

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۶، شماره ۲۲، پاییز ۱۳۹۷

ص ص: ۳۶-۲۵

اثر تفکر تأملی بر سبک مدیریتی، چابکی عملکردی و کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی

رسول نظری^{۱*} - سامان بهادرانی^۲ - سعید تابش^۳

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان، اصفهان، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان، اصفهان، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۰۷، تاریخ تصویب: ۱۳۹۶/۱۲/۱۲)

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی اثر تفکر تأملی بر سبک مدیریتی، چابکی عملکردی و کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی و ارائه الگوست. تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است و به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش، مدیران ورزشی آموزش و پرورش استان اصفهان در سال ۱۳۹۵ بود که از میان ۷۸۶ نفر جامعه آماری، ۲۵۸ نفر به عنوان نمونه آماری تحقیق به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های تفکر تأملی کمبر و همکاران (۲۰۰۰)، پرسشنامه سبک مدیریتی باس و اولیو (۱۹۹۶)، پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و زانگ (۱۹۹۹) و پرسشنامه کارآمدی سازمانی هسو (۲۰۰۲) استفاده شد که روایی صوری، محتوایی و پایایی تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی به وسیله نرم‌افزار spss و lisrel صورت گرفت. نتایج نشان داد که بین تفکر تأملی و الگوی مدیریتی مدیران ورزشی، همچنین بین الگوی مدیریتی با چابکی سازمانی و کارآمدی سازمانی همبستگی وجود دارد. به طور کلی مدل اثر تفکر تأملی بر کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی با توجه به نقش میانجی‌گری سبک مدیریتی و چابکی سازمانی برازش شایان توجهی به دست آورد.

واژه‌های کلیدی

الگوی مدیریتی، تفکر تأملی، چابکی سازمانی، کارآمدی سازمانی، مدیران ورزشی.

مقدمه

عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و پیش‌بینی‌ناپذیر است. وضعیت کنونی در جامعه بیانگر عدم توازن پیچیدگی‌های روزافزون سازمان‌ها و ناتوانی این سازمان‌ها در پیش‌بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی‌هاست. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم کنند و به تقویت نقاط قوت بپردازند (۴). نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی است و در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان نقش اساسی ایفا می‌کند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشد و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کند (۳). امروزه موفقیت هر سازمانی مستلزم مدیریت صحیح و کارآمد است و از نقش اثرگذار مدیریت در موفقیت یا عدم موفقیت گروه‌ها و سازمان‌ها نمی‌توان به‌سادگی گذشت. وقتی گروهی از افراد برای رسیدن به هدفی تلاش می‌کنند، معمولاً کسی به‌عنوان مدیر و رهبر مسئولیت گروه را بر عهده می‌گیرد. مدیریت در محیط‌های رقابتی از مزیت‌های نسبی و اساسی سازمان‌هاست. در دنیای کنونی که در هر سازمان بزرگی نام یک مدیر به چشم می‌خورد، مدیران برای رسیدن به موفقیت و اهداف راهبردی سازمان‌هایشان باید اثربخش و کارا عمل کنند، چراکه مدیریت علمی فراگیر است و روش کسب موفقیت در تمام سازمان‌ها یکسان است (۲۰). از این‌رو شاید بتوان گفت کارآمدی سازمانی عاملی است که به‌طور مستقیم با اهداف سازمانی در ارتباط بوده و در واقع به‌عنوان درجه یا میزان تحقق اهداف مطرح است. اثربخشی مشخص می‌کند که سازمان تا چه حد توانسته مأموریت‌های خود را مشخص کند، از این‌رو سنجش مناسب اثربخشی می‌تواند نقاط قوت و ضعف سازمان را

تعیین کند و به‌تبع آن موجب اتخاذ و به‌کارگیری راهبردهای ویژه‌ای در سازمان شود (۱۳)، چراکه کارآمدی سازمانی برای همه سازمان‌ها و مؤسسات، مسئله‌ای ضروری و اساسی است (۸).

در دنیای رقابتی امروزی که تغییر از مهم‌ترین ویژگی‌های آن است، ضرورت دارد سازمان‌ها برای حفظ و بقای حیات خود، به‌دنبال ایجاد و توسعه توانمندی‌هایی باشند تا بتوانند به تولید انواع گوناگونی از محصولات و ارائه خدمات متنوع با توجه به نیازها و انتظارات در حال تغییر مشتریان در کوتاه‌ترین زمان و با کمترین هزینه، بهبود کیفیت و ایجاد نوآوری در محصولات و خدمات بپردازند. در واقع می‌توان گفت فقط سازمان‌هایی می‌توانند به حیات خود در بازارهای رقابتی ادامه دهند که بتوانند به چنین توانمندی‌هایی دست یابند. یکی از این توانمندی‌ها در پاسخگویی به تغییر و تحولات محیطی، چابکی سازمانی است (۷). چابکی مفهومی است که نمی‌تواند به عاملی اساسی در راستای برخورد و مدیریت محیط‌های سازمانی با ویژگی‌های تغییرات پیوسته و همراه با عدم اطمینان تبدیل شود و به سازمان‌ها کمک کند تا بتوانند به اهداف از پیش تعیین‌شده خود دست یابند. چابک بودن الگوی جدیدی است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد در مقابل تغییرات پیش‌بینی‌نشده عکس‌العمل مناسب نشان دهند (۱). به عبارت دیگر، چابکی توانایی پاسخ به تغییرات پیش‌بینی‌نشده است (۵). بنابراین از مهم‌ترین عوامل بقا و پیشرفت شرکت‌ها در محیط پویای امروزی، چابکی آنهاست. ویژگی اساسی این محیط، تغییر و عدم اطمینان است (۱۱). در این زمینه چهار قابلیت مهم سازمان‌های چابک، یعنی پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت شناسایی و روش دستیابی به چابکی از طریق این چهار قابلیت معرفی می‌شود (۲۴). از این‌رو می‌توان گفت یکی از ضرورت‌های

سازمان‌های کنونی، ایجاد سازمانی چابک به همراه کارکنانی چابک برای پرورش نیروی متخصص توأم با ویژگی چابکی است که در محیط فعالیت به همراه مخاطرات گسترده یا به عبارت دیگر، عدم اطمینان بالا، بتواند به سرعت به نیازها و تغییرات پاسخگو باشد (۹).

امروزه با افزایش پیچیدگی‌ها و تغییرات روزافزون در محیط کسب و کار، شیوه‌ای مناسب از تصمیم‌گیری و نگرش می‌تواند رهبران را در موفقیت کمک کند. مدیرانی که در محیط‌های پویا فعالیت می‌کنند، باید بتوانند ضمن ایفای نقش‌های تولیدی و اجرایی خود، با بهره‌گیری از قدرت تشخیص و نوآوری، برای تصحیح و تغییر اهداف و ویژگی‌های نظام اجرایی موجود اقدام کنند (۱۶). هر سازمانی نیازمند الگوی مدیریتی خاصی است و بی‌شک همه مدیران می‌دانند که موفقیت آنان به نیروی انسانی موجود در سازمان بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا در پی سبک مناسب در اداره امور سازمان‌ها باشند. از طرفی یکی از عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری یک سازمان، الگوی مدیریتی مدیران آن سازمان است (۲). به نظر می‌رسد مدیران تحولی نفوذ فوق‌العاده‌ای بر پیروان خود دارند و آنان را در جهت اهداف تعیین‌شده هدایت می‌کنند و بر تغییرات بنیادی و تحولی تأکید دارند، اما مدیرانی که از الگوی مدیریتی عملگرا استفاده می‌کنند، بر ارتباطات بین رهبر و زیردستان اشاره کرده و به افزایش انگیزش کارکنان به واسطه اعمال پاداش‌های اقتضایی و تنبیه برای تأثیر کار زیردستان در سازمان‌ها تأکید دارند. بنابراین رهبران تحول‌گرا در سازمان‌ها و محیط کارشان نسبت به رهبران عمل‌گرا موفق‌ترند و بیشترین تأثیر و رضایت‌مندی را در بین کارکنان خود به وجود می‌آورند (۶).

سازمان‌های ورزشی نیز که به امر توسعه ورزش می‌پردازند، از این امر مستثنا نیستند و الزاماً به مدیران و

رهبران کارآمد نیاز دارند (۲۷). از این رو یکی از چالش‌های اصلی در مدیریت ارشد به خصوص در سازمان‌های ورزشی مهارت‌های مدیریتی است. چراکه لازمه مدیریت اثربخش دارا بودن مهارت‌های مدیریتی اعم از فنی و انسانی و ادراکی است که هر کدام می‌توانند به طور مجزا پیشرفت کنند و توسعه یابند. شایان ذکر است که سازمان‌های ورزشی نیز همانند سایر سازمان‌ها، عمیقاً به مدیرانی شایسته و مؤثر نیازمندند و تلاش‌هایی جهانی برای پرورش و معرفی نیروهای مدیریتی متخصص و متعهد به عنوان مدیران ورزشی انجام گرفته است. مدیران مهم‌ترین تضمین‌کنندگان موفقیت یا شکست یک سازمان محسوب می‌شوند و کیفیت مدیریت در تمام سطوح نشان‌دهنده نفوذ مؤثر مدیر است. مهارت‌های مدیریت سازمانی و مدیریت منابع انسانی چگونگی عملکرد یک سازمان را تعیین می‌کنند. این مهارت‌ها در واقع توانایی کاربرد دانش و استفاده از تجارب شخصی توسط یک مدیرند (۲۶).

پژوهش‌های مرتبط با الگوهای مدیریتی بیان می‌کند که این سبک‌ها متغیری قوی و مهم برای اندیشیدن در مورد رفتار مدیریتی و تأثیر آن بر عملکرد مدیر محسوب می‌شوند (۱۲). در این زمینه پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که اگر از سبک مدیریتی، اصول و روش درستی در مدیریت آموزشی استفاده شود، موفقیت خاصی به دست خواهد آمد، ضمن اینکه رابطه مثبتی بین سبک مدیریتی تحول‌گرا و موفقیت پروژه وجود دارد. همچنین موفقیت پروژه از طریق الگوهای مختلف مانند همکاری گروهی، مدیریت منابع، ارتباط با همکاران و مشتریان حاصل می‌شود (۲۱-۲۳). اگرچه امروزه روش‌ها و الگوهای شناخته‌شده و علمی برای اداره امور سازمان‌های ورزشی وجود دارد و می‌تواند در مدیریت این سازمان‌ها استفاده شود، با توجه به اینکه پژوهشی که تأثیر تفکر تأملی بر

انتخاب الگوی مدیریتی مدیران ورزشی را مورد تحقیق قرار داده باشد، یافت نشد، یکی از اهداف این پژوهش بررسی تأثیر تفکر تأملی بر الگوی مدیریتی مدیران ورزشی است.

تفکر تأملی نقد فرض‌های مربوط به محتوای فرایند حل مسئله را شامل می‌شود. نقد زمینه‌ها یا پیش‌فرض‌ها با توجه به وضع و ارائه یک مسئله متمایز از حل مسئله است. ارائه مسئله شامل ایجاد موقعیت‌های معماگونه و بالا بردن پرسش‌های مربوط به اعتبار آن است (۱۵). محققان چهار زیرمجموعه برای تفکر تأملی در نظر گرفته‌اند که شامل موارد زیر است: عمل عادی که یک فعالیت خودکار است، نوع فهمیدن که فرد از دانش موجود استفاده می‌کند تا جایی که دانش در طرحواره و در چارچوب‌های معنایی موجود باقی می‌ماند، تأمل که عبارت است از توجه با دقت و مداوم و فعال هر عقیده که با تفکر عمیق روی می‌دهد و در نهایت، تفکر انتقادی که شامل آگاهی از این مسائل می‌شود که چرا مسائل را درک می‌کنیم و از چه طریقی احساس و عمل می‌کنیم (۱۷، ۱۴). نتایج پژوهش‌ها در خصوص تفکر تأملی شامل پیشنهاد‌های دمیسسی^۱ (۲۰۱۵) است که اشاره دارد که ترویج تفکر تأملی می‌تواند در زمینه‌های یادگیری، راه‌های جایگزینی را برای معلمان باز کند (۱۸)، ضمن اینکه شاید بتوان گفت بیشتر مدیران به‌طور عمیق بر روی روش‌های مدیریتشان تأمل نمی‌کنند (۲۳). شینگ تزینگ^۲ و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند رابطه مثبتی بین موفقیت در ثبت الکترونیکی سوابق با تفکر تأملی کاربران وجود دارد (۲۵). درونت^۳ (۲۰۱۵) نشان داد تفکر تأملی بر توسعه دانش، توسعه حرفه‌ای و شیوه‌های تدریس معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت دارد (۱۹).

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، این چهار متغیر به‌صورت جداگانه و با متغیرهای دیگر بررسی شده‌اند و در پاره‌ای موارد نیز رابطه الگوهای مدیریتی با کارآمدی سازمانی و چابکی سازمانی مطالعه شده است، ازاین‌رو ضرورت دارد که رابطه بین چهار متغیر تفکر تأملی، الگوی مدیریتی مدیران، چابکی سازمانی و کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی، بررسی شود. از آنجا که پژوهشی که تفکر تأملی را در حوزه مدیریت ورزشی بررسی کرده باشد یافت نشد، احتمالاً تاکنون نقش تفکر تأملی در حوزه مدیریت ورزشی مورد پژوهش قرار نگرفته است و با توجه به خلأ مطالعاتی در این زمینه، به‌نظر می‌رسد نتایج این پژوهش بتواند مدیران ورزشی را در رسیدن به اهدافشان یاری رساند. ازاین‌رو شناخت و آگاهی از تأثیر تفکر تأملی بر انتخاب الگوی مدیریتی مدیران ورزشی و نقش آن در چابکی سازمانی که هدف عمده این تحقیق است، می‌تواند به یافته‌هایی منجر شود که به افزایش کارآمدی سازمانی بینجامد. بنابراین اگر بتوان شواهدی مبنی بر وجود ارتباط بین این متغیرها به‌دست آورد، علاوه بر توسعه دانش پایه در این حوزه، می‌توان امکان تحقق و دسترسی اهداف سازمانی را در بخش ورزش در کشور تسهیل کرد. با توجه به این توضیحات، این پژوهش در پی یافتن پاسخ این پرسش است که تأثیر تفکر تأملی بر انتخاب الگوی مدیریتی مدیران و نقش آن بر چابکی و کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی چیست.

روش تحقیق

به‌منظور بررسی ارائه مدل معادلات ساختاری تأثیر تفکر تأملی بر انتخاب الگوی مدیریتی مدیران و نقش آن بر چابکی و کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی ابتدا به بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته پرداخته شد و سپس تأثیر متغیرهای مشاهده‌شده بر

1. Demissie
2. Sheng Tzeng
3. Dervent

متغیرهای مکنون بررسی شد. از این رو تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود. این تحقیق از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است، که به صورت پیمایشی با تکنیک پرسشنامه اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران ورزشی آموزش و پرورش استان اصفهان در سال ۱۳۹۵ هستند که براساس اطلاعات دریافت شده از طرف اداره تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان، تعداد مدیران ورزشی آموزش و پرورش این استان ۷۸۶ نفر است که جامعه آماری در نظر گرفته شده‌اند. برای تعیین حجم نمونه آماری از روش کوکران با اشتباه مجاز (۰/۰۵) استفاده شد. در نهایت از مجموع کل جامعه با ۷۸۶ نفر، ۲۵۸ نفر شامل ۱۳۵ مرد و ۱۲۳ زن به عنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین تعداد ۲۷۰ پرسشنامه (با در نظر گرفتن ریزش پرسشنامه‌ها) توزیع شد که ۱۹۷ پرسشنامه معادل ۷۶/۳۵ درصد بازگردانده شد. روش نمونه‌گیری این تحقیق تصادفی طبقه‌ای بوده است. برای گردآوری اطلاعات برای بررسی ویژگی‌های فردی از پرسشنامه محقق ساخته در قالب ۷ سؤال بسته، شامل عنوان شغلی، رتبه شغلی، رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، جنسیت و سن استفاده شده است. به منظور بررسی و اندازه‌گیری تفکر تأملی، از پرسشنامه تفکر تأملی کمبر^۱ (۲۰۰۰) با مؤلفه‌های عمل عادت، فهمیدن، تأمل و تفکر انتقادی در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف استفاده شده است. حداکثر امتیاز قابل حصول ۸۰ و حداقل ۱۶ است. پایایی تفکر تأملی توسط کدیور (۱۳۹۲) هنجاریابی شده است (۱۰). ضرایب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۶ به دست آمد و نشان داد که مقیاس تفکر تأملی از اعتبار قابل قبول و رضایت بخشی برخوردار است. به منظور بررسی و اندازه‌گیری الگوهای مدیریتی از پرسشنامه استاندارد شده

باس^۲ (۱۹۹۶) استفاده شده است. در این پژوهش امتیاز سبک مدیریتی مدیران، از پاسخگویی به پرسشنامه ۳۶ سؤال چندعاملی مدیریتی با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت سنجیده می‌شود. حداکثر امتیاز قابل حصول ۱۸۰ و حداقل ۳۶ است. سبک مدیریتی تحول‌گرا از پاسخگویی در قالب پنج مؤلفه ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی و سبک مدیریتی تعامل‌گرا (ساختارگرا)، در قالب سه مؤلفه پاداش‌های مشروط، مدیریت بر مبنای استثنای فعال، مدیریت بر مبنای استثنای منفعل سنجیده می‌شود. پایایی این پرسشنامه طی پژوهش نظری و همکاران (۱۳۹۴) براساس آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۸۵ گزارش شده بود (۱۴). به منظور بررسی و اندازه‌گیری چابکی سازمانی از پرسشنامه تورنگ لین^۳ و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. این پرسشنامه حاوی ۲۹ سؤال است. عوامل مؤثر بر چابکی سازمان در قالب چهار شاخص چابکی شامل پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت، تنظیم شده است. مقیاس امتیازدهی به سؤالات براساس مقیاس لیکرت و شامل گزینه‌های بسیار کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد از یک تا پنج است. حداکثر امتیاز قابل حصول ۱۴۵ و حداقل ۲۹ است. به منظور تعیین سطح چابکی سازمان مورد بررسی، نمره‌های چابکی به پنج دسته تقسیم شده‌اند که هر دسته نمایانگر یک سطح از چابکی است. روایی پرسشنامه براساس نظر استادان و صاحب‌نظران تأیید شده است. پایایی پرسشنامه توسط شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵) به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و ۰/۹۶ به دست آمد (۹). همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش دونیمه کردن گاتمن عدد ۰/۹۱ حاصل شد. به منظور بررسی و اندازه‌گیری کارآمدی سازمانی از

2. Bass

3. Torng Lin

1. Camber

از آن گروه ۴۰ تا ۵۰ سال با حدود ۳۸ درصد است. بیشترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گروه کارشناسی با حدود ۴۶ درصد و کمترین آن گروه دکتری با حدود ۱ درصد است. در ابتدا برای نرمال بودن نمونه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای همگنی واریانس از آزمون لوین^۳ استفاده شد ($P \leq 0/05$). براساس نتایج به دست آمده نمونه آماری تحقیق از توزیع نرمال تبعیت کرد و متغیرهای تحقیق از تجانس واریانس برخوردار بودند. براساس شکل ۱ ضرایب و پارامترهای به دست آمده از ارائه مدل معادلات ساختاری تأثیر تفکر تأملی بر انتخاب الگوی مدیریتی مدیران و نقش آن بر چابکی و کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی در حالت تخمین استاندارد نشان از برازش مناسب مدل ارائه شده دارد.

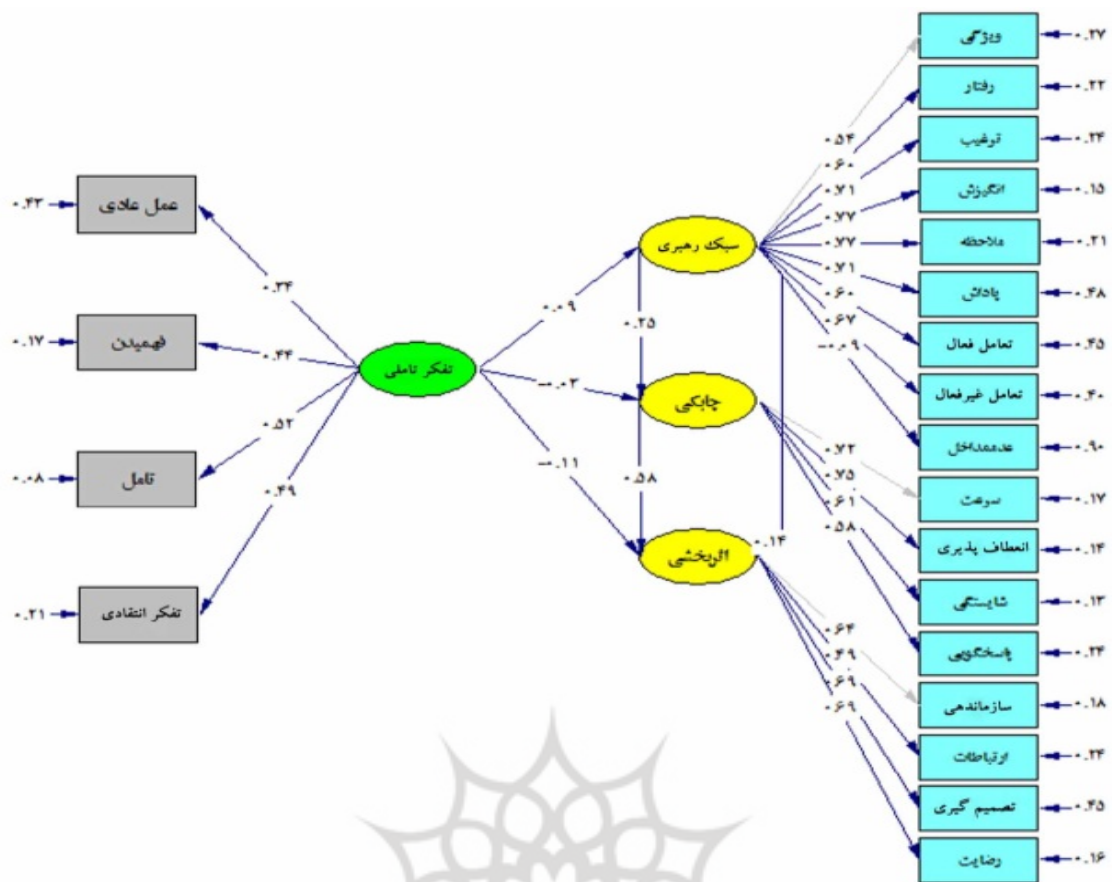
پرسشنامه هسو^۱ (۲۰۰۲) استفاده شد. پرسشنامه حاضر دارای ۱۹ سؤال در چهار بعد سازماندهی، تصمیم‌گیری، ارتباطات بین کارکنان و رضایت شغلی با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است. حداکثر امتیاز قابل حصول ۹۵ و حداقل ۱۹ است. پایایی این پرسشنامه طی پژوهشی توسط نظری و همکاران (۱۳۹۲) براساس آلفای کرونباخ محاسبه و برابر با ۰/۹۱ گزارش گردیده بود. به منظور سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری این پژوهش، پرسشنامه مقدماتی بین ۱۰ نفر از متخصصان توزیع شد همچنین یک فرم پاسخ ۵ گزینه‌ای از خیلی ضعیف تا خیلی خوب به همراه آن داده شد و از استادان خواسته شد که میزان هماهنگی هر یک از سؤالات را با هدف تحقیق، در طیف ۵ گزینه‌ای مشخص کنند و پس از پاسخگویی، هماهنگی درونی آن براساس ضریب کندال ۰/۸۹ برآورد شد (۱۳). روش‌های آماری شامل تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش در دو سطح بود: سطح توصیفی برای مقایسه میانگین‌ها و در سطح استنباطی از مدل معادلات ساختاری^۲ (SEM) برای بررسی روابط علی بین متغیرها استفاده شد. یکی از روش‌های نویدبخش در این زمینه مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چندمتغیری با متغیرهای مکنون است که برای تحلیل استنباطی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS16 و LISREL ۸/۵۴ با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

با توجه به یافته‌های توصیفی درصد مربوط به جنسیت نشان می‌دهد که گروه مردان ۶۰ درصد و زنان برابر با ۴۰ درصد است. بیشترین فراوانی مشاهده شده مربوط به گروه ۳۰ تا ۴۰ سال با حدود ۵۰ درصد و پس

3. Levin

1. Hsu
2. Structural Equation Modeling



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

جدول ۱. شاخص‌های مهم برازش

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	برازش	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۶	$GFI > 0.90$
	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	۰/۹۵	$AGFI > 0.90$
	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده	RMR	۰/۰۵	$RMR < 0.05$
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص توکر-لویس	NNFI (TLI)	۰/۹۶	$NNFI > 0.90$
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۹	$NFI > 0.90$
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۱/۰۰	$CFI > 0.90$
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۱/۰۲	$IFI > 0.90$
	شاخص برازش بنتلر-بونت	BBI	۰/۹۲	$BBI > 0.90$
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای	RMSEA	۰/۰۸	$RMSEA < 0.10$
	p-value	p	۰/۰۶	-
	درجه آزادی	df	۱۸۳	-
	کای اسکور به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۳۶	$CMIN/df < 3$
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۷۵	$PNFI > 0.50$

شاخص‌ها در این مرحله حد مطلوب و مورد نیاز را برآورده ساخته‌اند و این به معنای پشتیبانی داده‌ها از مدل تحقیق

جدول ۱ مقادیر مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل را نشان داد. همان‌گونه که مشخص و نمایان است، همه

است. به عبارت دیگر، مدل تحقیق با نمودار گرافیکی حاضر، قابل قبول بوده و می توان در مرحله بعد به ارزیابی فرضیه های تحقیق پرداخت. پس از برازش مدل، برای سنجش مناسب بودن داده های پژوهش یا به عبارتی برای بررسی این موضوع که آیا سؤالات تحقیق که برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده اند، به درستی انتخاب و طراحی شده اند یا خیر، از بار عاملی هر کدام از متغیرها استفاده می شود. بار عاملی نشان دهنده میزانی است که بر روی متغیر پنهان بار می شوند. این مقدار بیانگر تغییرات واریانس هر کدام از شاخص های اندازه گیری آشکارند که توسط متغیر پنهان تبیین می شوند. مقایسه این مقدار با عدد حداقل ۰/۵ به تصمیم گیری در مورد ماندگار بودن متغیر مشاهده شده کمک می کند. به عبارتی پژوهشگر باید در ارتباط با حذف متغیرهای مشاهده شده با مقادیر کمتر از ۰/۵، تصمیم گیری کند و به این ترتیب به ارزیابی روایی سازه های خود بپردازد. خروجی های نرم افزار لیزرل در این مرحله را در شکل ۲ مشاهده می کنید. به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره t استفاده می شود. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر به دست می آید که باید در آزمون t بزرگتر از ۲ و در آزمون Z بزرگتر از ۱/۹۶ باشد تا این تخمین ها از لحاظ آماری معنادار شود. با توجه به خروجی لیزرل میزان t محاسبه شده برای چابکی سازمانی و کارآمدی سازمانی از مقدار ۲ کمتر است، از این رو رابطه معنادار نیست. در بین مؤلفه های سبک های تفکر نیز عدم مداخله معنادار نیست.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به خروجی لیزرل میزان t محاسبه شده برای چابکی سازمانی و کارآمدی سازمانی از مقدار ۲ کمتر است، از این رو رابطه معنادار نیست. در بین مؤلفه های

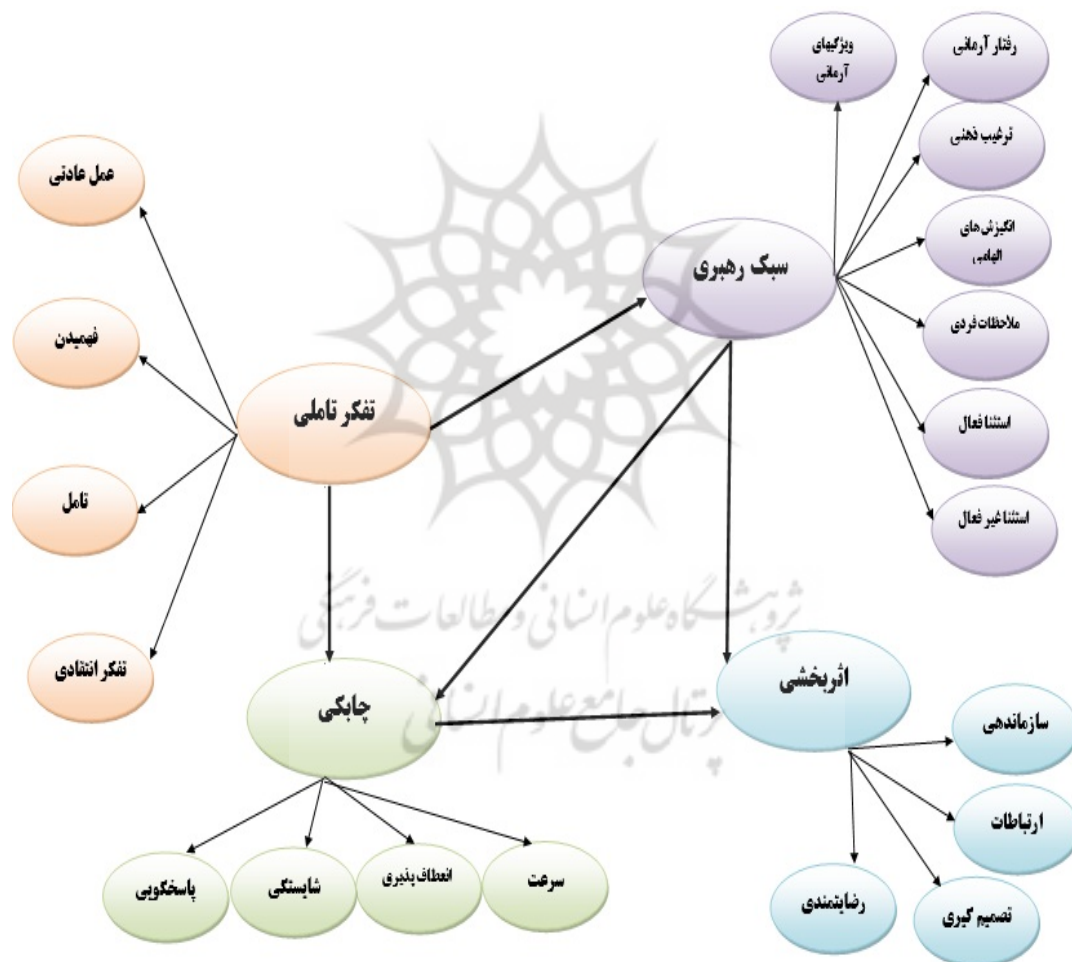
سبک های رهبری نیز عدم مداخله معنادار نیست. نتایج پژوهش نشان می دهد که بین تفکر تأملی با الگوی مدیریتی مدیران ورزشی رابطه معناداری وجود دارد، ضمن اینکه از میزان رابطه محاسبه شده نتیجه گیری می شود که بین تفکر تأملی با الگوی مدیریتی مدیران ورزشی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این بخش از تحقیق با یافته های واعظ فر و همکاران (۱۳۹۳) که عنوان کردند تفکر تأملی نقد فرض های مربوط به محتوای فرایند حل مسئله را شامل می شود و نقد زمینه ها با توجه به وضع و ارائه یک مسئله متمایز از حل مسئله است (۱۵)، همخوان است. بنابراین توصیه می شود تفکر تأملی به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در انتخاب سبک رهبری، مدنظر مدیران ورزشی قرار گیرد.

با توجه به خروجی شکل ۱ میزان اثر رابطه و همچنین t محاسبه شده برای آن نتیجه گیری می شود که بین الگوی مدیریتی با کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی رابطه معناداری وجود دارد، که نتایج این بخش از تحقیق با یافته های نظری و همکاران (۱۳۹۴) که الگوهای مدیریتی را به عنوان متغیری قوی و مهم برای اندیشیدن در مورد رفتار مدیریتی و تأثیر آن بر عملکرد مدیر می داند (۱۳)، همسوست. بنابراین پیشنهاد می شود مدیران ورزشی به منظور افزایش اثربخشی سازمانی، از سبک رهبری مناسب استفاده کنند، ضمن اینکه که بین چابکی سازمانی با کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته های شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵) که اشاره داشتند که یکی از ضرورت های سازمان های کنونی، ایجاد سازمانی چابک به همراه کارکنانی چابک برای پرورش نیروی متخصص توأم با ویژگی چابکی است که در محیط فعالیت به همراه مخاطرات گسترده یا به عبارت دیگر، عدم اطمینان بالا، بتواند به سرعت به نیازها و تغییرات پاسخگو

دارد. همچنین بین تفکر تأملی نقشی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی به طور مستقیم رابطه‌ای وجود نداشت. بین الگوی مدیریتی با چابکی سازمانی مدیران ورزشی، بین الگوی مدیریتی با اثربخشی سازمانی و بین چابکی سازمانی با اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی رابطه معناداری وجود دارد. با استنباط نتایج حاصله مدل پیشنهادی پژوهش براساس اثر متغیر پیش (تفکر تأملی) بر متغیر ملاک (اثربخشی سازمانی) با نقش میانجی‌گری متغیرهای مکنون (سبک رهبری و چابکی سازمانی) ارائه می‌شود (شکل ۲).

باشد (۹)، همسوست. بنابراین نتیجه‌گیری می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی برای رسیدن به کارآمدی سازمانی مناسب لازم است در جهت ارتقای سطح چابکی سازمان تلاش کنند.

به طور کلی هدف این پژوهش، بررسی تأثیر تفکر تأملی بر الگوی مدیریتی مدیران و نقش آن بر چابکی و اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی و ارائه الگو بود. با بررسی تحلیل اثر هر متغیر بر همدیگر به این جمع‌بندی رسیده می‌شود که بین تفکر تأملی با الگوی مدیریتی و بین تفکر تأملی مستقیم با چابکی سازمانی رابطه وجود



شکل ۲. مدل پیشنهادی پژوهش

چشم‌اندازی مناسب مشخص کرده باشند و بر فرایند امور سازمان برای تغییرات ضروری توجه داشته باشند، در ایجاد چابکی سازمان خود نقش مهمی ایفا می‌کنند. در

براساس نتایج این پژوهش که نشان‌دهنده رابطه بین سبک رهبری با چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی است، می‌توان گفت رهبرانی که برای سازمان خود

واقع رهبران سازمان‌های چابک توانایی تأثیر بر ماهیت تغییرات را دارند و در جهت اثربخشی سازمان خود گام برمی‌دارند.

با عنایت به مراتب مذکور می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌های ورزشی باید همانند سایر سازمان‌ها برای انطباق خود با شرایط متغیر، از توانمندی چابکی سازمانی استفاده کنند، که برای این امر نوع مدیریت حاکم بر این سازمان‌ها می‌تواند تأثیرگذار باشد. انتخاب سبک رهبری مناسب به مدیران این امکان را می‌دهد که بتوانند با توانایی شناسایی تغییرات، پاسخ سریع به آنها (پاسخگویی) و توانایی انجام وظایف و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن (سرعت)، همچنین توانایی انجام کارهای مختلف و دستیابی به اهداف (انعطاف‌پذیری) در جهت حفظ بقا و رضایت کارکنان خود در هنگام مواجهه با عوامل مؤثر داخلی و خارجی سازمان خود مؤثر باشند. همچنین مدیران ورزشی با به‌کارگیری چابکی سازمانی و مؤلفه‌های آن در ساختار خود، ضمن ارتقای شایستگی و توانمندی کارکنان در دستیابی به اهداف سازمان، می‌توانند در اثربخشی سازمانی مؤثر و مفید باشند. در این میان شایسته است که نقش تفکر تأملی بر انتخاب سبک رهبری مدیران ورزشی مورد توجه ویژه قرار گیرد. به‌طور کلی می‌توان گفت براساس یافته‌های پژوهش حاضر تفکر تأملی می‌تواند از عوامل مؤثر در انتخاب سبک رهبری

مدیران ورزشی باشد. همچنین سبک رهبری می‌تواند بر چابکی و اثربخشی سازمانی تأثیرگذار باشد و چابکی سازمانی نیز سبب بهبود اثربخشی سازمان شود. ازاین‌رو مدیران سازمان‌های ورزشی، باید در انتخاب الگوی مدیریتی خود از تفکر تأملی به‌نحو شایسته استفاده کنند، ضمن اینکه در الگوی مدیریتی خود، شرایطی را فراهم سازند که سازمان به چابکی لازم دست یابد تا سطح اثربخشی سازمانی را ارتقا دهند. ازاین‌رو مدیران باید در تصمیمات سازمان از کارکنان به‌عنوان مشاور استفاده کنند، چراکه سرمایه انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. به‌نظر می‌رسد پیشنهاد اینکه مدیران سازمان‌های ورزشی در شفاف‌سازی نقش، وظایف محوله به کارکنان، برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی مستمر در زمینه وظایف کارکنان اقدام کنند و به کارکنان اجازه دهند در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند، منطقی است. چراکه این امر به تقویت انگیزش کارکنان کمک نموده و آنها را به ابتکار عمل تشویق می‌نماید، ضمن اینکه کارکنان را برای حل مسائل سازمانی در فرایند تصمیم‌سازی مشارکت می‌دهد. با این عمل علاوه بر ایجاد زمینه درک بهتر شرایط محیط کار و توسعه دانش پایه در این حوزه، می‌تواند موجبات تحقق اهداف و اثربخشی سازمانی را در سازمان‌های ورزشی فراهم آورد.

منابع و مآخذ

۱. آقایی، میلاد؛ آقایی، رضا (۱۳۹۳). «ارائه الگوی مفهومی چابکی سازمانی»، فصلنامه رشد فناوری، ش ۳۹، ص ۴۳-۳۷.
۲. احمدی، عبدالله؛ بذرافشان، عباسعلی (۱۳۹۳). «رابطه بین سبک‌های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان»، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ش ۲، ص ۹۰-۷۳.
۳. بخش چناری، امین رضا؛ عیدی، حسین؛ عباسی، همایون (۱۳۹۴). «تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان)»، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ش ۵، ص ۲۰-۱۱.

۴. پورحسن هریس، ساجد؛ شیخعلی‌زاده هریس، محبوب (۱۳۹۴). «تأثیر سبک‌های رهبری بر کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان تهران»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۸، ص ۲۳۱-۲۱۹.
۵. جلالی فراهانی، مجید؛ صابری، علی؛ حیدری، محمد؛ جاوید، مجید (۱۳۹۴). «تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان»، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ش ۸، ص ۳۵-۴۴.
۶. چورلی، علیرضا؛ قزل‌سفلو، حمیدرضا (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین هوش هیجانی با سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا و بی‌خاصیت مدیران تربیت بدنی استان گلستان»، پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ش ۱۴، ص ۱۰۲-۷۸.
۷. رمضانیان، محمدرحیم؛ ملائی، مینا؛ آبسالان، شکوفه (۱۳۹۲). «بررسی چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان‌ها»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۰، ص ۲۰۴-۱۸۵.
۸. زکی، محمدعلی؛ گودرزی، حسن؛ سوری، زهره (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین سبک مدیریت با اثربخشی سازمانی»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (ویژه‌نامه)، ش ۵، ص ۱۷۲-۱۴۹.
۹. شعبانی بهار، غلامرضا؛ مقصودی ایمن، حمیدرضا؛ گودرزی، محمود؛ هنری، حبیب (۱۳۹۵). «تدوین مدل معادلات ساختاری مدیریت مشارکتی و چابکی سازمانی در فدراسیون‌های منتخب ورزشی»، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ش ۱۶، ص ۲۴-۱۱.
۱۰. کدیور، پروین؛ تنها، زهرا؛ رحمانی، سوده (۱۳۹۲). «تفکر تأملی؛ تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی. مجله پژوهش‌های روان‌شناختی»، دوره ۱۶، ش ۱، ص ۶۴-۵۰.
۱۱. کلانی، امین؛ ترخانی، عزت‌الله؛ محمدی شمس‌آبادی، امیر مسعود؛ طیبی، سجاد (۱۳۹۲). «رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران»، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ش ۱، ص ۸۴-۷۳.
۱۲. نظری، رسول؛ احسانی، محمد؛ گنجوی، فریده؛ قاسمی، حمید (۱۳۹۲). «مدل معادلات ساختاری اثر مهارت‌های ارتباطی بر ارتباطات بین‌فردی و نقش آن بر کارآمدی سازمانی مدیران ورزش ایران»، نشریه مدیریت ورزشی، ش ۴، ص ۸۲-۶۷.
۱۳. نظری، رسول؛ قاسمی، حمید؛ سهرابی، زهرا (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان‌های ورزشی و مدلسازی معادلات ساختاری»، پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ش ۲۱، ص ۱۰۲-۹۳.
۱۴. نویدی، احد؛ توپسرکانی راوری، فاطمه (۱۳۹۳). «الگویابی روابط ساختاری متغیرهای محیط کلاس، اهداف پیشرفت، تفکر تأملی و عملکرد در درس ریاضی»، نشریه علمی-پژوهشی فناوری آموزش، ج ۸، ش ۳، ص ۱۹۲-۱۸۳.
۱۵. واعظفر، سید سعید؛ محمدی‌فر، محمدعلی؛ نجفی، محمود (۱۳۹۳). «اثربخشی آموزش به روش سؤالات هدفمند بر عملکرد ریاضی و تفکر تأملی»، مجله روان‌شناسی مدرسه، ش ۲، ص ۲۵۳-۲۴۰.

16. Abe, H., Kaylynn, T., Kaitlyn, T. (2015). "Organizational agility". The Journal of Applied Business Research, 31(2), p: 675.

17. Choy, S., Pousan, O. (2012). "Reflective thinking and teaching practices: A precursor for incorporating critical thinking into the classroom". International Journal of Instruction, 15(1), pp: 167-182.

18. Demissie, F. (2015). "Promoting student teachers' reflective thinking through a philosophical community of enquiry approach". *Australian Journal of Teacher Education*, 40(12), pp: 1-13.
19. Dervent, F. (2015). "The effect of reflective thinking on the teaching practices of preserve physical education teachers". *Issues in Educational Research*, 25(3), pp: 260 – 27.
20. Gabriel, C. G., Alina, C. J. (2015). "Research on the management of sports organizations". *Social and Behavioral Sciences*, 140, pp: 667-670.
21. Juanjuan, J. (2014). "The study of the relationship between leadership style and project success". *American Journal of Trade and Policy*, 1(1), pp: 51-55.
22. Liphadzi, M., Clinton, A., Wellington, T. (2015). "Relationship between leadership styles and project success in the South Africa construction industry". *Procedia Engineering*, 123, pp: 284-290.
23. Ngozi, A., Gloria, J. S. N., Prince, O. (2015). "A review of leadership theories principles and styles and their relevance to educational management". *Scientific & Academic Publishing*, 5(1), pp: 6-14.
24. Sharifi, H., Zhang, Z. (1999). "A methodology for achieving agility in manufacturing Organizations". *International Journal of Production Economics*, 62(1), pp: 7-22.
25. Sheng, T., Wen, K., Ming, K., Paul, C., Talley, H., Chinchin, J., Joung, W. (2015). "Do portfolios contribute to learners' reflective thinking activities? A preliminary study of Nursing staff users". *Journal of Medical systems*, 39(9), p: 100.
26. Smith, M., Webster, B. (2017). "A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance". *Personality and Individual Differences*, 1, pp: 453–459.
27. Zachary, A., Russell, G., Katina, W., David, S. (2016). "Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill". *Human Resource Management Review*, 26(2), pp: 125–135.