

Study of the Effect of Organizational Agility on Organizational Health of Employees of Sports and Youth Departments in Alborz Province with the Mediating Role of Central Self-Evaluations

Atabak. Shiri Pireivatlou¹, Mehrdad. Moharramzadeh^{2*}, Masoud. Imanzadeh³, Mohammad. Nasiri⁴

¹ Ph.D. Student, Department of Sport Management, Ard.C., Islamic Azad University, Ardabil, Iran

² Professor of Sport Management, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

³ Assistant Professor, Department of Sport Management, Ard.C., Islamic Azad University, Ardabil, Iran

⁴ Assistant Professor, Department of Physical Education, Khoy.C., Islamic Azad University, Khoy, Iran

* Corresponding author email address: mmoharramzadeh@uma.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Shiri Pireivatlou, A., Moharramzadeh, M., Imanzadeh, M., & Nasiri, M. (2025). Study of the Effect of Organizational Agility on Organizational Health of Employees of Sports and Youth Departments in Alborz Province with the Mediating Role of Central Self-Evaluations. *Longevity*, 3(4), 1-16.

<https://doi.org/10.61838/kman.longevity.73>



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the effect of organizational agility on organizational health of employees of sports and youth departments of Alborz province with the role of mediator of central self-evaluations. The present study is a descriptive correlational study in which data were collected in the field through a questionnaire and by the field method. The statistical population of the study includes all employees of sports and youth departments of Alborz province, 215 people, of which according to the Krejci and Morgan table (1970), 136 employees of sports and youth departments of Alborz province were selected as a statistical sample by stratified relative random sampling. To collect data, organizational agility questionnaires of Zhang and Sharifi (2000), organizational health of Hui et al. (1996) and self-evaluations of Judge et al. (2003) were used. To analyze the data, correlation coefficient, multiple regression test and structural equation analysis were used. All calculations were performed using PLS and SPSS software. The results showed that organizational agility has an effect on organizational health and central self-evaluations in the sports and youth departments of Alborz province, and 13.76% of the changes in organizational health and 34.57% of the changes in central self-evaluations are explained by organizational agility. Also, central self-evaluations have an effect on organizational health in the sports and youth departments of Alborz province, and 25.40% of the changes in organizational health are explained by central self-evaluations. Also, the results of the Sobel test showed that central self-evaluations have a mediating role in the relationship between organizational transparency and organizational agility on organizational accountability and organizational health. Therefore, it is suggested that providing career growth opportunities, positive feedback, and designing a fair reward system can play an effective role in increasing employees' self-confidence and sense of worth.

Keywords: Organizational agility, organizational health, central self-evaluations, employees of sports and youth departments

Introduction

Organizational agility is increasingly viewed as a practical capability for public-service organizations that must respond quickly to changing stakeholder needs, policy shifts, and resource constraints. In sport and youth administrations, agility is especially relevant because service demands are dynamic and strongly shaped by community expectations, youth programs, and inter-organizational coordination. Within such contexts, organizational health—reflecting a supportive climate, effective leadership influence, coherent structures, adequate resources, and employee morale—becomes a key indicator of whether the organization can sustain performance while protecting employees' psychological and professional functioning (Hosseini Pazhouh et al., 2021; Torkzadeh et al., 2017). Evidence from Iranian sport and public organizations suggests that agility-related capabilities (e.g., flexibility, learning, timely response, and process improvement) are associated with more effective organizational functioning and better outcomes for employees (Barati et al., 2019; Eydi et al., 2018; Shokri et al., 2022). However, the pathway from agility to a healthier organizational climate is not purely structural; it may also operate through employees' internal psychological resources. Core self-evaluations (CSE) represent a broad, relatively stable set of beliefs individuals hold about their worth and capability, commonly captured through self-esteem, generalized self-efficacy, perceived control, and emotional stability. CSE has been linked to more adaptive attitudes and behaviors at work, including stronger commitment and better affective functioning, which can contribute to healthier organizational environments (Judge et al., 2021; Kittinger et al., 2019). Iranian research has also reported meaningful direct and indirect associations between core self-evaluations and important organizational outcomes such as job satisfaction, commitment, and job performance (Arshadi et al., 2012). In agile environments where employees receive clearer feedback, experience more participation, and perceive greater opportunities for growth, employees may develop stronger self-beliefs about competence and control—thereby improving their CSE and strengthening organizational health. Conversely, rigid and bureaucratic environments may undermine employees' sense of effectiveness and value, potentially weakening organizational health (Eydi et al., 2018; Shokri et al., 2022). On this basis, the present study examined the relationship between organizational agility and organizational health among employees of Sports and Youth Departments in Alborz Province, and assessed whether core self-evaluations statistically mediate this relationship.

Methods and Materials

This study employed an applied, descriptive-correlational design with field data collection. The statistical population consisted of all employees of Sports and Youth Departments in Alborz Province (N=215). Using a standard sample-size table and stratified proportional random sampling, 136 employees were selected as the final sample. Data were collected using established questionnaires to assess organizational agility (28 items), organizational health (43 items), and core self-evaluations (12 items). Reliability was evaluated using Cronbach's alpha and yielded acceptable internal consistency for all instruments (organizational agility $\alpha=0.78$; organizational health $\alpha=0.82$; core self-evaluations $\alpha=0.78$). Data were analyzed using SPSS and PLS-based structural equation modeling. The analytic strategy included descriptive statistics, preliminary checks, and structural modeling to estimate standardized path coefficients and significance values, with mediation assessed through Sobel testing and examination of direct/indirect effects.

Findings Results

Participant demographics indicated that 38% of respondents were women and 62% were men; 36% were under 40 years and 64% were 41 years and above; 51% held associate/bachelor degrees and 49% held master's/doctoral degrees. Mean scores for the main study variables were 89.23 for organizational agility, 138.11 for organizational health, and 39.27 for core self-evaluations. These descriptive results suggested that, overall, employees perceived moderate-to-favorable levels of agility and organizational health within their departments. Structural model findings showed that organizational agility was positively and significantly associated with organizational health ($\beta=0.371$, $t=16.642$, $p<0.001$), indicating that higher agility perceptions corresponded to healthier organizational conditions.

Discussion and Conclusion

The results align with the broader view that agility—through improved responsiveness, coordination, and adaptive routines—supports climates where employees experience greater effectiveness and reduced organizational friction (Barati et al., 2019; Shokri et al., 2022). In addition, organizational agility was positively and significantly related to core self-evaluations ($\beta=0.588$, $t=5.253$, $p<0.001$), implying that more agile organizational conditions are linked with stronger employee self-appraisals of worth and competence. Conceptually, this is consistent with arguments that agile systems create opportunities for learning, contribution, and timely feedback—conditions that can strengthen self-efficacy and perceived control (Erhan, 2021; Saha et al., 2017). Core self-evaluations, in turn, were positively and significantly associated with organizational health ($\beta=0.504$, $t=3.524$, $p<0.001$), supporting the notion that employees who evaluate themselves more positively may cope better with job demands, maintain higher morale, and contribute to more constructive organizational relationships—key elements of organizational health (Arshadi et al., 2012; Judge et al., 2021). In terms of explained variance, agility accounted for 13.76% of the variance in organizational health, agility accounted for 34.57% of the variance in core self-evaluations, and core self-evaluations accounted for 25.40% of the variance in organizational health. Although organizational health is multi-determined and influenced by contextual and managerial factors (Hosseini Pazhouh et al., 2021; Torkzadeh et al., 2017), these values indicate practically meaningful explanatory power for both agility and CSE. Mediation analyses further indicated that core self-evaluations play a statistically significant mediating role in the relationship between organizational agility and organizational health. The Sobel test and the pattern of direct versus indirect effects supported the interpretation that agility contributes to organizational health partly through strengthening employees' core self-evaluations (Judge et al., 2021; Kittinger et al., 2019). This mechanism is also consistent with applied perspectives emphasizing that healthy organizational development requires capacity building, supportive practices, and reinforcement of employees' psychological resources (Hoffmann et al., 2023). In sport and youth departments, where employees often face diverse demands and public accountability pressures, strengthening internal psychological resources may be particularly valuable for sustaining a healthy organizational climate (Masoumi Javid et al., 2023; Rahnavard et al., 2019).

Practically, the findings suggest that improving organizational agility in sports and youth administrations should not be limited to process redesign or structural flexibility. Managers should also implement human-centered policies that reinforce employees' self-beliefs and sense of value. Examples include providing career growth opportunities, offering constructive and timely feedback, establishing fair reward systems, and promoting participatory decision-making—actions that can enhance core self-

evaluations and thereby support organizational health. These recommendations are consistent with Iranian evidence highlighting the role of organizational practices and accountability-related dynamics in shaping employee and organizational outcomes (Rahnavard et al., 2019; Robati et al., 2021). Overall, the study contributes by clarifying both a direct relationship between organizational agility and organizational health and an important psychological pathway through core self-evaluations within the context of Alborz Province Sports and Youth Departments.

Conflict of Interest

There is no conflict of interest in conducting the present study.

Acknowledgments

We sincerely thank all the elderly participants who, despite the numerous challenges we faced, supported us in completing this research.

Authors' Contributions

Atabak Shiri Pireivatlou: Conceptualization, methodology, data collection, drafting of the manuscript

Mehrdad Moharramzadeh (Corresponding Author): Supervision, study design refinement, critical revision, final approval

Masoud Imanzadeh: Support in analysis/interpretation, manuscript review and editing

Mohammad Nasiri: Literature support, manuscript editing, final preparation assistance.

Ethical Considerations

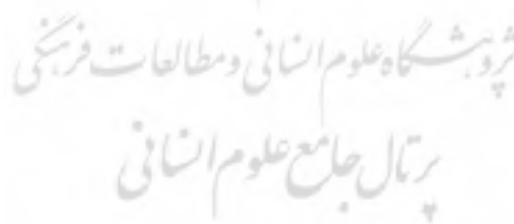
This study was conducted in compliance with all ethical principles in human research.

Data Transparency

The data and sources used in this study will be made available upon request from the corresponding author, in compliance with copyright regulations.

Funding

The authors declare that no financial support was received for the research and/or publication of this article.



مطالعه تاثیر چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز با نقش میانجی خودارزشیابی های مرکزی

اتابک شیر پیرایواتلو^۱، مهرداد محرم زاده^۲، مسعود ایمانزاده^۳، محمد نصیری^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۴. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

*ایمیل نویسنده مسئول: mmoharramzadeh@uma.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

شیر پیرایواتلو، اتابک، محرم زاده، مهرداد، ایمانزاده، مسعود، و نصیری، محمد. (۱۴۰۴). مطالعه تاثیر چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز با نقش میانجی خودارزشیابی های مرکزی. طول عمر، ۳(۴)، ۱-۱۶.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

هدف از این تحقیق بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز با نقش میانجی خودارزشیابی های مرکزی بود. پژوهش حاضر، توصیفی همبستگی می باشد که داده ها به صورت میدانی و از طریق پرسشنامه و به روش میدانی گردآوری شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز به تعداد ۲۱۵ نفر می باشد که طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۱۳۶ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز به صورت تصادفی طبقه ای نسبی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های چابکی سازمانی ژانگ و شریفی (۲۰۰۰)، سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) و خودارزشیابی های جاج و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی، آزمون رگرسیون چندگانه و تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه محاسبات با استفاده از نرم افزارهای PLS و SPSS انجام شد. نتایج نشان داد که چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی و خودارزشیابی های مرکزی در ادارات ورزش و جوانان استان البرز تاثیر دارد و ۱۳/۷۶٪ از تغییرات سلامت سازمانی و ۳۴/۵۷٪ از تغییرات خودارزشیابی های مرکزی توسط چابکی سازمانی تبیین می شود. همچنین خودارزشیابی های مرکزی بر سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان البرز تاثیر دارد و ۲۵/۴۰٪ از تغییرات سلامت سازمانی توسط خودارزشیابی های مرکزی تبیین می شود. همچنین نتایج آزمون سوبل نشان داد که خودارزشیابی های مرکزی در رابطه شفافیت سازمانی و چابکی سازمانی بر پاسخگویی سازمانی و سلامت سازمانی نقش میانجی دارد. لذا پیشنهاد می شود فراهم سازی فرصت های رشد شغلی، بازخوردهای مثبت و طراحی نظام پاداش منصفانه می تواند نقش مؤثری در افزایش خودباوری و احساس ارزشمندی کارکنان ایفا کند.

کلیدواژگان: چابکی سازمانی، سلامت سازمانی، خودارزشیابی های مرکزی، کارکنان ادارات ورزش و جوانان

مقدمه

چابکی سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در مدیریت مدرن، توانایی سازمان برای پاسخگویی سریع به تغییرات محیطی، انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری و انطباق با نیازهای داخلی و خارجی را توصیف می‌کند. در دنیای امروز که تغییرات محیطی و فناوری با سرعت چشمگیری رخ می‌دهد، سازمان‌ها برای حفظ رقابت‌پذیری و کارآمدی خود نیازمند چابکی هستند (Barati et al., 2019). کارکنان به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان، نقش کلیدی در تحقق اهداف سازمانی دارند و سلامت سازمانی آنان مستقیماً بر عملکرد کلی سازمان تأثیرگذار است. سلامت سازمانی شامل ابعاد روانی، اجتماعی و حرفه‌ای کارکنان است که امکان فعالیت مؤثر و بهره‌وری بالا را فراهم می‌کند. ادارات ورزش و جوانان به عنوان نهادهایی که با جوانان و فعالیتهای اجتماعی سروکار دارند، نیازمند سازمان‌هایی چابک هستند که بتوانند به سرعت با تغییرات محیطی و نیازهای مخاطبان خود هماهنگ شوند (Hosseini Pazhouh et al., 2021). با توجه به اهمیت نقش کارکنان در ارائه خدمات ورزشی و اجتماعی، حفظ سلامت سازمانی آنان اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا سلامت روانی و حرفه‌ای کارکنان مستقیماً بر کیفیت خدمات ارائه‌شده و رضایت مخاطبان تأثیرگذار است. چابکی سازمانی به کارکنان این امکان را می‌دهد که با تغییرات و فشارهای محیطی به شکل مؤثر برخورد کنند، اما بدون توجه به سلامت سازمانی، ممکن است بهره‌وری و انگیزه کارکنان کاهش یابد (Eydi et al., 2018).

مطالعات نشان می‌دهد که چابکی سازمانی می‌تواند با کاهش ناکارآمدی‌ها، بهبود فرآیندها و افزایش هماهنگی میان واحدهای سازمانی، به ارتقای سلامت سازمانی کارکنان کمک کند (Shokri et al., 2022). با این حال، رابطه بین چابکی سازمانی و سلامت سازمانی پیچیده است و متغیرهای واسطه‌ای مانند خودارزشیابی‌های مرکزی می‌توانند این رابطه را تبیین کنند. خودارزشیابی‌های مرکزی به توانایی فرد برای ارزیابی و سنجش عملکرد و ارزش خود در محیط سازمانی اشاره دارد و می‌تواند نقش واسطه‌ای در ارتباط میان ویژگی‌های سازمانی و سلامت روانی کارکنان ایفا کند. کارکنانی که خودارزشیابی مثبت دارند، توانایی بیشتری در مدیریت استرس و فشارهای محیطی دارند و این موضوع می‌تواند اثر چابکی سازمانی را بر سلامت سازمانی تقویت کند. در مقابل، خودارزشیابی ضعیف می‌تواند مانع از بهره‌مندی کارکنان از مزایای سازمان چابک شود و اثر مثبت چابکی بر سلامت سازمانی را کاهش دهد (Jafarzadeh Zarandi et al., 2018).

با توجه به اهمیت موضوع، بررسی چگونگی تأثیر چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز از منظر نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی اهمیت علمی و عملی دارد. از منظر علمی، شناخت این رابطه می‌تواند به توسعه نظریه‌های مدیریت منابع انسانی و سازمانی در حوزه ورزش و فعالیتهای اجتماعی کمک کند و چارچوب‌های نظری جدیدی ارائه دهد. از منظر عملی، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران سازمان‌ها کمک کند تا با اتخاذ راهبردهای مناسب، سلامت سازمانی کارکنان را ارتقا دهند و بهره‌وری و رضایت شغلی آنان را افزایش دهند. با توجه به تغییرات سریع در محیط اجتماعی و نیازهای متنوع جوانان، ادارات ورزش و جوانان نیازمند سازمان‌هایی هستند که بتوانند با انعطاف‌پذیری و سرعت عمل، پاسخگوی نیازهای جامعه باشند. چابکی سازمانی می‌تواند این توانمندی را فراهم کند، اما اثر آن بر سلامت سازمانی کارکنان بدون بررسی عوامل فردی و روانی کارکنان به طور کامل قابل درک نیست. به همین دلیل، توجه به خودارزشیابی‌های مرکزی کارکنان به عنوان یک متغیر میانجی می‌تواند تصویری روشن از فرآیندهای روانی و رفتاری در سازمان ارائه دهد. عوامل محیطی، فرهنگی و مدیریتی نیز می‌توانند بر رابطه میان چابکی سازمانی و سلامت سازمانی تأثیرگذار باشند، اما نقش متغیرهای فردی به ویژه خودارزشیابی‌های مرکزی نباید نادیده گرفته شود (Arshadi et al., 2012).

ادارات ورزش و جوانان استان البرز با توجه به تنوع فعالیت‌ها و تعامل مستقیم با جامعه، نمونه مناسبی برای بررسی این روابط به شمار می‌روند. بررسی چابکی سازمانی و سلامت سازمانی در این سازمان‌ها می‌تواند به عنوان الگویی برای سایر سازمان‌های مشابه در سطح ملی

مورد استفاده قرار گیرد. مطالعات قبلی نشان داده‌اند که توجه به سلامت روانی و حرفه‌ای کارکنان، کاهش خستگی شغلی و افزایش انگیزه و رضایت شغلی را به همراه دارد. چابکی سازمانی نیز با ایجاد محیط کاری پویا و انعطاف‌پذیر، می‌تواند به کاهش فشارهای کاری و بهبود کیفیت زندگی سازمانی کارکنان کمک کند. با این حال، تحقیقات کمی به بررسی نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی در این رابطه پرداخته‌اند و این شکاف پژوهشی نیازمند توجه است. شناسایی و تحلیل این روابط می‌تواند به طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه منابع انسانی مؤثرتر منجر شود و سلامت سازمانی کارکنان را ارتقا دهد. از طریق افزایش آگاهی کارکنان نسبت به ارزش و توانمندی‌های خود، می‌توان اثر چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی را بهبود بخشید و انگیزه و مشارکت کارکنان را افزایش داد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز و نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی طراحی شده است. نتایج این پژوهش می‌تواند به توسعه سیاست‌های مدیریتی مؤثر، بهبود فرآیندهای سازمانی و ارتقای کیفیت خدمات ورزشی و اجتماعی ارائه شده توسط سازمان کمک کند. در نهایت، این مطالعه می‌تواند چارچوبی علمی برای سایر پژوهش‌های مرتبط با منابع انسانی، رفتار سازمانی و مدیریت ورزش در ایران و سایر کشورها فراهم کند و نقش کلیدی عوامل فردی و سازمانی در ارتقای سلامت سازمانی را روشن سازد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز به تعداد ۲۱۵ نفر می‌باشد که طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۱۳۶ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز به صورت تصادفی طبقه‌ای نسبی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش علاوه بر مطالعات کتابخانه‌ای، از روش‌های میدانی برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

۱- چابکی سازمانی: پرسشنامه چابکی سازمانی توسط ژانگ و شریفی (۲۰۰۰) طراحی و تدوین شده است. این مقیاس دارای ۲۸ گویه و چهار مولفه می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نه موافقم نه مخالف، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم؛ ۵) می‌باشد.

۲- سلامت سازمانی: برای آگاهی از سلامت سازمانی از پرسشنامه ی هوی و همکاران (۱۹۹۶) به نقل از شریعتمداری، (۱۳۸۸) استفاده می‌شود. این پرسشنامه دارای ۴۳ سوال است که موارد سلامت سازمانی را در سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای مولفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی است.

۳- خودارزشیابی‌های مرکزی: مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی توسط جاج و همکاران (۲۰۰۳) ساخته شده است که از ۱۲ گویه تشکیل شده است و به منظور سنجش خودارزشیابی‌های مرکزی بکار می‌رود. پرسشنامه مذکور از چهار مولفه عزت نفس، جایگاه مهار، خودکارآمدی، تعمیم یافته و عصبيت تشکیل شده است. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد

با توجه به اینکه پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش استاندارد هستند و بارها در پژوهش‌های متعدد مورد استفاده قرار گرفته اند از پایایی کافی برخوردار هستند. در ضمن در این پژوهش، برای تعیین پایایی ابزار اندازه گیری از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های چابکی سازمانی، سلامت سازمانی، خودارزشیابی‌های مرکزی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۲ و ۰/۷۸ محاسبه گردید که مقدار قابل قبولی است. در تحقیق حاضر از آزمون آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی ابزارهای تحقیق، از آزمون کولموگروف

اسمیرنف جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها و از آزمون رگرسیون چندگانه و تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه محاسبات با استفاده از نرم افزارهای PLS و SPSS انجام گردید.

یافته‌ها

در مجموع ۱۳۶ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز در پژوهش شرکت کردند. ترکیب نمونه نشان داد ۳۸٪ زن و ۶۲٪ مرد بودند. از نظر سن، ۳۶٪ کمتر از ۴۰ سال و ۶۴٪ ۴۱ سال و بالاتر بودند. همچنین ۵۱٪ دارای مدرک کاردانی/کارشناسی و ۴۹٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد/دکتری بودند. میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی شامل چابکی سازمانی، سلامت سازمانی و خودارزشیابی‌های مرکزی در جدول ۱ ارائه شده است. به‌طور خلاصه، میانگین چابکی سازمانی ۸۹.۲۳، سلامت سازمانی ۱۳۸.۱۱ و خودارزشیابی‌های مرکزی ۳۹.۲۷ گزارش شد (جدول ۱).

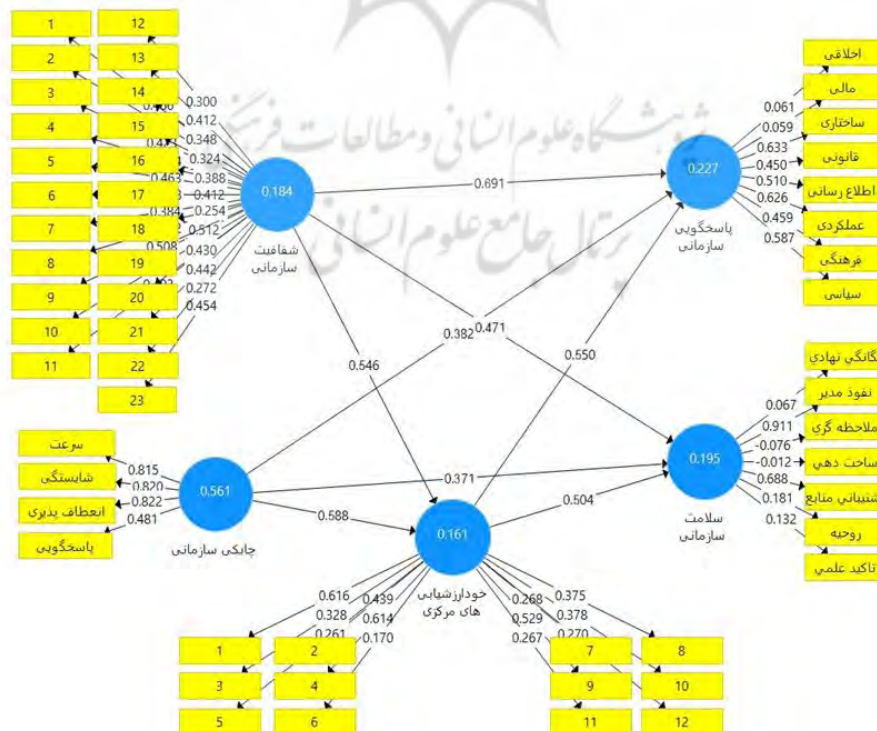
جدول ۱

آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

آماره‌ها/متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بالاترین نمره
چابکی سازمانی	۸۹/۲۳	۷/۱۹	۴۵	۱۲۶
سلامت سازمانی	۱۳۸/۱۱	۱۱/۴۲	۷۳	۱۹۸
خودارزشیابی‌های مرکزی	۳۹/۲۷	۴/۷۵	۲۴	۵۵

شکل ۱

ضرایب استاندارد مدل اصلی تحقیق



برای آزمون روابط مفهومی پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار PLS استفاده شد. ضرایب مسیر استاندارد در شکل ۱ و مقادیر معناداری (t-value) در شکل ۲ ارائه شده است.

همان طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، چابکی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد ($\beta=0.371$)، ($t=16.642$)، ($P\leq 0.001$).

جدول ۲

ضرایب مسیر چابکی سازمانی و سلامت سازمانی

مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار t	سطح معناداری (p-value)
سلامت سازمانی $\rightarrow$ چابکی سازمانی	۰/۳۷۱	۱۶/۶۴۲	۰/۰۰۰

ضریب مسیر ($\beta=0.371$) نشان می دهد که چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد. مقدار $t = 16.642$ که بالاتر از ۱.۹۶ است، نشان دهنده معناداری رابطه است. سطح معنی داری نشان می دهد که فرضیه تأیید و چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر معنی داری دارد. مقدار R^2 برابر با ۱۳/۷۶ درصد است این به این معنی است که ۱۳/۷۶٪ از تغییرات سلامت سازمانی توسط چابکی سازمانی تبیین می شود.

نتایج مدل ساختاری نشان داد چابکی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر خودارزشیابی های مرکزی کارکنان دارد ($\beta=0.588$ ؛ $t=5.253$ ؛ $P\leq 0.001$) همچنین مقدار R^2 برای سازه خودارزشیابی های مرکزی ۰.۳۴۵۷ گزارش شد؛ بنابراین ۳۴/۵۷٪ از واریانس خودارزشیابی های مرکزی توسط چابکی سازمانی تبیین می شود (جدول ۳).

جدول ۳

ضرایب مسیر چابکی سازمانی و خودارزشیابی های مرکزی

مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار t	سطح معناداری (p-value)
خودارزشیابی های مرکزی $\rightarrow$ چابکی سازمانی	۰/۵۸۸	۵/۲۵۳	۰/۰۰۰

همچنین یافته ها نشان داد خودارزشیابی های مرکزی اثر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد ($\beta=0.504$ ، $t=3.524$ ، $P\leq 0.001$). مقدار R^2 برای سلامت سازمانی ۰/۲۵۴۰ به دست آمد که نشان می دهد ۲۵/۴۰٪ از واریانس سلامت سازمانی توسط خودارزشیابی های مرکزی تبیین می گردد (جدول ۴).

جدول ۴

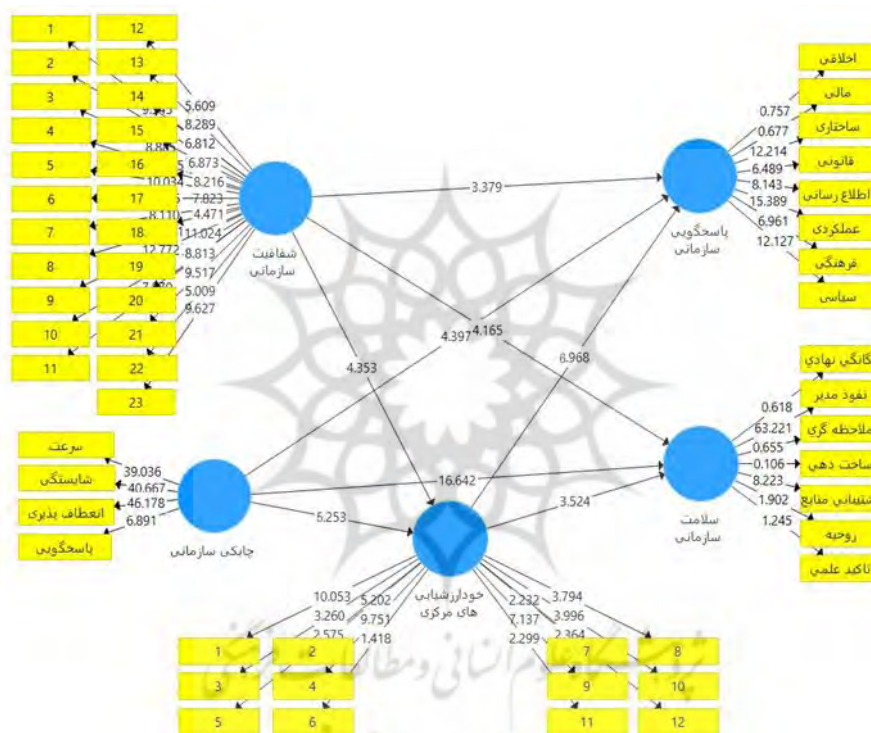
ضرایب مسیر فرضیه خودارزشیابی های مرکزی و سلامت سازمانی

مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار t	سطح معناداری (p-value)
سلامت سازمانی $\rightarrow$ خودارزشیابی های مرکزی	۰/۵۰۴	۳/۵۲۴	۰/۰۰۰

برای بررسی نقش میانجی، آزمون سوبل و تحلیل اثرات مستقیم و غیرمستقیم انجام شد. نتایج نشان داد مسیرهای لازم برای میانجی گری معنادار هستند ($t=5/253$). برای بررسی نقش میانجی، از آزمون سوبل و همچنین بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم استفاده شد. نتایج نشان داد رابطه چابکی سازمانی با خودارزشیابی های مرکزی معنادار است ($t=5/253$) و همچنین رابطه خودارزشیابی های مرکزی با سلامت سازمانی نیز معنادار است ($t=3/524$) علاوه بر این، شاخص معناداری گزارش شده برای آزمون میانجی گری نیز در سطح قابل قبول قرار داشت ($t=4/397$). بنابراین می توان گفت خودارزشیابی های مرکزی نقش میانجی در ارتباط بین چابکی سازمانی و سلامت سازمانی دارد (شکل ۲).

شکل ۲

ضرایب معناداری t مدل اصلی تحقیق



همچنین نتایج اثرات استاندارد نشان داد پس از وارد کردن متغیر میانجی، شدت اثر مستقیم چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی کاهش پیدا کرد و همزمان اثر غیرمستقیم معنادار باقی ماند که این موضوع میانجی گری را تأیید می کند (جدول ۵).

جدول ۵

اثرات استاندارد مستقیم و غیرمستقیم و کلی متغیرهای اصلی پژوهش در مدل میانجی فرضیه چهارم

از سازه	به سازه	اثر مستقیم c	اثر مستقیم c'	اثر غیر مستقیم b	اثر کل
چابکی سازمانی	سلامت سازمانی	(مقدار sig) $0/77$	(مقدار sig) $0/16$	(مقدار sig) $0/08$	(مقدار sig) $0/73$

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول و دوم نشان داد که چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی و خودارزشیابی‌های مرکزی در ادارات ورزش و جوانان استان البرز تاثیر دارد. این نتیجه با با نتایج تحقیق شکری و همکاران (۱۴۰۱)، براتی و همکاران (۱۳۹۸)، جعفرزاده زرندی و همکاران (۱۳۹۷) و عیدی و همکاران (۱۳۹۷) می‌باشد (Barati et al., 2019; Eydi et al., 2018; Jafarzadeh Zarandi et al., 2018; Shokri et al., 2022). از لحاظ نظری می‌توان چنین تبیین نمود که در دنیای امروز که تحولات فناوری، اجتماعی و اقتصادی با سرعت بالایی در حال وقوع هستند، سازمان‌ها برای بقا و رشد ناگزیر به چابک بودن هستند. ادارات ورزش و جوانان به‌ویژه در سطح استانی مانند استان البرز، با توجه به نقش حساس در حوزه‌های اجتماعی و فرهنگی، باید بتوانند با این تغییرات همسو شوند و از چابکی سازمانی به عنوان یک مزیت رقابتی بهره بگیرند. چابکی سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌ها مانند انعطاف‌پذیری، یادگیری سریع، تصمیم‌گیری مؤثر، پاسخگویی فوری به نیازهای ذی‌نفعان و استفاده بهینه از فرصت‌ها و منابع را در بر می‌گیرد. وقتی سازمانی چابک باشد، در برابر تغییرات ناگهانی و شرایط غیرقابل پیش‌بینی دچار سردرگمی نمی‌شود و می‌تواند عملکرد مطلوب خود را حفظ کند (Shokri et al., 2022). سلامت سازمانی نیز از دیگر متغیرهایی است که تحت تأثیر چابکی قرار می‌گیرد. سازمانی که چابک است، در ایجاد محیطی سالم، باانرژی، بااعتماد و حمایتی موفق‌تر عمل می‌کند. سلامت سازمانی به معنای وجود فضای روانی مثبت، عدالت سازمانی، ارتباطات سالم و انگیزش بالا در میان کارکنان است و چابکی می‌تواند بستر آن را فراهم کند. در سازمان‌های چابک، ارتباطات شفاف‌تر و افقی‌تر است، کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دارند، فرصت یادگیری و توسعه فراهم است و افراد احساس می‌کنند که بخشی از یک سیستم زنده و پویا هستند. همه این عوامل موجب می‌شوند که سلامت روانی و شغلی افراد افزایش یابد و محیط کار تبدیل به مکانی دلپذیر برای رشد شود (Masoumi Javid et al., 2023).

برای ادارات ورزش و جوانان استان البرز، که خود باید الگوی سلامت جسمی و روانی برای جوانان و جامعه باشند، تحقق سلامت سازمانی اهمیت دوچندان دارد. چابکی می‌تواند ابزاری برای کاهش تنش‌های درون‌سازمانی، حل تعارض‌ها و افزایش همکاری‌های بین‌بخشی در این ادارات باشد و نهایتاً سطح رضایت شغلی کارکنان را ارتقاء دهد. چابکی همچنین از طریق کاهش انجمادهای سازمانی، زمینه ایجاد فضای بازتر برای نوآوری، خلاقیت و ارتباط مؤثر را فراهم می‌آورد. این شرایط به نوبه خود موجب افزایش سطح انگیزش در کارکنان شده و سلامت سازمانی را به سطحی بالاتر می‌رساند.

از طرفی خودارزشیابی مرکزی مجموعه‌ای از باورهای فرد درباره کفایت، شایستگی و تأثیرگذاری‌اش در محیط کار و زندگی است. افرادی که خودارزشیابی بالایی دارند، معمولاً عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند، استرس را بهتر مدیریت می‌کنند و روابط کاری موفق‌تری دارند (Rahnnavard et al., 2019).

سازمان‌های چابک، با توجه به ارزش‌گذاری بر مشارکت کارکنان، مسئولیت‌پذیری، تصمیم‌گیری غیرمتمرکز و فرصت‌های برابر، بستر مناسبی برای رشد خودارزشیابی فراهم می‌کنند. وقتی فرد احساس کند در تصمیم‌گیری‌ها دخیل است و توان تأثیرگذاری دارد، باورهای مثبتی درباره خود پیدا می‌کند (Erhan, 2021). در ادارات ورزش و جوانان، که با نسل جوان سروکار دارند، داشتن کارکنانی با خودارزشیابی بالا بسیار مهم است. زیرا این افراد می‌توانند الگوی رفتاری خوبی برای جوانان باشند و در ایفای نقش‌های مشاوره‌ای، آموزشی و فرهنگی بهتر عمل کنند. چابکی سازمانی همچنین موجب می‌شود که کارکنان سریع‌تر بازخورد بگیرند، از اشتباهات درس بگیرند و فرصت‌های ارتقاء را تجربه کنند. این تجربیات مثبت مستقیماً بر خودارزشیابی اثرگذار است و باعث می‌شود که فرد احساس توانمندی، ارزشمندی و کنترل بیشتر بر شرایط داشته باشد (Barati et al., 2019). در سوی مقابل، سازمان‌های کند، بوروکراتیک و انفعالی معمولاً کارکنانی با خودارزشیابی پایین دارند. در چنین فضاهایی، افراد احساس می‌کنند که تلاش‌هایشان بی‌نتیجه است، دیده نمی‌شوند و توان تأثیرگذاری ندارند. این وضعیت منجر به کاهش بهره‌وری، انگیزش و تعهد سازمانی می‌شود. چابکی در ادارات ورزش و جوانان استان البرز همچنین می‌تواند موجب ارتقاء عملکرد کل

سیستم شود. وقتی کارکنان خود را ارزشمند ببینند، احساس تعلق کنند و از سلامت روانی برخوردار باشند، پاسخگویی نیز به شکل طبیعی افزایش می یابد و سازمان در مجموع کارآمدتر خواهد بود. پیاده سازی چابکی در این ادارات، نیازمند بازنگری در ساختارها، فرآیندها، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری است. باید سلسله مراتب سنتی به حداقل برسد، اعتماد و تعامل میان سطوح مختلف تقویت شود و فضا برای تجربه و نوآوری فراهم گردد (Eydi et al., 2018).

آموزش کارکنان در حوزه های تفکر چابک، مدیریت تغییر، حل مسئله، کار تیمی و توسعه فردی می تواند گامی مهم در مسیر چابک سازی سازمان باشد. همچنین، ایجاد تیم های چندوظیفه ای، استفاده از فناوری های نوین ارتباطی و بازنگری در ارزیابی عملکرد می تواند این روند را تقویت کند. از نظر فرهنگی، باید این باور در سازمان نهادینه شود که تغییر یک فرصت است، نه تهدید. چابکی نیازمند ذهنیتی باز، انعطاف پذیر و یادگیرنده است و مدیران باید الگوی این نوع تفکر در سازمان باشند تا کارکنان نیز از آن تبعیت کنند. در ادارات ورزش و جوانان استان البرز، توجه به ویژگی های محلی، ظرفیت های منطقه ای و تنوع فرهنگی نیز در طراحی ساختار چابک اهمیت دارد. چابکی نباید به معنای تقلید از الگوهای وارداتی باشد، بلکه باید بر پایه درک دقیق از نیازها و فرصت های منطقه ای توسعه یابد (Saha et al., 2017).

همچنین نتایج فرضیه سوم نشان داد که خودارزشیابی های مرکزی بر سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان البرز تاثیر دارد. خودارزشیابی های مرکزی یکی از سازه های کلیدی در روان شناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی است که به ارزیابی کلی فرد از ارزش، شایستگی و توانایی های خود اشاره دارد. این سازه شامل چهار مؤلفه اصلی یعنی عزت نفس، خودکارآمدی، کنترل درونی و ثبات هیجانی است که در مجموع، نگرش فرد به خود را شکل می دهند به بیان دیگر، خودارزشیابی مرکزی نشان می دهد که فرد تا چه اندازه خود را فردی ارزشمند و توانا در رویارویی با چالش های زندگی و کار می داند. افرادی که خودارزشیابی مثبت دارند، باور دارند که بر شرایط محیطی مسلط هستند و می توانند با تلاش خود نتایج مطلوبی به دست آورند. این افراد در محیط کار، انگیزه و اعتماد به نفس بالایی دارند و در برابر مشکلات و فشارهای کاری واکنش های منطقی و کنترل شده ای نشان می دهند. چنین نگرش هایی به طور مستقیم بر سلامت روانی و سازمانی افراد اثرگذار است (Arshadi et al., 2012).

سلامت سازمانی مفهومی چندبعدی است که به وضعیت مطلوب تعامل کارکنان با محیط کاری، رضایت از شغل، روابط مثبت میان اعضای سازمان و پایداری روانی و اجتماعی آنان اشاره دارد. سلامت سازمانی بالا به معنای وجود جو مثبت سازمانی، ارتباط مؤثر، تعهد سازمانی، و احساس معنا و رضایت در کار است. در سازمان های خدماتی مانند ادارات ورزش و جوانان، که تعامل انسانی و ارتباط اجتماعی بخش مهمی از وظایف شغلی را تشکیل می دهد، سلامت سازمانی کارکنان نقشی تعیین کننده در کیفیت خدمات ایفا می کند. کارکنانی که از نظر روانی و حرفه ای سالم هستند، می توانند ارتباط مؤثرتر، تصمیم گیری بهتر و تعهد کاری بیشتری از خود نشان دهند (Torkzadeh et al., 2017).

خودارزشیابی های مرکزی به عنوان یک ویژگی درونی پایدار می تواند تأثیر قابل توجهی بر سلامت سازمانی داشته باشد. کارکنانی که خود را ارزشمند، مؤثر و توانمند می دانند، در مواجهه با استرس ها و چالش های محیط کار، احساس ناتوانی و اضطراب کمتری دارند و قادرند تعادل روانی و حرفه ای خود را حفظ کنند. برعکس، افرادی که خودارزشیابی پایینی دارند، ممکن است در برابر فشارهای سازمانی احساس درماندگی کنند، خود را ناتوان از کنترل شرایط بدانند و در نتیجه سلامت روانی و عملکرد شغلی آنان آسیب ببیند. این افراد معمولاً دچار نارضایتی شغلی، اضطراب، فرسودگی و کاهش انگیزه می شوند (Lin et al., 2016). در سطح سازمانی، کارکنانی با خودارزشیابی بالا تمایل دارند نگرش مثبتی نسبت به محیط کار و همکاران خود داشته باشند. این نگرش مثبت موجب تقویت روابط اجتماعی، کاهش تعارضات، افزایش همکاری و در نهایت ارتقای سلامت سازمانی می شود. از سوی دیگر، در محیط هایی که کارکنان نسبت به خود و توانایی هایشان دیدگاه منفی دارند، جو سازمانی نیز منفی، پراسترس و ناسالم می شود (Alimohammadzadeh et al., 2017).

خودارزشیابی‌های مرکزی می‌تواند به عنوان یک منبع روان‌شناختی در چارچوب نظریه «منابع شخصی تبیین شود. این نظریه بیان می‌کند که افراد دارای منابع روانی مثبت، از جمله عزت‌نفس و خودکارآمدی، در برابر فشارهای شغلی مقاوم‌تر هستند و می‌توانند انرژی و هیجانات خود را بهتر مدیریت کنند. این امر به شکل مستقیم در حفظ سلامت سازمانی نقش دارد. در ادارات ورزش و جوانان، محیط کاری پویا، تعامل گسترده با ارباب‌رجوع و نیاز به هماهنگی میان کارکنان، سطح بالایی از سلامت روانی و اجتماعی را می‌طلبد. در چنین شرایطی، کارکنانی که از خودارزشیابی بالایی برخوردارند، بهتر می‌توانند فشارهای محیطی را کنترل کرده و در راستای اهداف سازمانی عمل کنند. این ویژگی درونی نه تنها به سلامت روانی فرد کمک می‌کند، بلکه موجب می‌شود سازمان از نظر ارتباطات، هماهنگی و اثربخشی کلی نیز در وضعیت سالم‌تری قرار گیرد. به عبارت دیگر، سلامت سازمانی جمعی، نتیجه سلامت روانی و نگرش مثبت تک‌تک اعضای سازمان است (Ghahremani et al., 2017).

خودارزشیابی‌های مرکزی همچنین با مؤلفه‌هایی چون اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، انگیزش درونی و تاب‌آوری شغلی در ارتباط است. این عوامل همگی به عنوان شاخص‌های سلامت سازمانی شناخته می‌شوند و حضور آنها باعث پایداری بیشتر روابط انسانی در سازمان می‌شود. از منظر مدیریتی، مدیرانی که به تقویت خودارزشیابی کارکنان توجه می‌کنند، می‌توانند با ارائه بازخوردهای مثبت، ایجاد فرصت‌های رشد و تشویق به خودشناسی، سلامت سازمانی را ارتقا دهند. هنگامی که کارکنان احساس کنند توانمند و ارزشمند هستند، روحیه همکاری، وفاداری و احساس تعلق در آنان افزایش می‌یابد. همچنین می‌توان گفت خودارزشیابی‌های مرکزی بر سلامت عاطفی کارکنان نیز تأثیرگذار است. کارکنانی که خود را مثبت ارزیابی می‌کنند، هیجانات منفی مانند خشم، اضطراب یا ناامیدی را بهتر کنترل می‌کنند و در نتیجه در محیط کار، آرامش و تعادل روانی بیشتری از خود نشان می‌دهند (Judge et al., 2021). پژوهش‌های متعددی در حوزه رفتار سازمانی نشان داده‌اند که خودارزشیابی بالا به کاهش استرس شغلی، افزایش رضایت از زندگی کاری و ارتقای سلامت روانی کارکنان منجر می‌شود. این یافته‌ها بیانگر آن است که خودارزشیابی مثبت نه تنها یک ویژگی فردی، بلکه عاملی کلیدی برای پایداری و سلامت سازمانی است. در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که در ادارات ورزش و جوانان استان البرز، که بخش قابل توجهی از موفقیت سازمانی به سلامت روانی و اجتماعی کارکنان وابسته است، خودارزشیابی‌های مرکزی نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای سلامت سازمانی دارد. تقویت این ویژگی از طریق آموزش‌های انگیزشی، توسعه مهارت‌های فردی و بازخورد مثبت از سوی مدیران می‌تواند به ایجاد محیطی سالم، کارآمد و پویا کمک کند (Robati et al., 2021).

همچنین نتایج فرضیه چهارم نشان داد که خودارزشیابی‌های مرکزی در رابطه چابکی سازمانی با سلامت سازمانی نقش میانجی دارد. در محیط‌های کاری چابک، انتظار می‌رود سلامت سازمانی نیز بهبود یابد، زیرا ساختارهای منعطف و ارتباطات باز، منجر به کاهش فشارهای روانی و افزایش احساس تعلق می‌شوند. با این حال، این رابطه همیشه مستقیم و خودکار نیست، بلکه ممکن است تحت تأثیر متغیرهای روان‌شناختی و فردی کارکنان قرار گیرد. چابکی سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز تقویت خودارزشیابی‌های مرکزی کارکنان باشد. در سازمان‌های چابک، تصمیم‌گیری مشارکتی، ارتباطات باز، فرصت‌های یادگیری و آزادی در عمل باعث می‌شود کارکنان احساس کنند که توانمند، ارزشمند و اثرگذارند. چنین تجربه‌هایی به افزایش خودکارآمدی و اعتماد به نفس منجر می‌شود. کارکنانی که در محیط‌های چابک کار می‌کنند، معمولاً احساس می‌کنند بر محیط کار خود کنترل دارند و در تصمیم‌گیری‌ها نقش فعالی ایفا می‌کنند. این احساس کنترل، یکی از عناصر اصلی خودارزشیابی مرکزی است و سبب می‌شود کارکنان نگرشی مثبت‌تر به خود و کارشان داشته باشند. در مقابل، در سازمان‌های غیرچابک که دارای ساختارهای خشک، سلسله‌مراتبی و بوروکراتیک هستند، کارکنان معمولاً احساس ناتوانی و بی‌تأثیری می‌کنند. چنین محیط‌هایی باعث کاهش عزت‌نفس و تضعیف باور به توانایی‌های فردی می‌شوند و در نتیجه سطح خودارزشیابی پایین می‌آید (Arshadi et al., 2012).

خودارزشیابی‌های مرکزی نقش میانجی در این میان دارد زیرا پلی روان‌شناختی میان چابکی سازمانی و سلامت سازمانی ایجاد می‌کند. به این معنا که چابکی سازمانی از طریق افزایش احساس شایستگی، خودکارآمدی و کنترل درونی کارکنان، به ارتقای سلامت سازمانی منجر می‌شود. افرادی که خودارزشیابی بالایی دارند، در محیط‌های چابک از فرصت‌ها بهتر استفاده می‌کنند، با تغییرات سازگارترند و نسبت به کار و سازمان خود نگرش مثبت‌تری دارند. در نتیجه، احتمال تجربه رضایت شغلی، روابط سالم و ثبات روانی در آنان بیشتر است؛ این عوامل همان مؤلفه‌های اصلی سلامت سازمانی‌اند (Kittinger et al., 2019). بر اساس نظریه منابع شخصی خودارزشیابی‌های مرکزی می‌تواند به عنوان یک منبع درونی مهم برای مقابله با استرس‌ها و فشارهای شغلی در نظر گرفته شود. کارکنانی که خودارزشیابی مثبت دارند، حتی در محیط‌های پرچالش و متغیر، تعادل روانی و حرفه‌ای خود را حفظ می‌کنند. این پایداری، به سلامت سازمانی کمک می‌کند (Lashnizand & Moradi, 2022).

در محیط ادارات ورزش و جوانان استان البرز، چابکی سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا این سازمان‌ها در تعامل مستقیم با جامعه، ورزشکاران و جوانان قرار دارند و باید پاسخگوی نیازهای متنوع و متغیر آنان باشند. برای تحقق این هدف، کارکنان باید هم از لحاظ روانی سالم باشند و هم احساس توانمندی و کنترل داشته باشند. چابکی سازمانی در این ادارات، اگر به درستی اجرا شود، می‌تواند احساس مشارکت و خودباوری را در کارکنان افزایش دهد. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند نظرات و تصمیم‌هایشان در سازمان اثرگذار است، سطح خودارزشیابی آنان بالا می‌رود و در نتیجه، سلامت روانی و رضایت شغلی آنان نیز تقویت می‌شود. از سوی دیگر، اگر چابکی سازمانی بدون توجه به نیازهای روانی کارکنان پیاده شود، ممکن است فشار کاری و تغییرات مداوم باعث اضطراب و کاهش سلامت سازمانی گردد. در چنین شرایطی، تنها کارکنانی با خودارزشیابی مثبت قادر خواهند بود از این تغییرات به عنوان فرصت استفاده کنند، نه تهدید.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که چابکی سازمانی به عنوان یکی از قابلیت‌های کلیدی سازمان‌های پویا، تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی کارکنان دارد و این تأثیر تا حد زیادی از طریق متغیر روان‌شناختی خودارزشیابی‌های مرکزی میانجی‌گری می‌شود. در واقع، سازمان‌های چابک با فراهم آوردن محیطی منعطف، مشارکتی و یادگیرنده، احساس توانمندی، کنترل و ارزشمندی را در میان کارکنان تقویت می‌کنند و این احساسات مثبت به افزایش سلامت روانی، رضایت شغلی، روحیه همکاری و کاهش تنش‌های درون سازمانی منجر می‌گردد. در ادارات ورزش و جوانان استان البرز، که فعالیت‌ها ماهیتی اجتماعی، پویا و بین‌فردی دارند، چابکی سازمانی می‌تواند به عنوان محرکی برای افزایش انگیزش و سلامت حرفه‌ای کارکنان عمل کند. از سوی دیگر، نتایج این مطالعه تأیید کرد که خودارزشیابی‌های مرکزی نقش میانجی مهمی در این رابطه ایفا می‌کند؛ به گونه‌ای که هرچه کارکنان از ارزیابی مثبت‌تری نسبت به توانایی‌ها، ارزش‌ها و کنترل درونی خود برخوردار باشند، اثر مثبت چابکی سازمانی بر سلامت سازمانی بیشتر تقویت می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که توسعه چابکی سازمانی بدون توجه به رشد روان‌شناختی و خودادراکی کارکنان، به تنهایی کافی نیست و توجه به مؤلفه‌های فردی و درونی کارکنان شرط اساسی در پایداری سلامت سازمانی است.

بر اساس نتایج این تحقیق، پیشنهاد می‌شود مدیران و تصمیم‌گیرندگان ادارات ورزش و جوانان استان البرز، برنامه‌هایی جامع برای ارتقای چابکی سازمانی تدوین کنند؛ از جمله ایجاد ساختارهای منعطف، بهبود ارتباطات درون سازمانی، تفویض اختیار، و تشویق کارکنان به نوآوری و تصمیم‌گیری مشارکتی. همچنین توصیه می‌شود در کنار اقدامات ساختاری، به بعد روان‌شناختی کارکنان نیز توجه شود و دوره‌های آموزشی برای تقویت مؤلفه‌های خودارزشیابی مرکزی مانند عزت‌نفس، خودکارآمدی و کنترل درونی برگزار گردد. فراهم‌سازی فرصت‌های رشد شغلی، بازخوردهای مثبت و طراحی نظام پاداش منصفانه می‌تواند نقش مؤثری در افزایش خودباوری و احساس ارزشمندی کارکنان ایفا کند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

محققان بر خود لازم می‌دانند از تمامی افرادی که با پژوهشگران همکاری صمیمانه‌ای داشتند، تشکر نمایند.

مشارکت نویسندگان

اتابک شیری پیرایواتلو: مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، نگارش پیش‌نویس مقاله.
 مهرداد محرم‌زاده (نویسنده مسئول): نظارت، بازنگری و بهبود طراحی مطالعه، بازبینی انتقادی، تأیید نهایی نسخه مقاله.
 مسعود ایمانزاده: همکاری در تحلیل و تفسیر داده‌ها، بازبینی و ویرایش مقاله.
 محمد نصیری: پشتیبانی در بخش پیشینه/ادبیات پژوهش، ویرایش مقاله، کمک در آماده‌سازی نهایی.

موازن اخلاقی

این پژوهش با رعایت تمامی اصول اخلاق در پژوهش‌های انسانی انجام شده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Alimohammadzadeh, K., Darabi, A., & Jafari, M. (2017). The relationship between organizational agility and organizational health in hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Payavard Salamat*, 11(3), 276-286.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jml=17358132&AN=126811401&h=IZYEXfgy9%2FZnTG4NryZxSZB53RuelyFp5V%2Fe6hE4e0P2iAMEpqH9iZ8ArSG8VKvywae83rq4AdwbR%2FSu9uIow%3D%3D&crl=c>
 Arshadi, N., Naisi, A., & Dadras, M. (2012). Direct and indirect effect of core self-evaluations on job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Contemporary Psychology*, 7(1), 35-48.
<https://www.sid.ir/paper/120191/>
 Barati, M., Mostahafezian, M., Jafari, S., & Rahbari, S. (2019). Designing a model of the relationship between purposeful organizational forgetting and organizational agility with organizational effectiveness of staff in General Department of Sports and Youth of Isfahan Province. *Sport Management Studies*, 11(57), 217-238.
https://smrj.ssrc.ac.ir/m/article_1755.html
 Erhan, A. (2021). Performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*, 69(5), 1544-1549.
 Eydi, H., Abbasi, H., & Bakhshi Chenari, A. (2018). Predicting organizational agility of the Ministry of Sports and Youth through organizational forgetting and its components. *Sport Management Studies*, 10(47), 241-258.
<https://www.sid.ir/paper/234397/fa>

- Ghahremani, M., Abolghasemi, M., Arefi, M., & Khatami, M. H. (2017). Evaluation of organizational health in faculties of Shahid Beheshti University. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 3(10), 85-91. <https://ensani.ir/fa/article/296487/>
- Hoffmann, S., Jenny, G. J., & Bauer, F. (2023). Capacity Building as a Key Mechanism of Organizational Health Development. In: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_7
- Hosseini Pazhouh, M., Allameh, S. M., & Shahin, A. (2021). Designing an organizational health model. *Journal of Transformation Management Research*, 13(1), 135-166. <https://tmj.um.ac.ir/article/view/81132>
- Jafarzadeh Zarandi, M., Sharifian, E., & Ghahreman Tabrizi, K. (2018). Presenting an organizational agility model based on information technology in Iranian sports organizations. *Sport Management Studies*, 10(52), 137-160. <https://www.sid.ir/paper/234541/fa>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2021). The Core Self-evaluation Scale: Development of a Measure. *Personnel Psychology*, 53, 303-331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>
- Kittinger, J. D., Walker, A. G., Cope, J. G., & Wuensch, K. L. (2019). The relationship between core self-evaluations and affective commitment. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 1, 68-92. <https://doi.org/10.21818/001c.17322>
- Lashnizand, I., & Moradi, F. (2022, 2022). The impact of organizational health and employee organizational commitment on managers' performance. Third National Conference on Business Management, Entrepreneurship and Accounting of Iran, Tehran.
- Lin, C. T., Chiu, H., & Tseng, Y. (2016). Agility evaluation using fuzzy logic. *International Journal of Production Economics*, 101(2), 353-368. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2005.01.011>
- Masoumi Javid, Z., Safania, A. M., Nikbakhsh, R., & Bagherian, M. (2023). Understanding the consequences of managers' accountability in sports organizations using grounded theory. *Sport Management Studies*, 15(80), 75-104. <https://www.sid.ir/paper/1506568/fa>
- Rahnavard, F., Jokar, A., Taherpour, H., & Rasouli, M. (2019). Developing a framework for social accountability of Iranian government organizations. *Management of Government Organizations*, 7(2), 115-134. https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_5716_d78beaff49ae93a2bd9ddcd322577b5b.pdf
- Robati, S., Fahiminejad, A., Morsal, B., & Hosseini, S. R. (2021). The effect of organizational transparency on organizational ambidexterity mediated by documentation of experiences and synergy of human capital (Case study: Sports and Youth Departments of Tehran Province). *Human Resource Management in Sport*, 9(1), 25-43. http://journals.shahroodut.ac.ir/article_2355.html
- Saha, N., Gregar, A., & Saha, P. (2017). Organizational agility and HRM strategy: Do they really enhance firms' competitiveness? *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 323-334. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60454>
- Shokri, M., Shabani Bahar, G., & Soleimani, M. (2022). The effect of organizational memory on performance management with the mediating role of organizational agility in physical education departments of medical sciences universities in Iran. *Sport Management Studies*, 14(73), 315-334. https://smrj.ssrc.ac.ir/article_2329.html?lang=fa
- Torkzadeh, J., Basiri, S., & Aghili, R. (2017). An analysis of the triple aspects of organizational health: A model of interaction between effectiveness, accountability and cohesion. *Journal of Human Resource Management Development and Support*, 46(2), 43-70. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1339921/>