



Research Paper

Proposing an Agile Model for Urban Organizations with a Public Participation Approach A Case Study of the Iranian Awqaf and Charity OrganizationMehdi Mansouri ^a, Ali Mehdizadeh Ashrafi ^b✉, Ahmad Vedadi ^c, Majid Jahangirfard ^d, Bahram Alishiri ^e^a. Department of Public Management, Islamic Azad University, Firuzkoh Branch, Firuzkoh, IranEmail: m.mansouri@iau.ir^b. (Corresponding Author) Department of Public Management, Islamic Azad University, Firuzkoh branch, Firuzkoh, IranEmail: a.mehdizadeh.a@iaufb.ac.ir^c. Department of Public Management, Islamic Azad university, Central Tehran branch, Tehran, IranEmail: Ahm.vedadi@iauctb.ac.ir^d. Department of Public Management, Islamic Azad University, Firuzkoh branch, Firuzkoh, IranEmail: Jahangirfard@iaufb.ac.ir^e. Department of Public Management, Islamic Azad university, South Tehran branch, Tehran, IranEmail: bahram.alishiri@iau.ac.ir

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:*Organizational Agility, Public Participation, Charity Organization, Sustainable City Development.*

The increasing importance of organizational agility in the past three decades has led to its increased application in this field. This research aims to present a model of organizational agility for the Iranian Charity Organization (ICO) with an emphasis on public participation in developing sustainable cities. The present research is a developmental-applied study in terms of its purpose, which was conducted using an exploratory mixed-methods (qualitative-quantitative) approach. Qualitative content analysis was used through Clark and Brown's coding method to design an organizational agility model for developing public participation. Textual data related to the research topic were analyzed, and agility themes were identified. An organizational agility model based on public participation development was then developed and proposed. The quantitative analysis focused on a survey of managers and department heads within Iran's National Organization for Endowments and Charity Affairs. The study used a sample size of 200, which was calculated using the Cochran formula, and the sampling was done randomly. Using a researcher-made questionnaire, the data was collected, and the external and internal validity of the model was examined using Smart-PLS software. The study reveals that organizational agility, promoting public participation, is a multifaceted concept requiring individual competency, service adaptation, collaboration tools, a learning culture, internal integration, and strong external relationships. Strengthening these aspects empowers organizations to adapt, be responsive to stakeholders, and leverage public participation for sustainable city development. The research model's validity was confirmed. The proposed model, in the form of a multi-dimensional construct, provides a useful framework for understanding the nature of organizational agility in developing public participation in ICO for officials, managers, and experts in this field.

Received:

26 July 2023

Received in revised form:

31 October 2023

Accepted:

28 November 2023

Available online:

24 December 2023

pp. 87-103

Citation: Mansouri, M., Mehdizadeh Ashrafi, A., Vedadi, A., Jahangirfard, M., & Alishiri, B. (2023). Proposing an Agile Model for Urban Organizations with a Public Participation Approach A Case Study of the Iranian Awqaf and Charity Organization. *Journal of Sustainable City*, 6 (4), 87-103.

<http://doi.org/10.22034/JSC.2024.450758.1771>



© The Author(s)

Publisher: Iranian Geography and Urban Planning Association.

This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

The increasing importance of organizational agility in the past three decades has led to its increased application in this field. On the other hand, people's participation is one of the important topics in social societies. This research aims to present a model of organizational agility for the Iranian Charity Organization (ICO) with an emphasis on public participation in developing sustainable cities.

Methodology

The purpose of this research is a developmental-applied study that was conducted with a mixed exploratory (qualitative-quantitative) approach. Qualitative content analysis was used to design the organizational agility model for the development of public participation using Clark and Brown's 6-step coding method. Textual data related to the research topic were analyzed, and agile themes were identified. Then, an organizational agility model based on the development of public participation with an overarching theme, 6 organized themes, and 22 basic themes was developed and proposed. In the quantitative part of this research, a survey was conducted among the managers and heads of endowment departments and charity organizations in the whole country. Two hundred twenty questionnaires were distributed among the statistical population; with continuous follow-up and using Cochran's formula, 200 people were selected randomly. Data collection was done through a researcher-made questionnaire, and PLS-Smart software was used to evaluate the external and internal validity of the model. The goodness of fit index, or GOF, is used to measure the overall strength of the research model. This measure is a number between zero and one; the closer it is to one, the better the quality of the model will be. Obtaining a value of 0.798 for the goodness of fit index (GOF) in the research model indicates a very good overall fit of the model.

Results and discussion

Surveys show that waqf plays an essential

role in the sustainability of cities in various dimensions, including economic, social, cultural and environmental. Waqf can be used as a sustainable source of financing urban development projects, especially in the fields of education, health, housing and social welfare. Endowments can play a role in improving the quality of life of city residents, especially in the fields of education, health and social services; and help preserve and restore the cultural and natural heritage of cities.

The findings showed that organizational agility in promoting public participation is a multi-dimensional structure that includes the following 22 dimensions and indicators:

Individual competencies (employees' competence, managers' competence, and the competence of dedicated people), customization and quality improvement (trust, understanding of needs, access to services, sense of responsibility, humility and respect), virtualization (outsourcing of services, supply of goods, provision of face-to-face services), institutionalization of education and learning (clarification, free access to information, flexibility, improvement of joint operation processes) and extra-organizational interaction (interaction with influential people, interaction with institutions, interaction with organizations).

Strengthening these dimensions can increase the ability of organizations to adapt to environmental changes, respond to the needs of stakeholders and leverage active public participation to guide cities towards sustainable development. In addition, the external model showed satisfactory composite reliability and convergent validity, and all factor loadings exceeded 0.4 in the first-order factor analysis. Second-order factor analysis showed that all path coefficients were significant and confirmed the causal relationships between dimensions and components.

Conclusion

The proposed model, in the form of a multi-dimensional construct, provides a useful framework for understanding the nature of organizational agility in developing public participation in ICO for officials, managers, and experts in this field.

Based on the results of the research, it is suggested to the top managers of the Oghaf organization that they make the organization agile through the implementation of all six dimensions obtained and that people's participation in this organization should be increased while becoming agile. Individual competencies state that the agility of endowment and charity organizations in order to increase public participation requires emphasizing the competencies of key stakeholders, including managers, employees, and endowment members. Emphasis is placed on the use of a competence approach in training employees and developing managers. Interactions outside the organization state that the agility of the endowment organization in order to increase people's participation requires the development and expansion of extra-organizational interactions. It is suggested that the managers of the organization strengthen these interactions, including interactions with related organizations, NGOs, and influential people in society.

Funding

There is no funding support.

Authors' Contribution

The authors of this manuscript wish to acknowledge their equal contributions to its conceptualization and writing. All authors have reviewed and approved the final content, and there are no competing interests to declare.

Conflict of Interest

The authors have no conflicts of interest to disclose.

Acknowledgments

We are grateful for the support of the scientific consultants who provided valuable feedback on this paper.

ارائه مدل چابک سازی سازمان های شهری با رویکرد توسعه مشارکت مردمی مطالعه موردی: سازمان اوقاف و امور خیریه

مهدی منصوری^۱، علی مهدی زاده اشرفی^۲✉، احمد ودادی^۳، مجید جهانگیر فرد^۴، بهرام علیشیری^۵

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران Email: m.mansouri@iau.ir

۲- نویسنده مسئول، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. Email: a.mehdizadeh.a@iaufb.ac.ir

۳- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Email: Ahm.vedadi@iauctb.ac.ir

۴- گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. Email: Jahangirfard@iaufb.ac.ir

۵- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Email: bahram.alishiri@iau.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

امروزه در مدل های توسعه شهری پایدار مشارکت مردمی اصلی بی بدیل در چابک سازی نهادهای اداری به شمار می آید و سوی دیگر اهمیت فزاینده موضوع چابک سازی سازمانی در سه دهه گذشته سبب کاربرد بیشتر آن در این حوزه شده است. هدف این پژوهش، ارائه مدل چابکی سازمانی سازمان اوقاف و امور خیریه با تأکید بر مشارکت مردم در راستای توسعه شهر پایدار می باشد. روش پژوهش ترکیبی کیفی- کمی استفاده شده است. برای طراحی مدل چابک سازی سازمانی در راستای توسعه مشارکت مردمی از تحلیل مضمون به روش کیفی کدگذاری (کلارک و براون) استفاده گردید و مضامین چابکی شناسایی شدند و مدلی چابک سازی سازمانی مبتنی بر توسعه مشارکت مردمی تدوین و پیشنهاد گردید. در بخش کمی، جامعه مورد بررسی شامل مدیران سازمان اوقاف و امور خیریه بود. یافته ها نشان داد چابک سازی سازمانی در راستای توسعه مشارکت مردمی یک سازه چندبعدی شامل بعد شایستگی های فردی، بعد سفارشی سازی و ارتقا کیفیت، بعد مجازی سازی، بعد نهادینه سازی آموزش و یادگیری، بعد یکپارچگی درون سازمانی، بعد تعاملات بیرون سازمانی می باشد. ارتقای این ابعاد، توانایی سازمان ها در انطباق با تغییرات محیطی، پاسخگویی و بهره مندی از مشارکت فعال مردم را افزایش و شهر را به سوی توسعه پایدار رهنمون می سازد. مدل پژوهش در قالب یک سازه چندبعدی، چارچوب مفیدی برای درک ماهیت چابک سازی سازمانی در راستای توسعه مشارکت مردمی در اوقاف و امور خیریه برای مسئولان، مدیران و متخصصان شهری این حوزه فراهم می کند.

واژگان کلیدی:

چابک سازی سازمانی،
مشارکت مردم،
اوقاف و امور خیریه،
توسعه شهر پایدار

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۵/۰۴

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۱/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش:


۱۴۰۲/۰۹/۰۷

تاریخ چاپ:

۱۴۰۲/۱۰/۰۳

صص. ۸۷-۱۰۳

استناد: منصوری، مهدی؛ مهدی زاده اشرفی، علی؛ ودادی، احمد؛ جهانگیر فرد، مجید و علیشیری، بهرام. (۱۴۰۲). ارائه مدل چابک سازی سازمان های شهری با رویکرد توسعه مشارکت مردمی مطالعه موردی: سازمان اوقاف و امور خیریه. *مجله شهر پایدار*، ۶ (۴)، ۸۷-۱۰۳.

 <http://doi.org/10.22034/JSC.2024.450758.1771>

ناشر: انجمن جغرافیا و برنامه ریزی شهری ایران

© نویسندگان



مقدمه

در دنیای معاصر، شهرها به کانون فعالیت و سکونت بشر تبدیل شده‌اند. درحالی‌که در گذشته‌ای نه‌چندان دور، شهرها پدیده‌هایی نادر و انگشت‌شمار بودند، امروزه به محل زندگی غالب انسان‌ها و هنجار غالب تبدیل شده‌اند. (مصیب‌زاده، علی و خضولو، ۱۴۰۲) در حال حاضر، بیش از نیمی از جمعیت جهان در شهرها ساکن هستند و پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۵۰، این رقم به ۶٫۳ میلیارد نفر افزایش یابد. نکته قابل توجه این است که اکثریت این جمعیت رو به رشد در کشورهای کمتر توسعه یافته زندگی خواهند کرد (نوروزی و بمانیان، ۱۳۹۸: ۱۷۶)؛ بنابراین شهرهای سراسر جهان باید با تأثیرات جهانی سازی و عدم تمرکز مسئولیت‌ها، با سرعت کنار آیند (زیاری و همکاران، ۱۴۰۱: ۳۹-۶۰). توسعه پایدار به معنای دستیابی به تعادل در ابعاد مختلف توسعه، اعم از اقتصادی، اجتماعی، زیست‌محیطی و فرهنگی است. این نوع توسعه، عدالت را در نظر گرفته و به دنبال ایجاد رفاه برای همه افراد جامعه در حال حاضر و نسل‌های آینده است. توسعه پایدار یک فرآیند مداوم است که نیازمند تعهد و تلاش همه افراد جامعه برای حفظ و ارتقای کیفیت زندگی و محیط‌زیست می‌باشد. (غلامی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۴۷-۱۳۳). چابکی سازمانی با مقوله «تغییر و تحول» سروکار دارد که سازمان‌های امروزی نیز به دلیل واقع‌شدن در یک محیط پرتلاطم و سیال، همواره ناگزیرند خود را با این تغییرات وفق دهند. در این راستا، توجه به چابکی سازمانی اهمیت وافری می‌یابد. در دنیای پویای امروز، سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت چاره‌ای جز چابک شدن ندارند. چابکی به معنای انعطاف‌پذیری و توانایی سریع در برابر تغییرات محیطی است.

با تغییرات ذکر شده در جمعیت شهری، جهانی‌شدن کسب‌وکارها شدت یافته است و با جهانی‌شدن، سازمان‌ها با چالش‌های فراوانی در محیط کار خود مواجه هستند و برای رویارویی با این چالش‌ها با مشکلاتی روبرو هستند. ظهور فناوری‌های جدید از یک سو (Mao, 2013: 8) و مشتریان با تمایلات بروز و متفاوت، سوی دیگر این چالش‌ها می‌باشد. حال، سازمان‌ها برای مقابله با این چالش‌ها که از این دو سو فشار می‌آورند باید از استراتژی (راهبرد) های سریع استفاده کنند تا وضعیت رقابتی محیط خود را از دست ندهند. در این وضعیت، پارادایم نسبتاً جدیدی تحت عنوان چابکی به چرخه کاری سازمان‌ها اضافه و به سازمان‌ها در جهت نیل به اهدافشان کمک می‌کند (Ravichandaran, 2017: 22) چابکی سازمانی را به‌عنوان توانایی سازمان در دستیابی به رشد اقتصادی در محیطی رقابتی تعریف می‌کنند. این محیط دائماً در حال تغییر و غیرقابل پیش‌بینی است. (ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۷، ۹۰۱-۹۲۶). سازمان‌های چابک می‌توانند به سرعت نیازهای مشتریان را درک کرده و با ارائه خدمات و محصولات نوآورانه و باکیفیت، رضایت آن‌ها را جلب کنند. همچنین، این سازمان‌ها با بهینه‌سازی فرآیندها و کاهش هزینه‌ها، راندمان خود را افزایش می‌دهند. (Sheffield, 2013: 459-472). سازمان چابک بر پایه هم‌ترازی و انعطاف‌پذیری بنا شده است. این امر با هم‌سو کردن فناوری اطلاعات، کارکنان، فرایندهای کاری و امکانات در یک ساختار منعطف حاصل می‌شود. چابکی همچنین به معنای توانایی واکنش سریع به شرایط در حال تغییر است. (خسروی و ابطحی، ۱۳۹۲). از سوی دیگر مشارکت یک فرآیند پویا و چندوجهی است که با در نظر گرفتن شرایط و نیازهای هر جامعه، می‌تواند به اشکال مختلفی صورت گیرد. با ارتقای فرهنگ مشارکت و فراهم‌سازی زمینه‌های لازم برای مشارکت فعال آحاد جامعه، می‌توان به توسعه پایدار و پیشرفت جوامع بشری دست یافت. (سفیری و تمیز، ۱۳۹۰: ۱۳۵-۱۲۱).

اهمیت روزافزون رقابت در ارائه خدمات موقوفات و رقابت در بخش خیریه، افزایش مسئولیت‌پذیری این سازمان و کارکنان آن را به همراه دارد. با این حال، فرهنگ سنتی عملکرد بسیاری از سازمان‌ها تا حد زیادی بر اساس تعهد فردی، کارگروهی و انگیزه درونی مبتنی بر پاداش‌های بیرونی (ابوالقاسمی، ۱۳۹۷: ۹۰۱-۹۰۲). دستیابی به کیفیت برتر در عملکرد سازمان‌ها

به عملکرد افراد آن سازمان بستگی دارد. (Papetti, 2017) تحقیقات نشان داده است که انگیزه بالا در برای چابک سازی سازمانی با عملکرد بالاتر در این سازمان همراه است. (Tallon, 2011: 465) همچنین، انگیزه برای چابک سازی سازمانی با مشارکت همبستگی مثبت دارد، به ویژه زمانی که تناسب خوبی بین مردم و فرهنگ سازمانی وجود داشته باشد. (Walter, 2021: 355 & 377-388) مدل چابک سازی سازمانی به عنوان یک رویکرد نوین، می تواند به سازمان در ارتقای انعطاف پذیری، سرعت عمل و پاسخگویی به نیازهای ذینفعان کمک کند (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵-۴۱) فرایندهای چابک، ساده، شفاف و کارآمد هستند و به تسریع در انجام امور کمک می کنند. (شعبانی نژاد و چنگیزی، ۱۳۹۷: ۲۳). امروزه در پرتو پیچیده تر شدن وظایف و ساختارها، سازمان ها در حال تبدیل شدن به نهادهای اجتماعی در سطح جهانی می باشند (Conforto et al, 2014: 21-34). اهمیت عملی تحقیقات چابک سازی سازمانی در اصلاحات اداری و تلاش های استراتژیک منابع انسانی به عنوان انگیزشی برای مشارکت مردمی شناخته شده است (Kim & Brymer, 2011: 1020-1026). برای توسعه مشارکت مردمی به استفاده از نظریه چابک سازی سازمانی نیازمندیم؛ زیرا فرایندهای چابک، ساده، شفاف و کارآمد هستند و به تسریع در انجام امور کمک می کنند. بینش به موقع در مورد نقش چابک سازی سازمانی در بهبود کارایی و اثربخشی ارائه خدمات در محیط های سازمانی ضروری و حائز اهمیت می باشد. (الفت و زنجیرچی، ۱۳۸۷، ۴۵-۲۱). فعالیت های عملکردی مدیران و روسای ادارات که به طور گسترده در ارزیابی عملکرد سالانه آنان در سازمان ها مورد توجه است، نه تنها با ادبیات نوپای فرآیند چابک سازی سازمانی مرتبط است، بلکه دامنه مفهومی چابک سازی سازمانی را با بررسی و ادغام معیارهای نتیجه ای که مختص مشارکت مردمی است، گسترش می دهد، رابطه ای که به ندرت در ادبیات چابک سازی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. از این رو، سنجش اعتبار یک مدل چابک سازی سازمانی برای مدیران و روسای ادارات ضروری است (ابوالقاسمی، ۱۳۹۷: ۹۰۱-۹۰۲) زیرا شناسایی سازه های چندعاملی، پژوهشگران را قادر می سازد تا موضوع مشارکت مردمی را به طور دقیق مورد بررسی قرار دهند (Kline, 2010). چابک سازی سازمانی با ارتقای عملکرد سازمان ارتباط مستقیم و قوی دارد. برای پیاده سازی موفق مدل چابک سازی سازمانی در سازمان های ایرانی، لازم است که اقداماتی از جمله موارد زیر انجام شود: ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، سرمایه گذاری در آموزش، استقرار سیستم های اطلاعاتی مناسب، ایجاد ساختار سازمانی منعطف. (بوذرجمهری و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۴-۵)

سازمان اوقاف و امور خیریه به عنوان یک سازمان بزرگ و فعال در زمینه های مختلف، با چالش های متعددی در دنیای امروز روبرو است. افزایش پیچیدگی وظایف، سرعت بالای تغییرات محیطی و رقابت فزاینده، ضرورت چابک سازی این سازمان را بیش از پیش آشکار کرده است. (شعبانی نژاد، ۱۳۹۷: ۹) این سازمان در مسیر توسعه مشارکت اقتصادی مردمی با چالش مهمی روبرو است: چابک سازی سازمانی. برای بررسی این موضوع، از مدل سازی ساختاری تفسیری استفاده می شود تا روابط بین عوامل مؤثر بر چابکی سازمانی تبیین شود. مفهوم مشارکت ارتباطی تنگاتنگ و همیشگی با مفهوم شهروندی دارد. (Walter, 2021: 343-391) در این دیدگاه، شهروندان از حقوق، وظایف، نقش و مسئولیت های مشخص و نهادینه شده ای برخوردارند. در واقع، مشارکت به عنوان عنصری بنیادی و هویتی، جزئی از حقوق و وظایف شهروندی محسوب می شود و می تواند در اشکال مختلفی نمود پیدا کند. از جمله مهم ترین الزامات توسعه پایدار، می توان به مشارکت فعال شهروندان در امور مدنی و اجتماعی اشاره کرد. بدون مشارکت فعال مردم، دستیابی به توسعه پایدار دشوار خواهد بود. مدل چابک سازی سازمانی به عنوان یک رویکرد نوین، می تواند به سازمان در دستیابی به این امر کمک کند. در طی چند دهه اخیر، عملکرد سازمان اوقاف و امور خیریه دستخوش تغییرات عمیقی شده است که ناشی از تحولات ساختاری با هدف افزایش راندمان، اثربخشی و پاسخگویی به نیازهای جامعه بوده است. بررسی پیشینه این پژوهش نشان داد این حوزه تحقیقاتی توسعه نیافته است. لذا هدف این پژوهش حاضر، ارائه مدل چابکی سازمانی سازمان اوقاف و امور خیریه با تأکید

بر مشارکت مردم در راستای توسعه شهر پایدار می‌باشد.

مبانی نظری

هنگامی که مطالعات مربوط به مدل چابک‌سازی سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد، مشاهده می‌شود که موضوع چابک‌سازی سازمانی در سازمان‌های مختلف و بر حسب متغیرهای مختلف، مورد بررسی قرار گرفته است (Bšškrkaa & Koronios, 2018: 331-342)؛ اما باید اشاره نمود که در ابتدا تحقیقات چابک‌سازی سازمانی در دهه ۱۹۹۰ عمدتاً در حوزه مدیریت دولتی و برای حل بحران عملکرد سازمان‌های دولتی ایالات متحده ایجاد شد، اما بسیار سریع به اروپا رسید. در این مورد، دانشمندان مجبور بودند با چارچوب متفاوت و شیوه‌های مختلف در بخش دولتی روبرو شوند و بفهمند که چگونه از ساختار مدل چابک‌سازی سازمانی در انواع مختلف سازمان‌های دولتی و عمومی استفاده کنند (Cheng & Cao, 2020: 95-103).

اولین بار مفهوم چابک‌سازی سازمانی در سال ۱۹۸۲ ارائه شد و در آن اشاره می‌شود که سازمان‌های چابک به احتمال زیاد می‌توانند به سرعت در برابر تغییرات محیطی پاسخگو باشند و از فرصت‌های جدید به نفع خود استفاده کنند (Bobbio, 2019: 41-45). اولین مدل چابک‌سازی سازمانی توسط پیتر دراگر در سال ۱۹۹۳ ارائه شد که شامل چهار بعد تمرکز بر مشتری، نوآوری، توانمندسازی و یادگیری بود (Drucker & Simard, 1993: 705-719).

در ادامه روند تحقیقات روی سازه چابک‌سازی سازمانی، محققان دیگر سعی کرده‌اند مدل اولیه دراگر را بهبود بخشند. به‌عنوان مثال، سنگه (۱۹۹۰) بعد یادگیری سازمانی را به مدل اضافه کرد (Hamel, 2008) و بر اهمیت نوآوری و خلاقیت در چابک‌سازی سازمانی تأکید کردند. تحقیقات نشان داده است که چابک‌سازی سازمانی می‌تواند مزایای متعددی برای سازمان‌ها داشته باشد از جمله: افزایش سرعت پاسخگویی به تغییرات محیطی، افزایش بهره‌وری و کارایی، افزایش نوآوری و خلاقیت، افزایش رضایت مشتریان، افزایش سهم بازار در ایران نیز مطالعات متعددی در زمینه چابک‌سازی سازمانی انجام شده است.

وقف، از دیرباز نقشی حیاتی در جوامع اسلامی ایفا کرده و به‌عنوان عنصری اساسی در هویت و پویایی شهرها شناخته می‌شود. نظام وقف در شکل‌گیری و حفظ فضاهای ارزشمند شهری نقشی انکارناپذیر دارد. این نظام نه تنها به ساخت بسیاری از بناها و عناصر بارز در شهرها کمک کرده، بلکه پیوند عمیق آن با امور مذهبی و معنوی، سبب ماندگاری و پویایی این فضاها در طول زمان شده است؛ به‌عبارت‌دیگر، وقف علاوه بر تأمین نیازهای جامعه، به حفظ و انتقال هویت فرهنگی و مذهبی نیز کمک می‌کند (هدایتی، ۱۳۹۱: ۷۶-۸۱). وقف به‌عنوان یک فعالیت فقهی-حقوقی، علاوه بر نقش آفرینی در رشد اقتصادی از طریق ارائه خدمات در بخش‌های مختلف، می‌تواند در توسعه اقتصادی و نهادهای اقتصاد شهری نیز مؤثر واقع شده و به توسعه شهر پایدار کمک کند (هدایتی، ۱۳۹۱: ۷۶-۸۱).

تا دو دهه پیش، تمرکز سازمان‌ها بر تولید ناب بوده و در دو دهه اخیر، چابکی به عنصری کلیدی تبدیل شده است. در خصوص مشارکت مردمی نیز، این اصطلاح بیشتر در مطالعات سیاسی و در مرحله بعد در مطالعات اجتماعی مورد توجه محققان بوده است. مشارکت و نهادهای مشارکتی زمانی در جامعه گسترش می‌یابد که در بقا و تعادل اجتماعی دارای تأثیر باشد. بررسی‌ها نشان می‌دهد از نظر مبانی نظری هرچند در حوزه چابک‌سازی تحقیقات بسیاری صورت پذیرفته است لکن در زمینه چابک‌سازی در سازمان‌های داوطلبی و امور خیریه تاکنون هیچ تحقیقی صورت نگرفته است و اغلب تحقیقات

موجود مربوط به بخش تجارت و حضور مناسب در بازارهای رقابتی می‌باشد و همچنین معبود آثاری به بررسی هم‌زمان هر دو مفهوم چابکی سازمانی و مشارکت مردمی پرداخته‌اند.

روش پژوهش

هدف این تحقیق، توسعه و کاربرد یک مدل جدید با استفاده از روش‌شناسی آمیخته است. این روش به ما اجازه می‌دهد تا از نقاط قوت هر دو روش کیفی و کمی به‌طور هم‌زمان بهره ببریم (Johnson & Christensen, 2008). در بخش کیفی از روش تحقیق تحلیل مضمون یا تحلیل تم استفاده شد و برای تحلیل داده‌های کیفی از روش براون و کلارک اقدام شده است. فرایند کدگذاری در این روش مشتمل بر شش مرحله ذیل است. -آشنایی با متن: محقق متن موردبررسی را به‌طور کامل مطالعه می‌کند تا با محتوای آن، زمینه و موضوع آن آشنا شود. -ایجاد کدهای اولیه: بخش‌های مهم و کلیدی متن علامت‌گذاری شده و کدهای اولیه به آن‌ها اختصاص می‌یابد. این کدها می‌توانند شامل کلمات کلیدی، عبارات کوتاه یا حتی جملات باشند. جستجو و شناسایی مضامین: محقق با بررسی کدهای اولیه و تجزیه و تحلیل آن‌ها، مضامین اصلی و فرعی متن را استخراج می‌کند. مضامین، مفاهیم و ایده‌های کلی هستند که در متن تکرار می‌شوند. -ترسیم شبکه مضامین: روابط بین مضامین به‌صورت بصری و در قالب یک شبکه ترسیم می‌شود. این شبکه به درک بهتر روابط و تعاملات بین مضامین کمک می‌کند -تبدیل شبکه مضامین: محقق با تحلیل شبکه، به تفسیر و معنایابی مضامین و روابط آن‌ها می‌پردازد. در این مرحله، محقق به دنبال پاسخ به سؤالاتی مانند "معنی هر مضمون چیست؟" و "ارتباط بین مضامین چگونه است؟" می‌باشد. -تدوین گزارش: یافته‌های حاصل از تحلیل مضامین در قالب یک گزارش ارائه می‌شود. این گزارش شامل شرح مراحل کدگذاری، مضامین شناسایی شده، تحلیل شبکه مضامین و تفسیر نهایی محقق از یافته‌ها است. گزارش نهایی در سه بخش مجزا تدوین می‌شود: بخش اول: به استخراج مفاهیم اولیه از متن و کدگذاری آن‌ها اختصاص دارد. بخش دوم: به دسته‌بندی مفاهیم استخراج‌شده بر اساس مضامین مشابه می‌پردازد. بخش سوم: به تحلیل و تفسیر مضامین و روابط بین آن‌ها می‌پردازد. هدف از این روش، تحلیل عمیق و دقیق متن و استخراج مفاهیم و مضامین اصلی آن است.

در مرحله کمی، روش پژوهش پیمایشی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این بخش، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۲۲ سؤال با طیف لیکرت ۷ امتیازی می‌باشد و روش جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت میدانی بوده است. جامعه موردبررسی شامل ۵۳۳ نفر از مدیران، رؤسای ادارات سازمان اوقاف و امور خیریه کل کشور بودند که حجم نمونه با توجه به فرمول کلاین، ۲۰۰ نفر برآورد شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی انجام پذیرفت (Kline, 2010, Shah & Goldstein, 2006: 148-169). روایی محتوایی پرسشنامه توسط ۱۲ نفر از خبرگان و با استفاده از شاخص روایی محتوایی ۱ تأیید گردید و برای بررسی پایایی، پرسشنامه به‌صورت آزمایشی بین ۴۰ نفر از اعضای جامعه آماری پژوهش به‌صورت تصادفی توزیع شد که پایایی با ضریب آلفای کرونباخ برای تمام مؤلفه‌ها بالاتر از ۰,۷، به دست آمد و برای کل پرسشنامه ۰,۸۳۴ گردید که حاکی از تأیید پایایی پرسشنامه بود. به‌منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش و داده‌های جمع‌آوری‌شده، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که مقادیر p-value برای همه مؤلفه‌های مدل انگیزش خدمات عمومی کمتر از ۰,۰۵ بود. این امر نشان می‌دهد که فرض نرمال بودن داده‌ها برای این مؤلفه‌ها تأیید نمی‌شود. لذا، تحلیل عاملی تأیید مدل با رویکرد حداقل مربعات و با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS نسخه ۲ انجام شد.

یافته‌ها

در این پژوهش، ۲۲ مضمون پایه از مصاحبه‌ها استخراج و در قالب ۶ مضمون اصلی دسته‌بندی شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت تکراری و با دقت بالا انجام شد تا به اشباع نظری برای مضامین اصلی و فرعی دست پیدا کنیم. در طول فرایند تحلیل، مقوله‌ها به طور مداوم مورد بازنگری و تجدیدنظر قرار گرفتند. بخش کیفی پژوهش شامل دو قسمت است: ۱- تحلیل متن مصاحبه‌ها: در این قسمت، متن مصاحبه‌ها به طور دقیق بررسی و کدگذاری شد. ۲- استخراج و دسته‌بندی مضامین: در این قسمت، مضامین پایه استخراج شده از مصاحبه‌ها، در قالب ۶ مضمون اصلی دسته‌بندی و تحلیل شدند. گزیده‌ای از جداول مربوط به تحلیل کیفی در ذیل ارائه شده است.

جدول ۱. کدگذاری باز و استخراج مفاهیم

مضمون	گزیده متن مصاحبه
شایستگی کارکنان	A15: هر کس در اوقاف کار می‌کند باید نگاه ارزشی داشته باشد چون وقف و امور خیریه جزء ارزش‌های دینی است.
	A21: هر کس برای شغل و پول بخواهد کار کند نباید در اوقاف کار کند اینجا کار کردند به چیزی بیش از وظیفه شغلی نیاز دارد.
	A12: اگر از زیر کار در رفتن و کم‌کاری بد باشد به مراتب در اوقاف ناپسندتر است چون با باور مردم سروکار دارند.
	A13: وجدان کاری از شاخصه‌های کارکنان اوقاف می‌باشد،
	A14: کسی باید در اوقاف کار کند که حس نوع دوستی بالایی داشته باشد.
شایستگی مدیران	A19: با توجه به وجود روزه‌های فساد در اوقاف، نیروهایی با شخصیت ارزشی و خودکنترلی مورد نیاز است.
	A11: هر کس در اوقاف مدیر می‌شود باید بداند در امر دینی مدیریت را قبول کرده است و صرفاً مدیریت سازمانی نیست.
	A17: مدیری که نگاه ارزشی و مقدس به کارش ندارد به درد اوقاف نمی‌خورد.
	A19: علاوه بر تخصص، مدیر بایستی نگاه و رفتار انسانی و دینی هم داشته باشد چون اوقاف یک سازمان دینی است.
	A16: مدیران اوقاف علاوه بر نگرش‌ها و ارزش‌های دینی به جهت افزایش بهره‌وری موقوفات باید نگاه راهبردی به مسائل داشته باشند.
شایستگی اصحاب وقف	A15: با توجه به زیرساخت‌های موجود در اوقاف و کثرت موقوفات و بقاع نگاه مشارکتی و توجه به کارهای تیمی (به جای فردی) بسیار مورد تأکید است.
	A11: واقفین باید امروز با آگاهی بیشتری وقف کنند، اینکه در وقف‌نامه بگویند فلان مقدار به امام جماعت داده شود مناسب نیست چون ممکن است در زمان‌های مختلف نیازها متفاوت باشد.
	A12: واقفان باید با مطالعه به نیازهای روز جامعه آگاه باشند و صرفاً در عنوان سنتی وقف نکنند.
	A16: متولیان وقف باید بدانند مالک نیستند و نگهداری بهینه به عهده آن‌ها می‌باشد.
	A19: متولیان باید جنبه امانت‌داری از اموال موقوفه را سرلوحه خود قرار دهند و اقدامی نکنند که به هر دلیلی خدشه وارد امور وقف شود.
تأمین کالا و خدمات از واحدهای خارج سازمان	A15: افرادی که در قالب هیئت‌امانها با اوقاف همکاری می‌کنند باید بدانند این همکاری دوطرفه است و نباید نگاه مادی داشته باشند.
	A11: خدماتی که اوقاف ارائه می‌دهد لازم نیست خودش مستقیماً ارائه دهد.
	A21: پروژه‌های مختلف از جمله پروژه‌های عمرانی باید به شرکت‌های حرفه‌ای واگذار شود.
	A16: چه لزومی دارد که اوقاف مستقیماً باغات موقوفه را خودش مدیریت کند و باغات به این روز درآید بهتر است این موضوع به شرکت‌های کشاورزی واگذار شود.
	A12: می‌شود برای تحقیق در مورد خانواده‌های نیازمند، این کار را به ثمن‌های مورداطمینان واگذار کرد.
A19: برای جذب نیرو، سازمان اوقاف می‌تواند از سازمان‌های تأمین نیرو که حرفه‌ای این کار را انجام می‌دهند استفاده کند.	
A18: اوقاف برای حسابرسی مجتمع‌های زیرمجموعه و شرکت‌های تابعه خودش از شرکت‌های حرفه‌ای حسابرسی استفاده کند.	

A11: افزایش سرمایه‌گذاری در انجام فعالیت‌های اقتصادی، ایجاد زنجیره ارزش به‌منظور بهره‌ور کردن موقوفات فاقد درآمد و حذف واسطه‌ها از چرخه تولید و توزیع محصولات موقوفات.	
A16: برای حفاظت فیزیکی بهتر است از شرکت‌های تخصصی امنیت استفاده کند.	
A13: ایجاد ارزش افزوده برای سازمان اوقاف از طریق توسعه فرهنگ وقف و معرفی کلیه خدمات ارائه شده تحت یک برند مشخص در ذهن مردم و بسترسازی برای کارآفرینی و اشتغال افراد نیازمند و ارائه محصولات و خدماتی باقیمت پایین و بیشترین کیفیت به مردم.	
A20: حتی برای وقف کردن هم باید کاری کنیم که بدون حضور در سازمان اوقاف این عمل خیر انجام شود.	
A12: سازمان اوقاف باید به سمت خدمات غیرحضور برود.	
A15: برای تمدید یک سند اجاره نباید حتماً حضوری به اوقاف مراجعه شود.	ارائه خدمات
A18: یکی از راه‌های جلوگیری از معضل اسناد اجارات منقضی شده سوق دادن واحد اجارات سازمان به سوی خدمات غیرحضور است.	غیرحضور
A14: یعنی چه برای یک مفاصا حساب متولی ۵۰۰ کیلومتر از یک شهرستان به تهران بیاید.	
A12: اوقاف بدون ارتباط با علمای منطقه نمی‌تواند کارهای خود را پیش ببرد. اوقاف بایستی با تک‌تک نمایندگان ولی‌فقیه ارتباط داشته باشد.	
A14: تعامل با خطبا و اساتید دانشگاه به‌منظور تبلیغ و انجام کارهای پژوهشی در پیشبرد اهداف اوقاف مؤثر واقع خواهد شد.	
A15: چه اشکالی دارد برای تبلیغ وقف از سلبریتی‌ها استفاده کنیم؟ آن‌هایی که بیشتر موردتوجه مردم هستند.	تعامل با افراد اثرگذار
A16: تبلیغ وقف توسط افراد نخبه در جامعه یکی از راه‌های افزایش وقف‌های جدید است.	
A17: اوقاف نمی‌تواند همین‌جوری کارش را پیش ببرد بلکه باید با علمای منطقه ارتباط داشته باشد.	
A20: از ظرفیت افراد معروف منطقه برای وصول مطالبات اوقاف و جلب مشارکت خیرین باید استفاده کرد.	
A19: جلب حمایت افراد و گروه‌های مؤثر اجتماعی و مذهبی همچون خانواده‌های شهدا، علما، مراجع و... تأثیر بسزایی در دستیابی به اهداف اوقاف می‌گذارد.	
A11: برای کمک به خانواده‌های بی‌سرپرست، اوقاف می‌تواند از ثمن‌های خوش‌نام استفاده کند.	
A17: اوقاف باید مشارکت و همکاری با برندهای شناخته شده و افراد متنفذ را افزایش دهد.	
A14: افزایش ارتباط و تعامل با مجموعه‌های مردم‌نهاد به‌صورت مداوم اثر بسیاری دارد.	
A19: توسعه مشارکت مردمی در امر وقف مستلزم توسعه مصارف وقف در عرصه مجموعه‌های آموزشی، فرهنگی، رفاهی، اقتصادی، بهداشتی و... نهادهای مردمی است.	تعامل با نهادهای مردمی
A20: در بلایای طبیعی اوقاف می‌تواند خدمات خود را از طریق ثمن‌های محلی انجام دهد.	
A21: وقتی نیت واقف اطعام و عزاداری است بهتر است این کار را اوقاف با همکاری هیئت‌های عزاداری انجام دهد.	
A12: ما ظرفیت خوبی در بسیج و بقیه نهادهای مردمی داریم و می‌توان در بازسازی بقاع متبرکه استفاده کنیم.	

در ادامه، کدهای استخراج شده در مرحله اول، بر اساس شباهت معنایی، در دسته‌های بزرگ‌تر به نام "مضامین فرعی" طبقه‌بندی شدند. سپس، مضامین فرعی نیز در دسته‌های بزرگ‌تر و کلی‌تر به نام "مضامین اصلی" قرار گرفتند. در این فرآیند، کدهایی که معانی یکسانی داشتند، در یک دسته قرار گرفتند و یک مفهوم معنادار برای هر دسته تعیین شد. هم‌زمان، این مفاهیم در قالب "مقوله‌ها" یا "شاخص‌ها" به همراه "گویه‌ها" و "زیرشاخص‌های" مربوطه، در جدول ۲ نمایش داده شده‌اند.

جدول ۲. دسته‌بندی کدها و مفاهیم اولیه

مضمون فراگیر	مضامین سازمانده	مضامین پایه
	شایستگی‌های فردی	شایستگی کارکنان
		شایستگی مدیران
		شایستگی اصحاب وقف
		اعتماد
	سفارشی‌سازی و ارتقا کیفیت	درک نیاز
		دسترسی به خدمات
		احساس مسئولیت
		تواضع و احترام
	مجازی‌سازی	برون‌سپاری خدمات
		تأمین کالا
		ارائه خدمات غیرحضوری
		نوآوری باز
چابک‌سازی در راستای مشارکت مردمی	نهادینه‌سازی آموزش و یادگیری	یادگیری سازمانی
		یادگیری فردی
		مدیریت دانش
		شفاف‌سازی
	یکپارچگی درون‌سازمانی	دسترسی آزاد به اطلاعات
		انعطاف‌پذیری
		بهبود فرایندهای عملیات مشترک
		تعامل با افراد اثرگذار
	تعامل برون‌سازمانی	تعامل با نهادهای مردمی
		تعامل با سازمان‌ها

همان‌طور که در شکل زیر مشاهده می‌شود، شاخص‌های بخش کیفی شامل موارد زیر است:

شایستگی‌های فردی (شایستگی کارکنان، شایستگی مدیران و شایستگی اصحاب وقف)، سفارشی‌سازی و ارتقای کیفیت (اعتماد، درک نیاز، دسترسی به خدمات، احساس مسئولیت، تواضع و احترام)، مجازی‌سازی (برون‌سپاری خدمات، تأمین کالا، ارائه خدمات غیر حضوری)، نهادینه‌سازی آموزش و یادگیری (شفاف‌سازی، دسترسی آزاد به اطلاعات، انعطاف‌پذیری، بهبود فرایندهای عملیات مشترک) و تعامل برون‌سازمانی (تعامل با افراد اثرگذار، تعامل با نهادها، تعامل با سازمان‌ها) می‌باشد.

آزمون مدل اندازه‌گیری

جورج و مالری (۲۰۰۳: ۱۱۲) یکی دیگر از معیارهای سنجش روایی همگرا، معیار متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) است. این معیار نشان می‌دهد که شاخص‌های یک مؤلفه تا چه حد می‌توانند آن مؤلفه را تبیین کنند؛ به عبارت دیگر، AVE میزان همبستگی بین شاخص‌ها و مؤلفه مربوطه را نشان می‌دهد. AVE بالا نشان می‌دهد که شاخص‌ها به‌طور قوی با مؤلفه مربوطه مرتبط هستند و آن مؤلفه را به‌خوبی تبیین می‌کنند. در مقابل، AVE پایین نشان می‌دهد که شاخص‌ها به‌طور ضعیف با مؤلفه مربوطه مرتبط هستند و آن مؤلفه را به‌خوبی تبیین نمی‌کنند (Hulland, 1999: 195-204). مقدار ملاک برای سطح پذیرش AVE رقم ۰,۴ است (Magner et al, 1996: 41-50) و مقدار مناسب برای آن بیشتر یا مساوی ۰,۵ می‌باشد و چنانچه مقدار متغیری کمتر از ۰,۵ شود در نتیجه این متغیر فاقد روایی همگرا می‌باشد.

جدول ۳. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرایی شاخص‌های پژوهش

متغیرهای تحقیق	پایایی		روایی همگرا
	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	
چابک‌سازی در راستای مشارکت مردمی	۰/۸۳۴	۰/۹۷۶	۰/۵۸۹
شایستگی‌های فردی	۰/۷۷۹	۰/۹۲۸	۰/۷۶۳
سفارشی‌سازی و ارتقا کیفیت	۰/۸۰۱	۰/۹۴۳	۰/۶۷۵
مجازی‌سازی	۰/۸۰۷	۰/۹۱۰	۰/۶۷۱
نهادینه‌سازی آموزش و یادگیری	۰/۷۴۵	۰/۹۲۸	۰/۸۱۳
یکپارچگی درون‌سازمانی	۰/۸۷۰	۰/۹۵۸	۰/۸۲۱
تعامل بیرون‌سازمانی	۰/۸۵۳	۰/۹۱۳	۰/۶۸۱

برای سنجش اعتبار مدل اندازه‌گیری، از بارهای عاملی استفاده شد. بار عاملی نشان می‌دهد که چه میزان از واریانس شاخص‌ها توسط متغیر مکنون مربوطه تبیین می‌شود. به‌منظور محاسبه بارهای عاملی مدل تدوین‌شده برای انگیزش خدمات عمومی، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول در نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید. محاسبه بارهای عاملی از طریق همبستگی سؤالات یک عامل با آن عامل انجام می‌شود. اگر این مقدار برابر یا بیشتر از ۰,۴ باشد، نشان‌دهنده این است که واریانس بین عامل و سؤالات آن، بیشتر از واریانس خطای اندازه‌گیری آن عامل بوده و اعتبار مدل اندازه‌گیری قابل قبول است؛ به‌عبارت‌دیگر، شاخص از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا صفت مکنون برخوردار است و می‌توان شاخص یا سؤال موردنظر را حفظ نمود. (جنف و استراب، ۲۰۰۵، ۸۹). در صورت وجود سؤالاتی با بار عاملی کمتر از ۰,۴ پس از اجرای مدل، حذف آن‌ها ضروری است. خوشبختانه در مدل این پژوهش، ضرایب بار عاملی تمام سؤالات بیش از ۰,۴ و غالباً بالای ۰,۸ هستند.

در این روش، برای بررسی معناداری بارهای عاملی از آماره t استفاده می‌شود. سپس، با استفاده از روش بوت‌استرپینگ در PLS، معنی‌داری این شاخص تعیین می‌شود. شاخصی که بار عاملی بیشتری داشته باشد، نشان‌دهنده اهمیت بالاتر آن در سنجش مؤلفه مربوطه است. برای سنجش اعتبار مدل، شاخص‌های مختلفی به کار می‌روند. در این روش، شاخص‌های مدل باید دارای بار عاملی بیش از ۰,۴ باشند و در سطح اطمینان ۹۵٪ ($t > 1,96$) و ۹۹٪ ($t > 2,58$) معنادار باشند. مقدار t بالاتر از ۲,۵۸ نشان‌دهنده معناداری رابطه هر متغیر با شاخص‌های مرتبط است. بررسی جدول ۳ نشان می‌دهد که مقادیر t برای همه شاخص‌ها بالاتر از ۲,۵۸ است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که همه شاخص‌ها به‌طور معناداری به عامل زیربنایی خود مرتبط هستند و همه سؤالات مدل حفظ می‌شوند. باین‌حال، باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین عامل‌ها را نمی‌توان با آن سنجید.

پس از تأیید برازش مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی مدل ساختاری می‌رسد. در این مدل، تمرکز بر روابط بین عامل‌های پنهان است و متغیرهای آشکار بررسی نمی‌شوند. برای این منظور، از آزمون PLS Algorithm استفاده می‌شود. این آزمون ضرایب مسیر مدل را نشان می‌دهد و معناداری آن‌ها با استفاده از مقادیر t در آزمون Bootstrapp بررسی می‌شود. یکی از شاخص‌های تأیید روابط در مدل ساختاری، معنادار بودن ضرایب مسیر است. مقادیر T-Values در مدل حاضر نشان می‌دهد که همه فرضیه‌های پژوهش معنادار هستند. ضرایب مسیر با استفاده از Path Coefficients در گزارش PLS Algorithm مشخص می‌شوند. در سطح اطمینان ۹۵٪ و حداقل آماره ۱,۹۶، همه مقادیر T-Value در جدول ۴ بیشتر از ۱,۹۶ هستند. از آنجا که مقادیر t استیودنت برای همه ضرایب مسیر در بازه $+1,96$ و $-1,96$ قرار نمی‌گیرند، می‌توان نتیجه گرفت که تمام مسیرها بین متغیرهای تحقیق معنادار بوده و فرضیه‌های مربوط به آن‌ها تأیید می‌شوند. در جدول ۴ مقادیر ضرایب مسیر متغیرهای موردبررسی مدل تحقیق نشان داده شده است.

جهت نمایش نتایج آزمون معنی‌داری مسیرها به صورت جدول، از بخش آزمون Bootstrapp از جداول Inner Model T-Statistic و جدول Values-T, STDEV, Mean (Total effects) خروجی نرم‌افزار SmartPLS استفاده گردید و آماره t هر مسیر یا مقادیر معناداری ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم مطابق جدول ۴ به دست آمد.

جدول ۴. معناداری ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای موردبررسی مدل تحقیق

جهت مسیر	ضرایب مسیر	خطای استاندارد	T-Value
(A) چابک‌سازی (B) --> بعد شایستگی‌های فردی	۰/۹۵۰	۰/۰۱۴	۶۷/۲۹۱
(A) چابک‌سازی (C) --> بعد سفارشی‌سازی و ارتقا کیفیت	۰/۸۷۹	۰/۰۲۶	۳۳/۳۶۸
(A) چابک‌سازی (D) --> نهادینه‌سازی آموزش و یادگیری	۰/۹۲۵	۰/۰۲۰	۴۶/۲۲۷
(A) چابک‌سازی (E) --> یکپارچگی درون‌سازمانی	۰/۹۶۹	۰/۰۰۷	۱۴۶/۰۲۹
(A) چابک‌سازی (F) --> تعاملات بیرون‌سازمانی	۰/۹۴۹	۰/۰۱۰	۹۲/۳۷۲
(A) چابک‌سازی (G) --> مجازی‌سازی	۰/۹۲۶	۰/۰۱۳	۷۲/۰۵

بررسی کیفیت مدل (برازش مدل درونی)

کیفیت و قدرت پیش‌بینی درونی مدل تحقیق از طریق شاخص اشتراکی، شاخص افزونگی و ضریب تعیین R^2 قابل بررسی است (Henseler, 2009: 277-319) برای بررسی برازش مدل درونی از ضریب تعیین (R^2) استفاده می‌شود؛ به عبارت دیگر ضریب تعیین برای اتصال بخش بیرونی با بخش درونی مدل به کار می‌رود و تأثیر یک متغیر برون‌زا را بر یک متغیر درون‌زا یا وابسته نشان می‌دهد. مقدار ضریب تعیین برای عامل‌های برون‌زا یا مستقل برابر صفر است. ضریب تعیین (R^2) عددی بین صفر و یک است که نشان می‌دهد چه مقدار از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می‌شود. هرچه مقدار R^2 به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده قدرت تبیین بیشتر مدل است. استیونس^۱ (۲۰۰۹: ۲۵۴-۲۶۱) مقادیر R^2 را به سه دسته تقسیم می‌کند: یک- مطلوب: نزدیک به ۰٫۶۷ دو- معمولی: نزدیک به ۰٫۳۳ ضعیف: نزدیک به ۰٫۱۹؛ بنابراین، می‌توان گفت که هرچه مقدار R^2 بزرگ‌تر باشد، مدل قوی‌تر است و قدرت تبیین بیشتری دارد.

شاخص Q^2 ، معیاری برای سنجش قدرت پیش‌بینی مدل مسیر PLS در قالب اعتبار متقابل است. این شاخص که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شده، نشان‌دهنده قدرت مدل در پیش‌بینی متغیرهای وابسته است. هدف از Q^2 ، ارزیابی قابلیت پیش‌بینی مدل است. در آزمون استون-گیسر، دو شاخص ارائه می‌شود:

• CV-Com: شاخص بررسی اعتبار اشتراک یا روایی متقابل که نشان‌دهنده کیفیت مدل ساختاری است.

• CV-Red: شاخص بررسی اعتبار حشو که افزونگی مدل را نشان می‌دهد.

مطابق جدول شماره شش، اعداد مثبت در هر دو شاخص، نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل هستند. Q^2 مثبت و بزرگ، بیانگر قدرت پیش‌بینی بالای مدل و مقادیر منفی آن، نشان‌دهنده تخمین بسیار ضعیف متغیر پنهان است. به طور خلاصه، شاخص Q^2 ابزاری برای ارزیابی دقت و کارایی مدل PLS در پیش‌بینی متغیرهای وابسته محسوب می‌شود.

^۱ Stevens

جدول ۵. ارزیابی کیفیت و قدرت پیش‌بینی مدل اندازه‌گیری با بررسی شاخص‌های مربوطه

ضرب تعیین R^2	Q^2 متغیر پیش‌بین		متغیرهای تحقیق
	CV-Red شاخص افزونگی	CV-Com شاخص اشتراکی	
۰/۹۰۳	۰/۵۷۲	۰/۵۴۶	(B) بعد شایستگی‌های فردی
۰/۸۵۶	۰/۶۵۷	۰/۵۹۰	(C) بعد سفارشی‌سازی و ارتقا کیفیت
۰/۹۴۷	۰/۶۳۸	۰/۵۰۲	(D) بعد مجازی‌سازی
۰/۹۳۹	۰/۶۳۲	۰/۵۴۱	(E) بعد نهادینه‌سازی آموزش و یادگیری
۰/۹۵۹	۰/۶۳۶	۰/۴۸۸	(F) بعد یکپارچگی درون‌سازمانی
۰/۹۱۳	۰/۷۳۵	۰/۵۹۱	(J) بعد تعاملات بیرون سازمانی

برای سنجش قدرت کلی مدل تحقیق، از معیار شاخص نیکی برازش یا GOF استفاده می‌شود. این معیار عددی بین صفر و یک است که هرچه قدر به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده کیفیت مناسب‌تر مدل است. GOF بیان می‌کند که آیا مدل در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است. مقادیر ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به ترتیب به‌عنوان حد ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص نیکی برازش تعریف شده‌اند.

به‌عبارت‌دیگر، GOF نشان می‌دهد که چه مقدار از واریانس متغیرهای مکنون توسط مدل توضیح داده می‌شود. هرچه قدر این مقدار بیشتر باشد، مدل قوی‌تر و کارآمدتر خواهد بود. لازم به ذکر است که GOF تنها معیار برای سنجش قدرت مدل نیست و باید در کنار سایر معیارها مانند شاخص‌های برازش مطلق و شاخص‌های برازش نسبی مورد استفاده قرار گیرد (Stevens. 2009: 261). با توجه به رابطه ۱ حصول مقدار 0/798 برای شاخص نیکویی برازش در مدل پژوهش، نشان از برازش کلی بسیار مناسب مدل دارد.

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{Avg} (\text{Gommunalities}) \times \text{Avg} (R^2)} = \sqrt{0/694 \times 0/919} = 0/798 \quad (\text{رابطه ۱})$$



شکل ۱. مدل چابک سازی سازمانی

بحث

بررسی‌ها نشان می‌دهد که وقف در ابعاد مختلف، اعم از اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و زیست‌محیطی، نقشی اساسی در پایداری شهرها ایفا می‌کند. وقف می‌تواند به‌عنوان منبعی پایدار برای تأمین مالی پروژه‌های توسعه شهری، به‌ویژه در زمینه‌های آموزش، بهداشت، مسکن و رفاه اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد. موقوفات می‌توانند در ارتقای کیفیت زندگی ساکنان شهر، به‌ویژه در زمینه‌های آموزش، بهداشت و خدمات اجتماعی نقش داشته باشند؛ و به حفظ و احیای میراث فرهنگی و طبیعی شهرها کمک کند. وقف می‌تواند در ترویج فرهنگ و ارزش‌های اسلامی و انسانی در شهرها نقش داشته باشد و به‌عنوان ابزاری برای مشارکت مردم در توسعه شهری مورد استفاده قرار گیرد. با این حال، برای استفاده بهینه از این ظرفیت، لازم است که اقداماتی در جهت ساماندهی و مدیریت موقوفات و افزایش مشارکت مردمی که نقش کلیدی در چابک‌سازی سازمان‌های شهری ایفا می‌کند انجام شود.

مشارکت مردمی، ستون فقرات سازمان اوقاف و امور خیریه است و به‌طور قابل‌توجهی بر عملکرد اوقاف و امور خیریه تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر یک سازمان چابک عنصر مهمی برای تأثیرگذاری بر مشارکت مردمی است و می‌تواند مبنایی برای توسعه مشارکت مردمی در این بخش باشد. این پژوهش، به دنبال ارائه مدلی برای چابک‌سازی سازمانی در راستای توسعه مشارکت مردمی در بخش اوقاف و امور خیریه بود تا چارچوب و راهنمایی مفیدی برای محققان و متخصصان در این حوزه ارائه گردد و همچنین برای محققانی که مشتاق هستند تا ارتباط قابل‌پیش‌بینی بین چابکی سازمان و مشارکت مردمی را شناسایی کنند، قابل‌توجه است. مطالعات متعددی بر نقش چابک‌سازی در توسعه مشارکت مردمی تأکید کرده‌اند.

مطالعه خورشید و همکاران (۱۳۹۰: ۹۷-۱۲۹) نشان داد که چابک سازی به سازمان ها کمک می کند تا به سرعت در برابر تغییرات محیطی پاسخگو باشند، نیازهای مشتریان را به طور مؤثرتری برآورده کنند و از فرصت های جدید برای توسعه مشارکت مردمی استفاده کنند.

نتیجه گیری

مدل ارائه شده نشان داد چابک سازی سازمانی در اوقاف و امور خیریه یک سازه چندبعدی می باشد که در این ساختار چندبعدی، محققان پژوهش به دنبال شناسایی و تحلیل عواملی بودند که این سازه را تشکیل می دهد. با توجه به یافته های پژوهش حاضر، مدل ارائه شده برای چابک سازی سازمانی در راستای توسعه مشارکت مردمی دارای شش بعد است. این مدل نشان می دهد که این شش بعد اصلی در چابک سازی سازمانی نقش دارند که عبارت اند از: بعد شایستگی های فردی: مطالعات نشان می دهد که شایستگی های فردی کارکنان، نقشی کلیدی در چابک سازی سازمانی و توسعه مشارکت مردمی دارد. مطالعه تالون و همکاران (۲۰۱۱: ۴۸۶-۴۶۳) نشان داد که کارکنانی که از شایستگی های فردی بالایی برخوردارند، خلاق تر، نوآور تر و در حل مسئله توانمندتر هستند و به طور مؤثرتری در فعالیت های مربوط به توسعه مشارکت مردمی مشارکت می کنند. بعد سفارشی سازی و ارتقا کیفیت: تمرکز بر نیازهای مشتریان و ارائه خدمات با کیفیت بالا، از عوامل کلیدی در توسعه مشارکت مردمی است. مطالعه پارک و همکاران (۲۰۱۷: ۶۸۶-۶۴۸) نشان داد که سازمان هایی که به طور فعال به سفارشی سازی خدمات خود و ارتقای کیفیت آن ها می پردازند، در جلب مشارکت مردم و جلب رضایت آن ها موفق تر هستند. بعد مجازی سازی: فناوری های اطلاعات و ارتباطات (ICT) ابزارهایی قدرتمند برای چابک سازی سازمان ها و توسعه مشارکت مردمی هستند. مطالعه فیلیپه و همکاران (۲۰۱۷: ۲۳-۱) نشان داد که استفاده از ابزارهای آنلاین و دور کاری، می تواند به افزایش تعاملات بین سازمان و مردم و تسهیل مشارکت مردمی در فعالیت های مختلف بعد نهادینه سازی آموزش و یادگیری: آموزش مستمر کارکنان و ایجاد فرهنگ یادگیری، از عوامل کلیدی در ارتقای چابک سازی و توسعه مشارکت مردمی است. مطالعه وردر و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که سازمان هایی که به طور فعال در زمینه آموزش و یادگیری سرمایه گذاری می کنند، کارکنانی خلاق تر، نوآور تر و توانمندتر در زمینه حل مسئله دارند و در جلب مشارکت مردم موفق تر هستند. بعد یکپارچگی درون سازمانی: هماهنگی بین بخش های مختلف سازمان و انسجام بین کارکنان، از عوامل کلیدی در چابک سازی و توسعه مشارکت مردمی است. مطالعه بهرامی و همکاران (۲۰۱۶: ۱۹۶-۱۹۰) نشان داد که سازمان هایی که از فرهنگ سازمانی قوی و انسجام و همدلی بین کارکنان برخوردارند، در چابک سازی و توسعه مشارکت مردمی موفق تر هستند. بعد تعاملات بیرون سازمانی: همکاری با ذینفعان، ایجاد روابط با مشتریان و مشارکت در فعالیت های اجتماعی، از عوامل کلیدی در توسعه مشارکت مردمی است. مطالعه خنیفر (۱۳۸۸: ۱-۳۸) نشان داد که سازمان هایی که به طور فعال با ذینفعان مختلف تعامل دارند و در فعالیت های اجتماعی مشارکت می کنند، در جلب اعتماد مردم و جلب مشارکت آن ها در فعالیت های مختلف یافته های این پژوهش نشان می دهد که برای توسعه مشارکت مردمی، سازمان ها باید به چابک سازی خود توجه کنند.

بر اساس نتایج تحقیق به مدیران عالی سازمان اوقاف پیشنهاد می شود که از طریق اجرایی سازی هر شش بعد به دست آمده به چابک سازی سازمانی پرداخته که ضمن چابک شدن، مشارکت مردم در این سازمان را افزایش دهند. شایستگی های

1Tallon et al

2Park et al

3Felipe et al

4Bahrami et al

فردی بیان می‌دارد که چابک سازی سازمان اوقاف و امور خیریه در راستای افزایش مشارکت مردمی نیازمند تأکید بر شایستگی‌های ذینفعان کلیدی از جمله مدیران، کارکنان و اصحاب وقف می‌باشد. استفاده از رویکرد شایستگی (competenci approche) در آموزش کارکنان و توسعه مدیران مورد تأکید می‌باشد.

تعاملات بیرون سازمانی بیان می‌دارد که چابک سازی سازمان اوقاف در راستای افزایش مشارکت مردمی نیازمند توسعه و گسترش تعاملات بیرون‌سازمانی است تقویت این تعاملات از جمله تعاملات با ثمن‌ها و NGO های مرتبط و افراد اثرگذار در جامعه به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد.

حامی مالی

این مقاله حامی مالی نداشته است.

سهام نویسندگان در پژوهش

نویسندگان در تمام مراحل انجام پژوهش سهم برابر داشتند.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تضاد منافی در رابطه با نویسندگی و یا انتشار این مقاله ندارند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان از همه کسانی که در انجام این پژوهش به ما یاری رساندند، به ویژه مدیران عالی سازمان اوقاف و امور خیریه، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

منابع

- ابوالقاسمی، مهدیه؛ شریفی، علی اصغر و ایمانی، محمدتقی. (۱۳۹۷). ارائه مدلی جامع برای چابک‌سازی ادارات آموزش و پرورش کشور. پژوهش در نظام‌های آموزشی (ویژه‌نامه)، ۹۰۱-۹۲۶.
- الفت، لعیا و زنجیرچی، سید محمود. (۱۳۸۹). تحلیل پوششی داده‌ها (DEA)، رویکردی نوین در ارزیابی، چابکی سازمان‌ها. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۴ (۲ (پیاپی ۶۶))، ۲۱-۴۴.
- ایران‌زاده، سلیمان؛ فتاحی سرنده، وحید و طاحونی، عبدالوحد. (۱۳۹۲). ارزیابی تولید چابک در گروه‌های مختلف صنایع کوچک و متوسط استان آذربایجان شرقی بر اساس قابلیت‌های چابکی به روش TOPSIS فازی. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۷ (۲۶)، ۱۵-۴۱.
- برغمندی، هادی و عبدالهی، عادل. (۱۳۹۸). تحلیل فازی مشارکت اجتماعی شهروندان تهرانی. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۲ (۱)، ۶۹-۹۰.
- بوذرجمهری، حمید. (۱۳۹۸). شفافیت، مشارکت و حاکمیت باز: راهکارهای نوین چابک‌سازی حاکمیت. فصلنامه سیاست‌نامه علم و فناوری، ۹ (۴)، ۱۴-۵.
- حسینی، سیدحسین. (۱۳۹۸). الگوی مشارکت مردم در اقتصاد، با تأکید بر اندیشه امام خمینی. فصلنامه معرفت اقتصاد اسلامی، ۱۱ (۱)، ۲۱-۲۰.

- خسروی، ابوالفضل؛ ابطحی، سیدحسین؛ احمدی، رضا و سلیمی، حسین. (۱۳۹۱). شناسایی عوامل توانمند ساز چابکی نیروی انسانی به روش دلفی در صنایع الکترونیک. *بهبود مدیریت*، ۱ (۲)، ۱-۱۲.
- خنیفر، حامد. (۱۳۸۸). سازمان‌های چابک در مدیریت معاصر (ظهور، توسعه و کاربردهای آن). راهبرد، ۲ (۳)، ۳۸-۱.
- خورشید، صدیقه. (۱۳۹۰). مدل یکپارچه گسترش عملکرد کیفیت فازی، تحلیل سلسله‌مراتبی فازی و تکنیک متوسط موزون فازی برای چابک‌سازی تولید. *مطالعات مدیریت صنعتی*، (۲۳)، ۹۷-۱۲۹.
- زیاری، کرامت اله؛ حسینی، علی و بهزادی راد، مسعود. (۱۴۰۱). تحلیل و شناسایی پیشران‌های کلیدی راهبرد توسعه شهر (CDS) در برنامه‌ریزی شهر، رویکرد آینده‌پژوهی به مقوله شهر. *مجله شهر پایدار*. ۵ (۳)، ۳۹-۶۰. doi: 10.22034/jsc.2022.339279.1621
- زیاری، کرامت اله؛ زندی، سید مجدالدین؛ آقاجانی، محمد و مقدم، محمد (۱۳۸۸) بررسی مشارکت شهروندی و نقش آن در مدیریت شهری شهرهای کوچک (نمونه موردی: شهرهای گله‌دار، ورزنه و هیدج)، *مجله جغرافیا و توسعه ناحیه‌ای*، ۶ (۱۳) doi: 10.22067/geography.v7i13.8983
- سفیری، خدیجه. تمیز، رقیه. (۱۳۹۰). فرا تحلیل مطالعات مشارکت اجتماعی. *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۳ (۳): ۱۲۱-۱۳۵.
- شعبانی‌نژاد، مرضی و چنگیزی، حامد. (۱۳۹۷). چابک‌سازی، کلید تحول سازمان و نیروی انسانی. تهران
- غلامی، یونس و دولتاریان، کامران. (۱۴۰۱). سنجش ابعاد استراتژی توسعه شهری با رویکرد توسعه پایدار مطالعه موردی: شهر کاشان. *مجله شهر پایدار*، ۵ (۱)، ۱۳۳-۱۴۷. doi: 10.22034/jsc.2021.236609.1266
- مصیب‌زاده، علی و خضولو، آرام. (۱۴۰۲). ظرفیت سنجی پایداری کالبدی و اجتماعی در شهرها مطالعه موردی: شهر ارومیه. *مجله شهر پایدار*. ۶ (۳)، ۶۱-۷۸.
- نوروزی، مریم و بمانیان، محمدرضا. (۱۳۹۸). تحلیل اثر زیرساخت‌های سبز شهری بر ارتقا مؤلفه‌های پایداری محیطی. *اندیشه معماری*، ۱۷۵-۱۸۹
- هدایتی، علی‌اصغر. (۱۳۸۸). مروری بر ابعاد اقتصادی و اجتماعی وقف-نقش وقف در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها. *میراث جاویدان*، ۶۷-۸۱-۷۶.

References:

- Bahrami, M. A., Kiani, M., Montazeralfaraj, R., Fallahzadeh, H., & Mohammadzadeh, M. (2016). The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility. *Osong Public Health Res Perspect*, 7(3), 190-196.
- Barghamdi, H., & Abdulahi, A. (2018). Fuzzy analysis of social participation of Tehrani citizens. *Iranian Journal of Social Development Studies*, 12(1), 69-90. [In Persian]
- Bšškrraaa, .. , & Koronios, A. (2018). The 5S organizational agility framework: a dynamic capabilities perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 331-342. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2017-1163>
- Bobbio, L. (2019). Designing effective public participation. *Policy and Society*, 41-45. <https://doi.org/10.1080/14494035.2018.1511193>
- Bouzarjomehri, H., rajaie, S., Sanaei, M., & Herandi, Y. (2020). Transparency, E-Participation, and Open Government New Methods for Government Rightsizing and Agility. *Science and Technology Policy Letters*, 09(4), 5-14. doi: 20.1001.1.24767220.1398.09.4.1.1 [In Persian]
- Cheng, C., Zhong, H., & Cao, L. (2020). Facilitating Speed of Internationalization: The Roles of Business Intelligence and Organizational Agility. *Journal of Business Research*, 110, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.003>
- Conforto, Edivandro C. Salum, Fabian. Amaral, Daniel C. Luis da Silva, Sergio. Magnanini de Almeida, Luis Fernando. (2014). Can Agile Project Management Be Adopted by Industries Other than Software Development? *Project Management Journal*, 45(3): 21-34. <https://doi.org/10.1002/pmj.2141>
- Drucker, H., Schapire, R., & Simard, P. (1993). Boosting performance in neural networks. *International Journal of Pattern Recognition and Artificial Intelligence*, 7(04), 705-719. <https://doi.org/10.1142/S0218001493000352>

- Felipe, C. M. Roldán, J. & Leal-Rodríguez, A. (2017). Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility. *Sustainability*, 9(12), 1–23.
- Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2016). An Explanatory and Predictive Model for Organizational Agility. *Journal of Business Research*, 69, 4624–4631.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2012). Understanding and managing organizational behavior (6th Ed.). *Boston: Prentice Hall*.
- Gholami, Y., & Doltiyarian, K. (2022). Measuring the dimensions of urban development strategy with sustainable development approach, case study: Kashan city. *Journal of Sustainable City* 5 (1), 133-147. [In Persian]
- Goldman, S.L., Nagel, R.N., Preiss, K., (1995). Agile Competitors and Virtual Organization: rrr atggiss for rrr ihhigg tee Cttr mnr, *Van No Strand Reinhold, New York*,1995.
- Hamel, G. (2008). The Future of Management. *Human Resource Management International Digest*, 16 (6), 1-12.
- Hedayati, A. A. (2008). An overview of the economic and social dimensions of waqf - the role of waqf in the economic and social development of countries. *Eternal Heritage*, (67), 76-81. [In Persian]
- Henseler, J., Ringle, C.M. & Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In T. Cavusgil, R. R. Sinkovics & P. N. Ghauri (Eds.), *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). *Emerald Group Publishing Limited*.
- Hosseini, Seyed Hossein, & Soleymani, Mohammad. (2020). The Pattern of People's Participation in the Economy, with Emphasis on Imam Khomeini's Thought. *Marifat E Eghtesadi E Islami*, 11(1 (21)), 131-150. [In Persian]
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), 195-204.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2008) Educational Research: Quantitative. Qualitive and Mixed Approaches. *Needham*.
- Khosravi, A., Abtahi, S. H., Ahmadi, R., & Salami, H. (2012). The Recognition of Workforce Agility Factors by Delphi Technique in Electronic Industries. *Journal of Improvement Management*, 6(4), 129-153. [In Persian]
- Kim, W.G., & Brymer, R.A. (2011). The Effects of Ethical Leadership on Manager Job Satisfaction, Commitment, Behavioral Outcomes, and ifrm Performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1020-1026. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.008>
- Kline, R.B. (2010). Principles and practice of structural equation modeling (Third Edition). *New York: Guilford Press*.
- Magner, N., Welker, R.B., & Campbell, T.L. (1996), Testing a model of cognitive budgetary participation -processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research*, 27(1), 41-50. <https://doi.org/10.1080/00014788.1996.9729530>
- Mao, H., Liu, S., & Zhang, J. (2013). *How the Effects of IT Capability and Knowledge Capability on Organizational Agility Are Contingent on Environmental Uncertainty And Information Intensity*. *Thirty Fourth International Conference on Information Systems*, (pp. 1–20). Milan. <https://doi.org/10.1177/0266666913518059>
- Marzuki, A. (2015). *Challenges in the Public Participation and the Decision Making Process*. *Sociologija i prostor*, 21-39. <https://doi.org/10.5673/sip.53.1.2>
- Mosayyebzadeh, A., & Khezerlou, A. (2023). Measuring the Capacity of Physical and Social Sustainability of Cities The Case Study of Urmia City. *Journal of Sustainable City*, 6 (2), 61-78. <http://doi.org/10.22034/JSC.2021.285427.1469> [In Persian]
- Moynihan, D. P. Bryson, J. & Quick, K. (2012). Designing Public Participation Processes. *Public Administration Review*, 73(1), 23-24. DOI: 10.1111/j.1540-6210.2012.02678.x.
- norouzi, M., & Bemanian, M. R. (2019). Analysis of the Effect of Urban Green Infrastructure on Promotion of Environmental Sustainability Components. *Journal of Architectural Thought*, 3(6), 175-189. doi: 10.30479/at.2019.11641.1322 [In Persian]
- Papetti, L., & Sarandrea, D. (2017). *The role of people engagement and organizational agility in*

- managing organizational change.*
- Park, Y., Sawy, O., & Fiss, P. C. (2017). The Role of Business Intelligence and Communication Technologies in Organizational Agility: A Configurational Approach. *Journal of the Association for Information Systems*, 18(9), 648-686. DOI:10.17705/1jais.00467
- Rahman, H. (2022). Achieving Organizational Agility, Intelligence, and Resilience Through Information Systems. *Hershey PA, USA: IGI Global*. DOI: 10.4018/978-1-7998-4799-1
- Ravichandran, T (2017). Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility. *Journal of Strategic Information Systems*, 27 (1), 22. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2017.07.002>
- Rowe, G., & Frewer, L. (2000). Public Participation Methods: A Framework for Evaluation. *Science, Technology & Human Values*, 25(1), 3-29.
- Shah, R., & Goldstein, S.M. (2006). Use of structural equation modeling in operations management research: Looking back and forward. *Journal of Operations Management*, 24, 148-169.
- Sheffield, J., Lemétayer, J. (2013). Factors associated with the software development agility of successful projects. *International Journal of Project Management*, 31(3), 459-472.
- Sherehiy, B. Karwowski, W. Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37, 400-445. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.01.007>
- Singh, J., Lyytinen, K., Sharma, G., Schnackenberg, A., & Hill, J. (2013). Organizational Agility: What It Is, What It Is Not, and Why It Matters. *Academy of Management Proceedings*, 1(1), 1-40.
- Stevens, P.J. (2009). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences, Fifth Edition*. 191: 254-261.
- Tallon, P. P., & Pinsonneault, A. (2011). Competing Perspectives on The Link Between Strategic Information Technology Alignment and Organizational Agility: Insights from A Mediation Model. *MIS Quarterly*, 35(2), 463-486. <https://doi.org/10.2307/23044052>
- Walter, A. T. (2021). *Organizational agility: ill defined and somewhat confusing? A systematic literature review and conceptualization*. *Management Review Quarterly*, 71, 343-391. <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00186-6>
- Wendler, R. (2014). Development of the Organizational Agility Maturity Model. *Proceedings of the 2014 Federated Conference on Computer Science and Information Systems* (pp. 1197-1206). Warsaw: ACSIS. DOI: 10.15439/2014F79
- Werder, K. Richter, J. Hennel, P. Dreesen, T. Fischer, M. & Weingarth, J. (2021). A Three-pronged View on Organizational Agility. *IT Professional*, 23(2), 89 -95.
- Yeganegi, K. & Zahiri Azar, M. (2012). The Effect of IT on Organizational Agility. *Proceedings of the 2012 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, (pp. 2537-2544). Istanbul.
- Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I., & Masrom, M. (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Information & Management*, 42, 829-839. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.09.001>
- Zayyari, K., Hosseini, A., & Behzadirad, M. (2022). Analysis and identification of key drivers of city development strategy (CDS) in urban planning; a future research approach to the city category. *Journal of Sustainable City*, 5 (2), 21-37. [In Persian]
- Zayyari, K., Zandavi, S. M., Aghajani, M., & Moghadam, M. (2008) Investigating citizen participation and its role in urban management of small towns (case example: Golehdar, Varzaneh and Hedge cities). *Journal of Geography and Regional Development*, 6 (13) [In Persian]