

پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش
دوره ۹، شماره ۱، بهار ۱۳۹۶
ص ص: ۱۳۶-۱۲۵

بررسی و ارزیابی ابعاد چابکی سازمانی (مطالعه موردی اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان)

عبدالرحمن مهدی پور^۱ - فاطمه سواری^۲ - جمشید جلیوند^{۳*}

۱. استاد یار گروه مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲. کارشناس ارشد مدیریت تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران ۳ دانشجوی دکتری
مدیریت ورزش. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران
(تاریخ دریافت: ۰۴ / ۰۷ / ۱۳۹۲، تاریخ تصویب: ۰۹ / ۱۱ / ۱۳۹۲)

چکیده

دنیای امروز دنیایی سازمانی است و تغییر، تحول، بالندگی و بهبود سازمان ها از بزرگترین خصوصیات سازمان ها و موسسه ها در حوزه رقابتی امروز است. هدف از انجام این پژوهش بررسی و ارزیابی ابعاد چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان می باشد. جامعه آماری تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان بوده است. (N=۱۳۰) نمونه آماری به روش سرشماری برابر با اندازه جامعه در نظر گرفته شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد اسپایدرز (۲۰۰۷) که پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه گردید استفاده شد. مقدار KMO پرسشنامه برابر با ۰/۶۷ درصد برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آماری توصیفی و آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه ای، ضریب آلفای کرونباخ، آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف) استفاده و سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد که اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان در ابعاد انعطاف پذیری و شایستگی از چابکی مطلوبی برخوردار است ولی در ابعاد سرعت و پاسخگویی از چابکی مطلوب برخوردار نیست با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد میشود، اداره کل ورزش چابکی را در ساختار سازمانی خود به کارگیرد تا بتواند به طور مناسب به خواسته ها و نیازهای افراد پاسخ دهد.

واژه های کلیدی

ابعاد چابکی سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان، سازمان چابک، خوزستان، پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری، سرعت در کار.

مقدمه

خلقت جهان و گذشت زمان نشان می دهد که همه چیز در حال حرکت است و این جنبش و حرکت، ذات پدیده هاست. لازمه ی سازگاری با این جهان در حال تغییر این است که انسان بتواند متناسب با آن در خود تغییر و تحول ایجاد کند. پذیرش تغییرات لازمه ی نوآوری، اختراع و بهبود زندگی، بهبود سازمان و به طور کلی تکامل انسان می باشد. بنابراین پذیرش تغییرات لازمه ی زندگی رو به رشد انسان ها و جزء لاینفک هر سازمانی است و به عنوان پدیده ای پایدار و مستمر شناخته می شود (۱۲). شرایط صنعتی در ۱۵ تا ۲۰ سال گذشته به طور اساسی تغییر کرده است. در این دوره تکنولوژی، شرایط بازار، خواسته های مشتری در جهت های مختلف تغییر پیدا کرد و سازمان های امروز را با مسائلی چون تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی روبرو کرده است. امروزه سازمان ها در مواجهه با افزایش رقابت حاصل از نوآوری های تکنولوژیک و محیط های آشفته و بی نظم و تغییر در تقاضای مشتریان قرار گرفته اند. از این رو سازمان ها برای بقا و حفظ موقعیت های خود شکل های متفاوتی به خود می گیرند. یکی از جدیدترین شکل های سازمانی فرم سازمان های چابک می باشد. سازمان های چابک فراتر از انطباق با تغییرات می اندیشند و متمایل به استفاده از فرصت های بالقوه در یک محیط متلاطم می باشند. به نظر می رسد موضوع چابکی چیزی نیست که بتوان آن را فقط برای بخش خصوصی در نظر گرفت به کار گیری چابکی در بخش دولتی می تواند عرصه مناسبی برای رشد و بالندگی این بخش باشد. البته برخی اعتقاد دارند که با توجه به عدم رقابت و سرعت در بخش دولتی و در یک کلمه عدم وجود پویایی در محیط کاری و عملیاتی آن به طور عملی بیان چابکی در این بخش بی معناست اما باید در نظر داشت که بخش دولتی

به دلیل کثرت ارباب رجوع، نیاز بیشتری به رفع مشکلات و خواسته های آنان، بالندگی و تعالی خود در زمینه های سرعت و کیفیت و مهم تر از همه کاهش هزینه، بیشتر از بخش خصوصی به چابکی نیاز دارد، و از آن جایی که هدف در بخش دولتی رسیدن همزمان به انعطاف پذیری و بهره وری بالاست، ابعاد چابکی می تواند باعث افزایش بهره وری در بخش دولتی شود (۱). از اواخر دهه ۱۹۸۰ تا اواسط ۱۹۹۰، در پی تحولات گسترده ای اقتصادی و سیاسی در سراسر جهان، تلاش ها و اقدامات زیادی برای شناخت ریشه ها و عوامل موثر بر نظام های جدید کسب و کار انجام شده است. در سال ۱۹۹۱ گروهی از متخصصان مشاهده کردند که نرخ افزایش تغییرات در محیط کسب و کار از توانایی سازمان های سنتی در جهت تطبیق و سازگاری با آن سریعتر است، این سازمان ها در استفاده از مزایای فرصت ها، که برای آن ها ارائه می شد ناتوان بودند و این ناتوانی در تطبیق با شرایط تغییر، ممکن بود در بلندمدت باعث ورشکستگی و ناکامی شان شود (۱۸). بنابراین، برای اولین بار در پی نشست بسیاری از متخصصان علمی پارادایمی جدید در گزارشی تحت عنوان بنگاه های تولیدی در قرن ۲۱ به وسیله موسسه یاکوکا منتشر و به همگان معرفی شد و تحت عنوان چابکی شناخته شد (۱۷). چابکی مجموعه ای از توانمندی ها و شایستگی هاست که باعث بقا و پیشرفت سازمان در محیط کسب و کار می شود (۵). و اساس آن همسو کردن فناوری اطلاعاتی، کارکنان، فرایندهای کاری در یک نظام همگن و انعطاف پذیری باشد (۳). مردم برای برآورده ساختن بسیاری از نیازهای خود ناچار به مراجعه به بخش دولتی هستند و اصلاح روند امور، تسریع در انجام کارها، برخورد مناسب کارمندان و افزایش بهره وری را در بخش دولتی انتظار دارند. بنابراین اداره کل تربیت بدنی به عنوان یکی

1 . Hormozi

2 . Goldman et al

بازرسانه و همکاران (۱) بیان کردند که وضعیت در هر چهار قابلیت چابکی (پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت) در اداره پست استان مازندران نامطلوب است و این می تواند هشدار جدی برای این سازمان محسوب شود، همچنین نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین وضع موجود و مطلوب قابلیت های چابکی شکاف معنادار وجود دارد. رجب زاده و شهائی (۷) بیان کردند که چابکی موجب افزایش بهره وری، رضایت مندی کارکنان و مشتریان و کیفیت بالای محصولات و خدماتی که به افراد ارائه می گردد می شود. در بررسی پیشینه پژوهش در کشورهای دیگر، پژوهشی مطابق با عنوان پژوهش حاضر یافت نشد ولی پژوهش هایی دیده شد که در سازمان های دیگر مطالعاتی انجام شده بود. تائو هوآ و همکاران^۱ (۲۶) در پژوهشی در چین دریافتند که چابکی به طور فزاینده ای با توجه به نقش مهم آن در محیط کسب و کار آشفته امروزی به عنوان یک ضرورت برای بقا و رفاه سازمان های معاصر تبدیل شده است. رابرتز و گراور^۲ (۲۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که در محیط های متغیر امروزی، سازمانی که تمایل بیشتری به چابکی دارد موفق تر خواهد بود. واژه چابکی در فرهنگ لغت به معنای حرکت سریع، چالاک، توانایی حرکت سریع وآسان و قادر بودن به تفکر سریع با یک روش هوشمندانه است به کارگرفته شده است (۳). که برای واکنش نسبت به تغییرات به عنوان فرصتها معرفی گردید به بعضی از تعاریف چابکی در ذیل اشاره می شود: توانایی سازمان در احساس، درک و پیش بینی تغییرات موجود در محیط کسب و کار^۳ (۲۳)؛ توانایی پاسخ موثر به مشتری^۴ (۲۱)؛^۵ (۲۰)، یکی از جامع ترین تعاریف چابکی سازمان را به صورت زیر ارائه می کند:

از سازمان های دولتی و عدم وجود رقیب و نیاز مستمر مردم به این بخش، احتمال کم توجهی به موضوع چابکی در این بخش را افزایش می دهند (۱). سازمان های ورزشی مانند اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی تابعه آن در هر استان به عنوان سازمان های دولتی و خدماتی در زمینه گسترش ورزش همگانی و قهرمانی دخالت و نظارت دارند (۴). پیچیدگی این سازمان ها در سال های اخیر افزایش یافته و با وجود قوانین و رویه های سازمانی که به طور مکرر در حال تغییرند سازمان های ورزشی باید چابک باشند، اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان به عنوان متولی ورزش در این منطقه نیز از این قاعده مستثنی نیست و با توجه به بررسی های انجام شده اگر چه در زمینه چابکی در سازمان های خدماتی پژوهش های معدودی انجام شده است ولی تا به حال درباره چابکی در سازمان های ورزشی پژوهشی صورت نگرفته است هدف این پژوهش بررسی ارزیابی ابعاد چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان می باشد (۹). بیان کردند که چابکی اهمیت فوق العاده ای برای موفق شدن در دنیای پر تغییر امروزی دارد. بنابراین توصیه می شود سازمان ها ابتدا زیر ساخت های لازم را فراهم آورده و سعی نمایند که اصول آن را به درستی اجرا نمایند. دره زرشکی و همکاران (۶) در پژوهشی نتیجه گرفتند که تحولات سریع تکنولوژی و عدم اطمینان، جهانی شدن و خصوصی سازی از جمله ویژگی های محیطی هستند که سازمان های امروزی ناگزیر از مواجهه با آن ها می باشند. برای کسب موفقیت در این محیط، چابکی یک مزیت رقابتی ایجاد می کند که می توان با شهرت و نوآوری و کیفیت آن را حفظ نمود. بنابراین به منظور پاسخگویی بهتر به نیاز ارباب رجوع و رضایت کارکنان بهتر است سازمان ها توجه بیشتری را در ابعادی که از چابکی مطلوبی برخوردار نیستند باشند.

1 . Tao hua et al

2. Nicholas Roberts & Varun Grover

3. ShariFi, H., & Zhang

4. Katayama, H., & Bennett

5. Kidd

به اهدافشان خواهند رسید، زیرا عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فن آوری با سرعت هر چه تمام تر بر دولت ها و تصمیمات آن ها تاثیر گذارده، و شهروندان به خدمات سریع تر و تخصصی تری نیاز پیدا می کنند. که مسلماً چابکی می تواند به سازمان ها و موسسات به انجام این رسالت و کسب اهداف سازمانی کمک کند. وجود نیازها و زمینه های گوناگون باعث می گردد که یک سازمان برنامه چابکی را ادامه دهد. برخی از دلایل 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 های نیروی انسانی ماهر، تغییرات فناوری اطلاعات و ابتکار دانست (۳) و با توجه به اینکه که جهان امروز در حال تغییر و تحول است و همه سازمان ها نیز برای پیشرفت و ارضای نیاز مشتریان و رضایتمندی کارکنان خود باید با دنیای امروز همسو و هم جهت شوند. سازمان های ورزشی نیز از این قاعده کلی مستثنی نبوده و باید بتواند با سرعت و انعطاف پذیری مطلوب در جهت حفظ بقا و رضایت کارکنان خود در هنگام مواجهه با رویدادهای داخلی و خارجی سازمان خود باشند (۱۴). بنابراین اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان به عنوان یک سازمان خدماتی همانند سایر سازمان های خدماتی دولتی دیگر باید این ابعاد را تقویت کنند. زیرا این برای موفقیت و تطبیق بهتر با محیط، دستیابی به افزایش کیفیت خدمات، توان رقابت، کاهش هزینه ها، کاهش زمان ارائه خدمات، و رضایت مشتریان و رضایت کارکنان و بهره وری سازمانی موثر و مفید می باشد. به هر حال با توجه به اینکه سازمان های ورزشی یک سازمان خدماتی دولتی محسوب می شود باید بتواند چابکی را در ساختار سازمان خود اجرا کند که این مهم برای تطبیق بهتر با محیط، افزایش بهره وری، رضایتمندی کارکنان و مشتریان و کیفیت بالای محصولات و خدماتی

سازمان چابک یک کسب و کار با سرعت، سازگار و آگاهانه است که قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات و وقایع غیر منتظره و پیش بینی نشده، فرصت های بازار و نیازمندی های مشتری را دارد. باتوجه به تعاریف زیاد از چابکی، هیچ یک از آنها مخالف و ناقض یکدیگر نیستند و این تعاریف عموماً ایده ی سرعت و تغییر در محیط کسب و کار را نشان می دهند. چابکی در هر سازمان معمولاً چندین قابلیت اساسی را در نظر می گیرد که عبارتند از: ۱- پاسخگویی: به معنای توانایی شناسایی تغییرات، واکنش سریع و بهره گیری از آن؛ ۲- شایستگی: مجموعه گسترده ای از توانایی هاست که بهره وری فعالیت ها را در جهت اهداف و مقاصد سازمان فراهم می کند؛ ۳- انعطاف پذیری: توانایی پردازش محصولات و خدمات متفاوت و نیل به مقاصد مختلف با همان امکانات اولیه ۴- سرعت: توانایی انجام وظایف و عملیات در زمان ممکن (۲۳). بنابراین، اگر سازمانی به دنبال چابکی است باید این قابلیت ها را مدنظر داشته و تا جای ممکن آنها را درون خود پرورش داده و تقویت کند تا باعث افزایش بهره وری در سازمان گردد. با این حال باید گفت چابکی در سازمان دارای اهمیت فراوانی است، زیرا نتایج و موفقیت های سازمان های چابک، جلب توجه و تحسین برانگیز است. مطالعات نشان می دهد که این سازمان ها نرخ موفقیت فزاینده ای (تقریباً بیست درصد) در اجرای اقدامات تحولی نسبت به همتایان خود به دست می آورند. در پژوهشی که توسط موسسه ای تی کرنی^۱ (۲۰۰۳) از ۸ کشور انجام شد، مشخص شد موسسات دولتی چابک در بهره وری ۵۳ درصد، در رضایت کارکنان ۳۸ درصد، و در رضایتمندی مشتریان ۳ درصد رشد و افزایش داشته است. دولت هایی که در زمینه سرعت، انعطاف پذیری، پاسخگویی و شایستگی بیشتر سرمایه گذاری می کنند به احتمال قوی

۳۰ سوال و در چهار بعد (سرعت شامل ۱۰ سوال، شایستگی شامل ۷ سوال، پاسخگویی شامل ۶ سوال، انعطاف پذیری شامل ۷ سوال) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت بود. روایی سازه پرسشنامه به مقدار $KMO=0.67$ بدست آمد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰.۸۲٪ برآورد گردید (جدول ۱). از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن داده ها استفاده شد که نتایج نشان داد توزیع داده ها نرمال می باشند (جدول ۲). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (شامل تعیین فراوانی ها، تعیین درصد، رسم جدول و نمودار و...) و آمار استنباطی (شامل آزمون تی تک نمونه ای، ضریب آلفای کرونباخ، آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف) استفاده گردید. همچنین سطح معناداری فرضیه های تحقیق نیز در نظر گرفته شد. ($p > 0.05$)

که به افراد ارائه می دهد می شود. محقق امیدوار است نتایج حاصل از این تحقیق بتواند به مدیران و تصمیم گیرندگان در وزارت ورزش به طور اعم و در اداره کل تربیت بدنی استان خوزستان و باشگاه ها و سایر سازمان های ورزشی دولتی و غیر دولتی به طور اخص کمک کند.

روش شناسی تحقیق

این پژوهش توصیفی-پیمایشی بود که به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان در سال ۱۳۹۱ که تعداد آنها ۱۳۰ نفر بود ($N=130$). بدلیل محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری برای نمونه گیری استفاده شد. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه مشخصات فردی که شامل (سن، جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، رشته تحصیلی) و پرسشنامه استاندارد اسپایدرز (۲۰۰۷) دارای

جدول ۱. تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ

ابعاد چابکی	آلفای کرونباخ
قابلیت چابکی	۰.۸۲٪
قابلیت پاسخگویی	۰.۶۴٪
قابلیت شایستگی	۰.۶۶٪
قابلیت انعطاف پذیری	۰.۶۶٪
قابلیت سرعت	۰.۷۰٪

استان خوزستان از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد، که نتایج آن در جدول ۸-۴ ارائه شده است.

ابتدا برای مشخص شدن نرمال یا عدم نرمال بودن داده‌های مربوط به میزان کارکنان ادراک کلورزش و جوانان

جدول ۲. آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

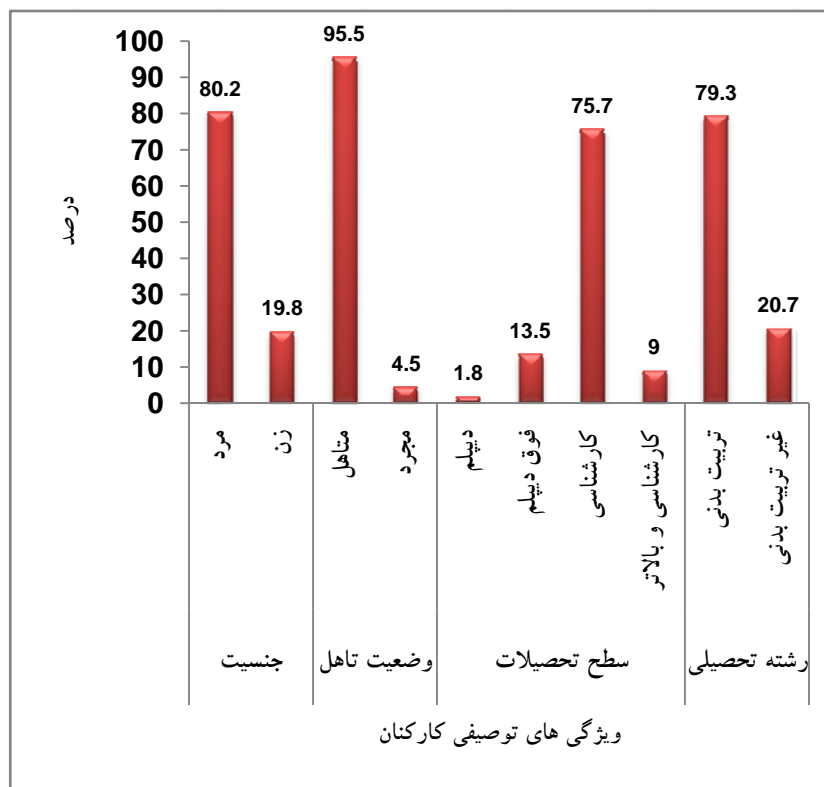
گروه	شاخص آماری	
	مقدار	سطح معنی داری
چابکی	۱/۲۹	۰/۱۲۳
قابلیت پاسخگویی	۱/۳۳	۰/۱۱۰
قابلیت شایستگی	۰/۸۸	۰/۴۲۰
قابلیت انعطاف پذیری	۱/۱۴	۰/۱۴۶
قابلیت سرعت	۱/۴۰	۰/۰۶۳

آزمودنی ها را مردان و ۲۲ نفر (۱۹/۸ درصد) را زنان تشکیل می دهند. حدود ۴/۵ درصد مجرد و ۹۵/۵ درصد متأهل می باشند. میانگین و انحراف معیار سن آزمودنی های مردان به ترتیب ۳۷/۸ و ۶/۵۲ همچنین میانگین و انحراف معیار سن آزمودنی های زنان به ترتیب ۳۳/۴۷ و ۳/۶۰ می باشد. حدود ۱/۸ درصد دیپلم و پایین تر (کمترین فراوانی)، ۱۳/۵ درصد فوق دیپلم، ۷۵/۷ درصد کارشناسی (بالاترین فراوانی) و ۹ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می باشند. رشته تحصیلی حدود ۷۹/۳ درصد افراد تربیت بدنی و رشته تحصیلی ۲۰/۷ درصد افراد غیر تربیت بدنی می باشد.

همان طور که در جدول (۲) مشاهده می شود، با توجه به آماره آزمون مشخص شده داده های مربوط به میزان چابکی ($p = 0/123$)، قابلیت پاسخگویی ($p = 0/110$)، قابلیت شایستگی ($p = 0/420$)، قابلیت انعطاف پذیری ($p = 0/146$) و قابلیت سرعت ($p = 0/063$) از توزیع نرمال پیروی می کنند، در نتیجه برای آزمون فرضیه ها از آمار پارامتریک استفاده شده است.

یافته های تحقیق

همان طور که در شکل ۱ مشاهده می شود نتایج نشان داد از مجموع ۱۳۰ نفر افراد نمونه، ۸۹ نفر (۸۰/۲ درصد)



شکل ۱. توزیع فراوانی ویژگی های توصیفی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خوزستان

۳ است این عدد به عنوان میانگین مورد انتظار جامعه فرض شده است.

همان گونه که در جدول (۳) مشاهده می شود با توجه به سطح معناداری به دست آمده، حیطة قابلیت شایستگی

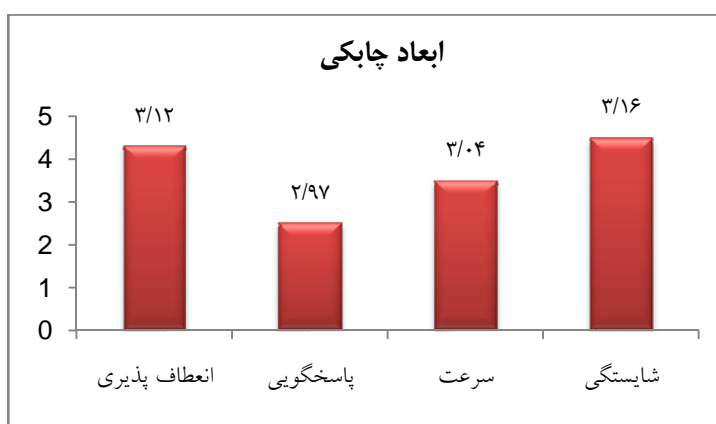
پرسش های این تحقیق دارای مقیاس فاصله ای و در طیف پنج گزینه ای لیکرت است. گزینه ها در پنج طیف خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴) و خیلی زیاد (۵) بوده اند. با توجه به اینکه میانگین امتیازات فوق عدد

حیطه قابلیت سرعت ($\text{sig}=0/518$) و حیطه قابلیت های چابکی ($\text{sig}=0/146$) با توجه به سطح معناداری به دست آمده از وضعیت مطلوبی برخوردار نبودند.

($\text{sig}=0/005$) و حیطه قابلیت انعطاف پذیری ($\text{sig}=0/006$) از ابعاد چابکی سازمانی وضعیت مطلوبی دارند ولی حیطه قابلیت پاسخگویی ($\text{sig}=0/146$) و

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای تعیین میزان ابعاد چابکی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	Test value	درجه آزادی	مشاهده شده T	سطح معنی داری
قابلیت های چابکی	۳/۰۶	۰/۴۵	۳	۱۱۰	۱/۴۶	۰/۱۴۶
قابلیت پاسخگویی	۲/۹۷	۰/۵۳	۳	۱۱۰	-۰/۴۴	۰/۶۶۰
قابلیت شایستگی	۳/۱۶	۰/۶۰	۳	۱۱۰	۲/۸۶	۰/۰۰۵
قابلیت انعطاف پذیری	۳/۱۲	۰/۴۶	۳	۱۱۰	۲/۷۸	۰/۰۰۶
قابلیت سرعت	۳/۰۴	۰/۷۱	۳	۱۱۰	۰/۶۴	۰/۵۱۸



شکل ۲: توزیع ابعاد چابکی بر اساس مطلوبیت و غیرمطلوبیت

همچنین با یافته های سلاجقه (۱۳۸۹)، کرمانی (۱۳۸۸)، شریهای و همکاران^۱ (۲۰۰۷) ناهمخوان می باشد (۱۴،۱۱،۲۴). کرمانی (۱۳۸۸)، معتقد است که برای وارد شدن به فضای رقابتی و استفاده از ساز و کارهای بازار برای ادامه حیات نیاز، به تغییر بیش از پیش احساس می شود. لذا باید برنامه های تغییر و اصلاح برای رسیدن به پاسخگویی به نیازها و انتظارات جامعه تدوین شود که برای موفقیت و تطبیق سریع تر با محیط و دستیابی به افزایش کیفیت خدمات، رضایت کارکنان و مشتریان، توان رقابت، کاهش هزینه ها، کاهش زمان ارائه خدمت و... استفاده از چابکی سازمانی پیشنهاد می شود، شاید علت این ناهمخوانی تفاوت در نوع اهداف سازمان باشد، شریهای

نتایج پژوهش در خصوص ابعاد چابکی در شکل ۲ نشان می دهد که بیشترین بعد در حیطه شایستگی (۳/۱۶) و کمترین بعد در حیطه پاسخگویی (۲/۹۷) در بین ابعاد چابکی می باشند.

بحث و نتیجه گیری

یافته های تحقیق نشان داد، اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان دارای قابلیت های چابکی مطلوب نیست. این یافته با یافته های دره زرشکی (۱۳۸۹)، باقرزاده و همکاران (۱۳۸۹)، همخوان می باشد (۶،۱). دره زرشکی و همکاران (۱۳۸۹)، سطح نامطلوبی از چابکی در سازمان های دولتی استان یزد را گزارش کردند.

رقابتی در میان سازمان ها مطرح می باشد شایستگی اشاره به تشخیص بهترین عملکردهای سازمانی است. وی همچنین معتقد است که در گذشته سازمان ها اطلاعات خود را از طریق روشهای سنتی بدست می آورند که این موضوع جهت تصمیم گیری مدیران زمان بر تلقی می شد. اما در شرایط فعلی و با رشد سریع فناوری و تکنولوژی، اطلاعات مورد نیاز مدیران سریع حاصل گردیده و شایستگی را به مدیران ارائه می دهد،

این یافته بانتابج نیک پور و همکاران (۱۳۹۱)، باقرزاده (۱۳۸۹)، دره زرشکی و همکاران (۱۳۸۹)، ناهمخوان می باشد (۱۳،۱،۶). نیک پور و همکاران (۱۳۹۱)، علت این ناهمخوانی علت این ناهمخوانی را ساختارهای سازمانی دولتی می دانند که به دلیل وجود قوانین و مقررات چندان جوابگوی چابکی سازمانی نیستند، باقرزاده (۱۳۸۹)، در تحقیق خود گزارش کردند که اداره کل پست دارای قابلیت شایستگی مطلوب نمی باشد، شاید علت این ناهمخوانی در نوع جامعه و نمونه مورد بررسی باشد، همچنین یافته های تحقیق نشان داد، اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان دارای قابلیت انعطاف پذیری مطلوب میباشد. این یافته با یافته های شاهین وریانی مهر (۱۳۹۰)، سلاجقه (۱۳۸۹)، صمدی و همکاران (۱۳۸۹)، کلمونز^۲ (۲۰۰۰)، الگاما (۲۰۱۱)، همخوان می باشد (۲۵،۱۴،۸،۱۹،۱۵).

صمدی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیق خود رابطه مستقیم و معنادار بین مسئولیت پذیری اجتماعی و انعطاف پذیری سازمان را گزارش می کند، کلمونز به نقل از خدایاری (۱۳۸۴)، معتقد است که انعطاف پذیری سازمانی از طریق تجدید نظر در ساختارها و سیستم های تولید و نیز برخورداری از راهبردهای کسب و کار منعطف زمینه رضایت شغلی را برای کارکنان فراهم می آورد.

و همکاران (۲۰۰۷)، در تحقیق خود رابطه معنادار بین میزان قابلیت های چابکی در سازمان های دولتی گزارش کردند، علت این ناهمخوانی تفاوت در سازمان مورد مطالعه می باشد که در یک سازمان تولیدی انجام شده است. همچنین یافته های تحقیق نشان داد، اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان دارای قابلیت پاسخگویی مطلوب نیست. این یافته با یافته های سلاجقه (۱۳۸۹)، قاسمی (۱۳۸۸)، شریه های و همکاران (۲۰۰۷)، ناهمخوان می باشد (۱۴،۱۰،۲۴). قاسمی (۱۳۸۸)، در تحقیق خود ارتباط معنادار مثبت میان پاسخگویی و چابکی کارکنان بانک ملی شهرستان سنندج گزارش می کند شاید علت این ناهمخوانی در نوع سازمان مورد بررسی می باشد، شریه های و همکاران (۲۰۰۷)، در تحقیق خود رابطه معنادار بین میزان پاسخگویی و رضایت شغلی کارکنان سازمان های دولتی گزارش کردند شریه های ضمن تفکیک مولف های پاسخگویی اعتقاد دارد که سازمان هایی که از حسگری بالا، توان درک سریع تغییرات و عکس العمل بالایی نسبت به تغییرات برخوردارند، زمینه جلب بیشتر کارکنان خود را دارا هستند شاید علت این ناهمخوانی در جو و فرهنگ حاکم بر این سازمان می باشد، این یافته با نتایج باقرزاده (۱۳۸۹)، دره زرشکی (۱۳۸۹)، همخوان می باشد (۱،۶). باقرزاده (۱۳۸۹)، در تحقیق خود گزارش کردند که اداره پست دارای قابلیت پاسخگویی مطلوب نیست. همچنین یافته های تحقیق نشان داد، اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان دارای قابلیت شایستگی مطلوب می باشد. این یافته با یافته های شاهین وریانی مهر (۱۳۹۰)، سلاجقه (۱۳۸۹)، الگاما^۱ (۲۰۱۱)، همخوان می باشد (۲۵،۱۴،۲،۱۵).

بازیار (۱۳۸۲)، معتقد است که در شرایط فعلی و با در نظر گرفتن شرایط رقبا شایستگی به عنوان یک مزیت

که منجر به کندی ارائه خدمات می شود، یوسف و همکاران (۲۰۰۴)، در تحقیق خود رقابت شدید بین سازمان ها و شتاب تغییرات فناورانه و نیز تغییرات اجتماعی همگی تاکید بر مولفه سرعت عمل می باشد علت ناهمخوانی در جامعه مورد بررسی می باشد که در سازمان های غیرخدماتی انجام شده است را بیان می کند.

نتیجه گیری

بر اساس نتایج عرضه شده، اداره کل ورزش و جوانان از قابلیت های چابکی مطلوبی برخوردار نیست و با توجه به این که دنیای امروز دنیای تحولات و تغییرات و عصر بی ثباتی هاست است، بنابراین ضروری است که سازمان های دولتی و خدماتی از جمله سازمان های ورزشی نیز چابکی را در ساختار خود به کار بگیرند و با توجه به این که چابکی به معنای توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت آمیز به تغییرات محیطی است و همانند تولید کنندگان، سایر سازمان ها و موسسات ناچارند که برای رقابت در قرن بیست و یکم به دنبال چابکی باشند چرا که چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقاء داده در نتیجه عامل اساسی برای تطبیق بهتر با محیط، دستیابی به افزایش کیفیت خدمات، توان رقابت، کاهش هزینه ها، کاهش زمان ارائه خدمات، رضایت مشتریان و رضایت کارکنان و بهره وری سازمان می شود (۱۶). چابکی سازمانی عامل مهمی است که مدیران سازمان های (خدماتی، دولتی) را قادر می سازد برخورد صحیح، سریع و موثری با تغییرات داشته باشند، از فرصت های بالقوه پدید آمده به بهترین نحوه ممکن استفاده کنند و در جهت بهبود و پیشرفت سازمان خود و تامین نیازهای آینده سازمان حرکت کنند. لذا باید مدیران سازمان های ورزشی نیز برنامه تغییر برای رسیدن به هدف پاسخگویی به نیاز و انتظارات جامعه را تدوین کنند

انعطاف پذیری در الگوها یا پیکره محصولات، حجم و تنوع بخش به محصولات همگی از جمله این مولف ها به شمار می روند، این یافته با نتایج نیک پور و همکاران (۱۳۹۱)، دره زرشکی و همکاران (۱۳۸۹)، ناهمخوان می باشد (۱۳،۶). شاید علت این ناهمخوانی ساختارهای غیر انعطاف سازمان های دولتی در برابر تغییر باشد که به دلیل وجود قوانین و مقررات چندان جوابگوی چابکی سازمانی نیستند، دره زرشکی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیق خود گزارش کردند که سطح نامطلوبی از قابلیت های چابکی در سازمان های دولتی در ارائه خدمات می باشد ممکن است علت این ناهمخوانی، ساختارهای سازمانی دولتی و بوروکراتیک واداری باشد. همچنین یافته های تحقیق نشان داد، اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان دارای قابلیت سرعت مطلوب نیست. این یافته با نتایج دره زرشکی (۱۳۸۹)، باقر زاده و همکاران (۱۳۸۹)، همخوان می باشد (۶،۱).

باقرزاده (۱۳۸۹)، در تحقیق خود گزارش کردند که اداره کل پست دارای قابلیت سرعت مطلوب نمی باشد، که علت این ناهمخوانی می تواند پیروی سازمان های دولتی از قوانین خشک و رسمی باشد که مانع کندی امور می شود، دره زرشکی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیق با بررسی چابکی در سازمان های خدماتی یزد گزارش کردند که سطح نامطلوبی از چابکی در سازمان های دولتی ارائه خدمات می باشد، این یافته با نتایج سلاجقه (۱۳۸۹)، کرمانی (۱۳۸۸)، یوسف و همکاران^۱ (۲۰۰۴)، ناهمخوان می باشد (۱۴،۱۱،۲۷). کرمانی (۱۳۸۸)، در این زمینه معتقد است که ناپایداری و بی ثباتی سبب می گردد که سرعت عمل در ساختار سازمانی از عوامل مهم چابکی سازمانی به شمار می رود، علت ناهمخوانی می تواند عدم تغییر سازمان های دولتی در برابر تغییرات محیطی باشد

1. Este jan

سایر سازمان‌ها، بهبود انعطاف پذیری از طریق تمرکززایی و اتخاذ ساختارهای منعطف، ترویج فرهنگ تحول و نوگرایی.

۳- به منظور بهبود قابلیت پاسخگویی، شناسایی و تشخیص تغییرات موجود در نیازها و خواسته های مشتریان و همچنین پاسخگویی به نیازهای جدید مشتریان با لحاظ نمودن تغییرات موجود در تکنولوژی استفاده از فناوری های جدید توجه کنند.

۴- برای بهبود قابلیت شایستگی، در راستای توسعه ی فن آوری های جدید به استفاده از ارتباطات اداری خصوصا ابزارهای چند منظوره (اینترنت، اینترنت و...) و به توسعه دانش سازمانی خود توجه کنند.

۵- به منظور بهبود قابلیت انعطاف پذیری، به انعطاف پذیری در حجم خدمات ارائه شده و نیز استفاده از سیستم های خدمات انعطاف پذیر در ساختار سازمان خود توجه کنند.

۶- به منظور بهبود هر چه بیشتر قابلیت سرعت، سازمان به انجام امور مراجعان در کوتاه ترین زمان ممکن و جلوگیری از اتلاف وقت آنان در واحدهای مختلف سازمان همت مضاعف نمایند.

که این برای موفقیت و بهره وری سازمانی موثر و مفید می باشد (۱۵).

پیشنهاد های مبتنی بر نتایج تحقیق

۱- با توجه به یافته های تحقیق حاضر مبنی بر اینکه، اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان دارای قابلیت شایستگی مطلوب می باشد، بنابراین توصیه می شود که اداره کل تربیت بدنی این شایستگی ها را تقویت کند، این قابلیت ها شامل موارد زیر می باشد: داشتن دیدگاه استراتژیک، تکنولوژی های مناسب سخت افزاری و نرم افزاری، مدیریت تغییر، کیفیت خدمات، اثر بخشی هزینه، تعدد معرفی خدمات جدید، قابلیت دانش و شایستگی افراد، اثربخشی و کارایی عملیات، کارکنان با دانش، شایسته و توانمند، یکپارچگی، همکاری و تعاون بیرونی و درونی.

۲- با توجه به یافته های تحقیق حاضر مبنی بر اینکه، اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان دارای قابلیت انعطاف پذیری مطلوب می باشد، بنابراین اداره کل تربیت بدنی باید در جهت حفظ و بهبود آن کوشا باشد، لازماست ساختار سازمان انعطاف پذیر باشد، در ارتباط با حوزه سازمان اقدامات زیر ضروری است: تشکیل شراکت با

منابع و مآخذ

۱. باقرزاده، محمدرضا، جامخانه بالوئی، عزت الله، معافی مدنی، سیدرضا (۱۳۸۹)، «بررسی قابلیت های چابکی در سازمان های دولتی (مطالعه موردی اداره کل پست مازندران)»، مدیریت، ۱۸، ۳۷-۴۷.
۲. بازاریار، افشار (۱۳۸۲)، «چابک بودن: الزام محوری در کسب و کار»، روش، ۹۷، ۷-۹.
۳. جعفر نژاد، احمد، شهبایی، بهنام (۱۳۸۶)، «چابکی سازمانی و تولید چابک»، تهران: موسسه کتاب مهربان، صفحات ۸۵-۲۵.
۴. حیدری نژاد، صدیقه، غفرانی، محسن، جلیلود، جمشید (۱۳۹۱)، «ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان»، مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۵، ۱۷۲-۱۵۹.
۵. خوش سیما، غلامرضا (۱۳۸۱)، «ارائه مدلی جهت اندازه گیری چابکی سازمان های تولیدی در صنعت الکترونیک ایران با استفاده از منطق فازی»، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، صفحات ۱۵-۷.

۶. دره زرشکی، نعیمه، روزبهنایی، سینا، (۱۳۹۰)، «ارزیابی چابکی در سازمان های خدماتی (مطالعه موردی سازمان های دولتی استان یزد)»، هفتمین کنفرانس بین المللی مدیریت، صفحات ۳۰-۴۵.
۷. رجب زاده، علی، شهائی، بهنام (۱۳۸۶)، «ارائه مدل ارزیابی چابکی در سازمان های دولتی»، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران، صفحات ۱۶-۱.
۸. صمدی، عباس (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه ی مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان با قابلیت های چابکی آن»، فصلنامه اداری، ۴۳، ۱-۱۲.
۹. عادل، آذر، پیشدار، مهسا (۱۳۹۰)، «شناسایی و اندازه گیری شاخص های چابکی سازمانی (مطالعه موردی)»، پژوهش های مدیریت، ۱۱، ۵-۲۵.
۱۰. قاسمی، شهریار (۱۳۸۸)، «شناسایی و تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر چابکی کارکنان بانک ملی سندج»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد سندج، صفحات ۶۷-۱۱.
۱۱. کرمانی، بهناز (۱۳۸۸)، «یادگیری و چابکی سازمانی در مدیریت تغییر و تحول نظام سلامت»، ششمین همایش سالانه دانشجویان مدیریت خدمات بهداشت درمانی کشور، صفحات ۴۲-۲۵.
۱۲. محمودند، محمود (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه فراموشی سازمانی با تغییرات سازمانی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، صفحات ۶۵-۵۰.
۱۳. نیک پور، امین، برکم، یاسر (۱۳۹۱)، «چابکی سازمانی و مدل دست یابی به یک سازمان چابک»، راهبرد، ۳۰، ۳-۱۷۱-۱۵۲.
۱۴. نیک پور، امین، سلاجقه، سنجر (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان های دولتی شهر کرمان»، پژوهش های مدیریت، ۷، ۱۸۴-۱۶۹.
15. Algama, K., 2011. "Creating a culture for organization learning and agility". Available on: <http://www.spqava.org/images/2011Presentations/Creating%20a%20Culture%20for%20Learning%20&%20Agility%20-%20Algama.pdf>
16. Fernandes, m .T., & Ribeiro ,L., 2010. "Exploring Agile Methods in Construction Small and medium Enterprises :A case study", Francisco journal of Enterprise information Management ,23., p.161-180.
17. Goldman, S.L., & Nagel,R.N., & Preiss, K., 1995. "Agile Competitors and Virtual organizations: Strategies For Enriching the Customers", Van Nostr and Reinhold, p. 71-92.
18. Hormozi, A.M, 2001. "Agile ManuFacturing: the nex Logical Step" .benchmarking an Internatiinal Journal, 8. p.132-143.
19. klomone, D., 2000. "Ameasure of agility as the complexity of the enterise system", journal of Robotics and computer Integrated manufacturing,p495-503.
20. Kidd, P.T., 2000. "Two definitions oF agility", available on: www.cheshiirehenbury.com.
21. Katayama,H., & Bennett, D., 1999. "Agility, adaptability and Leanness: A Comparison IF concepts and a Study OF Practice", International Journal OF Production Economics , p. 60-61.

22. Nicholas, R., & Varun, G., 2012. "Investigating Firms Customer agility and Firm Performance: The importance OF aligning Sense and respond Capabilities", Journal OF Business Research 65: p.579-585.
23. ShariFi, H., & Zhang, Z., 1999. "A Methodology For achieving agility in Manufacturing organizations", International Journal OF Production Economics, vol.62Nos I/2, p.7-22.
24. Sherehiy, B., & Karwowski, W., & Layer, J.K. 2007. "A review of enterprise agility; Concepts, Frameworks, and attributes" . International Journal of Tndustrial Erginimics, 37, p. 445-460.
25. Shahin, A., & Rabbani Mehr. M., 2011. "Priority en ablers EFQM". Journal of strategic management, 5, p. 131 -148 .
26. Tao huaouyang , et al., 2012 . "The role of in achieving operational agility: A case study of Haier ; china", journal of information management 32, 294-298.
27. Yusuf, Y.Y., & Gunasekaran, A., & Adeleye E.O., & Sivayoganathan, K., 2004. "Agile supply chain capabilities: Determinants of competitive objectives", European journal of operational research, 159. p379-392.