

رابطه چابکی سازمانی با رویکرد بهسازی کارکنان، ابزاری برای دستیابی به توسعه پایدار در سازمان‌های آموزش عالی منطقه‌ای

مسعود خوارزمی^۱، مهدی باقری^۲، محمد حسین رنجبر^۳

- ۱- گروه آموزشی مدیریت دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد قشم ایران.
۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران. (نویسنده مسئول). mbagheri.sbu@gmail.com
۳- گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر عباس، بندرعباس، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال ۱۴۰۱/۱۰/۱۸	هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه چابکی سازمانی و بهسازی کارکنان به عنوان ابزاری برای دستیابی به توسعه پایدار در سازمان‌های آموزش عالی منطقه ای است. این مطالعه به صورت موردی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی بندرعباس انجام رسیده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس تعداد ۲۷۱ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۹ نفر و بصورت تصادفی برآورد گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شننامه‌های اصلاح شده بهسازی سازمانی (OHI) هوی وفیلدمن (۱۹۹۶) و چابکی سازمان گلدمن و همکاران (۱۹۹۵) است. جهت توصیف متغیرهای پژوهش از نرم افزار Spss23 و به منظور آزمون فرضیه ها از نرم افزار Smart P استفاده گردید. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین دو متغیر چابکی سازمانی و بهسازی سازمانی رابطه ای مثبت معنی دار وجود دارد. همچنین رابطه بین تمام مؤلفه‌های مطرح شده مثبت و معنی دار می باشد. البته بعضی از این ابط در سطح متوسط و ضعیفی می باشند.
تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۱۲/۲۵	
(مقاله پژوهشی)	
	
	کلمات کلیدی: چابکی سازمانی، بهسازی سازمانی، توسعه پایدار، سازمان‌های منطقه‌ای.

مقدمه

مفهوم بهسازی سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از بهسازی سازمان داشته باشیم (محمدی صدرو همکاران^۱، ۲۰۱۲). بهسازی سازمانی برای اولین در سازمان مطرح شد و سپس به سازمان‌های دیگر تسری یافت. بررسی ادبیات پژوهش بیانگر آن است که به دو دلیل، مفهوم بهسازی سازمانی برای اولین بار برای سازمان‌ها و مؤسسه‌های آموزشی به کار رفته است. ابتدا به دلیل اینکه سازمان، یک سیستم اجتماعی در نظر گرفته می شود که در آن، مدیران و کارکنان، هریک نقشیرفامی کنند؛ بنابراین، سازمان سالم باید تعاملات اجتماعی بین این عناصر کلیدی را منعکس کند. دوم، به دلیل این که برای یک سازمان سالم لازم است تا در واقعی سازی وظایف خاص، اثربخش باشد (محمدی صدر و همکاران، ۲۰۱۲) بهسازی سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن‌ها را به طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت

¹Mohammadisadr et al

می‌کند و در درازمدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهد. بهسازی سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند؛ یک سازمان سالم به این معنا نه تنها در محیط خود پایدار می‌ماند بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده توانایی‌های لازم را جهت بقا خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد و شرایط را برای پایه‌ریزی پیش‌شرط‌های توسعه پایدار فراهم آورد (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹).

از طرفی چابکی، به عنوان پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان‌ها و بنگاه‌های رقابتی است. به نظر می‌رسد تغییر، یکی از ویژگی‌های اصلی سازمان‌ها در عصر رقابتی جدید باشد. کمتر سازمانی را می‌توان یافت که در یک دوره مثلاً سه تا شش ماهه یا حتی یکساله، تغییری را در محیط خود شاهد نباشد. با توجه به بافتی که در حال حاضر بر دنیای کسب و کار سازمان‌ها حکمفرماست، سازمان‌ها ناگزیر از انجام تغییراتی در نگرش، دانش، رویکردها، رویه‌ها و نتایج مورد انتظار خود هستند (ایران نژاد و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه‌رو هستند که به واسطه نوآوری‌های تکنولوژیکی تغییر محیط‌های بازاری و نیازهای در حال تغییر مشتریان، شدت یافته است. سازمان‌های فعلی، به منظور بقا حتی برای یک دهه، باید پیوسته تغییر کنند، اما تغییر به تنهایی کافی نیست. تغییر باید مبتنی بر جمع‌آوری داده‌های مناسبی از محیط خارجی و داخلی و تبدیل آن‌ها به دانش باشد. دانش و قابلیت‌های سازمانی اشکالی از دارایی‌های استراتژیک هستند که اهداف بلندمدت سازمان را از حیث رقابتی و اقتضانات محیطی ارتقاء داده و در محیط‌های پویا، کاربرد استراتژیک دارند (رازی و همکاران، ۱۳۹۴). مؤسسه‌ها و سازمان‌های منعطف و چابک، نگران و دلوپس تغییر، عدم اطمینان و عدم پیش‌بینی در محیط کسب و کار خود هستند. بنابراین، این مؤسسه‌ها برای رسیدگی به تغییر، عدم اطمینان و عدم قابلیت پیش‌بینی در محیط کاری خود، به شماری از قابلیت‌های متمایز نیازمندند (شهسواری و همکاران، ۱۳۹۲). در محیط بازار رقابتی و پویا، شرکت‌ها و سازمان‌ها باید به فکر توسعه قابلیت‌های چابک و استفاده از چابکی به عنوان مزیت رقابتی باشند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲). بهبود کیفیت، پیش‌شرط ضروری برای بهبود و توسعه سایر قابلیت‌های رقابتی است. پس از دستیابی به سطح قابل قبولی از کیفیت، شرکت‌ها و سازمان‌ها باید کماکان به فکر توسعه کیفیت باشند و در عین حال، برنامه‌ها و راهکارهایی را برای بهبود قابلیت اطمینان، تهیه و تنظیم کنند. هنگامی که سطح قابل قبولی از قابلیت اطمینان به دست آمد، شرکت‌ها یا سازمان‌ها بایستی به انعطاف‌پذیری، پاسخگویی و قابلیت سازگاری روی بیاورند و مبتنی بر بهبود موفق در عرصه قابلیت‌های انعطاف‌پذیری، شرکت‌ها و سازمان‌ها می‌توانند به سمت چابکی و چالاکی گام بردارند. به علاوه، تلاش برای بهبود چابکی نیز باید تحت حمایت و پشتیبانی تلاش‌های بهبود کیفیت، قابلیت اطمینان و انعطاف‌پذیری بیشتر نیز باشد (باقرزاده و همکاران، ۱۳۹۳). ر واقع، چابکی در سازمان به عنوان مزیتی رقابتی در دستیابی به توسعه پایدار شناخته می‌شود. در توصیف توسعه پایدار باید گفت که این مفهوم ناظر بر واقعیتی انکارناپذیر است؛ بدین معنا که ملاحظات مربوط به اکولوژی باید در فعالیت‌های اقتصادی و سازمانی به کار گرفته شوند. این ملاحظات شامل ایده‌هایی برای ایجاد محیطی منطقی است که در آن، ادعای توسعه به منظور پیشبرد کیفیت در همه جنبه‌های زندگی مورد چالش قرار می‌گیرد. به‌طور کلی، توسعه پایدار به معنای تلفیق اهداف اقتصادی، اجتماعی - سازمانی و زیست‌محیطی است تا رفاه انسان فعلی به حداکثر برسد، بی‌آنکه به توانایی نسل‌های آینده برای برآوردن نیازهایشان آسیبی وارد شود (زاهدی و نجفی، ۱۳۸۴). در پژوهش حاضر متغیر سلامت و

چابکی سازمانی نقشی کلیدی ایفا می‌کند و می‌توان آن را ضامن توسعه پایدار و بقای سازمان دانست. بر این اساس امروزه عدم موفقیت سازمان‌ها در دستیابی به توسعه پایدار رابطه‌ی مستقیمی با پایین بودن سطح سلامتی سازمانی آنان دارد و در شرایطی که پیچیدگی امور در سطحی بالا و تغییرات در شرایطی به صورت پیوسته در حال وقوع است نیاز به سازمانهایی که از انعطاف و تغییرپذیری (چابکی) حداکثری برخوردار باشند؛ به شدت احساس می‌گردد. در واقع، پژوهش حاضر در پی آن است که نقش و ارتباط متغیر چابکی سازمانی با تغییرات در سلامت سازمانی را به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به توسعه پایدار در سازمان‌های آموزش عالی منطقه‌ای مورد تحلیل و بررسی قرار دهد. در ادامه، ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهشی مربوط به مؤلفه‌های تحقیق تشریح می‌شود؛ سپس ابزارها و روش‌های مورد استفاده معرفی شده و نتایج حاصل از آن‌ها ارائه می‌گردد. در پایان نیز به تحلیل یافته‌ها و ارائه پیشنهادها کاربردی پرداخته خواهد شد.

اصطلاح بهسازی سازمانی در سال ۱۳۶۹ توسط مایلز^۱ در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد. این اصطلاح که نخستین بار برای بیان جنبه‌ی تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت، براساس کار پارسونز^۲، بیلز و سیلز^۳ و توسط هوی و میکسل و هوی و تارتر^۴ به عنوان توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضاء و دستیابی به اهداف سازمان، تعریف شد (خویدک و کیانی، ۱۳۹۳). سلامت سازمانی به معنای توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن‌ها را به طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند و در درازمدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهد، سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم به این معنا نه تنها در محیط خود پایدار می‌ماند بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده و توانایی‌های لازم را جهت بقاء خود؛ پیوسته ایجاد کند و آن را گسترش دهد (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹). لایدن و کلینگل^۵ (۲۰۰۲) معتقدند که سازمان‌ها در صورتی می‌توانند وظایف خود را به صورت مؤثر انجام دهند و رشد یابند که از سلامت برخوردار باشند. از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمانی و روانشناختی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که به تولید و بهره‌وری آنان مورد تأکید قرار گرفته باشد. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت، سلامت سازمانی از جنبه‌های مختلفی همچون ابعاد فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری، دانایی، تخصص، شخصیت ذی‌نفعان، رشد قابلیت‌ها و همچنین انجام وظایف محول‌شده از سوی فراسیستم‌ها در اثربخشی رفتار هر سیستمی نقشی بسزا دارد (کورکماز، ۲۰۰۷). برای بررسی میزان سلامت سازمانی، لازم است ابتدا شناخت کافی از ابعاد آن به دست آید. هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) سلامت سازمانی را مجموعه‌ای از خصایص و متغیرهای سازمانی دانسته‌اند که در قالب هفت بعد مورد بررسی قرار می‌گیرد:

تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی به‌طور کلی، سلامت حق طبیعی تمامی انسان‌هاست و در شرایط کنونی، سطح توسعه‌یافتگی هر جامعه را می‌توان بر اساس کیفیت سلامت آن جامعه مورد

¹-Miles

²-Parsons

³-Bales&Sils

⁴-Hoy&Tarter

⁵-Lyden & Klinge

قضاوت قرار داد... در هر سیستم اجتماعی و سیاسی و در هر موقعیت جغرافیایی، همواره تفاوت‌هایی در وضعیت سلامت گروه‌های مختلف اجتماعی مشاهده می‌شود؛ حتی در نواحی مختلف جغرافیایی درون یک کشور نیز این تفاوت‌ها کاملاً مشهود است. سلامت و توسعه پایدار ارتباطی تنگاتنگ و اصولی درهم‌تنیده دارند؛ آن‌ها دارای اشتراکات فراوان بوده و به‌عنوان پایه و اساس صلح و امنیت شناخته می‌شوند. پرداختن به دیدگاه‌های جامعه در خصوص توسعه و سلامت، به یکپارچه‌سازی ملاحظات اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی منجر می‌شود. این ملاحظات، در عین حال، با اصول و روندهای مشترکی همچون تعهد به برابری و عدالت اجتماعی، پایداری، همکاری بین‌گروهی و مشارکت عمومی پیوند می‌خورند. (لاورنس، ۲۰۱۵).

چابکی سازمانی

اصطلاح چابکی نخستین بار در سال ۱۹۹۱ رسماً توسط موسسه تحقیقاتی یاکوکا^۱ در دانشگاه لی‌های، در گزارشی با عنوان «راهبرد بنگاه‌های تولیدی در قرن بیست و یکم: دیدگاه متخصصان صنعتی» معرفی گردید (یاکوکا، ۱۹۹۱). بعدها پیتر دراکر^۲ برای اولین بار، مفهوم موسسه چابک را به جهان کسب و کار معرفی نمود (جعفرنژاد و شهای، ۱۳۸۹). ماسکل^۳ (۲۰۰۱) چابکی را توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و غیرقابل پیش‌بینی تعریف می‌کند (ماسکل، ۲۰۰۱). چابکی سازمانی زیربنای عملکرد و مزیت رقابتی یک شرکت است (ورلی و لاولر^۴، ۲۰۱۰). با آغاز قرن بیست و یک، جهان در تمام جوانب با تغییرات قابل توجهی مواجه گشت، بویژه تغییرات شگرف در کانال‌های ارتباطی، گسستن و شکستن مرزهای جغرافیایی و سازمانی و نوآوری‌های تکنولوژیک، افزایش تقاضا و بالا رفتن انتظارات مشتریان و شکسته شدن بازارهای کلان و تبدیل آنها به بازارهای کوچک‌تر و محدودتر، این تغییرات بقای سازمان‌ها را منوط به بازبینی عمده در الویت‌ها و چشم انداز استراتژیک آنها نموده است (اوستر هاوت و همکاران^۵، ۲۰۰۷). اولین عنصر در چابکی سازمانی توانایی پاسخ گویی است. به نظر داو، سازمان در این صورت یکی از اشکال چهارگانه فرصت‌گرا، نوآور، منعطف و چابک را به خود می‌گیرد. رکن دیگر سازمان چابک مدیریت دانش است، که نیازمند یادگیری مشارکتی است. در واقع سازمان‌ها به چند دلیل نیازمند ایجاد چابکی در خود هستند؛ نخستین دلیل وجود فرصت‌های تجاری محدود است، همچنین نبود توانمندی‌های سازمانی لازم برای نفوذ سریع محصول جدید در بازار و همچنین قابل پیش‌بینی نبودن تغییرات مستمر در سطوح گوناگون بازار و استفاده از فناوری‌های جدید در جهت نوآوری و ایجاد سازمان‌های مجازی را از جمله دلایل نیاز به چابکی در سازمان‌ها نام برد. در دوران کسب و کار جدید در قرن ۲۱، تغییر به عنوان یکی از ویژگی‌های اصلی به رسمیت شناخته شده است. اغلب صاحب‌نظران، علت تغییر و تحولات دنیای کسب و کار را قابلیت شدید در توسعه فناوری، جهانی شدن بازارها، رقابت تجاری و رشد سریع دسترسی به فناوری می‌دانند، از این‌رو در چنین محیطی نمی‌توان سازمان‌ها را به صورت سنتی و با روش‌های گذشته هدایت و کنترل نمود. لازمه واکنش موثر و مفید به این تغییرات و کسب مزیت رقابتی از فرصت‌های حاصل از آن‌ها، دستیابی به چابکی سازمانی است (شهای، ۱۳۸۵).

^۱ Iacocca Institute

^۲ Drucker

^۳ Maskell

^۴ Worley & Lawler

^۵ Oosterhout et al

توسعه پایدار

متن شما را ویرایش و بازنویسی کردم تا از حالت چسبیده خارج شود و با ساختاری علمی و روان قابل استفاده در مقاله یا پایان‌نامه باشد:

کمیسیون جهانی توسعه که برای نخستین بار اصطلاح «توسعه پایدار» را مطرح کرد، آن را به‌عنوان توسعه‌ای تعریف نمود که نیازهای نسل فعلی را بدون ایجاد اختلال در توانایی نسل‌های آینده برای برآوردن نیازهای خود تأمین می‌کند. در نتیجه، توسعه پایدار دربرگیرنده ایده‌ی محدودیت‌هایی است که به‌وسیله شرایط اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی تحمیل می‌شوند. این امر به‌نوبه خود حاکی از آن است که اهداف توسعه پایدار باید در هر کشور به‌صورت عملیاتی و متناسب با شرایط خاص آن کشور تعریف شوند. در واقع، توسعه پایدار بر پایه‌ی هشیاری انسان نسبت به خود و نسبت به منابع طبیعی کره زمین استوار است و خواهان دستیابی به یک سبک زندگی پایدار برای همه انسان‌هاست؛ سبکی که با مصرف بی‌رویه، اتلاف منابع، بی‌توجهی به نسل‌های آینده و قطع ارتباط با گذشته در تضاد است (زاهدی و نجفی، ۱۳۸۴). توسعه پایدار همچنین بر اهمیت وجود چشم‌اندازهای بلندمدت درباره نتایج فعالیت‌های امروز و بر همکاری جهانی میان کشورها برای دستیابی به راه‌حل‌های مؤثر تأکید می‌کند. این عناصر، توسعه پایدار را به هدف کلیدی در تدوین سیاست‌های داخلی، منطقه‌ای و بین‌المللی در قرن بیست‌ویکم تبدیل کرده‌اند (کرک پاتریک، ۲۰۰۶). در این میان، انسان‌محوری کانون توجه توسعه پایدار است؛ زیرا همه انسان‌ها مستحق یک زندگی سالم، مولد و هماهنگ با طبیعت هستند. از سوی دیگر، توسعه پایدار به زبان فنی، مسیری از توسعه است که در آن بهینه‌سازی رفاه نسل امروز به کاهش رفاه نسل‌های آینده منجر نمی‌شود. قرار گرفتن در این مسیر، مستلزم از میان بردن زیاده‌روی‌هایی است که موجب کاهش منابع طبیعی و تخریب محیط زیست می‌گردند (رادکلیفت، ۱۳۷۳). در همین راستا، برای دستیابی به توسعه پایدار در سازمان‌های آموزش عالی منطقه‌ای باید به کارکنان این سازمان‌ها به‌عنوان محور اصلی توسعه پایدار توجه ویژه داشت. از جمله مطالعات انجام‌شده در حوزه پژوهش حاضر می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

محمدزاده و همکاران (۱۳۹۶): در پژوهشی با عنوان رابطه چابکی سازمانی با سلامت سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، نشان دادند که بین چابکی سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سرگیس و همکاران (۱۳۹۴): در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بین سلامت سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معنادار برقرار است.

منتظرین و همکاران (۱۳۹۸): در پژوهشی با عنوان ارزیابی تأثیرات ناشی از فعالیت فرودگاه‌ها در چهارچوب مفاهیم توسعه پایدار، چارچوبی مشخص برای بررسی آثار عملکرد فرودگاه‌ها در قالب توسعه پایدار ارائه دادند. آنان معتقد بودند که توسعه پایدار باید رشد اجتماعی را که در آن نیازهای همه افراد برآورده می‌شود فراهم آورد، حفاظت مؤثری از محیط زیست به عمل آورد، در مصرف منابع طبیعی با دقت عمل کند و در عین حال رشد پایدار اقتصادی و رونق اقتصادی را به همراه داشته باشد.

آیا می‌خواهی این بخش را هم به انگلیسی ترجمه کنم تا در صورت نیاز برای مقاله‌های بین‌المللی آماده داشته باشی؟

صدیقی خویدک و پورکیانی (۱۳۹۳) به بررسی رابطه سلامت سازمانی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بم پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین سلامت سازمانی و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد. در پژوهشی که توسط آنتونیو (۲۰۱۵) تحت عنوان "تأثیر ناامنی شغلی در سلامت سازمانی و غیبت: اثر تعدیل نگرش کار" انجام شد این نتیجه به دست آمد که بین عدم امنیت شغلی با سلامت سازمانی همبستگی منفی وجود دارد. همچنین بین متغیرهای عدم امنیت شغلی با غیبت نیز همبستگی مثبت وجود دارد. در تحقیقی تحت عنوان "نفوذ عدم امنیت شغلی بر عملکرد شغلی و سلامت سازمانی" که آنتونیو (۲۰۱۴) انجام داد به این نتیجه رسید که بین عدم امنیت شغلی، عملکرد و سلامت سازمانی ارتباط منفی وجود دارد. همچنین قاسمی راد و لطفی (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی برنامه‌ریزی راه بردی شهر اهواز با تاکید بر رویکرد توسعه‌ی نشان دادند که شهر اهواز به منظور تحقق توسعه پایدار از طریق عوامل خارجی در بن بست قرار داشته است. در واقع، می‌توان بیان داشت که تحقق توسعه پایدار در شهر اهواز نیازمند بسترسازی مناسب و تصویب قوانین لازم است. همچنین، با برنامه‌ریزی مناسب و گسترش سرمایه‌گذاری در زمینه‌های اشتغال و آموزش، می‌توان کیفیت زیستی و بصری را ارتقا بخشید و از این طریق، عوامل خارجی توسعه پایدار را تقویت کرد. علاوه بر آن، با آموزش‌های شهروندی و تبلیغات در جهت مشارکت عمومی برای بهسازی و نوسازی بافت‌های ناکارآمد و ناپایدار، می‌توان در مسیر تقویت عوامل داخلی توسعه پایدار نیز گام برداشت.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای شامل کتب، مقالات علمی و نشریات داخلی و خارجی استفاده شده است. همچنین، از روش پرسشنامه‌ای برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز و آزمون فرضیه‌ها بهره گرفته شد.

ابزار گردآوری اطلاعات:

ابزار اصلی این پژوهش یک پرسشنامه محقق ساخته است که مؤلفه‌های آن با مطالعه منابع علمی مرتبط و تأیید خبرگان حوزه موضوعی طراحی شده است. به دلیل اتکای پرسشنامه بر نظر متخصصان و استفاده از منابع معتبر علمی، از روایی مطلوبی برخوردار است.

پرسشنامه مذکور دارای ۱۷ بُعد و شامل ۵۲ گویه در قالب مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت، هرگز) می‌باشد. به طور مشخص، سهم هر یک از ابعاد سلامت سازمانی، سه گویه است. مؤلفه‌های پرسشنامه در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱- مؤلفه‌های پرسشنامه سلامت سازمانی

شماره سوال	تعداد سوال	علامت اختصاری	ابعاد سلامت سازمانی	
۱-۳	۳	OH1	ارتباطات	۱
۴-۶	۳	OH2	مشارکت کارکنان	۲
۷-۹	۳	OH3	تعهد نسبت به سازمان	۳
۱۰-۱۲	۳	OH4	اعتبار سازمان	۴
۱۳-۱۵	۳	OH5	اخلاقیات	۵
۱۶-۱۸	۳	OH6	تشویق و تصدیق عملکرد	۶

^۱. Antonio

۷	یگانگی هدف	OH7	۳	۱۹-۲۱
۸	سازگاری با محیط	OH8	۳	۲۲-۲۴
۹	رهبری	OH9	۳	۲۵-۲۷
۱۰	نفوذ مدیر	OH10	۳	۲۸-۳۰
۱۱	اتحاد و همبستگی	OH11	۳	۳۱-۳۳
۱۲	توزیع بهینه قدرت	OH12	۳	۳۴-۳۶
۱۳	مدیریت منابع سازمان	OH13	۳	۳۷-۳۹
۱۴	روحیه	OH14	۳	۴۰-۴۲
۱۵	تاکید علمی	OH15	۳	۴۳-۴۵
۱۶	نوآوری	OH16	۳	۴۶-۴۸
۱۷	سلامت سازمانی	organ health	۴	۴۹-۵۲
	جمع		۵۲	

شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه مذکور بدین شرح است: همانگونه که بیان شد پرسشنامه فوق دارای ۵۲ گویه می‌باشد که توسط مدیران و کارکنان تکمیل می‌شود. نحوه امتیازبندی در طول مقیاس پنجره ایلکرت است. این پرسشنامه پس از طراحی مورد سنجش و تأیید خبرگان و اساتید مرتبط با موضوع قرار گرفت و نتایج آزمون آلفای کرونباخ نیز میزان روایی و پایایی ابراز سنجش را مورد تأیید قرار داد. آلفای کرونباخ بدست آمده برای این پرسشنامه ۰/۹۰ است که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه دارد.

برای سنجش چابکی سازمانی از پرسشنامه استاندارد محقق ساخته‌ای استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۸ گویه می‌باشد. و بر اساس طیف لیکرت، کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲، کاملاً مخالفم ۱ نمره‌گذاری شده است. مولفه‌های پرسشنامه مذکور در جدول ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲- مولفه‌های پرسشنامه چابکی سازمانی

شماره سوال	تعداد	ابعاد چابکی سازمانی	
۱-۴	۴	OA1	پاسخگویی به مشتری و خدمات گیرنده
۵-۸	۴	OA2	اهمیت افراد و نقش اطلاعات
۹-۱۲	۴	OA3	همکاری درون و برون سازمانی
۱۳-۱۶	۴	OA4	آمادگی برای تغییر
۱۷-۲۰	۴	OA5	اهمیت قائل شدن برای مهارت‌ها و دانش کارکنان
۲۱-۲۴	۴	OA6	انجام کار به صورت مجازی
۲۵-۲۸	۴	organ Agility	چابکی سازمانی
	۲۸		جمع

در ارتباط با میزان پایایی پرسشنامه چابکی سازمانی نیز باید بیان داشت که مقدار پایایی پرسشنامه مذکور از روش آلفای کرونباخ میزان مطلوب با ۰/۸۲ محاسبه گردید. روایی آزمون نیز از دو روش اعتبار محتوا و اعتبار سازه با استفاده از روش هایت تحلیل عاملی اکتشافی تأیید شد و پایایی آن را ۰/۸۸ برآورد شده است.

جامعه و نمونه آماری

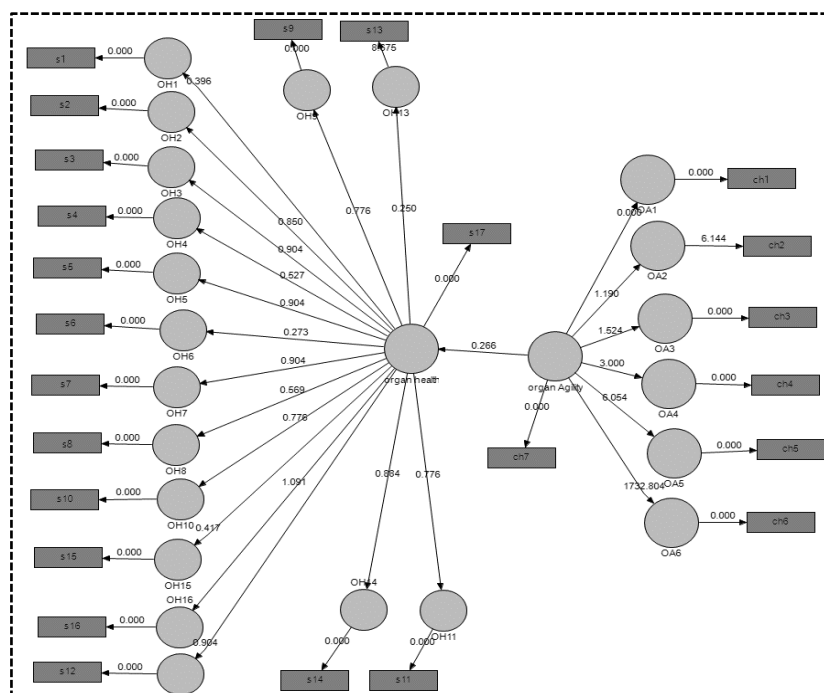
جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس که تعداد آن‌ها ۲۷۱ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی ساده می‌باشد و نمونه آماری با توجه به جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۹ نفر تعیین شد. در تحقیق حاضر از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. همچنین با توجه به هدف تحقیق، بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و برقراری مدل علی و آزمون مدل و مدلیابی است، جهت دستیابی به هدف تحقیق حاضر لازم است ابتدا مدل اندازه‌گیری ارتباط بین متغیرهای مشاهده شده با متغیرهای مکنون و سپس روابط همبستگی و علی میان متغیرهای مکنون و آثار علی و میزان واریانس تبیین شده و تبیین نشده مشخص گردد. مدل تئوریک و فرضیه‌های تحقیق با مدل معادله‌یابی ساختاری بررسی شده است و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری (smart pls) انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری اشاره می‌شود. بر اساس نتایج، از مجموع ۱۵۹ نفر عضونمونه، ۱۴ نفر (۸/۸ درصد) زیر ۲۵ سال، ۶۳ نفر (۳۹/۶ درصد) بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۶۶ نفر (۴۱/۵ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۱۶ نفر (۱۰/۱ درصد) بیش از ۴۵ سال سن داشتند. از مجموع ۱۵۹ نفر عضونمونه، ۷۴ نفر (۴۶/۵ درصد) زن و ۸۵ نفر (۵۳/۵ درصد) مرد هستند. بر اساس نتایج، از مجموع ۱۵۹ نفر عضونمونه، ۶۰ نفر (۳۷/۷ درصد) زیر ۵ سال، ۶۸ نفر (۴۲/۸ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۴ نفر (۸/۸ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۷ نفر (۱۰/۷ درصد) بیش از ۱۵ سال سابقه فعالیت داشتند. بر اساس نتایج، از مجموع ۱۵۹ نفر عضونمونه، ۲۴ نفر (۱۵/۱ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۴۱ نفر (۲۵/۸ درصد) مدرک فوق دیپلم، ۶۱ نفر (۳۸/۴ درصد) دارای مدرک لیسانس و ۳۳ نفر (۲۰/۸ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه پژوهش

جهت مشخص شدن رابطه چابکی سازمانی و سلامت سازمانی به عنوان بازآرایی برای دستیابی به توسعه پایدار در سازمان‌های آموزشی منطقه ایاز روش تحلیل عاملی استفاده گردید. بر این اساس پس از تایید عامل‌های هر یک از متغیرهای مکنون سلامت سازمانی، چابکی سازمانی از روش مذکور برای سنجش رابطه متقابل بین این دو متغیر مکنون و همه عامل‌ها استفاده شده که نتایج در شکل ۱، قابل مشاهده می‌باشد.



شکل ۱: روابط متقابل متغیرهای مکنون

بر این اساس شکل ۱ و جدول ۳، معنی داری هر یک از بارهای عاملی شاخص‌های متغیر مکنون چابکی سازمانی و سلامت سازمانی در مدل همزمان را نشان می‌دهد.

جدول ۳: تخمین بارهای عاملی مدل همزمان

نتایج ضریب مسیر و مقدار آماره تی					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
organ Agility -> OA1	1.000	1.000	0.000	1.000	1.000
organ Agility -> OA2	-0.135	-0.128	0.114	0.114	1.190
organ Agility -> OA3	-0.142	-0.146	0.093	0.093	1.523
organ Agility -> OA4	0.351	0.339	0.117	0.117	۳.۰۰۰
organ Agility -> OA5	0.603	0.588	0.099	0.099	6.053
organ Agility -> OA6	0.997	0.997	0.0005	0.0005	1732.80
organ Agility -> organ health	0.040	0.019	0.150	0.150	0.265
organ health -> OH1	-0.050	-0.056	0.127	0.127	0.396
organ health -> OH10	+0.098	-0.102	0.127	0.127	0.775
organ health -> OH11	-0.098	-0.102	0.127	0.127	0.775
organ health -> OH12	-0.125	-0.12	0.138	0.138	0.903
organ health -> OH13	-0.034	-0.027	0.139	0.139	0.250
organ health -> OH14	-0.110	-0.115	0.125	0.125	0.883
organ health -> OH15	0.047	0.0371	0.112	0.112	0.417

organ health -> OH16	-0.128	-0.133	0.117	0.117	1.090
organ health -> OH2	-0.109	-0.112	0.129	0.129	0.849
organ health -> OH3	0.125	0.123	0.138	0.138	0.903
organ health -> OH4	-0.078	-0.071	0.148	0.148	0.526
organ health -> OH5	-0.125	-0.123	0.138	0.138	0.903
organ health -> OH6	0.035	0.042	0.128	0.128	0.273
organ health -> OH7	-0.125	-0.123	0.138	0.138	0.903
organ health -> OH8	-0.071	-0.077	0.125	0.125	0.569
organ health -> OH9	-0.098	-0.102	0.1271	0.127	0.775

بر اساس نتایج جدول ۳، همه بارهای عاملی شاخص‌های مربوط به متغیرهای سلامت سازمانی و چابکی سازمانی از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشند. جدول ۳، انحراف معیار، میانگین و آماره تی بین متغیرهای مکنون چابکی سازمانی و سلامت سازمانی را نشان می‌دهد. بر این اساس مقادیری که در جدول با رنگ نارنجی مشخص گردیده‌اند مربوط به مؤلفه‌هایی هستند که رابطه معنی‌داری ضعیفی دارند. و بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش در سلامت سازمانها تأثیر کمتری دارند. در مورد متغیر چابکی سازمانی، اکثر مؤلفه‌های مربوط به چابکی سازمانی مقادیر قابل قبولی دارند و رابطه معناداری با این متغیر دارند. بصورت کلی بین چابکی سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد، اما این رابطه در حد متوسطی برآورد گردید.

جدول ۴: همبستگی بین متغیرهای مکنون

نتایج ضریب مسیر و مقدار آماره تی					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
organ Agility -> organ health	0.040	0.019	0.150	0.150	0.265

بر اساس نتایج جدول ۴، مقدار همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی و چابکی سازمانی معادل ۰.۲۶۵ است که در سطح ۱۰۰ درصد معنی‌دار می‌باشد. البته مقدار همبستگی با توجه به نتایج متوسط ارزیابی می‌شود. این مقادیر در نمودار شماره قابل مشاهده است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه ارتباطات و سلامت سازمانی معادل ۰.۳۹۶ می‌باشد که از لحاظ آماری معنی‌دار است. اما این رابطه بسیار ضعیف برآورد گردید. به عبارتی با بهبود ارتباطات، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس میزان ناچیزی تغییر (افزایش) می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه مشارکتکارکنان و سلامت سازمانی معادل ۰.۸۴۹ می‌باشد که از لحاظ آماری معنی‌دار است. به عبارتی با بهبود مشارکتکارکنان، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.

- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه تعهد نسبت به سازمان و سلامت سازمانی معادل ۰.۹۰۳ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود تعهد نسبت به سازمان، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه اعتبار سازمان و سلامت سازمانی معادل ۰.۵۲۶ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود اعتبار سازمان، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه اخلاقیات و سلامت سازمانی معادل ۰.۹۰۳ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود اخلاقیات، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه تشویق و تصدیق عملکرد و سلامت سازمانی معادل ۰.۲۷۳ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با افزایش تشویق و تصدیق عملکرد، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه یگانگی هدف و سلامت سازمانی معادل ۰.۹۰۳ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود یگانگی هدف، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه سازگاری با محیط و سلامت سازمانی معادل ۰.۵۶۹ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود سازگاری با محیط، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه رهبری و سلامت سازمانی معادل ۰.۷۷۵ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود رهبری، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه نفوذ مدیر و سلامت سازمانی معادل ۰.۷۷۵ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود نفوذ مدیر، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه اتحاد و همبستگی و سلامت سازمانی معادل ۰.۷۷۵ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود اتحاد و همبستگی، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه توزیع بهینه قدرت و سلامت سازمانی معادل ۰.۷۷۵ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود توزیع بهینه قدرت، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.

- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه مدیریت منابع سازمان و سلامت سازمانی معادل ۰.۲۵۰ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود مدیریت منابع سازمان، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس میزان ناچیزی تغییر (افزایش) می یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه روحیه کارکنان و سلامت سازمانی معادل ۰.۸۸۳ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود روحیه کارکنان، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه تاکید علمی و سلامت سازمانی معادل ۰.۴۱۷ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود تاکید علمی، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس میزان ناچیزی تغییر (افزایش) می یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه نوآوری و سلامت سازمانی معادل ۱.۰۹۰ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود نوآوری، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس در سطح بالایی افزایش می یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه پاسخگویی به مشتری و چابکی سازمانی معادل ۱.۰۰۰ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی بهبود پاسخگویی به مشتری، نشان از افزایش چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس دارد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه اهمیت افراد و نقش اطلاعات و چابکی سازمانی معادل ۱.۱۹۰ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود اهمیت افراد و نقش اطلاعات، چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس در سطح بالایی افزایش می یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه همکاری درون و برون سازمانی و چابکی سازمانی معادل ۱.۵۲۳ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود همکاری درون و برون سازمانی، چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس در سطح بالایی افزایش می یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه آمادگی برای تغییر و چابکی سازمانی معادل ۳.۰۰۰ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود آمادگی برای تغییر، چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس در سطح بالایی افزایش می یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه اهمیت قائل شدن برای مهارت ها و دانش کارکنان و چابکی سازمانی معادل ۶.۰۵۳ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود اهمیت قائل شدن برای مهارت ها و دانش کارکنان، چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس در سطح بسیار بالایی افزایش می یابد.
- ❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه انجام کار به صورت مجازی و چابکی سازمانی معادل ۱۷۳۲.۸۰ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود انجام کار به صورت مجازی، چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس در سطح بسیار بالایی افزایش می یابد.

❖ در نهایت بر اساس نتایج جدول ۳ و جدول ۴، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین متغیرهای اصلی پژوهش یعنی چابکی سازمانی و سلامت سازمانی معادل ۰.۲۶۵ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی بطور کلی با بهبود چابکی، سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس ضامن توسعه پایدار در سازمان‌های آموزش عالی منطقه‌ای و بالاخص دانشگاه آزاد اسلامی بندرعباس می‌باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نتایج حاصل نشان داد که بین چابکی سازمانی و سلامت سازمانی به عنوان ابزاری برای دستیابی به توسعه پایدار در سازمان‌های آموزش عالی منطقه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد. در تبیین نتایج فوق می‌توان بیان کرد که ما در عصری زندگی می‌کنیم که روند تغییرات و تنوع ابزار مورد استفاده در جریان زندگی هر روز بیشتر می‌شود. تغییرات تکنولوژیکی یا هر نوع تغییر دیگری تغییرات مدیریتی را نیز طلب می‌نماید. همچنین سلامت سازمانی امروزه یکی از ارکان اصلی استقرار توسعه پایدار است و در درجه نخست نیاز به دانش، فرهنگ و تجربه کافی نزد مدیران و کارکنان سازمان‌ها دارد آنگاه با داشتن سلامت سازمانی می‌توان به بالندگی یا توسعه پایدار سازمانی دست یافت (آرامی، ۱۳۸۵). بر اساس نتایج پژوهش بین دو متغیر سلامت سازمانی و چابکی سازمانی در این مطالعه رابطه معناداری وجود دارد که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده رابطه مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. لذا انتظار داریم در سازمان‌های سالم توانایی پاسخگویی و واکنش به تغییرات محیطی افزایش یابد. اگر شرایط در حال تغییر باشد و پیوسته مسئله‌های تازه‌ای به وجود آید و شرایط یا موقعیت‌های آینده را نتوان پیش‌بینی کرد، سازمان‌ها در مقابل شرایط متغیر محیط به چابکی بالاتری می‌رسند. همچنین نتایج نشان داد که بین مولفه ارائه ارزش به مشتریان و سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده رابطه مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که انتظار داریم در سازمان‌های سالم توانایی شناسایی تغییرات و ارائه ارزش به افراد جهت برطرف سازی در بین کارکنان افزایش یابد. همچنین بین مولفه آمادگی برای رویارویی با تغییرات و سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. و با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده رابطه مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است واقع بین باشد، قابلیت تغییر داشته باشد و بتواند برای مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گیرد (ساعتچی، ۱۳۸۵). لذا انتظار داریم در سازمان‌های سالم توانایی پردازش فرآیندهای مختلف و دستیابی به اهداف گوناگون با امکانات یکسان در بین کارکنان افزایش یابد. از این رو انتظار داریم در سازمان‌های سالم توانایی دستیابی موثر و کارا به اهداف و رسالت‌های سازمان و در نتیجه توسعه پایدار در بین کارکنان و سازمان افزایش یابد. سازمان‌های چابک فراتر از انطباق با تغییرات می‌اندیشند و متمایل به استفاده از فرصت‌های بالقوه در یک محیط متلاطم و کسب یک موقعیت ثابت به خاطر کسب دانش و نوآوری و شایستگی‌های خود می‌باشند. به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که در صورتی که در سازمان منابع و امکانات بین کارکنان تقسیم شده باشد، اطمینان و اعتماد میان کارکنان در سطح بالایی باشد، مدیر رفتاری هدف‌گرا داشته باشد و سازمان قابلیت تطابق با محیط را داشته باشد سازمان می‌توان عملکرد بالاتر از حد معمول خود داشته و به موجودیتی مولد، چابک و انعطاف‌پذیر تبدیل گردد که این امر می‌تواند در نهایت به توسعه پایدار در سازمان‌ها و در سطح وسیع‌تر در کل جامعه باعث شود.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، هرچه میزان چابکی سازمانی افزایش یابد، بر سطح سلامت سازمانی نیز افزوده می‌شود. بنابراین ضروری به نظر می‌رسد سلسله اقداماتی به منظور بهبود ابعاد مختلف چابکی سازمانی در سازمان مورد مطالعه انجام گیرد تا از این طریق سلامت سازمانی ارتقا یافته و در نهایت دستیابی به توسعه پایدار امکان‌پذیر گردد.

برای بهبود وضعیت چابکی سازمانی، سازمان باید اقداماتی از قبیل استقرار ساختار سازمانی منعطف، توسعه ارتباطات کلامی بین کارکنان، آمادگی برای مواجهه با تغییرات محیطی، یکپارچه‌سازی اطلاعات و فرایندها، حساسیت نسبت به مشتری و بازار، همکاری‌های درون و برون‌سازمانی، توجه به نقش افراد و اطلاعات، اهمیت‌دادن به مهارت‌ها و دانش کارکنان، بهره‌گیری مؤثر از فناوری و توسعه کار مجازی را در دستور کار قرار دهد. چنین اقداماتی می‌تواند زمینه‌ساز افزایش چابکی سازمانی و در نهایت نیل به توسعه پایدار در سازمان گردد.

پیشنهادهای پژوهش

از آنجا که بین چابکی سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد، به مدیران پیشنهاد می‌شود با سالم‌سازی سازمان در برابر تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی محیط داخلی و خارجی واکنش نشان دهند و از این تغییرات بهره‌برداری نمایند.

عدم توجه به سالم‌سازی و بهره‌برداری صحیح از نیروی انسانی شاغل در سازمان موجب محدودیت در ارائه یا کیفیت خدمات خواهد شد؛ بنابراین به منظور ارتقای سلامت سازمانی، مسئولان باید پذیرای پیشنهادها و انتقادهای کارکنان و ارباب‌رجوع باشند، امکانات و تجهیزات آموزشی مکمل را در اختیار کارکنان قرار دهند و فضایی فراهم سازند تا کارکنان به پیشرفت شغلی خود باور داشته باشند. در کل، سازمان باید از نظر یادگیری محیطی منضبط و جدی باشد.

با توجه به وجود رابطه بین مولفه نفوذ مدیر، سلامت سازمانی و حرکت در جهت توسعه، توصیه می‌شود مدیران با افزایش نفوذ مثبت خود، توانایی ارائه ارزش به کارکنان و واکنش مؤثر به تغییرات محیطی را ارتقا دهند.

با توجه به رابطه بین مولفه ارزش‌گذاری به مهارت و دانش کارکنان و سلامت سازمانی، پیشنهاد می‌شود مدیران از طریق سالم‌سازی سازمان، زمینه دستیابی به مهارت‌ها و ارتقای دانش کارکنان را فراهم آورند تا تحقق اهداف و رسالت‌های سازمانی به شکل کارا و مؤثر امکان‌پذیر گردد.

بین مولفه آمادگی برای رویارویی با تغییرات و سلامت سازمانی نیز رابطه وجود دارد؛ بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود با بهره‌گیری از یک سازمان سالم، فرایندهای کاری را بهبود داده و مسیر دستیابی به توسعه پایدار را تسهیل نمایند. از آنجا که بین نوآوری و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران با هماهنگ‌سازی سیاست‌های سازمان در راستای نوآوری، افراد را به سوی خلاقیت سوق دهند و واحدهای مختلف سازمانی را در مسیر نوآوری هم‌راستا کنند.

برای چابک‌سازی سازمان، پیشنهاد می‌شود سبک مدیریت هرچه بیشتر به سمت مدیریت مشارکتی، تیمی و انعطاف‌پذیر سوق یابد. ساختارهای سازمانی نیز باید از حالت خشک به ساختارهای منعطف، انطباق‌پذیر و نوآور تغییر یابند. امور قابل تفویض به سطوح پایین‌تر واگذار گردد و تصمیم‌گیری‌ها به صورت غیرمتمرکز انجام شود. ساختارهای افقی با پیچیدگی کمتر می‌توانند فرایند تغییر و تحول را تسهیل کنند و در نهایت سازمان را در مسیر چابک‌سازی قرار دهند.

در نهایت توصیه می‌شود مسئولان به تدوین دوره‌های آموزشی پرداخته و با رفع نیازهای آموزشی، توجه به روحیه کارکنان و ایجاد اتحاد و همبستگی بین کارکنان و سازمان، گام‌های مؤثری در جهت ایجاد چابکی سازمانی بردارند. زیرا همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد، سلامت سازمانی یکی از ارکان اصلی استقرار توسعه پایدار است و در گام نخست، نیازمند آموزش، دانش، فرهنگ و تجربه کافی در میان مدیران و کارکنان می‌باشد. بدین ترتیب، با تقویت سلامت سازمانی می‌توان به بالندگی و توسعه پایدار سازمانی دست یافت.

منابع

- ۱) آرامی، شهناز (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و میزان سلامت سازمانی مدارس (ابتدایی پسرانه) نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد. فصلنامه پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد بجنورد، شماره ۸، صص ۲۴-۱.
- ۲) اکبری، مرتضی؛ شکیب، حجت؛ ضیایی، محمدصادق؛ مرزبان، شیرمیراد و رازی، سمیرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی: (مورد مطالعه: دانشگاه تهران) مدیریت دولتی بهار. دوره ۵، شماره ۱.
- ۳) ایران نژاد، پریسا؛ ساعی ارسى، ایرج و حسنعلی، زهره (۱۳۹۲). مطالعه رابطه سلامت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی. علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۱۸.
- ۴) باقرزاده، مجید و کبری دیباور، احمد (۱۳۹۳). تبیین ارتباط هوش سازمانی با چابکی سازمانی، مدیریت کسب و کار، دوره ۲، شماره ۵.
- ۵) جعفرنژاد، احمد و شهنائی، بهنام (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر چابکی سازمانی و تولید چابک، تهران، موسسه کتاب مهربان نشر.
- ۶) رادکلیفت، مایکل، ترجمه حسین‌نیر (۱۳۷۳). توسعه پایدار، انتشارات وزارت کشاورزی.
- ۷) ۶. زاهدی، شمس السادات؛ نجفی، غلامعلی (۱۳۸۴). بسط مفهوم توسعه پایدار، مدرسه علوم انسانی: زمستان ۱۳۸۵، دوره ۱۰، شماره ۴ (پیاپی ۴۹) و پژوهش‌های مدیریت؛ از صفحه ۴۳ تا صفحه ۷۶.
- ۸) ساعتچی، محمود (۱۳۸۵). روانشناسی کاربردی برای مدیران، چاپ هشتم، نشر ویرایش، تهران.
- ۹) سرگیس، یوسف؛ یوسفیه اردشاهی، دانیلا و مامکوسپرغان، سینتیا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی مدیران و معاونان آموزشی دبیرستان‌های دوره اول شهرستان ارومیه، چهارمین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان.
- ۱۰) شریفی، اصغر و آقاسی، صدیقه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی ره یافتینودر مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۴، صص ۱۴۹-۱۶۷.
- ۱۱) شعبانی، غلامرضا. (۱۳۹۰). تعیین میزان رابطه سلامت سازمانی با بهره‌وری حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور، مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهشکده تربیت بدنی)، زمستان، شماره ۸ (پیاپی ۲۹)، صص ۱۴۹-۱۵۸.
- ۱۲) شهبائی، بهنام و رجب زاده، علی (۱۳۸۴). بررسی ابعاد ارزیابی چابکی سازمانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد فناوری اطلاعات، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات، تهران.

- ۱۳) شهسواری، ته‌مینه؛ افراسیابی، رویا و بهرام زاده، حسینعلی (۱۳۹۲). رابطه بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی. آینده پژوهی مدیریت دوره ۲۵، شماره ۱۰۱.
- ۱۴) صدیقی خوی‌دک، مرضیه و پورکیانی، مسعود (۱۳۹۳). بررسی رابطه سلامت سازمانی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بم، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- ۱۵) علاقه‌بند، علی (۱۳۹۴). سلامت‌سازمانی‌مدرس. فصلنامه مدیریت‌آموزش‌پرورش شماره ۲۱.
- ۱۶) علی محمدزاده، خلیل؛ دارابی، آمنه و جعفری، مهنوش (۱۳۹۶). رابطه چابکی سازمانی با سلامت سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. مجله پی‌آورد سلامت، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۲۸۶-۲۷۶.
- ۱۷) فرزانی خواه، آذر میدخت؛ عسگرزاده، هاشم و منفردی راز، براتعلی (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی در دبیرستان‌های شهر بجنورد، فصلنامه پژوهشی، سال ۲، شماره ۸، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.
- ۱۸) قاسمی راد، حمدالله؛ لطفی، کوروش (۱۳۹۸). بررسی برنامه‌ریزی راهبردی شهر اهواز با تاکید بر رویکرد توسعه‌یابدار، فصلنامه جغرافیا و روابط انسانی، دوره: ۱، شماره: ۴.
- ۱۹) محمدزاده، خلیل؛ دارابی، آمنه و جعفری، مهنوش (۱۳۹۶). رابطه چابکی سازمانی با سلامت سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پی‌آورد سلامت)، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۲۸۶-۲۷۶.
- ۲۰) منتظرین، سروش؛ ابوالحسنی، میلاد؛ سپهری راد، آرمین (۱۳۹۸). ارزیابی تاثیرات ناشی از فعالیت‌فرودگاه-ها در چهارچوب مفاهیم توسعه‌یابدار، فصلنامه مجاد، دوره: ۵۱، شماره: ۹۸.
- 21) Antonio Chirumbolo. (2015). The Influence Of Job Insecurity On Organizational Health And Absenteeism: The Moderating Effect Of Work Attitudes, Journal of Industrial Psychology, 31 (4), 65-71
- 22) Asefi Ali, Mehrdad Goudarzvand Chegini, Morad Rezaee Dizgah. (2013). Investigating the Effect of Organizational Health on Organizational Citizenship Behavior, International Journal of Basic Sciences & Applied Research. Vol., 2 (2), 143-149.
- 23) Goldman, S. L., Negel, R. N., & Preiss, K. (1995). Agile Competitors And Virtual Organization: Strategy For Enriching The Customer, Van Nostrand, Reinhold, USA.
- 24) Kakia L. (2009). Relation between educational manager performances with organizational health in high schools. Journal of Education; (99): 145-160. (In Persian).
- 25) Lowe, graham s, (2004), Healthy Workplace Strategies: Creating change and Achieving Results, TheGraham lowe Group Inc, www.grahamlowe.ca,canada,p:1_28.
- 26) McKenzie, Jane & Aitken, Paul (2012). Development of digital product catalogue for enabling agility in a manufacturing organization, Strategic HR Review, Vol. 11, Issue: 6, pp. 12-31 .
- 27) Mohammadisadr M, Siadat SA, Arbabisarjou A. (2012). Relationship between Managers' Performance & Organizational Health. International Education Studies; 5(3).
- 28) Nazem F, Karimzadeh S, Ghaderi E. (2010). Relation between knowledge management & Health organization with entrepreneurship in employees. Social Research; 89-115. (In Persian).
- 29) Oosterhout, Maecel. Van; Waarts, Eric; Heck, Eric. Van & Hillegersberg, Joes. Van (2007). Business Agility: Need, Readiness and Alignment with IT Strategies, Journal of Agile Information Systems. 825.
- 30) Qin, Ruwen., Nembhard, David A. (2010). Workforce agility for stochastically diffused conditions—A real options perspective. Int. J. Production Economics 125 (2010) 324–334.

- 31) Ravichandran, T. (2007). IT Competencies, Innovation Capacity and Organization Agility: Performance Impact and the Moderating Effects of Environmental Characteristics-Lally School of Management & Technology Rensselaer Polytechnic Institute-Submitted to CIST, INFORMS.
- 32) Worley, C.G., Lawler, E.E. (2010). Agility and Organization Design: A Diagnostic Framework, Organizational Dynamics, Vol.39, No.2, PP. 194-204.
- 33) Ziapour Arash, Kiani Pour Neda. (2014). Relationship between Organizational Health and Organizational Citizenship Behavior among Hospitals staff of Medical Sciences University in Kermanshah, (One Study Cross), International Journal of Management and Humanity Sciences. Vol., S (3), 4016-4022.
- 34) Kirkpatrick, C., 2006. Development of criteria to assess the effectiveness of national strategies for sustainable development. J Natural Resources Forum, 30(2), pp.146-157.

The relationship between organizational agility and employee improvement approach, a tool to achieve sustainable developmentRegional higher education organizations

masoud kharazmi ¹, Mahdi Baghri², Mohamad Hosein Ranjbar ³

1- Department of Management, Faculty of Humanities, Azad University of Qushm, Iran

2 Associate Professor, Department of Public Administration, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran (corresponding author)

3- faculty of Accounting & management, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch, Bandar Abbas, Iran.

Abstract

This study aims to investigate the relationship between organizational agility and employee development as a mechanism for achieving sustainable development in regional higher education institutions. The research was conducted as a case study among the employees of the Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch. The statistical population included all 271 employees of the university, from which a sample of 159 individuals was selected randomly using Cochran's formula. Data were collected through modified versions of the Organizational Health Inventory (OHI) developed by Hoy and Feldman (1996) and the Organizational Agility questionnaire designed by Goldman et al. (1995). Descriptive analyses of the research variables were performed using SPSS version 23, while hypothesis testing was carried out with Smart PLS software. The results revealed a significant and positive relationship between organizational agility and organizational development. Moreover, all proposed components were found to be positively and significantly correlated, although some of these relationships were of moderate or weak intensity.

Keywords: Organizational improvement, employees of Azad University, Bandar Abbas.