

نقش واسطه ای سرمایه‌های فکری در رابطه خودرهبی کارکنان و چابکی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

سید ابراهیم مناقب^۱، مزگان امیریان زاده^۲

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران
^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

نویسنده مسئول:

مزگان امیریان زاده



چکیده

مقدمه: ارزیابی در آموزش عالی را می‌توان فرایند منظم و مستمر گردآوری داده‌ها و اطلاعات درباره تدریس، یادگیری، برنامه درسی، ساختار و اثربخشی سازمانی، بازنگری درونی و ساز و کار کنترل کیفیت تعریف کرد. پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش واسطه‌ای سرمایه‌های فکری در رابطه خودرهبی کارکنان و چابکی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شده است. روش پژوهش: روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه‌ی جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی هست. روش تحلیل این پژوهش از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه پژوهش شامل کلیه مدیران، معاونان، اساتید و کادر اجرایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بوده که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب، ۳۷۷ نفر از آنان انتخاب شدند. به منظور تحلیل داده‌ها از آزمونهای کولموگروف-اسمیرنوف، T-تک گروهی ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد سه متغیر اصلی پژوهش (خودرهبی، سرمایه‌های فکری و چابکی سازمانی) با یکدیگر رابطه مثبت و معنا داری ($P < 0.01$) دارند. مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز حاکی از تأثیر خودرهبی بر سرمایه‌های فکری ($\gamma = 0.87$) و سرمایه‌های فکری بر چابکی سازمانی ($\beta = 0.68$) تأثیرگذار است همچنین خود رهبی بطور غیر مسقیم و با میانجیگری سرمایه‌ی فکری بر چابکی سازمان ($\gamma = 0.39$) تأثیرگذار است.

نتیجه‌گیری: نتیجه نهایی این است که ارتقای رفتارهای مبتنی بر خود مسئولیت‌پذیری و خودآغازگری مانند خودرهبی، نه تنها موجبات رشد سرمایه فکری را فراهم می‌کند، بلکه چابکی سازمانی را به واسطه سرمایه فکری تسهیل می‌بخشد.

کلمات کلیدی: چابکی سازمانی، خودرهبی، سرمایه‌های فکری، کارکنان دانشگاه.

مقدمه

تغییر الگوی سنتی تمرکز بر محتوای درس به الگوی تمرکز بر محتوا و فرایند، از یادگیری منفعل به فعال، از استاد محوری به دانشجو محوری، از یادگیری منحصر به کتاب درسی به یادگیری از منابع متعدد، از یادگیری محدود به زمان به یادگیری مادام‌العمر و تغییر از تک روشی برای تدریس به روشهای چندگانه، همه و همه از برنامه‌های جدید نظام آموزشی این مجموعه متنوع شرایط و وظایف، نیازمند توجه به ویژگیهای خاصی در سازمانهای آموزشی از جمله چابکی سازمانی خواهد بود. عوامل شایستگی، پاسخگویی و سرعت در چابکی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود نقش دارند و بهبود در عوامل فوق می‌تواند سبب ارتقاء چابکی دانشگاه گردد (۱). دانشگاه علوم پزشکی شیراز با بیش از ۱۰۰۰ دانشجو و دستیار تخصصی، ۹۱ رشته مختلف تحصیلی، ۷۸۲ عضو هیئت علمی و بیش از ۱۸۰۰۰ پرسنل بهداشتی، درمانی و پشتیبانی علاوه بر تعلیم و تربیت جوانان این مرز و بوم، مسئولیت تأمین بهداشت و درمان استان را نیز بر عهده دارد. این دانشگاه علاوه بر داشتن کیفیت مطلوب آموزشی و پژوهشی، با انجام فعالیت‌های درمانی پیچیده‌ای نظیر پیوند کبد، قلب، کلیه و دیگر درمان‌های پیشرفته به بیماران و نیازمندان خدمت ارائه نموده و به عنوان یکی از بزرگترین و معتبرترین دانشگاه‌های ایران و خاورمیانه مشغول فعالیت می‌باشد. سازمانهای چابک می‌توانند نیاز به تغییرات منابع درونی و بیرونی را حس کرده، این تغییرات را پیوسته اعمال و عملکرد سازمان را در سطح بالاتر از متوسط نگه دارند. هرچند رسیدن به سطح عملکرد بالا امکان‌پذیر است اما برای حفظ این عملکرد، چابکی سازمانی لازم به نظر میرسد (۱۴). پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش خودرهبی مدیران و معاونان، اساتید و کادر اجرایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر چابکی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز میانجی‌گری سرمایه‌های فکری آنها انجام شده است. سه متغیر مورد توجه پژوهش، از مسائل جدید و روزآمد سازمانهای آموزشی کنونی است تا این سازمانها از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی را برای عصری که در آن حضور دارند، به شکل اثربخش و کارآمدتری آماده نماید.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی و روش تحلیل آن از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران، معاونان، اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، به تعداد ۱۸۸۰۰ نفر بوده که در سال تحصیلی ۱۳۹۶ مشغول به کار بوده‌اند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب و برای تعیین حجم نمونه مورد نظر، از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده شد که حجم نمونه ۳۷۷ نفر محاسبه گردید. آمار جمعیت شناختی پاسخ دهنده‌گان در جدول شماره ۲ منعکس شده است.

جدول ۲. آمار جمعیت‌شناسی پاسخ‌دهندگان (درصد فراوانی)

جنس	زن	مرد
مدرک تحصیلی	فوق دیپلم و پایین‌تر	لیسانس
	۲۱/۳	۲۸/۷
	۳۱/۲	۴۱/۴
سمت	مدیر	معاون
	۳/۶	۱۲/۱
		اعضای هیات علمی
		کادر اجرایی
		۶۱/۲
		۲۳/۱

داده‌های مورد نیاز این پژوهش از طریق سه پرسشنامه به شرح زیر جمع‌آوری شد:

الف) پرسشنامه خودرهبی: پرسشنامه خودرهبی حمید رحیمی و همکاران. ضریب آلفای کرونباخ پرسش نامه ($\alpha=0.96$) بوده است. همچنین ضریب آلفای استراتژیهای رفتارمحور ($\alpha=0.91$)، استراتژی الگوی فکری سازنده (تجسم عملکرد موفق) ($\alpha=0.92$) و تمرکز بر پاداش طبیعی ($\alpha=0.82$) به دست آمده است. جهت بررسی روایی ابزار علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شد که بررسی شاخص‌های برازش نشان دهنده روایی ابزار پژوهش بود.

ب) پرسشنامه سرمایه‌های فکری: برای اندازه‌گیری سرمایه فکری پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بونیتس که ابعاد سرمایه فکری را که شامل سه سطح سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای است مشتمل بر ۴۲ سوال مورد استفاده قرار گرفت. نتایج محاسبات آماری با استفاده از روش آلفای کرونباخ به منظور برآورد همسانی درونی سوال‌ها نشان می‌دهد ضریب همسانی درونی سوال‌ها ۰/۹۱ است. این ضریب حاکی از همسانی درونی بسیار بالای این پرسشنامه است.

ج) پرسشنامه چابک سازمانی: پرسشنامه چابکی سازمانی مریم مهربان که سه بعد چابکی سازمانی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. به منظور بررسی قابلیت اعتماد پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای کل پرسشنامه $(\alpha=0.94)$ ، به دست آمد. همچنین ضریب آلفای مولفه هوشمندی (۰.۸۳)، شایستگی (۰.۹۱) و انعطاف‌پذیری و سرعت (۰.۹۴) به دست آمده است. جهت بررسی روایی ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بررسی شاخص‌های برازش مدل نشان داد که این پرسشنامه نیز از روایی‌سازه برخوردار بوده است.

یافته ها

در پژوهش حاضر، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش نشان داد، خودرهبی با مقدار ۱.۱۱۲ و سطح معنا داری ۰.۲۳۸ سرمایه‌های فکری با مقدار ۰.۵۹ و سطح معناداری ۰.۸۳۸ و چابکی سازمانی با مقدار ۰.۹۱۲ و سطح معنا داری ۰.۳۰۸ فرض صفر مبنی بر نرمال بودن متغیرها را رد نمود، لذا با فرض مقیاس فاصله‌های می‌توان از آمار پارامتریک جهت تحلیل داده‌ها استفاده نمود. به منظور بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش، از آزمون تی تک نمونه‌ای بارزش آزمون ۳ استفاده شد. از آنجا که نمرات حاصله بین ۱ تا ۵ می‌باشند، عدد ۳ به عنوان میانه (۵۰ درصد نمره‌ها) جهت تعیین وضعیت متغیرها استفاده شده است. نتایج نشان داد، خودرهبی (با میانگین ۳.۳ مقدار تی ۱۲.۳۲ و سطح معناداری ۰.۰۱)، سرمایه‌های فکری (با میانگین ۳.۶ و مقدار تی ۱۳.۳۸ و سطح معناداری ۰.۰۱) و چابکی سازمانی (با میانگین ۳.۶ و مقدار تی ۱۲.۰۸ و سطح معناداری ۰.۰۱) به طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است. برای بررسی رابطه متغیرها از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد خودرهبی با مقدار ضریب همبستگی (۰.۸۲) با سرمایه‌های فکری و با مقدار ضریب همبستگی (۰.۵۱) با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری در سطح آلفای ۰.۰۱ داشته است. همچنین سرمایه‌های فکری با مقدار ضریب همبستگی (۰.۴۹) رابطه مثبت و معناداری با چابکی سازمانی داشته است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱ خورده‌بری	۱											
۲ عملکرد موفق تجسم	۰.۹۲**	۱										
۳ تمرکز بر پاداش‌های طبیعی	۰.۸۳**	۰.۶۱**	۱									
۴ استراتژی‌های رفتار محور	۰.۹۰**	۰.۷۴**	۰.۶۸**	۱								
۵ سرمایه‌های فکری	۰.۷۸**	۰.۶۱**	۰.۷۲**	۰.۷۲**	۱							
۶ سرمایه انسانی	۰.۶۳**	۰.۵۲**	۰.۵۳**	۰.۷۱**	۰.۸۱**	۱						
۷ سرمایه رابطه‌ای	۰.۶۳**	۰.۵۳**	۰.۶۰**	۰.۷۳**	۰.۷۱**	۰.۷۱**	۱					
۸ سرمایه ساختاری	۰.۷۲**	۰.۶۳**	۰.۶۰**	۰.۸۴**	۰.۷۱**	۰.۸۸**	۰.۷۸**	۱				
۹ چابکی سازمانی	۰.۵۳**	۰.۴۵**	۰.۶۰**	۰.۶۴**	۰.۵۲**	۰.۶۱**	۰.۶۲**	۰.۶۲**	۱			
۱۰ هوشمند	۰.۳۸**	۰.۳۸**	۰.۶۰**	۰.۵۵**	۰.۴۵**	۰.۵۴**	۰.۵۲**	۰.۸۵**	۰.۸۷**	۱		
۱۱ شایستگی	۰.۴۱**	۰.۴۲**	۰.۶۰**	۰.۵۹**	۰.۴۴**	۰.۵۷**	۰.۵۹**	۰.۹۳**	۰.۷۸**	۰.۸۱**	۱	
۱۲ انعطاف‌پذیری و سرعت	۰.۴۸**	۰.۴۱**	۰.۶۰**	۰.۵۸**	۰.۵۳**	۰.۵۴**	۰.۵۴**	۰.۸۴**	۰.۵۷**	۰.۵۷**	۰.۶۸**	۱

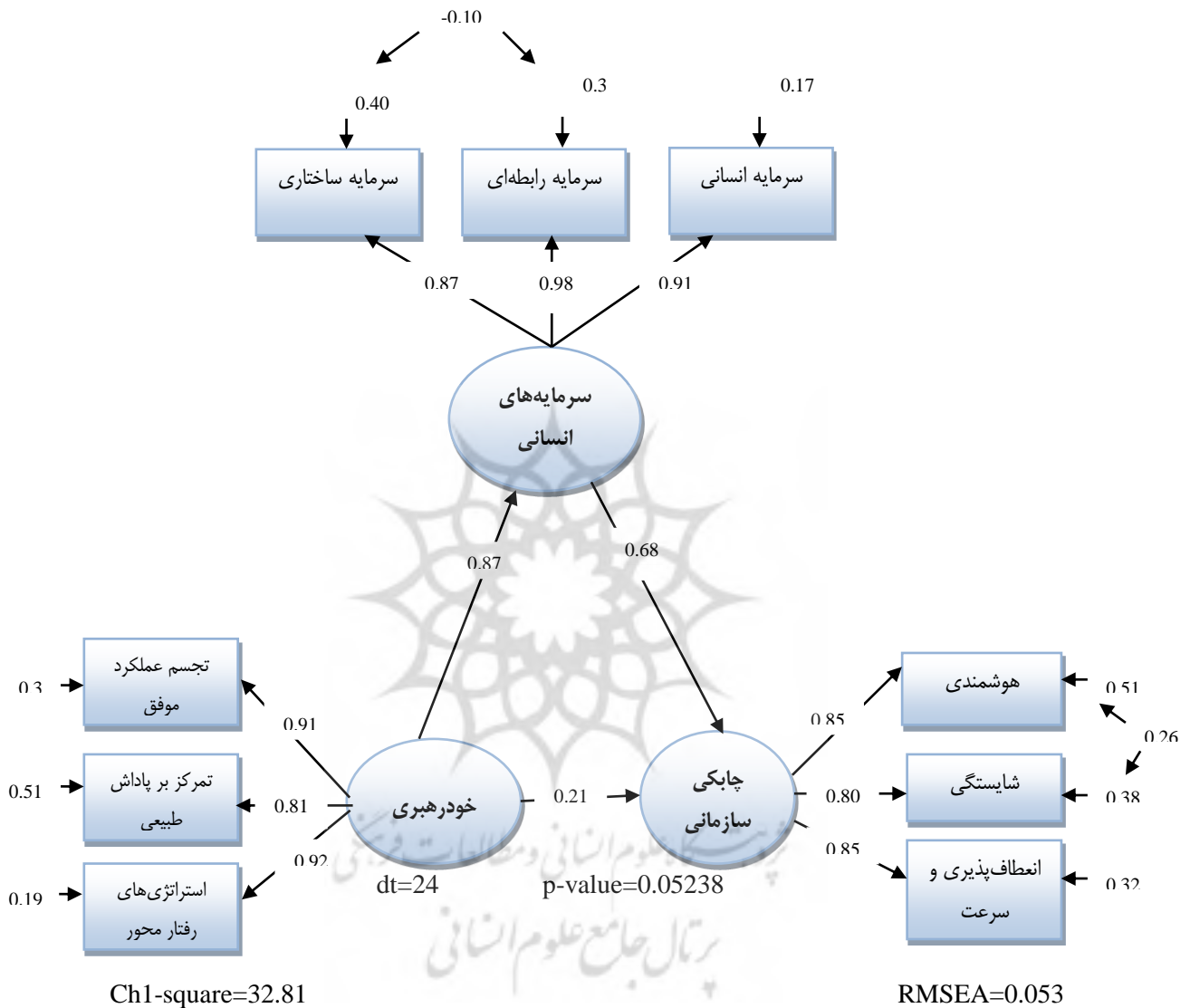
* . معنی‌داری سطح ۰/۰۵

** . معنی‌داری سطح ۰/۰۱

جهت بررسی تأثیر متغیرهای پژوهش بر یکدیگر، از روش الگویابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی (X2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI) نشان می‌دهند که مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است (جدول ۵ و نمودار ۱).

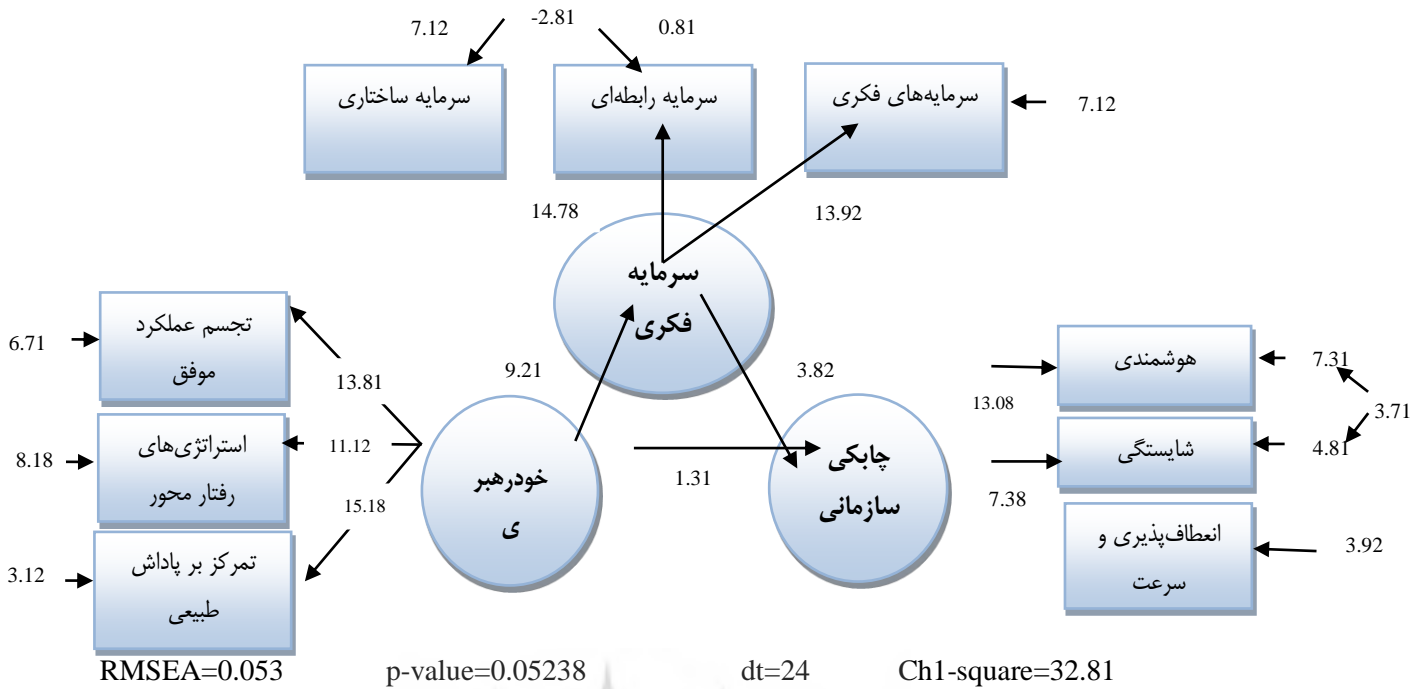
جدول ۴. شاخص های برازش مدل خودرهبیری، سرمایه های فکری و چابکی سازمانی

IFI	NNFI	NFI	RMSEA	GFI	AGFI	SRMR	X2/df	شاخص برازندگی
0-1	>0.9	>0.9	>0.08	>0.9	>0.9	>0.05	1-5	دامنه پذیرش مقدار
۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۰۵۸	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۰۳۴	۱/۵۲	محاسبه شده



نمودار ۱. مدل یابی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش (ضرایب مسیر)

جهت بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t استفاده شد. به منظور بررسی معناداری در سطح خطای ۰.۰۵ اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t از ۱.۹۶± و در سطح خطای 0.01 از ۲/۵۸± بزرگتر محاسبه شود، رابطه معنادار است. مقدار آزمون t محاسبه شده میان خودرهبیری و سرمایه های فکری ۹.۲۱ سرمایه های فکری و چابکی سازمانی ۳.۸۲ و خودرهبیری با میانجی گری سرمایه های فکری با چابکی سازمانی ۴.۸۲ در سطح ۰.۰۱ معنادار بوده است. اما مقدار t محاسبه شده بین خودرهبیری و چابکی سازمانی (۱.۳۱) معنا دار نبوده است. سایر مقادیر آزمون t در نمودار زیر آورده شده است.



نمودار ۲. مدل‌یابی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش (در حالت ضرایب معناداری)

براساس نتایج مدل‌یابی می‌توان گفت مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار بوده است. خودرهبری با مقدار ضریب رگرسیون $(\gamma=0.83)$ بر سرمایه‌های فکری و سرمایه‌های فکری با مقدار ضریب رگرسیون $(\gamma=0.64)$ بر چابکی سازمانی تأثیرگذار بوده است. همچنین خودرهبری به طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری سرمایه‌های فکری با مقدار ضریب رگرسیون $(\gamma=0.42)$ بر چابکی سازمانی تأثیرگذار بوده است. نهایتاً اینکه، خودرهبری به طور مستقیم بر چابکی سازمانی $(\gamma=0.21)$ تأثیرگذار نبوده است

جدول ۵. مسیرهای بررسی شده در مدل

وضعیت	ضریب مسیر	مقدار آماده آزمون	مسیر
تأیید	مستقیم ۰/۸۷	۹/۹۱**	خودرهبری ← سرمایه‌های فکری
تأیید	مستقیم ۰/۶۸	۳/۹۲**	سرمایه‌های فکری ← چابکی سازمانی
رد	مستقیم ۰/۲۱	۱/۲۸	خودرهبری ← چابکی سازمانی
تأیید	غیرمستقیم ۰/۳۹	۳/۸۳**	خودرهبری ← سرمایه‌های فکری ← چابکی سازمانی

** معنی‌داری: سطح ۰/۰۵ (P<0.05)

** معنی‌داری سطح ۰/۰۱ (p<0.01)

نتیجه گیری

پژوهش حاضر باهدف تبیین نقش واسطه‌ای سرمایه‌های فکری در رابطه خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی دانشگاه‌ها انجام شده است. نتایج نشان داد، خودرهبری و سرمایه‌های فکری مدیران، معاونان، اساتید و کادر اجرایی دانشگاه‌های علوم پزشکی، بالاتر از حد متوسط بوده است. این نتایج، منعکس کننده وضعیت خوب این متغیرها در جامعه هدف هست. نکته موردتوجه این است که خودرهبری یک فرایند توسعه فردی است ازاین رو تشویق افراد به استمرار در آن و حمایت‌های سازمانی ضروری است (۴). نتایج پژوهش حاضر حاکی از این بوده که چابکی سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی بالاتر از حد متوسط بوده است. این امر نیز از دو جنبه قابل بحث است، یکی اینکه دانشگاه‌های جامعه هدف توانسته‌اند ابعاد چابک‌سازی را محقق نمایند و به سوی سازمانی چابک حرکت نمایند و همچنین برداشت پاسخ دهنده‌گان از چابکی سازمانی و نشانگرهای آن، در مقام عمل و اجرا روشن و صریح نبوده است.

سه عامل شایستگی، پاسخگویی و سرعت در چابکی دانشگاه علوم پزشکی نقش دارند و نقش عامل انعطاف‌پذیری ناچیز می‌باشد. این نقش زمانی بیشتر خود را نشان می‌دهد که به تغییرات سریع و پیشرونده در علم و تکنولوژی که اساس کار دانشگاه علوم پزشکی است توجه کنیم. کلیه مؤلفه‌های تسهیم دانش، هوش سازمانی و چابکی سازمانی در وضعیت نسبتاً مطلوب و بالاتر از میانگین متوسط نظری پژوهش قرار دارند. یافته‌های استنباطی تحقیق نیز نشان می‌دهد که متغیر تسهیم دانش به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر چابکی سازمانی نقش مهم و معنی‌داری دارد، همچنین نتایج نشان داد که هوش و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با هم دارند؛ این نتیجه ممکن است به این دلیل باشد که معمولاً افرادی که دارای هوش سازمانی بالاتری هستند، تلاش زیادی در راستای شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌های سازمان داشته و این امر باعث چابک تر شدن آنها خواهد گردید بطور خاص در دانشگاه‌های علوم پزشکی و سازمانهای مراقبت بهداشتی و درمانی با توجه به وظیفه و رسالت خطیر خود در تامین، حفظ و ارتقای سطح سلامتی در جامعه، باید برای پاسخگویی به نیازها، توقعات و تطابق با شرایط جدید و متغیر چابک باشند و قدرت بالایی در تحلیل شرایط و موقعیت‌های فعلی و آتی خود را داشته باشند. عدم توجه به مقوله چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها که خود ذاتاً منبع تغییر نیز هستند می‌تواند تهدیدی برای آنها محسوب گردد و تغییرات محیطی نیز بر تغییرات درونی افزوده شده تصمیمات مدیران را محدودش و ناکارآمد سازد (۱). در پژوهش حاضر نیز نتایج، حاکی از ارتباط و تأثیر خودرهبری کارکنان بر سرمایه‌های فکری آنان و به طور غیرمستقیم بر چابکی سازمانی دانشگاه‌ها بوده است. خودرهبری مفهومی است که از خودمدیریتی فراتر می‌رود و با اضافه شدن دو دسته استراتژی شناختی، بر جنبه‌های شناختی نیز تأکید می‌نماید و به توسعه و بالندگی فرد کمک می‌کند (۴). استراتژی تمرکز بر پاداش طبیعی ناظر بر این مسئله است که شغل و کارکردن در آن شغل برای شاغل حکم پاداش پیدا نماید، به عبارتی، فرد از انجام کار لذت ببرد و از طریق تمرکز بر آن به عنوان یک پاداش طبیعی ضمن ارائه عملکرد مناسب سبب توسعه خود و کارش شود و این امر زمانی میسر خواهد شد که فرد کارش را معنادار بباید و نسبت به انجام آن نیز علاقه‌مند باشد (۷ و ۲۱). استراتژی تجسم عملکرد موفق، نیز از دیگر استراتژی‌های خودرهبری بوده و بر این امر تأکید می‌نماید که افراد به جای الگوهای فکری مخرب که تأثیر زیادی بر عملکرد آنان دارد باید به ساخت الگوهای فکری سازنده بپردازند تا به لحاظ روانشناسی موجب افزایش تصورات خودکارآمدی آنان و نتیجتاً بهبود عملکردشان گردد. همان‌گونه که یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد، بالاترین میانگین نمره‌ی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مربوط به لنگرگاه خدمت است. این بدین معنی است که کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز برای ارزش‌های مورد قبولشان، که در راستای فعالیت در زمینه‌ی کمک به جامعه و مردم می‌باشد، اهمیت زیادی قایل هستند (۱۱).

یافته‌های پژوهش حاکی از نقش واسطه‌گری سرمایه‌های فکری بر رابطه بین خودرهبری و چابکی سازمانی دانشگاه‌ها بوده است و تأثیر مستقیم خودرهبری کارکنان بر چابکی سازمانی دانشگاه‌ها تأیید نشده است. این یافته گویای این مطلب است که رفتارهای مبتنی بر فرد زمانی می‌توانند در خدمت چابک‌سازی دانشگاه‌ها باشند که این رفتارها مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و مهارت‌های مرتبط با دانشگاه‌ها را در افراد تقویت نمایند به عبارت دیگر زمانی که برنامه توسعه فردی افراد به کمک مکانیزم‌هایی از جمله خودرهبری، سبب افزایش سرمایه‌های فکری آنان شود- مجموعه دانش، تخصص و مهارت‌هایی که در عملکرد آنان و در محیط شغلی تأثیرگذار است- خواهد توانست آثاری بر متغیرهای سازمانی، از جمله چابکی سازمانی داشته باشد.

درنهایت اینکه ظهور کارکنان استقلال طلب و مسئولیت‌پذیر سبب توجه هرچه بیشتر به فرایندهای مبتنی بر مسئولیت‌پذیری فردی شده است. در صورتیکه رویکردها و مکانیزم‌های فردی از جمله خودتوسعه‌ای، خودرهبری، خودمدیریتی و خودرهبری یادگیری به صورت نهادی و سازمانی درآید، اندیشه سازمانی نو، تحت عنوان سازمان خودتوسعه‌گر پدید خواهد آمد. سازمانهای

آموزشی و به ویژه دانشگاه‌ها، محل خلق و انتشار ایده‌های نو به نسل نو می‌باشند، از این رو می‌توانند ضمن پرورش افراد خودمسئولیت‌پذیر، قائم به خود و خودتوسعه‌گر، به تحقق چنین اندیشه‌هایی جامه عمل بپوشانند(۶). باتوجه به نتایج پژوهش حاضر علاوه بر نکات و توصیه‌های امتزاج یافته در بخش بحث و نتیجه‌گیری، پیشنهادهای زیر، به طور مشخص، به منظور ارتقای سطح خودرهبری و سرمایه فکری کارکنان و چابکی سازمانی دانشگاه‌ها و تقویت روابط آنها، ارائه می‌گردد: جذب و به کارگیری افرادی که یک تمایل طبیعی به اقدامات مبتنی بر مسئولیت‌پذیری فردی دارند، به منظور بهبود رفتارهایی از جمله خودتوسعه‌ای، خودرهبری، خودمدیریتی و خودراهبری یادگیری پیشنهاد می‌گردد. به منظور ایجاد و توسعه چابکی سازمان در دانشگاه‌های علوم پزشکی، باید در سیاست‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر تمرکززدایی و انعطاف‌پذیری تأکید بیشتری شود تا رفتارهای چابکی سازمان با مقتضیات سازمان‌های تحت نظر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هماهنگی بیشتری داشته باشد. مؤلفه‌های سرمایه فکری بر عملکرد نظام دانشگاهی موثر هستند و با توجه به وضعیت متوسط دانشگاه‌های ایران در این مولفه‌ها، مدیریت مطلوب‌تر سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی منجر به بهبود عملکرد نظام دانشگاهی می‌شود (۱۳). با توجه به ساختار و تشکیلات در دانشگاه‌های علوم پزشکی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تأکید بر جنبه فکری در ارتقای وضعیت چابکی سازمانی در سازمانهای آموزشی از جمله در دانشگاه‌های علوم پزشکی تأکید می‌گردد. به عبارت دیگر، در محدودیت‌های قابل قبول موجود برای در دانشگاه‌های علوم پزشکی، این افراد با سرمایه‌های فکری بالا هستند که در دانشگاه‌های علوم پزشکی، پویایی، انعطاف‌پذیری و توان پاسخگویی مناسب را فراهم می‌آورند. کارکنان ستادی دانشگاه‌های علوم پزشکی برای کمک به جامعه و مردم اهمیت زیادی قایل هستند. علاوه بر این، آنها مایل به حفظ استقلال و آزادی در کار خود می‌باشند و این اصل راحتی بر ارتقا و شکار فرصت‌ها ترجیح می‌دهند. از سوی دیگر، برای ایشان اهمیت چندانی ندارد که با سازمان دانشگاه علوم پزشکی شیراز تعیین هویت و شناسایی شوند. با توجه به نتایج فوق، به سیاستگذاران و مدیران ارشد توصیه می‌گردد تا با دقت به این مسأله که عامل نیروی انسانی یکی از حساس‌ترین منابع و کلید موفقیت هر سازمان است، حرکت در جهت آموزش‌های گسترده‌ای در زمینه‌ی اهمیت مدیریت منابع انسانی و عوامل مؤثر بر انگیزش آنها را مورد توجه قرار دهند. انتصاب مدیران آموزش دیده در مدیریت مسیر شغلی و تصویب دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران و کارکنان پیرامون مدیریت مسیر شغلی، می‌تواند به این مهم کمک نماید. علاوه بر این، ایجاد فرهنگ سازمانی که در آن به صورت بالقوه به امور منابع انسانی و مدیریت مسیر شغلی توجه شود و ایجاد محیطی که هم کارمندان و هم مدیران جایگاه خود را در نظام مسیر شغلی بدانند، ضروری به نظر می‌رسد. مدیران و کارمندان باید به مراجعی جهت مشاوره در امور مسیر شغلی دسترسی داشته باشند(۱۱). تنوع بخشی به شرایط و کیفیت زندگی کاری و شخصی کارکنان، متعالی‌سازی مسیر رشد شغلی، و ایجاد فرصت توسعه و تعالی انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود چراکه بدین صورت، افراد توان ساخت الگوهای فکری سازنده که سبب خوش بینی بیشتر آنها و در نتیجه خودرهبری می‌گردد، را خواهند داشت. در نهایت اینکه پژوهش حاضر نیز، همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌های موضوعی، اجرایی و روش‌شناسی روبرو بوده است. متغیرهای مورد تأکید پژوهش حاضر در بدنه دانشگاه‌های علوم پزشکی مفهوم‌سازی نشده است و لذا تفسیر از گویه‌ها و معرف‌های این متغیرها، به احتمال زیاد با خطاهای برداشتی و تفسیری مواجه بوده است. لذا توسعه مفهومی این متغیرها از طریق انجام پژوهش‌های مرتبط و آموزش و آشناسازی کارکنان با این مفاهیم توصیه می‌شود. در زمینه روش‌شناسی نیز پژوهش حاضر با رویکرد کمی انجام شده و به پرسشنامه محدود بوده است که پیشنهاد می‌شود به منظور تفسیر عمیق‌تر از نتایج پژوهش‌های مشابه، از رویکرد کیفی و سایر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها از جمله مصاحبه، مشاهده و غیره استفاده شود

منابع و مراجع

- ۱- سلطانی و همکاران، چابکی سازمان و عوامل موثر بر آن در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود. شاهرود. ۱۳۹۴.
- ۲- ضیایی، محمدصادق؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ عباسپور، عباس؛ یاراحمدزهی، محمدحسین(۱۳۹۱). تبیین مدل سرمایه انسانی باهدف چابک سازی بنگاه‌های کوچک و متوسط (مطالعه‌ای در شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران) پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵(۱۵): ۴۶-۲۷.
- ۳- نمازی و همکاران، بدهی‌های فکری: مفهومی نوین در تقابل با سرمایه‌های فکری. شیراز. تیر ۱۳۹۳. صص ۱۶-۱.
- ۴- میر کمالی و همکاران، مطالعه نقش واسطه‌ای سرمایه‌های انسانی در رابطه خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدارس. شهر ری. تیر ۱۳۹۴. صص ۲۹-۱.
- ۵- مزاری، ابراهیم (۱۳۹۲). بررسی رابطه خودتوسعه ای مدیران و عملکرد آنان و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت مدیران مدارس شهری در سال تحصیلی ۹۱-۹۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- ۶- مزاری، ابراهیم و مزاری، مرضیه(۱۳۹۳). ارائه مدل جامع خودتوسعه ای مدیران و رهبران در سازمانها(با تأکید بر عوامل فردی، گروهی و سازمانی) اولین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت، ایران، تهران.
- ۷- ایلی، خدایار، خبار، کبری؛ مزاری، ابراهیم و گرایلی، بیژن (۱۳۹۵). نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های خدماتی دولتی (مورد: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) نشریه مدیریت دولتی، ۸(۱): ۱۱۲-۹۳.
- ۸- عباسی رستمی، نجیبه، مروری بر نظریه خود رهبری (مفاهیم، راهبردها و عوامل مؤثر بر خود رهبری)، (۱۳۹۳). فصلنامه توسعه منابع انسانی و پشتیبانی، سال نهم، شماره ۳۴، صص ۱۲-۱۴۰.
- ۹- مرادی، کیوان (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه انسانی و چابکی سازمانی در مدارس دولتی و غیردولتی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- ۱۰- پورکریمی، جواد؛ مزاری، ابراهیم؛ خبار، کبری؛ سمانه، فرزانه (۱۳۹۵). بررسی رابطه صفات برتر خودتوسعه‌ای، دانش و اطلاعات بنیادی و عملکرد مدیران (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهری) فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲۵): ۸۶-۶۳.
- ۱۱- حاتم و همکاران، ارزشیابی ابعاد مسیر پیشرفت شغلی کارکنان حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. شیراز. ۱۳۸۸. صص ۹-۱.
- ۱۲- رحیمی و همکاران، سرمایه فکری و فرایندهای مدیریت دانش در سازمان کوانتومی: بررسی موردی دانشگاه کاشان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۱، شماره ۴. ۱۳۹۴. صص ۱۱۹-۹۹.
- ۱۳- شرفی، محمد، عباس‌پور، عباس. ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی. تهران. ۱۳۹۱. صص ۷-۲.
- 14- lin, Y.Y., Wei, Y. C. & Chen, M. H. (2006). The role of board chair in the relationship between board human capital and firm performance. 27th McMaster word congress, Haiphong. Ontario.Canada.
- 15- Sanbarmurthy, V., Zmud, W. R. (2008). Steps toward strategic agility guiding corporate transformations. Michigan University and University of Oklahoma.
- 16- Johnson, D. (2004). The University-Private Sector Interface and the Ontario Economy. A Background Paper prepared for the Ontario Economic Summit (6-7 October 2004): 9. Lin, Y., Desouza, C., Roy, S. (2010), Measuring agility of networked organizational structures via network entropy and mutual information. Applied Mathematics and Computation. 216: 2824- 2836.
- 17- Oliveira, D., Aurelio, M., Oliveira, L. V., Valentina, D., Osmar, P. (2012).Forecasting project performance considering the influence of leadership style on organizational agility. International Journal of Productivity and Performance Management, 61(6): 653 – 671.
- 18- Neck C.P., & Houghton J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. Past developments, present trends and future possibilities. Journal of Managerial Psychology, 21(4), 270-295.
- 19- Houghton, J. D., Neck, C.P., and Manz, C.C. (2003). Self-leadership and super leadership: the heart and art of facilitating shared leadership. in Pearce, C.L. and Conger, J.A. (Eds), Shared Leadership: Reframing the How's and Why's of Leadership, Sage Publications,

Thousand

Oaks, CA, 123-40.

- 20- Carmeli, A., Meiter, R., Jacob, W. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1): 75-90 Hanson, M. E. (2002). *Educational administration and organizational behavior*, Forth edition Alley and Bacon. Ltd.
- 21- Neck, C. P., & Manz, C. C. (2013). *Mastering Self-Leadership. Empowering Yourself for Personal Excellence*. 6th ed. Upper Saddle River: Pearson Education Houghton, J. F., Bonham, C., Foti, R.J., Madigan, R.M., Neck, C. H.P., Singh, K. (2000). *The Relationship between Self-Leadership and Personality: A Comparison of Hierarchical Factor Structures*. Dissertation submitted to the Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Management, 1-77.

