



ارزیابی چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و تأثیر آن بر انعطاف‌پذیری سازمانی (مطالعه موری: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس)

مسعود خوارزمی^۱

مهدی باقری^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۳/۲۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۴/۱۸

محمدحسین رنجبر^۳

چکیده

چابکی سازمانی یکی از مباحث مهم و مورد بحث در حوزه‌های مدیریت سازمانی است از طرفی دیگر انعطاف‌پذیری سازمانی عاملی اثر گذار بر چرخه عمر و فعالیت سازمانی محسوب می‌گردد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی چابکی سازمانی با انعطاف‌پذیری سازمانی در موسسات آموزش عالی و مطالعه‌ی موردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس انجام گرفت. بدین منظور تعداد ۱۵۹ نفر از کارکنان این واحد دانشگاهی به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ی استاندارد شده‌ای است که بر اساس پیشینه‌های علمی موجود گردآوری، ترکیب و تعدیل گردید و سپس روایی و پایایی آن مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. به منظور تجربه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS استفاده گردید. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین دو متغیر چابکی سازمانی و انعطاف‌پذیری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بر این اساس می‌توان پیشنهاد داد به منظور افزایش سطح انعطاف سازمانی، چابکی سازمانی را می‌بایست بهبود بخشید.

کلمات کلیدی

چابکی سازمانی، انعطاف‌پذیری سازمانی، کارکنان دانشگاه آزاد، بندرعباس.

۱- گروه مدیریت، دانشکده بین المللی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران. kharazmi37@gmail.com

۲- گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران. (نویسنده مسئول)
mbagheri.sbu@gmail.com

۳- گروه حسابداری و مالی، دانشکده علوم انسانی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.
mhranjbar54@gmail.com

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). در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. 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 بقاء 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 بلند مدت سازمان را از حیث رقابتی و اقتضائات محیطی ارتقاء داده و در محیط‌های پویا کاربرد استراتژیک دارند (راززی و همکاران، ۱۳۹۴). از آن جا که زیربنای هرگونه حرکت به سوی رشد و توسعه سازمانی در سازمان شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌های سنجیده برای اصلاح جریان امور است و از سوی دیگر رفتار صحیح مدیر در سازمان بستگی به شناخت خود و نحوه ادراک کارکنان که متأثر از ویژگی آن‌هاست، خواهد داشت (فرزنامی خواه و همکاران، ۱۳۸۶). مؤسسه‌ها و سازمان‌های چابک نگران و دلواپس 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). با توجه به جدید بودن بحث چابکی، تعریفی که مورد تأیید همگان باشد وجود ندارد. از سال ۱۹۹۱ به بعد محققان بسیاری در این زمینه فعالیت کرده‌اند و هر کدام تعاریف متعددی را ارائه کرده‌اند که هیچ یک مخالف یکدیگر نیست و همدیگر را نقض نمی‌کند، از نظر گلدمن و همکاران^۱ که مبنای این پژوهش قرار گرفته، چابکی، توانایی یک واحد کسب و کار برای رشد و بقاء در یک محیط رقابتی است که تغییرات آن مستمر و غیرقابل پیش‌بینی بوده، نیازمند واکنش سریع به بازارهای متغیر است. بدون تردید، این امر از راه ارزش آفرینی در محصولات و خدمات موردنیاز مشتریان صورت می‌گیرد. بر این اساس آنان ابعاد چهارگانه‌ای شامل: ارائه ارزش به مشتریان (پاسخگویی)، آمادگی برای رویارویی با تغییرات، بها دادن به مهارت و

ارزیابی چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و تاثیر آن بر.../خوارزمی، باقری و رنجبر

دانش کارکنان و تشکیل دادن مشارکت مجازی برای چابکی سازمانی مطرح می کنند(گلدمن و همکاران^۲، ۱۹۹۵).

در آینده و در زمان رقابت در محیط بازار رقابتی و پویا، شرکتها و سازمانها باید به فکر توسعه قابلیت‌های چابک و استفاده از چابکی به عنوان مزیت رقابتی باشند. یکی از مشکلات تمرکز بر بهبود چابکی، پویایی و نیز اقتضائی بودن قابلیت‌هاست که از پیش توسط سازمان تعریف شده است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲). چابکی به عنوان یک راه بی‌پایان از بهبود مستمر قلمداد می‌شود و از آنجا که هیچ طرحی برای اندازه‌گیری چابکی در ادبیات این تئوری ذکر نشده است، تعیین سطح خاصی از چابکی مورد نیاز دشوار و مشکل است. در این راستا، فوکورکا و فلیدندر (۱۹۹۸) براساس نظرات ناکان (۱۹۸۶) و نیز نظرات فردوس و دی‌میر (۱۹۹۰) مدلی را برای بهبود قابلیت‌های چابکی تهیه و طراحی کرده‌اند. این مدل حاکی از آن است سازمان‌هایی که بدون در نظر گرفتن سایر قابلیت‌های عملکردی، بر بهبود چابکی تأکید می‌کنند، احتمالاً با شکست و ناکامی روبه‌رو خواهند شد. پیش از شروع به ایجاد و کاربرد چابکی، لازم است مبنای شایستگی در سایر ویژگی‌های رقابتی مشخص شود. این مدل تل‌ماسه‌ای شکل که به نوعی مدل بسط یافته فردوس و دی‌میر است، به شرکتها و سازمانها پیشنهاد می‌کند که در آینده برای رقابت و پایداری، بر بعد چابکی حساب ویژه‌ای باز کنند (کاکیا^۳، ۲۰۰۹). بهبود کیفیت پیش شرط 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 تلاش‌های کیفیت باشند و در عین حال، برنامه‌ها و راهکارهایی را برای بهبود قابلیت اطمینان خود تهیه و تنظیم کنند. هنگامی که سطح قابل قبولی از قابلیت اطمینان به دست آمد، در عین تداوم دو فعالیت پیش، 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 پشتوانه تلاش‌های بهبود کیفیت، قابلیت اطمینان و انعطاف‌پذیری بیشتر نیز باشد (باقرزاده و همکاران، ۱۳۹۳).

انعطاف‌پذیری شاخص ارتباط دهنده بین سیستم و محیط خارجی برای جذب عدم قطعیت، درجه پویایی سیستم و همچنین بعنوان توانایی تغییر و سازگاری در نظر می‌گیرند. به عبارتی دیگر می‌توان گفت که انعطاف‌پذیری به معنای توانایی پردازش فرایندهای گوناگون و دستیابی به اهداف گوناگون با امکانات یکسان است و سرعت در کار و عمل به معنی توانایی انجام دادن عملیات و فعالیت‌ها در کوتاه‌ترین زمان ممکن (تونی و تونچیا، ۲۰۰۵). انعطاف‌پذیری در سازمان لازمه‌ی خلق یک محیط مناسب و

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و پنجم - بهار ۱۳۹۹

معقول است، یک سازمان انعطاف پذیر، هیچگونه محدودیت ناخواسته ای که بر اخلاق کارکنان تأثیر منفی بگذارد در خود ایجاد نمی کند بلکه محیط کاری مسرت بخش، لذت بخش و راحتتری را برای کارکنان خود فراهم می نماید (یزدان پناه و سلطانی، ۱۳۹۳). این، اعتقاد وجود دارد که عملکرد تنها در یک فضای تصمیم گیری، معنی پیدا می کند. یعنی تصمیم گیرندگان داخلی و خارجی شرکت باید در مورد عملکرد به توافق برسند. کلمه عملکرد به طور وسیع در مبحث مدیریت مورد استفاده قرار می گیرد. علی رغم تواتر استفاده از این کلمه، معنی دقیق آن، به ندرت توسط نویسندگان صریحاً بیان شده است (سید نقوی و همکاران، ۱۳۹۱). چارچوب انعطاف پذیری سازمانی "ولیدرا" بر مبنای تئوری کنترل بنا نهاده شده است به این معنا که در این مدل به ظرفیت کنترلی مدیران و قابلیت کنترل پذیری سازمان در مواجهه با فضای کسب و کار توجه شده است. توانایی کنترل عوامل موثر بر انعطاف پذیری سازمانی در قابلیت های مدیریتی و میزان کنترل پذیری سازمانی نیز در مقوله طراحی سازمانی تشریح گردیده است.

در پژوهش حاضر متغیر چابکی سازمانی نقشی کلیدی ایفا می کند و می توان آن را ضامن بقای سازمان دانست. بر این اساس امروزه عدم موفقیت سازمان ها رابطه مستقیمی با پایین بودن سطح انعطاف پذیری آنان دارد و در شرایطی که پیچیدگی امور در سطحی بالا و تغییرات در شرایط به صورت پیوسته در حال وقوع است نیاز به سازمانهایی که از انعطاف و تغییر پذیری (چابکی) حداکثری برخوردار باشند به شدت احساس می گردد. در واقع پژوهش حاضر در صدد است نقش و ارتباط متغیر چابکی سازمانی بر تغییرات انعطاف پذیری کارکنان در مؤسسات آموزش عالی، را مورد تحلیل و بررسی قرار دهد. در ادامه ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهشی مؤلفه های پژوهش شرح داده می شود، سپس ابزارها و روش های مورد استفاده در پژوهش و نتایج حاصل از آنان بیان می گردد و در نهایت به تحلیل نتایج و ارائه پیشنهادات پرداخته می شود.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

چابکی سازمانی

اصطلاح چابکی نخستین بار در سال ۱۹۹۱ رسماً توسط موسسه تحقیقاتی یاکوکا^۴ در دانشگاه لی های، در گزارشی با عنوان «راهبرد بنگاه های تولیدی در قرن بیست و یکم: دیدگاه متخصصان صنعتی» معرفی گردید (یاکوکا، ۱۹۹۱). بعدها پیتر دراگر^۵ برای اولین بار، مفهوم موسسه چابک را به جهان کسب و کار معرفی نمود (جعفرنژاد و شهایی، ۱۳۸۹). ماسکل^۶ (۲۰۰۱) چابکی را توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و غیرقابل پیش بینی تعریف می کند (ماسکل، ۲۰۰۱). چابکی سازمانی زیربنای

ارزیابی چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و تاثیر آن بر.../خوارزمی، باقری و رنجبر

عملکرد و مزیت رقابتی یک شرکت است (ورلی و لاولر^۷، 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 به بازارهای کوچک‌تر و محدودتر، که این تغییرات، بقای سازمان‌ها را منوط به بازبینی عمده‌ای در الویت‌ها و چشم انداز استراتژیک آنها نموده است (اوسترهاوت و همکاران^۸، ۲۰۰۷). اولین عنصر در چابکی سازمانی توانایی پاسخ‌گویی 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 پیش‌بینی ناپذیر بودن تغییرات مستمر در سطوح گوناگون بازار و استفاده از فنآوری‌های جدید در جهت نوآوری و ایجاد سازمان‌های مجازی از جمله دلایل نیاز به چابکی در سازمان‌ها می‌توان نام برد. در دوران کسب و کار جدید در قرن ۲۱، تغییر را به عنوان یکی از ویژگی‌های اصلی به رسمیت شناخته 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 (شهبایی، ۱۳۸۵).

محمدزاده و همکاران (۱۳۹۶) مطالعه‌ای با عنوان رابطه چابکی سازمانی با سلامت سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین چابکی سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. سرگیس و همکاران (۱۳۹۴) همچنین صدیقی خویدک و پورکیانی (۱۳۹۳) به بررسی رابطه سلامت سازمانی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بزم پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین سلامت سازمانی و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد.

انعطاف‌پذیری

انعطاف‌پذیری شاخص ارتباط دهنده بین سیستم و محیط خارجی برای جذب عدم قطعیت، درجه پویایی سیستم و همچنین بعنوان توانایی تغییر و سازگاری در نظر می‌گیرند. به عبارتی دیگر می‌توان

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و پنجم - بهار ۱۳۹۹

گفت که انعطاف پذیری به معنای توانایی پردازش فرایندهای گوناگون و دستیابی به اهداف گوناگون با امکانات یکسان است و سرعت در کار و عمل به معنی توانایی انجام دادن عملیات و فعالیت ها در کوتاه ترین زمان ممکن (تونی و تونچیا، ۲۰۰۵). ایجاد انعطاف پذیری سازمانی مستلزم دو بعد از وظایف است، یکی وظایف مدیریتی که بتواند به صورت مستمر تغییرات مدیریتی را رصد نموده و متناسب با آنها واکنش مناسب را اتخاذ کند و وظیفه دیگر که طراحی سازمان بر اساس مولفه های انعطاف پذیری است، به گونه ای که سازمان از پتانسیل لازم برای انعطاف پذیری در موقعیتهای مختلف برخوردار باشد و مدیریت سازمان در مواقع لازم بتواند برای انجام وظیفه مدیریتی از آن پتانسیل های انعطاف پذیری برخوردار گردد (خسروی دهقی، ۱۳۹۳). در پژوهشی که در سال ۱۳۹۳ توسط رضایی و شیرینی تحت عنوان بررسی تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی) مورد مطالعه: شرکت های نفت، گاز و پتروشیمی استان ایلام (صورت گرفت. ابزار جمع آوری داده های پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد انعطاف پذیری منابع انسانی و عملکرد سازمانی بود جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان رسمی و قراردادی که تعداد آنها ۱۸۱ نفر که از این تعداد از طریق فرمول کوکران ۲۰۷ نفر به عنوان نمونه به دست آمده است. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آمار توصیفی) میانگین، انحراف استاندارد و ... (و آمار استنباطی) آزمون ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون و آزمون فریدمن) در محیط نرم افزاری SPSS صورت گرفته است. تحلیل داده ها نشان می دهد انعطاف پذیری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری وجود دارد. و همچنین میانگین رتبه ها نشان می دهد که برای اولویت بندی ابعاد انعطاف پذیری منابع انسانی به ترتیب انعطاف پذیری مهارتی، انعطاف پذیری رفتاری و انعطاف پذیری وظیفه ای در اولویت قرار دارند.

فرد فلیپس و سوگاندا در پژوهشی که در سال ۲۰۱۶ تحت عنوان اندازه گیری انعطاف پذیری سازمانی: اکتشاف و الگوی عمومی صورت گرفت. یک سازمان انعطاف پذیر است اگر بتواند پاسخ های چندگانه به محیط آن را داشته باشد. پس از بحث در زمینه تنظیم صحنه نقش بازده و انعطاف پذیری در نظریه های اقتصاد، تکامل و سیستم های کلی، یک مدل کلی (انعطاف پذیری نسبی) پیشنهاد شده است، که بر مبنای تعریف اشکی از انواع است که باید توسط یک سیستم پایدار یک مورد خاص از این مدل به ۱۰ سال مالی در ۴۴ کامپیوتر و شرکت های مرتبط با کامپیوتر اعمال می شود. نتایج نشان می دهد که شرکت هایی که بر اساس معیار انعطاف پذیری بالا می روند، کارایی سازگاری بیشتری را نسبت به مدت زمان مورد مطالعه به دست می آورند. بحث نشان می دهد که چگونه یک مدل انعطاف پذیر می تواند مطالعات تحلیل پوششی را برای تعریف ویژگی های عملکرد شرکت ها، تکمیل کند.

ارزیابی چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و تاثیر آن بر.../خوارزمی، باقری و رنجبر

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات تحقیق، روش کتابخانه‌ای شامل کتب و مقالات مختلف و نشریات داخلی و خارجی می‌باشد و از روش پرسشنامه‌ای جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در این تحقیق، برای آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر از پرسشنامه به عنوان یکی از ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردید.

جهت 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 ۱، نشان داده شده است.

جدول ۱: مولفه‌های پرسشنامه چابکی سازمانی

شماره سوال	تعداد سوال	ابعاد چابکی سازمانی	
۴-۱	۴	OA1	۱ پاسخگویی به مشتری و خدمات گیرنده
۸-۵	۴	OA2	۲ اهمیت افراد و نقش اطلاعات
۱۲-۹	۴	OA3	۳ همکاری درون و برون سازمانی
۱۶-۱۳	۴	OA4	۴ آمادگی برای تغییر
۲۰-۱۷	۴	OA5	۵ اهمیت قائل شدن برای مهارت‌ها و دانش
۲۴-۲۱	۴	OA6	۶ انجام کار به صورت مجازی
۲۸-۲۵	۴	organ Agility	۷ چابکی سازمانی
	۲۸		جمع

جهت سنجش انعطاف‌پذیری کارکنان از پرسشنامه استاندارد محقق ساخته‌ای استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ 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.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و پنجم - بهار ۱۳۹۹

جدول ۲: مولفه‌های پرسشنامه انعطاف‌پذیری کارکنان

شماره سوال	تعداد سوال		ابعاد چابکی سازمانی	
۴-۱	۴	SF1	همکاری	۱
۸-۵	۴	SF2	انسجام	۲
۱۲-۹	۴	SF3	توانایی	۳
۱۶-۱۳	۴	SF4	انعطاف‌پذیری در آموزش	۴
۲۰-۱۷	۴	SF5	بهبود شرایط	۵
۲۴-۲۲	۴	Staff Flexibility	انعطاف‌پذیری کارکنان	۶
	۲۴		جمع	

مانگونه که بیان شد پرسشنامه چابکی سازمانی به دلیل مبتنی بودن بر نظر خبرگان و متخصصان و استفاده از مقالات گوناگون علمی بررسی شده، از روایی محتوایی برخوردار است و در این پژوهش نیز قبل از اجرا به تایید تعدادی از اساتید و متخصصان این رشته رسیده است. آلفای کرونباخ بدست آمده ۰/۸۸ است که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه می‌باشد. در ارتباط با پرسشنامه انعطاف‌پذیری سازمانی، پایایی پرسشنامه مذکور از روش آلفای کرونباخ برای متغیر اشاره شده برابر با ۰/۸۰ محاسبه گردید. روایی آزمون نیز از دو روش اعتبار محتوا و اعتبار سازه با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی تأیید شد و پایایی آن را ۰/۸۶ 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

ارزیابی چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و تاثیر آن بر.../خوارزمی، باقری و رنجبر

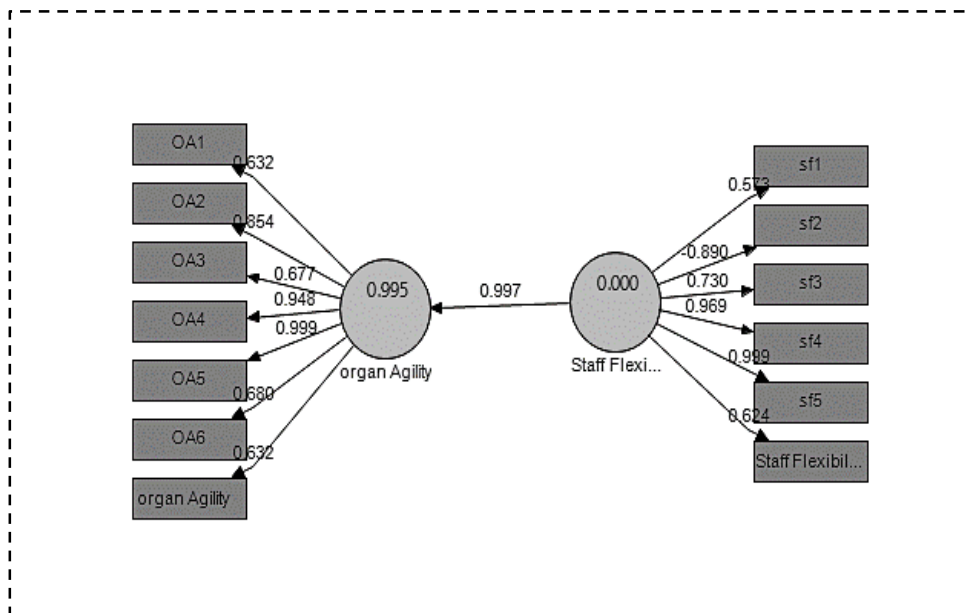
تئوریک و فرضیه‌های تحقیق با مدل معادله‌یابی ساختاری بررسی شده است و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری (smart pls) انجام شده است.

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 مدک لیسانس و ۳۳ نفر (۲۰/۸ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی تحقیق

جهت مشخص شدن رابطه بین متغیرهای چابکی سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی از روش تحلیل عاملی استفاده گردید. بر این اساس پس از تایید عامل‌های هر یک از متغیرهای مکنون چابکی سازمانی و انعطاف‌پذیری 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 می باشد.



شکل ۱: روابط متقابل متغیرهای مکنون

بر این اساس جدول ۳، معنی داری هر یک از بارهای عاملی شاخص‌های متغیر مکنون چابکی سازمانی و انعطاف‌پذیری 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)
OA1 <- organ Agility	0.632	0.592	0.145	0.145	4.891
OA2 <- organ Agility	0.854	0.865	0.033	0.033	11.422
OA3 <- organ Agility	0.677	0.692	0.073	0.073	7.211
OA4 <- organ Agility	0.947	0.954	0.013	0.013	13.578
OA5 <- organ Agility	0.999	0.997	0.010	0.010	15.981
OA6 <- organ Agility	0.679	0.642	0.134	0.134	6.009
Staff Flexibility <- Staff Flexibility	0.624	0.589	0.128	0.128	5.681
organ Agility <- organ Agility	0.632	0.592	0.145	0.145	4.891
sf1 <- Staff Flexibility	0.57۳	0.537	0.139	0.139	4.792

ارزیابی چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و تاثیر آن بر.../خوارزمی، باقری و رنجبر

sf2 <- Staff Flexibility	-0.890	-0.897	0.026	0.026	15.012
sf3 <- Staff Flexibility	0.7۳۰	0.740	0.063	0.063	7.697
sf4 <- Staff Flexibility	0.96۹	0.972	0.008	0.008	19.650
sf5 <- Staff Flexibility	0.999	0.996	0.009	0.009	23.657

بر اساس نتایج جدول ۳، همه بارهای عاملی شاخص های مربوط به متغیرهای چابکی سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی از لحاظ آماری معنی دار می باشند. جدول ۳، انحراف معیار، میانگین و آماره تی بین متغیرهای مکنون یعنی چابکی سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی را نشان می دهد. بر این اساس تمامی مقادیر مربوط به متغیرهای چابکی سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی مقادیر بسیار مطلوبی را نشان می دهند و در واقع بین متغیرهای چابکی سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و بصورت کلی بین چابکی سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد، و این رابطه در حد مطلوبی 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	0.997	0.997	0.001	0.001	0.997

بر اساس نتایج جدول ۴، مقدار همبستگی بین دو متغیر چابکی سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی معادل 0.997 است که در سطح ۱۰۰ درصد معنی دار می باشد. بر این اساس مقدار همبستگی با توجه به نتایج بسیار مطلوب ارزیابی می شود. این مقادیر در نمودار شماره ۱ قابل مشاهده است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه پاسخگویی به مشتری و خدمات گیرنده و چابکی سازمانی معادل ۰.۶۳۲ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود پاسخگویی به مشتری و خدمات گیرنده، چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس تغییر (افزایش) می یابد.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و پنجم - بهار ۱۳۹۹

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه اهمیت افراد و نقش اطلاعات و چابکی سازمانی معادل ۰,۸۵۴ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود اهمیت به افراد و نقش اطلاعات، چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می یابد.

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه تعهد همکاری درون و برون سازمانی و چابکی سازمانی معادل ۰,۶۷۷ 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 افزایش می یابد.

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه آمادگی برای تغییر و چابکی سازمانی معادل ۰,۹۴۷ 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 افزایش می یابد.

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه اهمیت قائل شدن برای مهارت‌ها و دانش کارکنان و چابکی سازمانی معادل ۰,۹۹۹ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود اهمیت قائل شدن برای مهارت‌ها و دانش کارکنان، چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس 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 ۰,۶۷۹ 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 افزایش می یابد.

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه چابکی سازمانی و زیر متغیر چابکی سازمانی معادل ۰,۶۳۲ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود مؤلفه‌های چابکی سازمانی، به طور کلی چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می یابد.

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین متغیرهای اصلی انعطاف‌پذیری سازمانی و چابکی سازمانی معادل ۰,۹۹۷ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود انعطاف‌پذیری، چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می یابد.

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه همکاری و انعطاف‌پذیری سازمانی معادل ۰,۵۷۳ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود همکاری، انعطاف‌پذیری سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می یابد.

ارزیابی چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و تاثیر آن بر.../خوارزمی، باقری و رنجبر

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه انسجام و انعطاف‌پذیری سازمانی معادل ۰,۸۹۰- می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود انسجام، انعطاف‌پذیری سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس کاهش می‌یابد.

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه توانایی و انعطاف‌پذیری سازمانی معادل ۰,۷۳۰ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود توانایی، انعطاف‌پذیری سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه انعطاف‌پذیری در آموزش و انعطاف‌پذیری سازمانی معادل ۰,۹۶۹ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود انعطاف‌پذیری در آموزش، انعطاف‌پذیری سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.

❖ بر اساس نتایج جدول ۳، آماره تی مربوط به میزان رابطه بین مولفه بهبود شرایط و انعطاف‌پذیری سازمانی معادل ۰,۹۹۹ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود شرایط، انعطاف‌پذیری 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 انعطاف‌پذیری سازمانی و زیر متغیر انعطاف‌پذیری سازمانی معادل ۰,۶۲۴ می باشد که از لحاظ آماری معنی دار است. به عبارتی با بهبود مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری سازمانی، به طور کلی انعطاف‌پذیری سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد واحد بندر عباس افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج حاصل نشان داد که بین چابکی سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی 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. سازمان‌ها نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد و بدون تغییر، مدیریت این نظام قادر نخواهد بود که سازمان را مطابق با آنچه اهداف سیاست‌های مدیریتی و سازمانی ایجاد می‌کند تغییر داده و متحول سازد. بر اساس نتایج پژوهش بین دو متغیر چابکی سازمانی و انعطاف‌پذیری 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 منعطف توانایی پاسخگویی و واکنش به تغییرات محیطی افزایش یابد. اگر شرایط در حال تغییر باشد و پیوسته مسئله‌های

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و پنجم - بهار ۱۳۹۹

تازه‌ای به وجود آید و نیز شرایط یا موقعیت‌های آینده را نتوان پیش‌بینی کرد، سازمان‌ها در مقابل شرایط متغیر محیط به چابکی بالاتری می‌رسند. لذا انتظار داریم در سازمان‌های منعطف توانایی پردازش فرآیندهای مختلف و دستیابی به اهداف گوناگون با امکانات یکسان در بین کارکنان افزایش یابد. از این رو انتظار داریم در این سازمانها، توانایی دستیابی موثر و کارا به اهداف و رسالت‌های سازمان در بین کارکنان 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. با توجه به نتایج پژوهش حاضر هر چه میزان انعطاف‌پذیری افزایش یابد، بر میزان چابکی سازمانی نیز افزوده می‌شود. بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که سلسله اقداماتی به منظور بهبود ابعاد مختلف انعطاف سازمانی در سازمان مورد مطالعه صورت گیرد تا بتوان چابکی سازمانی را که عامل مزیت نسبی سازمانهاست، بهبود بخشید. جهت بهبود وضعیت چابکی سازمانی، سازمان باید اقداماتی از جمله استقرار ساختار سازمانی منعطف، توسعه حرف‌های کارکنان، آمادگی برای رویارویی با تغییرات محیطی، یکپارچه سازی اطلاعات و فرایندها، حساسیت نسبت به مشتری و بازار، همکاری درون و برون سازمانی، اهمیت افراد و نقش اطلاعات، آمادگی برای تغییر، اهمیت قائل شدن برای مهارت‌ها و دانش کارکنان، استفاده ی مؤثر از فناوری و انجام کار به صورت مجازی بپردازند تا بتوانند چابکی سازمانی را افزایش دهند. در پایان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

➤ از آنجا که بین چابکی سازمانی و انعطاف‌پذیری کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد، به مدیران پیشنهاد می‌شود با منعطف سازی چارچوب کلی سازمان سازمان در جهت چابک سازی سازمان برای مقابله با تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی محیط داخلی و خارجی اقدام نموده و از آن‌ها بهره‌برداری کند.

➤ همچنین عدم توجه به منعطف سازی و بهره‌برداری صحیح از نیروی انسانی شاغل در سازمان، باعث محدودیت در آرایه یا کیفیت خدمات به کارکنان خواهد شد؛ لذا به منظور بالا بردن انعطاف‌پذیری سازمانی مدیران آموزش عالی باید پذیرای پیشنهادها و انتقادهای کارمندان و ارباب رجوع باشند، اطلاعات، مواد، تجهیزات و لوازم آموزشی مکمل را در اختیار کارکنان قرار دهند و کارکنان باید اعتقاد

ارزیابی چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و تاثیر آن بر.../خوارزمی، باقری و رنجبر

داشته باشند که توانایی پیشرفت کاری را دارند و در کل، سازمان از لحاظ یادگیری، محیطی منضبط و جدی باشد.

➤ از آنجایی که بین مولفه انسجام و چابکی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد، به مدیران پیشنهاد می‌شود با کاهش میزان رسمیت در سازمان، زیربنای چابکی سازمانی و قدرت انعطاف در مقابل مسائل پیش‌بینی نشده را در بدنه آموزش عالی کشور افزایش دهند.

➤ با توجه به اینکه بین مولفه انعطاف‌پذیری در آموزش و انعطاف‌پذیری سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد، به مسئولان مربوطه پیشنهاد می‌شود با پیاده سازی روش‌های جدید آموزشی که انعطاف بیشتر را در بردارد زمینه بهبود چابکی سازمانی را در سازمان فراهم کنند.

➤ از آنجایی که می‌توان متغیر انعطاف‌پذیری سازمانی را هم راستا با چابکی سازمانی دانست، پیشنهاد می‌شود ابتدا توجه بیشتری به امر انعطاف‌پذیری سازمانی گردد؛ که در راستای آن باید به تقویت همکاری بین کارکنان، کاهش رسمیت، افزایش توانایی کارکنان، بهبود انعطاف‌پذیری در آموزش، بهبود شرایط مادی و غیرمادی افراد در سازمان و مواردی از این دست، توجه گردد تا بتوان به هدف والای چابکی سازمانی دست یافت. در واقع همانگونه که پیشتر بیان شد، چابکی سازمانی را می‌توان به عنوان مزیت رقابتی در سازمان‌ها مطرح کرد و سازمان‌هایی که از آن برخوردارند، می‌توانند آینده خود در شرایط متلاطم دنیای امروز تضمین کنند.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و پنجم - بهار ۱۳۹۹

منابع

- ۱) ابراهیمیان جلودار، سید یاسر و ابراهیمیان جلودار، سید محمود (۱۳۹۰)، چابکی سازمانی: سرعت پاسخگویی و انعطاف‌پذیری سازمانی، توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۹، صص ۱۳-۳۴.
- ۲) آتش‌سوز و همکاران (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر ارتباطات درون سازمانی و ساختار سازمانی بر انعطاف‌پذیری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان غربی)، هشتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، سالن همایش‌های بین‌المللی رازی.
- ۳) اسعدی و همکاران (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر تحول سازمانی کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کردستان، اولین همایش ملی مدیریت راهبردی و کاربردی.
- 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 شهانی، بهنام (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر چابکی سازمانی و تولید چابک، تهران، موسسه کتاب مهربان نشر.
- ۶) ساعتچی، محمود (۱۳۸۵). روانشناسی کاربردی برای مدیران، چاپ هشتم، نشر ویرایش، تهران.
- ۷) شهایی، 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.
- ۸) صدیقی خویدک، مرضیه و پورکیانی، مسعود (۱۳۹۳). بررسی رابطه سلامت سازمانی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان‌بم، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- ۹) صدیقی خویدک، مرضیه و پورکیانی، مسعود (۱۳۹۳). بررسی رابطه سلامت سازمانی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان‌بم، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- ۱۰) علاقه بند، علی (۱۳۹۴). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت درآموزش و پرورش شماره ۲۱.
- ۱۱) علی محمدزاده، خلیل؛ دارابی، آمنه و جعفری، مهرنوش (۱۳۹۶). رابطه چابکی سازمانی با سلامت سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. مجله پیآورد سلامت، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۲۸۶-۲۷۶.
- ۱۲) محمدزاده، خلیل؛ دارابی، آمنه و جعفری، مهرنوش (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.

ارزیابی چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و تاثیر آن بر.../خوارزمی، باقری و رنجبر

- 13) 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
- 14) 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.
- 15) Goldman, S. L., Negel, R. N., & Preiss, K. (1995). Agile Competitors And Virtual Organization: Strategy For Enriching The Customer, Van Nostrand, Reinhold, USA.
- 16) Kakia L. (2009). Relation between educational manager performances with organizational health in high schools. Journal of Education; (99): 145-160. (In Persian).
- 17) Lowe, graham s,(2004), Healthy Workplace Strategies: Creating change and Achieving Results, The Graham lowe Group Inc, www.grahamlowe.ca,canada,p:1_28.
- 18) 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 .
- 19) Nazem F, Karimzadeh S, Ghaderi E. (2010).Relation between knowledge management & Health organization with entrepreneurship in employees. Social Research; 89-115.(In Persian).
- 20) 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.
- 21) Qin, Ruwen., Nembhard, David A. (2010). Workforce agility for stochastically diffused conditions—A real options perspective. Int. J. Production Economics 125 (2010) 324–334.
- 22) 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 Institiute-Submitted to CIST, INFORMS.
- 23) Worley, C.G., Lawler, E.E. (2010). Agility and Organization Design:A Diagnostic Framework, Organizational Dynamics, Vol.39, No.2, PP. 194-204.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و پنجم - بهار ۱۳۹۹

یادداشت‌ها :

-
- 1 Goldman et al
 - 2 Goldman et al
 - 3 -Kakia
 - 4 Iacocca Institute
 - 5 Drucker
 - 6 Maskell
 - 7 Worley & Lawler
 - 8 Oosterhout et al