

## بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی در رابطه بین فناوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه با ارائه مدل

بهیه زارعی<sup>۱\*</sup>، کوروش ویسی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>کارشناس ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، سنتندج، ایران

<sup>۲</sup>استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد سنتندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنتندج، ایران

### چکیده

هدف از انجام این تحقیق، بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی در رابطه بین فناوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه با ارائه مدل بود. روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۲۲۸ نفر بود که به صورت کل شمار به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از پرسش‌نامه‌های استاندارد فناوری اطلاعات محرم پور (۱۳۹۰)، چابکی سازمانی شریفی و ژاک (۲۰۰۰) و عملکرد شغلی هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۱) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های استنباطی مناسب (کلوموگروف اسمیرنف، ضربه همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر) استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین فناوری اطلاعات و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد و نیز نتایج نشان داد که بین چابکی سازمانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین فناوری اطلاعات و ابعاد آن با چابکی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معناداری مشاهده شد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدل تحقیق قابل قبول می‌باشد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که مدیران و مตولیان امر در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه با استفاده مناسب از فناوری اطلاعات، زمینه افزایش چابکی سازمان و عملکرد شغلی کارکنان خود را فراهم سازند.

**واژه‌های کلیدی:** فناوری اطلاعات، چابکی سازمانی، عملکرد شغلی، ادارات ورزش و جوانان، استان کرمانشاه.

## ۱- مقدمه

قرن بیست و یکم به عنوان دنیای تغییرات سریع نام‌گذاری شده است. این نام‌گذاری به دلیل اثرات جهانی‌سازی، پیشرفت فناوری، اهمیت علوم جدید در پیشرفت جوامع بشری و تغییر ویژگی‌های جمعیت شناختی جوامع مختلف صورت گرفته است. ماهیت غیر قابل پیش‌بینی برخی از این تغییرات بسیاری از سازمان‌ها را واداشته است تا برای بقاء و پیشی گرفتن از رقبای خود تلاش کنند. بر این اساس سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا از طریق به کارگیری راه‌های گوناگون و اتخاذ استراتژی‌هایی متفاوت از رقبا، عملکرد سازمانی خود را بهبود ببخشند و از رقبای خود پیشی گیرند (Tallon<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

امروزه عملکرد و عوامل اثر گذار بر آن توجه بسیاری از محققان را به خود جلب نموده است. عملکرد سازمانی یک مفهوم کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمان اشاره دارد. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط بورن و نیلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) ارائه شده است. از دیدگاه این دانشمندان «عملکرد عبارت است از فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارآیی اقدامات گذشته». مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: ۱) کارآیی که توصیف کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب دروندادها برای تولید بروندادهای معین و ۲) اثربخشی که توصیف کننده‌ی درجه نیل به اهداف سازمانی است. این اهداف در قالب مناسب بودن<sup>۳</sup> (درجه انطباق بروندادها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن<sup>۴</sup> (جنبهای نظیر فراوانی، ارائه در میان گروه‌های دارای اولویت و فاصله‌ی فیزیکی) و کیفیت<sup>۵</sup> (درجه تحقق استانداردهای مورد نیاز) تبیین می‌شوند (بورن و نیلی، ۲۰۰۳). همچنین یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های توصیف عملکرد هر سازمانی، ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان خود می‌باشد. امروزه ارتقاء عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند چرا که ارتقاء بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته و باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین طور ارتقا کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد (مشبکی، ۱۳۷۶). عملکرد شغلی به فعالیت‌هایی معمول که بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد، تعریف شده است (ذاکرفرد، ۱۳۸۸). از نظر هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) شاخصه‌های عملکرد شغلی عبارتند از: توان، وضوح نقش، حمایت، انگیزه، بازخورد، اعتبار و محیط. عملکرد شغلی به منظور دست‌یابی سازمان به اهداف مورد نظر و تعیین شده، توسعه‌ی محصولات و ارائه خدمات کیفی و نقش آن در موفقیت سازمان‌ها مخصوصاً سازمان‌های ورزشی بسیار حائز اهمیت بوده و سبب افزایش و حفظ دقت و درستی در انجام وظایف می‌شود (مشبکی، ۱۳۷۶).

بسیاری از محققان بر این باورند که عملکرد شغلی در سازمان‌هایی که اساس کار آن‌ها تولید کالا و یا ارائه خدمات به مشتریان می‌باشد، به عواملی همچون موجود بودن زیر ساخت‌های فناوری، چابکی سازمانی، عملکرد کارکنان، توسعه دانش و رضایت مشتریان بستگی دارد (زین و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳). چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره وری سازمان می‌شود (دولت مدلی، ۱۳۸۷). شریفی و ژانگ<sup>۷</sup> (۲۰۰۰)، چابکی سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: چابکی توانایی درک، پاسخ‌گویی و بهره برداری از تغییرات پیش‌بینی شده یا غیرمنتظره در محیط کسب و کار است. آن‌ها چهار بعد سرعت، شایستگی، پاسخ‌گویی و انعطاف پذیری را برای چابکی سازمانی بر می‌شمرند. یک سازمان چابک، با اتفاقات و تغییرات ناگهانی، به سادگی از پا در نمی‌آید. یک سازمان چابک، سریع السیر، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد (جعفر نژاد و شهائی، ۱۳۸۶). تغییرات در محیط تجاری حاصل از رقابت شدید و تنوع نیازهای مشتری، سازمان‌ها را به سوی پذیرش مفهوم چابکی سوق می‌دهد. برای

<sup>1</sup>. Tallon<sup>2</sup>. Bourne & Neely<sup>3</sup>. Appropriateness<sup>4</sup>. Accessibility<sup>5</sup>. Quality<sup>6</sup>. Zain et al<sup>7</sup>. Zhac

یک سازمان، چابکی یعنی توانایی رشد و موفقیت در محیط با تغییرات مستمر و غیر قابل پیش‌بینی و تولید محصول و خدمت خاص هر مشتری می‌باشد. چابکی تأثیرگیر قابل انکاری در موفقیت سازمان‌ها در بازارهای متغیر کنونی ایفا می‌کند. از طرفی دیگر نیز موفقیت سازمان تا حد بسیار زیادی به استفاده بهینه از فناوری اطلاعات بستگی دارد (مهریار، ۱۳۸۶). فناوری اطلاعات از برنامه‌های به هنگام و ایجاد ارتباطات اطلاعاتی و کاهش هزینه‌ها در سازمان پشتیبانی می‌کند. فناوری اطلاعات علاوه بر نفوذ مثبت بر کارکرد سازمان، بر پتانسیل کارکرد شرکت اثر گذار بوده و مکانیزمی را برای ذخیره، دسترسی و تقسیم کارآمد اطلاعات ارائه می‌دهد. کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان باعث بهره برداری سازمان از انعطاف پذیری زنجیره ارزش سازمان در نتیجه چابکی و در آخر افزایش مزیت رقابتی سازمان می‌گردد. چابکی یک سازمان تابعی از یکپارچگی فناوری اطلاعات آن سازمان می‌باشد (سوئافورد و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). اساس و بنیان سازمان چابک در یکپارچگی سیستم اطلاعاتی، تکنولوژی، افراد، فرایندهای تجاری و تجهیزات در سازمان‌های همسان برای پاسخگویی سریع به اتفاقات و تغییرات محیط است. چابکی از سازمان می‌خواهد تا با ادغام فناوری و کارکنان با زیر بنای ارتباطی عجله و شتاب کند تا به نیازهای متغیر مشتریان در محیط بازاری که دارای تغییرات مدام و پیش‌بینی نشده است واکنش نشان دهد (تالن، ۲۰۰۸).

توانایی سازمان‌ها برای ایجاد زیرساخت‌های بنیادین در راستای همگام سازی سازمان با محیط و تغییرات آن و کسب موفقیت بسیار مهم و حائز اهمیت می‌باشد. همان‌گونه که ذکر شد یکی از مهم‌ترین عوامل اثر گذار بر عملکرد کارکنان سازمان و عملکرد کل سازمان فناوری اطلاعات می‌باشد. فناوری اطلاعات یکی از مهم‌ترین این زیرساخت‌ها در هر سازمانی می‌باشد (مالهوترا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). فناوری اطلاعات یک استراتژی، اندیشه، فکر و ابزار در حوزه انسان همراه با نوآوری است. با شناخت فرصت‌ها و امکاناتی که از طریق فناوری اطلاعات ایجاد شده می‌توان آن را نه تنها به یک فرمول و نسخه عملی بلکه به یک استراتژی جدید شبیه کرد. محرم پور (۱۳۹۰) مولفه‌های فناوری اطلاعات را در ۴ بعد در نظر گرفت که عبارتند از: استفاده از کامپیوتر، استفاده از نرم افزارهای کامپیوترا، نوع و میزان استفاده از اینترنت و میزان استفاده از سرویس‌های اینترنتی. بر اساس این رویکرد، فناوری اطلاعات راهبرد جدیدی است برای دسترسی مختلف از به آن چه یک سازمان تعریف می‌کند. عده‌ای فناوری اطلاعات را یک فکر اندیشه برای انجام بهینه و موثر کارها می‌دانند، تفکری که برای برقراری و توسعه ارتباطات و اجرای بهینه اهداف و عملیات از ترکیب بهینه‌ی ابزارهای سخت افزاری و نرم افزاری استفاده می‌کند (ترکیان<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). استفاده از فناوری اطلاعات برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات در بین خریداران و عرضه کنندگان در حال خلق یک زنجیره عرضه مجازی است، که نه بر ابداع بلکه براساس اطلاعات استوار است. اهمیت فناوری و سیستم‌های اطلاعات برای حمایت از عملکردهای کنونی و آینده سازمان‌ها شناخته شده است. تحقیقات انجام شده در این خصوص نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات یک عامل مهم برای موفقیت سازمان‌های امروزی تلقی می‌گردد.

خلعتبری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان دادند که به کارگیری فناوری اطلاعات عملکرد شغلی کارکنان را بهبود داده و موجب کارایی بیشتر آن‌ها خواهد شد.

رحمانی (۱۳۹۰) در تحقیقی خود تحت عنوان بررسی رابطه بین پذیرش فن آوری اطلاعات و چابکی سازمان از دیدگاه مدیران ارشد سازمان‌های دولتی در همدان نشان داد سازمان‌هایی که دارای فناوری اطلاعاتی نوبنی هستند از چابکی سازمانی بالایی برخوردار می‌باشند.

امیری حسینی (۱۳۹۳) در تحقیقی به عنوان نقش میانجی چابکی سازمانی در رابطه بین کار تیمی و عملکرد سازمانی ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور نشان داد که رابطه معناداری بین کار تیمی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی وجود دارد.

1. Swafford et al

2. Malhotra

3. Torkian

للاف و بیگدلی (۱۳۹۴) در تحقیقی که در جهاد کشاوری زنجان انجام شده بود به این نتیجه دست یافتند که چابکی سازمانی بر اثربخشی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان اثر گذار می‌باشد.

ویسی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل اثر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های تولیدی ورزشی نشان داد که بین چابکی سازمانی و ابعاد آن با عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی رابطه معناداری وجود دارد.

فوکی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در تحقیقی به این سوال پاسخ داده است که آیا فناوری اطلاعات بهره وری را افزایش می‌دهد؟ در این پژوهش رابطه بین فناوری اطلاعات و رشد بهره وری از سالهای ۱۹۷۵ تا ۲۰۰۵ میلادی مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش اینطور نتیجه گرفته که بخش اعظم رشد در بهره وری بعد از سال ۲۰۰۰ میلادی ناشی از بکار گیری فناوری اطلاعات بوده است

بادسکو<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی به اثر فناوری اطلاعات بر بهره وری شرکت‌های اسپانیایی پرداخته شده است. نتایج این پژوهش آشکار ساخت که حساسیت بهره وری نیروی کار برای تغییرات در شدت و میزان سرمایه فناوری، مثبت و معنی‌دار است. اما نتایج این پژوهش همچنین پیشنهاد می‌کند، درست است که در دوره‌هایی بهره وری نیروی کار افزایش یافته و اما این اثر به طور قابل توجهی ناشی از سرمایه‌گذاری در فناوری اطلاعات نیست.

ال محامید و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی نشان دادند که چابکی سازمانی و تسهیم دانش با اثر گذاشتان بر عملکرد شغلی کارکنان موجب کسب مزیت رقابتی در سازمان می‌شوند

لو و رامامورسی (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین اقدامات فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

ترکیان و همکاران (۲۰۱۳) با انجام تحقیقی در ادارت ورزش و جوانان استان اصفهان به این نتیجه دست یافتند که بین فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی این ادارات رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

چن و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که بین فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

سازمان‌های ورزشی نیز همانند سازمان‌های غیر ورزشی نیاز دارند تا با استفاده از روش‌های گوناگون عملکرد کاری و شغلی کارکنان خود را بهبود ببخشند و در این زمینه فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی می‌توانند موجب موفقیت این سازمان‌ها گردند. از سوی دیگر فناوری اطلاعات و اثر آن بر سایر متغیرهای سازمانی کمتر مورد توجه محققان در بخش‌های ورزشی قرار گرفته است. از این رو با توجه به موارد ذکر شده محقق در پی یافتن پاسخ به این سوال است که چه رابطه‌ای بین فناوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی چابکی سازمانی در ادارت ورزش و جوانان استان کرمانشاه وجود دارد؟

## ۲- روش شناسی

پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی بود که جمع آوری اطلاعات از طریق مطالعات میدانی صورت گرفت. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۲۲۸ نفر در سال ۱۳۹۴ می‌باشد که با توجه به پایین بودن حجم جامعه، از روش تمام شمار استفاده شد و کلیه کارکنان در فرآیند تحقیق شرکت نموده و به سوالات پرسشنامه‌ها جواب دادند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد فناوری اطلاعات محروم پور (۱۳۹۰) که دارای ۲۸ گویه چهار گزینه‌ای در چهار بعد (نوع و میزان استفاده از کامپیوتر، استفاده از نرم افزارهای کامپیوترا، نوع و میزان استفاده از اینترنت و میزان استفاده از سرویس‌های اینترنتی)، پرسشنامه استاندارد چابکی سازمانی شریفی و ژاک (۲۰۰۰) که دارای ۲۹ گویه با مقیاس ۵ ارزشی در چهار بعد(سرعت، شایستگی، پاسخ گویی و انعطاف پذیری) و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی

<sup>1</sup>. Foki

<sup>2</sup>. Badesco

<sup>3</sup>. Almahamid et al

<sup>4</sup>. Chen et al

هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۱) که دارای ۱۶ گویه با مقیاس ۵ ارزشی در هفت بعد (توانایی، وضوح نقش، حمایت، انگیزه، بازخورد، اعتبار و محیط) استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات متخصصین به تأیید رسید. مقدار پایایی نیز با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فناوری اطلاعات ۰/۸۹، چابکی سازمانی ۰/۷۹ و عملکرد شغلی ۰/۷۸ بدست آمد.

برای تجزیه و تحلیل یافته‌های این پژوهش، از آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضرایب همبستگی پیرسون) استفاده گردید و همچنین برای دستیابی به مدل پژوهش از تحلیل مسیر با نرم افزار لیزرل استفاده شد. داده‌ها توسط نرم افزار ۱۷ SPSS و نرم افزار 8.8 Liserel تجزیه و تحلیل شدند. ضمناً آزمون‌های آماری در سطح معنی‌داری ( $\alpha = 0.001$ ) به آزمایش گذارده شدند.

### ۳- نتایج

با توجه به نتایج بخش جمعیت شناختی پژوهش ۵۳/۵ درصد از پاسخ دهنده‌گان ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۵/۲۶ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۴۱/۲۲ درصد دارای سابقه ۱ تا ۵ سال، ۵۵/۷ درصد رشته علوم انسانی و هنر و ۷۵ درصد در رتبه سازمانی کارکنان هستند. مقدار میانگین و انحراف استاندارد متغیر نوع و میزان استفاده از کامپیوتر ۱۹/۰۸ و ۴/۷، استفاده از نرم افزارهای کامپیوتری ۱۳/۰۳ و ۳/۹۳، نوع و میزان استفاده از اینترنت ۱۶/۱ و ۴/۷۴، میزان استفاده از سرویس‌های اینترنتی، ۲۰/۴ و ۵/۲، فناوری اطلاعات ۶۸/۲۲ و ۱۵/۶۸، سرعت ۱۹/۰۳ و ۳/۹۱، شایستگی ۲۲/۱۳ و ۴/۵۱، پاسخگویی ۷/۲۵ و ۴/۵۵، انعطاف پذیری ۲۸/۴۱ و ۶/۰۳، چابکی سازمانی ۹۲/۲ و ۱۶/۵۷، توانایی ۱۱/۱۴ و ۲/۵۳، ۱/۸۷، ۲/۵۲ و ۱/۹۸، انجیزه ۱۰/۷۶ و ۲/۷۳، بازخورد ۷/۳۱ و ۱/۹۴، اعتبار، ۲/۲۴ و ۶/۷۷، محیط ۶/۸۷ و ۲/۳ و عملکرد شغلی ۵۷/۴۵ و ۱۱/۸۵ می‌باشد.

جدول ۱: ضرایب همبستگی فناوری اطلاعات و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه

متغیر	عملکرد شغلی (JP)	سطح معنی داری
نوع و میزان استفاده از کامپیوتر (UR)	۰/۵۱**	۰/۰۰۰
استفاده از نرم افزارهای کامپیوتری (SW)	۰/۵۵**	۰/۰۰۰
نوع و میزان استفاده از اینترنت (IU)	۰/۴۵**	۰/۰۰۰
میزان استفاده از سرویس‌های اینترنتی (IS)	۰/۳۷**	۰/۰۰۰
فناوری اطلاعات (IT)	۰/۵۵**	۰/۰۰۰
** $p < 0.001$		

همانگونه که از جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود نتایج آزمون پیرسون نشان داد که بین ابعاد فناوری اطلاعات و مقیاس کلی آن با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0.001$ ). این نتایج بدان معنی است که با افزایش دانش استفاده از کامپیوتر، نرم افزارها و همچنین خدمات اینترنتی در کارکنان، عملکرد شغلی آنها بالا می‌رود.

جدول ۲: ضرایب همبستگی چابکی سازمانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه

متغیر	عملکرد شغلی (JP)	سطح معنی داری
سرعت (SP)	۰/۴۲**	۰/۰۰۰
شایستگی (EL)	۰/۴۸**	۰/۰۰۰

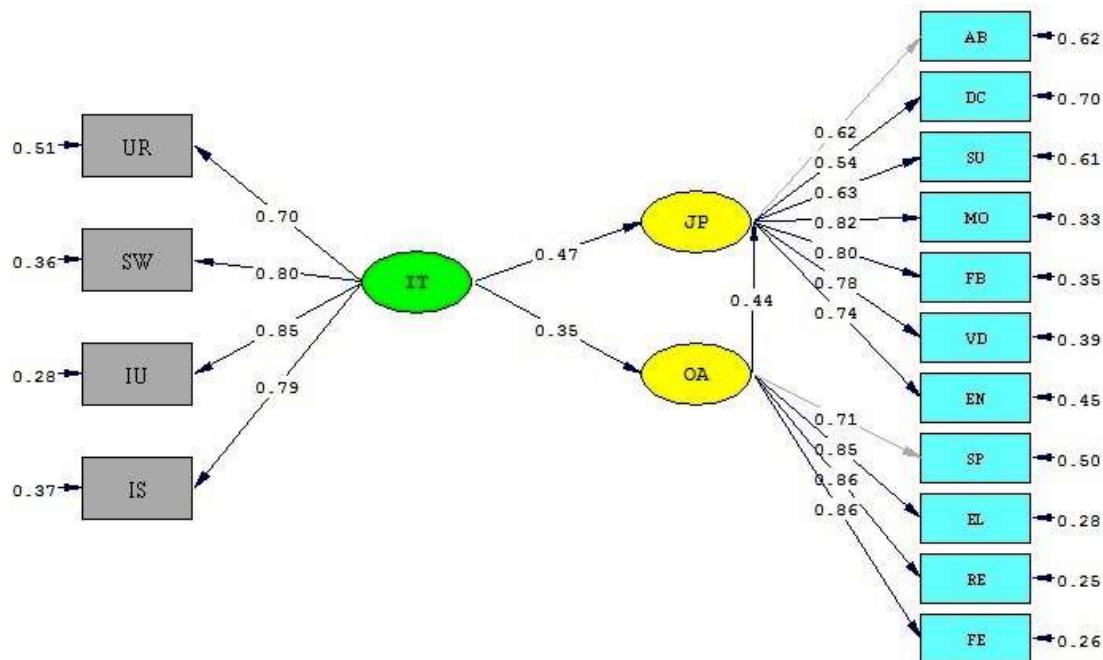
•/•••	•/•٩ **	پاسخگویی (RE)
•/•••	•/•٢ **	انعطاف پذیری (FE)
•/•••	•/•٦ **	چابکی سازمانی (OA)
**p<•/•••		

همانگونه که از جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود نتایج آزمون پیرسون نشان داد که بین ابعاد چابکی سازمانی و مقیاس کلی آن با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مثبت معنی‌داری وجود دارد ( $p<•/•••$ ). این نتایج بدان معنی است که با افزایش چابکی سازمانی در کارکنان عملکرد شغلی آنها بالا می‌رود.

جدول ۳: ضرایب همبستگی فناوری اطلاعات و ابعاد آن با چابکی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه

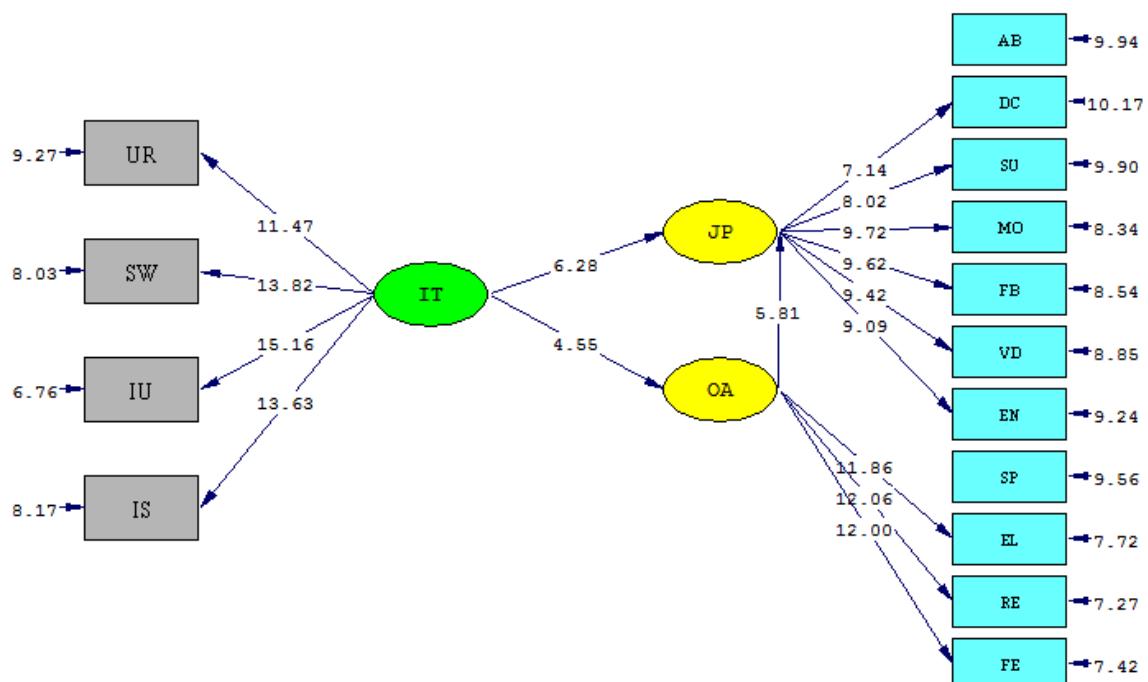
متغیر	چابکی سازمانی (OA)	سطح معنی داری
نوع و میزان استفاده از کامپیوتر (UR)	•/•٠ **	•/•••
استفاده از نرم افزارهای کامپیوتري (SW)	•/•٠ **	•/•••
نوع و میزان استفاده از اینترنت (IU)	•/•٧ **	•/•••
میزان استفاده از سرویس های اینترنتی (IS)	•/•١ **	•/•••
فناوری اطلاعات (IT)	•/•٩ **	•/•••
**p<•/•••		

همانگونه که از جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد فناوری اطلاعات و مقیاس کلی آن با چابکی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $p<•/•••$ ). این نتایج بدان معنی است که با افزایش دانش استفاده از کامپیوتر، نرم افزارها و همچنین خدمات اینترنتی در کارکنان، چابکی سازمانی آنها افزایش می‌یابد. در شکل (۱) مدل تحقیق در حالت تخمين استاندارد، اثر فناوری اطلاعات با توجه به نقش میانجی چابکی سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنه کرمانشاه را مشاهده می‌کنید. با توجه خروجی لیزر مقدار کای دو محاسبه شده برابر با  $RMSEA = 0.46$  است که نشان دهنده تفاوت میان مدل مفهومی با داده‌های مشاهده شده تحقیق است. همچنین مقدار برابر با  $RMSEA = 0.77$  بوده که با توجه به اینکه حد مجاز  $RMSEA < 0.8$  است و مقدار بدست آمده در حد قابل قبول است، لذا می‌توان گفت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.



Chi-Square=204.61, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=204.61, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق در حالت عدد معنی‌داری

با توجه به نتایج شاخص‌های برازنده‌گی مدل یعنی GFI و AGFI و همچنین مقدار RMSEA برآزش مدل تحقیق مناسب می‌باشد و امکان ارائه مدل معادلات ساختاری رابطه فناوری اطلاعات با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی چابکی سازمانی وجود دارد. لذا فرضیه تحقیق تایید و فرض صفر رد می‌شود.

#### ۴- بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این تحقیق، بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی در رابطه بین فناوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه با ارائه مدل بود. نتایج تحقیق نشان داد که بین فناوری اطلاعات و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معنی‌داری وجود دارد که این یافته با نتایج تحقیقات خلعتبری و همکاران (۱۳۸۹)، فوکی (۲۰۰۹) و بادسکو (۲۰۰۹) هم‌خوانی دارد. یکی از ویژگی‌های محیط امروزی افزایش سطوح رقابت است. موسساتی که خواهان افزایش سهم بازار خود و کسب سود و منافع هستند باید خود را با تغییرات محیط موجود وفق دهنده. با توجه به اهمیت دانش جدید در موفقیت سازمان‌های امروزی، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی دارای اهمیت ویژه‌ای هستند. پیشرفت‌های حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب ایجاد فرصت‌های نو در انجام کسب و کار، کاهش هزینه‌ها و ارتقای اثربخشی و کارآیی کارکنان و سازمان‌ها شده است. در این خصوص چن و همکاران (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که کارکنان سازمان‌های امروزی به گونه‌ای شگرف نیازمند فناوری اطلاعاتی و ارتباطی هستند که این امر متناسب موفقیت کارکنان و سازمان خواهد بود.

نتایج تحقیق نشان داد که بین چابکی سازمانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معنی‌داری وجود دارد که این یافته با نتایج تحقیقات زین و همکاران (۲۰۰۸) و ال محامید و همکاران (۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد. چابکی پویا، در آغوش گیرنده تغییرات، تهاجمی و رشدگرا است. چابکی به دنبال پیروزی و موفقیت در سود، سهم بازار و به دست آوردن مشتریان در بازارهای رقبایی است که بسیاری از شرکت‌ها به علت اینکه این بازارها مراکز متلاطمی هستند از ورود به آن بازارها هراسان هستند. چابکی به طور دائم به عملکرد پرسنل و سازمان، ارزش محصول و خدمات و تغییر دائم در زمینه فرصت‌های حاصل از جذب مشتری توجه می‌کند و مستلزم آمادگی دائم برای رو به رو شدن با تغییرات بنیادی و سطحی است و سازمان‌های چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده‌اند.

نتایج تحقیق نشان داد که بین فناوری اطلاعات و ابعاد آن با چابکی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معنی‌داری وجود دارد که این یافته با نتایج تحقیقات ترکیان و همکاران (۲۰۱۳)، رحمانی (۱۳۹۰) و لو و رامامورسی (۲۰۱۱) و تالن (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد. در این راستا قابلیت‌های فناوری اطلاعات از چابکی سازمان پشتیبانی کرده و نقش اساسی در درک و واکنش نسبت به محیط دارند. فناوری اطلاعات با کسب اطلاعات از درون و بیرون سازمان و تغییرات آنها، سازمان را برای مقابله با تغییرات آماده می‌سازند. از این‌رو سازمان‌های چابک با داشتن سیستم فناوری اطلاعاتی و ارتباطی توانمند می‌توانند با تغییرات خود را همگام ساخته و نسبت به رقبا به مزیت رقابتی بیشتری دست یابند.

با توجه به نتایج به دست آمده قراردادن کامپیوترا برای انجام امور برای کارکنان، آموزش کارکنان برای استفاده از کامپیوتر، آموزش کارکنان برای استفاده از اینترنت، کار با پایگاه‌های اطلاعاتی و آموزش استفاده از کتابخانه دیجیتال برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه پیشنهاد می‌گردد. همکاری و یکپارچگی بیشتر بین واحدهای مختلف ادارات ورزش و جوانان، ارتقاء کیفیت خدمات ارائه شده بین کارکنان، ترغیب کارکنان به یادگیری بیشتر، افزایش سرعت دریافت و ارسال داده‌ها و ارائه بازخورد به کارکنان توسط همکاران و مدیران پیشنهاد می‌شود. استفاده از نرم‌افزارهای کاربردی برای انجام امور کارکنان، حمایت مدیران ارشد از بکارگیری سیستم‌های فناوری اطلاعاتی و ارتباطی در ادارات ورزش و جوانان، ترغیب کارکنان به استفاده از اطلاعات جدید در کار خود و ارتباطات بیشتر با همکاران و مشتریان از طریق ایمیل، چت و

شبکه‌های اجتماعی پیشنهاد می‌شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران و متولیان امر در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه با استفاده مناسب از فناوری اطلاعات، زمینه افزایش چابکی سازمان و عملکرد شغلی کارکنان خود را فراهم سازند.

## منابع

۱. جعفرنژاد، احمد و شهائی، بهنام. (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر چابکی سازمانی و تولید چابک. مهربان نشر، تهران.
۲. دولت مدلی، مهشید. (۱۳۸۷). راهکارهای نیل به چابکی در سازمان. مجله وب، شماره ۷۲، ص ۱۱-۳۲.
۳. ذاکر فرد، مهدی. (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مهارت‌های ادارکی سرپرستان شفعت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. روانشناسی معاصر، شماره ۶، ص ۲۲-۱۶.
۴. رحمانی، گیتی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین پذیرش فن آوری اطلاعات و چابکی سازمان از دیدگاه مدیران ارشد سازمان‌های دولتی در همدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه همدان.
۵. صنایعی، علی و خزائی پول، جواد. (۱۳۹۳). تحلیل موانع به کارگیری فناوری اطلاعات در ادارات ورزش و جوانان استان فارس با استفاده از رویکرد تصمیم‌گیری چندمعیاره فازی. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۲، ص ۳۴۱-۳۲۵.
۶. محرم پور، اکرم. (۱۳۹۰). بررسی و مطالعه تأثیر فناوری اطلاعات بر افزایش بهره‌وری در صنایع غذایی استان زنجان. دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر.
۷. مشکی، علی. (۱۳۷۶). رابطه بین ساختار سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پژوهش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۸. مهریار، اعظم. (۱۳۸۶). ارزیابی تأثیر به کارگیری فناوری اطلاعات بر چابکی سازمان به روش فازی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۹. ویسی، کوروش. (۱۳۹۴). ارائه مدل اثر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های تولیدی ورزشی. اولین همایش ملی انجمن علمی مدیریت ورزشی، اردیبهشت ماه، دانشگاه علامه طباطبائی.
10. Almahamid, S., Awwad, A., & McAdams, A. (2010). Effects of Organizational Agility and Knowledge Sharing on Competitive Advantage: An Empirical Study in Jordan. International Journal of Management, 27 (3), pp. 387-404.
11. Bourne, M., & Neely, A. (2002). Implementing performance measurement systems: a literature review. Int. J. Business Performance Management, Vol. 5 (1), pp. 89-102.
12. Chen, J., Yang, K. F., & Tang, F. I. (2014). Applying the technology acceptance model to explore public health nurses' intentions towards web based learning: A cross-sectional questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 45, pp. 869–878.
13. Lu, Y., & Ramamurthy, K. (2011). Understanding the link between information technology capability and organizational agility: an empirical examination. MIS Quarterly, 35 (4), pp. 931-954.
14. Malhotra, Y. (2005). Integrating knowledge management technologies in organizational business processes: getting real time enterprises to deliver real business performance. Journal of Knowledge Management, 9 (1), pp. 7-28.
15. Swafford, P. M., Ghosh, S., & Murthy, N. (2008). Achieving supply chain agility through IT integration and flexibility. International Journal of Production Economics 116(2), pp. 288-297.
16. Sharifi, H., Zhang, Z. (1999). "A Methodology For Achieving Agility In Manufacturing Organization: An Introduction", International Journal of Industrial Ergonomics, pp. 7-22.

17. Tallon, P. P. (2008). Inside the adaptive enterprise: an information technology capabilities perspective on business process agility. *Information Technology and Management* 9(1), pp. 21-36.
18. Torkiyan, K., Khorvash, M., & Tabaeiyan, A. (2013). On the Relationship of Applying Information Technology with Organizational Agility in Youth Sports Organizations of Esfahan Province. *International Journal of Sport Studies*, 4 (12), 1546-1550.
19. Zain, M., Kassim, N. M., & Mokhtar, E. (2003). Using information technology and information systems for organizational agility in Malaysian firms. *Singapore Management Review*, 25 (1), pp. 69-83.
20. Zhang, M., & Sarker, S. (2008). Unpacking the effect of IT capability on the performance of export-focused SMEs: a report from China. *Information Systems Journal* 18(4), pp. 357-380.

# The Mediator Role of Organizational Agility in the Relationship between Information Technology and Employees' Job Performance in Sports and Youth Departments of Kermanshah Province and Offering Model

Bahieh Zarei<sup>1\*</sup>, Korosh Veisi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>MA Student, Department of Physical Education, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Physical Education, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

---

## Abstract

The main purpose of this study was to explore the mediator role of organizational agility in the relationship between information technology and employees' job performance in sports and youth departments of Kermanshah province and offering model. This research is a correlation study has been conducted in the field. All employees of Kermanshah province sports and youth departments have established statistical population of research ( $N=228$ ) that that sample size were equaled population. For collecting research data, three standard questionnaires including Moharram Zade (2011) information technology questionnaire, Sharifi & Zhang (2000) organizational agility questionnaire and Heresy & Goldsmith (1981) job performance questionnaire was used. For data analyses proper inferential statistics (K-S, Pearson Coefficient and Path analysis) were used. The findings showed that there is significant correlation among all dimensions of information technology with job performance of Kermanshah province sports and youth departments' employees and findings showed that there is significant correlation among all dimensions of organizational agility with job performance of Kermanshah province sports and youth departments' employees. Also significant correlation was observed among all dimensions of information technology with organizational agility of Kermanshah province sports and youth departments' employees. Result showed that work experience affected on job performance of Kermanshah province sports and youth departments' employees. Also result of structural equation showed that the research model is acceptable. With regarding research results, it is recommended that managers of Kermanshah province sports and youth departments with proper use of information technology increase organizational agility and job performance of their employees.

---

**Keyword:** Information Technology, Organizational Agility, Job Performance, Sports and Youth Departments, Kermanshah Province.

---