
تأثیر چابکی سازمانی بر اثر بخشی هیات های کشتی کشور

علیرضا زند^۱، دکتر محمد رضا اسماعیلی*^۲، دکتر علی زارعی^۳

ص.ص: ۸۹-۸۱

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۲۷

تاریخ تصویب: ۹۸/۰۳/۱۹

چکیده

هیات های کشتی نقش بسزایی در رسیدن به اهداف این فدراسیون دارد؛ جایی که تمامی تدابیر ورزش کشتی کشور در آن جا پایه ریزی می گردد. هدف از اجرای پژوهش بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر اثر بخشی کارکنان هیات های کشتی ایران می باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارکنان هیات های کشتی ایران در سال ۱۳۹۶، به تعداد ۱۶۵ نفر بود. با توجه به محدود بودن تعداد جامعه آماری نمونه های تحقیق به صورت کل شمار انتخاب شدند که از تعداد ۱۶۵ پرسشنامه توزیع شده تعداد ۱۴۰ پرسشنامه قابل بررسی قرار گرفتند. بنابراین تعداد نمونه های آماری ۱۴۰ نفر می باشد. برای تنظیم سوالات از پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانک (۱۹۹۹) و پرسشنامه اثربخشی سازمانی هسو (۲۰۰۲) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی و معادله ساختاری استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که چابکی سازمانی بر اثر بخشی کارکنان هیات های کشتی ایران تأثیر معناداری دارد. از طریق مولفه های چابکی می توان اثربخشی را پیش بینی نمود. با توجه به یافته های تحقیق می توان گفت که هر چقدر چابکی سازمانی افزایش یابد اثربخشی کارکنان هیات های کشتی نیز افزایش می یابد.

واژه های کلیدی: کشتی، چابکی سازمانی، اثربخشی کارکنان.

^۱ . دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

^۲ . دانشیار و عضو هیات علمی دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

^۳ . دانشیار و عضو هیات علمی دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

نویسنده مسئول*: moh.Esmaili@iauctb.ac.ir

دنیا، بویژه دنیای سازمان‌ها، حالت ثبات ندارد. ما تغییراتی را شاهدیم که نه تنها سریع‌تر از گذشته به وقوع می‌پیوندد بلکه ناپیوسته‌اند. چنین تغییراتی تداوم ندارند و از توالی منطقی نیز پیروی نمی‌کنند. در عصر عدم تداوم تغییرات، تقریباً قطعی است که آنچه در گذشته به خوبی کار می‌کرد، در آینده کار نکنند (8).

از سال ۱۹۹۱ اصطلاح چابکی^۱ برای اولین بار به منظور توصیف ظرفیت لازم برای تولید مدرن به کار گرفته شد. چابکی به معنای توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت‌آمیز به تغییرات محیطی است. بنابر این همانند تولید کنندگان، سایر سازمانها و موسسات ناچارند که برای رقابت در قرن بیست و یکم به دنبال چابکی باشند چرا که سازمانهای مدرن با فشار فزاینده‌ای جهت یافتن راههای جدید رقابت کارآمد در بازار پویای جهانی مواجه هستند. چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای اثربخشی سازمان می‌شود. بسیاری از سازمان‌ها به رویکردهایی چون سازمان مجازی و تیم مجازی روی می‌آورند تا چابکی سازمانی را بهبود داده و از لحاظ جهانی توسعه یابند. البته، گاهی چابکی ممکن است یکپارچه سازی فرآیندها، اعضا و نیز ویژگی‌های سازمان با تکنولوژی‌های پیشرفته به نظر آید. چابکی در واقع برای مهندسی بنگاه‌های رقابتی یک پارادایم جدید شده است. نیاز به این پارادایم جدید، مبتنی بر افزایش نرخ تغییر در محیطی است که بنگاه‌ها را وادار به پاسخ‌پیش‌کنشی به تغییرات می‌کند. بازارها و مشتریان خواهان محصولات ارزان، متناسب با سلائق خود و دسترسی سریع به آنها هستند. چابکی به دنبال پیروزی و موفقیت در سود، سهم بازار، و به‌دست آوردن مشتریان در بازارهای رقابتی است و چون این بازارها متلاطم و آشفته هستند، سازمانها از ورود به آنها هراسانند. چابکی به طور دائم به عملکرد پرسنل و سازمان، ارزش محصول و خدمات، و تغییر دائم در زمینه فرصت‌های حاصل از جذب مشتری توجه می‌کند و مستلزم آمادگی دائم برای رویارویی با تغییرات بنیادی و سطحی است و سازمان‌های چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده‌اند (4).

اثربخشی سازمانی^۲، بهبود عملکرد، انگیزش کارکنان و بسیاری از متغیرهای دیگر می‌توانند به نوعی تحت تاثیر این عوامل سازمانی قرار گیرند. یکی از متغیرهایی که مورد توجه قرار می‌گیرد اثربخشی سازمانی کارکنان می‌باشد که ممکن است تحت تاثیر این عوامل قرار گیرند. اثربخشی سازمان عبارت است از توانایی سازمان در انجام وظایف خود همچون تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی و غیره. اثربخشی سازمانی نتیجه توسعه فرآیندهای مدیریت در تعیین و انتخاب اهداف سازمان، و چگونگی

¹. Agility

². Organisational Efficiency



دستیابی به آنهاست. تغییر در فرآیندهای مدیریت و تحول در اهداف سازمان متقابلاً بر یکدیگر تأثیر می گذارند. معیار ارزیابی، موفقیت سازمانی در تصمیم گیری و سایر فرآیندهای مدیریت است (2). تحقیقات در مورد اثرگذاری چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمان کارکنان صورت گرفته است. برای مثال، الحدید (۲۰۱۶) به بررسی تأثیر چابکی سازمان بر عملکرد سازمان پرداخت. این مطالعه در سازمان فناوری اطلاعات واقع در اردن انجام شده است. نتیجه نشان داد که بین چابکی سازمان و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد و تأثیر چابکی بر عملکرد مثبت می باشد (7). لی و یانگ (۲۰۱۴) در تحقیقی که بر روی شرکت های صنعت شیشه تایوان انجام دادند دریافتند که از طریق میان چابکی سازمانی و روابط شبکه قوی، یک شرکت می تواند عملکرد سازمانی خود را افزایش دهد. (10). تحقیق کردجری و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان داد که بین چابکی سازمان و ابعاد آن (سرعت، شایستگی، پاسخگویی، انعطاف پذیری) و اثربخشی سازمان های هوا شناسی استان های گلستان و مازندران رابطه معناداری وجود دارد (5). علاوه بر این، محمدقاسمی (۱۳۹۳) نشان داد که بین چابکی سازمانی و اثربخشی سازمانی و همچنین بین فراموشی سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (6). ناوارو (۲۰۱۶) بیان می کند که چابکی سازمانی، جستجو و بازیابی دانش مرتبط را تسهیل می کند و کسب و کار را قادر می سازد تا برای به کار بردن این دانش در جهت توسعه خدمات و محصولات با کیفیت بالا و یا واکنش به ظهور رقبای جدید، واکنش نشان دهد. وی در تحقیق اش رابطه بین ساختارهای مدیریت دانش، چابکی سازمانی و عملکرد شرکت را در یک مطالعه تجربی مجموعه ای از ۱۱۲ شرکت بزرگ اسپانیایی بررسی کرده. نتایج نشان داد که مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تأثیر دارد. علاوه بر آن به تأثیر میانجی چابکی سازمانی در بهبود عملکرد سازمانی اشاره دارد (9). با توجه به ضرورت توجه به فاکتور های اشاره شده در سازمان ها، فدراسیون کشتی نیز به عنوان یک سازمان بزرگ در کشور که مسئولیت اصلی برنامه ریزی، سازماندهی و هدایت کشتی ایران را عهده دار است، نیاز است که به یک سازمان کارا و مطمئن برای نیل به اهداف ورزش کشور تبدیل شود و این امر در سایه داشتن یک سازمان قوی از جنبه های چابکی سازمانی میسر می گردد که بتواند در جهت رشد و توسعه اثر بخشی کارکنان گام بردارد. بنابراین ضرورت اجرای تحقیق فوق تحت عنوان تأثیر چابکی سازمانی بر اثر بخشی کارکنان هیات های کشتی کشور با توجه به مبانی اشاره شده الزامی به نظر می رسد. از این رو، در فدراسیون کشتی که پایگاه ورزش کشتی در کشور محسوب می شوند، اثر بخشی کارکنان هیات های کشتی نقش بسزایی در رسیدن به اهداف این فدراسیون دارد. جایی که تمامی تدابیر ورزش کشتی کشور در آن جا پایه ریزی می گردد نباید نقش کارکنان را در بهبود کارایی سازمانی نادیده گرفت. با توجه به نقش مهم اثر بخشی در بهبود عملکرد سازمان ها - این سوال پیش می آید که در هیات های کشتی آیا چابکی سازمانی در میزان اثر بخشی سازمانی کارکنان تأثیر دارند؟

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان هیات های کشتی ایران در سال ۱۳۹۶، به تعداد ۱۶۵ نفر بود. با توجه به حجم محدود جامعه آماری برای انتخاب نمونه های تحقیق از روش کل شمار استفاده شد. از تعداد ۱۶۵ پرسشنامه توزیع شده در بین افراد حاضر در تحقیق تعداد ۱۴۰ پرسشنامه قابل بررسی و به محقق داده شد. بنابراین تعداد نمونه های تحقیق ۱۴۰ نفر می باشد که از این تعداد ۱۱۰ نفر مرد و ۳۰ نفر زن بودند

برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد:

الف) پرسشنامه چابکی سازمانی: برای اندازه گیری چابکی سازمانی از پرسشنامه ۱۶ سؤالی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) در ۴ مؤلفه (سرعت، شایستگی، پاسخگویی و انعطاف پذیری) استفاده شد که بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت اندازه گیری شده است. سؤالات ۱ تا ۴ مربوط به انعطاف پذیری، سؤالات ۵ تا ۸ مربوط به سرعت، سؤالات ۹ تا ۱۲ مربوط به شایستگی، سؤالات ۱۳ تا ۱۶ مربوط به انعطاف پذیری بودند

ب) پرسشنامه اثربخشی سازمانی: در این پژوهش از پرسشنامه اثربخشی سازمانی هسو (۲۰۰۲) استفاده شد. پرسشنامه حاضر دارای سؤال در ۴ بعد سازماندهی (سؤال ۵-۱) تصمیم گیری (سؤال ۱۰-۶) ارتباط بین کارکنان (سؤال ۱۳-۱۱) و رضایت شغلی (سؤال ۱۹-۱۴) تنظیم شده است. به منظور اطمینان بیشتر در مورد روایی و پایایی پرسشنامه ها در این پژوهش، دوباره روایی و پایایی آن محاسبه شد. در مورد روایی پرسشنامه ها از نظرهای اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد و پایایی پرسشنامه ها نیز به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که در مورد پرسشنامه چابکی سازمانی ۰/۸۳ و اثربخشی سازمانی ۰/۷۶ به دست آمد.

تحلیل داده ها با استفاده از آزمون همبستگی و معادله ساختاری انجام شد. لازم به ذکر است که قبل از اجرای آزمون همبستگی، آزمون کالموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن داده ها اجرا شد. برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS22 و LISREL9 استفاده گردید.

یافته های تحقیق

اطلاعات ویژگی های جمعیت شناختی تحقیق حاضر شامل جنسیت، سن و سطح تحصیلات بود. یافته های توصیفی تحقیق نشان داد که در کارکنان هیات های کشتی ایران ۷۸/۵۷٪ از پاسخ دهندگان را مردان (۱۱۰ نفر) و ۲۱/۴۳٪ (۳۰ نفر) زنان تشکیل می دهند



۱۴/۲۹٪ (۲۰ نفر) از پاسخگویان دارای سن کمتر از ۳۰ سال، ۲۲/۸۶٪ (۳۲ نفر) در دامنه سنی بین ۳۱ الی ۳۹ سال، ۱۹/۲۸٪ (۲۷ نفر) بین ۴۰ الی ۴۹ سال، ۲۳/۵۷٪ (۳۳ نفر) بین ۵۰ الی ۵۹ سال، و ۲۰٪ (۲۸ نفر) را افراد بالای ۶۰ سال بودند.

۱۷/۱۴٪ (۲۴ نفر) از پاسخگویان را دارندگان مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم، ۴۷/۱۴٪ (۶۶ نفر) را کارشناسی، ۳۲/۱۴٪ (۴۵ نفر) را کارشناسی ارشد و ۳/۵۷٪ (۶۶ نفر) را دکتری تشکیل می دهند. از آن جا که سازمان ها به طور کلی و بویژه سازمان ورزشی نیارمند به افراد تحصیل کرده و توانمند دارند. همان طور که در این پژوهش ملاحظه می شود غالب پاسخگویان دارای تحصیلات دانشگاهی هستند (حدود ۹۰٪). لذا با توجه به مدرک تحصیلی کارکنان هیات های کشتی ایران می توان ادعا کرد هیات های کشتی در جذب افراد تحصیل کرده موفق عمل کرده است.

میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آورده شده است. همانگونه که در جدول ۱ مشخص شده است وضعیت همه متغیرهای تحقیق در حد متوسطی قرار دارد.

برای تعیین وضعیت نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج نشان داد که داده ها نرمال هستند.

جدول ۱. توصیف آماری متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	میانگین	میانگین نظری	انحراف معیار
چابکی سازمانی	سرعت	۳/۱۵	۳	۱/۰۸
	شایستگی	۳/۳۳	۳	۱/۰۶
	پاسخگویی	۳/۸۷	۳	۱/۱۱
	انعطاف پذیری	۳/۱۲	۳	۱/۱۴
چابکی سازمانی (به طور کلی)				
اثر بخشی سازمانی	سازمانی	۳/۴۶	۳	۱/۰۲
	تصمیم گیری	۳/۷۶	۳	۰/۸۷
	ارتباط بین کارکنان	۳/۹۳	۳	۰/۹۳
	رضایت شغلی	۲/۷۲	۳	۱/۰۷
اثر بخشی سازمانی (به طور کلی)				
		۳/۴۸	۳	۱/۰۳

نتایج نشان داد که بین چابکی سازمانی و اثربخشی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد (جدول ۲).

جدول ۲. ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	چابکی سازمانی	اثربخشی کارکنان
چابکی سازمانی	۱	۰/۵۲**
اثربخشی کارکنان	۰/۵۲**	۱

** P < ۰/۰۱

جدول ۳ ارتباط علی چابکی سازمانی و اثر بخشی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری را به آزمون گذاشته است. نتایج نشان داد که متغیر چابکی سازمانی ارتباط علی مثبت و معنی داری با اثر بخشی دارد. چابکی سازمانی توان تبیین ۴۸ درصد از تغییرات مربوط به متغیر اثر بخشی را داراست. جدول ۳- آزمون تاثیر چابکی سازمانی بر اثر بخشی با استفاده از روش معادلات ساختاری

ارتباط علی	ضریب مسیر	مقدار t	سطح معنی داری	نوع تاثیر	نتیجه
چابکی سازمانی- اثر بخشی	۰/۴۸	۵/۷۴	p<0.05	*	تایید

در برازش مدل مفهومی تحقیق نتایج نشان داد که مقدار شاخص های CFI و TLI بالاتر از ۰/۹۵ و نشان از برازش عالی الگو دارد. مقدار شاخص های RFI و NFI بیشتر از ۰/۹۰ و نشان از برازش مناسب الگو دارد. مقدار شاخص PNFI بالاتر از ۰/۶ و نشان از برازش مناسب الگو دارد. مقدار شاخص RMSEA ۰/۳۲ و نشان از برازش مناسب الگو دارد. مقدار شاخص CMIN/DF بین ۲ و ۳ است و نشان از برازش مناسب الگو دارد (جدول ۴).

جدول ۴- شاخص های برازش مدل

مشخصه	برآورد	معیار پذیرش
آزمون نیکویی برازش مجذور کای (χ²)	۸۷/۲۶	مقدار کوچک
ارزش P	۰/۰۴۶	> ۰/۰۵
شاخص توکر-لویس (TLI)،	۰/۹۴	۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول
شاخص استاندارد شده برازش (NFI)	۰/۹۲	۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۰	۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹۳	۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۶۳	> ۰/۶
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۴۳	< ۰/۰۵
کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)	۲/۴۳	بین ۲ تا ۳



شکل ۱ ضرایب مسیر را نشان می دهد. با توجه به نتایج بدست آمده می توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی تحقیق از برازش مناسب برخوردار می باشد. در شکل ۲ نمرات مربوط به t در تحلیل مسیر آورده شده است از آنجایی که تمامی نمرات t بزرگتر از $1/96 \pm$ است. معنی داری آماری ضرایب مسیر در مدل تحلیلی تایید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که چابکی سازمانی بر اثر بخشی کارکنان هیات های کشتی کشور اثر مستقیم و مثبت معناداری دارد. این نتیجه با نتایج لی و یانگ (۲۰۱۴) (۱۰)؛ کردجری و همکاران (۱۳۹۴) در کارکنان سازمان هوا شناسی استان های گلستان و مازندران (۵)؛ محمدقاسمی (۱۳۹۳) در کارکنان حوزه ستادی آموزش و پرورش شهر زاهدان (۷)؛ قاسمی (۲۰۱۵) (۸) الحدید (۲۰۱۶) (۷) و ناوارا (۲۰۱۶) (۹) همخوان است. این در حالی است که نتایج ناهمخوان یافت نشد. برخی از دلایل و ضرورت حرکت به سمت چابکی سازمان را می توان رقابت شدید در محیط کسب و کار، افزایش انتظارات مشتریان، جهانی شدن، مسائل فرهنگی و اجتماعی، محدودیت نیروی انسانی ماهر، فناوری اطلاعات، نوآوری و ابتکار و تغییرات دانست. بنابراین سازمان های ورزشی برای چابک سازی خود می بایست به سرعت و با انعطاف پذیری عمل کنند و تا جای ممکن این قابلیت ها را درون خود پرورش داده و تقویت کنند و از ظرفیت های رقابتی راهبردی از قبیل به کارگیری فناوری ها و سیستم های اطلاعاتی به روز، سرمایه گذاری بر روی کارکنان دانشی چند مهارته، انسجام در فرایندها، همسو شدن با اشکال مجازی سازمان و همکاری اعضای داخلی و خارجی استفاده نمایند که این امر نیازمند واکنش نشان دادن در بعد استراتژی ها، تکنولوژی ها، افراد و فرآیندها هستند (۳). از آنجا که چابکی سازمانی در قالب چهار بعد (سرعت، شایستگی، پاسخگویی و انعطاف پذیری) جداگانه مورد بررسی و تفسیر قرار گرفت. از این رو نتایج آن به شرح ذیل مورد تفسیر قرار می گیرند:

در این تحقیق مشخص گردید که وضعیت چابکی سازمانی هیات های کشتی سراسر کشور در حد متوسط بود و همچنین ضریب تحلیل مسیر تاثیر سرعت بر اثر بخشی سازمانی $0/46$ بدست آمد که مقدار t معنی داری اثر مولفه سرعت را بر اثر بخشی تایید می کند. بنابراین لازم است برای بهبود وضعیت سرعت سازمان، اندازه گیری قابلیت های موجود و یافتن قابلیت های مفقوده را در دستور کار قرار گیرد. لازمه این کار، کارشناسی و طبقه بندی تغییرات و فشارهای محیطی سازمان و نیز تجزیه و تحلیل اثرات آن تغییرات بر سازمان است (۴).

یکی دیگر از ابعاد چابکی سازمانی در این تحقیق، "پاسخگویی" مشخص شد. در بعد پاسخگویی نیز کارکنان در حد متوسطی قرار داشتند. همچنین ضریب تحلیل مسیر تاثیر پاسخگویی بر اثر بخشی سازمانی $0/37$ بدست آمد که مقدار t معنی داری اثر مولفه پاسخگویی را بر اثر بخشی تایید می کند. پاسخگویی مجموعه ای از روابط اجتماعی است که براساس آن شخص برای توضیح و توجیه رفتار خود با

دیگران و سایر، احساس تعهد می کند. به عبارت دیگر فرد اجبار و اصرار دارد به توضیح و توجیه روابط خود با سایر افراد بپردازد. پاسخگویی یکی از راه های ایجاد اعتماد عمومی است و در حقیقت نوعی ارائه گزارش است. گزارشی که اطلاعات را در زمان، مکان و شکل مناسب در اختیار تصمیم گیرندگان قرار می دهد (۱). می توان اینگونه استنباط کرد که در سازمان برای اینکه کارکنان همیشه آماده پاسخگویی به ارباب رجوع، مافوق و همکاران شان در قبال فعالیت خود باشند، باید آگاهی خود را نسبت به سازمان و فعالیتی که انجام می دهند ارتقا دهند، در این صورت کارکنان با آگاهی کامل و اینکه فعالیت هر بخش چه هدفی را در سازمان محقق می سازد باعث می شود که عملکرد کلی کارکنان بالا رود. زیرا با آگاهی فعالیت های سازمانی خود را انجام می دهد (۱۰). لذا به کارکنان هیات های کشتی پیشنهاد می شود برای پاسخگویی ارباب رجوع، مافوق و همکاران شان، اطلاعات خود را در رابطه با کشتی و هیاتی که در آن مشغول به کارند افزایش دهند.

یکی دیگر از ابعاد چابکی سازمانی در این تحقیق، "شایستگی" بود. در بعد شایستگی نیز کارکنان در حد متوسطی قرار داشتند. همچنین ضریب تحلیل مسیر تاثیر شایستگی بر اثر بخشی سازمانی ۰/۴۳ بدست آمد که مقدار t معنی داری اثر مولفه شایستگی را بر اثر بخشی تایید می کند. شایستگی مهارت ها، معلومات، رفتارها و تجربه ها. با سرمایه گذاری در تعلیم و تربیت نیروی انسانی می توان شایستگی های کلیدی کارکنان و در نتیجه قابلیت های سازمان را افزایش و توسعه داد زیرا نیروی انسانی از منابع مهم سازمان محسوب می شود و اهمیت آن در تئوری های پیشرفته مدیریت روز به روز بیشتر و حیاتی تر می شود (۱). می توان اینگونه استنباط کرد که در صورتی که معلومات، مهارت ها و تجارب کارکنان در سطح بالایی باشد، باعث اثرگذاری بر عملکرد کلی کارکنان خواهد شد (۱۰). لذا به کارکنان و روسای هیات های کشتی پیشنهاد می شود برای بالابردن شایستگی کارکنان معلومات، مهارت ها و تجارب را از طریق کارگاه های آموزشی، کتاب و جزوات مرتبط افزایش دهند.

یکی دیگر از ابعاد چابکی سازمانی در این تحقیق، "انعطاف پذیری" بود. همچنین ضریب تحلیل مسیر تاثیر انعطاف پذیری بر اثر بخشی سازمانی ۰/۴۱ بدست آمد که مقدار t معنی داری اثر مولفه انعطاف پذیری را بر اثر بخشی تایید می کند در بعد انعطاف پذیری نیز کارکنان در حد متوسطی قرار داشتند. عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۵) برای انعطاف پذیری در سازمان های ورزشی مواردی از قبیل تمرکز بر فعالیت های گروهی و فرهنگ مشارکت؛ تفویض اختیار به پرسنل سازمان؛ تکیه بر آموزش به عنوان ابزار مهم؛ تربیت و آموزش پرسنل در مهارت های مختلف را پیشنهاد دادند (۴).

با توجه به یافته های تحقیق می توان گفت که هر چقدر چابکی سازمانی افزایش یابد اثربخشی کارکنان هیات های کشتی نیز افزایش می یابد. بنابراین به مدیران ارشد فدراسیون کشتی کشور و روسای هیات های کشتی کشور پیشنهاد می شود که برای اثربخشی کارکنان خود، بیش از پیش به چابکی سازمانی و مولفه های آن اهمیت دهند.

منابع

۱. ابراهیمیان جلودار، س. ی؛ ابراهیمیان جلودار، س. م. (۱۳۹۰). چابکی سازمانی: پاسخگویی و انعطاف پذیری سازمانی. نشریه توسعه انسانی، شماره ۳۹، صص ۳۴-۱۳.
۲. رایبیز، ا. پ. (۲۰۰۰). تئوری سازمان، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد (۱۳۸۰)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۳. شعبانی بهار، غ؛ مقصودی ایمن، ح. ر؛ گودرزی، م. ؛ هنری، ح. (۱۳۹۵). تدوین مدل معادلات ساختاری مدیریت مشارکتی و چابکی سازمانی در فدراسیونهای منتخب ورزشی. پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۲۴-۱۱.
۴. عبدالملکی، ح؛ میرزازاده، ز. س؛ کرمی، ح. (۱۳۹۵). اولویت بندی عوامل مؤثر بر چابکی سازمانی در کمیته ملی المپیک ایران. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۶، صص ۱۴۶-۱۳۱.
۵. کردجزی، ز؛ شریف زاده، ف. ؛ حسین پور، د. (۱۳۹۴). بررسی اثر چابکی سازمان بر اثربخشی سازمان به روش پیرسون- مطالعه موردی. کنفرانس ملی مطالعات هنر و پژوهش های علوم انسانی.
۶. محمدقاسمی، غ. (۱۳۹۳). رابطه بین چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی با اثربخشی سازمانی را مورد بررسی قرار داد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
7. Anas.y.A. (2016). The effect of organization agility on organization performance. International Review of Management and Business Research, vol 5, Issue 1.
8. Ghasemi, G. M. (2015). Examining the relationship of organizational agility and organizational forgetting with organizational effectiveness. Journal of Service Science and Management, 8(03), 443
9. Juan-GabrielCegarra-Navarro, PedroSoto-Acosta, Anthony K.P.Wensley (2016). Structured knowledge processes and

- firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research* Volume 69, Issue 5, May, Pages 1544-1549.
10. Yu-Muo Lee , Chyan Yang (2014). The relationships among network ties, organizational agility, and organizational performance: A study of the flat glass industry in Taiwan. *Journal of management and organization*, Volume 20, Issue 2 March, pp. 206-226.