

Identifying Factors Affecting Organizational Dynamics with a Social-Sociological Approach (Case Study: Ministry of Sports and Youth)

Mohamad Moradi¹, Mina Mostahfezian^{2*}, Hamid Ghasemi³, Hamid Zahedi⁴

¹ Department of Physical Education and Sports Science, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

^{2*,4} Sport Medicine Research Center, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

³ Sport Management Department, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Received: 2023/05/10

Accepted: 2023/07/26

Original Research

Abstract

Introduction: The sociology of sports is that all phenomena and events cannot be one-sided and one-dimensional but rather complex, expressing realities. Concepts and phenomena gain meaning when examined as concrete and connected realities in relation to other social realities (Brett, 2009). Although social order is one of the most important issues and topics discussed, it is one of the most central areas of sociological knowledge. On the other hand, sports in their group form one of the most important social activities and play an effective role in the cultural conditions of society. Organizations need to produce and provide new and high-standard products and services quickly and flexibly to meet customers' changing needs. The traditional structures of Taylorism used effectively in the past are not suitable in today's dynamic and competitive environment. Many scientists in various fields from all over the world came together to respond to this growing pressure. The basis of the success of these scientists is the need for organizational dynamics (Claretha, 2010). Organizational dynamism is a basic approach to managing environmental uncertainty and is considered the dynamic ability of the organization to actively respond to the changing competitive environment, which may create a sustainable competitive advantage for the company (Ketkar & Sett, 2010). Research by Lehman Wilmbrook and Allen (2018) showed that organizational dynamism has a positive and significant effect on the organizational performance of hospitals, and the more dynamic the organization is, the better it can react to environmental changes. In their research results, Besli et al. (2023) acknowledge that organizational culture is one of the factors influencing organizational dynamics. A review of the background of the research shows that research has not been done specifically to examine and identify the factors affecting organizational dynamics in the Ministry of Sports and Youth of the country with a sociological approach. Therefore, there is a need for research in this area. Therefore, the current research seeks to answer the question of how to improve organizational dynamics with a sociological approach in the Ministry of Sports and Youth so that this organization can identify the factors affecting organizational dynamics, taking into account social sociology in changing conditions and Today's Turbulent Company should maintain its competitive position and adapt its employees to the new conditions and gain their satisfaction and finally improve the performance and effectiveness of the Ministry of Sports and Youth. Because the Ministry of Sports and Youth is the country's most important sports organization, all major

* Corresponding author's e-mail address: dr.mostahfezian@gmail.com

sports and youth sector decisions are taken from this organization. Therefore, conducting such a research in this organization can be a guide and a light in the plans and instructions for the ministry, federations, and sports and youth departments that are its sub-groups if the factors influencing its organizational dynamics are identified. Therefore, the current research aims to identify factors affecting organizational dynamics in the country's Ministry of Sports and Youth with a sociological approach and provide solutions to improve the current situation.

Methodology: This research was conducted in a mixed way in terms of practical orientation and in terms of data collection methods. The first phase is qualitative and exploratory, and the second phase is explanatory. The statistical population of the research included professors of sports management and sociology, managers, and knowledgeable specialists of the Ministry of Sports and Youth in relation to the issue of organizational dynamics, and interviews were continued from this group until theoretical saturation was achieved. Therefore, in this section, after reaching the theoretical saturation limit, 14 people were selected as a statistical sample using the snowball sampling method. The statistical population in the quantitative section also includes the employees of the Ministry of Sports and Youth; 371 people were selected. According to the nature of the research, data collection in the first part was done using in-depth semi-structured interviews in order to conduct the interview; the general research questions were designed in the field of identifying factors affecting organizational dynamics, and 64 effective factors were identified, in the axial coding process, seven variables were determined, among which a researcher-made questionnaire of 32 questions was designed and distributed, then its construct validity was confirmed by using the exploratory factor analysis test. The reliability of the researcher-made questionnaire was confirmed using Cronbach's alpha test. The alpha coefficient value in this research for the used questionnaire was reported as 0.89. The method of data analysis used in the qualitative section was according to the foundation's data theory method. This method emphasizes the use of data analysis steps through open, central, and selective coding. In the quantitative part, inferential statistics methods include calculating the construct validity of the questionnaire and examining its exploratory factor analysis structure using Spss version 24 software. The calculation and testing of the final model of the research was done with the analysis of structural equations through Imus 24 software.

Findings: The research model test used the structural equation analysis method. The standard t-coefficient determines the significance level of this test. If the standard t coefficient is greater than 1.96, it will be significant at 95% confidence. As shown in Chart one and Table 5, out of 12 variables identified in the qualitative interview, ten variables had an effect on the development of organizational dynamics, the largest amount of effect is related to the managerial factor with 39%, and the effect of the cultural and social factor and research and the development was not significant.

To test the model of organizational dynamics, it shows that the value of t statistic, the path of the organizational structure factor on organizational dynamics, is equal to 6.89 and greater than the value of 1.96, that is, at the confidence level of 95%, the organizational structure factor has a significant impact on the development of the organizational dynamics of the Ministry of Sports. For young people, the amount of influence is equal to 35%. This means that 35% will be added to the development of the Ministry of Sports and Youth organizational dynamics for one organizational structure improvement unit. Other routes also showed a significant effect in this way.

The prioritization of the identified variables from the perspective of the statistical samples of the research, respectively, includes the factor of organizational structure at 35%, human resources at 32%, modern management style at 29%, organizational policies at 27%, organizational culture with 24%, competitiveness with 23% and acceptance of change with 22 percent. The research model was confirmed in the continuation of the goodness of fit test. Based on the index values presented for this model in Table 5, the Kaido index is less than three for its degree of freedom, and the fit indices of NFI, CFI, IFI, GFI, and AGFI are greater than 0.8, RMSEA and RMR are also smaller than 0.1. that confirmed the fit of the model.

Conclusion: Considering the importance of organizational dynamics in the current situation for the country's sports organizations, the current research was conducted with the aim of identifying the factors influencing the identification of the influencing factors on the dynamics in the Ministry of Sports and Youth in the form of a model. In this research, seven influencing factors on organizational dynamics were identified, and their prioritization includes organizational structure, human resources, new management style, organizational policies, organizational culture, competitiveness, and acceptance of change.

Based on the results of this research, one should look for approaches to change the socio-cognitive behavior of the employees of sports organizations. Because, according to the results of the present study, changing the approach towards dynamic organizations is the only way to deal with continuous environmental changes and crises in sports; Therefore, according to the findings of the current research, it is recommended to the managers of the Ministry of Sports and Youth and their subordinate organizations to use the necessary planning and investment for the development of dynamics in sports organizations based on the identified priorities, in order to deal with the continuous changes in the environment. While responding faster and coordinating with new laws and conditions, achieving the organization's desired goals with creativity and discovery of innovative processes. Among the limitations of the current research in the qualitative part of the research is the possibility of different interpretations of the phenomenon under investigation, and naturally, the interpretation made of the phenomenon studied in this research is only one of the possible and acceptable interpretations about it. In the quantitative part, the impossibility of controlling environmental factors on statistical samples when answering questions is one of the limitations of the research. Finally, it can be said that the findings of this research pointed to important steps that can lead to the improvement of the existing dynamic situation of the organization with a sociological approach to reach the desired situation.

Keywords: Organizational dynamics, Organization, Ministry of Sports and Youth, New management, Competition, Politics.

شناسایی عوامل مؤثر بر پویایی سازمانی با رویکرد جامعه‌شناختی (مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان)

محمد مرادی^۱، مینا مستحفظیان^{۲*}، حمید قاسمی^۳، حمید زاهدی^۴

^۱ گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.
^{۲*} مرکز تحقیقات طب ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.
^۳ گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۰۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر پویایی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی در قالب مدل انجام گرفت.

روش شناسی: روش پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) است که در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و در بخش کمی از روش تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید. جامعه آماری در بخش کیفی شامل استادان مدیریت ورزش، جامعه‌شناسی و مدیران وزارت ورزش و جوانان بودند که در نهایت ۱۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند و بخش کمی نیز شامل تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان که ۳۷۱ نفر از آنها انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کیفی شامل مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از بخش کیفی بود که روایی آن تأیید و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ ۸۹ درصد تعیین شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS ۲۴ انجام گرفت.

یافته‌ها: در این پژوهش ۷ عامل اثرگذار بر پویایی سازمانی شناسایی شد که اولویت‌بندی آنها به ترتیب شامل عامل ساختار سازمانی با ۳۵ درصد، نیروی انسانی با ۳۲ درصد، سبک مدیریت نوین با ۲۹ درصد، سیاست‌های سازمانی با ۲۷ درصد، فرهنگ سازمانی با ۲۴ درصد، رقابت‌پذیری با ۲۳ درصد و پذیرش تغییر با ۲۲ درصد است.

نتیجه‌گیری: مدیران بر اساس ویژگی‌های جامعه‌شناسی، موظف به بومی کردن فعالیت‌های سازمان در راستای نیازهای پویایی وزارت ورزش و جوانانند.

کلیدواژه‌ها: پویایی سازمانی، سازمان، وزارت ورزش و جوانان، مدیریت نوین، رقابت‌پذیری، سیاست.

مقدمه

در قرون قبل از ظهور مبحثی به نام «جامعه‌شناسی»، تحقیقات درباره رفتار انسان، توجه فلاسفه، عالمان دینی، شاعران، داستان‌نویسان و تاریخ‌نگاران و برخی دیگر را به خود جلب کرده بود. آنان اظهار می‌داشتند که بیشتر مردم طبق الگوهای کلی خاصی رفتار می‌کنند؛ اما از برخی لحاظ و در برخی شرایط بعضی از مردم از این الگوها پیروی نمی‌نمایند. آنان می‌اندیشیدند که چرا بیشتر مردم از این الگوهای رایج پیروی می‌کنند و چرا برخی از افراد از آنها منحرف می‌شوند؟ آنان برای پاسخ به این پرسشها کوشیدند اصولی کلی یا «تعمیم»‌هایی درباره رفتار انسانها به مثابه اعضای گروه‌ها تدوین کنند. در واقع آنان ماهیت طبیعت انسانی را تعریف و تفسیر می‌کردند؛ موضوعی که همچنان توجه متفکران را در بسیاری از رشته‌های علمی به خود جلب می‌کند (Gilbert & Troitzsch, 2005). جامعه‌شناسی، یکی از علوم اجتماعی است که بر بررسی جامعه، رفتار اجتماعی انسان، الگوهای مناسبات اجتماعی، رابطه اجتماعی و جنبه‌هایی از فرهنگ مرتبط با زندگی روزمره تمرکز دارد و از روش‌های مختلف پژوهش تجربی و تفکر انتقادی، برای توسعه مجموعه‌ای از دانش در مورد نظم اجتماعی و تغییر اجتماعی استفاده می‌کند. در حالی که برخی از جامعه‌شناسان پژوهش‌هایی را انجام می‌دهند که ممکن است مستقیماً در سیاست اجتماعی و رفاه اعمال شود، برخی دیگر عمدتاً بر اصلاح نظری درک فرآیندهای اجتماعی و روش پدیدارشناسی تمرکز می‌کنند. موضوع می‌تواند از تحلیل‌های سطح جامعه‌شناسی خرد (تعامل فردی و عاملیت) تا تحلیل‌های سطح جامعه‌شناسی کلان جامعه (نظام اجتماعی و ساختار اجتماعی) سیر نماید. این در حالی است که ورزش امروزه از انجام صرف فعالیت بدنی فراتر رفته و در کشورهای مختلف بسیار توسعه یافته و در زندگی افراد جامعه رسوخ کرده است (Shahryari et al, 2022). در سال‌های اخیر موضوع جامعه‌شناختی ورزش نیز مطرح گردیده است (Suarez & Balaji, 2007). جامعه‌شناسی ورزش، این است که کلیه پدیده‌ها و وقایع نمی‌توانند یک‌جانبه و تک‌بعدی باشند، بلکه پیچیده‌اند و هر یک واقعیت‌هایی را بیان می‌کنند. مفاهیم و پدیده‌ها زمانی معنا پیدا می‌کنند که به عنوان واقعیت‌های انضمامی و پیوستی در ارتباط با سایر واقعیت‌های اجتماعی بررسی شوند (Brett, 2009)؛ این در حالی است که نظم اجتماعی، یکی از مهم‌ترین مسائل و موضوعات مورد بحث و به تبع آن، یکی از کانونی‌ترین مباحث دانش جامعه‌شناسی است. از سوی دیگر، ورزش در شکل گروهی آن به عنوان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های اجتماعی، نقش مؤثری در شرایط فرهنگی جامعه ایفا می‌کند. ورزش به مثابه موضوعی اجتماعی، جایگاه مهمی در جامعه دارد و مطالعه و بررسی آن به عنوان پدیده اجتماعی‌ای فراگیر که با بسیاری از ابعاد زندگی افراد جامعه مرتبط است، ضروری است (Nazari et al, 2017). امروزه با افزایش پیچیدگی‌ها و تغییرات روزافزون در محیط کسب و کار، شیوه‌های مناسب رفتار می‌تواند مدیران را در رسیدن به موفقیت یاری کند (Samimi et al, 2023). در عصر کنونی سازمان‌ها در محیط با وقایع تازه و پیش‌بینی نشدنی‌ای در اثر چندین عامل نظیر پیشرفت‌های فناورانه یا جهانی شدن بازارها فعالیت دارند. این رویدادها مدیران را مجبور می‌کند تا در اداره سازمان‌هایشان تغییر الگو ایجاد کنند و اصول جدیدی برای اداره شرکت‌ها در این محیط‌ها که چارچوب‌های زمانی برای تصمیم‌های راهبردی کوتاه‌ترند، به وجود آورند (Fraser & Hvolby, 2010). مسائل و مشکلات مدیریت چنان پیچیده و درهم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتار کارکنان، این پیچیدگی را مضاعف ساخته است (Moradi chalashtari, 2009)؛ این در حالی است که توسعه و پیشرفت ورزش جامعه ما، منوط به تحول سازنده و مثبت در برنامه‌های جاری ورزشی است (Moshkelgosha, 2022)؛ بنابراین برای برآوردن نیازهای در حال تغییر مشتریان، سازمان‌ها نیازمندند تا محصولات و خدمات جدید و با استاندارد زیاد را با روشی سریع و انعطاف‌پذیر تولید و ارائه دهند. ساختارهای سنتی تیلوریسم که در گذشته به طور مؤثر استفاده می‌شد در محیط پویا و رقابتی کنونی

مناسب نیستند. دانشمندان زیادی در زمینه‌های مختلف از سراسر جهان برای پاسخ به این فشار فزاینده گرد هم آمدند. بر اساس موفقیت این دانشمندان، نیاز به پویایی سازمانی است (Claretha, 2010). «پویایی سازمانی» رویکردی اساسی به مدیریت عدم اطمینان محیطی است و به عنوان قابلیت پویای سازمان به واکنش فعال به محیط رقابتی در حال تغییر تصور شده است که ممکن است مزیت رقابتی پایدار برای شرکت به وجود آورد (Ketkar & Sett, 2010). وانگ و احمد^۱ (2007) پویایی سازمانی را جهت‌گیری رفتاری پایدار سازمان در یکپارچه‌سازی، صورت‌بندی مجدد، تجدید و بازسازی منابع و قابلیت‌های خود و از همه مهمتر بهبود و نوسازی قابلیت‌های مرکزی در پاسخ به محیط متغیر برای نائل شدن به برتری رقابتی پایدار تعریف کرده‌اند (Claretha, 2010). در سازمان پویا، اهداف کارکنان با اهداف سازمان همسو و امکان پاسخگویی به نیازهای متغیر مشتریان نیز بیشتر از سازمان سنتی یا ایستا است (Alipour, 2018). داشتن پویایی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا نه تنها چالش‌های کوتاه‌مدت را به موفقیت بلندمدت تبدیل کنند؛ بلکه در اثر تأمین سریع و به موقع محصولات، خدمات و نیازهای مورد جستجوی مخاطبان، ارزش کار خود را نزد آنان افزایش دهند (Felin & Powell, 2016). در واقع پویایی سازمانی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت را ارتقا داده؛ در نتیجه عامل مهمی برای اثربخشی سازمان می‌شود (Teece, 2018). از سوی دیگر، پویایی سازمانی نه تنها با عواملی که بر ارتباطات و تعاملات بین اعضای سازمان اثر می‌گذارد؛ مرتبط است، بلکه با سایر نیروهای فیزیکی، اجتماعی و محیط‌های فرهنگی که بر این الگوها و تعاملات اثر می‌گذارند نیز در ارتباط است (Ellinas, 2017). وزارت ورزش و جوانان نیز از جمله سازمان‌هایی است که در محیطی پویا قرار دارد که به صورت مداوم با تغییر قوانین و معضلات داخلی و خارجی روبه‌روست و باید توانایی تطبیق با شرایط جدید را داشته باشد و پویایی بسیاری داشته باشد. این تغییرات محیطی، اثر بسیار مؤثر و انکارناکردنی‌ای بر عملکرد سازمان دارند. بسیاری از سازمان‌ها که سال‌ها موفق بوده‌اند، به دلیل تغییر مختصات محیطی و همراهی نکردن با پویایی‌های محیط نتوانسته‌اند عملکرد مناسبی داشته باشند و با شکست و نابودی روبه‌رو شده‌اند (Otte-Trojel, 2017). چنانچه عملکرد سازمان‌های ورزشی کشور را دهه‌های گذشته و همچنین حال مورد بررسی قرار دهیم، دیده می‌شود که عملکرد بیشتر آنها به استثنای سازمان‌هایی نظیر فدراسیون‌های والیبال و هاکی و کبدمی و ... که روندی رو به رشد داشته‌اند، عملکردی نه چندان مطلوب و ضعیف بوده است؛ یکی از دلایل آن را می‌توان ساختار سنتی سازمان‌های ورزشی ایران دانست که توانایی توجه به تغییرات محیطی و شناخت نیازهای ورزش و ورزشکاران و خواسته‌ها و نیازهای هواداران را نداشته است که منجر به نبود یا کمبود پویایی در سازمان‌های ورزشی و مخصوصاً وزارت ورزش و جوانان شده است. آریا و پورفیریو^۲ (۲۰۱۷) معتقد است تحولات سریع تکنولوژی، افزایش خطرات، جهانی شدن و انتظارات خصوصی‌سازی از ویژگی‌های محیطی‌اند که سازمان‌های ورزشی کنونی با آنها مواجهند و برای کسب موفقیت در این محیط، پویایی سازمانی، مزیتی رقابتی ایجاد می‌کند که می‌توان با شهرت در نوآوری و کیفیت آن را حفظ کرد (Arraya & Porfirio, 2017).

نتایج پژوهشی نشان داد که مدیریت اثربخش و ارتباطات سازمانی، پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای پویایی سازمانی کارشناسان وزارت ورزش و جوانانند (Majedi et al 207). پژوهشگران دریافتند که هرچه متغیرهای سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمانی) در سازمان انتقال یابد، سازمان می‌تواند در شرایط متغیر از پویایی لازم برخوردار شود. (Heydari et al, 2016) تحقیق حبیب نژاد و الوداری (۱۳۹۴) نشان داد، رابطه معناداری بین متغیرهای پویایی سازمانی (نوآوری سازمانی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و تغییر) در ارتقای عملکرد کارکنان شرکت پایانه‌های نفتی ایران وجود دارد.

¹ Wang & Ahmed

² Arraya & Porfirio

پژوهش لمن ویلمبروک و آلن^۱ (۲۰۱۸) نشان داد که پویایی سازمانی، اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی بیمارستان‌ها می‌گذارد و هرچه سازمان پویاتر باشد نسبت به تغییرات محیطی واکنش بهتری می‌تواند نشان دهد. بسلی و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در نتایج تحقیقات خود عنوان می‌کنند که فرهنگ سازمانی از جمله عوامل تأثیرگذار بر پویایی سازمانی است. نتیجه تحقیق کارووسکی و شیری^۳ (۲۰۱۴)، چانگ^۴ و همکاران (۲۰۱۴) و نتالاکوس و همکاران^۵ (۲۰۲۲) و لین^۶ و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که بین عملکرد سازمانی و پویایی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه تحقیق آرنای^۷ و همکاران (۲۰۱۰) نیز نشان داد هرچه سازمان پویاتر باشد، در مقابل خطرات پیشرو و ریسک‌های موجود، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهد؛ زیرا با طرح‌های از قبل پیش‌بینی شده روبه‌رو می‌شود و خطر کاهش می‌یابد. مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که پژوهشی که به صورت تخصصی به بررسی و شناسایی عوامل اثرگذار بر پویایی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان کشور با رویکرد جامعه‌شناختی پرداخته باشد نوشته نشده است؛ به همین دلیل نیاز به پژوهشی در این حیطه است. پژوهش حاضر به دنبال این است که بتوان پویایی سازمانی با رویکرد جامعه‌شناختی اجتماعی را در وزارت ورزش و جوانان ارتقا داد تا این سازمان بتواند با شناسایی عوامل اثرگذار بر پویایی سازمانی با در نظر گرفتن جامعه‌شناختی اجتماعی در شرایط متغیر و پرتلاطم امروزی، جایگاه رقابتی خود را حفظ کند و کارکنان خود را نیز با شرایط جدید وفق داده و رضایت آنها را کسب کند و در نهایت عملکرد و اثربخشی وزارت ورزش و جوانان را بهبود بخشد؛ زیرا وزارت ورزش و جوانان، مهمترین سازمان ورزشی کشور است که کلیه تصمیمات کلان ورزش و بخش جوانان، برگرفته از این سازمان است. با توجه به تحقیقات انجام شده داخلی، تحقیقی با موضوع پژوهش حاضر یافته نگردید؛ بنابراین برای رفع این خلأ علمی، انجام تحقیق حاضر ضرورت دارد؛ انجام چنین پژوهشی در این سازمان می‌تواند با شناسایی عوامل تأثیرگذار بر پویایی سازمانی در آن، در برنامه‌ریزی‌ها و دستورالعمل‌هایی که برای خود وزارت، فدراسیون‌ها و ادارات ورزش و جوانان که زیرمجموعه آنها هستند، راهگشا و چراغ راه باشد. پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل اثرگذار بر پویایی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان کشور با رویکرد جامعه‌شناختی و ارائه راهکارهایی برای بهبود وضعیت کنونی انجام گرفت؛ محقق سعی دارد به این سؤال پاسخ بدهد که عوامل مؤثر بر پویایی سازمانی با رویکرد جامعه‌شناختی (مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان) کدامند؟ نتایج تحقیق می‌تواند برای مدیران و تصمیم‌گیران وزارت ورزش و جوانان مفید باشد.

روش‌شناسی

این پژوهش از حیث جهت‌گیری کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها آمیخته^۸ است. مرحله اول کیفی و اکتشافی^۹ و مرحله دوم از نوع تبیینی است. جامعه آماری پژوهش شامل استادان مدیریت ورزشی، جامعه‌شناسی، مدیران و متخصصان صاحب‌نظر و آگاه وزارت ورزش و جوانان در ارتباط با موضوع پویایی سازمانی بودند که از این مجموعه تا جایی که نسبت به موضوع تحقیق اشباع نظری حاصل شد مصاحبه ادامه یافت. در این بخش ۱۴ نفر پس از رسیدن به حد اشباع نظری با روش نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. جامعه آماری در بخش کمی نیز

¹ Lehmann-Willenbrock & Allen

² Besley et al

³ Shereiy & Shereiy

⁴ Chung

⁵ Ntalakos

⁶ Lin

⁷ Arena

⁸ Mixed method

⁹ Exploratory

شامل کارکنان وزارت ورزش و جوانان است که ۳۷۱ نفر از آنها انتخاب شدند. با توجه به ماهیت پژوهش، گردآوری داده‌ها در بخش اول با استفاده از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختار یافته انجام شد. برای مصاحبه، سؤالات کلی پژوهش در مورد شناسایی عوامل مؤثر بر پویایی سازمانی طرح شد و ۶۴ عامل اثرگذار شناسایی و در فرایند کدگذاری ۷ عامل مشخص شد که از بین آنها پرسشنامه محقق ساخته ۳۲ سؤالی طراحی و توزیع گردید. سپس با استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سازه آن تأیید گردید. پایایی پرسشنامه محقق ساخته پژوهش نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد. مقدار ضریب آلفا در این پژوهش برای پرسشنامه محقق ساخته پژوهش نیز با استفاده از آزمون داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از روش استراس و کوربین انجام شد؛ این روش بر استفاده از مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی تأکید دارد و در بخش کمی نیز با استفاده از روش‌های آمار استنباطی شامل محاسبه اعتبار سازه پرسشنامه و بررسی ساختار تحلیل عاملی اکتشافی آن با استفاده از نرم‌افزار Spss نسخه ۲۴ محاسبه شد و آزمون مدل نهایی پژوهش با آزمون تحلیل معادلات ساختاری با نرم‌افزار AMOS ۲۴ انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

در بخش کیفی پژوهش ۱۴ نفر به عنوان نمونه آماری بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند که یافته‌های توصیفی مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان در فاز کیفی

| ردیف | سمت / تخصص | فراوانی | درصد | حوزه فعالیت | |
|------|--|---------|------|-------------|----------|
| | | | | اجرائی | دانشگاهی |
| ۱ | جامعه‌شناسان و اعضای هیأت علمی دانشگاه | ۵ | ۰/۳۶ | * | |
| ۲ | مدیران وزارت ورزش و جوانان | ۹ | ۰/۳۲ | * | |

در بخش کمی پژوهش نیز ۳۷۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که از این میان ۶۸ درصد را مردان و ۳۲ درصد را خانم‌ها تشکیل دادند که ۴۴ درصد آنها بین ۲۵ تا ۴۰ سال سن داشتند و بیشتر دارای مدرک کارشناسی بودند و سابقه بیشتر آنها بین ۱۱ تا ۲۰ سال بود.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

| ویژگی | طبقه | فراوانی | درصد |
|------------|----------------|---------|------|
| جنسیت | مرد | ۲۵۲ | ۶۸ |
| | زن | ۱۱۹ | ۳۲ |
| سن | ۲۵ تا ۴۰ سال | ۱۶۵ | ۴۴ |
| | ۴۱ تا ۵۰ سال | ۱۴۷ | ۴۰ |
| | ۵۰ سال به بالا | ۵۹ | ۱۶ |
| تحصیلات | کارشناسی | ۱۸۸ | ۵۱ |
| | کارشناسی ارشد | ۱۵۲ | ۴۱ |
| | دکتری | ۳۱ | ۸ |
| سابقه کاری | ۵ تا ۱۰ سال | ۱۲۹ | ۳۵ |
| | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۱۵۵ | ۴۲ |
| | ۲۱ تا ۳۰ سال | ۸۷ | ۲۳ |

یافته‌های پژوهش در مرحله کیفی و در فرآیند کدگذاری باز برای شرایط علی اثرگذار بر پویایی سازمانی، ۶۴ مضمون حاصل شد که طی فرآیند کدگذاری محوری این مضمون‌ها ۷ عامل شناسایی گردید که شامل متغیرهای نیروی انسانی، سبک مدیریت نوین، فرهنگ سازمانی، پذیرش تغییر، رقابت‌پذیری، سیاست‌های سازمانی و ساختار سازمانی منعطف بودند. همانگونه که گفته شد، در بخش کمی نیز از پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر یافته‌های بخش کیفی استفاده شد. روایی پرسشنامه به تأیید متخصصان رسید و پایایی با کرونباخ ۰/۸۹ گزارش گردید (جدول ۳).

جدول ۳. آلفای کرونباخ نهایی متغیرهای پژوهش

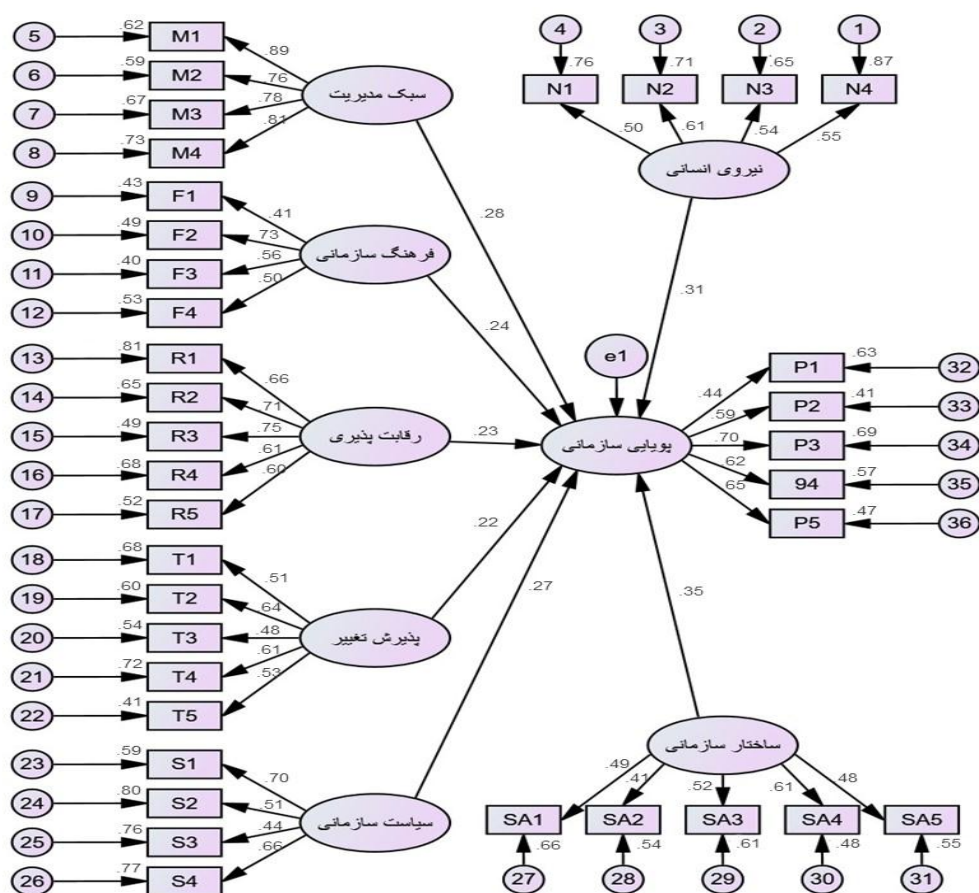
| متغیر | پایایی گویه | پایایی کل |
|---------------------|-------------|-----------|
| نیروی انسانی کارآمد | ۰/۸۷ | |
| سبک مدیریت نوین | ۰/۸۸ | |
| فرهنگ سازمانی | ۰/۸۱ | |
| پذیرش تغییر | ۰/۸۹ | ۰/۸۹ |
| رقابت‌پذیری | ۰/۹۱ | |
| سیاست‌های سازمانی | ۰/۸۷ | |
| ساختار سازمانی | ۰/۷۵ | |

برای بررسی تناسب داده‌ها در اجرای تحلیل عاملی از آزمون بارتلت و شاخص KMO استفاده شد. نتایج آزمون کرویوت بارتلت حاکی از همبستگی و مناسبت متغیرهای مورد نظر برای انجام تحلیل عاملی بود. برای کفایت حجم نمونه، آزمون کیزر-میر-اولکین نشان داد که حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی مناسب است (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج آزمون بارتلت و کیزر-میر-اولکین

| پیش فرض | مقدار |
|----------------------------------|--------------|
| مقدار کیزر میر (کفایت حجم نمونه) | ۰/۸۷۶۲ |
| مقدار مجذور کای | ۱۳۸۱/۷ |
| آزمون کرویوت بارتلت | درجه آزادی |
| | ۳۷۵۵ |
| | سطح معناداری |
| | ۰/۰۰۱ |

در آزمون مدل پژوهش از روش تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید. سطح معناداری این آزمون با ضریب استاندارد تی مشخص می‌گردد؛ اگر ضریب استاندارد تی بیشتر از ۱/۹۶ باشد، در اطمینان ۹۵٪ معنادار خواهد بود. همانگونه که در نمودار ۱ و جدول ۵ نشان داده شده از ۱۲ متغیر شناسایی شده در مصاحبه کیفی، ۱۰ متغیر به بر توسعه پویایی سازمانی اثرگذار بودند که بیشترین میزان اثر مربوط به عامل مدیریتی با ۳۹ درصد بود و اثر عامل فرهنگی و اجتماعی و تحقیق و توسعه معنادار نبود.



شکل ۱. خروجی نرم افزار ایموس برای آزمون ضرایب استاندارد شده متغیرهای الگوی پیشنهادی پژوهش

جدول ۵. نتایج تحلیل مسیر الگوی نظام پاسخگویی

| رتبه | مسیر | میزان اثر | خطای استاندارد | آماره تی | سطح معناداری |
|------|--|-----------|----------------|----------|--------------|
| ۱ | ساختار سازمانی <---> پویایی سازمانی | ۰/۳۵۳ | ۰/۱۰۷ | ۶/۸۹ | ۰/۰۰۱ |
| ۲ | نیروی انسانی <---> پویایی سازمانی | ۰/۳۱۴ | ۰/۱۲۰ | ۵/۶۶ | ۰/۰۰۱ |
| ۳ | سبک مدیریت نوین <---> پویایی سازمانی | ۰/۲۸۴ | ۰/۱۲۹ | ۴/۳۹ | ۰/۰۰۱ |
| ۴ | سیاست‌های سازمانی <---> پویایی سازمانی | ۰/۲۷۳ | ۰/۱۳۷ | ۴/۸۱ | ۰/۰۰۱ |
| ۵ | فرهنگ سازمانی <---> پویایی سازمانی | ۰/۲۴۰ | ۰/۱۴۱ | ۴/۱۳ | ۰/۰۰۱ |
| ۶ | رقابت‌پذیری <---> پویایی سازمانی | ۰/۲۳۴ | ۰/۱۵۵ | ۳/۹۱ | ۰/۰۰۱ |
| ۷ | پذیرش تغییر <---> پویایی سازمانی | ۰/۲۲۱ | ۰/۱۶۴ | ۳/۸۰ | ۰/۰۰۱ |

با توجه به جدول (۵)، آزمون الگوی پویایی سازمانی نشان می‌دهد که مقدار آماره تی، مسیر عامل ساختار سازمانی بر پویایی سازمانی برابر ۶/۸۹ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است؛ یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد عامل ساختار سازمانی، تأثیر معناداری بر توسعه پویایی سازمانی وزارت ورزش و جوانان دارد و مقدار تأثیر برابر با ۳۵ درصد است؛ بدین معنا

که به ازای یک واحد بهبود ساختار سازمانی، ۳۵ درصد به توسعه پویایی سازمانی وزارت ورزش و جوانان افزوده خواهد شد. سایر مسیرها هم بدین صورت اثرمعدار خود را نشان دادند.

اولویتبندی متغیرهای شناسایی شده از دید نمونه‌های آماری پژوهش به ترتیب شامل عامل ساختار سازمانی با ۳۵ درصد، نیروی انسانی با ۳۲ درصد، سبک مدیریت نوین با ۲۹ درصد، سیاست‌های سازمانی با ۲۷ درصد، فرهنگ سازمانی با ۲۴ درصد، رقابت‌پذیری با ۲۳ درصد و پذیرش تغییر با ۲۲ درصدند. در ادامه آزمون نیکویی برازش، مدل پژوهش را تأیید کرد. شاخص‌ها به همراه ضرایب به دست آمده از پژوهش، در جدول زیر ذکر شده‌اند.

جدول ۶. شاخص‌های تناسب برازش برای مدل پژوهش

| شاخص‌های برازش مدل | AGFI | GFI | CFI | IFI | NFI | RMR | RMSEA | CMIN/DF |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|---------|
| مقدار به دست آمده | > ۰/۸۰ | > ۰/۸۰ | > ۰/۸۰ | > ۰/۸۰ | > ۰/۸۰ | < ۰/۱ | < ۰/۱ | < ۳ |
| مقدار ملاک | ۰/۹۱ | ۰/۸۹ | ۰/۹۴ | ۰/۹۰ | ۰/۹۰ | ۰/۸۹ | ۰/۰۶۷ | ۲/۹۴ |

بر اساس مقادیر شاخص‌های ارائه شده برای این مدل در جدول ۵، شاخص کای دو به درجه آزادی آن کوچکتر از ۳ است و شاخص‌های برازش AGFI و GFI و IFI و CFI، NFI و IFI و IFI و IFI بزرگتر از ۰/۸، RMSEA و RMR نیز کوچکتر از ۰/۱ است که برازش مدل را تأیید کردند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت پویایی سازمانی در شرایط کنونی، برای سازمان‌های ورزشی کشور، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل اثرگذار بر شناسایی عوامل مؤثر بر پویایی در وزارت ورزش و جوانان در قالب مدل انجام گرفته است. در این پژوهش ۷ عامل اثرگذار بر پویایی سازمانی شناسایی شد که به ترتیب شامل عامل ساختار سازمانی، نیروی انسانی، سبک مدیریت نوین، سیاست‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، رقابت‌پذیری و پذیرش تغییرند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، عامل ساختار سازمانی با ۳۵ درصد بیشترین اثر را بر پویایی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان دارد. همسو با نتایج تحقیق در حیطه جامعه‌شناختی، ماکس وبر عنوان می‌کند کارهایی که برای تحقق اهداف سازمان صورت می‌گیرد، باید به صورت روشن و صریح و به عنوان وظیفه‌ای رسمی به افراد واگذار گردد. اصل تقسیم کار، ایجاد می‌کند تنها از کارشناسان متخصص در هر رشته استفاده شود و در مقابل، متخصصان هم برای انجام وظایف تخصصی خود مسئول شناخته شوند که خود بیانگر ساختار سازمانی قوی است. از سوی دیگر، ابزار اصلی و اساسی برای رسیدن به چابکی، ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی، نیروی اصلی تغییر است؛ زیرا شالوده و چارچوبی برای همه تصمیمات و فرایندهای سازمانی است (اژدری، امیرنژاد، ۱۳۹۶). ساختار پویا، یک مدل ساخت تغییر را به سازمان پیشنهاد می‌دهد تا از فرضیات طراحی سنتی رها شوند و به طراحی عناصر یا ویژگی‌هایی که باید به صورت انعطاف‌پذیر ساخته شوند و به صورت پویا از انعطاف‌پذیری و سطوح عالی عملکرد حمایت کنند، بیندیشند (ورلی و ادوارد^۱، ۲۰۱۰). در واقع مهمترین تغییری که لازمه محیط پویاست، ساختار سازمانی است. متناسب بودن عوامل ساختاری و فنی در سازمان‌ها و سازگاری با تغییرات داخلی و خارجی از موضوعات اساسی در رسیدن به پویایی است. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت ساختار سازمانی که به سمت ساختار ارگانیک حرکت کند می‌تواند بستری

^۱ Worley & Lawler

برای محیطی پویا فراهم نماید؛ بنابراین سازمان‌های ورزشی برای رسیدن به پویایی سازمانی و بقا و پیشرفت در محیط متغیر، باید به گونه‌ای سازماندهی شوند که دارای ساختارهای منعطف و نوآور و قدرت تصمیم‌گیری سریع باشند؛ بنابراین به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌گردد، طراحی مجدد سازمان با رویکرد طراحی به صورت افقی و بهر گیری از ویژگی‌های ساختارهای ارگانیک را که دارای قوانین و ضوابط انعطاف‌پذیر است و از مزایای عدم تمرکز بهره‌مند است به کارگیرند و با کاهش سطح مدیریتی و طراحی و اجرای ساختارهای شفاف و مسطح و کسب اطمینان از شفاف بودن و مسئولیت‌پذیری هریک از نقش‌های سازمان، منجر به عملکرد بهتر سازمان شوند که زمینه‌ای برای توسعه پویایی سازمان ایجاد خواهد کرد.

نیروی انسانی با ۳۲ درصد، دومین عامل اثرگذار بر پویایی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان شناسایی شد. نتایج تحقیق با برخی از نتایج تحقیقات فلیکس و آریسکادو (۲۰۲۳)، نژاد ماندنی و داوری (۱۳۸۸) همخوان است. در این راستا منابع انسانی براساس ویژگی‌های جامعه‌شناسی اجتماعی، موظف به بومی کردن فعالیت‌های خود در راستای نیازهای نظام و پویایی سازمان است. همچنین در این سطح، منابع انسانی در افزایش پویایی سازمان با رویکرد جامعه‌شناسی اجتماعی، نیازمند توجه به مفاهیم سیستم و رویکرد سیستمی است؛ بنابراین بر اساس شاخص‌های جامعه‌شناسی اجتماعی می‌توان گفت باید در جذب و به کارگیری نیروی انسانی کارآمد سعی کرد تا فردی انتخاب شود که شغلش علاوه بر مهیا نمودن زمینه اقتصادی و اجتماعی، از نظر فرهنگی و روانی نیز متناسب با توانایی‌های جسمی و فیزیکی و روانی وی باشد و علائق و استعدادها نیز در این زمینه مورد توجه قرار گیرد؛ زیرا کارکنانی که دارای خلاقیت و ابتکار عالی باشند، آماده به دست آوردن هرچه بیشتر مهارتند و به راحتی می‌توانند فرآیند بهبود و بهره‌وری سیستم را تسهیل نمایند (خورانی، ۱۳۹۴). در واقع با نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌توان سازمان را پویا نگه داشت؛ بنابراین به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌گردد از نیروهای کارآمد و متخصص در پست‌های مربوط به تخصص افراد استفاده گردد و با آموزش مداوم و مستمر پویایی سازمانی و تحولات سازمانی روز دنیا در میان مدیران و کارکنان سازمان، موجب تسهیل پویایی سازمانی در این وزارتخانه شوند.

سبک مدیریت نوین با ۲۹ درصد، سومین عامل اثرگذار بر پویایی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان شناسایی گردید. نتایج تحقیق با برخی از نتایج تحقیقات موریتا اوکوئندو و دلا وگا (۲۰۲۳) و باتلر و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند که در شرایط کنونی تداوم سبک‌های مدیریتی سنتی، منجر به نابودی سازمان خواهد شد و برای افزودن سرعت و تقویت پویایی سازمان باید سبک‌های مدیریتی نوین را به کار برد (باتلر^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین رهبران تحولی با ارتقای عملکرد سازمان در محیط تلاطم امروزی با قابلیت برانگیختن کارکنان و ارتقای سطح عملکرد آنان با افزایش سطح رضایت و خشنودی آنها از شغل خود، سعی در پیش‌بینی تغییرات محیطی دارند (زندکریمی‌وقدم پور (۱۳۹۸). با توجه به نتایج تحقیق شاید بتوان گفت مدیریت نوین هر سازمانی برای رسیدن به پویایی سازمانی با توجه به جامعه‌شناختی اجتماعی، انعکاسی از شرایط و ویژگی‌های اجتماعی همان سازمان می‌تواند باشد و مدیریت‌های سنتی نمی‌توانند بدون توجه به ویژگی‌های جامعه‌شناختی اجتماعی خوب برای پویایی سازمانی خوب عمل نمایند. همکاری و هماهنگی میان بخش‌ها، کارکنان و مدیران سازمان و نیز برقراری ارتباط مداوم اجتماعی در سازمان، از جمله ضروریات پویایی در سازمان است. همچنین داشتن خلاقیت‌های جامعه‌شناختی در سازمان دیگر، زمینه مورد نیاز برای پویایی در سازمان ورزشی است؛ زیرا تحولات مداوم سازمان‌ها برنامه‌ریزی نشده‌اند و نیازمند تصمیمات آنی و خلاقانه برای اتفاق پیشروند؛ بنابراین به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌گردد با تغییر سبک‌های مدیریتی و رهبری سنتی

^۱ Butler

و بکارگیری سبک‌های نوین مدیریتی و رهبری و نیز استفاده از مدیران کارآمد و مؤثر با شایستگی‌های خودشکופا، پویا و فرانوگرا به بهبود وضعیت سازمان در زمینه پویایی سازمانی بپردازند.

سیاست‌های سازمانی با ۲۷ درصد، دیگر عامل شناسایی شده در این پژوهش بود. وجود سیاست سازمانی در هر جا که گروهی از افراد با هم بر سر منابع محدود در رقابتند، اجتناب‌ناپذیر است. در واقع سازمان‌ها و نهادها به دلیل شیوع مراکز قدرت و گروه‌های ذی‌نفع با برنامه‌های رقابتی و متناقض، سیاست‌های اداری مربوط به خود را دارند. این واقعیت که سازمان‌ها ممکن است با محدودیت‌هایی چون اختصاص منابع مالی کافی برای انجام پروژه‌ها و یا کمبود منابع انسانی روبه‌رو شوند؛ نیاز به عنصر سیاست برای مدیریت منابع را نمایان می‌سازد (اوته تروجل^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). کلید موفقیت سازمانی در این است که چگونه مدیران، برنامه‌های رقابتی و متناقض را با استفاده از معیارهای اصلی جامعه‌شناختی اجتماعی مدیریت کنند و تا چه حد در تصمیم‌گیری‌های خود بتوانند رفتار اجتماعی انسان، الگوهای مناسبات اجتماعی، رابطه اجتماعی و جنبه‌هایی از فرهنگ مرتبط با زندگی روزمره و همچنین جناح‌های مختلف را در نظر بگیرند. در واقع چالش واقعی برای مدیران ورزشی این است که اطمینان حاصل کنند که اینگونه نزاع‌ها و سیاست‌های درون سازمانی، به منافع سازمان آسیب نمی‌رساند؛ بنابراین انجام فعالیت‌هایی در راستای تقویت سطح دانش نسبت به پویایی سازمانی و علمی کردن سازمان و پذیرش ایده‌های نوی کارکنان و تقویت و بهبود فرایندهای ارتباطات و مشارکت مجازی در سازمان، به مدیران وزارتخانه پیشنهاد می‌گردد.

فرهنگ سازمانی با ۲۴ درصد، پنجمین عامل اثرگذار بر پویایی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان شناسایی گردید. همراستا با نتایج تحقیق بسلی و پرسون (۲۰۲۲)، مرادی و همکاران (۱۳۹۹) عنوان می‌کند که فرهنگ کار مطلوب سازمانی با رویکرد جامعه‌شناختی در سازمان‌های موفق جهانی، یکی از دغدغه‌های فکری مدیران تصمیم‌ساز آن سازمان‌هاست و فرهنگ سازمانی با رویکرد جامعه‌شناختی، شیوه مناسب رفتار درون سازمان تعریف می‌گردد؛ این فرهنگ، متشکل از اعتقادات و ارزش‌های مشترک میان کارکنان است که توسط رهبر سازمان مربوط معین می‌شود؛ سپس با روش‌های مختلف، توسعه پیدا می‌کند و تقویت می‌شود و در نهایت، ادراکات، رفتارها و درک کارکنان سازمان را شکل می‌دهد؛ بنابراین می‌توان فرهنگی پویا که توانایی مواجهه سریع با تغییرات سریع محیطی را در سازمان ورزشی ایجاد کرد. رحیم نیا و علیزاده (۱۳۸۸) بیان کردند که آگاهی از فرهنگ سازمانی، گامی بنیادی و مهم به حساب می‌آید؛ برای انجام هر اقدام جدیدی در سازمان، توجه به فرهنگ آن مجموعه امری ضروری است (ایلماز و ارگان، ۲۰۰۸). درواقع اعتلای فرهنگ سازمانی، موجب بهبود عملکرد و در نهایت رسیدن به پویایی سازمانی شود؛ بنابراین توجه بیشتر مدیران به توسعه و پرورش ارزش‌های فرهنگ سازمانی در برنامه‌های تغییر، بهبود، و بازسازی سازمان و آموزش و ترویج نمادها و ارزش‌های مثبت فرهنگ سازمانی پویا و شیوه نهادینه‌سازی آن‌ها در سازمان، به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌گردد.

دیگر عامل شناسایی شده در این پژوهش، رقابت‌پذیری بود که اثر ۲۳ درصدی بر پویایی سازمانی می‌گذارد. این ویژگی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند آمادگی پرسنل خود را در مواجهه با رقبا و تغییر و تحولات مداوم آمادگی لازم را داشته باشند و با روحیه رقابت‌پذیری که در آنها نهادینه شده است، به استقبال چنین شرایطی بروند. بنابراین توجه بیشتر مدیران به توسعه و پرورش ارزش‌های فرهنگ سازمانی در برنامه‌های تغییر، بهبود، و بازسازی سازمان و آموزش و ترویج نمادها و ارزش‌های مثبت فرهنگ سازمانی پویا و شیوه نهادینه‌سازی آن‌ها در سازمان، به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌گردد.

^۱ Otte-Trojel

در نهایت پذیرش تغییر با ۲۲ درصد، آخرین عامل شناسایی شده در این پژوهش بود. در شرایط کنونی بیش از هر دوره و زمانی، تنها چیزی که ثابت و پایدار مانده است پدیده تغییر است. سازمان‌های موفق می‌توانند به شیوه‌ای اثربخش خود را با پدیده تغییر سازگار و راهبردهای خود را مطابق با واقعیت‌ها و عوامل مؤثر بر آن تدوین نمایند (حبی و ابوطالبی، ۱۳۹۳). بزرگترین چالشی که پیش روی مدیران در پویایی سازمان با توجه به جامعه‌شناختی اجتماعی است، غلبه بر موانع (به ویژه موانع احساسی) موجود بر سر راه پذیرش تغییرات است. از دیدگاه جامعه‌شناختی اجتماعی، تغییرات اجتماعی و فرهنگی، اقتباس و امانت گرفتن عناصر فرهنگی از یک نقطه جغرافیایی و بسط و گسترش آن در نقطه دیگر مورد تحلیل قرار می‌گیرند؛ بنابراین پذیرش تغییر، بر اخذ ویژگی‌های مادی و غیرمادی از جامعه و فرهنگ دیگر دلالت دارد که برخی از کارکنان و حتی مدیران سازمان، در پذیرش تغییرات آموزش کافی را ندیده‌اند و لزوم اهمیت موضوع را درک نکرده‌اند؛ پس به سبک سنتی سازمان را اداره می‌کنند و بالطبع پویایی سازمانی را نمی‌توانند به درستی اجرا نمایند؛ این در حالی است که سرعت تغییرات در شرایط کنونی بسیار زیاد است و اگر افکار نیروهای سازمان به دلیل عادت به روش مرسوم، توان همراهی و همسو شدن با این تغییرات را نداشته باشد، منجر به ناکامی پویایی سازمانی خواهد شد (شولز^۱ و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بنابراین به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌گردد که با تغییر طرز تفکر سنتی و آموزش و پذیرش تغییر، به بهبود این وضعیت کمک نمایند که در نهایت، پویایی سازمانی، تهدیدات محیطی را در شرایط بحرانی به فرصت تبدیل خواهد کرد.

بر اساس نتایج این پژوهش، باید به دنبال رویکردهای تغییر رفتار جامعه‌شناختی اجتماعی در کارکنان سازمان‌های ورزشی بود؛ زیرا با توجه به نتایج مطالعه حاضر، تغییر رویکرد به سمت سازمان‌های پویا، تنها راه مقابله با تغییرات مداوم محیطی و بحران‌های موجود در ورزش است؛ پس با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، به مدیران وزارت ورزش و جوانان و سازمان‌های زیرمجموعه آنها توصیه می‌گردد بر اساس اولویت‌های مشخص شده، برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری لازم را برای توسعه پویایی در سازمان‌های ورزشی به کار گیرند تا در مقابله با تغییرات مداوم محیطی، ضمن پاسخگویی سریعتر و هماهنگی با قوانین و شرایط جدید، با خلاقیت و کشف فرآیندهای ابتکاری، به اهداف مورد نظر سازمان دست یابند. در نهایت می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش به وضوح توانست به گام‌های مهمی اشاره کند که این گام‌ها می‌توانند به بهبود وضعیت موجود پویایی سازمان با رویکرد جامعه‌شناختی اجتماعی برای رسیدن به وضعیت مطلوب منجر شوند.

سپاسگزاری

سپاس از تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان شرکت‌کننده در تحقیق حاضر که ما را در اجرای این پژوهش یاری رساندند.

تضاد منافع

تضاد منافع وجود ندارد.

^۱ Schulz

منابع

- Ajdari, P., & Amirnjad, Q. (2016). Investigating the effect of organizational structure on organizational agility with the mediating role of organizational culture in Islamic Azad Universities in the 6th region of Khuzestan from the professors' point of view. *Quarterly Journal of Social Sciences, Islamic Azad University, Shushtar Branch, 11*(1), 296-373. (Persian)
- Alipour, R. (2017). *Evaluation of Organizational Dynamics and Investigation of its Effect on the Citizenship Behavior of Social Security Insured Persons (Case Study: Mako Social Security Organization)*. Master's Thesis Management Department, Executive Management, Islamic Azad University, Mako branch. (Persian)
- Arena, M., Arnaboldi, M., & Azzone, G. (2010). The organizational dynamics of enterprise risk management. *Accounting, Organizations and Society, 35*(7), 659-675.
- Arraya, M. A. M., & Porfírio, J. A. (2017). Training delivery methods as source of dynamic capabilities: The case of sports' organisations. *European Journal of Training and Development, 41*(4), 354-372.
- Besley, T. J., & Persson, T. (2022). Organizational dynamics: Culture, design, and performance. *Design, and Performance. CEPR Discussion Paper No. DP17382*.
- Besley, T. J., & Persson, T. (2022). Organizational dynamics: Culture, design, and performance. *Design, and Performance. CEPR Discussion Paper No. DP17382*.
- Brett, P. (2009). *Sociological Theories in the 20th Century*.
- Butler, C. W., Vijayarathy, L. R., & Roberts, N. (2020). Managing software development projects for success: Aligning plan-and agility-based approaches to project complexity and project dynamism. *Project Management Journal, 51*(3), 262-277.
- Chung, S., Young lee, K., & Kim, K. (2014). Job performance through mobile enterprise systems: The role of organizational agility, location independence, and task characteristics. *Information & Management, 51*, 617-605.
- Claretha, H. (2010). "People as Technology" conceptual model: Toward a new value creation paradigm for strategic. *Human Resource Development Review, 9*, 48-71.
- Ellinas, C., Allan, N., & Johansson, A. (2017). Dynamics of organizational culture: Individual beliefs vs. social conformity. *PLoS one, 12*(6), e0180193.
- Felin, T., & Powell, T. C. (2016). Designing organizations for dynamic capabilities. *California Management Review, 58*(4), 78-96.
- Félix, M., & Arriscado, P. (2023). Relational dynamics and technology: Stimulating innovation with novel human resources techniques. In *Bleeding-Edge Entrepreneurship: Digitalization, Blockchains, Space, the Ocean, and Artificial Intelligence, 16*, 137-171. Emerald publishing limited.
- Fraser, K. & Hvolby, H.-H. (2010). Effective team working: Can functional flexibility act as an enhancing factor? *Team Performance Management, 16*(1), 74-94.
- Gilbert, N., & Troitzsch, K. (2005). *Simulation for the Social Scientist*. McGraw-Hill Education (UK).
- Habi, M. B., & Abu Talebi, H. (2013). Investigating the relationship between developing a strategy based on excellence and agility indicators in a university (a case study of Imam Hossein University (A.S.)). *Defense Management and Research Quarterly of Defense School and Research School (Dafos), 13*(7), 121-156.
- Habib Nejad, S., & Al-Wadiri, H. (2014). The effect of organizational dynamics on improving the performance of employees of Iran Oil Terminals Company. *The second International Conference on Management and Development Culture, 92-105*.
- Heydari, A., & Syed Kalani, Z. M. (2015). The impact of intellectual capital on organizational dynamic capabilities. *4th International Conference on Strategic Management, 141-158*.
- Ketkar, S., & Sett, P. K. (2010). Environmental dynamism, human resource flexibility, and firm performance: Analysis of a multi-level causal model. *The International Journal of Human Resource Management, 21*(8), 1173-1206.
- Lehmann-Willenbrock, N., & Allen, J. A. (2018). Modeling temporal interaction dynamics in organizational settings. *Journal of business and psychology, 33*(3), 325-344.
- Lin, H. F., Su, J. Q., & Higgins, A. (2016). How dynamic capabilities affect adoption of management innovations. *Journal of Business Research, 69*(2), 862-876.
- Majdi, N., Shaygan, J., & Zarrouj, H. (2017). The relationship between effective management and organizational communication with the organizational dynamics of sports experts of the Ministry of Sports and Youth. *The Second National Conference of Sports Science and Health Achievements in Ahvaz, 4*(15), 157-167.
- Mohammadi, F. (2009). Presenting a three-dimensional model of strategic management. *New Approach Quarterly in Educational Management, 6*(17), 22-36. (Persian)

- Moradi Chalashtari, M. R., Hamidi, M., Sajjadi, S. N., Kazem Nejad, A., Jafari, A., & Moradi Chalashtari, J. (2008). The relationship between transformational leadership styles - exchange with organizational justice and presenting a model in the physical education organization of the Islamic Republic of Iran. *Sports Management*, 2, 73-96.
- Moradi, M., Kaldi, A., & Mirzaei, S. M. (2019). Sociological study of organizational work culture and its effects on employee productivity in public universities in Sabzevar city. *Journal of Socio-Cultural Change*, 18(69), 148-176. (Persian)
- Moshkelgosha, E. (2022). An overview of the challenges and perspectives of women's sports participation with a social marketing approach. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 7(3), 123-132. (Persian)
- Murrieta-Oquendo, M. E., & De la Vega, I. M. (2023). State and dynamics of the innovative performance of medium and large firms in the manufacturing sector in emerging economies: The cases of Peru and Ecuador. *Sustainability*, 15(1), 670.
- Nazari, A., Labibi, M., Mazaheri, A. M., & Nikamal, M. (2016). A review of sociological theories on the relationship between social order and violence in sports (providing a theoretical model). *Sociological Research*, 11(3), 78-98.
- Nejad Mandani, T., & Davari, A. (2008). Development of human resources with the sociological approach of the organization. *Human Resource Management Research*, 1(3), 51-80.
- Ntalakos, A., Belias, D., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2022). Organizational culture and group dynamics in the tourism industry. *In International Conference on Tourism Research*. 15(1), 286-293.
- Otte-Trojel, T., Rundall, T. G., de Bont, A., van de Klundert, J., & Reed, M. E. (2015). The organizational dynamics enabling patient portal impacts upon organizational performance and patient health: A qualitative study of Kaiser Permanente. *BMC health services research*, 15(1), 559.
- Rahnavard, F., & Alijani, Z. (2015). The effect of information technology on organizational agility in the light of organizational culture. *Journal of Development and Transformation Management*, (24), 45-55.
- Samimi, S., Nazari, R., Tabesh, S., & Nadi, M. A. (2023). The formulation of a model based on strategic thinking of human resource management in Iranian sports. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 3(7), 198-214. (Persian)
- Schlapp, J., Oraipoulos, N., & Mak, V. (2015). Resource allocation decisions under imperfect evaluation and organizational dynamics. *Management Science*, 61(9), 2139-2159.
- Schulz-Knappe, C., Koch, T., & Beckert, J. (2019). The importance of communicating change: Identifying predictors for support and resistance toward organizational change processes. *Corporate Communications: An International Journal*, 24(4), 670-685.
- Shahryari, N., Movafagh, M., & Shavali, F. (2022). Strategic insights based on strategic position and action evaluation matrix in Isfahan resistance cultural and sports club. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 2(3), 211-222. (Persian)
- Shereiy, B., Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44, 466-473.
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40-49.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51.
- Worley, C. G., & Lawler, E. E. (2010). Agility and organization design: A diagnostic framework. *Organizational Dynamics*, 39(2), 194-204.
- Zandkarimi, M., & Kadampour, I. (2018). The relationship between transformational leadership and organizational agility with the mediating role of knowledge sharing. *School Management Scientific Research Quarterly*, 7(2), 212-231.
- Zeb, A., Ur Rehman, F., Arsalan, Y., & Usman Khan, M. (2021). Does organizational justice enhance job performance through high-performance human resource practices?. *Working Papers on Operations Management*, 12(2), 16-40.