

رابطه چابکی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس

اسحق درخشان^{۱*}، علیرضا امید^۲

۱- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

۲- دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه چابکی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس بودند که با استفاده از جدول مورگان ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری تعیین شدند. و برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) و پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر ارگ (۲۰۰۶) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ برای چابکی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۹ محاسبه شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین چابکی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی (معکوس) و معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیونی گام به گام نشان داد، سه بعد از چابکی سازمانی (انعطاف‌پذیری، سرعت و شایستگی)، نقش منفی و معناداری در پیش‌بینی مقاومت در برابر تغییر دارند ($P=0/005$). با توجه به نتایج تحقیق مدیران با آگاهی از ابعاد مؤثر چابکی سازمانی در کاهش مقاومت در برابر تغییر می‌توانند با انطباق بیشتر سازمان‌های ورزشی با محیط متغیر کنونی خود در جهت ارتقاء و توسعه همه جانبه ورزش گام بردارند.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، مقاومت در برابر تغییر، کارکنان ادارات ورزش و جوانان، استان فارس.

*ایمیل نویسنده مسئول: d_eshagh@yahoo.com

مقدمه

در سال‌های اخیر، به سبب توسعه سریع تکنولوژی، محیط کاری در سازمان‌ها به صورت مستمر تغییر زیادی کرده است^۱ و برند^۲، همچنین سازمان‌ها مواجهه با شرایط رقابت فزاینده‌ی پایدار و نامطمئن دستخوش تغییرات عمده‌ای در اولویت‌های کسب و کار، چشم‌انداز استراتژیک، بازبینی مدل‌های سنتی و حتی مدل‌های نسبتاً معاصر در سازمان شده است (شریفی و ژانگ^۳، ۲۰۰۰). به عبارتی می‌توان گفت که رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود را برای مقابله با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی معاصر از دست داده‌اند، یا بهتر است رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین شوند (اولیویرا^۴ و همکاران، ۲۰۱۲). این واقعیت ما را به سمت مفاهیمی جدید برای واکنش مؤثر و مفید به تغییرات و کسب مزیت رقابتی از فرصت‌های حاصل از آن رهنمون می‌سازد که از آن با عنوان چابکی یا سازمان چابک^۵ یاد می‌شود (شهرکی و قاسمی فرد، ۱۳۹۰). یک سازمان چابک را سازمانی می‌دانند که با تغییرات احاطه شده و به سرعت به نیازمندی‌های محیط پاسخ می‌گوید (رامش و دیویدسون^۶، ۲۰۰۷). در واقع چابکی سازمانی نشان دهنده توانایی یک سازمان برای مقابله با تغییرات غیر منتظره محیط داخلی و خارجی کسب و کار با استفاده از واکنش‌ها و پاسخ‌های سریع و خلاقانه است. این نوع پاسخ‌ها در حقیقت بازتابی از ویژگی‌های چابکی است و به شرکت‌ها کمک می‌کند تا از تغییرات مربوط به بازار به عنوان فرصتی برای رشد و توسعه استفاده کنند (پاندا و راث^۷، ۲۰۱۸). همچنین می‌توان گفت یکی از پارادایم‌هایی که به منظور افزایش انعطاف‌پذیری، پاسخگویی، سرعت، کیفیت و کاهش هزینه مطرح می‌شود «چابکی سازمانی» است. چابک بودن، الگویی است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد در برابر تغییرات پیش‌بینی نشده عکس‌العمل مناسب نشان دهند. چابکی به عنوان یک الزام محوری، توانایی روبرو شدن با تغییر و تحول است. در واقع چابکی سازمانی، توانایی سازمان برای پاسخگویی راهبردی به عدم قطعیت است (جسی^۸، ۲۰۱۹).

به نظر می‌رسد چابک بودن و پاسخگو بودن بودن پیش‌نیازهای مهمی در جهت رشد طولانی مدت و موفقیت برای هر سازمانی است که در دنیای بی‌ثبات، نامطمئن، پیچیده و مبهم فعالیت می‌کند (ژانگ^۸ و همکاران، ۲۰۲۰). تغییرات پی در پی رویکردهای تولید قطعا ویژگی‌های منابع انسانی را متأثر خواهد ساخت، و باعث می‌شود که در هر دوره زمانی، جهت چیره شدن بر محیط، نیروی انسانی منطبق با همان رویکرد و همان الزام محیطی تربیت شود و توسعه پیدا کند. همچنین تغییرات در محیط کاری از خبرگان منابع انسانی، توسعه و چابکی سازمانی را برای بقا و رشد در شرایط موجود، به منظور رسیدن به وضع مطلوب طلب می‌کند (امیری و همکاران، ۱۴۰۰).

1. Lee and Brand

2. Zhang

3. Oliveira

4. Organizational Agility

5. Ramesh and Devadasan

6. Panda and Rath

7. Jesse

8. Xing

تعریف‌های زیادی برای چابکی ارائه شده است، اما هیچ‌یک دیگری را نقض نمی‌کند. با توجه به جدید بودن بحث چابکی تعریف جامعی که مورد تأیید همگان باشد، وجود ندارد. ژیانگ و همکاران (۲۰۱۲)، چابکی را سیستمی که به سرعت تغییر می‌کند و این از طریق مدل‌های محصول یا تغییر بین خطوط محصول (انعطاف‌پذیری)، و در حالت ایده‌آل پاسخ آنی به تقاضای مشتری می‌باشد. شریفی و ژانگ^۹ (۲۰۰۰) توانمندی‌هایی را برای چابکی قائل شده‌اند که در قالب ۴ دسته توانمندی‌های استراتژیک به صورت زیر دسته‌بندی شده است: پاسخگویی^{۱۰}: (توانایی شناسایی تغییرات، پاسخ سریع به آن‌ها به صورت واکنشی یا پیش کنشی و دوباره به حالت مناسب برگشتن (بازگشت) در مقابل تغییرات است)، شایستگی^{۱۱}: (این توانمندی یک لیست گسترده از توانایی‌های یک شرکت را با بهره‌وری، کارایی و اثربخشی در دستیابی به اهداف مجهز می‌کند)، انعطاف‌پذیری^{۱۲}: (توانایی انجام کارهای مختلف و دستیابی به اهداف مختلف با همان تسهیلات). سرعت^{۱۳}: (توانایی انجام وظایف و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن).

وزارت ورزش و جوانان، اساسی‌ترین و مهم‌ترین نهاد تصمیم‌گیری و اجرایی در حوزه ورزش و جوانان است. بنابراین انتظار می‌رود که این سازمان به طور مستمر برای شناسایی توانایی‌ها، ضعف‌ها، سرعت بخشیدن به اقدامات و بهبود کیفیت فرآیندها اقدام کند. در محیط‌های پویا، سازمان‌ها با یک سلسله مسائل ناخواسته و موقعیت‌های پیش‌بینی نشده روبرو هستند که حل آن‌ها در سازمان مشکل است. در این زمینه چابکی سازمانی می‌تواند راهگشای سازمان‌ها باشد (فرزی و همکاران، ۱۳۹۴). تربیت بدنی و ورزش نیز همراه با پیشرفت علم و دانش و تغییر نیازهای مخاطبان خود، تغییرات شگرفی را پذیرا شده است. این تغییرات بر روند کاری سازمان‌های متولی امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش تأثیرات فراوانی گذاشته است. بنابراین در این شرایط متحول‌ترین تأکید بر تلاش و کوشش مدیران اداره‌های ورزش و جوانان است تا سازمان خود را برای انجام تغییرات مناسب به منظور پاسخگویی به فعل و انفعالات محیطی آماده سازند چرا که تداوم سازمان، درگرو هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و نیز اصلاح و بهبود روش‌های حصول این اهداف است (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۵).

امروزه، سازمان‌های ورزشی در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل سازمان‌های ورزشی با عوامل مختلفی مانند: دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، ورزشکاران، مربیان، طرفداران و تماشاگران ورزشی و غیره و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود با خواسته‌ها و انتظارات متفاوت و گوناگونی مواجه باشند، بنابراین ادارات ورزش و جوانان استان‌ها به عنوان بزرگترین سازمان ورزشی در هر استان باید مانند سایر سازمان‌ها برای پاسخگویی به این تغییرات چابک باشند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته تصمیم‌گیری و واکنش به موقع و مناسب داشته باشند (رمضانیان و همکاران، ۱۳۹۲). وجود تغییر، عاملی برای نیاز به چابکی در سازمان‌ها است، اما تغییرات در هر زمینه‌ای به محض پیدایش، مورد استقبال فراگیر و همه جانبه قرار نمی‌گیرند و پیدایش و مقاومت صرف نظر از شدت و ضعف آن‌ها، طبیعی است. از آنجا که افراد از قبل با روش‌هایی برای انجام کارها آشنا شده‌اند که به نظر آن‌ها برای انجام امور بسیار مناسب‌اند، اعمال تغییرات را به سادگی نمی‌پذیرند چرا که تغییرات، افراد را ناچار

⁹. Zhang

¹⁰. Responsiveness

¹¹. Competency

¹². Flexibility

¹³. Speed

به یادگیری مجدد و احیاناً جابجایی شغلی خواهد کرد که برای آن‌ها ناگوار است و موجب مقاومت آن‌ها خواهد شد (آصفی و همکاران، ۱۳۸۸).

معمولاً تغییرات سازمانی در هر اندازه ای، مقاومت بدنه نیروی انسانی را به دنبال خواهد داشت اما اگر آن‌ها اهداف واقعی تغییر و منافع آن را دریابند، در برابر تغییرات مقاومت کمتری از خود نشان می‌دهند. (جعفری و همکاران، ۱۳۸۷). اگر عاملان تغییر در سازمان به هنگام اعمال آن با مقاومت مواجه شوند و به واکنش‌های کارکنان توجه نکنند با مخاطره بزرگی روبرو خواهند شد. این مسأله بخصوص زمانی بروز می‌کند که تغییر مستقیماً از بالای سازمان به سطوح پایین تر اعمال شود. (سو و چانگ^{۱۴}، ۲۰۱۲). مقاومت یک واکنش گریزناپذیر به هر تغییر مهم است، بنابراین مقاومت در برابر تغییر مسئله‌ای است که به طور گسترده مورد توجه قرار گرفته است. افراد طبیعتاً در مقابل تغییر مقاومت می‌کنند تا از وضع فعلی دفاع نمایند به خصوص زمانی که احساس نمایند امنیت و یا وضعیت آن‌ها در معرض خطر قرار گرفته باشد، هدف مقاومت در برابر تغییر محافظت از افراد در برابر اثرات واقعی و یا تخیلی تغییر است (جعفرپور، ۱۳۸۹).

فردائی بنام و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین مقاومت در برابر تغییر و جو سازمانی با چابکی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که بین مقاومت در برابر تغییر و چابکی سازمانی رابطه منفی (معکوس) معناداری وجود دارد. همچنین بین جو سازمانی و چابکی سازمانی در بین کارمندان دانشگاه اصفهان رابطه مثبت (مستقیم) و معناداری وجود دارد. استیو و آلوز^{۱۵} (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «پیاده سازی زیر ساخت‌های فناوری اطلاعات و مقاومت در برابر تغییر» پرداخته‌اند، نتایج پژوهش آنان که در صنعت گردشگری انجام شده بود، نشان داد که افزایش آگاهی کارکنان از روش‌های نوین و لزوم تغییر در روند کار و همچنین تغییر عادات‌های رفتاری کارکنان می‌تواند مقاومت در برابر تغییر را کاهش دهد.

با توجه به مطالب ذکر شده، انکارناپذیر بودن تغییر سازمان در دنیای امروز بر کسی پوشیده نیست. از طرفی، چابکی سازمانی با توجه به مفهوم آن که بسیار نزدیک به مفهوم تغییر سازمانی نیز می‌باشد می‌تواند به‌سزایی در مقاومت در برابر داشته باشد و یکی از شاخص‌های سازمان‌های چابک، تغییرات سریع در فرآیندهای تولید یا خدمات آنان می‌باشد که می‌تواند در دنیای امروز آنان را از سایر سازمان‌های دیگر متمایز کند. توجه به این نکته نیز اهمیت دارد که مطالعات و تحقیقات انجام شده داخل و خارج کشور مرتبط با چابکی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر بسیار اندک می‌باشند. سازمان‌های ورزشی با توجه به ماهیت فعالیت‌شان که بیشتر خدماتی می‌باشد برای هم راستا شدن با تغییرات بیرونی و همچنین توجه و آگاهی از تغییرات در نوع نیاز مشتریان که غالباً سریع و پرشتاب در حال تغییر است نیاز به چابکی در ابعاد ساختاری و محتوایی خود دارند لذا با توجه به اینکه وزارت ورزش و جوانان در سال‌های اخیر، ساختار آن از سازمان تربیت بدنی به وزارت تغییر کرده به عنوان یک سازمان از این قاعده مستثنی نمی‌باشد؛ زیرا در دو حوزه مهم ورزش و جوانان دارای مسئولیت است و ایفای نقش می‌کند. در این راستا پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سوال در

¹⁴. Su and Chung

¹⁵. Esteves and Alves

جامعه هدف می باشد که آیا بین چابکی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که به صورت میدانی با استفاده از پرسشنامه انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس در سال ۱۳۹۶ تشکیل دادند که تعداد کل آنها ۳۸۰ نفر بود. نمونه آماری بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان به روش تصادفی انتخاب گردیدند که تعداد آنها ۱۹۱ نفر می باشند، با در نظر گرفتن احتمال مخدوش شدن تعدادی از پرسشنامه ها، تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری نهایی تحقیق در نظر گرفته شد. با توجه به این که تعداد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس در شهرستان های مختلف، متفاوت بوده و برای این که بتوان سهم کارکنان ادارات ورزش و جوانان هر شهرستان را با توجه به حجم جامعه آماری آنها در تحقیق گنجانده، بنابراین از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با جغرافیای محل خدمت و جنسیت استفاده گردید. پس از جدا کردن پرسشنامه های مخدوش و ناقص و عدم حضور تعدادی از کارمندان در محل کار خود، ۱۷۷ نفر تکمیل پرسشنامه همکاری و تجزیه و تحلیل آماری بر روی این تعداد صورت گرفت.

جدول ۱- توصیف جنسیت نمونه تحت بررسی

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۰۹	۶۱/۶
زن	۶۸	۳۸/۴
جمع	۱۷۷	۱۰۰

ابزار گردآوری داده ها، شامل پرسشنامه ویژگی های فردی (سن، جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی، سطح تحصیلات)، پرسشنامه چابکی سازمانی که برگرفته از تحقیق شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) که دارای ۲۹ سؤال، در قالب چهار مؤلفه سرعت، پاسخگویی، شایستگی و انعطاف پذیری بود. جهت سنجش مقاومت در برابر تغییر سازمانی از پرسشنامه ارگ (۲۰۰۶) که شامل ۱۵ سؤال در قالب سه مؤلفه عاطفی، رفتاری و شناختی استفاده شد. مقیاس ارزش گذاری گویه های پرسشنامه بر اساس طیف پنج ارزشی لیکرت بود. جهت تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها از ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی در این زمینه کمک گرفته شد و سپس جهت تعیین پایایی پرسشنامه، یک مطالعه مقدماتی (با تکمیل پرسشنامه توسط ۳۰ نفر) انجام گرفت و ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در حد قابل قبولی برای چابکی سازمانی ($\alpha = 0/91$) و برای مقاومت در برابر تغییر سازمانی ($\alpha = 0/89$) = به دست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه گیری بود.

برای تجزیه و تحلیل آماری یافته ها، از روش های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و جدول توزیع فراوانی و در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن

توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش و از آزمون رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام جهت پیش‌بینی تأثیر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک استفاده و تمامی آزمون‌ها در سطح معنی‌داری ($\alpha = 0.05$) به کمک نرم‌افزار SPSS انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

از ۱۷۷ نفر کارکنانی که در این پژوهش شرکت داشتند، ۳۸/۴ درصد زن و ۶۱/۶ درصد مرد بودند. ۱۶/۴ درصد کارکنان در دامنه سنی ۳۰ به پایین، ۴۵/۷ درصد در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰، ۲۹/۴ درصد در دامنه سنی ۴۱ تا ۵۰ و ۸/۵ درصد کارکنان در دامنه سنی ۵۱ سال به بالا بودند. سابقه خدمت ۳۸/۵ درصد کارکنان کمتر از ۱۰ سال، ۴۲/۹ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و سابقه خدمت ۱۸/۶ درصد کارکنان ۲۱ سال به بالا بود. سطح تحصیلات ۹/۶ درصد کارکنان فوق دیپلم، ۴۹/۷ درصد لیسانس، ۳۷/۳ درصد فوق لیسانس و ۳/۴ درصد دارای تحصیلات دکتری بودند. وضعیت استخدامی ۲۶/۶ درصد کارکنان قراردادی، ۱۸/۱ درصد پیمانی و ۵۵/۳ درصد دارای وضعیت استخدامی رسمی بودند.

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها	کل افراد (۱۷۷ نفر)	
	SD	M
سرعت	۰/۶۱	۳/۵۵
شایستگی	۰/۵۷	۳/۴۸
پاسخگویی	۰/۵۳	۳/۴۶
انعطاف‌پذیری	۰/۴۶	۳/۴۸
چابکی	۰/۳۴	۳/۴۹
عاطفی	۰/۶۸	۲/۲۶
رفتاری	۰/۵۷	۲/۱۹
شناختی	۰/۶۸	۲/۵۴
مقاومت در برابر تغییر	۰/۴۰	۲/۳۳

مطابق جدول ۱ از حداکثر ۵ نمره ممکن (حداکثر نمره‌ای که هر آزمودنی از پاسخ به هر سؤال پرسشنامه بدست می‌آورد). برای چابکی سازمانی، میانگین نمره آزمودنی‌های مورد مطالعه ۳/۴۹ با انحراف استاندارد ۰/۳۴ بود. در بین ابعاد چابکی سازمانی، بعد سرعت با میانگین ۳/۵۵ و انحراف استاندارد ۰/۶۱ بیشترین میانگین و بعد پاسخگویی با میانگین ۳/۴۶ و انحراف استاندارد ۰/۵۳ کمترین میانگین را دارا بودند. برای مقاومت در برابر تغییر سازمانی، میانگین نمره آزمودنی‌های مورد مطالعه ۲/۳۳ با انحراف استاندارد ۰/۴۰ بود. در بین ابعاد مقاومت در برابر تغییر سازمانی، بعد شناختی با میانگین ۲/۵۴ و انحراف استاندارد ۰/۶۸ بیشترین میانگین و بعد عاطفی با میانگین ۲/۱۶ و انحراف استاندارد ۰/۶۸ کمترین میانگین را دارا بودند.

جهت بررسی منحنی توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن نشان داد که در هر دو متغیر منحنی توزیع داده‌ها به صورت نرمال است که مقادیر آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	فراوانی (N)	نمره Z	سطح معناداری (sig)	نتیجه آزمون
چابکی سازمانی	۱۷۷	۰/۸۳۷	۰/۴۸۵	نرمال بودن داده‌ها
مقاومت در برابر تغییر سازمانی		۰/۸۰۴	۰/۵۳۸	نرمال بودن داده‌ها

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان داد که بین متغیر چابکی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس ارتباط منفی و معنادار وجود دارد ($r = -0/276$ ، $P \leq 0/01$). انعطاف‌پذیری بیشترین میزان همبستگی از بین ابعاد چابکی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر سازمانی سایر نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های چابکی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر سازمانی در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین چابکی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معناداری (P)
مقاومت در برابر تغییر سازمانی	سرعت	-۰/۲۲۷**	۰/۰۰۲
	شایستگی	-۰/۲۲۳**	۰/۰۰۳
	پاسخگویی	-۰/۱۹۸**	۰/۰۰۸
	انعطاف‌پذیری	-۰/۲۷۴**	۰/۰۰۰
	چابکی	-۰/۲۷۶**	۰/۰۰۰

** سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱

با توجه به نتایج به‌دست آمده از ضریب همبستگی چندگانه در جدول (۴) رابطه مثبت و معنی‌دار ($r = 0/376$ و $P \leq 0/01$) بین مقاومت در برابر تغییر سازمانی و ابعاد چابکی سازمانی وجود دارد. این مطلب بیانگر آن است که ۱۴ درصد تغییرات مقاومت در برابر تغییر سازمانی به عوامل فوق مربوط بوده و ۸۶ درصد به سایر عوامل خارج از مدل مربوط می‌شود.

جدول ۵- نتایج ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد چابکی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر سازمانی

R	R^2	R^2 تغییر	Std.e	دوربین - واتسون	P
۰/۳۷۶	۰/۱۴۲	۰/۰۲۴	۰/۳۷۳	۱/۹۸۵	۰/۰۰۵

یافته‌های تحلیل رگرسیون در جدول ۵ نشان داد که از بین مؤلفه‌های چابکی سازمانی، سرعت ۰/۳۰۳- و شایستگی ۰/۱۸۴- به ترتیب بیشترین و کمترین سهم را در پیش‌بینی مقاومت در برابر تغییر سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس داشتند.

جدول ۶- نتایج رگرسیون متغیر پیش‌بینی کننده مقاومت در برابر تغییر سازمانی بر پایه مؤلفه‌های چابکی سازمانی

متغیر پیش‌بین	ابعاد	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	مقدار تی	سطح معناداری
		B	خطای استاندارد	بتا		
چابکی سازمانی	عرض از مبدأ	۳/۴۰۹	۰/۲۷۴		۱۲/۴۱۹	۰/۰۰۰
	انعطاف‌پذیری	-۰/۲۳۶	۰/۰۶۲	-۰/۲۷۰	-۳/۸۱۳	۰/۰۰۰
	سرعت	-۰/۱۹۸	۰/۰۵۴	-۰/۳۰۳	-۳/۶۴۶	۰/۰۰۰
	شایستگی	-۰/۱۲۹	۰/۰۵۸	-۰/۱۸۴	-۲/۲۱۲	۰/۰۰۳

نتیجه‌گیری

هدف اصلی تحقیق، تعیین رابطه بین چابکی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس بود. بنابراین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس سطح قابل قبولی از چابکی سازمانی را در سازمان خود دارا هستند. نظر به اینکه تحقیقات فراوانی به لزوم چابکی سازمانی در سازمان‌ها اشاره کرده‌اند می‌توان به ضرورت این موضوع پی برد، که این مهم با پژوهش ایران‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۵)، ویسی و همکاران (۱۳۹۵)، رمضانین و همکاران (۱۳۹۲)، کلانی و همکاران (۱۳۹۲)، آل زوبی^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۱)، شریفی و ژانگ^{۱۷} (۲۰۰۱) مطابقت دارد. با آغاز قرن بیست و یک، جهان در تمام جوانب با تغییرات قابل توجهی مواجه گشت، بویژه تغییرات شگرف در کانال‌های ارتباطی، گسستن و شکستن مرزهای جغرافیایی و سازمانی و نوآوری‌های تکنولوژیک، افزایش تقاضا و بالارفتن انتظارات مشتریان و شکسته شدن بازارهای کلان به بازارهای کوچک‌تر و محدودتر، که این تغییرات، بقای سازمان‌ها را منوط به بازبینی عمده‌ای در اولویت‌ها و چشم‌انداز استراتژیک آن‌ها نموده است. بنابراین در دنیای امروزی لازم است سازمان‌ها چابک شوند و مدیران سازمان‌ها بایستی فرهنگ چابکی را در سازمان‌شان نهادینه کنند و ساختار سازمانی مناسب را برای نهادینه کردن چابکی در سازمان انتخاب کنند. برای ایجاد و ارتقای سطح چابکی سازمانی مدل‌های مختلفی بیان شده است که اکثر مدل‌ها بر چهار قابلیت: پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت تکیه دارند، بنابراین باید تلاش شود این قابلیت‌ها در سازمان ارتقا داده شود (ایران‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

¹⁶. Alzoubi

¹⁷. Zhang

رمضانیان و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان داد که مدیران سازمان‌های ورزشی با آگاهی از ابعاد و شاخص‌های چابکی سازمانی می‌توانند به انطباق بیشتر سازمان‌های ورزشی با تغییرات محیطی و بهره‌مندی از فرصت‌های موجود در محیط‌های پویای امروزی کمک کنند و در جهت ارتقاء و توسعه همه جانبه ورزش گام بردارند. جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۴) بیان کردند که برای ایجاد چابکی سازمانی باید علاوه بر اینکه دانش و اطلاعات جدید را به کارکنان انتقال داد بلکه این دانش را نهادینه کرد تا بتواند از طریق به‌روز کردن اطلاعات خود به تغییرات محیطی با سرعت بیشتری واکنش نشان داد. در این راستا فرندیس و ریبرو^{۱۸} (۲۰۱۰) اعلام کردند چابکی سازمانی دارای ابعاد انعطاف‌پذیری به منظور پاسخگویی سریع به تغییرات برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده و در محدوده زمانی بسیار کوتاه و استفاده از وسایل مقرون به صرفه، ساده و با کیفیت در محیط پویا می‌باشد.

در این راستا عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود بیان کردند با توجه به تغییرات سریع تکنولوژیک و کاری در دنیای رقابتی امروز، نیاز به شکل‌گیری سازمان‌های چابک به‌خوبی احساس می‌شود. در راستای این رقابت تنگاتنگ، پاسخگویی سریع به نیازهای روزافزون و متغیر مشتری، لازمه کسب مزایای رقابتی برای سازمان است. سازمان‌ها نیازمند سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی پیشرفته و انعطاف‌پذیری می‌باشند که هم جریان روان و مطمئن اطلاعات را با توجه به مشکلات تضمین کند و هم قابلیت انطباق با شرایط متغیر را داشته باشد. سازمان‌ها می‌بایست نیروی انسانی خود را درگیر تمامی امور کرده و اختیارات بیشتری را به افراد تفویض کند و از آن‌ها در موارد مختلف نظرخواهی کند تا انگیزه و حس همکاری را در آن‌ها تقویت کرده و آن‌ها نیز سازمان و اجزای آن را از خود بدانند و در ارتقای سطح برنامه‌های کاری، بیشتر تلاش نمایند و خود را با تغییرات سریع محیط بیرونی تطبیق دهند (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به تنوع ورزش، فرهنگ‌ها، سلیقه‌ها و امکانات ورزشی استان فارس، ادارات ورزش و جوانان استان فارس که متولی امر ورزش در استان فارس می‌باشند با پیچیدگی و تغییرات بسیاری مواجه‌اند. در آینده و در زمان رقابت در محیط پویا، ادارات ورزش و جوانان استان فارس باید به فکر توسعه قابلیت‌های چابکی و استفاده از چابکی به عنوان مزیت رقابتی باشند. چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان فارس این امکان را به وجود آورده است که کارکنان بتوانند با شناسایی تغییرات، پاسخ سریع به آن‌ها و توانایی انجام وظایف و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن همچنین توانایی انجام کارهای مختلف و دستیابی به اهداف مختلف در جهت حفظ و بقا در هنگام مواجهه با عوامل مؤثر داخلی و خارجی سازمان خود باشند.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر این بود که مقاومت در برابر تغییر سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس در وضعیت نسبتاً پایینی قرار دارد. که این مهم با یافته‌های فراهانی و همکاران (۱۳۹۴)، قاسمی روشناند و خوشبختی (۱۳۹۳)، فراهانی و همکاران (۱۳۸۹)، آصفی و همکاران (۱۳۸۸)، سویی‌نگ فنگ^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۲)، ارگ^{۲۰} (۲۰۰۳) همخوانی دارد.

¹⁸. Fernandes and Ribeiro

¹⁹. Suing Feng

²⁰. Oreg

عوامل ایجاد تغییر در جامعه هر لحظه رو به فزونی است، افزایش جمعیت، اختراعات، اکتشافات، راه‌های ارتباطی و افزایش افراد دانش آموخته که تحرک و تغییرپذیری بیشتری نسبت به اهداف خود دارند موجب دگرگون‌سازی محیط شده‌اند. تربیت بدنی و ورزش نیز همراه با پیشرفت علم و دانش و تغییر نیازها و خواسته‌های مخاطبان خود، تغییرات شگرفی را پذیرا شده است. این تغییرات بر روند کاری سازمان‌های متولی امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش تأثیرات فراوانی گذاشته است. تغییر، تنها راه سازمان‌های امروزی است (آصفی و همکاران، ۱۳۸۸). سازمان به عنوان یک موجودیت اجتماعی، هم از محیط تأثیر می‌پذیرند و هم بر آن تأثیر می‌گذارند. محیط سازمان پیوسته در حال تغییر است و هماهنگی با این تغییرات برای سازمان‌ها اجباری است (مقیمی، ۱۳۷۵). اما تغییرات در هر زمینه‌ای به محض پیدایش، مورد استقبال فراگیر و همه جانبه قرار نمی‌گیرند و پیدایش مقاومت‌ها صرف‌نظر از شدت و ضعف آن‌ها، طبیعی است. از آنجا که افراد از قبل با روش‌هایی برای انجام کارها آشنا شده‌اند که به نظر آن‌ها برای انجام امور بسیار مناسب‌اند، اعمال تغییرات را به سادگی نمی‌پذیرند چرا که تغییر افراد را ناچار به یادگیری مجدد و احیاناً جابه جایی شغلی خواهد کرد که برای آن‌ها ناگوار است و موجب مقاومت آن‌ها خواهد شد (آصفی و همکاران، ۱۳۸۸).

در پژوهشی آصفی و همکاران (۱۳۸۸) بیان کردند زمانی که کارکنان خود در طراحی تغییرات سهیم باشند، سرعت انجام تغییرات افزایش می‌یابد و از میزان مقاومت در برابر تغییرات سازنده و مفید برای سازمان کاسته می‌شود و سطح رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد و در نهایت به بهره‌وری بالای سازمانی منجر می‌شود. به زعم لوین^{۲۱} (۱۹۵۱)، کاهش نیروهای مقاومت کننده در برابر تغییر، جهت غلبه بر مقاومت در برابر تغییر، بهتر از افزودن بر نیروهایی است که این نیروهای مقاومت کننده را در هم بشکنند. اورگ (۲۰۰۳) در تحقیقی بیان نمود ویژگی‌های شخصیتی تأثیر معنی‌داری بر پذیرش یا مقاومت نسبت به تغییر دارد. اورگ خاطر نشان ساخت که مقاومت در برابر تغییر یک رفتار آشکار در شرایط خاص محسوب می‌شود. در پژوهشی استیو و آلوز^{۲۲} (۲۰۱۳) عنوان کردند که افزایش آگاهی کارکنان از روش‌های نوین و لزوم تغییر در روند کار و همچنین تغییر عادات‌های رفتاری کارکنان می‌تواند مقاومت در برابر تغییر را کاهش دهد. وکولا^{۲۳} و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان رابطه ویژگی شخصیتی و مقاومت در برابر تغییر عنوان نمود که افراد مسئولیت‌پذیر با استفاده از برنامه‌ریزی، حل مسئله، ارزیابی مجدد برنامه‌ها، پایبندی به اصول و تعهدات سازمان نگرش مثبت به تغییر دارند، در نتیجه این افراد دارای عواطف مثبت و احساسات منفی کمتری در پاسخ به تغییرات دارند (چیانگ^{۲۴}، ۲۰۱۰ و شرمن و گارلند^{۲۵}، ۲۰۰۷).

با توجه به تغییرات سریع در محیط داخلی و خارجی سازمان، ادارات ورزش و جوانان همیشه در حال تغییر و تحول هستند. ادارات ورزش و جوانان، مانند تمام موجودات زنده باید برای حفظ توازن و پایداری خود برحسب شرایط محیط داخلی و خارجی خود تغییر

21. Lewin

22. Esteves and Alves

23. Wekola

24. Chiang

25. Sherman and Garland

یابند. اما همیشه اعمال تغییرات به سادگی انجام نمی شود و با موفقیت همراه نیست. دلیل آن عدم تمایل، آماده نبودن و درک نکردن و سرانجام مقاومتی است که کارکنان نسبت به تغییر نشان می دهند.

سازمان های امروزی در محیطی متغیر و پر تلاطم قرار داشته و تصور ثبات و پایداری طولانی مدت برای آن ها نادرست است. آن ها نسبت به محیطشان حساس و به دنبال راه های مختلفی برای هدایت فعالیت های خود می باشند. همچنین مدیران سازمان های برتر به این نتیجه رسیده اند نه تنها نباید منتظر تغییرات بمانند بلکه باید به استقبال تغییر بروند. لوین اظهار داشت که هر تغییر بالقوه ای توسط نیروهای طرف مقابل مورد مقاومت قرار می گیرد (لوین، ۱۹۵۲). مقاومت یک واکنش گریزناپذیر به هر تغییر مهم است بنابراین مقاومت در برابر تغییر مسئله ای است که به طور گسترده مورد توجه قرار گرفته است. افراد طبیعتاً در مقابل تغییر مقاومت می کنند تا از وضع فعلی دفاع نمایند مخصوصاً زمانی که احساس نمایند امنیت و یا وضعیت آن ها در معرض خطر قرار گرفته باشد، هدف مقاومت در برابر تغییر محافظت از افراد در برابر اثرات واقعی یا تخیلی تغییر است (جعفرپور، ۱۳۸۹). شرمهورن^{۲۶} (۱۹۸۹)، آلدگ و استرنز^{۲۷} (۱۹۹۱)، کریتنر^{۲۸} (۱۹۹۲) هم بر طبیعی بودن مفهوم مقاومت در برابر تغییر اشاره نموده و آن را از جمله موضوعات استاندارد مدیریت می دانند (شرمهورن، ۱۹۹۴، فیروزیان و دهقان نیری، ۱۳۸۶). چابکی سازمانی به عنوان یک عامل تعیین کننده ی مهم سازمان های امروزی برای زنده ماندن و موفقیت در محیط کسب و کار آشفته کنونی در نظر گرفته شده است (لیائو^{۲۹} و همکاران، ۲۰۱۱).

نتایج پژوهش حاضر حاکی از وجود رابطه منفی (معکوس) و معناداری بین چابکی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس بود.

که این نتایج با یافته های پژوهش فردائی بنام و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد، در این پژوهش رابطه چابکی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر منفی (معکوس) و معنی دار گزارش گردیده است با این تفاوت که از مدل های نظری متفاوتی در چابکی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر استفاده شده است، آن ها از مدل اسپریدزر^{۳۰} (۲۰۰۷) برای سنجش میزان چابکی سازمانی و از مدل واین^{۳۱} و همکاران (۲۰۰۱) برای سنجش میزان مقاومت در برابر تغییر استفاده کرده اند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ارتباط منفی (معکوس) و معناداری بین ابعاد چابکی سازمانی (سرعت، شایستگی، پاسخگویی و انعطاف پذیری) و مقاومت در برابر تغییر وجود دارد به این معنا که با افزایش میزان چابکی سازمانی، مقاومت در برابر تغییر کاهش پیدا می کند. و در این بین سرعت ۳۰- درصد، انعطاف پذیری ۲۷- درصد و شایستگی با ۱۸- واجد شرایط پیش بینی مقاومت در برابر تغییر هستند. که این نتایج با یافته های فردائی بنام و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد که در پژوهش خود عنوان کردند که هر اندازه

26. Shermehorn

27. Aldag and Stearns

28. Kreitner

29. Liao

30. Spreadser

31. wain

مقاومت در برابر تغییر کارکنان سازمان در مواجهه با تغییرات محیطی کمتر باشد سرعت، انعطاف پذیری، شایستگی و پاسخگویی در سازمان بالا خواهد بود. با توجه به اینکه سرعت سبب می شود که کارکنان وظایف خود و عملیات های سازمان را در کوتاه ترین زمان ممکن انجام دهند و به این ترتیب سبب پیشبرد سریع تر سازمان به سمت هدف های از پیش تعیین شده می شوند و مقاومت کارکنان در برابر تغییر کاهش پیدا می کند. با توجه به اینکه منظور از انعطاف پذیری میزان توانایی سازمان در تطبیق با تغییرات مهم و آنی سازمان است لذا با بالا رفتن این توانایی در کارکنان اداره های ورزش و جوانان استان فارس از مقاومتشان در برابر تغییر کاسته می شود که در این راستا ابراهیمیان جلودار (۱۳۹۰) عنوان می کند که انعطاف پذیری از طریق کاهش وابستگی سازمان به یک سری منابع و سرمایه های خاص خود صورت می گیرد و هر چه سازمان بتواند منابع و برنامه های جایگزین بیشتری داشته باشد نسبت به محیط خود انعطاف بیشتری خواهد داشت. همچنین با توجه به اینکه کارکنان شایسته با مجهز کردن توانایی های خود سبب افزایش کارایی و اثربخشی (عملکرد سازمانی) در سازمان می شوند این امر باعث کاهش مقاومت کارکنان در برابر تغییر می شود. در این راستا ابراهیمیان جلودار (۱۳۹۰) عنوان می کند که (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.

با توجه به ارتباطی که بین شناسایی تغییرات به وجود آمده، پاسخ سریع به تغییرات و در نتیجه سازگاری با تغییرات و سایر ویژگی های پاسخگویی با کارایی و اثربخشی سازمان وجود دارد می توان بیان نمود که با بهبود پاسخگویی در ادارات ورزش و جوانان استان فارس مقاومت کارکنان به تغییر کاهش پیدا کرده است. نتایج پژوهش نشان دهند آن است که میزان چابکی سازمانی تحت تأثیر میزان مقاومت کارکنان در برابر تغییر می باشد. به عبارت دیگر می توان اذعان نمود که هر اندازه میزان مقاومت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس در مواجهه با تغییرات محیطی و داخلی کمتر باشد، سرعت، انعطاف پذیری، پاسخگویی و شایستگی در ادارات ورزش و جوانان بالا خواهد رفت. وجود چابکی سازمانی مطلوب در ادارات ورزش و جوانان استان فارس می تواند از اثر مقاومت کارکنان در برابر تغییر کاسته و افزایش سرعت، انعطاف پذیری، پاسخگویی و توسعه شایستگی را به دنبال داشته باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- به مدیران ادارات ورزش و جوانان توصیه می گردد با سوق دادن سازمان ها به سمت سازمان چابک به مقابله با تهدید مقاومت در برابر تغییر بپردازند.
- ۲- مدیران ادارات ورزش و جوانان با آگاهی از ابعاد مؤثر چابکی سازمانی در کاهش مقاومت در برابر تغییر سازمانی می توانند با انطباق بیشتر سازمان های ورزشی با محیط متغیر کنونی خود در جهت ارتقاء و توسعه همه جانبه ورزش گام بردارند.
- ۳- برای اجرای تغییر موفقیت آمیز، مدیران احساسات و عواطف زیردستان را در اجرای تغییرات در نظر گرفته و ترس آنها را از اینکه تغییر موقعیت آنها را به خطر خواهد انداخت از بین ببرند تا از مقاومت آنها در برابر تغییر کاهش پیدا کند.

پیشنهادهای پژوهشی

- ۱- ارتباط چابکی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر سازمانی در جامعه آماری بزرگتر و به صورت مقایسه‌ای میان چندین سازمان بررسی شود.
- ۲- با توجه به اینکه ابزارهای متفاوتی برای سنجش ابعاد چابکی سازمانی وجود دارد پیشنهاد می‌شود، از سایر مدل‌های نظری برای سنجش تفکر استراتژیک مدیران استفاده شود.
- ۳- ارتباط چابکی سازمانی با سایر متغیرهایی که سبب بهبود عملکرد سازمان می‌شود پرداخته شود.
- ۴- تحقیقاتی در زمینه ارتباط سایر عوامل مدیریتی (سایر سبک‌های مدیریتی) مرتبط با مقاومت در برابر تغییر در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های ورزشی انجام داد.

محدودیت‌های پژوهش

- ۱- عدم همکاری بعضی از کارکنان در تکمیل پرسشنامه.
- ۲- عدم حضور بعضی از کارکنان در محل کار در مراجعات متعدد به ادارات ورزش و جوانان.
- ۳- مخدوش بودن تعدادی از پرسش نامه‌های تحویل داده شده.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می‌آورند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- آصفی، احمد علی؛ حمیدی، مهرزاد؛ جلالی فراهانی، مجید و دهقان قهفرخی، امین (۱۳۸۸). بررسی مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان تربیت‌بدنی و اداره کل تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش. مجله‌ی مدیریت ورزشی، شماره ۳ (دوره ۱)، صص ۳۰ - ۵.
- ابراهیمیان جلودار، سید یاسر؛ ابراهیمیان جلودار، سید محمود (۱۳۹۰). چابکی سازمانی: سرعت پاسخگویی و انعطاف‌پذیری سازمانی، توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۹ (دوره ۸)، صص ۳۴ - ۱۳.

امیری، مولود؛ امیرنژاد، قنبر و مکوندی، فؤاد (۱۴۰۰). ارائه الگویی برای مدیریت منابع انسانی چابک در ستاد وزارت نفت (نظریه داده بنیاد). فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. شماره ۴۹، تابستان ۱۴۰۰.

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، شماره ۳۸ (دوره ۱۰)، صص ۱۴۵ - ۱۱۷.

جعفرپور، محمود (۱۳۸۹). مطالعه ابعاد و نقش مقاومت فردی در برابر تعهد به تغییرات برنامه‌ریزی شده سازمانی، فصلنامه روانشناسی نظامی، سال اول، شماره ۴، صص ۵۶ - ۴۱.

جلالی فراهانی، مجید؛ صابری، علی؛ حیدری، محمد و جاوید، مجید (۱۳۹۴). تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۸ (دوره ۲)، صص ۴۴ - ۳۵.

جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان و رضائی نور، جلال (۱۳۸۷). تبیین عوامل بحرانی موفقیت در مهندسی مجدد فرآیندها: مورد کاوی یکی از شرکت‌های وابسته به صنایع دفاعی، فصلنامه مدرس علوم انسانی، شماره ۲، صص ۶۴ - ۲۳.

رضانیان، محمد رحیم؛ ملائی، مینا و آبسالان، شکوفه (۱۳۹۲). بررسی چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان ها، مجله‌ی مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۰ (دوره ۵)، صص ۲۰۴ - ۱۸۵.

شهرکی، علیرضا؛ قاسمی فرد، سمیه (۱۳۹۰). ارزیابی فازی سطح نیاز به چابک شدن در سازمان‌های تولیدی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۶۴ (دوره ۲۱)، صص ۱۶۷-۱۹۳.

عبدالملکی، حسین؛ میرزاد، زهرا سادات و کریمی، حامد، ۱۳۹۵، اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر چابکی سازمانی در کمیته ملی المپیک ایران، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۶ (دوره ۸)، صص ۱۴۶ - ۱۳۱.

فراهانی، ابوالفضل؛ آزمون، جواد و موسوی، سید محسن (۱۳۹۴). رابطه بین ابعاد مدیریت مشارکتی با مقاومت در برابر تغییر در مسئولین تربیت بدنی، مجله‌ی مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۹ (دوره ۷)، صص ۲۳۳ - ۲۲۱.

فراهانی، ابوالفضل؛ اسدی، حسن و آقاجانی، عذرا (۱۳۸۹). رابطه بین مدیریت مشارکتی و مقاومت در برابر تغییر در معلمان تربیت بدنی، مدیریت ورزشی، شماره ۲۹ (دوره ۷)، صص ۷۱ - ۶۱.

فردائی بنام، کیوان؛ عساری، ناصر و سیات، سید علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مقاومت در برابر تغییر و جو سازمانی با چابکی سازمانی، کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز.

فرزی، حامد؛ عباسی، همایون و زردشتیان، شیرین (۱۳۹۴). تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران، مجله‌ی مدیریت ورزشی، شماره ۵ (دوره ۷)، صص ۷۲۹ - ۷۱۳.

فیروزیان، محمود؛ دهقان نیری، محمود (۱۳۸۶). عوامل مقاومت کارکنان در برابر برنامه‌های بهبود (تغییر) سازمانی (مطالعه موردی)، دو ماهنامه مدیریت، شماره ۱۲۳ و ۱۲۴، صص ۹ - ۴.

قاسمی روشناوند، جواد؛ خوشبختی، جعفر (۱۳۹۳). ارتباط مشارکت کارکنان، مقاومت در برابر تغییر و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۹ (دوره ۳)، صص ۸۴ - ۷۳.

مقیم، سیدمحمد، ۱۳۷۵، مدیریت تغییر شیوه ای استراتژیک برای بهبود و بازسازی سازمان، مجله زمینه، شماره ۶۲ و ۶۳، ۸۵.

ویسی، کوروش؛ کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد و کشتی دار، محمد (۱۳۹۵). ارائه مدل اثر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در شرکت های تولیدی ورزشی، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۹ (دوره ۸)، صص ۳۴ - ۱۷.

Alzoubi, A.E.H., Al-otoum, F.J., & Albatainh, A.K.F (2011). Factors associated affecting organization agility on product development, Journal of IJRRAS, 9(3): 503-516.

Chiang, C (2010). Perceived organizational change in the hotel industry: An implication of change schema, International Journal of Hospitality Management, 29(1): 157- 167.

Chiang, Ch.Y., Hillmer, C.K & Suresh, N (2012). An empirical investigation of the impact of strategic sourcing and flexibility on firm's supply chain agility, International Journal of Operations & Production Management, 32(1): 49-78.

Esteves, R., Alves, P (2013). Implementation of an Information Technology Infrastructure Library Process. The Resistance to Change. Procedia Technology 9: 505 – 510.

Fernandes, M.T., Ribeiro, F.L (2010). Exploring Agile Methods in Construction Small and medium Enterprises: A case study, Journal of Enterprise information Management, 23(2): 161- 180.

Jesse, N. (2019). Agility eats Legacy – the Long Good-bye. IFAC Papers OnLine, 154–158. Available online at www.sciencedirect.com.

Lee, SY., Brand, Jay L (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes, Journal of Environmental Psychology, 25: 323- 333.

Liao, C., Chuang, S., & To, P (2011). How Knowledge mediates the between environment and organizational structure, Journal of Business Research, 64 (7): 728-736.

Lewin, K (1952). Group decision and social change, In GE Swanson, TM Newcomb and EL Hartley (eds), Readings in Social Psychology (2d ed), New York: Holt, Rinehart and Winston, 459-473.

Oliveira, d., Valentina, D., & Possamai, O (2012). Forecasting project performance considering the influence of leadership style on organizational agility, International Journal of Productivity and Performance Management, 61(6): 653-671.

Oreg, S (2006). Personality, context, and resistance to organizational change, European Journal of Work and Organizational Psychology, 15(1): 73-101.

35. Oreg, Sh (2003). Resistance to Change: Developing an Individual Differences Measure, Journal of Applied Psychology, 88(4), 680-693.

Panda, S. & Rath, S. (2018). "Information technology capability, knowledge management capability, and organizational agility: The role of environmental factors". Journal of Management & Organization, 27(1), 148-174. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.9>

Ramesh, G., Devadasan, S.R (2007). Literature review on the agile manufacturing criteria, Journal of Manufacturing Technology Management, 18(2): 182-201.

Sharifi, H., Zhang, Z (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organizations, international journal of production economics, 62: 7-22.

Sharifi, H., Zhang, Z (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing Organizations. International Journal of Production Economics, 20(4): 496-512.

Sharifi, H., Zhang, Z (2001) Agile manufacturing in practice: Application of a methodology, International Journal of Operation & Production Management, 21(1): 772-794.

Sherman, W.S., Garland, G.E (2007). Where to bury the survivors? Exploring possible ex post effects of resistance to change. S.A.M. Advanced Management Journal, 72(1): 52- 62.

Shermerhorn, J.R (1994). Managing Organizational Behavior, Fifth Ed, New York: John Wiley & Sons, 33(3). 373-382.

Su, Y.F., Chung, S., & Su, S.W (2012). The Impact of cognitive Flexibility on Resistance to Organizational Change” Social Behavior and Personality, 40(5): 735-745.

Xing, Y., Liu, Y., Boojihawon, D.K., & Tarba, S.H. (2020). Entrepreneurial team and strategic agility: A conceptual framework and research agenda. Human Resource Management Review. 30 (1), PP. 1-10.



The relationship Between Organizational Agility with Resistance to Change in the Employee Sport and Youth offices in Fars province

Eshagh Derakhshan^{1*}, Alireza Omid²

1-. Master of Sports Management, SHahrekord University, SHahrekord, Iran

2. PHD of Sports Management, SHahrekord University, SHahrekord, Iran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational agility and resistance to change in employees of sport and youth departments of Fars province. The research method was descriptive correlational. The statistical population of the research was employees of the sports and youth departments of Fars province. That using Morgan table 200 people they were randomly assigned as statistical samples. For data collection, two organizational agility questionnaires were used by Sharifi and Zhang (1999) and the resource resistance to change questionnaire (2006). The faculty and content validity of the questionnaires was confirmed by the experts. Reliability of the questionnaires using Cronbach's alpha for organizational agility and resistance to change Were calculated to be 0.91 and 0.89, respectively. Pearson correlation test showed that there is a negative (inverse) and significant relationship between organizational agility and resistance to change. Also, stepwise regression analysis showed that three dimensions of organizational agility (flexibility, speed, and competence) have a negative and significant role in predicting resistance to change ($P=0/005$). According to the results of the research, managers are aware of the effective dimensions of organizational agility in reducing resistance to organizational change they can adapt to more sports organizations with their current changing environment take steps to promote and develop all aspects of sport.

Keywords: Organizational Agility, Resistance to Change, Employee, Sport and Youth offices Employee, Fars province.

* Correspondence: d_eshagh@yahoo.com