

Effect of Strategic Thinking on Productivity of Staff in Sports and Youth Departments of West of Country with Mediating Role of Organizational Agility

Mehrdad Moharramzadeh¹ and Mohammad Seayvan Nouri²

1. Professor in Sports Management, Mohaghegh Ardabili University, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Ardabil, Iran.
2. Assistant Professor in Sports Management, Islamic Azad University, Marivan Branch, Marivan, Iran.

Received: 16 October 2019

Accepted: 15 April 2020

Extended Abstract

Summary

The purpose of this work is to investigate the effect of strategic thinking on the productivity of the employees of the Sports and Youth departments of the west of the country with the mediating role of organizational agility.

Introduction

Sport is one of the most important and fundamental factors in ensuring the health and vitality of the society, in which the country's Sports and Youth departments play a significant role in promoting the people's participation. Take a break because today's organizations are under increasing pressure to find new ways to compete effectively in the dynamic global markets.

Methodology and Approach

The statistical population of the work consisted of all employees of the Sports and Youth departments of the west of the country, among which 356 responders were selected as the statistical sample by random-cluster shape sampling. The measurement tools used were the Sharifi & Zhang's (2000) organizational agility, Goldman's strategic thinking (2005), and manpower productivity of Sarmad *et al.* (2011) questioners. The descriptive and inferential statistics were used to analyze the data.

Results and Conclusions

The research findings showed that the strategic thinking ($r = 0.52$) and organizational agility ($r = 0.428$) had a positive and significant effect on the organizational productivity. Also strategic thinking had a positive and significant effect on the organizational agility ($r = 0.836$). In addition, it was determined that the strategic thinking had a positive and significant effect on the organizational productivity through the organizational agility ($r = 0.358$). Considering the results of this research work, the prospective, conceptual thinking, system thinking, and clever opportunism of employees along with speed, competence, flexibility, and accountability of the organization could lead the employees to improve their productivity, which should be considered by the managers of the Sports and Youth departments of the west of the country.

Keywords: Strategic thinking, Organizational agility, Productivity, Sports.

To cite this article:

Mohraramzadeh, M., & Nouri, M. S. (2020). Effect of Strategic Thinking on Productivity of Staff in Sports and Youth Departments of West of Country with Mediating Role of Organizational Agility. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 7(2), 225-244.

Corresponding Author: **Mehrdad Moharramzadeh**

E-mail: mmoharramzadeh@yahoo.com

تأثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور با نقش میانجی چابکی سازمانی

مهرداد محرم زاده^{۱*} و محمد سیوان نوری^۲

۱. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مریوان، مریوان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۲۴

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور با نقش میانجی چابکی سازمانی بود.

روش‌شناسی: جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور تشکیل دادند که از بین آن‌ها ۳۵۶ پاسخ دهنده به شکل تصادفی - خوشه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده، پرسش‌نامه‌های چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۰)، تفکر استراتژیک گلدمن (۲۰۰۵) و بهره‌وری نیروی انسانی سرمد و همکاران (۱۳۹۸) بود. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد، تفکر استراتژیک ($F=0/52$) و چابکی سازمانی ($F=0/428$) به طور مستقیم بر بهره‌وری سازمانی اثر مثبت و معناداری دارند؛ همچنین تفکر استراتژیک اثر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی ($F=0/836$) دارد. علاوه بر این مشخص گردید که تفکر استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی از طریق چابکی سازمانی، اثر مثبت و معناداری ($F=0/358$) دارد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج پژوهش، آینده‌نگری، تفکر مفهومی، تفکر سیستمی و فرصت طلبی هوشمندانه کارکنان در کنار سرعت، شایستگی، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی سازمان می‌تواند منجر به بهبود بهره‌وری کارکنان شود که باید از سوی مدیران ادارات ورزش و جوانان غرب کشور مورد توجه قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: تفکر استراتژیک، چابکی سازمانی، بهره‌وری، ادارات ورزش و جوانان، نیروی انسانی.

مقدمه

ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی تأمین سلامت و نشاط جامعه است که ادارات ورزش و جوانان کشور نقش چشمگیری در ارتقاء مشارکت مردم در آن دارد. ادارات ورزش و جوانان کشور در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود در تمام سطوح نیازمند، انطباق مناسب با تغییرات، واکنش سریع به تغییرات، مدیریت مسنجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به‌عنوان اصلی‌ترین دارایی سازمان هستند (عباسیان و همکاران، ۱۳۹۷). یکی از راه‌های تحقق اهداف سازمانی، رسیدن به بهره‌وری است؛ امروزه اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی‌های فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست (راستگو، ۱۳۹۳). بر این اساس لازمه موفقیت سازمان‌ها در محیط رقابتی امروز، تمرکز و برنامه‌ریزی جهت ارتقاء بهره‌وری است (برادران و ولیجانی، ۱۳۹۵)؛ چرا که بحث بهره‌وری بیش از پیش اهمیت یافته است و ائتلاف منابع و امکانات و هدرفت بهره‌وری درصد بالایی از هزینه‌ها را به سازمان تحمیل می‌کند (کارمان و روسل^۱، ۲۰۱۷). بهره‌وری جزء کیفی و کمی در رابطه با به حداکثر رساندن عملکرد است و هدف به حداکثر رساندن میزان ممکن استعدادها و توانایی‌های نیروی کار و مدیریت برای دستیابی به برنامه تعیین شده، است (شاهراکی^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). نقش کارکنان ماهر، توانا و با استعداد به‌عنوان یک عامل اساسی در ارتقاء میزان بهره‌وری و موفقیت‌های سازمانی همواره مطرح بوده است (میرهاشمی و نجفی، ۱۳۹۷). منابع انسانی در سازمان‌های خدماتی به دلیل تولید و ارائه مستقیم خدمات توسط نیروهای انسانی، نقش انکارناپذیری در ارتقاء بهره‌وری دارند و به‌کارگیری نیروی انسانی با انگیزه، توانمند و بهره‌ور، علاوه بر ارائه خدمات باکیفیت، می‌تواند از سایر منابع درون سازمانی به نحو احسن و مطلوب استفاده نماید و انواع جنبه‌های بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند (برادران و ولیجانی، ۱۳۹۵).

در این میان مدیریت یک عامل کلیدی جهت تحقق بهره‌وری محسوب می‌شود. مدیریت سازمانی به شکل‌گیری سیاست‌ها و خطوط چارچوب‌های اداری و تجاری خاصی اشاره دارد که سازمان و اعضای آن با در نظر گرفتن این سیاست‌ها و خطوط چارچوب‌های اداری و تجاری، حرکت و نیازهای اساسی سازمان را برآورده می‌کنند (داون^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). مدیریت مؤثرتر به سبک تفکر رهبر و برنامه‌های مربوط به آن مربوط می‌شود (بیرما^۴، ۲۰۱۶). مدیران برای رسیدن به اهداف سازمانی تصمیمات متعددی می‌گیرند که بعضاً می‌تواند به سازمان کمک و یا آسیب برساند و این موضوع به میزان استراتژیک بودن این تصمیم‌ها بستگی دارد. مدیران سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌هایی که بخواهند رشد و توسعه و بالندگی داشته باشند؛ بایستی حداقل مهارت‌های تفکر استراتژیک را یاد گرفته و آن را به کار ببندند؛ زیرا موفقیت در بازارهای متحول و رقابتی جهان امروز نیازمند، برخورداری از یک استراتژی مشخص و استقرار شیوه تفکر استراتژیک در سازمان است (غلامی و حسین پور، ۱۳۹۵). تفکر استراتژیک فرآیندی است که طی آن مدیر یا رهبر می‌آموزد که چگونه چشم انداز تجاری خود را به وسیله کار گروهی، تفکر انتقادی و بهبود مستمر و مداوم تعریف کند (میر^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). مدیران با استفاده از تفکر استراتژیک می‌توانند خود را از فرآیندها و بحران‌های روزمره مدیریتی جدا سازند و بدین گونه دیدگاهی متفاوت از سازمان و محیط متغیر آن حاصل کنند. تفکر استراتژیک مهمترین گام یک مدیر، برای جلوگیری از کمبودها، حفظ و رشد سازمان (فایرهوم و کارد^۶، ۲۰۰۹) و به‌عنوان اولین و یا دومین مهارت مورد نیاز برای بهبود عملکرد مدیران شناخته شده است (بعقوبی و همکاران، ۱۳۹۷). مطالعات اخیر نشان می‌دهد، فقدان تفکر استراتژیک به‌عنوان یک کمبود اصلی در عملکرد سازمان‌ها خودنمایی

1. Karmann and Roesel
2. Shahraki
3. Downe
4. Bierema
5. Meier
6. Fairholm and Card

می‌کند و این نوع تفکر به طور فعال بر سودرسانی به سازمان‌ها تأثیر دارد (کیسی و گولدمان^۱، ۲۰۱۰). در این راستا تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که تفکر استراتژیک می‌تواند بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد، چنانچه میرها شمی و نجفی (۱۳۹۷) بیان کردند که تفکر استراتژیک و مولفه‌های آن (تفکر مفهومی، تفکر سیستمی، فرصت طلبی هوشمندانه و آینده نگری) بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار بود. یعقوبی و همکاران (۱۳۹۶) نیز نشان دادند، هر چه تفکر استراتژیک در بین مدیران سازمان بیشتر باشد؛ بهره‌وری در سازمان هم بیشتر می‌شود. کیایی و همکاران (۲۰۱۶) نیز عنوان کردند که ارتباط معناداری بین تفکر استراتژیک و بهره‌وری مدیران وجود دارد.

با توجه به افزایش تغییر و تحول محیطی پیرامون هر سازمان و توسعه و پیشرفت فناوری در جوامع و رقابتی شدن محیط‌های کسب و کار و انتظاراتی که مشتریان و ذینفعان از سازمان و نگاه‌ها دارند، وجود مدیرانی با تفکر استراتژیک امری بدیهی و لازم است تا به وسیله تفکر استراتژیک عوامل مؤثر بر سازمان را ببینند و با تجزیه و تحلیل این عوامل درک درستی از محیط داشته و تصمیمات درستی را در مورد سازمان اتخاذ کنند (آرایش و گل‌محمدی، ۲۰۱۱)؛ زیرا همان گونه که لونچار^۲ (۲۰۱۷) بیان می‌دارد؛ مدیریت ارشد در سازمان با هماهنگ کردن استراتژی کسب و کار سازمان به کمک تفکر استراتژیک بر موفقیت سازمان به سبب استفاده مؤثر از منابع در دسترس کمک شایانی می‌کند؛ همچنین مدیریت و تفکر استراتژیک فرصت بیشتری برای ایجاد اهداف کسب و کار، ترتیب منابع مورد نظر، برنامه‌ریزی و هماهنگ کردن عملیات تجاری برای موفقیت فراهم می‌کنند؛ اما نظر به اینکه تغییر و عدم اطمینان ویژگی بارز محیط رقابتی امروز است، یکی دیگر از مهم ترین فاکتورهای بقا و پیشرفت سازمان‌ها در محیط پویای امروزی، چابکی آن‌ها است. چابکی توانایی سازمان را برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا ارتقاء داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان است (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۶).

از طرفی تولیدکنندگان، سازمان‌ها و مؤسسات ناگزیرند، برای رقابت در قرن بیست و یکم در مسیر چابکی گام بردارند؛ چراکه سازمان‌های امروزی با فشار فزاینده‌های جهت یافتن مسیرهای جدید رقابت کارآمد در بازارهای پویای جهانی مواجه هستند، بنابراین برای رویارویی با تغییرات، چابکی بر اساس ابتکار، مهارت، دانش و دسترسی سریع به اطلاعات به یاری سازمان می‌آید (سلیمی و عندلیب، ۲۰۱۵).

بنابراین چابکی سازمانی یک سیستم یکپارچه بر اساس کارایی و اثربخشی برای استفاده از فناوری‌های ملموس و ناملموس و نیز منابع انسانی موجود در سازمان برای رسیدن سریع به نیازهای در حال تغییر بازار است (پارک^۳، ۲۰۱۱) و توانایی سازمان برای دستیابی به نیازها و خواسته‌های مشتریان با سرعت و کیفیت مناسب را بالا می‌برد (میسکارتی^۴ و همکاران، ۲۰۱۰). آنچه در سازمان‌های امروزی دیده می‌شود، حاکی آن است که کارکنان سازمان‌ها چندان از محیط کاری خود راضی نیستند و این نارضایتی بر بهره‌وری کاری کارکنان سازمان تأثیر می‌گذارد. نارضایتی دلایل مختلفی دارد که یکی از آنها عدم سرعت در روند کار و پاسخگویی کند به تغییرات است. چابکی و سرعت سازمان بر رضایت شغلی و نگرش و در نتیجه بر بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارد (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

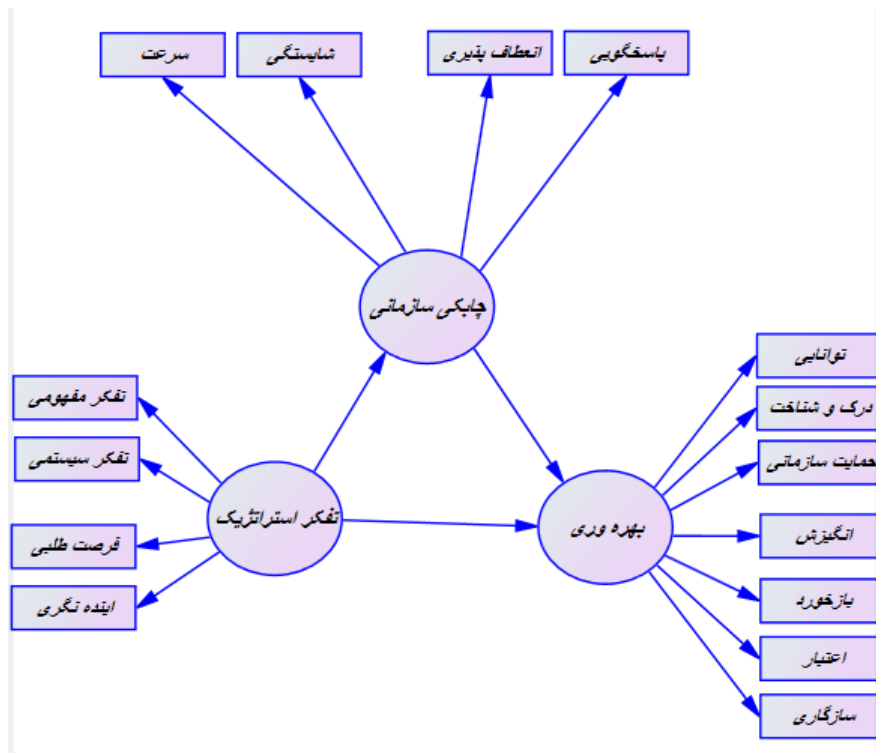
در این راستا سلیمی و کشوری (۱۳۹۸) نشان دادند که اگرچه توسعه سرمایه فکری به طور مثبت بر نوآوری و چابکی سازمانی اثرگذار است، با این حال ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌تواند این اثرگذاری‌ها را به طور قابل توجهی بیشتر نماید.

عباسیان و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند؛ در ادارات ورزش و جوانان، مدیران ارشد می‌توانند با فراهم آوردن بسترهای لازم برای جریان چابک‌سازی، عملکرد بهتری در سطح سازمانی به دست آورند (عباسیان و همکاران، ۱۳۹۷).

1. Casey and Goldman
2. Loncar
3. Park
4. McCarthy

میرزادگان شیرازی و همکاران (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود بیان نمودند، چابکی سازمانی، سبب افزایش بهره‌وری کارکنان می‌گردد؛ همچنین ایران زاده و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان دادند که بین چابکی سازمانی و ابعاد آن (انعطاف‌پذیری، پاسخگویی، تغییر فرهنگ، سرعت در کار، یکپارچگی و پیچیدگی کم، کیفیت بالا و تولید سفارشی، شایستگی‌های اصلی) و بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ویسی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل اثر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های تولیدی ورزشی نشان دادند که میزان چابکی سازمانی و ابعاد آن در شرکت‌های تولیدی ورزشی از وضعیت مطلوبی برخوردار است؛ همچنین نتایج پژوهش آنان نشان داد که چابکی سازمانی می‌تواند به‌طور مناسبی تغییرات عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی را پیش‌بینی نماید؛ همچنین کولیلانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۵) بیان داشتند، چابکی سازمانی تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت‌ها و بهره‌وری آن‌ها در صنعت دارد. چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان می‌شود (بخش چناری و همکاران، ۱۳۹۴). یک سازمان چابک، با اتفاقات و تغییرات ناگهانی، به سادگی از پا در نمی‌آید؛ سریع‌السير، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد (نیک‌پور و سلاجقه، ۱۳۸۹). وجود تغییر، عاملی برای نیاز به چابکی در سازمان‌ها است. از این‌رو سازمان چابک نیاز به ظرفیت‌های موجود بالقوه و تطابق برای مواجهه با این تغییرات و عدم اطمینان‌ها در محیط تجاری دارد؛ همچنین، چابکی دارای اهمیت فراوانی است، زیرا نتایج و موفقیت‌های سازمان‌های دولتی چابک جالب توجه و تحسین برانگیز است. مطالعات نشان می‌دهد که این سازمان‌ها نرخ موفقیت فزاینده‌ای (تقریباً بیست درصد) در اجرای اقدامات تحولی نسبت به همتایان خود به دست می‌آورند (جورکش و همکاران، ۱۳۹۶).

مرور پیشینه پژوهش نشان داد؛ در سال‌های اخیر تحقیقاتی در زمینه متغیرهای تفکر استراتژیک، چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان داخل و خارج از کشور صورت گرفته که نشان از اهمیت این مباحث در ارتقاء سطح خدمات‌رسانی و عملکرد مناسب سازمان‌های مختلف دارد. همان‌گونه که ذکر شد، در محیط متلاطم و دائماً در حال تغییر سازمان‌های امروزی بحث تفکر استراتژیک بسیار مهم است و به تبع آن نیاز جدی سازمان‌ها به تغییر و تحولات پیوسته در مباحث استراتژیک، لزوم چابکی سازمان را به همراه دارد. با این وجود هر چند تحقیقات مختلفی در زمینه سه فاکتور تفکر استراتژیک، چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان صورت گرفته است و متغیرهای تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی همراه با متغیرهای گوناگون دیگری بررسی شده‌اند، ولی پژوهشی مشاهده نشده است که به صورت همزمان به بررسی این سه متغیر بپردازد و تأثیر هم زمان تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی را بر بهره‌وری کارکنان بررسی کرده باشد. از آنجا که ادارات ورزش و جوانان به‌عنوان پیشگامان ورزش کشور نقش مهمی در توسعه و ارتقاء ورزش دارند و با توجه به محرومیت استان‌های غرب کشور در ارتباط با دوره‌های آموزشی پایین و سطوح آمادگی کاری متوسط اقدام به این پژوهش می‌تواند با دادن بازخوردهای اطلاعاتی حاصل از هم زمینه تقویت و برانگیختگی رفتاری و محیطی برای بهای دهی بیشتر به تفکر استراتژیک را فراهم کند و هم می‌تواند در لا به لای پرداختن نمونه‌ها به سئوالات پرسشنامه‌ها و تجزیه و تحلیل اطلاعاتی بستر سازی مناسبی برای تقویت خلاقیت فردی ایجاد شود، لذا این تحقیق به دنبال آن است که با استفاده از تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی از طریق کاهش عدم اطمینان‌های محیطی کارکنان این سازمان را تشویق به عملکرد بهتر و در نتیجه بهره‌وری نماید. با توجه به مطالب ذکر شده و با توجه به اهمیت نقش ادارات ورزش و جوانان کشور در پیشبرد اهداف ورزش و سلامت، این تحقیق در پی بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی در ارتباط بین تفکر استراتژیک با بهره‌وری کارمندان در ادارات ورزش و جوانان است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی، از نوع پیمایشی است. توصیفی به این جهت که تصویری از وضع موجود ارائه می‌دهد و پیمایشی از این جهت که گردآوری داده‌های مورد نظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه و در یک تحقیق میدانی انجام می‌گیرد و از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی و از لحاظ زمان، مقطعی است. جامعه آماری در این تحقیق، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور به تعداد ۴۹۰۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول گرجسی و مورگان معادل ۳۵۶ نفر تعیین گردید که با استفاده از روش تصادفی - خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه به تناسب بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور (کرمانشاه، همدان، کردستان، ایلام و لرستان) توزیع گردید. ابزار تحقیق شامل، سه پرسشنامه استاندارد چابکی سازمانی شریفی و زانگ (۲۰۰۰) که این پرسشنامه شامل، ۲۸ سوال و ۴ مولفه است که عبارتند از: سرعت؛ شایستگی؛ انعطاف‌پذیری؛ پاسخگویی؛ پرسش‌نامه تفکر استراتژیک گلدمن (۲۰۰۵) شامل، ۴۰ سوال و ۴ مولفه تفکر مفهومی؛ تفکر سیستمی؛ فرصت طلبی هوشمندانه؛ آینده‌نگری و پرسش‌نامه بهره‌وری نیروی انسانی مدل آجیو سرمد و همکاران (۱۳۹۸) شامل، ۲۶ سوال و ۷ مولفه توانایی؛ درک و شناخت؛ حمایت سازمانی؛ انگیزش؛ بازخورد؛ اعتبار و سازگاری است. سوالات پرسشنامه شامل، مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴، بسیار زیاد=۵) است. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری به طوری که مورد تایید استاد راهنما و چند تن از متخصصین قرار گرفت و برای به دست آوردن پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید؛ به طوری که میزان آلفای پرسشنامه چابکی سازمانی برابر با ۰/۷۸، پرسشنامه تفکر استراتژیک، ۰/۸۳ و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی، ۰/۸۹ است.

علاوه بر این، جهت تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی، روایی محتوا (روایی محتوا از طریق نظرسنجی از خبرگان مورد تأیید قرار گرفت)، روایی همگرا^۱ (که با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده^۲ سنجیده می‌شود) و روایی واگرا^۳ (با استفاده از روش فورنل و لارکر سنجیده شده است) استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شد. در جداول شماره چهار، نتایج پایایی و روایی همگرا ارائه شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی و روایی مدل

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
تفکر استراتژیک	۰/۹۴۷	۰/۹۶۲	۰/۸۶۲
چابکی سازمانی	۰/۹۲۱	۰/۹۴۵	۰/۸۱۲
بهره‌وری سازمانی	۰/۹۳۹	۰/۹۵۱	۰/۷۳۶

آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. پایایی ترکیبی توسط ورتس و همکاران^۴ (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود (ورتس و همکاران، ۱۹۷۴). مقدار ملاک برای مناسب بودن آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ و برای پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. فورنل و لارکر^۵ (۱۹۸۱)، مقدار مناسب شاخص متوسط واریانس استخراج شده را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند. روایی واگرا میزان افتراق مشاهده پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده پذیرهای موجود در مدل را می‌سنجد. در صورتی که یک سازه با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر، روایی واگرا مناسب مدل تأیید می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷).

جدول ۲. ماتریس جدول روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	تفکر استراتژیک	چابکی سازمانی	بهره‌وری سازمانی
تفکر استراتژیک	۰/۹۲۹	-	-
چابکی سازمانی	۰/۸۳۶	۰/۹۰۱	-
بهره‌وری سازمانی	۰/۸۷۸	۰/۸۶۳	۰/۸۹۳

مطابق با ماتریس بالا، مقادیر قطر اصلی تمامی سازه‌های تفکر استراتژیک، چابکی سازمانی و بهره‌وری سازمانی از مقدار همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. مقدار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا، ضریب تعیین است. این شاخص نشان می‌دهد، چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر برون‌زا صورت می‌پذیرد و این مقدار برای متغیر برون‌زا محاسبه نمی‌شود. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر دارد. در جدول ۲ مقادیر ضریب تعیین متغیرهای

1. Convergent Validity
2. Average Variance Extracted (AVE)
3. Divergent Validity
4. Werts
5. Fornell and Larcker

درون‌زا نشان داده شده است. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس نسخه ۲۳ و اسمارت پی.ال.اس نسخه ۳/۲/۷ استفاده گردید

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق در بخش اطلاعات توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد؛ ۲۴۸ نفر (۶۹/۶۶ درصد) از پاسخ دهندگان مرد و ۱۰۸ نفر زن (۳۰/۳۳ درصد) بوده‌اند. میزان تحصیلات اکثر پاسخ‌دهندگان کارشناسی با فراوانی ۲۱۲ نفر (۵۹/۵۵ درصد) و کمترین آن‌ها ۳/۳۷ درصد (۱۲ نفر) دکتری بود. در ادامه به بررسی پیش فرض‌های تحقیق و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است.

به منظور اجرای مدل‌سازی معادله ساختاری توجه به پیش فرض اساسی این رویکرد حائز اهمیت است و بایستی پیش از اجرای مدل مورد بررسی قرار گیرد. یکی از این پیش فرض‌ها، حجم بهینه نمونه است. مولر^۱ (۱۹۹۹) برای تعیین حجم نمونه از نسبت حجم نمونه به پارامتر آزاد برای برآورد استفاده می‌کند. وی حداقل این نسبت را ۵ به ۱، حد متوسط آن را نسبت ۱۰ به ۱ و حد بالای آن را نسبت ۲۰ به ۱ عنوان می‌کند. با این حال در پژوهش حاضر با توجه به حجم محدود جامعه و با مدنظر قراردادن حداقل نسبت حجم نمونه به تعداد متغیرهای مشاهده شده و پارامترهای آزاد، پیچیدگی مدل، روش برآوردهای پارامترهای آزاد برآورد حداکثر درست‌نمایی (نیاز داشتن به حجم نمونه بالا)، حجم داده‌های مفقود (کمتر از ۵ درصد) و رابطه نرمالیتی چندمتغیره با حجم نمونه، اصل بر این گذاشته شد که حجم نمونه ۳۵۶ نفر به منظور اجرای مدل‌سازی معادله ساختاری کفایت لازم را دارد. دومین پیش فرض همخطی چندگانه است، اگر همخطی در یک معادله رگرسیون بالا باشد، بدین معنی است که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و اعتبار مدل زیر سوال می‌رود. از طرف دیگر یک تأثیر علی وقتی تأیید می‌شود که بتوان نشان داد، هیچ متغیر دیگری بر رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته از طریق همخطی بالا با متغیر مستقل تأثیر نمی‌گذارند. در این حالت است که می‌توان ادعا کرد، همخطی وجود ندارد و یا تأثیر آن خیلی اندک است و می‌توان از آن چشم‌پوشی کرد. در پژوهش حاضر به منظور بررسی همخطی بین متغیرهای مستقل در مدل معادله ساختاری از مقادیر مربوط به دو شاخص تورم واریانس^۲ و ضریب تحمل^۳ استفاده گردیده است که نشان دهنده میزان همخطی بین متغیرهای مستقل می‌باشند.

جدول ۳. برآورد همخطی چندگانه با استفاده از ضریب تحمل و عامل تورم واریانس

متغیرها	شاخص‌های همخطی چندگانه	
	شاخص تحمل	عامل تورم واریانس
تفکر استراتژیک	۰/۵۶۲	۱/۹۴۸
چابکی سازمانی	۰/۵۲۶	۲/۱۱۴

با مدنظر قرار دادن نقطه برش مربوط به شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس که به ترتیب ۰/۴ و ۲/۵ است (بیشتر از ۰/۴ بودن شاخص تحمل و کمتر از ۲/۵ بودن عامل تورم واریانس) (بایرن^۴، ۲۰۱۰). نتایج این دو شاخص در پژوهش حاضر بیانگر عدم وجود همخطی چندگانه و یا به عبارتی مطلوبیت این پیش فرض است. سومین پیش فرض در این رابطه، مقدار باقیمانده‌های استاندارد است، با استفاده از این شاخص موارد دور افتاده و یا پرت (موارد دور افتاده مواردی هستند که الگوی رابطه متغیرهایشان

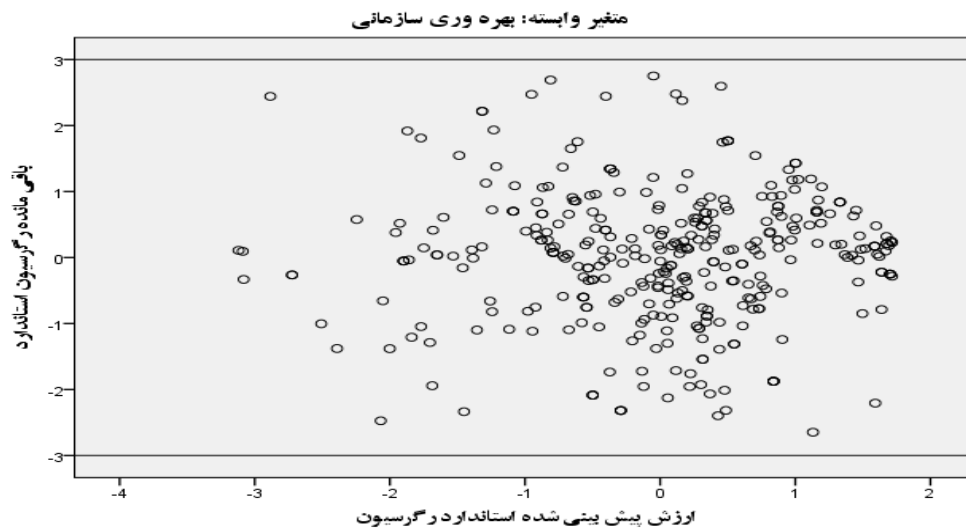
1. Mueller

2. Variance Inflation Factor (VIF)

3. Tolerance

۴ Bayern

با سایر افراد به شدت متفاوت است، این‌ها کسانی هستند که معادله رگرسیون وقتی که مقدار متغیر وابسته آن‌ها را پیش‌بینی می‌کند، پیش‌بینی‌اش از واقعیت این افراد خیلی دور خواهد بود و زمانی که پیش‌بینی از واقعیت این موارد دور باشد، باعث آن می‌شود که نمره باقیمانده بزرگ شود) مشخص می‌شود.



شکل ۲. مقدار باقیمانده استاندارد

مرزی که مشخص شد برای اینکه یک مورد پرت قلمداد شود، این است که نمره باقیمانده استاندارد او در دامنه -3 تا 3 (این دامنه، دامنه‌ای است که روی یک توزیع نرمال، 95% موارد انتظار می‌رود در این دامنه قرار بگیرند و $2/5\%$ درصد از 3 کوچکتر و $2/5\%$ درصد از 3 بزرگتر باشند) قرار نگرفته باشد (بایرن، ۲۰۱۰). تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که باقیمانده استاندارد هیچ‌کدام از موارد خارج از مرز تعیین شده نیست و در نهایت آخرین پیش‌فرض داده‌های پرت چندمتغیره است، داده‌های پرت چندمتغیره بیانگر این است که در یک فضای چندمتغیری چه تعدادی از موارد می‌تواند پرت یا دورافتاده محسوب شوند. شاخصی که اغلب در خصوص تشخیص داده‌های پرت چندمتغیره در مدل‌سازی معادله ساختاری مورد استفاده می‌گیرد و در این پژوهش نیز به منظور تشخیص داده‌های پرت چندمتغیره مورد استفاده قرار گرفته است، شاخص فاصله مالهالونوبیس^۱ است. مقدار این شاخص بر اساس فاصله‌ای حساب می‌شود که هر مورد از مرکز هندسی داراست. مرکز هندسی بر مبنای میانگین همه متغیرهای مشاهده شده تعیین می‌گردد. هنگامی که این فاصله برای موردی زیاد باشد، آنگاه آن مورد پرت یا دور افتاده تلقی می‌شود. برای ارزیابی داده‌های پرت چند متغیره باید مقادیر بدست آمده برای فاصله مالهالونوبیس را با توزیع مجذور کای مقایسه کرد. در این پژوهش چون 2 متغیر مستقل وجود داشت، درجه‌آزادی برابر با 1 بود. مقدار مجذور کای متناظر با درجه آزادی 2 ، عدد $10/53$ است و هر مورد یا پاسخگویی که فاصله مالهالونوبیس آن از عدد مذکور بیشتر باشد، داده پرت محسوب می‌شود.

جدول ۴. برآورد داده‌های پرت چندمتغیره با استفاده از فاصله مالهالونوبیس

تعداد	حداقل مقدار	حداکثر مقدار
موارد	۰/۰۰۰۵۲	۱۰/۰۴۲۳

1 Mahalanobis

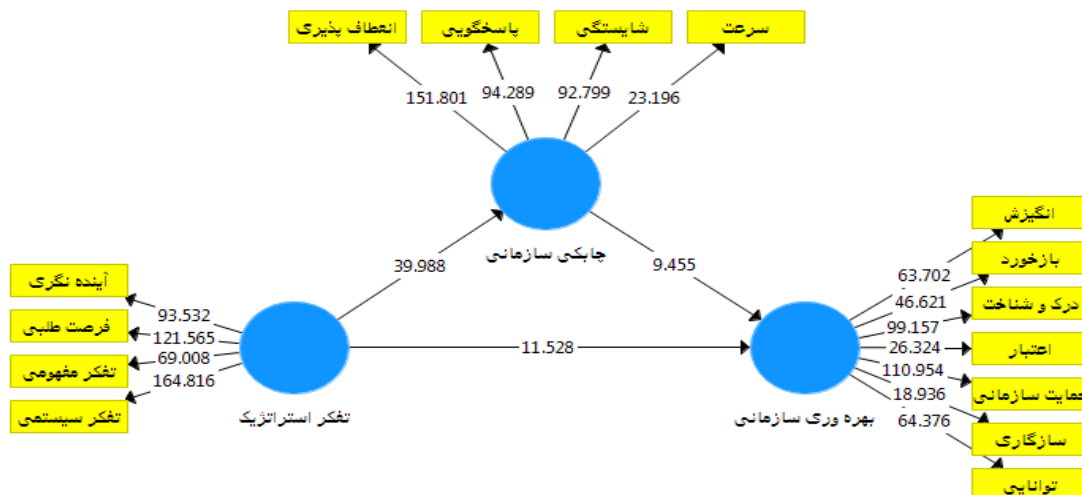
با استناد به این نتایج حاصل شده مشخص می‌شود که داده‌های پرت چندمتغیره در مجموع داده‌های این پژوهش وجود ندارد. با تأیید پیش‌فرض‌های آزمون مدل معادله ساختاری، استفاده از این رویکرد بلامانع است.

مدل معادله ساختاری

تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق با استفاده از مدل سازی معادله ساختاری رویکرد واریانس محور انجام گردید. استفاده از این رویکرد در آزمون فرضیه‌ها و مدل نظری پژوهش به پژوهشگر کمک می‌کند با متغیرهای اصلی درگیر در مدل نظری به‌عنوان متغیرهای مکنون برخورد کرده و خطاهای اندازه‌گیری را در برآورد پارامترهای مرتبط با آزمون مدل دخالت دهد و در نتیجه برآوردها از دقت بالاتر و قابل اطمینان‌تری برخوردار باشند. مدل پایی پی.ال.اس در دو مرحله صورت می‌پذیرد؛ در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) با برآورد مسیر بین متغیرها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

مدل اندازه‌گیری

با توجه به شکل زیر، تمامی ضرایب معناداری Z از $1/96$ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی سوالات و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان $0/95$ تأیید می‌شود.



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

جدول ۵ بارهای عاملی (λ) را برای هر یک از معرفها (متغیرهای آشکار) نشان می‌دهد. بنابر نتایج به‌دست آمده مقدار بارهای عاملی متغیرهای آشکار ($0/385 - 0/873$) از نقطه برش $0/3$ و مقدار آماره تی آنها نیز از نقطه برش $1/96$ بزرگتر بود.

جدول ۵. تحلیل میزان پایایی و روایی

وضعیت	آماره t	بارعاملی	متغیر آشکار	سازه	وضعیت	آماره t	بارعاملی	متغیر آشکار	سازه
مطلوب	۳۵/۰۶۲	۰/۸۱۰	t21	تفکر استراتژیک	مطلوب	۲۹/۱۰۷	۰/۷۳۸	t1	تفکر استراتژیک
مطلوب	۴۲/۲۴۰	۰/۸۳۶	t22		مطلوب	۲۷/۴۹۷	۰/۷۳۷	t2	
مطلوب	۴۴/۹۵۶	۰/۸۴۳	t23		مطلوب	۲۳/۲۳۶	۰/۷۲۳	t3	
مطلوب	۴۱/۵۴۶	۰/۸۲۱	t24		مطلوب	۲۸/۳۳۷	۰/۷۳۶	t4	
مطلوب	۳۴/۶۷۸	۰/۷۷۶	t25		مطلوب	۳۹/۳۶۹	۰/۷۸۱	t5	
مطلوب	۳۲/۱۵۲	۰/۷۹۰	t26		مطلوب	۴۴/۹۶۰	۰/۷۹۰	t6	
مطلوب	۳۱/۵۷۷	۰/۷۸۳	t27		مطلوب	۴۴/۷۷۸	۰/۸۰۲	t7	
مطلوب	۲۷/۷۶۱	۰/۷۷۱	t28		مطلوب	۴۱/۴۵۷	۰/۸۰۱	t8	
مطلوب	۲۷/۵۵۸	۰/۷۴۲	t29		مطلوب	۳۳/۹۱۲	۰/۷۸۲	t9	
مطلوب	۲۳/۱۲۸	۰/۷۱۷	t30		مطلوب	۴۰/۸۳۶	۰/۸۲۰	t10	
مطلوب	۲۲/۱۵۸	۰/۷۰۷	t31		مطلوب	۴۲/۰۳۶	۰/۸۱۵	t11	
مطلوب	۳۰/۰۲۶	۰/۷۵۷	t32		مطلوب	۴۰/۴۱۴	۰/۸۱۵	t12	
مطلوب	۳۱/۲۰۴	۰/۷۸۲	t33		مطلوب	۴۸/۷۸۱	۰/۸۲۶	t13	
مطلوب	۳۳/۱۲۴	۰/۷۸۵	t34		مطلوب	۳۷/۵۷۸	۰/۷۹۸	t14	
مطلوب	۲۷/۵۳۴	۰/۷۴۴	t35		مطلوب	۵۳/۰۹۲	۰/۸۲۸	t15	
مطلوب	۲۶/۵۷۲	۰/۷۵۲	t36		مطلوب	۵۴/۰۰۶	۰/۸۴۱	t16	
مطلوب	۳۰/۹۳۳	۰/۷۵۸	t37		مطلوب	۴۶/۷۹۹	۰/۸۴۲	t17	
مطلوب	۲۷/۱۰۱	۰/۷۵۰	t38		مطلوب	۵۴/۶۳۱	۰/۸۴۳	t18	
مطلوب	۳۳/۷۹۴	۰/۷۷۱	t39		مطلوب	۵۱/۵۶۶	۰/۸۴۰	t19	
مطلوب	۳۷/۲۸۷	۰/۷۹۳	t40		مطلوب	۴۱/۵۸۵	۰/۸۰۹	t20	
مطلوب	۴۳/۸۳۰	۰/۸۲۹	b1	تفکر استراتژیک	مطلوب	۱۳/۴۱۲	۰/۶۲۱	c1	چابکی سازمانی
مطلوب	۳۳/۵۹۵	۰/۷۹۶	b2		مطلوب	۱۴/۶۳۵	۰/۶۳۷	c2	
مطلوب	۴۰/۷۸۵	۰/۸۱۰	b3		مطلوب	۱۵/۷۰۲	۰/۶۶۰	c3	
مطلوب	۴۴/۴۱۴	۰/۸۲۹	b4		مطلوب	۱۷/۳۴۹	۰/۷۰۱	c4	
مطلوب	۴۶/۶۷۲	۰/۸۴۱	b5		قابل قبول	۱۱/۷۵۱	۰/۵۳۰	c5	
مطلوب	۴۴/۹۴۲	۰/۸۳۴	b6		مطلوب	۱۳/۸۰۹	۰/۶۱۰	c6	
مطلوب	۴۱/۱۶۵	۰/۸۲۴	b7		قابل قبول	۱۰/۷۴۱	۰/۵۴۳	c7	
مطلوب	۳۷/۰۱۰	۰/۸۱۵	b8		مطلوب	۲۵/۶۳۳	۰/۷۷۲	c8	
مطلوب	۳۸/۴۱۶	۰/۸۰۵	b9		مطلوب	۳۶/۲۲۲	۰/۸۲۲	c9	
مطلوب	۵۹/۵۸۰	۰/۸۵۶	b10		مطلوب	۴۱/۰۴۰	۰/۸۳۵	c10	
مطلوب	۴۰/۵۱۳	۰/۸۰۳	b11		مطلوب	۳۵/۵۱۳	۰/۸۲۳	c11	
مطلوب	۴۳/۲۳۷	۰/۸۱۸	b12		مطلوب	۳۸/۰۰۳	۰/۸۰۷	c12	
مطلوب	۵۲/۸۷۳	۰/۸۴۳	b13		مطلوب	۴۰/۸۵۴	۰/۸۳۱	c13	
مطلوب	۵۷/۶۸۵	۰/۸۴۵	b14		مطلوب	۴۷/۶۸۰	۰/۸۵۰	c14	
مطلوب	۳۱/۰۳۸	۰/۸۰۱	b15		مطلوب	۴۶/۳۹۹	۰/۸۴۹	c15	
مطلوب	۴۱/۷۸۳	۰/۸۲۰	b16		مطلوب	۴۶/۴۳۴	۰/۸۴۸	c16	
مطلوب	۲۱/۰۳۶	۰/۷۱۱	b17		مطلوب	۴۱/۷۲۸	۰/۷۸۴	c17	
مطلوب	۲۱/۵۱۱	۰/۶۷۷	b18		مطلوب	۶۳/۴۸۱	۰/۸۴۹	c18	
مطلوب	۱۵/۰۷۲	۰/۶۱۸	b19		مطلوب	۲۳/۸۳۹	۰/۸۶۶	c19	
مطلوب	۱۹/۲۶۴	۰/۶۹۴	b20		مطلوب	۵۴/۷۹۶	۰/۸۴۱	c20	
مطلوب	۱۸/۰۴۶	۰/۶۹۰	b21		مطلوب	۲۶/۷۹۲	۰/۷۷۴	c21	
مطلوب	۲۰/۷۶۱	۰/۷۱۵	b22		مطلوب	۵۳/۷۸۰	۰/۸۵۴	c22	
مطلوب	۱۷/۰۹۰	۰/۶۵۵	b23		مطلوب	۸۷/۹۵۴	۰/۸۸۶	c23	
مطلوب	۱۴/۸۸۵	۰/۶۲۹	b24		مطلوب	۶۴/۰۲۲	۰/۸۶۶	c24	

مطلوب	۱۴/۶۳۶	۰/۶۳۲	b25	مطلوب	۴۰/۴۱۴	۰/۸۳۹	c25
مطلوب	۱۵/۹۳۶	۰/۶۵۲	b26	مطلوب	۶۱/۱۹۶	۰/۸۶۰	c26
				مطلوب	۵۳/۹۳۴	۰/۸۵۰	c27
				مطلوب	۴۰/۷۹۳	۰/۸۰۵	c28

بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص) مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). اگر بار عاملی کمتر ۰/۳ باشد، ضعیف است و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد، بسیار مطلوب است (کلاین^۱، ۲۰۱۴). همان گونه که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، در مدل پژوهش، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی پرسش‌ها بیشتر از (۰/۵) است؛ بدین معنا که واریانس شاخص‌ها با سازه‌ی مربوط به آن‌ها در حد قابل قبول بوده و نشان دهنده‌ی مناسب بودن این معیار است.

جدول ۶. میزان ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا

متغیر	ضریب تعیین (R ²)
بهره‌وری سازمانی	۰/۸۲۶
چابکی سازمانی	۰/۷۰۰

مقادیر ضریب تعیین مربوط به دو متغیر بهره‌وری سازمانی و چابکی سازمانی به ترتیب برابر است با ۰/۸۲۶ و ۰/۷۰۰ که مقدار ضریب تعیین مربوط به متغیرهای درون‌زا، اندازه اثر بزرگ متغیر برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا را نشان می‌دهد و نشان از برازش مناسب مدل ساختاری مدل است.

شاخص کیفیت مدل ساختاری نیز، به بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش بینی کردن به روش چشم پوشی است. معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه گیری این توانایی، شاخص Q2 استون - گایسلر است که بر اساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زای انعکاسی را پیش بینی کند. مقادیر Q2 بالای صفر نشان می‌دهد که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش بینی دارد (هنسلر^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). به عبارتی در صورتی که کلیه مقادیر به دست آمده با در نظر داشتن متغیر پنهان درون‌زا انعکاسی شده مثبت باشد، مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. مقادیر Q2 به دست آمده برای بهره‌وری سازمانی ۰/۵۶۵ و برای چابکی سازمانی ۰/۵۳۳ است که نشان از کیفیت مناسب مدل ساختاری در پیش بینی کردن دارد.

شاخص نیکویی برازش نیز معیار مربوط به سنجش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). معیار توسط تننهاوس^۳ و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

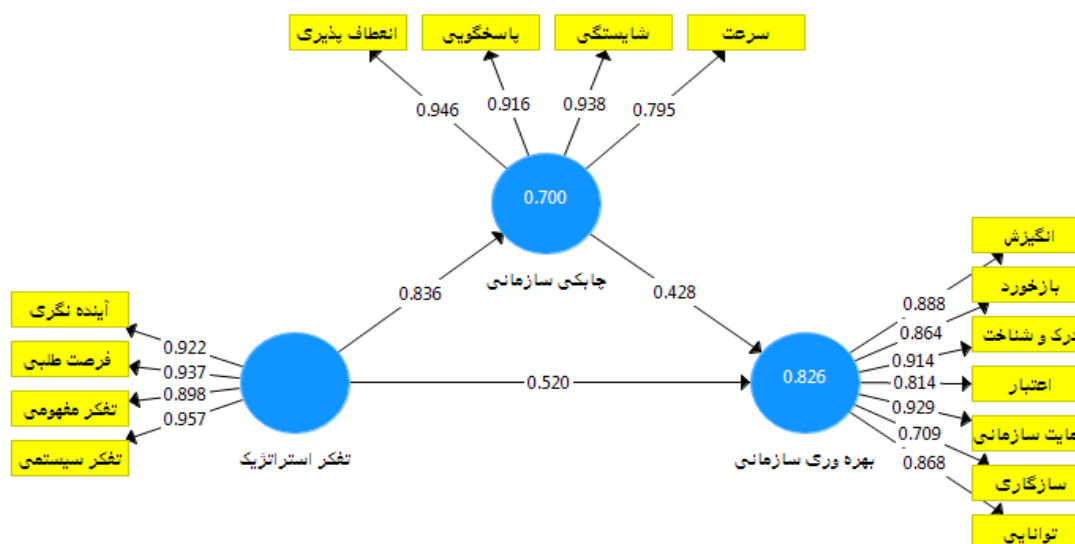
$$GoF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

1. Kline
2. Henseler
3. Tenenhaus

این شاخص، مجذور مقدار ضرب میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین ضریب تعیین است. ورتلس^۱ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی نموده‌اند. با توجه به مقدار ۰/۶۱۵، معیار شاخص نیکویی برازش نشان از برازش کلی قوی مدل را دارد. دامنه مطلوب شاخص‌های مدل اندازه‌گیری بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

- مدل ساختاری

نتایج مدل معادله ساختاری فرض‌های تدوین شده این پژوهش را حمایت کرد. شکل ۴ مدل معادله ساختاری تحقیق را در حالت معناداری نشان می‌دهد و جدول شماره ۶، مجموع اثرات بین متغیرهای پنهان تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۴. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت معناداری

نتایج گزارش شده در جدول ۷ نشان می‌دهد که تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی به طور مستقیم بر بهره‌وری سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین تفکر استراتژیک اثر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دارد. علاوه بر این مشخص گردید که تفکر استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی از طریق چابکی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۷. مجموع اثرات بین متغیرهای پنهان

متغیرهای پنهان	بهره‌وری سازمانی		چابکی سازمانی	
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	اثر مستقیم
تفکر استراتژیک	۰/۵۲۰	۰/۳۵۸	۰/۸۷۸	۰/۸۳۶
چابکی سازمانی	-	-	۰/۴۲۸	-

1 Wetzels and etl

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این تحقیق، بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان با نقش میانجی چابکی سازمانی (مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان غرب کشور) بود. نتایج تحقیق حاضر نشان داد، بین تفکر استراتژیک با بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان ارتباط معناداری وجود دارد که با نتایج میرهاشمی و نجفی (۱۳۹۷)، یعقوبی و همکاران (۱۳۹۶) و کیایی و همکاران (۲۰۱۶) هم‌خوانی دارد. تفکر استراتژیک نقش مهمی در هدایت سازمان به مسیر درست را بر عهده دارد و تقویت این مهارت در مدیران امری اجتناب ناپذیر است. همان‌گونه که چن و چانگ^۱ (۲۰۱۱) بیان می‌دارند، بقای سازمان‌ها در محیط رقابتی امروز، نیازمند برخورداری از رهبران توانمند است. کو^۲ (۲۰۱۱) بیان می‌دارد، مدیرانی که مجهز به قابلیت تفکر استراتژیک هستند، قادرند سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه برای موفقیت سازمان ترغیب کنند. آن‌ها سازمان را آن‌گونه که باید باشد، می‌بینند نه آن‌گونه که هست. ادارات ورزش و جوانان که متولیان توسعه و ترویج ورزش در جامعه هستند نیز به این مهارت نیاز دارند، تا بتوانند در عصر حاضر که عصری پر از رقابت در انتخاب ورزش و سایر سرگرمی‌های دیگر است، به خوبی عمل کنند و در رقابت با سایر ارگان‌های خدماتی که به نحوی از بودجه دولتی تغذیه می‌کنند، عملکرد خوبی داشته باشند و بتوانند بودجه بیشتری را کسب کنند. در رقابت میان سازمان‌ها لازمه چنین نتیجه‌ای داشتن مدیری با دید و تفکر استراتژیک است. مدیری که ضمن کند و کاش گذشته و تخمین در ست و اصولی آینده بتواند سازمان را در مسیر درست خود هدایت کند و با کارکنان خود رابطه خوبی برقرار نماید. با استفاده از تفکر استراتژیک می‌توان فراتر از بحران‌های مدیریتی روزانه اندیشید تا نگرشی متفاوت از سازمان و محیط متغیر به دست آورد، لذا با چنین دیدگاهی همان‌گونه که نتایج این تحقیق نیز نشان داد، می‌توان به بهره‌وری کارکنان در سازمان امیدوار بود؛ زیرا به میزانی که کارکنان از جانب مدیریت سازمان انگیزه بگیرند، آموزش‌های لازم را ببینند و به واسطه داشتن مدیری آگاه و با علم به اهداف و رسالت سازمان واقف شوند، بهره‌وری نیز در کارکنان افزایش می‌یابد. مدیر با تفکر استراتژیک خود می‌داند بودجه سازمان به‌عنوان رگ حیای سازمان، به چه صورت بین واحدها و فعالیت‌ها توزیع گردد و یا فرصت‌های محیطی کدامند که می‌تواند به رشد و بهره‌وری بیشتر سازمان کمک کند. مدیر با تفکر استراتژیک به سبب اطلاعات همه‌جانبه می‌تواند بازخورد موثرتری به کارکنان خود در رابطه با عملکردشان دهد و به دلیل سازگاری‌های حساب شده با شرایط متغیر محیطی نزد کارکنان خود از اعتبار معقولی برخوردار می‌گردد. در ادارات ورزش و جوانان باید به واسطه روتین بودن روال‌ها کارها از تفکر استراتژیک غافل بود. تفکر استراتژیک به دلیل چشم انداز و روح تازه‌ای که در سازمان القاء می‌کند؛ بهره‌وری را در میان کارکنان بالا می‌برد؛ بدین معنی که کارها هم اثربخش بوده و به نتیجه رسیده و هم کارا بوده و با حداقل صرف منابع انجام شده است.

همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد، بین تفکر استراتژیک با چابکی سازمانی ادارات ورزش و جوانان ارتباط معناداری وجود دارد؛ به دلیل اینکه تفکر استراتژیک از سوی مدیر به‌عنوان مقام ارشد سازمان بکارگرفته می‌شود، اعتبار زیادی در توسعه و گسترش بین کارکنان خواهد داشت، در واقع تفکر استراتژیک به دلیل ماهیت منعطف و در عین حال فرصت طلبانه خود سبب ایجاد چابکی در سازمان می‌شود؛ زیرا به همان میزان که مدیر دیدگاهی همه‌جانبه و آینده‌نگر به مسائل دارد، کارکنان نیز باید هم‌گام و هم‌سو با مدیریت باشند تا تحقق اهداف به درستی صورت گیرد و لذا داشتن یک سازمان چابک که در آن سرعت تغییرات و انطباق با شرایط متغیر محیطی بالاست و کارکنان در کسب دانش جدید و بروز کردن علم خود کوشا هستند و نیز انعطاف سازمان در پاسخگویی به مسائل و تغییرات بالا است؛ متناسب چنین سازمانی با تفکر استراتژیک است و در واقع این تفکر استراتژیک مدیریت است که سبب خلق چابکی می‌گردد. در ادارات ورزش و جوانان نیز این چابکی می‌تواند فضای

1. Chen and Chiang

2. Ku

یکنواخت سازمان را تغییر داده و با حرکتی جمعی و پویا تحقق اهداف ادارات ورزش و جوانان را بیش از پیش کند و با تطبیق خود با تکنولوژی‌های روز دنیا که یک تغییر محیطی مهم است، عملکرد خود را بهبود بخشیده و بهره‌وری را بالا ببرند. همان‌گونه که پیشتر بیان شد؛ تفکر استراتژیک سبب انعطاف‌پذیری در سازمان می‌شود؛ در واقع انعطاف‌پذیری به واسطه کاهش عدم قطعیت محیط که یک تهدید جدی برای سازمان است، سبب می‌شود، کارکنان سازمان فرصتی برای بهبود عملکرد در سازمان بدست آورند. در ادارات ورزش و جوانان به دلیل ماهیت خدماتی بودن محصول، اغلب نوعی رخوت و سستی در کارکنان به دلیل معمول و مکرر بودن کارها ایجاد می‌گردد، این مسئله سبب می‌شود، باور به خود در چنین سازمانی منتفی گردد. این درحالی است که انعطاف‌پذیری با وجود اینکه یکی از ویژگی‌هایی است که ظرفیت فراوانی برای پاسخگویی به تغییرات محیطی پیش بینی نشده دارد، کمتر مورد تفسیر قرار گرفته است؛ لذا می‌توان با وضع انعطاف‌پذیری که به واسطه تفکر استراتژیک ایجاد می‌گردد، در سازمان این آزادی عمل به کارکنان را بدهیم که متناسب با شرایط می‌توانند روش‌های مختلفی برای انجام وظیفه خود به کار گیرند. زمانی که کارکنان بدانند اختیار این را دارند که متناسب با شرایط، روند انجام وظیفه خود را می‌توانند تغییر دهند، بهره‌وری‌شان نیز افزایش می‌یابد.

از طرفی همان‌گونه که لارسن و استار^۱ (۱۹۹۳) بیان می‌کنند، برای حفظ شرایط اقتصادی و اجتماعی سازمان باید متغیرهای اصلی و سیستماتیک تأثیرگذار داخل و خارج از محیط سازمان را شناسایی کرد که لازمه آن داشتن چابکی در سازمان است که بتوان به واسطه آن به تغییرات به موقع و درست پاسخ داد. در واقع گسترش چابکی در ادارات ورزش و جوانان نیازمند همراهی برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان با آن است. همان‌گونه که کریمی و همکاران (۱۳۹۲) بیان نمودند، با انعطاف در ساختار سازمان و کاهش دیوان سالاری‌های اداری و دادن آزادی عمل و اختیار به کارکنان و نیز فراهم نمودن شرایط ارتباط آنان با یکدیگر از طریق نشست‌های کاری و علمی، می‌توان زمینه کسب دانش و تسهیم آن را فراهم نمود. بدین صورت کارکنان می‌توانند هم از تجربیات یکدیگر بیاموزند و هم با همفکری یکدیگر بتوانند در برخورد با مسائل پویا عمل نمایند. برای چابک بودن ادارات ورزش و جوانان داشتن اطلاعات و دانش امری ضروری است، لذا ادارات ورزش و جوانان نیز می‌توانند از اساتید و حتی دانشجویان در حوزه ورزش و خصوصاً مدیریت ورزشی در چابک کردن سازمان خود بهره‌گیرند که البته لازمه آن داشتن تفکر استراتژیک و درک و تشخیص این مهم توسط مدیر سازمان است.

دیگر نتایج تحقیق نشان داد، بین چابکی سازمانی با بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان ارتباط معناداری وجود دارد که با نتایج عباسیان و همکاران (۱۳۹۷)، میرزازادگان شیرازی و همکاران (۱۳۹۶)، ایران‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، ویسی و همکاران (۱۳۹۵) و کولیلانگ و همکاران (۲۰۱۵) هم‌خوانی دارد. پیشتر ذکر شد، یکی از راه‌های پاسخگویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی و کسب مزیت رقابتی از فرصت‌های حاصل از آن‌ها دستیابی به قابلیت‌های چابکی است. سازمان چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی آماده است که باعث افزایش سودآوری ناشی از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود؛ بر این اساس، به نظر می‌رسد، سازمان‌ها با داشتن پیش‌آگاهی درباره تغییر، تصور آن و از آن فراتر پذیرش وقوع قطعی تغییر، به جای هراس از آن بهتر می‌توانند مسیر تغییر را تعیین کنند و حتی خود عامل تحقق آن باشند؛ چرا که بهترین راه پیش‌بینی آینده خلق آن است. از اینرو فراهم ساختن شرایط سازمان چابک و نهادینه کردن توانمندی‌های چابکی در سازمان می‌تواند موجبات ارتقاء عملکرد و در پی آن بهره‌وری را فراهم آورد. اداره ورزش و جوانان نیز از آنجا که با سازمان‌ها و نهادهای مختلفی در ارتباط است، لازم و ضروری است که آماده پاسخ‌گویی به نیازهای مختلف و رویارویی با تغییرات باشند. هم چنین چابکی سازمانی ایجاد می‌کند که پیوسته کارمندان در حال یادگیری مهارت‌های جدید بوده و در برابر دنیای پویای خارج سازمان آمادگی لازم را داشته باشند. پاسخ‌گویی به مشتری و توان انجام خواسته‌های مشتری، رگ حیاتی سازمان است، در اصل سازمان‌ها بر پایه

1. Larson and Starr

خواست و نیاز مشتریان بوجود می‌آیند، یک سازمان چابک آمادگی جوابگویی به نیازهای متفاوت مشتریان را دارد؛ زیرا این سازمان اطلاعات و عملکرد خود را با جستجو در محیط و بررسی و پیش بینی تغییرات محیطی تنظیم می‌نماید. اداره ورزش و جوانان نیز تنوع مشتریان خود را باید درک نموده و در راستای آن برنامه مختص به هر یک را در سازمان ترویج دهد؛ مثلا فدراسیون‌ها و هیئت‌های مختلف ورزشی نمونه‌ای از آن است که هر یک در هر بخش ارباب رجوع مختص بخود را دارد، اما آنچه مهم است، تلاش هر بخش برای پیش بینی تغییرات محیطی خود است و این که هر بخش در اداره ورزش و جوانان بتوانند در دانش و مهارت محیط خود سرآمد باشند و با عملکرد بهینه هر کارمند بهره‌وری سازمان نیز بهبود یابد.

در پایان نتایج نشان داد، مدل ارتباط بین تفکر استراتژیک با بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان با نقش میانجی چابکی سازمانی از برآزش مناسبی برخوردار است و چابکی سازمانی در ارتباط بین تفکر استراتژیک با بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان نقش میانجی دارد. برای ایجاد تفکر استراتژیک در ادارات ورزش و جوانان، در وهله اول مدیران همان‌گونه که بوک^۱ و همکاران (۲۰۱۲)، بیان می‌دارند، باید تغییرات لازم در ساختار سازمان بوجود آورند. به عبارتی سازمان باید رویه انجام امور را تسهیل کند و از وضع قوانین خشک و بی روح جلوگیری کند، تا به کارکنان خود این فرصت را بدهد که برای انجام وظایف خود به شیوه‌های کارمدر بیانیدهند و باعث خلق چابکی در سازمان شوند. بدین صورت سازمان توانایی پاسخگویی به تغییرات محیطی متناسب با نیاز مشتریان را بدست می‌آورد. از آنجا که چنین تغییراتی در ساختار نیازمند استراتژی‌های پشتیبان است، اگر لازم باشد، مدیران ادارات ورزش و جوانان می‌بایست در تدوین استراتژی‌های سازمان خود تجدید نظر کنند، به نحوی که سازمان انعطاف لازم برای رویارویی با خطرات محیطی را داشته باشد؛ هم چنین برای چابک نمودن سازمان، باید به فکر یادگیری و توسعه مهارت‌های انسانی بود. همان‌گونه که مارتین^۲ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند؛ سرمایه انسانی موثر از طریق آموزش بدست می‌آید. در واقع باید گفت، این نوع از انعطاف‌پذیری یعنی توسعه مهارت‌های سرمایه انسانی در دراز مدت، نه تنها انعطاف‌پذیری سازمان را در مواجهه با مشکلات افزایش می‌دهد، بلکه متخصص شدن هرچه بیشتر کارکنان در حیطه شغلی‌شان منجر به بهره‌وری بیشتر در سازمان می‌شود. هم چنین یک سازمان با تفکر استراتژیک به سبب همگام بودن با فناوری‌های روز دنیا چابکی سازمانی در میان کارکنان خود را بیش از پیش مهیا می‌سازد. مدیران ادارات ورزش و جوانان باید بواسطه تفکر استراتژیک، استراتژی‌های سازمانی خود را هر ساله متناسب با تغییرات محیطی بهبود بخشند، هم چنین با دیدگاه سرمایه گذاری برای انعطاف‌پذیری بلندمدت در مواجهه با تهدیدهای محیطی، به کارکنان خود آموزش‌های لازم و جدید در زمینه‌های تخصصی و علمی‌شان بدهند و روح چابکی را در سازمان تزریق نمایند، تا بدین صورت انگیزه و بهره‌وری آنان را تقویت نمایند. یک سازمان چابک نه تنها دانش کارکنان خود را ارتقاء می‌دهد، بلکه به بهره‌وری آنان کمک می‌کند. تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی در کنار هم با کشف اطلاعات خارج از محیط سازمان و رقبا و مشتریان، سعی در جمع‌آوری اطلاعاتی دارند که رقبا و مشتریان از آن بی اطلاع هستند و به‌عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان محسوب می‌گردد، اما چنین امری ممکن است، در کارکنان ادارات ورزش و جوانان به خودی خود ایجاد نگردد. در واقع داشتن چنین دید وسیعی در تفکر استراتژیک شاید نیاز به مشاورانی خارج از سازمان داشته باشد. به‌عنوان مثال اقتصاددانان ورزشی و بازاریابان ورزشی که بتوانند با دیدی فراتر از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش، مواردی را گوشزد کرده که ادارات ورزش و جوانان از آن غافل مانده‌اند و بدین ترتیب ضمن تقویت دید و تفکر استراتژیک، چابکی را در سازمان را رونق بخشند. این مشاوران خارجی از سازمان همان‌گونه که رابینز (۱۳۹۶) بیان کرده است، با دادن دیدگاه‌های تحلیلی خود به سازمان کمک می‌کنند، بهتر با مسائل پیرامون خود روبه‌رو شوند و مسائلی را بازگو می‌کند که سازمان بدان توجهی نداشته است. با توجه به اینکه بحرینی و خیاط

1. Bock
2. Martin

مقدم (۱۳۹۴) بیان کرده‌اند که آموزش کارکنان می‌تواند به آموزش‌های ضمن خدمت و آموزش‌هایی به غیر از آموزش‌های معمولی مانند، تفکر تجزیه گر نسبت به مسائل پیرامون سازمان تقسیم گردد. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد، مدیریت راهبردی منابع انسانی به صورت مستقیم و غیرم مستقیم با نقش واسطه‌ای سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی، منابع مختلفی سازمانی است که بین آنها منابع انسانی به‌عنوان منبع استراتژیک سازمانی، با ارزش‌ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شود. الباحسین^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری از عملکرد زنجیره تأمین و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت قابل توجهی دارد و با تلاش برای پیاده سازی این شیوه‌ها می‌توان به سطح عالی از عملکرد سازمانی دست یافت.

منابع

- اسماعیلی، محمود رضا؛ اکبری پشم، فاطمه و سلگی، زهرا. (۱۳۹۶). تأثیر چابکی سازمانی بر ویژگی‌های توانمند شناختی کارکنان با توجه به نقش فراموشی و سکوت سازمانی (مورد مطالعه: پرسنل بیمارستان شفا شهر خرم‌آباد). راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، ۲(۳)، ۲۳۳-۲۲۴.
- ایران‌زاده، سلیمان؛ مصباحی جهرمی، نگارالسادات؛ شکری، عبدالحسین و ابراهیمی، رحیم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی. مدیریت بهره‌وری، ۱۰(۳۸)، ۱۴۵-۱۱۷.
- بخش چناری، امین رضا؛ عیدی، حسین و 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، ۲(۱)، ۱۹-۱۱.
- برادران، وحید و ولیجانی، مریم. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی شرق تهران). پژوهشنامه مالیات، ۲۴(۲۹)، ۱۸۴-۱۶۵.
- جورکش، نسرين؛ شکرچی زاده، احمد رضا و نادری، محمد. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر چابکی سازمانی و عملکرد سازمان با رویکرد اقتصاد مقاومتی. اولین همایش ملی مدیریت با رویکرد اقتصاد مقاومتی، دانشگاه آزاد اسلامی آباءه.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۷). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. چاپ دوم، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رایینز، استیون. (۱۳۹۶). مبانی رفتار سازمانی. چاپ چهل و سوم، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- راستگو، سمانه. (۱۳۹۳). طراحی مدل مفهومی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند، دانشکده تربیت بدنی علوم ورزشی.
- سرمد، زهره؛ حجازی، الهه و بازرگان، عباس. (۱۳۹۸). روش تحقیق در علوم رفتاری. چاپ سی و سوم، تهران: انتشارات آگاه.
- سلیمی، مهدی و کشوری، فاطمه. (۱۳۹۸). اثر سرمایه فکری بر نوآوری و چابکی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۷(۱)، ۶۱-۷۹.
- عباسیان، شهریار؛ یوسفی، بهرام؛ زردشتیان، شیرین و عیدی، حسین. (۱۳۹۷). تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی سرمایه فکری (مورد مطالعه: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۳)، ۱۰۴-۹۱.

- غلامی، احمد و حسین پور، فرهاد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مولفه‌های تفکر استراتژیک مدیران با عملکرد سازمانی در واحدهای صنعتی. ششمین کنفرانس ملی و چهارمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران.
- کریمی، فریبا؛ احمدی دستجردی، سمیه و رجایی پور، سعید. (۱۳۹۲). الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان. مدیریت بهره‌وری، ۷(۲۷)، ۱۸۲-۱۶۵.
- میرهاشمی، مرتضی و نجفی، مسعود. (۱۳۹۷). نقش تفکر استراتژیک بر بهره‌وری نیروی انسانی در نیروگاه شهید مفتاح همدان. سیزدهمین کنفرانس ملی مدیریت و بهره‌وری، انجمن مهندسی بهره‌وری صنعت برق ایران، تهران.
- میرزادگان شیرازی، محسن؛ حسینی، علی اصغر و راهپیمان، امان‌الله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت برق منطقه‌ای فارس. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.
- میرکمالی، سید محمد؛ صحرائی بیرانوند، مهدی و رومیانی، یونس. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران. نشریه مدیریت ورزشی، ۸(۳)، ۴۶۵-۴۵۳.
- نیکپور، امین و سلاجقه، سنجر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان. پژوهش‌های مدیریت عمومی (پژوهش‌های مدیریت سابق)، ۳(۷)، ۱۸۴-۱۶۹.
- ولی بحرینی، حسین و خیاط مقدم، سعید. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل موثر بر نوآوری مبتنی بر دانش با روش دلفی. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.
- ویسی، کوروش؛ کوزه چیان، هاشم، احسانی، محمد و کشتی‌دار، محمد. (۱۳۹۵). ارائه مدل اثر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های تولیدی ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۸(۳۹)، ۳۶-۱۷.
- یعقوبی، مریم؛ تیمورزاده، احسان؛ ثالثی، محمود و توکلی، محمد رضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک با نوآوری و بهره‌وری مدیران سطوح مختلف در یک بیمارستان نظامی. مجله طب نظامی، ۱۹(۶)، ۵۹۴-۵۸۸.
- Albahussain, S. A., ElPgaraihy, W. H., & Mobarak, A. K. M. (2016). Measuring the Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Performance with the Mediating Role of Supply Chain Performance between them in Saudi Industrial Large Organization. *Archives of Business Research*, 4(2), 20-35.
- Arayesh, B., & Golmohammadi, E. (2011). Strategic Thinking, the Necessity of Present Managers of Iran. *International Conference on Financial Management and Economics*, Singapore.
- Bierema, L. (2016). Women's Leadership Troubling Notions of the "Ideal" (Male) Leader. *Advances in Developing Human Resources*, 18(2), 119-136.
- Byrne, B.M., (2010). "Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming", (2 ed.), New York,
- Bock, A. J., Opsahl, T., George, G., & Gann, D. M. (2012). The effects of culture and structure on strategic flexibility during business model innovation. *Journal of Management Studies*, 49(2), 279-305.
- Casey, A. J., & Goldman, E. F. (2010). Enhancing the ability to think strategically: A learning model. *Management Learning*, 41(2), 167-185.
- Chen, W. H., & Chiang, A. H. (2011). Network agility as a trigger for enhancing firm performance: A case study of a high-tech firm implementing the mixed channel strategy. *Industrial Marketing Management*, 40(4), 643-651.

- Downe, R., Cowell, R., & Morgan, K. (2016). What Determines Ethical Behavior in Public Organizations: Is It Rules or Leadership? *Public Administration Review*, 76(6), 898-909.
- Fairholm, M. R., & Card, M. (2009). Perspectives of strategic thinking: From controlling chaos to embracing it. *Journal of Management & Organization*, 15(1), 17-30.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Karman, A., & Roesel, F. (2017). Hospital Policy and Productivity—Evidence from German States. *Health economics*, 26(12), 1548-1565.
- Kiaei, M. Z., Hatam, N., Moraveji, M., Moradi, R., Ahmadzadeh, M. S., & Ghanavati, S. (2015). The Relationship Between Strategic Thinking and Hospital Managers' Productivity in Teaching Hospitals of Shiraz. *Biotechnology and Health Sciences*, 3(1), 1-6.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. 1st Edition, London: Routledge.
- Ku, T. H. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge? *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 581-603.
- Kulelung, T., & Ussahawanitchakit, P. (2015). Organizational agility and firm performance: evidence from information and communication technology (ICT) businesses in Thailand. *The Business & Management Review*, 7(1), 206-217.
- Larson, A., & Starr, J. A. (1993). A network model of organization formation. *Entrepreneurship theory and practice*, 17(2), 5-15.
- Loncar, M. (2017). The impact of strategic management and strategic thinking approaches on business performance of companies operating in the retail industry. *European Project Management Journal*, 7(1), 85-98.
- Martin, B. C., McNally, J. J., & Kay, M. J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of Business Venturing*, 28(2), 211-224.
- McCarthy, I. P., Lawrence, T. B., Wixted, B., & Gordon, B. R. (2010). A Multidimensional Conceptualization of Environmental Velocity. *Academy of Management Review*, 35(4), 604-626.
- Meier, H., Roy, R., & Seliger, G. (2010). Industrial product-service systems—IPS2. *CIRP annals*, 59(2), 607-627.
- Mueller, R. O. (1999). *Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LISREL and EQS*. Springer Science & Business Media.
- Nafei, W. A. (2016). Organizational agility: The key to improve organizational performance. *International Business Research*, 9(3), 97-111.
- Park, Y. K. (2011). *The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments: The Role of Information Technologies*. Ph.D. Dissertation, University of Southern California, ProQuest LLC.
- Rastogi, P. N. (2002). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human systems management*, 21(4), 229-240.

- Salimi, M., & Andalib, B. (2015). Relationship between Information Technology and Organizational Entrepreneurship and Organizational Agility in Esfahan Province General Directorate of Youth and Sport. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 8(1)48-54.
- Shahraki-Sanavi, F., Ghorbani, M., & Shahraki-Sanavi, F. (2017). Investigating the role of modern leadership styles and thinking style with productivity, *Bioscience Biotechnology Research Communications*. 10(4). 746-751.
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (2000). Agility in practice±application of a methodology: Special issue on “Next Generation Manufacturing”. *International Journal of Operations & Production Management*, 20(4), 496-513.
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. In *Proceedings of the XLII SIS scientific meeting*, 1(2), 739-742.
- Werts, C. E., Linn, R. L., & Jöreskog, K. G. (1974). Intraclass reliability estimates: Testing structural assumptions. *Educational and Psychological measurement*, 34(1), 25-33.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

محرم‌زاده، مهرداد و نوری، محمد سیوان. (۱۳۹۹). تأثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور با نقش میانجی چابکی سازمانی. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۷(۲)، ۲۲۵-۲۴۴.