



تدوین مدل معادلات ساختاری تفکر راهبردی و چابکی سازمانی در فدراسیون های منتخب ورزشی

غلامرضا شعبانی بهار^۱، حمیدرضا مقصودی ایمن^{۲*}، محمود گودرزی^۳، حبیب هنری^۴
تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۱/۱۵

چکیده

هدف: هدف از اجرای این تحقیق، تدوین مدل معادلات ساختاری تفکر راهبردی و چابکی سازمانی در فدراسیون های منتخب ورزشی ایران بود.

روش شناسی: روش تحقیق حاضر همبستگی بود و برای تدوین مدل از معادلات ساختاری (مدل ساختاری، تحلیل مسیر) استفاده شد. ابزار اندازه گیری شامل پرسشنامه تفکر راهبردی (لیدکا، ۱۹۹۸) و پرسشنامه چابکی سازمانی (اسپایدرز، ۲۰۰۷) بود. روایی پرسشنامه ها به صورت صوری و محتوایی و ضریب الفای کرونباخ برای پایایی پرسشنامه چابکی سازمانی ۰/۹۶ و تفکر راهبردی ۰/۹۶ تعیین گردید. جامعه آماری تحقیق شامل ۸۵۰ نفر از مدیران و کارکنان ۲۲ فدراسیون موفق و منتخب ورزشی جمهوری اسلامی ایران بود. نمونه آماری شامل ۲۶۹ نفر با استفاده جدول کرجسی مورگان تعیین گردید که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری لیزرل استفاده شد.

یافته ها: یافته های تحقیق نشان داد که مولفه های نگرش سیستمی ($\beta=0/86$)، عزم راهبردی ($\beta=0/91$)، تفکر فرضیه محور ($\beta=0/87$)، فرصت طلبی هوشمندانه ($\beta=0/92$) و تفکر به موقع ($\beta=0/88$) بر تفکر راهبردی اثر مستقیم معنی داری داشتند ($P<0/01$). در ضمن مولفه های سرعت ($\beta=0/92$)، شایستگی ($\beta=0/92$)، انعطاف پذیری ($\beta=0/85$)، پاسخگویی ($\beta=0/85$) بر چابکی سازمانی اثر مستقیم معنی داری داشتند ($P<0/01$). همچنین تفکر راهبردی بر چابکی سازمانی در فدراسیون های منتخب ورزشی اثر مستقیم و معنی داری داشت ($P<0/01$ ، $t=17/82$ ، $\beta=0/94$). شاخص های آزمون برازندگی مبین برازندگی مدل و تاثیر تفکر راهبردی بر چابکی سازمانی بود.

نتیجه گیری: با عنایت به نتایج بدست آمده نتیجه گیری می شود با تدوین اهداف و استراتژی منسجم برای توسعه تفکر راهبردی بین مدیران و کارکنان فدراسیون های ورزشی، زمینه توسعه چابکی سازمانی در بین فدراسیون های ورزشی را می توان در آینده فراهم نمود

واژه های کلیدی: تفکر راهبردی، چابکی سازمانی، فدراسیون ورزشی، مدیران، مدل معادلات ساختاری.

۱. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزش، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

۳. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، ایران

۴. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی، ایران

* نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: mahamsport@gmail.com

مقدمه

مطالعه تحولات جهان نشان می‌دهد که دنیای امروزی، دنیای تحولات و تغییرات مداوم و عصر بی ثباتی‌هاست و سازمان‌ها برای این که اثربخش باشند باید ساز و کارهای داخلی خود را تغییر دهند (کرمانی، ۱۳۸۷). همچنین رویکردها و راه‌حل‌های گذشته قابلیت و توانایی خود را برای مقابله با چالش‌های امروزی سازمان‌ها، از دست داده‌اند و بهتر است با رویکرد و دیدگاه‌های جدید جایگزین شوند (لین، چو و چو^۱، ۲۰۰۶). بر این اساس، در محیط متغیر و ناپایدار، سازمان‌هایی موفق هستند که از سرعت و انعطاف پذیری بالایی برخوردار باشند، رسیدن به چنین اهدافی در سایه مفهوم جدیدی به نام چابکی سازمانی^۲ به دست می‌آید (ابراهیمیان جلودار، ۱۳۹۰). با توجه به نو ظهور بودن پارادایم چابکی تعاریف مختلفی از دیدگاه اندیشمندان انجام گرفته است و چابکی به معنای انعطاف پذیری و توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت آمیز به تغییرات محیطی است. در واقع پارادایم چابکی، پاسخ به تغییرات از طریق استفاده راهبردی از روش‌ها و ابزارهای تولیدی، خدماتی و مدیریتی می‌باشد (شریفی و ژانگ^۳، ۱۹۹۹). همچنین چابکی سازمانی، عامل مهمی برای اثربخشی سازمان در افزایش توان رقابتی است (کروکیو و یوسف^۴، ۲۰۰۳). بر اساس مرور تحقیقات انجام گرفته پژوهشگران برای اندازه گیری میزان چابکی سازمان‌ها برای پاسخ سریع به تغییرات از

مقیاس‌های متفاوتی (از قبیل: مشخصه‌ها، توانمندسازها و توانمندی‌های چابکی) استفاده کرده‌اند (بوتنی^۵، ۲۰۱۰). در این میان، توانمندی‌های چابکی رادر چهار عنصر اصلی پاسخگویی^۶، شایستگی^۷، انعطاف‌پذیری^۸ و دست‌بندی کرده‌اند (شریفی و ژانگ، ۱۹۹۹ و لین، چو و تسنگ^۹، ۲۰۰۶). که این امر نیازمند واکنش نشان دادن در بعد استراتژی‌ها، تکنولوژی‌ها، افراد و فرآیندها می‌باشد (گوناساکارن^{۱۰}، ۱۹۹۹). با این وجود ایجاد چابکی کار ساده‌ای نیست و سازمان‌ها برای رسیدن به چنین ویژگی‌هایی نیازمند تحولاتی اساسی در ساختار و نگرش خود به مشتری (ارباب رجوع) و سایر ذینفعان سازمان (کارکنان) می‌باشند (رضایی، ۱۳۹۰). بنابراین سازمان‌های ورزشی برای چابک سازی خود می‌بایست به سرعت و با انعطاف پذیری عمل کنند و تا جای ممکن این توانمندی‌ها را درون خود پرورش داده و تقویت کنند و از ظرفیت‌های رقابتی راهبردی از قبیل به کارگیری فناوری‌ها و سیستم‌های اطلاعاتی به روز، سرمایه گذاری بر روی کارکنان دانشی چند مهارته، انسجام در فرایندها، همسو شدن با اشکال مجازی سازمان و همکاری‌های داخلی و خارجی استفاده نمایند که فدراسیون‌های ورزشی از این قاعده مستثنی نیستند.

از سوی دیگر، در محیط رقابتی و پر تحول، تفکر راهبردی یک مهارت اساسی برای مدیران

5. Bottani, E

6. Responsiveness

7. Competency

8. Flexibility

9. Lin, C. T., Chiu, H. & Tseng, Y. H.

10. Gunasekaran, A

1. Lin, C. T., Chiu, H. & Chu, P. Y.

2. Organizational Agility

3. Sharifi, H. & Zhang, Z

4. Crocitto, M. & Youssef, M

(مینتزبرگ^۳، ۱۹۹۴). همچنین موجب چارچوبی منسجم در تدوین استراتژی است که می‌توان در موقعیت‌های حساس و بحرانی (راهبردی) بهترین تصمیم را اتخاذ نمود (رالف استیسی^۴ ترجمه جعفری و کاظمی موحد، ۱۳۸۷). بر اساس پژوهش‌های لیدکا^۵ (۱۹۹۸)، تفکر راهبردی دارای پنج ویژگی اصلی و برجسته: نگرش سیستمی^۶، عزم راهبردی^۷، تفکر فرضیه محور^۸، فرصت طلبی هوشمندانه^۹ و تفکر به موقع^{۱۰} است (لیدکا، ۱۹۹۸).

بررسی مطالعات انجام شده در خصوص تفکر راهبردی در سازمان‌ها نشان می‌دهد که تفکر سیستمی در بین مدیران ارشد دانشگاه علوم پزشکی تهران از طریق مدل گلدمن در وضعیت مطلوب قرار دارد (امینی و همکاران، ۱۳۹۲)، ضمناً تفاوت معنی‌داری بین مدرک تحصیلی و میزان برخورداری مدیران از تفکر راهبردی وجود دارد ولی بین رتبه علمی و جنسیت با میزان برخورداری مدیران از تفکر راهبردی تفاوت وجود ندارد (کاظمی، جوادی پور و نوروز زاده، ۱۳۹۰). چهار عامل (تفکر سیستمی، خلاقیت، مشاهده و عمل یادگیری) برای دستیابی به مدل تفکر راهبردی اثر مستقیم دارد (کمانگر و همکاران، ۲۰۱۳). تفکر راهبردی در اثربخشی سازمان‌های ایرانی اثر مستقیم دارد (مشبکی و خزاعی، ۱۳۸۷)، هم چنین سنجش تفکر راهبردی (تفکر مفهومی، تفکر

به شمار می‌آید و صاحب نظران عقیده دارند در محیط رقابتی، سرعت تغییر به قدری بالاست که نمی‌توان به برنامه ریزی راهبردی اکتفا نمود و به جای آن افراد سازمان باید از مهارت تفکر راهبردی برخوردار باشند تا بتوان هر لحظه در مقابل تغییرات محیط عکس العمل مناسب را نشان دهند (غفاریان و کیانی، ۱۳۸۴). تفکر راهبردی علاوه بر توان مدیران در پاسخگویی به این تغییرات، رویکرد مناسبی برای خلق استراتژی در شرایط رقابتی شدید و محیط غیر قابل پیش بینی، نقش بسزایی ایفا می‌کند (اوشاناسی، ۲۰۰۳). همچنین بررسی روند تکامل استراتژی‌ها نشان می‌دهد که در دهه ۱۹۹۰ به دلیل اثر بخش نبودن استراتژی مدیریت راهبردی، بسیاری از متخصصان بر لزوم استراتژی تفکر راهبردی تاکید داشته‌اند (ریبیعی، خاتمی نو، علاقه مند و خاشعی، ۱۳۸۹). بنابراین تفکر راهبردی به عنوان قابلیت اصلی برای رهبران در حوزه مدیریت راهبردی بسیار حیاتی بوده و بایستی در استخدام منابع انسانی و به کارگیری مدیران، مورد توجه قرار گیرد (کلین، لوو و آرنه^۱، ۲۰۰۰). بدین ترتیب داشتن تفکر راهبردی، ابزاری قدرتمند برای تشریح مسائل پیچیده و راه حل‌های ابتکاری (لوهله^۲، ۲۰۱۰) و مهم ترین عوامل تأثیر گذار بر خلق و دستیابی به چشم انداز و کسب مزیت رقابتی برای سازمان و تمایز از رقباست (غفاریان و کیانی، ۱۳۸۹). تقویت تفکر راهبردی به تدوین استراتژی‌های بهتر منجر می‌شود و پیش درآمدی بر طراحی آینده سازمان است

3. Mintzberg, H.
4. Stacey, Ralph, D.
5. Liedtka, J. M
6. System Perspective
7. Intent Focus
8. Hypothesis Driven
9. Intelligent Opportunism
10. Thinking in Time

1. Collins, Doris.B. Lowe, Janis.S & Arnett. Carson. R.
2. Loehle, C

در سیستم آموزشی ایران پایین است (جهانگیری و خلخال، ۲۰۱۴)، مدلچابکی با ابعاد سرعت، پاسخ دهی، انعطاف پذیری، توسعه شایستگی، بهبود محصولات و خدمات و غنی سازی مشترک در سازمان‌های ایران تایید شده است (فتحیان و شیخ، ۱۳۸۸)، وضعیت چابکی بیمارستان‌های مورد مطالعه اعم از خصوصی و دولتی مطلوب گزارش شده است (یار محمدیان و همکاران، ۱۳۹۰)، رتبه بندی ابعاد چابکی (قاسمی، ۱۳۸۸) تدوین مدل چابکی سازمانی (کوچه مشکی و تیموری، ۲۰۱۳) با بهره گیری از ۷ عامل (یکپارچگی و هماهنگی سازمان، قابلیت نوسازی سازمان، کار تیمی و مهندسی همزمان، ساختار سازمانی، بهبود مستمر و شراکتهای عملیاتی و تشکیل سازمان مجازی) به عنوان توانمندساز ساختاری چابکی سازمانی انجام شده است (یعقوبی، شکری و راحت دهمرده، ۱۳۹۱). همچنین عامل مدیریت و ساختار سازمانی بر چابکی سازمانی اثر مستقیم دارند (جوانمردی و همکاران، ۱۳۹۰)، قابلیت های فردی سرمایه‌های انسانی بر چابکی سازمانی اثر مستقیم دارند (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۱) چابکی سازمانی در خلق دانش، خلاقیت و عملکرد سازمانی نقش میانجی‌گری معنی داری دارد (چانگ و همکاران، ۲۰۱۰) که همگی بر نقش منابع انسانی در چابکی تاکید دارند. ضمناً مجموع قابلیت‌های چابکی در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان در وضعیت مطلوب قرار دارد (سواری، ۱۳۹۲).

بررسی پیشینه تحقیقات انجام شده در خصوص تاثیر تفکر راهبردی بر چابکی سازمانی نشان داد

سیستمی، فرصت طلبی هوشمندانه و آینده نگری) بر اساس مدل گلدمن در مدیران دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داد که در وضعیت مطلوبی قرار دارند (معمایی، ۱۳۹۱) و سنجش تفکر راهبردی در مدیران شهرداری تهران بر اساس مدل جین لیدکا نشان داد که بین اهمیت عوامل با وضع موجود شکاف معنی داری وجود دارد (منوریان، آقازاده و شهامت‌نژاد، ۱۳۹۱). ضمناً تحقیقات دیگری نشان داد که استفاده از متفکران راهبردی در هیئت مدیره سازمان‌های غیرانتفاعی موجب کسب مزیت رقابتی سازمان می‌گردد (ویلیام کلارک، ۲۰۱۲). در تحقیقی کرامادیس و تکیو (۲۰۰۷) نشان داد که برنامه ریزی راهبردی به سازمان‌های ورزشی دولتی و غیرانتفاعی کمک می‌کند تا تفکر راهبردی داشته باشند. مدیریت و برنامه ریزی راهبردی سازمان بستگی به سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، پیچیدگی محیط و غیره دارد. همچنین تفکر راهبردی در فدراسیون فوتبال ایران به عنوان پیش نیاز و مکمل تدوین برنامه راهبردی معرفی شده است (احراری، ۱۳۹۲).

همچنین مرور تحقیقات انجام شده در خصوص چابکی سازمانی در سازمان‌ها نشان می‌دهد که توانایی پیاده سازی آسان تغییرات اساسی و تغییرات کوچک در سازمان باعث ارتقای چابکی شده است (آذر و پیشدار، ۱۳۹۰). چهار قابلیت چابکی سازمانی وضعیت نامطلوب دارد و بین وضع موجود و وضع مطلوب قابلیت‌های چابکی در اداره کل پست مازندران شکاف معنادار وجود دارد (باقرزاده، بالوئی جامخانه و معافی مدنی، ۱۳۸۹) همچنین شاخص‌های چابکی سازمانی

1. William, Clark.
2. Kriemadis, T. Theakou, E

بین تفکر راهبردی و مولفه‌های آن با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (پران، ۱۳۹۱)، بین توانمندسازی و تفکر راهبردی و بین تفکر راهبردی و تحول سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ثابت پور، ۱۳۹۲). عوامل (سازمانی، انسانی، راهبردی فناوری) در مدل چابکی سازمانی اثر مستقیم دارند و هشت بعد (تطابق با تغییر، پاسخگویی سریع، صرفه هزینه ای، انعطاف پذیری، زیر ساخت فناوری اطلاعات، سرعت تحویل، سازمان مجازی و کارکنان توانمند و چند مهارته) در چابک سازی سازمان‌ها اثر مستقیم دارند (آقایی، ۱۳۹۳)، بین مولفه‌های تفکر راهبردی و آمادگی پرسنل برای تغییر راهبردی رابطه معناداری وجود دارد (قربانی و کیانی، ۲۰۱۲)، بین تفکر راهبردی و عملکرد رابطه مثبت وجود دارد (بی‌یونگ^۱، ۲۰۱۳)، مولفه‌های تفکر راهبردی بر فرآیند تصمیم‌گیری اثر مستقیم دارند (سالاری نهند، ۱۳۹۰)، بین تفکر راهبردی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه معنی‌داری و مستقیم وجود دارد (عادل نژاد، ۱۳۹۲)، بین تفکر راهبردی و موفقیت استقرار مدل EFQM رابطه معنی‌داری وجود دارد (کمانگر، صلواتی و کریمی، ۲۰۱۳) و همچنین بین چابکی سازمانی و چشم‌انداز راهبردی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (باقرزاده و اکبری دیباور، ۱۳۸۹).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها در سازمان‌های تولیدی و خدماتی انجام گرفته است و در سازمان‌های ورزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و از پیشینه پژوهشی زیادی در سازمان‌های ورزشی به ویژه فدراسیون‌های

ورزشی برخوردار نیست. عمده پژوهش‌های انجام شده در زمینه بررسی نقش تفکر راهبردی در حوزه تحول سازمانی بوده است. بنابراین ضرورت دارد تا ضمن اطلاع از میزان تفکر راهبردی و چابکی سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی، نقش تفکر راهبردی در میزان چابکی سازمانی مشخص شود. تا از این رهگذر بتوان استراتژی‌های راهبردی جهت تسهیل چابک سازی در فدراسیون‌های ورزشی ارائه گردد. همچنین نسبت به تقویت و بهبود نوع تفکر و توانمندی‌های کارکنان اقدام گردد تا آن‌ها نیز از آمادگی لازم برای ایفای نقش‌های مؤثرتر برخوردار شوند. در این پژوهش سعی بر آن است که نقش تفکر راهبردی چابکی سازمانی در فدراسیون‌ها را با استفاده از معادلات ساختاری سنجیده و مدلی تدوین گردد که نتایج آن بتواند پیشنهادات و راهکارهایی را برای بهبود چابکی سازمانی در اختیار برنامه‌ریزان، مدیران ارشد و کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان همچنین مسؤولان، روسا و دبیران فدراسیون‌های ورزشی قرار دهد تا موجب رفع نواقص احتمالی و افزایش عوامل مثبت و نگهدارنده چابکی مفید واقع گردد.

با توجه به این که فدراسیون‌های ورزشی زیر نظر مستقیم وزارت ورزش و جوانان قرار دارند و تحقق اهداف وزارتخانه متبوع در سطح کلان با عملکرد صحیح این فدراسیون‌ها رخ خواهد داد. بدین ترتیب داشتن تفکر راهبردی برای روسای و کارکنان فدراسیون مهم‌ترین عامل موفقیت و اثربخشی در فدراسیون ورزشی می‌باشد. همچنین به دلایلی از جمله عضویت در فدراسیون بین‌المللی، برنامه ریزی برای شرکت تیم‌ها و نفرت در رویدادهای جهانی و بین

سازمانی از پرسش نامه استاندارد ۳۲ گویه‌ای، اسپایدرز^۱ (۲۰۰۷) استفاده گردید که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد ۱-۵ نمره گذاری شده‌است.

روایی پرسشنامه‌های تفکر راهبردی و چابکی سازمانی پس از بررسی همه جانبه توسط ۲۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی، نسبت به روایی صوری و محتوایی انجام و مورد استفاده قرار گرفت؛ ضریب اعتبار (الفای کرونباخ) پرسش نامه‌های پرسشنامه‌های تفکر راهبردی $\alpha=0.96$ و چابکی سازمانی $\alpha=0.96$ تعیین شد. در این پژوهش از روش‌های مدل معادلات ساختاری (مدل ساختاری، تحلیل مسیر) استفاده شد. در انجام آزمون‌های فوق از نرم افزارهای آماری LISREL نیز استفاده گردید.

یافته های پژوهش

در این بخش متغیرهای تفکر راهبردی و چابکی سازمانی بر اساس شاخص‌های مرکزی توصیف می‌شوند.

المللیاحساس نیاز به داشتن تفکر راهبردی بیش از پیش احساس می‌شود. با وجود گذشت بیش از دو دهه از معرفی تفکر راهبردی و لزوم توجه به آن در بین مدیران سازمان‌ها، توجه کمتری برای سنجش قابلیت تفکر راهبردی در بین سازمان‌های ورزشی صورت گرفته است. بنابراین در این پژوهش محقق ضمن سنجش میزان تفکر راهبردی در فدراسیون‌های منتخب ورزشی، به دنبال تعیین میزان رابطه تفکر راهبردی با چابکی سازمانی فدراسیون‌های ورزشی می‌باشد که به صورت مدلی ارایه گردیده است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، از نوع کاربردی و از نظر روش، از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی است. در این پژوهش از روش‌های آماری توصیفی- استنباطی استفاده گردید. جامعه آماری شامل، رؤسا، نواب رئیس، دبیران کل، مدیران کمیته‌ها و کارشناسان شامل ۸۵۰ نفر در ۲۲ فدراسیون موفق و منتخب ورزشی (اسکواش، اسکی، بدمینتون، بسکتبال، بوکس، تکواندو، تنیس روی میز، تیراندازی، جودو، دوومیدانی، ژیمناستیک، شطرنج، شنا و شیرجه، فوتبال، قایقرانی، کاراته، کشتی، هاکی، هندبال والیبال، وزنه‌برداری و ووشو) که بر اساس گزارش وزارت ورزش و جوانان در سال ۹۲ از نظر فنی برتر و دارای موفقیت و مقام‌های در عرصه بین المللی داشتند، بودند. نمونه آماری شامل ۲۶۹ بر اساس جدول کرجسی و مورگان برآورد گردید. روش نمونه گیری در این پژوهش، به روش تصادفی ساده است. در این تحقیق برای سنجش تفکر راهبردی از پرسش نامه ۲۸ گویه‌ای (لیدکا، ۱۹۹۸) و برای سنجش چابکی

1. Spitzer, D.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد بررسی

متغیر و مولفه	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات	میانگین	انحراف استاندارد
تفکر راهبردی	۲۸	۱۴۰	۱۱۲	۹۲/۲۲	۲۱/۱۹
چابکی سازمانی	۳۹	۱۶۰	۱۲۱	۱۰۵/۹۱	۲۲/۹۲

اطلاعات جدول فوق شاخص‌های مرکزی متغیرهای تفکر راهبردی و چابکی سازمانی را توصیف می‌کند. میانگین تفکر راهبردی ($\bar{X} = 92/22$) و انحراف معیار آن ($S = 21/19$) و میانگین چابکی سازمانی ($\bar{X} = 105/91$) و انحراف معیار آن ($S = 22/92$) است. بر این اساس وضعیت تفکر راهبردی و چابکی سازمانی در فدراسیون‌های منتخب در وضعیت مطلوبی می‌باشد.

تدوین مدل ساختاری تفکر راهبردی شامل اثر مستقیم مولفه‌ها بر روی متغیر

تفکر راهبردی می‌باشد (جدول شماره ۲). مدل ساختاری چابکی سازمانی شامل اثر مستقیم مولفه‌ها بر روی متغیر چابکی می‌باشد (شماره ۴) نشان داده شده است. در صورتی که مقدار t بزرگتر از ۵ یا کوچکتر از -۵ باشد (در سطح خطای ۰/۰۱) رابطه معنادار مثبت یا منفی خواهد بود.

تدوین مدل ساختاری تفکر راهبردی شامل اثر مستقیم مولفه‌ها بر روی متغیر

جدول ۲. مقادیر مدل اثر مستقیم مولفه‌ها بر روی متغیر تفکر راهبردی

اثر مستقیم متغیرها در مدل	مقدار برآورد	مقدار استاندارد شده	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معنی داری
فرصت طلبی هوشمندانه بر روی تفکر راهبردی	۰/۷۵	۰/۹۲	۰/۱۵	۱۹/۱۸	$P < 0/01$
عزم راهبردی بر روی تفکر راهبردی	۰/۷۱	۰/۹۱	۰/۱۷	۱۸/۸۵	$P < 0/01$
نگرش سیستمی بر روی تفکر راهبردی	۰/۷۲	۰/۸۶	۰/۲۷	۱۷/۱۳	$P < 0/01$
تفکر فرضیه محور بر روی تفکر راهبردی	۰/۷۷	۰/۸۷	۰/۲۵	۱۷/۶۷	$P < 0/01$
تفکر به موقع بر روی تفکر راهبردی	۰/۷۶	۰/۸۸	۰/۲۳	۱۷/۷۵	$P < 0/01$

نتایج بدست آمده در مدل ساختاری (جدول ۲) نشان می‌دهد، مولفه‌های فرصت طلبی هوشمندانه بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، عزم راهبردی بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، نگرش سیستمی بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، تفکر فرضیه محور بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، تفکر به موقع بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، تفکر به موقع بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، تفکر به موقع بر روی تفکر

نتایج بدست آمده در مدل ساختاری (جدول ۲) نشان می‌دهد، مولفه‌های فرصت طلبی هوشمندانه بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، عزم راهبردی بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، نگرش سیستمی بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، تفکر فرضیه محور بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، تفکر به موقع بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، تفکر به موقع بر روی تفکر راهبردی ($P < 0/01$)، تفکر به موقع بر روی تفکر

راهبردی ($\beta=0/88$ ، $t=17/75$ ، $P<0/01$) دارای اثر مستقیم معنی داری هستند.

جدول ۳. شاخص‌های آزمون برازندگی در مدل ساختاری تفکر راهبردی

عنوان شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول	نتیجه
χ^2	۱/۵۴	$P > 0/05$	تایید مدل
χ^2/df	۰/۷۷	$\chi^2/df < 3$	تایید مدل
RMSEA	۰/۰۰۱	$RMSEA < 0/09$	تایید مدل
SRMR	۰/۰۰۴	$SRMR < 0/05$	تایید مدل
GFI	۱/۰۰	$GFI > 0/90$	تایید مدل
AGFI	۰/۹۸	$AGFI > 0/80$	تایید مدل
NFI	۱/۰۰	$NFI > 0/90$	تایید مدل
NNFI	۱/۰۰	$NNFI > 0/90$	تایید مدل
CFI	۱/۰۰	$CFI > 0/90$	تایید مدل
IFI	۱/۰۰	$IFI > 0/90$	تایید مدل
RFI	۱/۰۰	$RFI > 0/90$	تایید مدل

$n=269$

نتایج بدست آمده از مدل ساختاری (جدول ۳) نشان می‌دهد، مقادیر تمامی شاخص‌ها نشان دهنده‌ی، برازش مناسب و قابل قبول مدل مفهومی تحقیق می‌باشد ($P > 0/05$)،
 $\chi^2(2)=1/54$ ؛
 $\chi^2/df=0/77 < 3$ ؛
 $RMSEA=0/001 < 0/09$ ؛
 $SRMR=0/004 < 0/05$ ؛
 $GFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $AGFI=0/98 > 0/80$ ؛
 $NFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $NNFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $CFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $IFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $RFI=1/00 > 0/90$.) بر این اساس مقادیر در مدل ساختاری تفکر راهبردی، شاخص‌های آزمون برازندگی، دارای نکویی برازش هستند.

نتایج بدست آمده از مدل ساختاری (جدول ۳) نشان می‌دهد، مقادیر تمامی شاخص‌ها نشان دهنده‌ی، برازش مناسب و قابل قبول مدل مفهومی تحقیق می‌باشد ($P > 0/05$)،
 $\chi^2(2)=1/54$ ؛
 $\chi^2/df=0/77 < 3$ ؛
 $RMSEA=0/001 < 0/09$ ؛
 $SRMR=0/004 < 0/05$ ؛
 $GFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $AGFI=0/98 > 0/80$ ؛
 $NFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $NNFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $CFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $IFI=1/00 > 0/90$ ؛
 $RFI=1/00 > 0/90$.) بر این اساس مقادیر در مدل ساختاری تفکر راهبردی، شاخص‌های آزمون برازندگی، دارای نکویی برازش هستند.

جدول ۴. مقادیر اثر مستقیم مولفه‌ها در مدل ساختاری چابکی سازمانی

اثر مستقیم متغیرها در مدل	مقدار برآورد	مقدار استاندارد شده	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معنی داری
سرعت بر روی چابکی سازمانی	۰/۷۲	۰/۹۲	۰/۱۵	۱۹/۵۰	$P < 0/01$
شایستگی بر روی چابکی سازمانی	۰/۷۸	۰/۹۲	۰/۱۶	۱۹/۳۶	$P < 0/01$
پاسخ گویی بر روی چابکی سازمانی	۰/۶۳	۰/۸۵	۰/۲۷	۱۷/۲۴	$P < 0/01$
انعطاف پذیری بر روی چابکی سازمانی	۰/۶۳	۰/۸۵	۰/۲۷	۱۷/۲۲	$P < 0/01$

سازمانی ($P < 0/01$ ، $t = 17/24$ ، $\beta = 0/85$) و انعطاف‌پذیری بر روی چابکی سازمانی ($P < 0/01$ ، $t = 17/22$ ، $\beta = 0/85$) دارای اثر مستقیم معنی‌داری هستند.

نتایج بدست آمده در مدل ساختاری (جدول ۴) نشان می‌دهد، مولفه‌های سرعت بر روی چابکی سازمانی، ($P < 0/01$ ، $t = 19/50$ ، $\beta = 0/92$)، شایستگی بر روی چابکی سازمانی ($P < 0/01$ ، $t = 19/36$ ، $\beta = 0/92$)، پاسخ‌گویی بر روی چابکی

جدول ۵. شاخص‌های آزمون برازندگی در مدل ساختاری چابکی سازمانی

عنوان شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول	نتیجه
χ^2	۲/۱۰	$P > 0/05$	تایید مدل
χ^2/df	۱/۰۵	$\chi^2/df < 3$	تایید مدل
RMSEA	۰/۰۶۱	$RMSEA < 0/09$	تایید مدل
SRMR	۰/۰۰۶	$SRMR < 0/05$	تایید مدل
GFI	۱/۰۰	$GFI > 0/90$	تایید مدل
AGFI	۰/۹۸	$AGFI > 0/80$	تایید مدل
NFI	۱/۰۰	$NFI > 0/90$	تایید مدل
NNFI	۱/۰۰	$NNFI > 0/90$	تایید مدل
CFI	۱/۰۰	$CFI > 0/90$	تایید مدل
IFI	۱/۰۰	$IFI > 0/90$	تایید مدل
RFI	۰/۹۹	$RFI > 0/90$	تایید مدل

نتایج بدست آمده در مدل ساختاری (جدول ۵) نشان می‌دهد، مقادیر تمامی شاخص‌ها نشان دهنده‌ی، برازش مناسب و قابل قبول مدل مفهومی تحقیق می‌باشد ($P > 0/05$)،

$\chi^2_{(2)} = 2/10$ ؛ $\chi^2/df = 1/05 < 3$ ؛ $RMSEA = 0/06 < 0/09$ ؛ $GFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $SRMR = 0/006 < 0/05$ ؛ $AGFI = 0/98 > 0/80$ ؛ $NFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $NNFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $CFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $IFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $RFI = 0/99 > 0/90$ ، بر این اساس مقادیر در مدل ساختاری تفکر راهبردی، شاخص‌های آزمون برازندگی، دارای نکویی برازش هستند.

نتایج بدست آمده در مدل ساختاری (جدول ۵) نشان می‌دهد، مقادیر تمامی شاخص‌ها نشان دهنده‌ی، برازش مناسب و قابل قبول مدل مفهومی تحقیق می‌باشد ($P > 0/05$)،

$\chi^2_{(2)} = 2/10$ ؛ $\chi^2/df = 1/05 < 3$ ؛ $RMSEA = 0/06 < 0/09$ ؛ $GFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $SRMR = 0/006 < 0/05$ ؛ $AGFI = 0/98 > 0/80$ ؛ $NFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $NNFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $CFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $IFI = 1/00 > 0/90$ ؛ $RFI = 0/99 > 0/90$ ، بر این اساس مقادیر در مدل ساختاری تفکر راهبردی، شاخص‌های آزمون برازندگی، دارای نکویی برازش هستند.

جدول ۶. ماتریس همبستگی متغیرهای مدیریت مشارکتی و تفکر راهبردی با چابکی سازمانی

متغیر	تفکر راهبردی	چابکی سازمانی
تفکر راهبردی	۱	
چابکی سازمانی	۰/۸۸۳ ^{**}	۱

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین تفکر راهبردی و چابکی سازمانی

($r = 0.883$, $P < 0.01$) همبستگی مستقیم معنی‌داری مشاهده می‌شود.

نتایج بدست آمده در تحلیل مسیر (جدول ۷) نشان می‌دهد، تفکر راهبردی و مولفه‌های آن بر روی چابکی سازمانی، دارای اثر مستقیم و

جدول ۷. مقادیر مدل اثر مستقیم تفکر راهبردی بر روی چابکی سازمانی

اثر مستقیم متغیر در مدل	مقدار برآورد	مقدار استاندارد شده	مقدار t	سطح معنی داری
تفکر راهبردی بر روی چابکی سازمانی	۰/۷۴	۰/۹۴	۱۷/۸۲	$P < 0.01$

نتایج بدست آمده در تحلیل مسیر (جدول ۷) نشان می‌دهد، تفکر راهبردی و مولفه‌های آن بر روی چابکی سازمانی، دارای اثر مستقیم و

معنی‌داری هستند ($P < 0.01$), $t = 17.82$, $\beta = 0.94$.

نتایج بدست آمده در تحلیل مسیر (جدول ۷) نشان می‌دهد، تفکر راهبردی و مولفه‌های آن بر روی چابکی سازمانی، دارای اثر مستقیم و

جدول ۸. شاخص‌های آزمون برازندگی مدل تفکر راهبردی و چابکی سازمانی

عنوان شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول	نتیجه
χ^2	۷۱/۵۴	$P > 0.05$	تایید مدل
χ^2/df	۲/۸۶	$\chi^2/df < 3$	تایید مدل
RMSEA	۰/۰۸۳	$RMSEA < 0.09$	تایید مدل
SRMR	۰/۰۲۲	$SRMR < 0.05$	تایید مدل
GFI	۰/۹۴	$GFI > 0.90$	تایید مدل
AGFI	۰/۹۰	$AGFI > 0.80$	تایید مدل
NFI	۰/۹۹	$NFI > 0.90$	تایید مدل
NNFI	۰/۹۹	$NNFI > 0.90$	تایید مدل
CFI	۰/۹۹	$CFI > 0.90$	تایید مدل
IFI	۰/۹۹	$IFI > 0.90$	تایید مدل
RFI	۰/۹۸	$RFI > 0.90$	تایید مدل

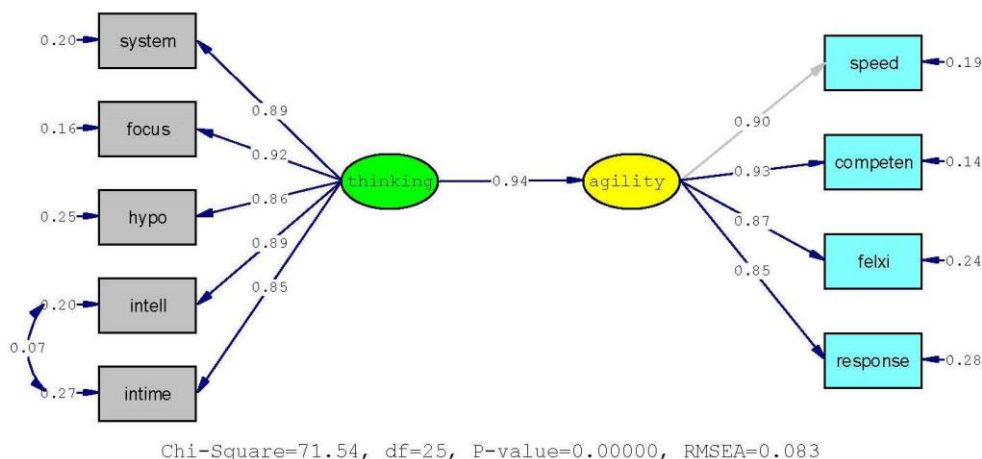
نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر (جدول ۸) نشان می‌دهد، شاخص‌های آزمون برازندگی مبین برازندگی مدل تاثیر تفکر راهبردی بر چابکی سازمانی هستند ($P > 0.05$)،

می‌توان گفت تفکر راهبردی بر چابکی سازمانی تاثیر مستقیم و معنی‌داری دارد.

$GFI = 0.94 > 0.90$; $SRMR = 0.02 < 0.05$ ؛
 $NFI = 0.99 > 0.90$ ؛ $AGFI = 0.90 > 0.80$ ؛
 $CFI = 0.99 > 0.90$ ؛ $NNFI = 0.99 > 0.90$ ؛
 لذا $(RFI = 0.98 > 0.90)$ ؛ $IFI = 0.99 > 0.90$ ؛

نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر (جدول ۸) نشان می‌دهد، شاخص‌های آزمون برازندگی مبین برازندگی مدل تاثیر تفکر راهبردی بر چابکی سازمانی هستند ($P > 0.05$)،

$\chi^2/df = 2.86 < 3$ ؛ $\chi^2_{(25)} = 71.54$ ؛
 $RMSEA = 0.083 < 0.09$



شکل ۱. مقادیر استاندارد شده مدل نهایی تفکر راهبردی و چابکی سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این تحقیق تدوین مدل معادلات ساختاری تفکر راهبردی و چابکی سازمانی در فدراسیون های منتخب ورزشی بود و نتایج تحقیق حاضر نشان داد که میانگین تفکر راهبردی $(\bar{X}=92/22)$ و انحراف معیار آن $(S=21/19)$ است. براین اساس وضعیت تفکر راهبردی در فدراسیون‌های منتخب در وضعیت مطلوبی می‌باشد. مولفه‌های نگرش سیستمی $(\beta=0/86)$ ، عزم راهبردی $(\beta=0/91)$ ، تفکر فرضیه محور $(\beta=0/87)$ ، فرصت طلبی هوشمندانه $(\beta=0/92)$ و تفکر به موقع $(\beta=0/88)$ بر تفکر راهبردی اثر مستقیم معنی‌داری دارند $(P<0/01)$. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که همه شاخص‌های آزمون برازندگی مدل ساختاری تفکر راهبردی، دارای نیکویی برازش هستند. این نتیجه با نتایج تحقیق تحقیق پر باران (۱۳۹۱) در خصوص برازش مدل ساختاری تفکر راهبردی در مدیران

دانشگاه علوم پزشکی کردستان و نتایج اجراری (۱۳۹۲) مبنی بر وضعیت مطلوب تفکر راهبردی در فدراسیون فوتبال ایران و نتایج تحقیق امینی و همکاران (۱۳۹۲) در خصوص وضعیت مطلوب تفکر سیستمی در بین مدیران ارشد دانشگاه علوم پزشکی تهران، همچنین نتایج پژوهش کمانگر و همکاران (۲۰۱۳) در بررسی مدل تفکر راهبردی (مشبکی و خزاعی، ۱۳۸۷) و نتایج تحقیق معمایی (۱۳۹۱) مبنی بر تاثیر مولفه‌های تفکر سیستمی، تفکر مفهومی، آینده‌نگری و فرصت طلبی بر تفکر راهبردی و سنجش تفکر راهبردی در مدیران شهرداری تهران (منوریان، آقازاده و شهاخت نژاد، ۱۳۹۱) همخوانی دارد. از این رو با عنایت به نتایج تحقیقات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت که تفکر راهبردی و مولفه‌های آن در سازمان‌های متخلف دارای وضعیت متفاوتی می‌باشند. برازش مدل ساختاری تفکر راهبردی در تحقیق حاضر، نشانگر اینست که همه شاخص و ابعاد

چابکی در سازمان‌های ایران می‌پردازد و نتایج تحقیق کوچه مشکی و تیموری (۲۰۱۳) در تدوین مدل چابکی سازمان با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، همه شاخص‌های مدل از برازش خوبی برخوردار بودند، نیز تایید می‌گردد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که چابکی و مولفه‌های آن در سازمان‌های متخلف دارای وضعیت متفاوتی می‌باشند و برازش مدل ساختاری نشانگر اینست که همه شاخص و ابعاد چابکی اعم از سرعت، شایستگی، انعطاف پذیری و پاسخگویی بر چابکی سازمانی موثر می‌باشد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که تفکر راهبردی و مولفه‌های آن بر روی چابکی سازمانی، اثر مستقیم و معنی‌داری دارند ($P < 0/01$ ، $t = 15/50$ ، $\beta = 0/85$). نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) مبین نیکویی برازش مدل تاثیر تفکر راهبردی بر چابکی سازمانی هستند و می‌توان گفت تفکر راهبردی بر چابکی سازمانی تاثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق پرباران (۱۳۹۱) در خصوص رابطه مثبت و معنادار بین تفکر راهبردی و مولفه‌های آن با چابکی سازمانی و تایید برازش مدل همخوانی دارد و نتایج پژوهش ثابت‌پور (۱۳۹۲) مبنی بر رابطه مثبت و معنی‌داری بین تفکر راهبردی و تحول سازمانی و نتایج پژوهش آقایی (۱۳۹۳) در خصوص نقش عوامل (سازمانی، انسانی، راهبردی و فناوری) در چابک سازی سازمان‌ها و نتایج پژوهش (قربانی و کیانی، ۲۰۱۲) مبنی بر رابطه معناداری بین مولفه‌های تفکر راهبردی و آمادگی پرسنل برای تغییر راهبردی، همخوانی دارد و تایید می‌گردد. همچنین مراتب فوق توسط فرنندیس و ریبیرو (۲۰۱۰) که اعلام کردند در چابکی

اعم از نگرش سیستمی، عزم راهبردی، تفکر فرضیه محور، فرصت طلبی هوشمندانه و تفکر به موقع بر تفکر راهبردی موثر می‌باشد که با نتایج کاظمی، جوادی پور و نوروز زاده (۱۳۹۰)، کرآمدیس و تکیو (۲۰۰۷) و ویلیامکلارک (۲۰۱۲) نیز تایید می‌گردد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که میانگین چابکی سازمانی ($\bar{X} = 105/91$) و انحراف معیار آن ($S = 22/92$) است. بر این اساس، وضعیت چابکی سازمانی در فدراسیون‌های منتخب در وضعیت مطلوبی قرار دارد. مولفه‌های سرعت ($\beta = 0/92$)، شایستگی ($\beta = 0/92$)، انعطاف پذیری ($\beta = 0/85$)، پاسخگویی ($\beta = 0/85$) بر چابکی سازمانی اثر مستقیم معنی‌داری دارند ($P < 0/01$). بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که همه شاخص‌های آزمون برازندگی مدل ساختاری چابکی سازمانی، دارای نیکویی برازش هستند. این نتیجه با نتایج تحقیق پرباران (۱۳۹۱) در خصوص برازش مدل ساختاری چابکی سازمانی در مدیران دانشگاه علوم پزشکی کردستان و نتایج، باقرزاده و همکاران (۱۳۸۹) و جهانگیری و خلخالی (۲۰۱۴) و با نتایج تحقیق سواری (۱۳۹۲) مبنی بر وضعیت نامطلوب قابلیت پاسخگویی و سرعت و در مجموع چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان (سواری، ۱۳۹۲) همخوانی ندارد ولی با نتایج تحقیق یارمحمدیان (۱۳۹۰) که وضعیت چابکی بیمارستان‌های مورد مطالعه مطلوب ارزیابی کرد و با نتایج تحقیق سواری (۱۳۹۲) مبنی بر وضعیت مطلوب قابلیت‌های انعطاف پذیری و شایستگی در چابکی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان همخوانی دارد. همچنین با نتایج فتحیان و شیخ (۱۳۸۸) که به تایید مدلی برای

شایستگی و توانمندی کارکنان در دستیابی به کسب هدف‌ها و مقاصد سازمان می‌توانند در دستیابی به افزایش کیفیت خدمات، توان رقابت، کاهش هزینه‌ها، کاهش زمان ارائه خدمات، و رضایت مشتریان و بهره‌وری سازمانی موثر و مفید می‌باشد.

منابع

- ابراهیمیان جلودار، سیدیا سر و ابراهیمیان جلودار، سیدمحمود (۱۳۹۰). چابکی سازمانی: سرعت پاسخ‌گویی و انعطاف‌پذیری سازمانی، مجله توسعه انسانی، پلیرس، بهمن و اسفند سال ۸، شماره ۳۹، صص ۱۳-۳۴.
- احراری، اسماعیل (۱۳۹۲). سنجش تفکر استراتژیک در فدراسیون فوتبال ایران بر مبنای مدل تکمیلی دانشکده صنعتی امریکا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- آذر، عادل و پیشدار، مهسا (۱۳۹۰). شناسایی و اندازه‌گیری شاخص‌های چابکی سازمانی، پژوهش‌های مدیریت، سال ۴، شماره ۱۱، صص ۲۰-۵.
- استیسی، رالف (۱۳۸۷). تفکر استراتژیک و مدیریت تحول (ترجمه مصطفی جعفری و مهریار کاظمی موحد)، چاپ اول، تهران، نشر موسسه خدمات فرهنگی رسا، صص ۱۱۵-۷۵.

سازمانی دارای ابعاد انعطاف‌پذیری به منظور پاسخگویی سریع به تغییرات برنامه ریزی شده و برنامه ریزی نشده و در محدوده زمانی بسیار کوتاه و استفاده از وسایل مقرون به صرفه، ساده و با کیفیت در محیط پویا می‌باشد همچنین توسط استیسی (۱۳۸۷) که اعلام کرد تفکر راهبردی می‌تواند بر یادگیری از محیط داخلی و خارجی کمک نماید، کارکنان با استفاده از تجربیات قبلی می‌توانند در موقعیت‌های حساس و بحرانی (راهبردی) بهترین تصمیم را اتخاذ نمود، نیز تأیید می‌گردد. ولی با نتایج باقرزاده و اکبری دیباور (۱۳۸۹) مبنی بر عدم رابطه معنی‌داری بین چابکی سازمانی و چشم‌انداز راهبردی، همخوانی ندارد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که تفکر راهبردی و مولفه‌های آن دارای تأثیر متفاوتی بر تغییر و تحول سازمانی در مجموع چابک‌سازی سازمان‌ها دارد.

با عنایت به مراتب فوق، می‌توان نتیجه گرفت که فدراسیون‌های ورزشی همانند سایر سازمان‌ها برای انطباق خود با شرایط متغیر می‌توانند از توانمندی چابکی سازمانی استفاده نمایند که برای این امر نوع تفکر حاکم بر فدراسیون‌ها از جمله داشتن تفکر راهبردی نیز می‌تواند تأثیرگذار باشد. اعتقاد و وجود تفکر راهبردی در بین مدیران و کارکنان فدراسیون‌ها این امکان را می‌دهد که با توانایی شناسایی تغییرات، پاسخ سریع به آن‌ها در کوتاه‌ترین زمان ممکن برای دستیابی به اهداف سازمانی بتوانند در هنگام مواجهه با عوامل موثر داخلی و خارجی در موقعیت‌های حساس و بحرانی (راهبردی) بهترین تصمیم را اتخاذ نمود. همچنین روسا و کارکنان فدراسیون با به‌کارگیری چابکی سازمانی و مولفه‌های آن در ساختار خود، ضمن ارتقای

- آقایی، میلاد و آقایی، رضا (۱۳۹۳). ارائه الگوی مفهومی چابکی سازمانی، فصلنامه رشد فناوری، سال ۱۰، شماره ۳۹، صص ۴۳-۳۷.
- امینی، محمدتقی؛ بختیاری، لطفعلی؛ درگاهی، حسین؛ کریمی، اوژن؛ معمایی، هاجر؛ جانبزرگی، محمد و حق شناس، الهام (۱۳۹۲). سنجش تفکر سیستمی در بین مدیران ارشد ستادی از طریق مدل گلدمن در دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۷، شماره ۳، صص ۱۹۶-۱۸۸.
- باقر زاده، محمدرضا؛ بالوئی جامخانه، عزت الله و معافی مدنی، سیدرضا (۱۳۸۹). بررسی وضعیت قابلیت‌های چابکی در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی اداره کلپست مازندران، فصلنامه مدیریت (پژوهشگر)، سال ۷، شماره ۱۸، صص ۴۷-۳۷.
- باقرزاده، مجید و اکبری دیباور، احمد (۱۳۸۹). تبیین ارتباط هوش سازمانی با چابکی سازمانی، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۵، سال دوم، صص ۱۲۱-۱۰۳.
- پر باران، پریا (۱۳۹۱). بررسی رابطه تفکر استراتژیک و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کردستان، پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه آزاد اسلامی سنندج.
- ثابت‌پور، محمد (۱۳۹۲). بررسی جایگاه توانمندسازی نیروی کار در تحول سازمان با رویکرد تفکر استراتژیک در گروه کارخانجات کشتی سازی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- جوانمردی، محمد؛ رنجیرچی، سید محمود؛ کرباسیان، مهدی و خوشانی، اعظم (۱۳۹۰). شناسایی عوامل موثر بر افزایش سطح چابکی سازمان با رویکرد شبکه‌های عصبی RBF جهت ارتقا پدافند غیر عامل، مجله علوم و فناوری پدافند غیر عامل، سال ۲، شماره ۲، صص ۸۲-۷۱.
- ربیعی، علی؛ خاتمی نو، فرناز؛ علاقه مند، شهرام و خاشعی، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی میزان تفکر استراتژیک در سازمان‌های استراتژی محور: مطالعه تطبیقی چهار صنعت در ایران، تهران، پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک.
- رضایی، عباس (۱۳۹۰). نقشه راه چابکی سازمان‌ها بر اساس فناوری اطلاعات و ارتباطات مورد پژوهشی: شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب.
- سالاری‌نهند، ابراهیم (۱۳۹۰). شناسایی مولفه های تفکر استراتژیک و رابطه آن‌ها در بهبود فرآیند تصمیم گیری مدیران: مطالعه موردی در سازمان حمایت مصرف‌کنندگان و تولیدکنندگان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت پردیس قم.
- سواری، فاطمه (۱۳۹۰). شناسایی و ارزیابی ابعاد چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان با رویکرد منطق فازی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده تربیت بدنی.

- آموزشی، دانشگاه آزاد واحد گرمسار، سال ۵، شماره ۴، صص ۱۵۱-۱۳۳.
- کرمانی، بهناز (۱۳۸۷). یادگیری و چابکی سازمانی در مدیریت تغییر و تحول نظام سلامت، تهران، ششمین همایش سالانه دانشجویان مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی کشور، اسفندماه.
- مشیکی، اصغر و خزاعی، آناهیتا (۱۳۸۷). طراحی مدل عناصر تفکر استراتژیک در سازمان‌های ایرانی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۱۸-۱۰۵.
- معمایی، هاجر (۱۳۹۱). سنجش تفکر استراتژیک در بین مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران بر اساس مدل گلدمن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- منوریان عباس؛ آقازاده، هاشم و شهامت‌نژاد، مینا (۱۳۹۱). سنجش تفکر استراتژیک در مدیران شهرداری تهران، مدیریت بازرگانی، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۱۴۶-۱۲۹.
- یارمحمدیان، محمدحسین؛ سموعی، راحله؛ خدایاریزرتق، رحیم؛ ایوبیان، علی و باقریان محمودآبادی، حسین (۱۳۹۰). وضعیت چابکی بیمارستان‌های شهر اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، سال ۸، شماره ۸، صص ۱۱۲۸-۱۱۲۲.
- یعقوبی، نورمحمد؛ شگری، علی و راحت دهمرده، محبوبه (۱۳۹۱). مطالعه توانمندسازهای ساختاری چابکی سازمانی در نظام بانکی، اندیشه مدیریت راهبردی، سال ۶، شماره ۱ (پیاپی ۱۱)، صص ۱۵۸-۱۳۳.
- ضیایی، محمدصادق؛ حسن‌قلی‌پور، طهمورث؛ عباسپور، عباس و یاراحمدزهی، محمدحسین (۱۳۹۱). تبیین مدل توسعه قابلیت‌های فردی سرمایه انسانی با هدف چابک سازی بنگاه‌های کوچک و متوسط (مطالعه‌ای در شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۵، شماره ۱۵، صص ۴۴-۲۷.
- عادل نژاد، آزاده (۱۳۹۲). بررسی رابطه تفکر استراتژیک مدیران با بهره‌وری منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- غفاریان، وفا و کیانی، غلامرضا (۱۳۸۴). تفکر استراتژیک، چاپ اول، تهران، انتشارات فرا
- فتحیان، محمد و شیخ، عاطفه (۱۳۸۸). ارزیابی مدلی برای چابکی در سازمان‌ها، دو فصلنامه مهندسی صنایع و مدیریت شریف، سال ۲۶، شماره ۲، صص ۱۳۸-۱۲۷.
- قاسمی، شهریار (۱۳۸۸). شناسایی و تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر چابکی کارکنان بانک ملی شهرستان سنندج، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- کاظمی، مرجان؛ جوادی پور، محمد و نوروز زاده، رضا (۱۳۹۰). بررسی میزان برخورداری تفکر استراتژیک مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۰، فصلنامه رهبری و مدیریت

- Gunasekaran, A (1999). Agile manufacturing: a framework for research and development. *International Journal of production Economics*, 62 (1-2): 87-105.
- Jahangiri, F& Khalkhali, A (2014). Analysis of Organizational Agility in Education System of Iran, *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 3(12): 869-873
- Kamangar, F; Rohani, R; Salavati, A& Karimi, M. Sh (2013). Developing Strategic Thinking, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(6): 546-552. Available at: www.textroad.com
- Kooche moshki, M& Teimouri, H (2013). a Survey on the Level of Organization Agility and Proposition of a Comprehensive Model (the case of Nir Pars Company), *International Journal of Human Resource Studies*, 3(3): 60-77. Available at www.macrothink.org/
- Kriemadis, T& Theakou, E (2007). Strategic planning models in sport organizations. *International Journal Sport Management*, 32 (4): 617- 743.
- Liedtka, Jean. M (1998) .Strategic thinking: Can it be taught? *Long Range Planning*, 31(1): 120-129.
- Lin, C.T; Chiu, H& Tseng, Y. H (2006). Agility evaluation using fuzzy logic, *International Journal of production Economics*, 101 (2): 353–368
- Lin, C.T; Chiu, H& Chu, P.Y (2006). Agility index in the supply chain. *International*
- BaAndreoni, Bottani, E (2010). Profile and enablers of agile companies: An empirical investigation, *International Journal of Production Economics*, 125: 251–261.
- Byeong-Joon, M (2013). Antecedents and Outcomes of Strategic Thinking, *Journal of Business Research*, 66 (10): 1698-1708.
- Chung, T. R; Liang, T-P; Peng, C-H& Chen, D-N (2010). Knowledge Creation and Firm Performance: Mediating Processes from an Organizational Agility Perspective Sustainable IT Collaboration around the Globe, 16th Americas Conference on Information Systems, AMCIS, Lima, Peru, August 12-15
- Collins, D. B; Lowe, J; S & Arnett. C. R (2000). High-Performance Leadership at the Organization Level Advances in Developing Human Resources, 2(2):18-46.
- Crocitto, M& Youssef, M (2003). the Human Side of Organizational Agility. *Industrial Management & Data Systems*, 103(6):388-397.
- Fernandes, M .T & Ribeiro, L (2010). Exploring Agile Methods in Construction Small and medium Enterprises: A case study, *Journal of Enterprise information Management*, 23: 161-180
- Ghorbani, M& Kiani, B (2012). The Relationship between Strategic Thinking of Managers and Readiness for Strategic Transformation, *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11 (8): 992-1002.

- International Journal of Operations and Production Management, 20(4): 496-513.
- Spitzer, D (2007). Transforming Performance Measurement Rethinking the Way We Measure and Drive Organizational Success, American Management Association, Available at: www.amacombooks.org.
 - William, C (2012). Introducing Strategic Thinking into a Non-profit Organization to Develop Alternative Income Streams, the Journal of Practical Consulting (JPC), 4(1):32-42.
 - Journal of Production Economics, 100(2): 285-299.
 - Loehle, C (2009). Becoming a Successful Scientist :Strategic Thinking for Scientific Discovery. Journal of Biological Education, 45(3): 258
 - Mintzberg, H (1994) .The fall and Rise of Strategic Planning. Harvard Business Review, 72(1):107-114.
 - O'Shannassy, T (2003). Modern strategic management: Balancing strategic thinking and strategic planning for internal and external stakeholders. Singapore Management Review, 25(1): 53-68.
 - Sharifi, H & Zhang, Z (1999) A Methodology For Achieving Agility In Manufacturing Organizations: An Introduction,



Development of structural equation models of Strategic Thinking and Organizational Agility in Selected Iranian Sports Federations

Gholam Reza Shabini Bahar^{1*}, Hamid Reza Maghsoudi², Mahmood Godarzi³,
Habib Honari⁴

Received: Feb 06, 2015

Accepted: Apr 04, 2015

Abstract

Objective: The Purpose of this Study was Development of Structural Equation Models of Strategic Thinking and Organizational Agility in Selected Iranian Sports Federations.

Methodology: The research method was Correlation Methods that used Structural Equation Models (Structural Equation & path diagram). The Measuring Instruments was Included Strategic Thinking Questionnaire (Liedtka, 1998) and Organization Agility Questionnaire (Spitzer, 2007). Validity of Questionnaires was face and Content and Cronbach's Alpha Coefficients Strategic Thinking Questionnaire was 0.96 and Organizational Agility Questionnaire was 0.96 Determined. The Statistical Population of this Research was Including 22 Islamic Republic of Iranian Selected Sport Federation and Statistical sample was 269 Experts and Executives of 22 of Iranian Selected Sport Federation was distributed by Krejcie and Morgan (1970) Table for Determining Sample Size to Simple Random Sampling that was analyzed by using LISREL Statistical Software.

Results: Results indicate that there was Impact Positive Significant the Elements of Strategic Thinking System Perspective ($\beta=0.86$), Intent Focus ($\beta=0.91$), Hypothesis Driven ($\beta=0.87$), Intelligent opportunism ($\beta=0.92$) and Thinking in Time ($\beta=0.88$) on Strategic Thinking. That was Impact Positive Significant the Component Speed ($\beta=0.92$), Competency ($\beta=0.92$), Flexibility ($\beta=0.85$) and Responsiveness ($\beta=0.85$), on Organizational Agility ($P<0.01$). In total that was Impact Positive Significant Strategic Thinking on Organizational Agility ($\beta=0.86$, $t=17.82$, $P<0.01$). Those Sequential Model Fitting Procedures Indicate Impacted Strategic Thinking on Organizational Agility in Selected Iranian Sports Federations.

Conclusion: Therefore, by Setting Goals and Developing a Cohesive Strategically Thinking between Managers and Staffs of Sports Federations can be Identified Improving Organizational Agility in Sports Federations in the Future.

Key words: Strategic Thinking, Organizational Agility, Sports Federations, Managers, Structural Equation Models.

1. Professor of sport management at Allameh Tabataba'i University
2. PHD Student in Sport management at Bu-Ali Sina University
3. Professor of sport management at University of Tehran
4. Associate professor in Sport Management at Allameh Tabataba'i University

*Email: mahamsport@gmail.com