت در امور تجاری و کارآفرینان پیشگامان آن هستند که با نظرات نوین خویش موجب تحولات اساسی در ساختار نظام اداری و افزایش کارایی و اثربخشی آن می‌شوند (مورا، ۲۰۱۲) و این بیانگر این مطلب است که اقتصاد تحت‌تأثیر کارآفرینی قرار دارد و اگر سازمان‌ها نتوانند خود را با تحولات پرشتاب جهانی همگام سازند دچار حالت ایستایی شده و بی شک در آینده حضور فعالی نخواهند داشت و سرانجام دچار اضمحلال می‌شوند (حسینی و جلالی، ۱۳۹۹). از این رو، لازم است تا سازمان‌ها، روش‌های نوین تولید را جایگزین روش‌های سنتی سازند تا بتوانند به نیازهای بی

رشد از درون یا کارآفرینی سازمانی یکی از بهترین روش‌ها جهت ایجاد مزیت رقابتی پایدار است و عمده شرکت‌های موفق در سراسر دنیا از این روش بهره می‌برند (عندلیب و کشاورز، ۱۳۹۶). با پویاتر شدن سازمان‌ها، صنایع و مصرف‌کنندگان، کارآفرینی سازمانی اهمیت بیشتری یافته است. در حالی که کارآفرینی به طور سنتی به عنوان پدیده‌ای در بخش خصوصی شناخته شده است. کارآفرینی سازمانی و اجتماعی در حوزه‌های مختلفی نظیر سازمان‌های غیرانتفاعی، انتفاعی و بخش دولتی ایجاد شده است (خلیلی نصر و طیران، ۱۳۹۶). برخورداری جوامع از روحیه کارآفرینی، اصل و اساس پیشرفت کشورها و سازمان‌ها به حساب می‌آید، عنصر کارآفرینی با استفاده از حداقل سرمایه و پس‌انداز و روش‌های جدید بهره برداری و ترکیب بهینه عوامل تولید، کارایی و اثربخشی را به حداکثر می‌رساند (داییک و همکاران، ۲۰۲۱). عوامل زیادی از جمله چابکی سازمانی^۲ و فن آوری اطلاعات^۳ با روحیه کارآفرینی در ارتباط می‌باشند. که در زیر به آنها پرداخته می‌شود:

چابکی به طور کلی توانایی یک سازمان برای درک تغییر محیطی و سپس پاسخ‌گویی سریع و کارا به آن تغییر است. این تغییر محیطی می‌تواند تغییرات تکنولوژیک و کاری یا تغییر نیاز مشتری باشد. واژه چابک توصیفگر سرعت و قدرت پاسخ‌گویی در هنگام مواجهه با رویدادهای داخلی و خارجی سازمان است. سازمان‌های چابک نه تنها باید پاسخگوی تغییرات موجود باشند، بلکه با یک آرایش بندی مناسب باید قادر به کسب مزایای رقابتی نیز باشند (سپدا و آریاس پرز، ۲۰۱۹). چابکی سازمانی به مفهوم قابلیت انطباق پذیری بسیار بالا بدون نیاز به انجام تغییرات است. در واقع سازمان می‌تواند ظرفیتی را در ساختار و روش‌های عملیاتی خود به وجود آورد که انعطاف‌پذیری، تغییر و تطبیق با شرایط متغیر را بدون نیاز به انجام یکسری تغییرات دائمی، اجباری و بنیادی ایجاد نماید (اسماعیلی و

4. Cepeda and Arias-Pérez

5. Ridwandono and PribadiSubriadi,

6. Moraa

1. Dabic and Etal

2- Organizational Agility

3- Information Technology

ابزار

در این مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد چابکی سازمانی فلتو و همکاران (۲۰۱۱)، فن آوری اطلاعات خسروی (۱۳۹۳) و روحیه کارآفرینی فلاح (۱۳۹۶) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردید. روایی پرسشنامه‌ها به تایید نهایی اساتید حوزه مدیریت ورزشی رسید و پایایی با محاسبه آلفا کرونباخ برای هر سه پرسشنامه که به ترتیب ۰/۹۰۴، ۰/۸۶۵ و ۰/۸۹۴ و بیشتر از ۰/۷۰ بودند و مورد تایید قرار گرفت.

یافته‌ها

در این تحقیق یافته‌های استنباطی تحقیق به شکل جداول زیر بیان شده است:

انتهای مشتریان پاسخ گویند و از مزیت رقابتی سازمان خود در برابر سایر رقبا حمایت کنند و همچنان در گردونه رقابت باقی بمانند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). از سوی دیگر، وجود مدیران کارآفرین و توسعه‌گرا موجب پرورش روحیه کارآفرینی و ایجاد محیط کارآفرینانه در سازمان‌ها می‌گردد که می‌توانند با ارائه چشم اندازی مناسب از آینده، هوشیارانه با چالش‌های سازمانی مواجه شوند و با کسب سهم عمده‌ای از بازارهای کسب و کار در بازارهای جهانی، کشور را به سوی پایداری و ثبات سوق دهند (جعفری، ۱۴۰۰). استان فارس یکی از پهناترین و علمی‌ترین مناطق کشور می‌باشد ولی متأسفانه معضل بیکاری گریبان‌گیر این استان بوده و توجه و سرمایه‌گذاری در حوزه تعلیم و تربیت می‌تواند روزه امید در این زمینه ایجاد نماید. بهبود روحیه کارآفرینی در مربیان تربیت‌بدنی این شهرستان‌های این استان می‌تواند موجب شکل‌گیری موج جدیدی از ایجاد اشتغال برای نوجوانان و جوانان گردیده و در رونق بیشتر ورزش در این شهرستان‌ها مثرتر گردد. بنابراین، هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی از طریق فن آوری اطلاعات در مربیان تربیت‌بدنی می‌باشد و مسئله اصلی تحقیق عبارت است از: آیا بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی از طریق فن آوری اطلاعات در مربیان تربیت‌بدنی رابطه معناداری وجود دارد؟

روش

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مربیان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود که از این تعداد ۸۱ نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. روش نمونه‌گیری کل شمار بود برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی مانند درصد فراوانی، ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، رگرسیون خطی و رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و همچنین از معادلات ساختاری برای برازش الگو در نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی

		متغیرها			
روحیه کارآفرینی	شایستگی	قدرت پاسخ‌گویی	انعطاف‌پذیری	سرعت	چابکی سازمانی
					۱
				۱	۰/۸۱۴**
			۱	۰/۴۷۱**	۰/۶۱۱**
		۱	۰/۳۹۷**	۰/۶۲۵**	۰/۷۸۳**
	۱	۰/۵۸۸**	۰/۳۸۱**	۰/۴۷۶**	۰/۵۹۵**
۱	۰/۳۲۲*	۰/۴۲۷**	۰/۲۷۸*	۰/۵۴۳**	۰/۴۹۳**

p < ۰/۰۱ ** p < ۰/۰۵ *

وجود دارد ($P < ۰/۰۵$)، به‌طوری‌که، بین بعد سرعت با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۵۴۳، انعطاف‌پذیری با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۲۷۸، قدرت پاسخ‌گویی با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۴۲۷ و شایستگی با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۳۲۲ به‌دست آمده است.

جدول ۱، ماتریس همبستگی متغیرهای چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرس ون ۰/۴۹۳ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی نیز رابطه مثبت و معناداری

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین فناوری اطلاعات و روحیه کارآفرینی

		متغیرها			
روحیه کارآفرینی	استفاده از فن آوری اطلاعات	پذیرش تغییرات فن آوری اطلاعات	بهره مندی از فن آوری اطلاعات	فناوری اطلاعات	فناوری اطلاعات
					۱
					۰/۶۹۸**
		۱	۰/۳۲۶**		۰/۵۳۸**
	۱	۰/۴۰۵*	۰/۴۳۸**		۰/۴۷۱**
۱	۰/۳۷۸**	۰/۴۰۶*	۰/۳۴۹*		۰/۳۶۷**

نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$)، به‌طوری‌که، بین بعد بهره مندی از فن آوری اطلاعات با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۳۴۹، پذیرش تغییرات فن آوری اطلاعات با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۴۰۶ و استفاده از فن آوری اطلاعات با روحیه کارآفرینی همبستگی برابر با ۰/۳۷۸ به‌دست آمده است.

جدول ۲، ماتریس همبستگی متغیرهای فناوری اطلاعات و روحیه کارآفرینی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر فناوری اطلاعات و روحیه کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرس ون ۰/۳۶۷ بوده و در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد فناوری اطلاعات و روحیه کارآفرینی

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین چابکی سازمانی و فناوری اطلاعات

متغیرها					
فناوری اطلاعات	شایستگی	قدرت پاسخ‌گویی	انعطاف‌پذیری	سرعت	چابکی سازمانی
					چابکی سازمانی
				۱	۰/۸۱۴**
			۱	۰/۴۷۱**	۰/۶۱۱**
		۱	۰/۳۹۷**	۰/۶۲۵**	۰/۷۸۳**
	۱	۰/۵۸۸**	۰/۳۸۱**	۰/۴۷۶**	۰/۵۹۵**
۱	۰/۵۵۶**	۰/۷۰۷**	۰/۵۳۸**	۰/۷۶۱**	۰/۸۰۲**

p < ۰/۰۱ ** p < ۰/۰۵ *

وجود دارد ($P < ۰/۰۱$)، به‌طوری‌که، بین بعد سرعت با فناوری اطلاعات همبستگی برابر با ۰/۷۶۱، انعطاف‌پذیری با فناوری اطلاعات همبستگی برابر با ۰/۵۳۸، قدرت پاسخ‌گویی با فناوری اطلاعات همبستگی برابر با ۰/۷۰۷ و شایستگی با فناوری اطلاعات همبستگی برابر با ۰/۵۵۶ به‌دست آمده است.

جدول ۳، ماتریس همبستگی متغیرهای چابکی سازمانی و فناوری اطلاعات را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر چابکی سازمانی و فناوری اطلاعات رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرس ون ۰/۸۰۲ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد چابکی سازمانی و فناوری اطلاعات نیز رابطه مثبت و معناداری

جدول ۴. پیش‌بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس چابکی سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل‌شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۱۱۸	۰/۳۳۷	۰/۲۴۳	۰/۴۹۳

گرفت که ۰/۲۴۳ (تقریباً ۲۴٪) روحیه کارآفرینی از طریق چابکی سازمانی تبیین می‌شود

جدول ۴، پیش‌بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس چابکی سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست آمده برابر است با (۰/۲۴۳). پس می‌توان نتیجه

جدول ۵. پیش‌بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس فن آوری اطلاعات

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل‌شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۲۳۷	۰/۱۲۹	۰/۱۳۴	۰/۳۶۷

نتیجه گرفت که ۰/۱۳۴ (تقریباً ۱۳٪) روحیه کارآفرینی از طریق فن آوری اطلاعات تبیین می‌شود.

جدول ۵ پیش‌بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس فن آوری اطلاعات را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست آمده برابر است با (۰/۱۳۴). پس می‌توان

جدول ۶. پیش‌بینی نمرات فن آوری اطلاعات بر اساس چابکی سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل‌شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۵۷۳	۰/۶۳۷	۰/۶۴۳	۰/۸۰۲

گرفت که ۰/۶۴۳ (تقریباً ۶۴٪) فن آوری اطلاعات از طریق چابکی سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۶. پیش‌بینی نمرات فن آوری اطلاعات بر اساس چابکی سازمانی را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست آمده برابر است با (۰/۶۴۳). پس می‌توان نتیجه

جدول ۷. ضرایب بتای استاندارد و غیر استاندارد تحلیل مسیر

مسیرها	ضرایب مستقیم	معناداری	ضرایب غیرمستقیم
چابکی سازمانی به روحیه کارآفرینی	۰/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۲۲۷
فناوری اطلاعات به روحیه کارآفرینی	۰/۳۴	۰/۰۰۱	-
چابکی سازمانی به فناوری اطلاعات	۰/۶۷	۰/۰۰۱	

می‌باشند ($P < ۰/۰۱$). همچنین اثر غیر مستقیم چابکی سازمانی با واسطه‌گری فناوری اطلاعات بر روحیه کارآفرینی ۰/۲۲۷ به‌دست آمد که می‌توان گفت مقدار آن نسبت به اثر مستقیم چابکی سازمانی بر روحیه کارآفرینی کمتر می‌باشد.

همان‌گونه که از جدول ۷ مشخص است، مقدار ضریب بتای مسیر چابکی سازمانی به روحیه کارآفرینی ($\beta = ۰/۳۸$)، مسیر فناوری اطلاعات به روحیه کارآفرینی ($\beta = ۰/۳۴$) و مسیر چابکی سازمانی به فناوری اطلاعات ($\beta = ۰/۶۷$) به‌دست آمده است که همه مسیرها از لحاظ آماری معنادار

نتیجه‌گیری و بحث

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر فن آوری اطلاعات در مریبان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم بود. با توجه به یافته‌های بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با روحیه کارآفرینی در مریبان تربیت بدنی که نشان دهنده یک رابطه معناداری بود. می‌توان چنین بیان کرد که در محیط سازمانی نیز چابکی برای بقا و پیشرفت در محیط تغییر و عدم اطمینان، ساختارهای سازمانی را به‌گونه‌ای سازماندهی کرد که منعطف و نوآور باشند و بتواند تصمیم‌گیری سریع را ارتقا دهد. تولیدکنندگان چابک نیز باید منابع انسانی سازمان را که بتوانند عدم اطمینان و تغییر را به رشد تبدیل کنند، حفظ کنند و به ایجاد سازمان‌های کارآفرین پردازند. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات دایبک و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی و مطابقت داشته است. با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، می‌توان بیان داشت که نیروی انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای هر سازمان محسوب می‌شود، بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هر چه مؤثرتر از این مزیت

رقابتی را بیاموزند. در محیط‌های آشفته، چابکی سازمانی به معنی توانایی سازمان‌ها برای حس و پیش‌بینی تغییرات محیطی و پاسخ سریع و شاخصی مهم برای موفقیت سازمان است. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که بین فن آوری اطلاعات و مولفه‌های آن با روحیه کارآفرینی در مریبان تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان موجب می‌شود که کارکنان با تازه‌ترین یافته‌های علمی جهان آشنا شده و با استفاده و کاربرد بیشتر آن در سازمان و کسب تخصص در استفاده از انواع ابزارهای فناوری اطلاعات، میزان کارآفرینی سازمانی بهبود پیدا کرده است. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات جعفری (۱۴۰۰)، حسینی و جلالی (۱۳۹۹)، حسینی و همکاران (۱۳۹۶) و مورا (۲۰۱۲) همخوانی و مطابقت داشته است. فن آوری اطلاعات و ارتباطات و ابزارهای الکترونیکی و رایانه‌ای تأثیر مهمی را بر جهت‌گیری جوامع و اطلاعات مورد نیاز آنها دارد. امروزه نه تنها مدیران ارشد، بلکه تمامی کارکنان از فناوری اطلاعاتی و ارتباطی استفاده می‌کنند. استفاده از سیستم‌های فناوری اطلاعات، توانایی مدیران و کارکنان را افزایش داده و امکان تحقق اثربخش اهداف سازمان با بهره

پرتلاطم نخواهند بود. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعه دابیک و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی و مطابقت داشته است. یکی از راه‌های پاسخ‌گویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی و کسب مزیت رقابتی از فرصت‌های حاصل از آنها دستیابی به قابلیت‌های چابکی است. سازمان چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده است. مؤسسات و سازمان‌های چابک برای رسیدگی به تغییر، عدم اطمینان و عدم قابلیت پیش‌بینی در محیط کار خود به شماری از قابلیت‌های متمایز نیازمند می‌باشند. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که فن آوری اطلاعات و مولفه‌های آن قابلیت پیش‌بینی روحیه کارآفرینی را دارد. افزایش به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان، موجب می‌شود که فرد، اطلاعاتی بیشتری را از طرق مختلف کسب نموده و مهارت‌های فردی خود را افزایش دهد. رشد تکنولوژی اطلاعاتی در سازمان موجب می‌شود تا کارکنان با فعالیت‌ها، دستاوردها و نتایج موجود در سایر سازمان‌ها آشنا شده و در نتیجه مدل‌های ذهنی جدیدتری شکل گیرد. همچنین موجب افزایش تعاملات و روابط با سایر کارکنان و همچنین سایر سازمان‌ها می‌شود و موجب شکل‌گیری چشم اندازه‌ای مشترک در سازمان خواهد گردید. بهبود تکنولوژی و دسترسی به اینترنت و ... در سازمان و شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی موجبات تشکیل گروه‌های مختلف گردیده و استفاده به‌جا و مناسب از این شبکه‌ها می‌تواند منجر به بهبود کار تیمی و افزایش کارآفرینی سازمانی گردد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات جعفری (۱۴۰۰)، حسینی و جلالی (۱۳۹۹)، حسینی و همکاران (۱۳۹۶) و مورا (۲۰۱۲) همخوانی و مطابقت داشته است. فناوری اطلاعات سبب می‌شود تا حدودی از تعداد پست‌ها و واحدهای سازمانی کاسته شود، ارتباطات سریع‌تر شود و همچنین موجب کاهش نیاز به سطح مدیریت میانی و تخت‌تر شدن سطح سازمان می‌شود که این خود از پیچیدگی سازمانی و کاهش مشاغل و پست‌ها می‌کاهد. فناوری اطلاعات قادر است تا با یکی کردن و حذف برخی شغل‌ها از طریق کاهش یا افزایش حیطه نظارت و تعداد سطوح سازمانی بر تفکیک عمودی و با فراهم آوردن امکاناتی همچون اینترنت و ایجاد سازمان مجازی بر تفکیک جغرافیایی اثر بگذارد و کارآفرینی سازمانی سرعت بالاتری به خود بگیرد. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که چابکی سازمانی و مولفه‌های آن قابلیت پیش‌بینی فن آوری اطلاعات

وری بالا را فراهم می‌آورند. در ضمن به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب افزایش توانایی افراد یا سازمان برای ارتباطات آسان‌تر و کم‌هزینه‌تر می‌شود و دیگر اینکه خطای انسان در شبکه پردازش اطلاعات سازمان کاهش می‌یابد. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با فن آوری اطلاعات در مریبان تربیت‌بدنی رابطه معناداری وجود دارد. چابکی سازمانی می‌تواند محیط و ساختاری مناسب برای کارکنان خلاق فراهم آورد. چابکی، راهبردی مهم برای توسعه سازمان‌های مختلف است و برای تطابق با تغییرات خارجی، از مسائل اصلی سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. یک سازمان چابک، با اتفاقات و تغییرات ناگهانی به‌سادگی از پا در نمی‌آید؛ سریع‌السير، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات ریواندونو و پریبادی (۲۰۱۹)، سپدا و آریاس پرز (۲۰۱۹) و عدلیب و کشاورز (۱۳۹۶) همخوانی و مطابقت داشته است. نتایج نشان داد که اگر سرعت ارائه خدمات افزایش یابد، شایستگی‌های مختلف ایجاد گردد، قدرت پاسخ‌گویی در بخش‌های مختلف تقویت گردد و انعطاف‌پذیری به طرق مختلف افزایش یابد، موجب می‌شود تا سازمان بتواند بهره بیشتری از فناوری اطلاعات ببرند، دوره آموزش ضمن خدمت بیشتر و مناسب تری را برگزار نموده و توانمندی کارکنان به‌نحو چشمگیری افزایش پیدا کند. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که چابکی سازمانی و مولفه‌های آن قابلیت پیش‌بینی روحیه کارآفرینی را دارد. چابکی سازمانی از طریق ایجاد هم‌افزایی و مزیت رقابتی بیشتر، به عملکرد بهتر منجر می‌شود. اگر سازمان‌ها بتوانند با چابکی و دانش سازمانی سازوکارهای ایجاد تحول و دگرگونی را در خود ایجاد کنند، دیگر نباید نگران آینده غیرقابل‌پیش‌بینی باشند. سازمان‌های ورزشی مانند اداره کل ورزش و جوانان استان فارس در معرض تغییرات ناپیوسته ای قرار دارند. ارتباط با عوامل مختلفی همچون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی و سایر سازمان‌های ورزشی بین‌المللی و مهمتر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی همگی دست به‌دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم برای این سازمان‌ها ایجاد کنند. در چنین شرایطی، این کارکنان دانش خود را با تغییرات محیطی افزایش ندهند و از چابکی و انعطاف‌پذیری لازم برخوردار نباشند، احتمالاً جوابگوی محیط

شبکه‌های اطلاعاتی، اینترنت و آموزش فناوری‌های جدید اطلاعاتی به کارکنان در تمامی سطوح توجه کافی را داشته‌باشند.

- کارگروهی منتخب و متشکل از متخصصان تعلیم و تربیت، صاحب نظران حوزه چابکی، سیاست گذاران و برنامه ریزان و مدیران و کارکنان جهت تدوین برنامه‌ای جامع متناسب با سند تحول برای پیاده سازی چابکی در سطح ادارت تشکیل شود.

- برگزاری همایش‌ها، دوره‌ها، انتشار بروشورها و... جهت آشنایی بیشتر کارکنان با مزایای چابکی و راه‌های بهبود چابکی.

با توجه به نتایج فرضیه اصلی که بین چابکی سازمانی با روحیه کارآفرینی از طریق فن آوری اطلاعات در مربیان تربیت‌بدنی رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود، مدیران این سازمان‌ها با برنامه ریزی و سیاست گذاری در زمینه تقویت چابکی سازمانی و فن آوری اطلاعات، زمینه بهبود روحیه کارآفرینی و عملکرد فردی و سازمانی را فراهم کنند و در نظر گرفتن نتایج این مطالعه می‌تواند کمک شایانی در این برنامه ریزی‌های سازمانی داشته‌باشند.

منابع

اسماعیلی، محمودرضا؛ موسوی، کیوان؛ محمدیاری، زهره؛ بهاروندی، مهری؛ منصور کی، معصومه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر چابکی سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد و علوم انسانی.

جعفری، رضا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و اینترنت بر توسعه فرصت‌های کارآفرینی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت‌های دانش بنیان شهر تهران)، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار.

خلیلی‌نصر، آرش؛ طیران، حجت. (۱۳۹۶). کارآفرینی سازمانی؛ نحوه ایجاد روحیه کارآفرینی مؤثر در کل سازمان، ناشر: دانشگاه تهران.

حسینی، سیده خدیجه؛ جلالی، علیرضا. (۱۳۹۹). استفاده از قابلیت‌های فناوری اطلاعات و کارآفرینی سازمانی، هفتمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری.

حسینی، مریم؛ کریمی، جواد؛ زردشتیان، شیرین. (۱۳۹۶). تعیین رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات با کارآفرینی سازمانی و مدیریت تغییر از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه، مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۶.

را دارد. نتایج نشان داد که چنانچه ارائه خدمات در اسرع وقت انجام گیرد، دریافت و ارسال داده‌ها به‌سرعت انجام گیرد، فرایند انجام کارها مؤثر و کارا باشند، سازمان به نیاز همکاران جدید پاسخ دهد، کارکنان و مدیران از انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشند، انعطاف‌پذیری در ارائه گزارش‌ها وجود داشته‌باشد و... این امر موجب می‌شود تا در صورت نیاز به هرگونه تغییر، بتوان عکس العمل مناسبی نشان داد و از فناوری اطلاعات استفاده بیشتری نمایند. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات ریدوندونو و پریادی (۲۰۱۹)، سپدا و آریاس پرز (۲۰۱۹) و عندلیب و کشاورز (۱۳۹۶) همخوانی و مطابقت داشته است. سازمان‌ها اغلب در مواجهه با فشارهای رقابتی به بهبود قابلیت‌های رقابتی خود می‌پردازند. یکی از راه‌های پاسخ‌گویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی است زیرا چابکی از طریق قابلیت‌های سازمانی چابک به مقابله با محیط کسب و کار غیرقابل‌پیش‌بینی، خصمانه، پویا و پیوسته در حال تغییر می‌پردازد. چابکی بر فعال بودن به‌عنوان یک مزیت نسبی راهبردی می‌اندیشد و تنها به انطباق با تغییرات اکتفا نمی‌کند، بلکه به‌دنبال یافتن تغییرات و بهره برداری از آن تغییرات به‌منزله فرصت‌های ارزشمندی برای رشد و شکوفایی است. با توجه به نتایج فرضیه اصلی، بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با واسطه‌گری فناوری اطلاعات از دیدگاه مربیان تربیت‌بدنی، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه نشان داد که چابکی سازمانی و فناوری اطلاعات به‌عنوان مکمل هم برای افزایش روحیه کارآفرینی فعالیت می‌کنند. مطالعه مدونی برای مقایسه نتایج این مطالعه یافت نشد.

بنابر این با توجه به نتایج حاصل از تحقیق و برای بهبود کار آفرینی سازمانی از طریق متغیرهای چابکی سازمانی و فن آوری اطلاعات در جامعه هدف پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- جهت بالا بردن چابکی سازمانی، امکانات سازمان را بر اساس فناوری‌های روز ارتقا داده و دوره‌های ضمن خدمت برای مربیان برگزار نمایند.

- توانمند ساختن مدیران و مربیان در استفاده بهینه از اطلاعات و ارتباطات برای نیل به مأموریت‌ها و هدف‌های سازمانی با تشکیل دوره‌های آموزشی تکنولوژی اطلاعات به‌منظور آشنایی کارکنان با نقش راهبردی فن آوری اطلاعات در حد پیشرفته از مهم‌ترین پیشنهادات این مطالعه می‌باشد. در زمینه استقرار زیرساخت‌های اطلاعاتی مناسب شامل رایانه‌ها،

organizational agility: The mediating effects of open innovation capabilities", *Multinational Business Review*, Vol. 27 No. 2, pp. 198-216.

Dabic, Marina, Stojčiči, Nebojša, Marijana, Simić, Vojko, Potocan, Marko, Slavković. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research* 123 (2021) 683–695

Moraa, H. (2012). The Impact of Ict Hubs on African Entrepreneurs, *iHub- Reaserch, Kenya*.

Ridwandono, Doddy, PribadiSubriadi, Apol. (2019). IT and Organizational Agility: A Critical Literature Review. *Procedia Computer Science*. Volume 161, 2019, Pages 151-159

ربیعی، زهرا؛ صدیقی، حسن. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد روحیه کارآفرینی در دانشجویان دانشکده منابع طبیعی دانشگاه چمران واحد دانشگاهی بهبهان، نشریه راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، شماره ۲.

سعادت‌مندی، هادی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی و موانع استقرار آن در شرکت ملی فولاد ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

عندلیب، بهاره؛ کشاورز، محمد مهدی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، اولین همایش ملی علوم ورزشی و فدراسیون‌ها با تأکید بر فدراسیون ورزش سه‌گانه.

نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ نویدی، پرویز. (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی، *اخلاق در علوم و فناوری*، دوره ۱۱، شماره ۲.

Cepeda, J, Arias-Pérez, J. (2019). Information technology capabilities and

COPYRIGHTS

© 2022 by the authors. Lisensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

