

بررسی رابطه علی چابکی سازمانی و توانمندسازی با نقش میانجی فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور

فرشته زارعی^۱

مهدی کهندل^۲

 10.22034/SSYS.2022.2098.2499

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۹/۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۱۲

دنیای، به ویژه دنیای سازمان‌ها، حالت ثبات ندارد. ما تغییراتی را شاهدیم که نه تنها سریع‌تر از گذشته به وقوع می‌پیوندد، بلکه ناپیوسته‌اند. هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر توانمندسازی با نقش میانجی فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور می‌باشد. پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری بر اساس زمان حال‌نگر، از نظر هدف کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات میدانی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان هیئت‌های ورزشی اسکیت کشور به تعداد ۵۰۰ نفر بود که ۲۲۵ نفر نمونه آماری بر اساس جدول مورگان به صورت در دسترس انتخاب شدند. از ۲۵۰ پرسش‌نامه توزیع شده، ۲۲۰ پرسش‌نامه قابل بررسی بود. در این پژوهش، از پرسش‌نامه‌های «چابکی سازمانی» گابریل، ناوارو، آکوستا و ونسلی (۲۰۱۵)، «سازمان یادگیرنده مدل سنگه» ساخته شده توسط توسلی (۱۳۹۱)، «فناوری اطلاعات» چناویس، کریریت و کانگ (۲۰۰۶) و «توانمندسازی کارکنان» متیوز، دیاز و کول (۲۰۰۳) برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش استفاده گردید. از روش آمار توصیفی برای توصیف میانگین‌ها و انحراف معیار و از آمار استنباطی مدل معادلات ساختاری برای بررسی رابطه علی بین متغیرها بهره‌گیری شد.

نتایج معادلات ساختاری نشان داد چابکی سازمانی بر توانمندسازی با نقش میانجی فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور تأثیر دارد. بنابراین برای توانمندی سازمانی کارکنان هیئت‌های ورزشی اسکیت کشور چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده نقش بسزایی دارند.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات، یادگیری سازمانی، توانمندسازی کارکنان و هیئت اسکیت.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

^۲ دانشیار، مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده

E-mail: MehdiKohandel@yahoo.com

مسئول)

مقدمه

سازمان‌هایی که در قرن حاضر در محیطی بسیار فعال و پویا فعالیت می‌کنند، همواره با تهدیدهایی روبه‌رو می‌شوند که در صورت عدم پاسخگویی سریع به آن‌ها، بی‌شک از دایره فعالیت و بقا باز خواهند ماند. موضوع چگونگی روبه‌رو شدن سازمان با محیط غیرقابل پیش‌بینی، پویا و دائماً متغیر به موضوعی غالب در بخش‌های صنعتی، علمی و آموزشی تبدیل شده است. در این راستا چابکی، از جمله راهبردهای بسیار کلیدی در راستای دریافت سریع نیازهای مشتریان و ارائه پاسخ مناسب به آن در کوتاه‌ترین زمان ممکن است. هرچه یک سازمان چابک‌تر باشد، به طور مؤثرتری به تغییرات ناگهانی و غیرقابل انتظار، پاسخ می‌دهد (صغری سینا و خالقی رستمی، ۱۳۹۸). همچنین چابکی سازمانی عاملی اساسی در راستای برخورد و مدیریت محیط‌های سازمانی با ویژگی‌های تغییرات پیوسته و همراه با عدم اطمینان است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده دست یابند و با توانا کردن کارکنان، سازمان‌ها را قادر می‌سازد در مقابل تغییرات پیش‌بینی نشده، عکس العمل مناسبی نشان دهند (لی و رامورتی^۱، ۲۰۱۱). در همین راستا، اطلاعات دارایی ارزشمندی برای هر سازمان است و می‌تواند به طرز چشم‌گیری برای هر سازمان در افزایش رشد آن‌ها بسیار مهم در نظر گرفته شود. فناوری اطلاعات تحولات گسترده‌ای را به دنبال داشته و تأثیر آن بر سازمان به گونه‌ای است که جهان امروز به سرعت در حال تبدیل شدن به یک سازمان اطلاعاتی است و سازمان‌ها جهت نیل به اهداف خود نیازمند استفاده از فناوری اطلاعات هستند. این فناوری به مدیران امکان می‌دهد با پردازش سریع اطلاعات، امکان کنترل و هماهنگی ساختارهای پیچیده تر را داشته باشند و عملکرد سازمان با انسجام و بازخورد سریع صورت پذیرد (غفاری، زکیانی و رضایی، ۱۳۹۶). فناوری مشخصی برای تسهیل و تحرک بهتر در جهت دست یافتن سازمان یادگیرنده نیازمند است. فناوری اطلاعات موجود در حال حاضر می‌تواند به طور مؤثر سازمان یادگیرنده را راه‌اندازی، مدیریت و ارزیابی کند (کریتندن، کریتندن و آژان^۲، ۲۰۱۹).

مهديه و محمدی (۱۳۹۹) در مطالعات خود بیان می‌کنند چابکی سازمانی از طریق ارتقای یادگیری سازمانی منجر به توانمندسازی کارکنان می‌شود. وحدتی و ناعمی (۱۳۹۹) در نتایج پژوهش‌های خود بیان می‌کنند که بین فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. چنگ، وانگ و سانتو^۳ (۲۰۲۰) در مطالعات خود در می‌یابند که نوآوری در فناوری اطلاعات می‌تواند ضمن اینکه توانمندی کارکنان را افزایش دهد، عملکرد را نیز تحت تأثیر قرار دهد و موجب بهبود عملکرد کارکنان شود. کریتندن، کریتندن و آژان (۲۰۱۹) در نتایج پژوهش‌های خود بیان می‌کنند که فناوری اطلاعات بر توانمندسازی

1 . Lu & Ramamurthy

2. Crittenden, Crittenden & Ajjan

3 . Chege, Wang & Suntu

بررسی رابطه علی چابکی سازمانی و توانمند سازی با نقش میانجی فناوری اطلاعات و...

کارکنان زن تاثیر مثبت می‌گذارد. ابوالوش، عبیدات، تارهنی و البدی^۱ (۲۰۱۸) مطالعه‌ای با هدف بررسی نقش توانمندسازی کارکنان به عنوان یک متغیر واسطه بین مدیریت دانش و سیستم‌های اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی بر توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد. توری، خسخلی، ریاض و شیخ^۲ (۲۰۱۹) در پژوهش‌های خود دریافتند که سازمان یادگیرنده بر توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد. العمری، الوماری و العوارنه^۳ (۲۰۲۰) معتقدند که توانمندسازی بر سازمان یادگیرنده تاثیر دارد. قلی نژاد و همکاران (۱۳۹۹)، صغری سینا و خالقی رستمی (۱۳۹۸) و غفاری و همکاران (۱۳۹۶) در نتایج پژوهش خود بیان می‌کنند که فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد. همچنین پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که فناوری اطلاعات بر سازمان یادگیرنده کارکنان تاثیر دارد.

در این تحقیق تلاش شده است به بررسی تاثیر چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده بر توانمندسازی کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور پرداخته شود. این موضوع یک موضوع جدید در حوزه چابکی سازمانی، سازمان یادگیرنده، توانمندسازی کارکنان و فناوری اطلاعات است که در کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور انجام نشده و یک موضوع بدیع و نو محسوب می‌گردد. همچنین هیچ یک از پژوهش‌های قبلی به رابطه چهار متغیر چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و توانمندسازی نپرداخته‌اند و در هر یک از پژوهش‌های سابق به موضوعات چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و توانمندسازی به صورت موضوعی مستقل پرداخته شده است- در حالی که در این پژوهش این چهار مقوله در قالب چهار موضوع وابسته به هم بررسی می‌شود. به عبارت دیگر، این تحقیق به دنبال تأثیر چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده بر توانمندسازی کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور است و اصول ارائه شده در این مقاله یک سازمان یادگیرنده و توانمند مبتنی بر فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی را بنا می‌نهد- اینکه چگونه می‌توان فضایی برای فعالیت‌های خارق‌العاده و در عین حال وجود حس اعتماد و همدلی در افراد ایجاد نمود و ه افزایی در کارهای گروهی را به معنای واقعی کلمه تحقق بخشید. این پژوهش در پی پلسخ به پرسش زیر است:

متغیرهای چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده تا چه اندازه در توانمندسازی کارکنان تاثیر می‌گذارند؟

نقش میانجی فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده در میزان تاثیر چابکی سازمانی بر توانمندسازی کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور تا چه اندازه موثر می باشد؟

¹ Abualoush, Obeidat, Tarhini & Al-Badi

² Turi, KhasKhelly, Riaz & Shaikh

³ Al-Omari, Alomari & Aljawarneh

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری، بر اساس زمان حال‌نگر، از نظر هدف کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات میدانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان هیئت‌های ورزشی فدراسیون اسکیت کشور به تعداد ۵۰۰ نفر می‌باشد. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول کرجسی و مورگان استفاده شد. بر اساس این جدول تعداد نمونه پیشنهادی بر اساس ۵۰۰ نفر افراد جامعه، ۲۲۵ نفر در نظر گرفته می‌شود که جهت گردآوری این تعداد پرسش‌نامه، با در نظر گرفتن افت نمونه‌های آماری تعداد ۲۵۰ پرسش‌نامه توزیع شد و برای نمونه‌گیری در این تحقیق از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید. از ۲۵۰ پرسش‌نامه توزیع شده ۲۲۰ پرسش‌نامه قابل بررسی برگشت داده شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از «پرسش‌نامه چابکی سازمانی» گابریل، ناوارو، آکوستا و ونسلی^۱ (۲۰۱۵) دارای ۵ سوال و «پرسش‌نامه فناوری اطلاعات» چناوپس، کریریت و کانگ^۲ (۲۰۰۶) دارای ۴۱ سوال در ۸ مولفه شایستگی کارکنان فناوری اطلاعات، قابلیت تنظیم، سازگاری، اتصال، سرعت، بخش‌بندی، قابلیت و امکانات، نوین بودن و «پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده مدل سنگه» ساخته شده توسط توسلی^۳ (۱۳۹۱) دارای ۳۰ سوال در ۵ مولفه قابلیت‌ها و توانایی‌های شخصی، الگو و مدل‌های ذهنی، چشم انداز و آرمان‌های مشترک، یادگیرنده تیمی، تفکر سیستمی و «پرسش‌نامه توانمندسازی کارکنان» متیوز، دیاز و کول^۴ (۲۰۰۳) دارای ۲۰ سوال در ۲ مولفه ساختاری و روانشناختی استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۸۲، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ به دست آمد که همه مقادیر بالاتر از مقدار قابل قبول ۰/۷ هستند (کلین ۴، ۲۰۱۵). بنابراین، پرسش‌نامه از پایایی مطلوبی برخوردار است. از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی نمرات خام، طراحی جدول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین و انحراف معیار و فراوانی و از آمار استنباطی برای برازش مدل مفهومی پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس^۵ و اسمارت پی.ال.اس^۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان می‌دهد که ۷۲/۷۳ درصد از افراد نمونه پژوهش، مرد و ۲۷/۲۷ درصد زن می‌باشند. ۱۳/۶۴ درصد از افراد نمونه پژوهش دارای سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال که شامل کمترین

1 . Gabriel, Navarro, Acosta, & Wensley

2 Chanopas, Krairit & Khang

3 . Matthews, Diaz & Cole

4 Kline

5 SPSS

6 Smart PLS

بررسی رابطه علی چابکی سازمانی و توانمند سازی با نقش میانجی فناوری اطلاعات و...

درصد و ۲۸/۱۸ درصد آن‌ها دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال که شامل بیشترین درصد می‌باشند، بودند. ۲/۷۳ درصد از افراد نمونه پژوهش دارای تحصیلات دکتری که شامل کمترین درصد و ۵۴/۵۵ درصد آن‌ها دارای تحصیلات کارشناسی که شامل بیشترین درصد می‌باشند، بودند.

از شاخص آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی به منظور بررسی پایایی و ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی متغیرهای مدل اندازه‌گیری استفاده گردید. برای شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مقادیر بالاتر از ۰/۷ قابل قبول شدند (هایر و همکاران^۱، ۲۰۱۲). همچنین از شاخص متوسط واریانس استخراج شده^۲ به منظور بررسی روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری پژوهش استفاده گردید. روایی همگرا برای بررسی اینکه هر متغیر دارای بیشترین همبستگی با مولفه خود نسبت به متغیر دیگر باشد، استفاده می‌شود. شاخص متوسط واریانس استخراج شده به بررسی تبیین واریانس متغیر توسط متغیر پنهان می‌پردازد که حداقل مقدار پذیرفته شده برای شاخص متوسط واریانس استخراج شده، ۰/۵ تعیین شد (فورنل و لاکر^۳، ۱۹۸۱). همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای متغیرهای پژوهش قابل قبول شدند. بنابراین پایایی و همسانی درونی متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. همچنین با توجه به مقادیر شاخص متوسط واریانس استخراج شده، روایی همگرا تأیید شد.

جدول ۱: مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و شاخص متوسط واریانس استخراج شده برای متغیرهای تحقیق

مولفه ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
چابکی سازمانی	۰/۸۹	۰/۸۴	۰/۶۷
فناوری اطلاعات	۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۵۳
سازمان یادگیرنده	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۶۴
توانمندسازی	۰/۷۹	۰/۸۲	۰/۷۰

از شاخص فورنل و لاکر به منظور بررسی روایی واگرا (روایی تشخیصی) مدل اندازه‌گیری پژوهش استفاده گردید. روایی واگرا برای بررسی اینکه هر مولفه دارای بیشترین همبستگی با متغیر خود نسبت به متغیر دیگر باشد استفاده می‌شود. طبق شاخص فورنل و لاکر، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیر پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مولفه‌های خود داشته باشد. به عبارت دیگر، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیر پنهان مدل باشد. همان‌طور که در جدول ۲، مشاهده می‌شود این امر به وقوع پیوسته است. بنابراین روایی واگرا مورد تأیید قرار می‌گیرد.

1 Hair et al.

2 Average Variance Extracted (AVE)

3 Fornell & Larcker

جدول ۲: مقادیر شاخص فورنل و لاکر به منظور تعیین روایی واگرایی بخش اندازه گیری مدل تحقیق

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	۴
چابکی سازمانی	۰/۸۱			
فناوری اطلاعات	۰/۶۶	۰/۷۲		
سازمان یادگیرنده	۰/۷۱	۰/۶۳	۰/۸۰	
توانمندسازی	۰/۵۶	۰/۴۸	۰/۵۲	۰/۸۳

کیفیت و قدرت پیش‌بینی ساختاری مدل پژوهش در پی‌ال‌اس از طریق شاخص اشتراکی، شاخص افزونگی و ضریب تعیین R2 قابل بررسی است. مقادیر مثبت شاخص اشتراکی نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری می‌باشد (هلسنر، رینگل و سیکویوس^۱، ۲۰۰۹). ضریب تعیین R2 نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا می‌گذارد. مقدار این ضریب از صفر تا یک است که مقادیر بزرگ‌تر، مطلوب‌تر است. مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ را مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳ را معمولی و نزدیک به ۰/۱۹ را ضعیف ارزیابی می‌نماید (هایر و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین براساس مقادیر نشان داده‌شده در جدول ۳، مدل ساختاری پژوهش دارای کیفیت و قدرت پیش‌بینی مناسب است.

جدول ۳: مقادیر شاخص‌های بررسی و قدرت پیش‌بینی مدل اندازه‌گیری پژوهش

متغیر	Q ²	Comuality	R ²	GOF
چابکی سازمانی	-	۰/۸۴	-	
فناوری اطلاعات	۰/۵۳	۰/۸۹	۰/۶۲	
سازمان یادگیرنده	۰/۶۷	۰/۹۰	۰/۷۵	۰/۸۰
توانمندسازی	۰/۴۵	۰/۸۲	۰/۹۲	

شاخص نیکویی برازش (گاف)^۲ مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که توسط این شاخص پژوهشگر می‌تواند پس از بررسی بخش اندازه‌گیری مدل و بررسی کیفیت و قدرت پیش‌بینی ساختاری مدل، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است. مقادیر نزدیک به ۰/۳۶ را قوی، نزدیک به ۰/۲۵ را متوسط و نزدیک به ۰/۰۱ را ضعیف ارزیابی می‌نماید (هایر، رینگل و استراتسد^۳، ۲۰۱۱).

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

¹ Henseler, Ringle & Sinkovics

² Goodness of Fitness (GOF)

³ Hair, Ringle & Sarstedt

بررسی رابطه علی چابکی سازمانی و توانمند سازی با نقش میانجی فناوری اطلاعات و...

بر اساس محاسبه‌های انجام شده بر مبنای فرمول بالا مقدار شاخص نیکویی برازش برای مدل پژوهش ما برابر ۰/۸۰ محاسبه شد که این مقدار خوب و قوی می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که برازش کلی مدل مناسب است.

در جدول ۴، ضریب مسیر و مقدار معناداری مربوط به هر یک از مسیرهای پژوهش گزارش شده است. در نتیجه آزمون مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۴: نتایج مدل معادلات ساختاری

مسیر ساختاری	ضریب مسیر	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
چابکی سازمانی ← توانمندسازی	۰/۶۳	۸/۸۹۹	تایید
فناوری اطلاعات ← توانمندسازی	۰/۵۶	۷/۳۶۲	تایید
سازمان یادگیرنده ← توانمندسازی	۰/۳۵	۲/۳۲۴	تایید

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره واریانس استخراج شده^۱ (VAF) استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد و از طریق رابطه ۱ به دست می‌آید.

در رابطه ۱: a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته و c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است (هیلند^۲، ۱۹۹۹).

$$VAF = \frac{A * B}{(A * B) + C} \quad (1)$$

$$VAF = \frac{0/87 * 0/35}{(0/87 * 0/35) + (0/63)} = 0/32$$

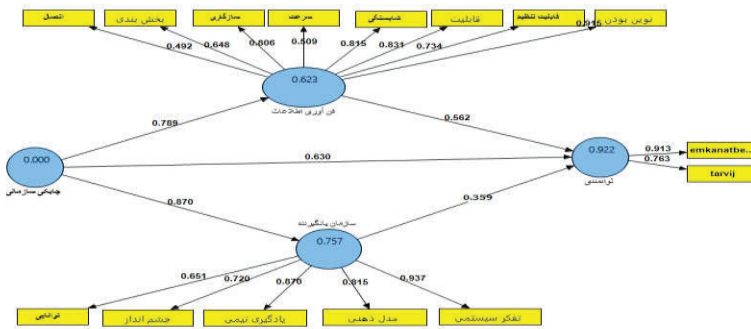
$$VAF = \frac{0/78 * 0/56}{(0/78 * 0/56) + (0/63)} = 0/40$$

این بدان معناست که ۳۲ درصد از اثر کل چابکی بر توانمندسازی از طریق متغیر سازمان یادگیرنده و ۴۰ درصد از اثر کل چابکی بر توانمندسازی از طریق متغیر فناوری اطلاعات شده تبیین می‌شود.

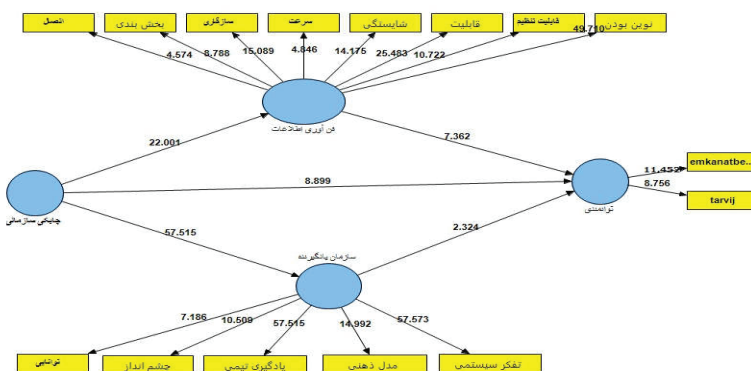
^۱. Variance Accounted for (VAF)

^۲. Hulland

آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. هر اندازه این ضریب مسیر بالاتر باشد تأثیر پیش‌بینی‌کننده متغیر مکنون نسبت به متغیر وابسته بیشتر خواهد بود. ضریب مسیر دارای مقادیر ۰/۶۷، ۰/۳۳، ۰/۱۹، برای متغیرهای پنهان به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف شده است. برای معناداری ضریب مسیر نیز از آماره t استفاده می‌شود. در سطح اطمینان ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب حداقل آماره t ، ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ مقایسه می‌گردد (هایر و همکاران، ۲۰۱۱). با توجه به شکل ۱ و ۲، همه ضریب‌مسیرها بین متغیرهای پنهان مورد تأیید و معنادار هستند.



شکل ۱: مدل برازش شده پژوهش (ضرایب معناداری)



شکل ۲: مدل ترسیم شده همراه با ضریب معناداری Z

بررسی رابطه علی چابکی سازمانی و توانمندسازی با نقش میانجی فناوری اطلاعات و...

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر توانمندسازی با نقش میانجی فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور بود. نتایج نشان داد که چابکی بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فناوری اطلاعات در هیئت‌های اسکیت کشور تاثیر دارد. همچنین چابکی بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی سازمان یادگیرنده در هیئت‌های اسکیت کشور تاثیر دارد. نتایج تحقیق با نتایج قربانی و قهرمانی (۱۳۹۷) که نشان دادند بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان، یادگیری گروهی و چابکی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی ارتباط وجود دارد و برای تحقق چابکی سازمانی در بین کارکنان، باید یادگیری گروهی را در سازمان نهادینه نماید و همچنین با نتایج پژوهش صغری سینا و خالقی رستمی (۱۳۹۸) که نشان دادند میزان استفاده از فناوری اطلاعات اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد با نقش میانجی سازمان یادگیرنده و توانمندسازی کارکنان ارتباط دارد، همخوان می‌باشد. تحقیقات نشان می‌دهد که اگر افراد احساس توانمندی کنند، هم مزایای شخصی و هم منافع سازمانی حاصل می‌شوند. از طرف دیگر، هنگامی که افراد جنبه‌های مخالف توانمندی را مانند ناتوانی، درماندگی و از خودبیگانگی تجربه کنند، پیامدهای منفی به وجود می‌آید. بنابراین برای توانمندسازی کارکنان، سازمان‌ها نیازمند ایجاد بسترهای مختلفی هستند تا در جهت مأموریت تعریف شده گام بردارند که از جمله این بسترها می‌توان به نقش مدیریت سازمان در تفویض اختیار و قدرت بیشتر به کارکنان، دادن استقلال و آزادی عمل به آنان، فراهم نمودن جو مشارکتی، ایجاد فرهنگ کار گروهی و از همه مهم‌تر اخلاق کاری و فرهنگ سازمانی موجود بر محیط کاری اشاره نمود. در تبیین این یافته، می‌توان اظهار داشت سازمان یادگیرنده زمینه را برای افزایش گفتگوها، تفکر انتقادی، فعالیت‌های گروهی تسهیم دانش و پالایش تجربیات فراهم می‌کند و این احتمالاً موجب تقریب نگرش نسبت به کسب و کار سازمان، ایجاد تصاویر و انتظارات مشترک، سهیم شدن در دانش و آموخته‌های شغلی و حرفه‌ای، ارتقای مهارت‌های ادراکی و اعتقاد و عمل به فعالیت در داخل تیم‌ها و گروه‌ها و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان و به دنبال آن توانمندسازی می‌گردد. به‌کارگیری فناوری اطلاعات موجب افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان سازمان می‌شود، زیرا دستیابی به اطلاعات مورد نیاز جهت تصمیم‌گیری، کنترل و نظارت بیشتر بر سازمان و فرآیندها، امکان تجزیه و تحلیل شرایط، اثرات چشمگیری از وجود فناوری اطلاعات در سازمان می‌باشد.

نتایج نشان داد که سازمان یادگیرنده بر توانمندسازی کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور اثر مستقیم و مثبت معناداری دارد. این نتایج با آنچه العمری و همکاران (۲۰۲۰) به‌دست آوردند، تطابق دارد. آن‌ها نشان داده‌اند که سازمان یادگیرنده تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر توانمندسازی دارد و با افزایش عملیات سازمان یادگیرنده میزان توانمندسازی نیز افزایش می‌یابد. همچنین این یافته تحقیق حاضر با نتایج توری و

همکاران (۲۰۱۹) که دریافتند جنسیت فرد بر عملکرد کلی و توانمندسازی بر عملکرد کلی اعضای هیئت علمی در سازمان یادگیرنده تأثیر قابل توجهی دارد، همخوان است و پژوهش ناهمخوانی یافت نشد.

سازمان یادگیرنده، برآیند تلاش‌هایی است که تاکنون در حوزه به‌سازی و توسعه سازمانی صورت پذیرفته است. مطالعه متون مدیریت نشان می‌دهد که از دیرباز بر نقش آموزش فردی، آموزش گروهی و آموزش سازمانی تأکید و از آن به عنوان موثرترین و قابل اطمینان‌ترین راهکار بهبود مستمر سازمان یاد شده است. امروزه مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند نه در به‌کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. برای گذر از مرحله‌های گوناگون، سازمان‌ها باید خود را با موقعیت‌های مختلف سازگار کنند و روش‌های جدیدی را فرا بگیرند. در این صورت باید به شناسایی مواردی که می‌تواند در سازندگی محیط کار توانمند و موثر باشد، برسند. در سازمان‌های نو کارکنان نه تنها برای انجام وظیفه‌ای که به عهده دارند، بلکه برای بهبود کارکرد کل سازمان احساس مسئولیت می‌کنند. آن‌ها برای افزایش مستمر عملکرد بهره‌وری به‌گونه‌ای فعال با یکدیگر به کار می‌پردازند (توری و همکاران، ۲۰۱۹). بنابر نظر بسیاری از پژوهشگران حوزه مدیریت، تنها راه بقای سازمان‌ها رقابت و نزدیک شدن هرچه بیشتر سازمان‌ها به نوع ایده‌آل از سازمان به نام «سازمان یادگیرنده» است (یانگ، واتکینز و مارسیک^۱، ۲۰۰۴). سازمان‌ها در سراسر جهان به دلیل تقاضاهایی که از آنها می‌شود، نیازمند یادگیری در محیط کار با سرعت بیشتر، هزینه کمتر و اثربخش‌تر هستند. از این رو حضور فعالانه سازمان در عرصه رقابت و فناوری و پیدایش مشاغل جدید و لزوم چند مهارتی شدن کارکنان، توانمندسازی آنان را امری اجتناب‌ناپذیر کرده است. توانمندسازی جریانی است که با دادن استقلال بیشتر به کارکنان و سهیم کردن آنان در اطلاعاتی که به مهار عواملی که عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌پردازد. توانمندسازی باعث می‌شود از شرایطی که باعث ضعف کارکنان و سازمان شده دور گردند و احساس خودکفایتی کارکنان افزایش یابد، خلاقیت و نوآوری و عزم و اراده و پشتکار کارکنان تقویت شود و شرایط برای مسلط شدن بر شرایط و غلبه بر مشکلاتی که ممکن است با آن مواجه شوند، فراهم آید.

نتایج نشان داد که چابکی سازمانی بر توانمندسازی کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور اثر مستقیم و مثبت معناداری دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش مهدیه و محمدی (۱۳۹۹) و الگمال^۲ (۲۰۱۸) که به این نتیجه رسیدند چابکی بر توانمندسازی تأثیر دارد و چابکی سازمانی از نقش بسزایی بر توانمندسازی کارکنان برخوردار است، همخوانی دارد- این در حالی است که نتایج ناهمخوان یافت نشد. برخی از دلایل و ضرورت حرکت به سمت چابکی سازمان را می‌توان رقابت شدید در محیط کسب و کار، افزایش انتظارات مشتریان،

1. Yang, Watkins & Marsick

2. Elgamal

بررسی رابطه علی چابکی سازمانی و توانمند سازی با نقش میانجی فناوری اطلاعات و...

جهانی شدن، مسائل فرهنگی و اجتماعی، محدودیت نیروی انسانی ماهر، فناوری اطلاعات، نوآوری و ابتکار و تغییرات دانست. بنابراین سازمان‌های ورزشی برای چابک‌سازی خود باید به سرعت و با انعطاف‌پذیری عمل کنند و تا جای ممکن این قابلیت‌ها را درون خود پرورش دهند و تقویت کنند و از ظرفیت‌های رقابتی راهبردی از قبیل به‌کارگیری فناوری‌ها و سیستم‌های اطلاعاتی به‌روز، سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان دانشی چند مهارته، انسجام در فرایندها، همسوسدن با اشکال مجازی سازمان و همکاری اعضای داخلی و خارجی استفاده نمایند که این امر نیازمند واکنش نشان دادن در بعد راهبردها، فناوری‌ها، افراد و فرآیندها هستند (۲۰).

نتایج نشان داد که فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور اثر مستقیم و مثبت معناداری دارد. نتیجه تحقیق حاضر با نتایج کریتندون و همکاران (۲۰۱۹) که به این نتیجه رسیدند فناوری اطلاعات نقش بسزایی در کارآفرینی و توانمندسازی دارد و یافته‌های ابوالوش و همکاران (۲۰۱۸) که نتایج معادلات ساختاری آنان نشان داد که توانمندسازی کارکنان به عنوان یک متغیر میانجی بین مدیریت دانش و سیستم‌های اطلاعاتی کارایی کارکنان تأثیر دارد و با نتایج غفاری و همکاران (۱۳۹۶) که دریافتند به‌کارگیری فناوری اطلاعات بر توانمندسازی شغلی تأثیر بسزایی دارد و همچنین با یافته‌های آرسنیدویچ و همکاران^۱ (۲۰۱۷) و چنگ و همکاران (۲۰۲۰) که به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد، همخوان است و پژوهش ناهمخوانی یافت نشد. به‌کارگیری فناوری اطلاعات می‌تواند موجب احساس شایستگی در کارکنان شاغل در هیئت‌های اسکیت کشور گردد. بنابراین لازم است که کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور جهت افزایش میزان شایستگی در کار و افزایش میزان رضایتمندی، از آموزش‌های تخصصی بیشتری برخوردار باشند تا تسلط آن‌ها بر نرم‌افزارها و سخت-افزارهای موجود در محیط کار افزایش یابد. مهم‌ترین وظیفه مدیران و روسای وزارت ورزش و جوانان جهت ارتقای توانمندی و رضایت شغلی کارکنان، برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در زمینه رایانه و اینترنت و تشویق کارکنان به استفاده بیشتر از رایانه در انجام فعالیت‌های مرتبط با آنان است. لذا با توجه به اهمیت و جایگاه ویژه فناوری اطلاعات، همچنین با رشد سریع فناوری که تمامی جوانب سازمان‌ها را به نوعی تحت تأثیر قرار داده است، باید به گونه‌ای از آن استفاده کرد که مهارت، خلاقیت، تغییر ماهیت کار و انعطاف‌پذیری حداکثری کارکنان در سازمان نهادینه شود.

با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر نشان داد که متغیرهای چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات و سازمان یادگیرنده اثر مستقیم و مثبت معنی‌داری بر توانمندسازی کارکنان هیئت‌های اسکیت کشور دارد، به فدراسیون اسکیت پیشنهاد می‌شود مدیران چابکی سازمانی را در برنامه‌های ارتقای توانمندسازی کارکنان

¹ Arsenijević et al.

بگنجانند. همچنین جهت ارتقای فناوری اطلاعات کارکنان در هیئت‌های ورزشی اسکیت کشور اقدام جدی به عمل آورند و کارکنان برای افزایش میزان توانمندی کارکنان در کار از آموزش‌های تخصصی بیشتری برخوردار شوند تا بتوانند مهارت‌های مرتبط با فناوری‌های اطلاعاتی خود را به صورت دوره‌ای و منظم روزآمد کنند و گسترش دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود فرصت‌های یادگیری تحقیق، جستجو و گفتگو را از طریق هم‌نشدی هر چند وقت یک بار و یا کارگاه‌های آموزشی و یا برگزاری دوره‌های ضمن خدمت مرتبط، یادگیری کارکنان هیئت‌های ورزشی اسکیت کشور را افزایش دهند. همچنین توانمندسازی و دریافت اطلاعات مورد نیاز از محیط بیرون و دید آینده‌نگر فرصت مناسب برای یادگیری سازمان خود فراهم کنند. در نهایت پیشنهاد می‌شود مدیران برای افزایش توانمندی کارکنان هیئت‌های ورزشی اسکیت کشور به فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و چابکی سازمانی توجه بیشتری نمایند و با مشارکت دادن هر چه بیشتر آن‌ها در جریان امور و ایجاد حس خودمختاری در حیطه کاری، توانمندسازی را در آن‌ها تقویت کنند.

منابع

- صفری سینا، فاطمه و خالقی رستمی، نسترن. (۱۳۹۸). «رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی استفاده از فناوری اطلاعات توسط اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی». فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی. ۱۰ (۲)، صص ۴۹-۶۷.
- غفاری، سعید؛ زکیانی، شعله و رضایی، زهره. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران». مجله دانشکده علوم پرورشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. ۱۱(۶)، صص ۶۳۲-۶۳۸.
- قربانی، ابراهیم و قهرمانی، مسعود. (۱۳۹۷). «بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و چابکی سازمانی با نقش میانجی یادگیری گروهی در ناچا (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی مهاباد)». مجله توسعه سازمانی پلیس. ۱۵(۶۷)، صص ۳۱-۵۱.
- قلی‌نژاد، محمد؛ سبزواری، محمد؛ بیکی اکبرآباد، الهه و سبزیان، محمد. (۱۳۹۹). «تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی کارکنان شهرداری». ششمین همایش ملی بهینه‌سازی در علوم و مهندسی. بابل.
- محمدی، پرویز؛ زارعی، علی؛ تجاری، فرشاد و سجادی هزاوه، حمید. (۱۳۹۸). «تأثیر قابلیت فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و عدالت سازمانی بر خلاقیت فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان». تحقیقات معاصر در مدیریت ورزشی. ۹ (۱۷)، صص ۱۲-۲۹.
- محمودی، احمد؛ کارگر، غلامعلی؛ متقی شهری، محمد حسن و اسلامی، ایوب. (۱۳۹۳). «بررسی نقش چابکی سازمانی در آمادگی برای تغییر در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان البرز». پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی. ۴ (۸)، صص ۱۵-۲۸.
- مهدیه، امید و محمدی، پروین. (۱۳۹۹). «تأثیر سازمان یادگیرنده بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانی». مجله آموزش مدیریت در سازمان‌ها. ۹ (۱)، صص ۲۵۹-۲۷۸.
- نامداری، علی. (۱۳۹۶). «نقش واسطه‌ای سازمان یادگیرنده در رابطه با رهبری اخلاقی و بهره‌وری مدیران مدارس متوسطه ناحیه ۴ شیراز». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
- وحدتی، حمیرا و نامعی، علی محمد. (۱۳۹۹). «رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و چابکی سازمانی با میانجی‌گری فراموشی سازمانی هدفمند». مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار. ۲۷ (۳)، صص ۴۴۱-۴۵۱.
- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., & Al-Badi, A. (2018). "The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance". VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 48(2), 217-237.

- Al-Omari, Z., Alomari, K., & Aljawarneh, N. (2020). **“The role of empowerment in improving internal process, customer satisfaction, learning and growth”**. Management Science Letters, 10(4), 841-848.
- Arsenijević, O., Jovanović, L., & Radosavljević, M. (2017). **“Relationship between organizational climate and management effectiveness”**. Industrija, 45(1), 61-80.
- Cegarra-Navarro, J. G., Soto-Acosta, P., & Wensley, A. K. (2016). **“Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility”**. Journal of Business Research, 69(5), 1544-1549.
- Chanopas, A., Krairit, D., & Khang, D. B. (2006). **“Managing information technology infrastructure: a new flexibility framework”**. Management Research News, 29(1), 632-651.
- Chege, S. M., Wang, D., & Suntu, S. L. (2020). **“Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya”**. Information Technology for Development, 26(2), 316-345.
- Crittenden, V. L., Crittenden, W. F., & Ajjan, H. (2019). **“Empowering women micro-entrepreneurs in emerging economies: The role of information communications technology”**. Journal of Business Research, 98, 191-203.
- Elgamel, M. (2018). **“Dynamic organizational capabilities: the joint effect of agility, resilience and empowerment”**. Journal of Human Resource Management, 6(2), 44-49.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). **“Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error”**. Journal of marketing research, 18(1), 39-50.
- Gabriel, J. Navarro, C. Acosta, P. Wensley, A. (2015). **“Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility”**. Journal of Business Research, 629(5), 1544-1549.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). **“PLS-SEM: Indeed a silver bullet”**. Journal of Marketing theory and Practice, 19(2), 139-152.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). **“An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research”**. Journal of the academy of marketing science, 40(3), 414-433.
- 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.
- Hulland, J. (1999). **“Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies”**. Strategic management journal, 20(2), 195-204.
- Kline, R. B. (2015). **Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.**
- Lu, Y., & K. (Ram) Ramamurthy. (2011). **“Understanding the link between information technology capability and organizational agility: An empirical examination”**. MIS quarterly, 931-954.
- Matthews, R. A., Diaz, W. M., & Cole, S. G. (2003). **“The organizational empowerment scale”**. Personnel Review, 3(3), 297-318.
- Turi, J. A., KhasKhelly, F. Z., Riaz, S., & Shaikh, S. (2019). **“The Impact of Faculty Empowerment on Organizational Learning Effectiveness”**. The Women-Annual Research Journal of Gender Studies, 11(11), 30-42.
- Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). **“The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation”**. Human resource development quarterly, 15(1), 31-55.

