



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

بررسی الگوی مؤلفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت جهادی اسلامی در سازمان تأمین اجتماعی

محمد رضا کریم فر¹

محمد جلال کمالی²

یاسر سالاری³

تاریخ دریافت مقاله: 1400/08/02 تاریخ پذیرش مقاله: 1400/08/20

چکیده

هدف پژوهش بررسی الگوی مؤلفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت جهادی اسلامی در سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد. در این پژوهش ابتدا مؤلفه‌های مدل چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد مدیریت جهادی اسلامی در ابعاد ارزش‌گرایی، نوآوری و خلاقیت و جدیت و شوق به کار، از طریق مطالعات اکتشافی و نظرسنجی از خبرگان آگاه به موضوع با استفاده از تکنیک دلفی، مورد شناسایی قرار گرفت و سپس این عوامل در قالب الگوی طراحی شده در جامعه آماری موردنظر به آزمون گذاشته شد. جامعه آماری پژوهش جهت آزمون الگو 30 نفر از خبرگان بود و جهت سنجش متغیرهای تحقیق از نظر مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی استفاده شد که تعداد آن‌ها 140 نفر می‌باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شد. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی است و ابزار گردآوری اطلاعات، بررسی اسناد و مدارک، مصاحبه و پرسشنامه هستند که روایی و پایایی پرسشنامه‌ها به تأیید رسید. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوی پیشنهادی پژوهش، نشان داد که مدیریت جهادی اسلامی (ارزش‌گرایی، نوآوری و خلاقیت و جدیت و شوق به کار) بر چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلمات کلیدی

چابک‌سازی راهبردی، مدیریت جهادی اسلامی، ارزش‌گرایی، نوآوری و خلاقیت و جدیت و شوق به کار.

1- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. qk_2010@yahoo.com

2- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول) Mjalalkamali@yahoo.co.uk

3- گروه الهیات، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. Yaser581@yahoo.com

سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آن‌ها را ملزم به داشتن راهبردی‌های انطباق‌پذیر می‌کند. در واقع این مسئله که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل‌پیش‌بینی موفق شوند، موضوعی است که به‌عنوان مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود (داز، 2019: 370). هر چند راهکارهای مختلفی مثل تولید بهنگام، مهندسی مجدد، سازمان‌های مجازی و شبکه‌سازی معرفی شده‌اند، اما چابک‌گشتن سازمان از محبوب‌ترین آن‌ها است. در چنین محیطی، چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد (کلانی و همکاران، 1392: 84) اغلب صاحب‌نظران علت تغییر و تحولات در دنیای کسب‌وکار را قابلیت‌فزاینده دسترسی به فناوری، رقابت شدید در توسعه آن، جهانی‌شدن بازارها و رقابت، تغییرات در میزان حقوق و دستمزد و مهارت‌های شغلی، مسئولیت زیست‌محیطی، محدودیت منابع و مهم‌تر از همه افزایش انتظارات مشتریان می‌دانند (محمد و همکاران، 2019: 43). از این رو در چنین محیطی نمی‌توان سازمان‌ها را به‌صورت سنتی و با روش‌های گذشته، هدایت و کنترل نمود و لازمه واکنش سریع و مؤثر به این تغییرات، دستیابی به چابکی سازمان است (سیلاوی، 1389: 25).

چابکی راهبردی‌های سازمان بر مبنای مدیریت جهادی نیز به‌عنوان یک مفهوم ترکیبی در حال حاضر توجه بسیاری از مدیران و صاحب‌نظران را معطوف خود کرده و محققین درصدد ارائه زوایای جدیدی از این مفهوم نوظهور هستند. در این میان به دلیل خروجی‌های موفق نهادهایی مانند جهاد سازندگی و جهاد دانشگاهی رویکرد مدیریت جهادی به‌عنوان تجربه‌ای موفق در کشور مطرح می‌باشد، این نوع رویکرد مدیریتی ظرفیت و توانایی‌هایی دارد که می‌تواند در بهبود چابکی راهبردی‌ها مورد استفاده قرار گیرد. علم مدیریت به‌عنوان یکی از شاخه‌های اصلی علوم انسانی از گزند نگاه اومانستی و صرفاً منفعت‌گرایانه و مادی‌نگرانه‌ی غرب مصون نمانده و نگاه غیرالهی حاکم بر پارادایم‌های این حوزه، روزه‌روز ناکارآمدی آن را برای طراحی و تحقق جامعه‌ی آرمانی در بُعد حکومت‌داری و نظامات اجتماعی، عیان می‌سازد؛ و با توجه به این نکته که نگرش به انسان در مکاتب مختلف مبنای بسیاری از رفتارها را در آن جامعه تشکیل می‌دهد در جوامع اسلامی، مدیریت اسلامی و جهادی، نظام ارزشی اسلام را مبنای قوانین علمی مدیریت خود قرار می‌دهند، نه به‌جای آن و در چارچوب نظام ارزشی که در آیات و روایات قرآن بیان شده‌اند به اداره جامعه و حکومت اسلامی می‌پردازند. پایه و اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به‌سوی وظایف خودشان و به‌سوی سازندگی پایه‌گذاری شده است.

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

بررسی به‌منظور شناخت مدیریت اسلامی و پیروی مدیران مسلمان از ضوابط و الگوهای آن در امر هدایت و اداره‌ی سازمان‌های جوامع اسلامی، امری ضروری و مهم است. حکومت و مدیریت اسلامی وقتی تحقق می‌یابد که هم حاکمان و مدیران اشخاص دین‌باور، پرهیزکار، خوش‌خلق، صالح‌العمل و با حسن نیتی باشند و هم شیوه‌ی اعمال حکومت و مدیریت آنان منطبق بر معیارها و الگوها حکومتی و مدیریت مقرر در شریعت باشد. شیوه اسلامی اداره یک سازمان امری است که با تتبع و تحقیق در منابع اسلامی و تأمل و دقت در نحوه عمل رهبران معصوم الهی می‌توان بدان دست‌یافت (قاید امینی هارمونی و همکاران، 1395)

مدیریت اسلامی، شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام می‌باشد. با مروری به سخنان و دیدگاه‌های رهبر معظم انقلاب اسلامی در سخنان سال‌های اخیرشان بارها بر ضرورت اهتمام به فرهنگ جهادی از سوی همه‌آحاد مردم مخصوصاً مسئولان و نخبگان جامعه تأکید کرده‌اند (کریم و امیری، 1396: 81). به‌عنوان نمونه، ایشان در سال 94 و در دیدار با مسئولان جهاد کشاورزی، فرهنگ جهادی را امری حیاتی برای تمام عرصه‌های کشور عنوان می‌کنند: "جهاد درصحنه‌های مختلف، وظیفه ماست و ضامن پیشرفت و پیروز ماست. درصحنه سیاسی هم جهاد هست، درصحنه فرهنگی هم جهاد هست، درصحنه تبلیغاتی و ارتباطاتی هم جهاد هست، درصحنه‌های اجتماعی هم جهاد هست. جهاد فقط جهاد نظامی نیست؛ انواع و اقسام عرصه‌های زندگی بشر، عرصه جهادند" (عظیمی و حدائق، 1388: 55).

مطابق با این دیدگاه که برگرفته از مبانی و معارف دینی ماست، جهاد فرهنگ و روحیه حاکم بر کلیه عرصه‌ها و ارکان زندگی بوده و هیچ عرصه‌ای را نمی‌توان بی‌نیاز از روحیه جهادی تصور کرد (کریم و امیری، 1396). در جامعه‌ای که به دنبال تحقق حیات طیبه اسلامی است و هدف نهایی خود را عینیت بخشیدن به آرمان‌ها و ارزش‌های اسلامی قرار داده است، مطمئناً فرهنگ و راهنمای حرکت نمی‌تواند چیزی جز روحیه و فرهنگ جهادی باشد. فرهنگ جهادی همان‌گونه که مولای متقیان می‌فرماید، مایه عزت اسلام و مسلمین است «فَرَضَالله... الْجِهَادَ عَزّاً لِّلْإِسْلَامِ»، خداوند... جهاد را برای عزت و سربلندی اسلام واجب فرمود (نهج‌البلاغه، حکمت: 222).

دانشمندان جوان ایرانی توانستند در دوران تحریم به قله‌های رفیع «مدیریت جهادی» بر اساس همین سبک علم و دانش رسیدند و ایران توانست یکی از معدود کشورهای صاحب فناوری هسته‌ای باشد و جایگاه خود را به نحو چشمگیری در حوزه منطقه‌ای و جهانی افزایش داد. این نوع مدیریت بود که

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

سبب شد نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به اجرای پیچیده‌ترین عملیات‌های نظامی و تولید و به‌کارگیری تجهیزات مدرن قادر باشند و حتی تجارب فرماندهان نظامی در دوران دفاع مقدس نمونه‌ای از این مدیریت در عرصه نظامی بود. نقش تأثیرگذار خود را در سازندگی روستاها و حتی در عمران و آبادی و ایجاد «مدیریت جهادی» زیرساخت‌های مهم در سرتاسر ایران اسلامی نشان داده است. به‌هر حال اینکه ضرورت جامعه ایجاد می‌کند تا مدیریت نهادی بر سازمان‌ها حاکم باشد، لازم است بیش از هر زمان دیگر نقاط قوت و چالش‌های فرا روی این رویکرد را بشناسیم و با شناخت کافی وضعیت موجود برای حفظ و گسترش این تفکر و بازیابی هویت نهادهای مسخ‌شده در سازمان‌های کشور، تلاش کنیم؛ چراکه این انقلاب همان‌گونه که در مراحل آغازین، توانست بر اساس نیاز ساختارهای متناسب با خود را به شکلی خاص سامان دهد، لازم است و باید این ساختارها انقلابی‌تر از گذشته به کارکردهای آشکار و نهان خود بپردازند تا از سرعت روبه‌جلوی انقلاب کاسته نشود و گرنه در پیچ‌وخم دیوانسالاری حرکت آن کند و یا متوقف می‌شود. با توجه به مطالب فوق سؤالات اساسی که تحقیق حاضر در پی یافتن پاسخ مناسب برای آن می‌باشد این است که اولاً مدل چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد مدیریت جهادی اسلامی چه مشخصاتی دارد؟

مبانی نظری پژوهش

چابکی راهبردی

واژه راهبرد یا استراتژی از لغت یونانی "استرات گوس"¹ یا "استرات گی"² به معنای "هنر ژنرال‌ها" اقتباس شده است. در ارتش، استراتژی یا راهبرد کار ژنرال‌هاست، کما این‌که در کسب‌وکار نیز وظیفه مدیران ارشد است. برای استراتژی تعاریف متعددی ذکر شده و هر یک از این تعاریف ابعادی از مفاهیم استراتژی را مورد توجه قرار داده است. بروس هندرسون³ صاحب‌نظر برجسته و مؤسس "گروه مشاورین بوستون"⁴ استراتژی را "ایجاد یک مزیت منحصر به فرد برای تمایز سازمان از رقبا" تعریف می‌کند و اساس کار را "مدیریت این تمایز" می‌داند (غفاریان و عماد زاده، 1385: 63)

مفهوم استراتژی یا رهبرد حداقل به 340 سال قبل از میلاد مسیح (ع) باز می‌گردد. در آن دوران، ژنرال چینی سان تزو⁵ در کتاب جاودانه خود تحت عنوان "هنر جنگ" اصول پیروزی در نبرد را توضیح می‌دهد و به روشنی بسیاری از مفاهیم رویکرد راهبردی را بیان می‌کند، اما راهبرد به فرم امروز آن، دستاورد پس از جنگ جهانی دوم و حاصل سیر تحول برنامه‌ریزی است. آنچه تا قبل از جنگ جهانی دوم در سازمان‌ها رواج داشت "برنامه‌ریزی سالیانه" و یا بودجه‌ریزی⁶ بوده است که طی آن هزینه‌ها و

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

درآمدها، مورد پیش‌بینی و برآورد قرار می‌گیرد. پس از جنگ جهانی دوم، پیشرفت تکنولوژی و توسعه ارتباطات و حمل‌ونقل هوایی، تحرک بیشتری را در کسب‌وکار ایجاد کرد و برنامه‌ریزی در افق بلندتری را ضروری ساخت. برنامه‌ریزی بلند مدت⁷ که طی آن عملیات سازمان در یک افق 3 تا 5 ساله برنامه‌ریزی می‌شد دستاورد این دوران است. در اوایل دهه 1960 وزارت دفاع آمریکا تصمیم گرفت تا تجربیات زیادی که از تصمیم‌گیری‌های راهبردی جنگ جهانی دوم حاصل شده بود را تدوین کند و با این اقدام مبنای برنامه‌ریزی راهبردی پایه‌گذاری شد. دو سال بعد آلفرد چندلر⁸، استاد دانشگاه هاروارد- این مفاهیم را به دنیای کسب‌وکار وارد و به دنبال او کنت آندوروز⁹ در سال 1965 طی مقاله‌ای "استراتژی کسب‌وکار" را بر مبنای افکار و نظریات چندلر مطرح ساخت. ایگورانسوف¹⁰ مدیر عامل شرکت لاکهید الکترونیکز این رویکرد را پسندید و آن را در محیط واقعی کسب‌وکار پیاده کرد. موفقیت انسوف در به‌کارگیری رویکرد راهبردی، توجه همگان را به مفاهیم و متدولوژی‌های ارائه‌شده جلب نمود. در اوایل دهه 1970 گروه مشاورین بوستون متدولوژی پورتفولیوی محصول (ماتریس BCG) را به ادبیات راهبردی اضافه کرد. دهه 1980 با نظرات مایکل پورتر¹¹ در زمینه مزیت‌های رقابتی¹² و حوزه رقابت¹³ سپری شد و در دهه 1990 عصر جدید رویکردهای استراتژی - که در آن "خلاقیت" عنصر اصلی اثربخشی استراتژی به شمار می‌آید - با نظریات صاحب‌نظرانی مانند هنری مینتزبرگ و گری هامل¹⁴ آغاز شد. (اسدی زیدآبادی، 1392: 21)

چابکی به معنای واکنش اثربخش به محیط متغیر و غیرقابل پیش‌بینی و استفاده از آن تغییرات به‌عنوان فرصت‌هایی برای پیشرفت سازمانی است ولی در اصل واژه چابک در فرهنگ لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال، توانایی حرکت به‌صورت سریع و آسان و قادر بودن به تفکر به‌صورت متهورانه و با یک روش هوشمندانه بکار گرفته‌شده است. ریشه چابکی ناشی از تولید چابک بوده و تولید چابک مفهومی است که طی سال‌های اخیر عمومیت یافته است و به‌عنوان راهبردی موفق توسط تولیدکنندگانی که خود را برای افزایش قابل ملاحظه عملکرد آماده می‌کنند، پذیرفته شده است. با وجود تعاریف زیاد از واژه چابکی، هیچ یک از آن‌ها مخالف و ناقض یکدیگر نیستند، این تعاریف عموماً سرعت تغییر در محیط کسب‌وکار را نشان می‌دهند؛ اما با توجه به جدید بودن بحث چابکی تعریف جامعی که مورد تأیید همگان باشد وجود ندارد (جرفی، 1392: 16).

چابکی راهبردی تحت عنوان‌های مختلف بیان شده است. از انتهای دهه 90 بحث چابکی راهبردی به معنای توانایی اصلاح، نوسازی و بازآفرینی سازمان، مدل‌های کسب‌وکار و راهبردهایش منطبق بر تغییرات محیطی ارائه‌شده است. این مسئله از طریق پیش‌بینی مستمر و انطباق با روندها و نیازهای

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

مشتریان بدون رها کردن چشم‌انداز سازمان امکان‌پذیر است. می‌توان گفت که چابکی راهبردی طریقی برای مدیریت تغییرات پیش‌بینی‌نشده، مدیریت بر ریسک‌های سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد رقابتی است (بندریان، 1395: 11).

چابکی راهبردی توانائی سازمان در کشف فرصت‌های جدید مزیت رقابتی و استفاده از دانش، دارائی‌ها و روابط به‌منظور تصاحب این فرصت‌هاست (ستیا و همکاران، 2008) چابکی راهبردی توانائی شناسایی فرصت‌های نوآورانه و کسب فرصت‌های بازار رقابتی از طریق فراهم نمودن دارائی‌های حیاتی، دانش و ارتباطات سریع و ناپیوسته است همچنین توانائی پاسخ به تغییرات غیرقابل پیش‌بینی و توانائی اقدام پیش‌کنشی در رابطه با تغییر است (آرتتا و جیاچیتی، 2004: 495). در واقع چابکی راهبردی بر مفهوم و معنی توسعه و اجرای هم‌زمان و مشترک راهبرد و نه تفکیک و جدائی آن‌ها تأکید دارد (لانگ، 2000: 137). ایجاد چابکی راهبردی در عصر اقتصاد نوآوری، چالشی است که بیشتر شرکت‌ها و سازمان‌ها در انجام آن موفق نیستند و حتی برخی شرکت‌ها بعد از کسب آن، قادر به حفظ آن نمی‌باشند؛ بنابراین سازمان‌ها نیاز دارند که به‌طور مستمر از قابلیت چابکی راهبردی خود به‌عنوان یک قابلیت پویا از طریق سنجش آن آگاه شوند (آجها، 2008: 33).

در مدلی مطرح‌شده که یک سازمان برای داشتن چابکی راهبردی به قدرت سازمانی در وضعیت متلاطم، پیش‌کنشی بودن، تطبیق‌پذیری، انعطاف، سرعت، یادگیری و مهارت ایجاد پیش‌رانه‌های راهبردی و راه‌های اجرایی اثربخش تغییر نیاز دارد. این‌ها توانمندی‌های پویای لازم برای پیش‌کنشی بودن در جهت کسب مزیت رقابتی هستند. با توجه به محیط و ارزیابی روندهای صنعتی، تصمیم‌گیری راهبردی با در نظر گرفتن تعدیلات کوتاه‌مدت مدنظر است (مردیس و فرانسیس، 2000: 137). همچنین مدلی از چابکی راهبردی مبتنی بر سه بعد چابکی مشتری، چابکی عملیاتی و چابکی شرکاء ارائه‌شده است. در تحقیق دیگری چابکی راهبردی در قالب سه بعد حساسیت راهبردی و سیالیت منابع و تعهد جمعی مطرح‌شده است (داز و کسونن، 2010: 370). محقق دیگری ابعاد چشم‌انداز واضح، انتخاب اهداف راهبردی، شناسایی توانمندی‌های کلیدی، تسهیم مسئولیت و بهره‌برداری را جزء عناصر چابکی راهبردی می‌داند (آجها، 2008: 33)

چابکی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی

در مواجهه با گسستگی‌ها و تلاطم‌های فناورانه و رقابت فشرده و همگرا در سازمان تأمین اجتماعی نیازمند تغییر مدل‌های کسب‌وکار و راهبردهای خود در هریک از شعب مورد تمرکز، بسیار سریع‌تر از

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

گذشته هستند. برای تبیین ابعاد چابکی راهبرد سازمانی، مبانی نظری موجود نشان می‌دهد که تعداد محدودی تحقیقات در این زمینه صورت گرفته است. در تحقیقات انجام شده نیز به‌طور جامع و با رویکرد درون‌سازمانی به این عامل پرداخته نشده است و تنها بخشی از ابعاد و شاخص‌ها ارائه شده‌اند. همچنین مدلی جامع که بر اساس آن بتوان توانمندی چابکی راهبردی را در سازمان تأمین اجتماعی بررسی کرد مشاهده نمی‌شود. بر اساس فلسفه چابکی راهبرد، چابکی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی باید منجر به کاهش هزینه‌های توسعه فناوری، افزایش سهم بازار، پاسخ به‌موقع به نیازمندی‌های، تسهیل و تسریع ارائه فناوری‌های جدید دارای مزیت رقابتی، حذف حوزه‌ها و فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده و افزایش توان رقابت‌پذیری مربوط و مرتبط شود (داز و کوسنن، 2008: 380).

در این پژوهش به‌منظور شناسایی ابعاد و شاخص‌های چابکی راهبرد در سازمان تأمین اجتماعی کلیه تحقیقات انجام شده در زمینه چابکی و چابکی راهبردی در چند سال اخیر بررسی و پس از تطابق و تعدیل با ماهیت، ویژگی‌ها و الزامات سازمان تأمین اجتماعی، در نهایت هفت بعد (عامل کلیدی) استخراج و تعریف گردید که ابعاد کلیدی آن در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول 1. ابعاد چابکی راهبردی

حساسیت راهبردی	ابعاد درون‌سازمانی	چابکی راهبردی
چشم‌انداز واضح و روشن		
انتخاب اهداف دانشی راهبردی		
شناسایی توانمندی‌های کلیدی موردنیاز برای حصول به اهداف دانشی	ابعاد برون‌سازمانی	
تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها		
نوآوری مستمر		
پیش‌کنشی بودن		

پس از تعیین ابعاد چابکی راهبردی، برای تعریف و تطبیق شاخص‌های ابعاد چابکی راهبردی نیز مطابق مرحله قبل از بررسی ادبیات آن استفاده شد. در جدول ذیل تعاریف و شاخص‌های هر یک از هفت بعد کلیدی ارائه شده است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

جدول 2. ابعاد و شاخص‌های شناسایی‌شده در رابطه با چابکی راهبردی

ابعاد	تعریف	شاخص‌های شناسایی‌شده
حساسیت راهبردی	ترکیبی از هوشمندی، پیش‌بینی، بصیرت و اکتشاف برای شناسایی مستمر و تصاحب فرصت‌ها است (داز، 2019؛ داز و کاسن، 2010؛ بندریان، 1396)	بهره‌گیری از رویکردهای باز در فرآیند نوآوری
		بهره‌گیری از ارتباطات مؤثر به‌منظور بهره‌برداری جهت هوشمندی
		هوشمندی راهبردی
چشم‌انداز واضح و روشن	یک چشم‌انداز واضح و شفاف از سازمان تأمین اجتماعی در افق زمانی مشخص که حرکت سازمان در جهت آن است و دورنمایی را که سازمان امیدوار است به آن دست یابد را در برمی‌گیرد (سامر، 2011؛ اوجها، 2008؛ لانگ، 2000؛ بندریان، 1396)	ماموریت سازمانی شفاف و ارزشی از نظر حوزه صنعت در درون سازمان
		درک روشنی از آینده مطلوب سازمان و چگونگی اثربخشی دورنمای تعیین‌شده
		توافق بر سر ارزش‌های هدایت‌کننده سازمان و افراد به سمت دورنمای تعیین‌شده
		وجود فضای اعتماد، تعهد، درک متقابل و مشترک و هماهنگی و همکاری
		وجود جهت‌گیری راهبردی در راستای چشم‌انداز تعیین‌شده
انتخاب اهداف دانشی راهبردی	سازمان باید اهداف خود (که حوزه‌های شایستگی سازمان خواهند بود) را در جهت پاسخگویی فناورانه به چالش‌های راهبردی آن‌ها قرار دهد. (سامر، 2011؛ اوجها، 2008؛ ساتیا و همکاران، 2008)	شناسایی چالش‌های راهبردی مشتریان (صنایع مربوط و مرتبط) در حال و آینده
		تعیین اهداف دانشی در تطابق با چالش‌های راهبردی
		وجود درک روشن از اهداف دانشی سازمان در درون سازمان
		وجود فرایندهایی برای شناسایی و ارزیابی مسیرهای مختلف که قابلیت پاسخگویی به چالش‌های راهبردی شناسایی‌شده را دارند
		اطمینان از اینکه کارکنان از اهداف اطلاع دارند و آن را پذیرفته‌اند
شناسایی توانمندی‌های کلیدی موردنیاز	سازمان باید توانمندی‌های موردنیاز برای بهره‌برداری از فرصت‌های موجود و فرصت‌های فناورانه خلق/کشف شده جدید را به‌منظور حصول به شایستگی‌های هدف‌گذاری شده،	شناسایی مهارت‌ها و دانش پشتیبانی‌کننده برای دستیابی به اهداف دانشی تعیین‌شده
		تشریح مهارت‌ها، دانش و نقاط قوتی که منجر به مزیت رقابتی در حصول به اهداف دانشی فناورانه تعیین‌شده می‌شوند

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

<p>آگاهی از فرآیندها، منابع، توانمندی‌ها و شایستگی‌هایی که برای دستیابی به اهداف دانشی فناورانه باید توسعه یابند</p>	<p>شناسایی و چگونگی توسعه و یا تأمین آن توانمندی‌ها را مشخص نماید (پریم و باتلر، 2001؛ اوچها، 2008)</p>	
<p>شناسایی تأمین‌کنندگان توانمندی‌های کلیدی موردنیاز که سازمان فاقد آنهاست</p>		
<p>توانمندی سازمان در شناسایی اقدامات لازم برای تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها</p>	<p>توانمندی سازمان تأمین اجتماعی در بهره‌برداری بی‌درنگ برای تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها به منظور حصول به شایستگی‌های فناورانه هدف‌گذاری شده، هنگامی که فرصتی را کشف یا خلق می‌کند (اوچها، 2008؛ ساتیا و همکاران، 2008)</p>	<p>تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌های فناورانه</p>
<p>پیکره‌بندی توانمندی‌های موردنیاز برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده</p>		
<p>بهره‌برداری از فرصت‌های فناورانه جدید کشف / خلق شده</p>		
<p>توانمندی تغییر مسیرها با تغییر شرایط بدون از دست دادن اهداف نهائی</p>		
<p>وجود فضای تجاری‌سازی در سازمان</p>	<p>ایجاد تعهد نسبت به نوآوری مستمر از طریق تجاری‌سازی و ارائه دستاوردهای جدید و رهبری فناورانه با استفاده از پیشتازی و پیش‌کنشی (سامباوردی و همکاران، 2003؛ پریم و باتلر، 2001)</p>	<p>نوآوری فناورانه و مستمر</p>
<p>توانائی یکپارچه‌سازی، دسته کردن و بسته‌بندی دستاوردهای فناورانه مختلف</p>		
<p>توانائی ایجاد ویژگی‌های جدید برای فناوری‌های موجود</p>		
<p>توانائی تجاری‌سازی و معرفی فناوری‌های اکتساب شده به بازار</p>		
<p>وجود فضای مسئولیت‌پذیری در قبال حمایت از رقابت‌پذیری</p>		
<p>وجود فضای کارآفرینی در سازمان تأمین اجتماعی</p>	<p>حصول به دستاوردهای فناورانه موردنیاز صنعت سریع‌تر از رقبای و ارائه آن‌ها فراتر از رقبا و پیشرو بودن در پیش‌بینی چالش‌های آتی صنعت است (محمد احمد و همکاران، 2019؛ شرهی، کارووفسکی و لایه، 2007؛ آرتینا و جیاچیتی، 2004؛ مریدیس و فرانسیس، 2000)</p>	<p>پیش‌کنشی بودن</p>
<p>بهره‌برداری از فرصت‌ها سریع‌تر از رقبا</p>		
<p>پاسخگوئی پیش‌کنشی به تغییرات محیطی و چالش‌های آتی صنعت</p>		
<p>مخاطره‌پذیری و سرمایه‌گذاری</p>		

مدیریت جهادی

امروزه از یک‌سو جهان هرروز به سمت بی‌عدالتی اداری پیش می‌رود و از دیگر سو، مدیریت به فنی پیچیده و تکنیکی تبدیل شده است، لذا لازم است با فقه پویای اسلامی و با استفاده از کتاب و سنت و... مدیریت سالم و نظام‌مند اسلامی ارائه شود؛ زیرا اسلام در هیچ موردی، بدون ارائه‌ی طریق نیست. مدیریت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

منحصر به اداره زندگی مادی نیست، بلکه در امور مذهبی و معنوی هم ضرورت دارد؛ خداوند سبحان مدیرانی چون انبیا را برای هدایت مردم فرستاد و ایشان با این که بیش تر داعیه معنوی داشتند، در حد قابل توجهی در مدیریت اجتماع هم موفق بودند و جوامع خود را به سوی رشد و تکامل و پویایی سوق می‌دادند. جهاد در لغت و اصطلاح به معنی کوشش و مبارزه و فعالیت است. کارزار کردن با دشمنان در راه «ج-ه-د» از ریشه «جهاد» واژه خدا. (اقرب الموارد) (منتهی الارب) (مذهب الاسماء). جنگیدن در راه حق خواندن به سوی دین حق. (از تعریفات) جنگ دینی. غزو مسلمانان با کافران. (فرهنگ فارسی معین) بخشایش آنچه در حیطه توانائی آدمی است از گفتار و کردار. (لغت‌نامه دهخدا، 1390). در اصطلاح، جهاد بذل جان و مال و توان در راه اعتلای اسلام و برپا داشتن شعائر دین است.

یکی از اساسی‌ترین ارکانی که می‌تواند فرهنگ ناب ایرانی اسلامی را در مسیر اصلی‌اش جاری سازد و به تحقق اقتصاد مقاومتی منجر شود برخورداری از یک مدیریت جامع بر اساس معیارهای بومی، ارزش‌های ملی و باورهای مذهبی است. تجربه‌ی چنین مدیریتی در پیروزی انقلاب اسلامی و سال‌های آغازین این برهه‌ی تاریخی به رهبری امام خمینی (ره)، گویای کارآمدی برقراری یک نظام مدیریتی سالم با تکیه بر باورها و ارزش‌های اسلامی است.

جاری شدن مدیریت جهادی در ساختار جهاد سازندگی و همچنین دفاع از تمامیت جمهوری اسلامی ایران در هشت سال دفاع مقدس، آن هم با دست‌خالی و در برابر حمایت‌های همه‌جانبه‌ی تمامی قدرت‌های استکباری جهان از رژیم بعثی عراق، نمایانگر کارآمدترین شیوه‌ی مدیریت در کشور ماست که متأسفانه بعد از پایان جنگ، این شیوه‌ی مدیریتی در هیاهوی دوران سازندگی به فراموشی سپرده شد و شیوه‌های مدیریتی غیربومی و مبتنی بر علوم انسانی وارداتی غرب جایگزین آن شد که در پی آن، نگاه اومانستی و لیبرالیستی جای نگاه ارزش‌مدارانه و اسلامی در شیوه‌های مدیریتی کشور را گرفت. درحالی‌که انتظار می‌رفت این مدل موفق تئوری ریزه شده و مبنای ساختار مدیریت کشور در همه‌ی بخش‌ها قرار گیرد و با ورود به آموزش عالی، مدیرانی جهادی برای مدیریت آینده‌ی کشور تربیت شوند؛ اما هم‌اکنون نظام آموزش عالی بر اساس آموزه‌های مدیریتی غربی، به تربیت مدیر می‌پردازد (بیانات رهبر معظم انقلاب، 1392)

تاکنون به دلیل بدیع بودن این مفهوم تعریف جامع و مانعی از سوی اندیشمندان علم مدیریت ارائه نگردیده است. مدیریت جهادی همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت است (بیانات مقام

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

معظم رهبری در دیدار با رهبری در دیدار با مسئولین مدیریت شهری تهران، 1392) ابعاد مد نظر مدیریت جهادی در این پژوهش عبارتند از:

جدیت و شوق به کار: عبارت است از جدیت، خستگی‌ناپذیری و شوق به کار. پر قدرت بودن به تنهایی اگر همراه با جدیت و شوق نباشید، ممکن است در ادامه و بر اثر برخورد با مشکلات مسیر، به سرخوردگی و ناامیدی منجر شود. «مدیر جهادی» کار را با جدیت، شوق و خستگی‌ناپذیری انجام می‌دهد، نه فقط پر قدرت و احياناً برای اسقاط تکلیف! بهترین شاهد برای مطلبی که گفتیم، مرور حوادث سال‌های ابتدایی انقلاب اسلامی و بازخوانی آن چیزی است که بر بعضی مدیران اوایل انقلاب گذشته است (بیانات رهبر معظم انقلاب، 1392)

خلاقیت و نوآوری: خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان.

ارزش‌گرایی: رویکردی است که تمرکز بر یکپارچه‌سازی روش‌های مختلف «بهبود ارزش» با فعالیت‌های یک سازمان دارد (حسینی، 1374).

یشینه تحقیق

وحیدی و همکاران (1398) پژوهشی باهدف بررسی نگرش‌های موجود در حوزه مدیریت جهادی انجام دادند. نتایج نشان داد که می‌توان تعداد چهار الگوی ذهنی متمایز را در میان مشارکت‌کنندگان تحقیق در مورد عوامل مؤثر بر تعیین ذهنیت‌های موجود در حوزه مدیریت جهادی شناسایی نمود که جمعاً 74/91 درصد از واریانس کل را تبیین نمودند. این چهار الگوی ذهنی به ترتیب با نام‌های الزامات نظارتی، الزامات رفتاری، الزامات رهیافت، الزامات بنیادی نام‌گذاری گردید. عسگری وزیری و همکاران (1397) پژوهشی باهدف تبیین مدیریت جهادی و طراحی الگوی عملی آن در نظام جمهوری اسلامی ایران انجام دادند. این تحقیق از نوع «کیفی» با رویکرد «استقرائی» بوده و روش گردآوری اطلاعات آن «کتابخانه‌ای» است. محقق بعد از تبیین مفاهیم کلیدی و تعیین نسبت بین مدیریت جهادی و مدیریت اسلامی و با بررسی الگوهای رقیب و بیان علت رجحان الگوی سه بعدی، با تأمل در دو تجربه جهاد سازندگی و دفاع مقدس، به جمع‌آوری مضامین مرتبط با مدیران موفق در این دو مجموعه و واکاوی دلایل موفق بودن آن‌ها مبادرت ورزیده، سپس با روش «تحلیل مضمون»، مضامین به‌دست‌آمده را با اجرای فاز غربالگری و تقلیل داده‌ها، کدگذاری کرده، آنگاه کدهای به‌دست‌آمده را در مضامین فراگیر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

دسته‌بندی نموده و با انجام مصاحبه حضوری و غیرحضوری و هم‌اندیشی با استادان خیره، سرانجام مؤلفه‌های مدیریت جهادی را در سه بعد زمینه‌ای، ساختاری و رفتاری شناسایی و در سازه سه‌بعدی قرار داده است. پور صادق و ذاکری قرآنی (1394) تحقیقی تحت عنوان تأثیر سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی را بر اثربخشی سازمان انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که از میان سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد در حالی که بعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد. اشرفی و همکاران (2019) پژوهشی تحت عنوان نقش توانایی‌های تجزیه و تحلیل کسب و کار در تقویت چابکی و عملکرد شرکت‌ها انجام دادند. نتایج نشان داد که توانایی‌های تجزیه و تحلیل کسب و کار به شدت بر چابکی شرکت از طریق افزایش کیفیت اطلاعات و ظرفیت‌های نوآورانه تأثیر می‌گذارد.

چارچوب نظری تحقیق، مدل مفهومی و فرضیات

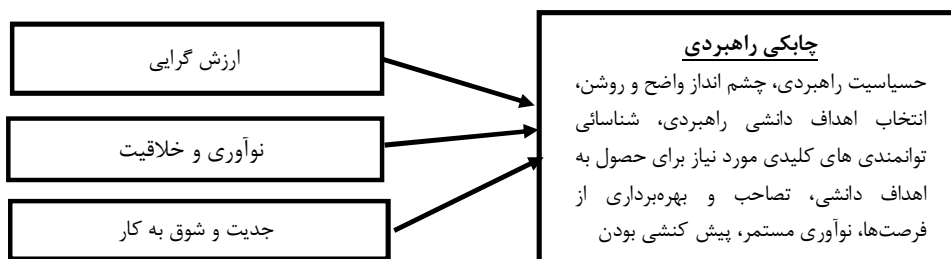
در مواجهه با گسستگی‌ها و تلاطم‌های فناورانه و رقابت فشرده و همگرا در سازمان تأمین اجتماعی نیازمند تغییر مدل‌های کسب و کار و راهبردهای خود در هریک از شعب مورد تمرکز، بسیار سریع‌تر از گذشته هستند. برای تبیین ابعاد چابکی راهبردی سازمانی، مبانی نظری موجود نشان می‌دهد که تعداد محدودی تحقیقات در این زمینه صورت گرفته است. در تحقیقات انجام شده نیز به‌طور جامع و با رویکرد درون‌سازمانی به این عامل پرداخته نشده است و تنها بخشی از ابعاد و شاخص‌ها ارائه شده‌اند. همچنین مدلی جامع که بر اساس آن بتوان توانمندی چابکی راهبردی را در سازمان تأمین اجتماعی بررسی کرد مشاهده نمی‌شود. بر اساس فلسفه چابکی راهبردی، چابکی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی باید منجر به کاهش هزینه‌ها، پاسخ به موقع به نیازمندی‌های، تسهیل و تسریع ارائه فناوری‌های جدید دارای مزیت رقابتی، حذف حوزه‌ها و فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده و افزایش توان رقابت‌پذیری مربوط و مرتبط شود (داز و کوسن، 2008: 374). در این پژوهش به منظور شناسایی ابعاد و شاخص‌های چابکی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی کلیه تحقیقات انجام شده در زمینه چابکی و چابکی راهبردی در چند سال اخیر بررسی و پس از تطابق و تعدیل با ماهیت، ویژگی‌ها و الزامات سازمان تأمین اجتماعی، در نهایت هفت بعد (عامل کلیدی) و سی و یک شاخص برای چابکی راهبردی استخراج و تعریف گردید که ابعاد کلیدی آن عبارتند از:

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

1- حساسیت راهبردی 2- چشم‌انداز واضح و روشن 3- انتخاب اهداف دانشی راهبردی 3- شناسایی توانمندی‌های کلیدی مورد نیاز برای حصول به اهداف دانشی 5- تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها 6- نوآوری مستمر 7- پیش‌کنشی بودن

مدیریت جهادی الگوی جدیدی از نظریات مدیریتی است که پس از انقلاب اسلامی ایران بسط پیدا نمود. مدیریتی که با به‌کارگیری هنر و علم مدیریت و استفاده توأمان از مفاهیم اسلام توانسته، پنجره‌های جدیدی را به روی سیستم مدیریت کشور بگشاید (وحیدی و همکاران، 1398: 83). با توجه به بررسی ادبیات تحقیق مؤلفه‌های مدیریت جهادی اسلامی مد نظر این پژوهش شامل 1- ارزش‌گرایی 2- نوآوری و خلاقیت 3- جدیت و شوق به کار می‌باشد. با توجه به مجموع بررسی‌های بالا مدل چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد مدیریت جهادی اسلامی به شرح ذیل ترسیم می‌گردد.

مدل مفهومی تحقیق



شکل 1. مدل مفهومی

فرضیات تحقیق

1. ارزش‌گرایی با چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.
2. نوآوری با خلاقیت و چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.
3. جدیت با شوق به کار و چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی-همبستگی و از منظر هدف، کاربردی است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه مدیریت جهادی (ارزش‌گرایی، نوآوری و خلاقیت، جدیت و شوق به کار) (9 سؤالی) و چابکی راهبردی سازمان (22 سؤالی) بوده است. جامعه آماری این پژوهش از دو گروه

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

تشکیل شده است: 1- جامعه آماری خبرگان آگاه موضوع: جامعه آماری این پژوهش را در فرآیند ساخت مدل، خبرگان آگاه به موضوع تشکیل داده‌اند. خبرگان پژوهش حاضر، خبرگان دانشگاهی و مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی هستند که از طریق روش دلفی در ساخت مدل مشارکت داشته‌اند. روش تعیین حجم نمونه خبرگان، قضاوتی بوده است که تعداد آن‌ها نامشخص است. 2- جامعه آماری شامل مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی که شامل 140 نفر بوده است. در این گروه به علت محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شده و تمامی افراد جامعه آماری به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده‌اند. به‌منظور حصول اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، روایی سازه به کار گرفته شد... نتایج حاصل از پرسشنامه در نرم‌افزارهای آماری SPSS 21 و همچنین نرم‌افزار smart pls تجزیه و تحلیل شده‌اند. مطالب گردآوری شده در پرسشنامه‌ها بر اساس نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. همچنین برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از شاخص نسبت روایی محتوایی¹⁵ (CVR) و شاخص روایی محتوایی¹⁶ (CVI) استفاده شد؛ و در نهایت برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد.

جدول 3. پایایی سازه‌های تحقیق

مؤلفه	آلفای کرونباخ	سؤالات
چابکی راهبردی	0/908	1-22
حساسیت راهبردی	0/896	3-1
چشم‌انداز واضح و روشن	0/786	7-4
انتخاب اهداف دانش	0/700	10-8
شناسایی توانمندی‌های کلیدی	0/832	13-11
تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها	0/907	16-14
نوآوری مستمر	0/922	19-17
پیش‌کنشی بودن	0/847	22-20
مدیریت جهادی اسلامی	0/895	1-9
ارزش‌گرایی	0/897	1-3
نوآوری و خلاقیت	0/879	4-6
جدیت و شوق به کار	0/983	7-9

همان‌طور که در جدول 3، قابل مشاهده است، ضرایب بالاتر از مقدار حداقلی 0/7 بیشتر هستند که بیانگر پایایی مناسب معرف‌ها است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

استفاده شد. در آمار توصیفی پژوهش به بررسی متغیرهای تحقیق از قبیل میانگین، انحراف معیار و واریانس و متغیرهای جمعیت شناختی از قبیل جنسیت، سن، وضعیت تحصیلات پرداخته شد؛ و پس از آن در آمار استنباطی، به منظور بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی و به منظور بررسی فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM)¹⁷ با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 بهره گرفته شد.

روایی: در روش حداقل مربعات جزئی از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) برای محاسبه روایی همگرا سازه‌ها استفاده می‌شود.

جدول 4. روایی همگرای سازه‌ها

متغیر	واریانس استخراج شده (AVE)	تعداد مؤلفه‌های متغیر
چابکی راهبردی سازمان	0/570	7
مدیریت جهادی اسلامی	0/592	2
مقدار قابل قبول		>0/5

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌کنید مقدار متوسط واریانس استخراج برای متغیرها از مقدار حداقلی 0,5 بیشتر است که نشان دهنده روایی همگرایی مناسب سازه‌ها است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به شکل 2. در صورتی که ارزش t ، بین $+1/96$ و $-1/96$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان 95 درصد معنی‌دار نخواهد بود و در صورتی که ارزش t ، بزرگ‌تر از $+1/96$ و یا کوچک‌تر از $-1/96$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان 95 درصد معنی‌دار خواهد بود، بنابراین در صورتی که مقدار آماره T از $1,96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان 95% است که بر این اساس کلیه روابط موجود در مدل معنی‌دار است.



شکل 2. اعداد معناداری سؤالات پژوهش

آزمون فرضیات پژوهش

1- بین ارزش‌گرایی و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد. با توجه به ضریب مسیر متغیر ارزش‌گرایی و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار 0,833 و همچنین آماره t به مقدار 10,209 شده است می‌توان گفت: بین ارزش‌گرایی و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

2- آیا بین جدیت و شوق به کار و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد. با توجه به ضریب مسیر متغیر جدیت و شوق به کار و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار 0,815 و همچنین آماره t به مقدار 9,982 شده است می‌توان گفت: بین جدیت و شوق به کار و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

3- بین خلاقیت و نوآوری و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد. با توجه به ضریب مسیر متغیر خلاقیت و نوآوری و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار 0,943 و همچنین آماره t به مقدار 11,324 شده است می‌توان گفت: بین خلاقیت و نوآوری و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره 5. ارائه شده است:

جدول 5. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری تحقیق

روابط متغیرهای تحقیق	اعداد معناداری (ارزش t)	اثر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه
مدیریت جهادی اسلامی و چابکی	10,87	0,87	0,87	مثبت و معنادار
ارزش‌گرایی و چابکی استراتژی	10,209	0,833	0,833	مثبت و معنادار
جدیت و شوق به کار و چابکی	9,982	0,815	0,815	مثبت و معنادار
خلاقیت و نوآوری و چابکی	11,324	0,943	0,943	مثبت و معنادار

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق ارائه مدل چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد مدیریت جهادی اسلامی (بصیرت و فرهنگ روحیه جهادی) بوده است که نتایج حاکی از ارتباط بین متغیرهاست؛ یعنی با افزایش مقدار عددی در مدیریت جهادی، چابکی راهبردی نیز افزایش می‌یابد. نتایج نشان داد بین ارزش‌گرایی و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد، با توجه به ضریب مسیر متغیر ارزش‌گرایی و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار 0,833 و همچنین آماره t به مقدار 10,209 شده است می‌توان گفت: بین ارزش‌گرایی و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی اگر مجموعه باورها، ارزش‌ها، مطلوبیت‌های دینی و نوع نگاه و طرز تلقی مدیریت نسبت به ارزش‌ها مناسب باشد و به گون‌های که نگرش‌ها، مبتنی بر ارزش‌ها تعیین گردد، به تبع آن چابکی استراتژی بهبود می‌یابد.

همچنین بین جدیت و شوق به کار و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد. با توجه به ضریب مسیر متغیر جدیت و شوق به کار و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار 0,815 و همچنین آماره t به مقدار 9,982 شده است می‌توان گفت: بین جدیت و شوق به کار و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی اگر کارکنان از انجام وظایف

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره 3، پائیز 1400

شغلی‌شان احساس غرور کنند در نتیجه پیوستگی و همانندی بیشتری را نسبت به شغل خود (تعهد شغلی) و سازمان نشان می‌دهد و در نتیجه چابکی استراتژی بهبود می‌یابد.

بین خلاقیت و نوآوری و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد. با توجه به ضریب مسیر متغیر خلاقیت و نوآوری و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار 0,943 و همچنین آماره t به مقدار 11,324 شده است می‌توان گفت: بین خلاقیت و نوآوری و چابکی استراتژی سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی اگر کارکنان سازمان توانایی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان را داشته باشند و بتوانند این افکار نو را به مرحله عمل برسانند در نتیجه چابکی استراتژی بهبود می‌یابد.

با توجه به اینکه امروزه اکثر سازمان‌ها با چالش‌های فراوانی از جمله تغییرات سریع فناوری، گسترش سیستم‌ها، تقاضای زیاد تعداد ارباب رجوع، افزایش هزینه‌ها، نیاز به وفق دادن خود با محیط و پاسخگویی سریع به مراجعان دارد. پس چنین سازمانی باید چابک باشد، چابکی ره آورد هزاره سوم برای گذر از سازمان‌های سنتی به سازمان‌های پویا می‌باشد که سازمان با دارایی‌های فکری و کارکنان با دانش از مهم‌ترین عوامل بروز چابکی در سازمان‌ها هستند که بیشترین تأثیر را بر چابکی سازمان می‌گذارند. رسیدن به چابکی برای سازمان‌ها کار ساده و آسانی نیست و سازمان‌ها باید با تمرکز بر روی منابع اصلی خود (کارکنان) و بهره‌مندی از عوامل تأثیرگذار بر چابکی به این مهم دست یابند همچنین در بازار رقابتی، نیازمندی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. 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. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمده‌ای در چشم‌انداز استراتژیک سازمان و اولویت‌های کسب‌وکاری، شده است، چابکی راهبردی رویکردی است که نه فقط چابکی تولید را در این محیط رقابتی شامل می‌شود، بلکه مفهوم بسیار وسیع‌تری را دربرمی‌گیرد. تحقیقات زیادی در حوزه‌ی چابکی به‌عنوان یک عامل موفقیت در سازمان‌ها در بازار رقابتی به‌عمل آمده است؛ اما اغلب آن‌ها بر مفهوم چابکی تولید تمرکز داشته‌اند و تعداد کمی از مطالعات به بررسی عوامل تعیین‌کننده چابکی راهبردی و اثر آن بر موفقیت سازمان پرداخته‌اند. از طرفی جاری شدن مدیریت جهادی در ساختار جهاد سازندگی و همچنین دفاع از تمامیت جمهوری اسلامی ایران در هشت سال دفاع مقدس، آن‌هم با دست‌خالی و در برابر حمایت‌های همه‌جانبه‌ی تمامی قدرت‌های استکباری جهان از رژیم بعثی عراق، نمایانگر کارآمدترین شیوه‌ی مدیریت در کشور ماست که

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

متأسفانه بعد از پایان جنگ، این شیوه‌ی مدیریتی در هیاهوی دوران سازندگی به فراموشی سپرده شد و شیوه‌های مدیریتی غیربومی و مبتنی بر علوم انسانی وارداتی غرب جایگزین آن شد که در پی آن، نگاه اومانپستی و لیبرالیستی جای نگاه ارزشمدارانه و اسلامی در شیوه‌های مدیریتی کشور را گرفت. درحالی‌که انتظار می‌رفت این مدل موفق تثویز شده و مبنای ساختار مدیریت کشور در همه‌ی بخش‌ها قرار گیرد و با ورود به آموزش عالی، مدیرانی جهادی برای مدیریت آینده‌ی کشور تربیت شوند؛ اما هم‌اکنون نظام آموزش عالی بر اساس آموزه‌های مدیریتی غربی، به تربیت مدیر می‌پردازد (بیانات رهبر معظم انقلاب، 1392)

در حال حاضر، کارهای بزرگی در پیش داریم و بنا به تأکید رهبر انقلاب، فاصله‌ی بسیار زیاد کنونی با آنچه شأن ایران سربلند و پرافتخار است، جز با همت بلند، امید بی‌پایان و تلاش همه‌جانبه‌ی ملی نمی‌توان این فاصله‌ها را پیمود. به بیان رهبر انقلاب، با حرکت عادی و احياناً خواب‌آلوده نمی‌شود پیش رفت و کارهای بزرگ را انجام داد، بلکه در اینجا نیازمند همت، تحرک جهادی و مدیریت جهادی هستیم. مدیریت جهادی نیز عزمی ملی می‌خواهد؛ همچنان که یک مدیر جهادی خود پیش‌تاز تمامی عرصه‌ها بوده و فرهنگ قناعت به‌عنوان یک ارزش اسلامی و الهی در تمامی رفتارها و سکنت وی قابل لمس خواهد بود. احیای مدیریت جهادی امری است که در سایه‌ی تحول و بومی‌سازی علوم انسانی رخ می‌دهد و در واقع نیازمند بازگشت به سبک زندگی ایرانی اسلامی و اصلاح رخنه‌های فرهنگی بیگانگان در فرهنگ جامعه‌ی امروزی ماست.

پیشنهادها

-مدیران کارکنان خود را تشویق به بیان راهکارهای نوین و نظرهای خلاقانه در جوی صمیمی و آکنده از اعتماد کنند، مدیران شرکت‌ها با اتخاذ تدابیری لازم از جمله با تأکید بر آموزش کارکنان، ایجاد فضای مبتنی بر یادگیری را افزایش دهند که این امر باعث تقویت چابکی استراتژی می‌شود. تلاش نمایند تا به خوبی تغییرات محیطی را شناسایی کرده و توانائی خود را جهت بهبود تغییرات افزایش داده تا به تغییرات محیطی واکنش سریع و فوری داشته باشد.

-ورود دستگاه‌های فرهنگی و رسانه‌ها به مباحث اصیل فرهنگ ایرانی اسلامی این ورود گاهی به شکل دفاع در برابر رخنه‌های فرهنگی بیگانه و گاهی به‌صورت ایجابی است. نکته‌ی حائز اهمیت درباره‌ی وظیفه‌ی دستگاه‌های تبلیغاتی اینجاست که نباید رفتارشان را با رسانه‌های غربی تنظیم کنند.

منابع

- 1) ابراهیمیان جلودار، سید یاسر (1390)، چابکی سازمانی: سرعت پاسخ‌گویی و انعطاف‌پذیری سازمانی. دوماننامه توسعه انسانی پلیس، دوره 8، شماره 39، ص 14-34.
- 2) اسدی زیدآبادی، پوپک (1392)، "بررسی ارتباط تفکر استراتژیک با تعالی سازمانی در شرکت معدنی و صنعتی گل گهر"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سیرجان.
- 3) افتخاری، اصغر؛ محمدعلی زرگرزاده؛ مهدی شمشیری (1397)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی). فصلنامه مدیریت نظامی، سال هجدهم، شماره 3، صص 53-87.
- 4) بندریان، رضا (1395)، ارائه مدل مفهومی چابکی استراتژیک در سازمان‌های پژوهش و فناوری، نشریه رشد فناوری، سال دوازدهم، شماره 46، ص 11.
- 5) پورصادق، ناصر؛ ذاکری قزآنی، زهرا (1394)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره 7، شماره 4، زمستان 1394، صفحه 95-116.
- 6) جرفی، حسن (1392)، بررسی رابطه بین نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمی، صص 119.
- 7) سیلاوی، عیسی (1389)، "بررسی ارتباط بین گرایش به دولت الکترونیکی با چابکی سازمان در شرکت گاز استان تهران"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه شاهد تهران، دانشکده علوم انسانی، ص 25.
- 8) عسکری وزیری، علی؛ نادری، محمدمهدی؛ زارعی متین، حسن؛ نوروزی فرانی، محمدتقی (1397)، تبیین مدیریت جهادی و طراحی الگوی آن در نظام جمهوری اسلامی ایران، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال هفتم، شماره دوم، پیاپی 16.
- 9) عظیمی، سید علی‌اکبر و حدائق، محمد رفیع (1386)، "آینده‌پژوهی از نگاه اسلام-پیش نیاز مدیریت جهادی"، مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهاد، ص 55.
- 10) غفاریان، وفا؛ عماد زاده، مرتضی (1385)، "معانی نوظهور در مفهوم استراتژی"، چاپ دوم، تهران: سازمان مدیریت صنعتی، ص 63.

بررسی الگوی مولفه‌های مدل چابکی راهبردی با رویکرد مدیریت.../کریم فر، کمالی و سالاری

11) کلانی، امین؛ ترخانی، عزت‌الله؛ محمدی شمس‌آبادی، امیر مسعود (1392)، رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره 1، شماره 1، 73-84.

12) کریم، محمدحسین، امیری، حسین. (1396)، "راهبردها و چالش‌های اقتصاد مقاومتی و ریاضتی"، سیاست‌های راهبردی و کلان، 5(ویژه‌نامه اقتصاد مقاومتی)، 61-80.

13) وحیدی، محمد، رستگار، عباسعلی، ابراهیمی، سیدعباس (1398)، شناسایی نگرش‌ها و ذهنیت‌های موجود در حوزه مدیریت جهادی نمونه پژوهش: مدیران کمیته امداد امام خمینی، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره 27، شماره 3، پاییز 1398، صفحه 83-112.

14) Arteta, B. M. Giachetti, R.E (2004). A measure of agility as the complexity of the enterprise system, *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, Vol. 20, Iss: 6, pp. 495–503.

15) Chana Alan T. L. Eric W. T. Ngai, Karen K. L. Moon. (2017).The effects of strategic and manufacturing flexibilities and supply chain agility on firm performance in the fashion industry, *European Journal of Operational Research* 259 (2017) 486–499.

16) Doz, Y. L. Kosonen, M (2010). Embedding Strategic Agility: A Leadership Agenda for Accelerating Business Model Renewal, *Long Range Planning*, Vol. 43, Iss: 2–3, pp. 370–382.

17) Doz, Yves (2019).Fostering strategic agility: How individual executives and human resource practices contribute, *Human Resource Management Review*, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100693>.

18) Long, C (2000) Measuring your strategic agility, *Consulting to Management*, Vol. 11, Iss: 3, pp28-25

19) Meredith, S. Francis, D (2000). Journey towards agility: the agile wheel explored, *The TQM Magazine*, Vol. 12, Iss: 2, pp. 137 - 143

20) Mohammad F. Ahammada, Keith W. Glaistera, Emanuel Gomesb(2019).Strategic agility and human resource management, *Human Resource Management Review*, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>.P43

21) Ojha, D (2008)." Impact of strategic agility on competitive capabilities and financial performance", Ph.D. thesis, CLEMSON UNIVERSITY.p.33

22) Priem R. L. Butler, J. E (2001). Is the Resource-Based "View" a Useful Perspective for Strategic Management Research? The Academy of Management Review, Vol. 26, No. 1, pp. 22-40.

23) Sambamurthy, V. Bharadwaj, A. Grover, V (2003). Shaping agility through digital options: reconceptualizing the role of information technology in contemporary firms, MIS Quarterly, Vol. 27, Iss: 2, pp. 237-263.

24) Setia, P. Sambamurthy, V. Closs, D. J (2008). Realizing business value of agile IT applications: antecedents in the supply chain networks, InformationTechnology and Management, Vol. 9, Iss: 1, pp. 5-19.

25) Sherehiy, B. Karwowski, W. & Layer, J. K (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. International Journal of Industrial Ergonomics, 37(5), 445-460.

یادداشت‌ها:

-
- 1- Strategos
 - 2- Strategie
 - 3.B.D. Henderson
 - 4 Boston Consulting Group- BCG
 - 5 Sun Tzu
 - 6- Budgeting
 - 7- Long Range Planning
 - 8 A.D. Chandler
 - 9 K. Andrews
 - 10I. Ansoff
 - 11M.E porter
 - 12Competitive Advantages
 - 13Competitive Scope
 - 14 H. Mintzber & G. Hamel
 15. content validity ratio
 16. content validity index
 - 17 Structural Equation Modeling