

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

امید صفری*^۱، 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

رشد . درون یا کارآفرینی سازمانی یکی از بهترین روش‌ها جهت ایجاد مزیت رقابتی پایدار است و بده شرکت‌های موفق . سراسر دنیا از این روش بهره می‌برند (عندلیب و کشاورز، ۱۳۹۶). با پویاتر شدن سازمان‌ها، صنایع و مصرف‌کنندگان، کارآفرین . سازمانی اهمیت بیشتری یافته‌است. در حالی که کارآفرینی به‌طور سنتی به‌عنوان ایده‌ای در بخش خصوصی شناخته شده‌است. کارآفرینی سازمانی و اجماعی ر. حوزه‌های مختلفی نظیر سازمان‌های 4 غیرانتفاعی، انتفاعی و بخش دولتی ایجاد . است (خلیلی نصر و طیران، ۱۳۹۶). برخورداری جوامع از روحیه کارآفرینی، اصل و .. پشرفت کشورها و مان‌ها به‌حساب می‌ی. عنصر کارآفرینی با استفاده از حداقل سرمایه و پس‌انداز . روش‌های جدید بهره‌برداری و ترکیب بهینه عوام . تولید، کارایی و اثر . ی . به حداکثر می‌رساند (دایبک و همکاران، ۲۰۲۱). عوامل زیادی از جمله چابکی سازمانی^۲ و فن آوری اطلاعات^۳ با لایه کارآفرینی در ارتباط می‌باشند. که در زیر به آنها پرداخته می‌شود.:

چابکی به . کلی توانا بید یک سازمان . رای درک تغییر محیطی . س . پاسخگ وید سریع و کارا به آن تغییر است. این تغییر . یطی می‌تواند تغییرات تکنولوژیک و کاری یا تغییر نیاز مشتری باشد. واژه چاب . توصیفگر سرعت . قدرت پاسخگ . در هنگام مواجهه با رویدا . ای داخلی و . ارجی سازمان است. سازمان‌های چابک نه‌تها باید پاسخگوی تغییرا . موجود باشند. بله با یک آرایش بندی مناسب باید . ادر به کسب مزایای . ابتی . یز باشند (پیدا و آریاس پرز، ۲۰۱۹). چابکی سازمانی به مفهوم قابلیت انطباق پذی . ی بسیلایا بالا بدون نیاز به انجام تغییرات است. در لاقع سازمانی می‌تواند ظرفیتی را در ساختار و روش‌های عملیاتی خود به وجود آورد که لانعطاف‌پذیری، تغییر لاطلاق با شرایط متغیر را بدون نیلایا به انجام یکسر لاطغیلات دایلی، اجباری و لایدالایا ایجاد نماید (لاماغاللی و

همکارا . ۱۳۹۳). لاصر لانونی دوره تغییر و تحولات شتابا . و دور از لانتظار است. مدیر سازمانی برای رسیدن به اهداف سازمانی در این لایای پرقابیت و در حال تغلار، باید ساختار نهاد مربوط را با شرایط محیطی تطبیق دهد و اطلاعاتا لازم را به‌دست‌آورد (ذ لایری ولیک بنی و ن . ی، ۱۳۹۵). یکی از این عوامل که به . پیوسته در . ل تغر و د . گونی است. فناوری مورد استفاده سازمان است. ضرورت فناوری برا . رسیدن به اهداف هر سازمانی در عصر ارتباطات انکارناپذیر است (ریدوانونو و پربیدادی سابردی، ۲۰۱۹). سازمان‌های مختلف بر مبنای ماهیت و اهداف خود باید به‌وزن‌ای از این ابزار کمک بگیرند که به سریع . اهدافشان دست یابند. از سوی دیگر سرعت تغییر و لالات، به‌کارگیری این ابزار را برای ادامه بقا . سازمان ضروری ساخته‌است. به‌عبارتی دیگر سازمان‌های ا . مجبورند فناوری اطلاعات را به کار گیرند، در غیر این صورت از عرصلا فلاطیت‌ها لار محیالی‌لا شتاب تغییر و لالاها در آلا فزایلا ا لا، لاذف لاهند لالا (سعادت . ی، ۱۳۹۳).

یکی از ویژگی‌های بارز اقتصاد امروز، تغییرات سریع است و کشورها بیدم . توانند از نظر اقتصادی قوی و موفق گردند که دار. 1 کارآفرینان سازمانی نوآور و ریسک‌پذیر باشند (ربیع و صدیقی، ۱۳۹۳). در واقع م . توان گفت که کارآ . بینی 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 کارا لا و اثربخشی آن می‌شوند (مورا، ۲۰۱۲) و این بیانگر لان مطلب است که اقتصاد تحت‌تأثیر کارآفرینان قرار دارد و اگر سازمان‌ها نتوانند خود لا با تحولات پرشتاب جهانی همگام سازند دچار حالت ایستا بید شده و بی شک دلایند لا لا فلا لالا ن لالا لا لا لا س لالا لالا لالا لالا لالا لالا لا لا لا لا لا (لا لا لا لا لا). از این رو، لازم است تا سازمان‌ها، روش‌های نوین تولید را جایگزین روش‌ها سنتی سازند تا بتوانند به نیازهای بلا

4. Cepeda and Arias-Pérez

5. Ridwandono and PribadiSubriadi,

6. Moraa

1. Dabic and Etal

2- Organizational Agility

3- Information Technology

جدول ۳. لاتریس همبستگی بین چابکی سازمانی و فناوری اطلاعات

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

$p < 0.01$ ** $p < 0.05$ *

وجود دارد ($P < 0.01$)، لایاری که، لاین بعد سرعت با فناوری اطلاعات همبستگی برابر با ۰/۷۶۱، انعطاف لایا 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 به دست آمده است.

لال ۳، ماتریس همبستگی لایاریهای چابکی سازمانی و لایاری اطلاعات را لاین می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین متغیر چابکی سازمانی و فناوری اطلاعات رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۰۲ بوده و لای سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. همچنین بین ابعاد چابکی سازمانی و فناوری اطلاعات نیز رابطه مثبت و معناداری

جدول ۴. پیش بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس چابکی سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	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 می شود

جدول ۴، پیش بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس چابکی سازمانی را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر است با (۰/۲۴۳). پس می توان نتیجه

جدول ۵. پیش بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس فن آوری اطلاعات

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	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 لایاری تبیین می شود.

جدول ۵ پیش بینی نمرات روحیه کارآفرینی بر اساس فن آوری اطلاعات را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر است با (۰/۱۳۴). پس می توان

جدول ۶. پیش‌بینی نمرات فن آوری اطلاعات براساس چابکی سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده"	... u . دار.
۰/۸۰۲	- ۰/۶۴۳	۰/۶۳۷	برآ. ۰/۵۷۳

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

جدول ۶. پیش‌بینی نمرات فن آوری اطلاعات بر لالا چابکی سازمان را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (بیین) ه. . . آمده برابر اس. با (۰/۶۴۳). پس می‌توان نتیجه

جدول ۷. ضرایب برای استاندارد و غیر استاندارد تحلیل مسیر

مسیرها	ضرایب مستقیم	معداری	ب غیر مستقیم
چابکی سازمانی به ر. . k . رینی	۰/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۲۲۷
فنلاری 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 واسطه‌گ. فناوری اطلاعات بر روحیه کارآفرینی ۰/۲۲۷ به‌دس. 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 ($\beta = ۰/۳۴$) لا مسیر چابکی سازمانی به فناوری اطلاعات ($\beta = ۰/۶۷$) به‌دست آمده است که همه مسیرها لا لالا آماری معنادار

نتیجه‌گیری لا لاحت

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 مولفه . . آن با S به کارآفرینی در مریبان تربیت بدنی که نشان دهنده یک را به معناداری بود. می. ن چنین بین کرد که در محیط سازمانی نیز یکی ب. بقا و پشرفت د. محیط تغییر و عدم اطمینان، ساختارهای سازمانی را به‌گونه‌ای سازمانده کرد که منعطف . نوآور باشند . بتواند تصمیم گیری سریع را ارتقا دهد. تولیدکنندگان . چابک نیز با د منابع انسانی سازمان را که بتوانند عدم اطمینان و تغییر را به رشد تبدیل کنند، حفظ کنند و به ایجاد سازمان‌های کافرین بپردازند. تا. ان. باله. . به نظر. جمله مطالعات دایبک و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی و مطابقت داشته است. با توجه به رقابت شد. . تنگاتنگ . دنیای امروزی، می‌توان بیان داشت که نیروی انسانی مهمترین مزیت رقابتی برای هر سازمان محسوب می‌شود، بنابراین مدیران بایستی آگاه .. که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کند. و استفاده هر چه مؤثرتر ا. این "مزیت

رقابتی را بیاموزند. در محیط‌های آشفته، چابکی سازمانی به معنی توانا یی 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 تازمترین 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 ارتد لای استفاده می‌کنند. اسللا از سیستم‌های فناور . اطلاعات، توانا یی لایران 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 پاسخ‌گو یید 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 بهره‌کاری 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 شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی موجب تشکیل گروه‌های مختلف گردیده و استفاده به‌جا و مناسب از این شبکه‌ها می‌تواند منجر به بهبود کار تیمی و افزایش کارآفرینی سازمان گردد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات جعفری (۱۴۰۰)، حسینی و جلالی (۱۳۹۹)، حسینی و همکاران (۱۳۹۶) و مولا (۲۰۱۲) همخوانی و بقا 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 ایلا را فراهم می‌آورند. در ضمن به‌کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات موجب افزایش ایلا یید افراد را سازمان برای ارتباطات آسان‌تر و کم‌هزینه‌تر می‌شود و دیدن این نکته خطای ایلان 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 تربیت‌بندی 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 پاسخ‌گو یید 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 مناسب‌تری را برگزار نموده و توانمندی کارکنان به‌ نحو 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 هم‌فرا یید 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 همگرا 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 فناوری‌ها. 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، مهربی؛ منصور کیان، 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 لاکت‌های دانش بنیان شهر تهران)، هشتمین کنفرانس بین المللی اطلاعات، لایریت و نوآوری در کسب و کار. خلیلی‌نصر، آرش؛ طیران، حجت. (۱۳۹۶). کارآفرینی سازمانی؛ نحوه ایجاد روحیه کارآفرینی مؤثر در کل سازمان‌ها، ن: 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 به سرعت 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 شود تا در صورت نیاز به رگونه تغییر، بتوان عمل مناسبی نشان داد و از فناوری اطلاعات استفاده بیشتری نمایند. نتایج این مطالعه با پیشنهاد لاری از الیاعات ریدوانت‌لایر (۲۰۱۹)، پریادی (۲۰۱۹)، سلاوا 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 محیط کسب و کار غیرقابل پیش‌بینی، خصمانه، پویا و پیوسته در حال تغییر می‌پردازد. چابکی بر فعال بودن به عنوان یک مزیت نسبی راهبردی می‌اندیشد و تنها به انطباق با تغییرات اکتفا نمی‌کند، بلکه به دنبال یافتن تغییرات و بهره برداری از آن تغییرات به منزله فرصت‌های ارزشمندی برای رشد و شکوفایی است. با توجه به نتایج فرضیه اصلی، بین چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با واسطه گری فناوری اطلاعات از دیدگاه مربیان تزلایلانی، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه نشان داد که چابکی سازمانی و فناوری اطلاعات به‌لایریت 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 کارآفرینی سازمانی از طریق متغیرهای چابکی سازمانی و فن آوری اطلاعات در جلایر اهداف پیشنهادی لایر ارائه می‌شود:

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

- توانمند ساختن مدیران و م. بیان در استفاده بهینه از اطلاعات و ارتباطات برای نیل به مأموریت‌ها و هدف‌های سازمانی با تشکیل دوره‌های آموزشی تکنولوژی اطلاعات به منظور 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

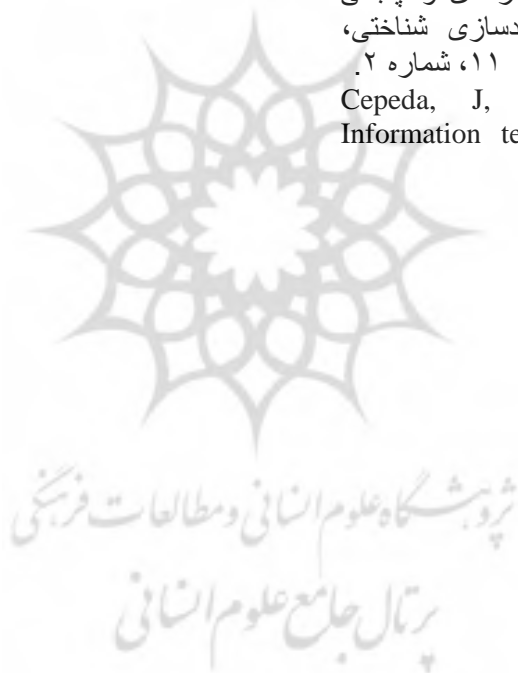
ربیعی، زهرا؛ صدیقی، حسن. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد روحیه کارآفرینی در دانشجویان دانشکده منابع طبیعی دانشگاه چمران واحد دانشگاهی بهبهان، نشریه راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، شماره ۲.

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

عندلیب، بهار؛ 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. Licensee 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>)

