



Application Level of Organizational Agility Indices at Universities

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Bagheri Kerachi A.* *MSc*,
Abbaspour A.¹ *PhD*,
Aghazade A.² *PhD*,
Rahimian H.¹ *PhD*,
Mehregan M.R.³ *PhD*

ABSTRACT

Aims Higher education system and universities require some forms of agility. The aim of this research was to determine the usage of the organizational agility components in universities, based on the 5 components of agility 'motivations', 'capabilities', 'facilitators', 'barriers' and 'consequences'.

Methods This descriptive survey study was performed by the faculty members of the state universities of Fars province, and 310 persons were selected, using proportion stratified sampling method. Data collecting was done using 116 question researcher-made questionnaire of measuring the application of agility in universities. One sample T and One-way ANOVA tests were used for data analyzing.

Results There was no significant difference between the view points of the faculty members about the measure of the usage of the organization agility components, according to their sex; but according to the academic rank, teaching experience and kind of the university of the faculty members and organizational position of the persons, it had statistically significant difference.

Conclusion Level of the usage of the organization agility components in Fars province state universities is less than the average level.

Keywords Organizational Agility; Universities; Agility Components

*Administration & Educational Planning Department, Psychology & Education Faculty, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

¹Administration & Educational Planning Department, Psychology & Education Faculty, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

²Education & Training Department, Psychology & Education Faculty, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

³Management Department, Management Faculty, Tehran University, Tehran, Iran

Correspondence

Address: 8th Alley, Morvarid Flower St., Otobusrani, Mianrood, Shiraz, Iran. Postal Code: 7169654565

Phone: +987118407748

Fax: +987112713410

bagherikerachi@gmail.com

Article History

Received: February 5, 2013

Accepted: May 11, 2013

ePublished: March 17, 2014

CITATION LINKS

- [1] Visioning the little red school house for the ... [2] The organization of the future. [3] Agile Competitors and Virtual Organizations. [4] Research management in higher education: Overview and conclusion... [5] Toward the agile common wealth: Communions policy for the future ... [6] A methodology for achieving agility in manufacturing ... [7] Why do some reforms ... [8] What reform talk does: creating new inequalities ... [9] Organizational development in schools: the state ... [10] 1st Century Manufacturing Enterprise ... [11] Methodology for assessing time based competitive ... [12] Agility: Competitive weapon of the 1990s and ... [13] Agile manufacturing: the drivers, concepts and ... [14] Knowledge management, response ability, and the agile ... [15] Agility in retail banking: a numerical taxonomy of strategic ... [16] Steps toward strategic agility guiding corporate transformations. [17] A framework for implementing business agility through knowledge ... [18] Business process agility. [19] Agile networking: Competing through internet and ... [20] A balanced approach to building agile supply ... [21] A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and ... [22] The university-private sector interface and the Ontario ... [23] Agile manufacturing in practice, Application of a methodology. [24] Agility, the future ceramic ... [25] Agile manufacturing: concept and framework, Agile ... [26] A study of the amount of application of organizational agility ... [27] A study of the amount of application of teaching organization indices in the ... [28] The Application of the learning organization indicator ... [29] The relationship between information technology acceptance ...

میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها

امین باقری کراچی * MSc

گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

عباس عباس‌پور PhD

گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

احمد آقازاده PhD

گروه آموزش و پرورش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

حمید رحیمیان PhD

گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

محمد رضا مهرگان PhD

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

اهداف: نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها به فرم‌هایی از چابکی نیاز دارند. این پژوهش با هدف تعیین میزان استفاده از مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها براساس ۵ مولفه محرک‌ها، قابلیت‌های، تسهیل‌کننده، موانع و پیامدهای چابکی صورت گرفت.

روش‌ها: این پژوهش توصیفی پیمایشی در اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی استان فارس انجام شد و ۳۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته ۱۱۶ سؤالی سنجش میزان کاربست چابکی در دانشگاه‌ها استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری T یک‌نمونه‌ای و آنالیز واریانس یک‌طرفه استفاده شد.

یافته‌ها: بین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها در مورد میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی بر حسب جنسیت آنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت؛ اما بر حسب رتبه علمی، سابقه تدریس، نوع دانشگاه اعضای هیات علمی و سمت افراد دارای تفاوت آماری معنی‌دار بود.

نتیجه‌گیری: میزان استفاده از مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان فارس در سطح کمتر از متوسط است.

کلیدواژه‌ها: چابکی سازمانی، دانشگاه، مولفه‌های چابکی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۲/۲۲

* نویسنده مسئول: bagherikerachi@gmail.com

مقدمه

در دهه‌های گذشته تولید انبوه که مدل سازمانی غالب در بیشتر جهان بوده است نه‌فقط بر تولید و صنایع، بلکه بر آموزش نیز تاثیر

گذاشته است. پارادایم تولید انبوه، پایه اکثریت روش‌های آموزشی عصر حاضر بوده است. برای مثال، پل و مک‌کاری به تاثیر صنعت و مفاهیم صنعتی در آموزش اشاره داشته و بیان می‌کنند که پارادایم تولید انبوه، معلم را به‌عنوان کارگر، دانشجویان را به‌عنوان محصولات و تدریس را به‌عنوان انتقال دانش از پیش‌سازمانده‌ی شده به یادگیرنده تلقی می‌کند [۱]. در خلال انقلاب صنعتی (اواخر سال ۱۸۰۰ میلادی)، مفهوم تولید انبوه از سیستم دستی یا مهارتی با پیچیدگی کمتر، تکامل یافت. ویژگی‌های سیستم دستی شامل ابزارهای دستی فردی، نیروی کار دستی خودمهارت‌دیده و تصمیم‌گیری فردی است. مشکلات ناشی از تولید دستی باعث مطرح‌شدن ویژگی‌های تولید انبوه شد. سازمان‌هایی که بر طبق پارادایم تولید انبوه کار می‌کنند در ویژگی‌هایی مانند تمرکز بالا، انعطاف‌ناپذیری و فرآیندهای نسبتاً اتوماتیک مشترک هستند [۲]. این سازمان‌ها که به‌طور سنتی روی تولید تمرکز می‌کنند، ارزش بالایی به ماشین و تسهیلات می‌دهند و ارزش کمی برای دانش کارکنان قایل هستند [۳]. موسسات آموزش عالی نیز در پاسخ به تقاضای محیط در آن دوره، به پارادایم تولید انبوه عکس‌العمل نشان دادند. نیاز به کارگران در خلال انقلاب صنعتی باعث شد که تعداد زیاد دانشجویانی که نیاز به آموزش داشتند به‌سرعت سیستم‌های آموزشی را تحت تاثیر قرار دهد. سیستم دستی مربوط به عصر کشاورزی پاسخگوی شرایط محیطی و اقتصادی آن دوره نبود. پارادایم تولید انبوه برای نیازهای آموزش و در مقیاس بزرگ، دانشگاه، جامعه و همچنین بازار کار صنعتی که فارغ‌التحصیل به آن وارد می‌شد، راه حلی روشن و مناسب بود. در قرن گذشته، دانشگاه‌ها بیشتر شبیه تجهیزات صنعتی کار می‌کردند. برای مثال، دانشگاه‌ها یک خط مونتاژ ایجاد می‌کردند که دانشجویان از یک ایستگاه به ایستگاه دیگر (پایه به پایه دیگر) جابه‌جا می‌شدند؛ در حالی که کارگران (معلمان) همان وظایف (برنامه درسی و آموزش) را در هر ایستگاه انجام می‌دادند و در پایان خط (فارغ‌التحصیلی)، بیشتر دانشجویان خدمات یکسانی دریافت می‌کردند و تقریباً دارای یک دانش و فقط یک مهارت بودند [۴].

در این عصر، محیط بازاری که دانشجویان در آن فارغ‌التحصیل می‌شوند به‌طور بنیادی متفاوت از گذشته است. واقعیت‌های اقتصادی کنونی قابل مقایسه با قرن گذشته نیست. در این بین، موسسات آموزش عالی با واقعیت‌های جدیدی مواجه شده‌اند؛ ماهیت کار تغییر کرده است و موسسات آموزش عالی باید کارگرانی باصلاحیت برای تحقق نیازهای سازمان‌های تجاری در محیط جهانی شده، تربیت کنند. به‌عبارت دیگر، اقتصاد نیازمند نوع متفاوتی از فارغ‌التحصیلان است و موسسات آموزشی نمی‌توانند به دانشجویان تحت سیستم تولید انبوه صنعتی آموزش دهند. واقعیت‌های محیط جهانی و تغییرات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی، آموزش عالی را نیازمند تحولی مهم کرده است. این واقعیت‌ها شامل

۱) محرک‌های چابکی: عواملی هستند که ورود و کاربست قابلیت‌های چابکی در دانشگاه‌ها را الزامی می‌کنند. از جمله این محرک‌ها، تغییرات و دگرگونی‌های تکنولوژیکی، تغییر مداوم در انتظارات و ترجیح‌های مشتری و جامعه، تغییر و ارتقای مداوم در انتظارات دانشجویان، عوامل جمعیت‌شناختی، رقابت، تغییر و پیچیدگی محیط، اقتصاد، دانش و نیاز به نیروی کار با کیفیت بالا و نوآوری و الزامات نقشه جامع علمی کشور است.

۲) قابلیت‌های چابکی: عواملی هستند که ورود و کاربست آنها در دانشگاه‌ها برای مواجه شدن با محرک‌های تغییر الزامی است. از جمله این قابلیت‌ها می‌توان به هوشمندی و تسلط بر تغییر، سرعت و انعطاف‌پذیری، نوآوری، ارایه راه حل به مشتری، دانش‌بنیان و یادگیرنده اشاره کرد.

۳) تسهیل‌کننده‌های چابکی: توانمندسازهایی هستند که وجود آنها باعث کمک به تحقق قابلیت‌های چابکی در دانشگاه‌ها می‌شود. تسهیل‌کننده‌های چابکی عبارت‌اند از: ساختار، نیروی کار چابک، فرهنگ، فناوری اطلاعات، نوآوری و شراکت.

۴) موانع چابکی: عواملی هستند که وجود آنها می‌تواند کاربست قابلیت‌های چابکی در دانشگاه‌ها را با مشکل مواجه سازد. از جمله این موانع، محدودیت‌های مالی (منابع مالی ناکافی) و مقاومت در برابر تغییر موانع زیرساختی است.

۵) پیامدهای چابکی: پیامدهای چابکی سازمانی، نوعی غنی‌سازی و رضایت مشتریان و جامعه به وسیله تولید محصولات و خدمات با کیفیت است که از جمله آنها تولید فارغ‌التحصیلان باصلاحیت و دانش مورد نیاز بخش‌های مختلف جامعه است.

هدف از این پژوهش، تعیین میزان استفاده از مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها بر اساس ۵ مولفه محرک‌ها، قابلیت‌ها، تسهیل‌کننده‌ها، موانع و پیامدهای چابکی از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها بود.

روش‌ها

این پژوهش توصیفی-پیمایشی در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ انجام شد. جامعه آماری، جامعه آماری، ۱۵۸۳ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی استان فارس بودند که یک نمونه ۳۱۰ نفری از میان آنها به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد. پس از تعیین حجم نمونه مورد نظر در هر دانشگاه براساس فرمول کوکران، هنگام توزیع پرسش‌نامه‌ها، نام اعضای هیات علمی آن دانشگاه روی کاغذ نوشته شده و در کیسه قرار داده شد. سپس اسامی آنها تک‌تک خارج شد تا زمانی که حجم نمونه دانشگاه مورد نظر تکمیل شود.

انفجار اطلاعات و تکنولوژی، اشکال جدید رقابت، پایان عصر تولید انبوه، نیازها و انتظارات دانشجویی متنوع و نرخ سریع‌تر تغییر است. بنابراین دانشجویان نیاز خواهند داشت که با روشی متفاوت و طبق استاندارد جدید آماده شوند [۵]. واگنر اذعان می‌کند که فرم خط مونتاژ آموزش قبلی، مناسب نیازهای اقتصاد جدید نیست. این موضوع، در اواخر قرن ۱۹ نیز رخ داد؛ موقعی که موسسات آموزش عالی تک‌اتاقی کشاورزی، مناسب نیازهای روزافزون جوامع صنعتی و شهری نبود. در واقع، موسسات تک‌اتاقی کشاورزی در اواخر قرن ۱۹ منسوخ شدند؛ همان طور که موسسات امروزی در حال منسوخ شدن هستند. اما در حال حاضر مساله خیلی متفاوت است و به راه حل‌های متفاوتی نیاز دارد [۶].

در چند دهه گذشته، همان طور که پارادایم تولید انبوه شروع به فرسوده شدن کرد، ویژگی‌های چابکی سازمانی تکامل یافت [۹-۷]. چابکی به وسیله گلدمن و بریس به عنوان توانایی یک سازمان برای رشد و شکوفاشدن در محیط رقابتی با تغییرات مداوم و غیرقابل پیش‌بینی به وسیله تولید خدمات و محصولات مورد نظر مشتری تعریف شده است [۳]. چابکی برای نظام آموزش عالی این پیام را دارد که دوران مدیریت از طریق اهداف سلسله‌مراتبی یا از طریق منطق از پیش تعیین شده و کنترل‌های دقیق به سر آمده است. در این شرایط آشوب و بی‌نظمی که گاه یک تغییر کوچک باعث تغییرات وسیع و ریشه‌ای در سیستم می‌شود، روش‌ها و پارادایم سنتی دیگر پاسخگو نیست. بنابراین نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها به فرم‌هایی از چابکی نیاز دارند. اما سؤال اساسی این است که دانشگاه‌ها تا چه میزان از مولفه‌های چابکی سازمانی استفاده می‌کنند.

چون چابکی مفهوم نسبتاً جدیدی است، تعریف مشترک و جهان‌شمولی از این مفهوم که مورد پذیرش همگان باشد وجود ندارد. محققانی چون گلدمن و همکاران [۳]، ایکو/الی‌های [۱۰]، گمر و متوانی [۱۱]، فلیندر و وکورکا [۱۲]، یوسف و همکاران [۱۳]، دو [۱۴]، منور و همکاران [۱۵]، سامپامورتی و همکاران [۱۶]، اشرفی و همکاران [۱۷]، راسکچه و داوید [۱۸]، ماتیس یاکالان [۱۹]، شارپ و سایت‌المنتالدرشیب [۲۰] بر اساس نوع تحقیق خود، تعریفی خاص از چابکی ارایه داده‌اند که علی‌رغم بیان متفاوت، تمام آنها به نحوی به تغییر و عدم اطمینان دنیای کنونی اشاره می‌کنند و سرعت در وفق‌یافتن با آنها را شرط چابکی می‌دانند.

مدل‌ها و چارچوب‌های مفهومی زیادی نیز برای توسعه چابکی از سوی محققان ارایه شده است که در هر کدام از آنها، مولفه‌های چابکی سازمانی معرفی شده است [۳، ۱۳، ۲۵-۲۰]. از آنجا که مولفه‌های چابکی در سازمان‌های مختلف با هم تفاوت دارند، این سؤال اساسی مطرح است که مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها کدام‌اند. طبق مدل پیشنهادی در مطالعات انجام‌شده [۲۶]، چابکی در دانشگاه‌ها از ۵ مولفه تشکیل شده است:

اندازه‌گیری قرار می‌داد. در واقع، ابزار طراحی‌شده برای سنجش میزان کاربست چابکی در دانشگاه‌ها، پرسش‌نامه‌ای ۱۶ سؤالی بود که در آن متغیر روی دو طیف لیکرت جداگانه از یک تا ۵ نمره‌گذاری شده بود و به‌طور همزمان وضعیت مطلوب و وضعیت موجود را مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌داد. اطلاعات مربوط به مشخصات فردی شامل رتبه دانشگاهی، جنسیت، سابقه تدریس، دانشگاه محل خدمت و سمت در قالب سؤال‌های بسته با نوع چندگزینه نیز در ابتدای پرسش‌نامه مطرح شده بود که پاسخ‌دهندگان بایستی یکی از پاسخ‌های ارائه‌شده (که با شرایط فردی و سازمانی آنها مناسب بود) را علامت می‌زدند. به‌عبارت دیگر، خصایص متغیر تعدیل‌کننده پژوهش بود که پس از بررسی متغیر اصلی، محقق تاثیر این عوامل را در ارایه نظرات مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌داد.

برای بررسی اعتبار محتوای پرسش‌نامه، از استادان راهنما و چند تن از متخصصان مدیریت و آموزش عالی درخواست شد که نظرات خود را در مورد روایی سؤال‌ها اعلام نمایند که براساس نظرات آنها آخرین اصلاحات در متن پرسش‌نامه به‌عمل آمد و شکل نهایی پرسش‌نامه تدوین شد. پایایی پرسش‌نامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ تعیین شد. بدین منظور در یک مطالعه آزمایشی، پرسش‌نامه توسط ۳۰ نفر از اعضای هیات علمی، تکمیل و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفا برای وضعیت موجود ۰/۹۸ به‌دست آمد که بیانگر پایایی پرسش‌نامه بود.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون سؤال‌های پژوهش، از آزمون‌های آماری T تک‌نمونه‌ای به منظور بررسی امکان تعمیم میانگین حاصل از استفاده از هر مؤلفه و آزمون آنالیز واریانس یک-طرفه برای بررسی تفاوت میانگین نمرات کاربست مولفه‌های چابکی در دانشگاه‌ها بر اساس ۵ مولفه ذکرشده و همچنین بررسی تفاوت این نمرات بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی استفاده شد.

نتایج

بین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها در مورد میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی بر حسب جنسیت آنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت؛ اما بر حسب رتبه علمی، سابقه تدریس، نوع دانشگاه اعضای هیات علمی و سمت افراد دارای تفاوت آماری معنی‌دار بود (جدول ۱).

میانگین نمرات استفاده از مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها از ۱/۴۷ تا ۲/۶۹ متغیر و در تمام مولفه‌ها کمتر از حد متوسط بود. میانگین نمرات کاربست مولفه‌های چابکی در دانشگاه‌ها براساس ۵ مولفه قابلیت‌ها (۲/۴۷±۰/۶۰)، تسهیل‌کننده‌ها (۲/۵۲±۰/۶۸)، موانع (۲/۰۷±۰/۵۶)، محرک‌ها (۲/۱۶±۰/۵۷) و پیامدها (۲/۳۴±۰/۵۴)، از لحاظ آماری تفاوت معنی‌دار داشت (P<۰/۰۵).

طراحی ابزار سنجش میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی در دو مرحله انجام شد؛ ابتدا برای مشخص کردن مولفه‌های چابکی سازمانی از روش کیفی استفاده شد. سپس این داده‌های کیفی برای تدوین یک ابزار کمی به‌منظور سنجش میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله اول برای تعیین مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها، اطلاعات کیفی از داده‌های مختلف (مصاحبه با متخصصان و تحلیل اسناد و منابع در دسترس) استخراج شد و به‌روش نظریه منتج از داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سرانجام تجزیه و تحلیل اطلاعات منجر به طراحی یک مدل مطلوب چابکی در دانشگاه‌ها شد که به‌علت گستردگی پژوهش به آن اشاره نشده است. لازم به ذکر است که برای اعتباریابی مدل به متخصصان، مراجعه و اجزای مدل به آنان ارایه شد و از آنان برای تایید یا رد مدل نظرخواهی شد. به‌منظور اخذ نظرات متخصصان برای اعتباریابی مدل، یک پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت و در قالب اعداد ۹ گزینیه‌ای طراحی شد. برای بررسی مناسب بودن اجزای مدل، مقیاس ۹ گزینیه‌ای به دو بخش یک تا ۵ (متوسط و کمتر) به مفهوم نامناسب و ۶ تا ۹ (بزرگتر از متوسط) به مفهوم مناسب دسته‌بندی شد و درصد فراوانی هر گروه مورد محاسبه قرار گرفت. آمار توصیفی سؤال‌های ارزیابی مدل، بیانگر این بود که این سؤال‌ها دارای میانگین بزرگتر از ۵/۸۰ هستند. همچنین بیشتر مصاحبه‌شوندگان (خبرگان) مفاهیم و متغیرهای مدل را مناسب ارزیابی کردند. بررسی مدل پیشنهادی بر اساس ادبیات تحقیق نیز نشان داد که ابعاد (مولفه‌های) مدل پیشنهادی با تحقیقات متعددی همسو و هماهنگ است [۳، ۱۳-۱۰، ۲۱، ۲۵-۲۳]. لازم به ذکر است که طبق مراحل نظریه منتج از داده‌ها، در مرحله کدگذاری باز، داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها به‌صورت سطر به سطر برای استخراج مفاهیم اولیه کدگذاری شدند و سپس اسناد و منابع در دسترس نیز به‌صورت بند به بند کدگذاری شد. در مجموع، ۸۸۲ مفهوم یا کد باز به‌دست آمد. سپس مفاهیم (کدهای اولیه) مشترک و مشابه از نظر معنایی در قالب ۱۸ مفهوم اصلی طبقه‌بندی شدند. بعد از انجام عملیات کدگذاری باز، در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیم (کدهای) مشترک و مشابه از نظر معنایی در قالب ۵ مقوله عمده طبقه‌بندی شدند که این مقولات همان مولفه‌های چابکی در دانشگاه‌ها بودند. در واقع در مرحله اول، تحلیل نتایج داده‌های کیفی و طراحی مدل پیشنهادی چابکی در دانشگاه‌ها منجر به استخراج ۵ مولفه چابکی شامل محرک‌ها، قابلیت‌ها، تسهیل‌کننده‌ها، موانع و پیامدهای چابکی شد.

سپس در مرحله بعد، بر اساس مولفه‌های چابکی و مروری بر مطالعات و منابع در دسترس در مورد چابکی، مجموعه‌ای از گویه‌های مورد نظر تنظیم شد. قسمت اصلی ابزار طراحی‌شده شامل ۱۱۶ گویه بود که هر چند گویه یک متغیر را مورد سنجش و

جدول ۱) میانگین نمرات استفاده از مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌های مورد مطالعه بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

شاخص	تعداد	درصد	قابلیت‌ها	تسهیل‌کننده‌ها	موانع	محرك‌ها	پيامدها
مرتبۀ علمی							
مریی	۳۴	۱۱	۲/۱۹±۰/۵۲	۲/۱۳±۰/۶۰	۱/۷۹±۰/۵۷	۲/۰۵±۰/۵۸	۲/۱۹±۰/۴۵
استادیار	۱۷۰	۵۴/۸	۲/۴۲±۰/۶۲	۲/۴۶±۰/۷۱	۲/۱۲±۰/۶۰	۲/۱۵±۰/۶۱	۲/۳۲±۰/۶۰
دانشیار	۷۶	۲۴/۵	۲/۴۷±۰/۵۴	۲/۵۶±۰/۵۹	۱/۹۷±۰/۴۷	۲/۱۰±۰/۵۰	۲/۲۹±۰/۴۸
استاد	۳۰	۹/۷	۲/۸۸±۰/۴۷	۳/۰۵±۰/۴۸	۲/۳۴±۰/۴۰	۲/۴۵±۰/۴۴	۲/۶۶±۰/۳۵
سنوات خدمت							
۱-۱۰ سال	۱۵۲	۴۹	۲/۴۲±۰/۵۶	۲/۴۷±۰/۶۳	۱/۹۹±۰/۵۲	۲/۰۸±۰/۵۳	۲/۲۸±۰/۴۹
۱۱-۲۰ سال	۱۱۰	۳۵/۵	۲/۶۹±۰/۵۸	۲/۷۶±۰/۶۸	۲/۳۴±۰/۵۰	۲/۴۱±۰/۵۴	۲/۵۶±۰/۵۳
۲۱ سال به بالا	۴۸	۱۵/۵	۲/۰۷±۰/۵۴	۲/۱۱±۰/۵۹	۱/۷۵±۰/۵۵	۱/۸۶±۰/۵۶	۱/۹۹±۰/۵۴
جنسیت							
زن	۲۲۸	۲۶/۵	۲/۴۷±۰/۶۲	۲/۵۳±۰/۷۰	۲/۰۸±۰/۵۲	۲/۲±۰/۵۶	۲/۳۶±۰/۵۱
مرد	۸۲	۷۳/۵	۲/۴۶±۰/۵۹	۲/۵۲±۰/۶۷	۲/۰۷±۰/۵۷	۲/۱۵±۰/۵۸	۲/۳۳±۰/۵۶
سمت							
مدیر	۴۲	۱۳/۵	۲/۲۰±۰/۵۵	۲/۱۶±۰/۵۶	۱/۹۶±۰/۵۷	۲/۰۱±۰/۵۳	۲/۱۳±۰/۴۹
عضو هیات علمی	۲۶۸	۸۶/۵	۲/۵۰±۰/۵۹	۲/۵۷±۰/۶۸	۲/۰۹±۰/۵۶	۲/۱۸±۰/۵۸	۲/۳۷±۰/۵۵
نوع دانشگاه							
علوم پزشکی	۱۵۲	۴۹	۲/۶۱±۰/۶۵	۲/۶۶±۰/۷۵	۲/۲۰±۰/۶۰	۲/۳۴±۰/۶۱	۲/۴۴±۰/۶۲
غیرپزشکی	۱۵۸	۵۱	۲/۳۲±۰/۵۲	۲/۳۸±۰/۵۸	۱/۹۵±۰/۵۰	۱/۹۹±۰/۴۷	۲/۳۵±۰/۴۴

بحث

است [۲۱، ۲۹-۲۷]. با توجه به نتیجه به‌دست‌آمده، عامل جنسیت صرفاً نمی‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل موثر بر به‌کارگیری مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها مطرح باشد. بین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها در مورد میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی بر حسب رتبه علمی آنان تفاوت وجود داشت. نتایج بیانگر این بود که تمام اعضای هیات علمی در هر رتبه‌ای در این نکته اشتراک دارند که نمرات دانشگاه در هر ۵ مولفه کمتر از متوسط است. از آنجایی که میان نظرات اعضای هیات علمی در رتبه‌های مختلف تفاوت وجود دارد، لذا ضروری است که در برنامه‌ریزی‌های مربوط به چابکی، نظرات اعضای هیات علمی در رتبه‌های مختلف در نظر گرفته شود. قابل ذکر است که این نتیجه با تحقیقات زیادی همسو است [۴، ۲۹-۲۷].

نتایج نشان داد بین نظرات اعضای هیات علمی با سوابق مختلف در مورد میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی تفاوت معنی‌دار وجود دارد. این بدین معنی است که اعضای هیات علمی با سوابق مختلف نظرشان بر این است که دانشگاه‌ها تا رسیدن به یک وضعیت مطلوب از نظر چابکی فاصله زیادی دارند، اما در گزارش میزان چابکی، نظرات آنها به‌علت تجارب مختلف با هم تفاوت دارند. بنابراین دانشگاه‌ها در هنگام نظرسنجی در مورد میزان نیاز به چابکی و انجام اقدامات چابکی بایستی از افراد با سوابق متفاوت نظرسنجی کنند. البته تحقیق مستقلاً در مورد رابطه سابقه و میزان کاربست مولفه چابکی سازمانی یافت نشد، اما تحقیقات متعددی در مورد رابطه سابقه و میزان کاربست مولفه‌های سازمان یادگیرنده و سازمان‌یاددهنده به‌عنوان یکی از اقدامات چابکی انجام گرفته که

یافته‌های پژوهش نشان داد دانشگاه‌های مورد مطالعه از تمام مولفه‌ها در سطح کمتر از متوسط استفاده کرده‌اند. لازم به ذکر است که شناسایی مولفه‌های چابکی و بررسی میزان کاربست این مولفه‌ها در دانشگاه‌ها، برای اولین بار در دانشگاه‌های ایران به آزمون گذاشته شده و تاکنون تحقیق مشابهی در ایران در زمینه علل فاصله دانشگاه‌ها تا رسیدن به وضعیت مطلوب از نظر چابکی صورت نگرفته است. لیکن در سازمان‌های تجاری و آموزشی جهان تحقیقات زیادی در این زمینه انجام شده [۱، ۴، ۲۰، ۲۱] که با توجه به این تحقیقات، ریشه و علل سطح کم چابکی در دانشگاه‌ها را می‌توان در موارد زیر جستجو کرد:

یک دانشگاه چابک به‌طور مستمر، محرک‌های تغییر در محیط را شناسایی می‌کند و سطح مورد نیاز چابکی از روی آن تعیین شده و از آن به‌عنوان معیاری برای نشان‌دادن میزان آمادگی مورد نیاز دانشگاه به‌منظور مواجهه با تغییرات و چالش‌های پیش رو استفاده می‌شود. همچنین دانشگاه چابک بعد از شناسایی مستمر محرک‌های تغییر و سنجش میزان نیاز به چابکی و تحلیل شکاف بین چابکی مطلوب و موجود، موانع سر راه چابکی را نیز شناسایی کرده و خود را به قابلیت‌ها و توانمندسازهای مورد نیاز مجهز می‌کند که به‌نظر می‌رسد دانشگاه‌های ما تا رسیدن به این مراحل فاصله زیادی دارند.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین نظرات اعضای هیات علمی زن و مرد در مورد میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد که این نتیجه با تحقیقات زیادی همسو

وجود رابطه بین سابقه و به‌کارگیری هر اقدام چابکی را تایید کرده است [۲۷، ۲۸].

همچنین نتایج پژوهش بیانگر این بود که میزان کاربست هر ۵ مولفه در دانشگاه‌های زیر نظر وزارت بهداشت و علوم پزشکی بیشتر از دانشگاه‌های زیر نظر وزارت علوم و تحقیقات و فناوری است و این دانشگاه‌ها نسبت به دانشگاه‌های زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری چابک‌تر هستند. در ایران تحقیقات متعددی در زمینه مقایسه وضعیت دانشگاه‌های پزشکی و غیرپزشکی در مورد کاربست اقدامات چابکی مانند سازمان یادگیرنده و یاددهنده انجام شده است که این تحقیقات [۲۶-۲۸] دلیل تفاوت بین این دانشگاه‌ها در زمینه کاربست اقدامات چابکی را این گونه بیان می‌کنند:

دانشگاه‌های زیر نظر وزارت بهداشت و اعضای هیات علمی آنها ارتباط بیشتری با مشتریان دانشگاه دارند و به‌طور همزمان هم درگیر تدریس و هم کار درمان هستند. پس به‌نظر می‌رسد که به دانشگاه‌ها در قسمت‌های مختلف مانند ارتباط و همکاری با مشتری و در نظر گرفتن نیازهای مشتری و غیره، نمره بالاتری داده باشند. همچنین به‌خاطر این که در سرفصل دروس دانشگاه‌های پزشکی، کارآموزی در بیمارستان‌ها نقش برجسته‌ای دارد، اعضای هیات علمی بر این باورند که فارغ‌التحصیلان آنها نیازهای جامعه را بیشتر تامین می‌کنند و برنامه‌های آنها بیشتر متناسب با نیازهای بازار است و در آخر این که، دانش تولیدشده در دانشگاه‌های علوم پزشکی بیشتر به محصولات مورد نیاز جامعه تبدیل شده است.

بین نظرات اعضای هیات علمی و مدیران اجرایی دانشگاه‌ها در مورد میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی تفاوت وجود داشت. نتایج نشان داد در هر ۵ مولفه، مدیران اجرایی نسبت به هیات علمی نمرات کمتری به میزان کاربست مولفه‌های چابکی در دانشگاه‌ها داده‌اند که این امر ممکن است به‌خاطر درگیر بودن بیشتر این افراد در مدیریت و مسایل دانشگاه، چالش‌ها و محرک‌های پیش رو و همچنین اطلاع بیشتر از موانع، قابلیت‌ها و توانمندسازهای مورد نیاز برای مواجهه با محرک‌ها و غلبه بر موانع و چالش‌ها باشد. این نتیجه با تحقیقات متعددی همسو است [۲۷-۲۹].

باید توجه داشت که جامعه آماری این تحقیق، اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی استان فارس بود. بنابراین نتایج این تحقیق قابل تعمیم به دیگر دانشگاه‌های دولتی کشور و همچنین دانشگاه‌های غیردولتی نیست. لذا پیشنهاد می‌شود تحقیقی مشابه این تحقیق در سطح کشور و همچنین دانشگاه‌های غیردولتی انجام گیرد. همچنین باید توجه داشت که فرآیند تحقق چابکی، یک فرآیند پیوسته و مداوم است که باید پس از پی‌ریزی بستر اولیه، به‌دلیل ماهیت متغیر محیط به‌طور مستمر تکرار شود. در هر برهه از زمان، یک سازمان ممکن است با محرک‌های خاصی سروکار داشته باشد و در

دوره‌های زمانی بعد، نوع محرک‌ها تغییر کند که در این صورت، نوع واکنش سازمان نیز متفاوت خواهد بود. لذا در جهت پیاده‌سازی چابکی در دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود به‌طور مستمر مراحل شناسایی مولفه‌های چابکی در دانشگاه‌ها، سنجش میزان نیاز دانشگاه به چابکی، سنجش سطح کنونی چابکی و کمبودها، تحلیل شکاف، شناسایی نقاط ضعف و طراحی استراتژی و راه‌بردها مبتنی بر تحلیل شکاف، اندازه‌گیری عملکرد دانشگاه در زمینه چابکی و ارایه بازخورد تکرار شود.

نتیجه‌گیری

میزان استفاده از مولفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌های مورد مطالعه در سطح کمتر از متوسط است. بین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها در مورد میزان کاربست مولفه‌های چابکی سازمانی بر حسب جنسیت تفاوتی وجود ندارد، اما بر حسب رتبه علمی، سابقه تدریس، نوع دانشگاه و سمت افراد دارای تفاوت است.

تشکر و قدردانی: موردی توسط نویسندگان عنوان نشده است.

تاییدیه اخلاقی: موردی توسط نویسندگان عنوان نشده است.

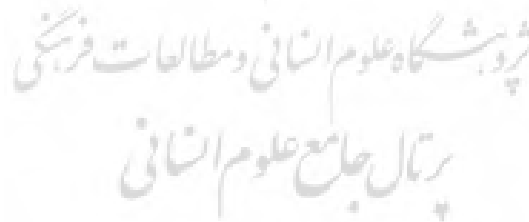
تعارض منافع: موردی توسط نویسندگان عنوان نشده است.

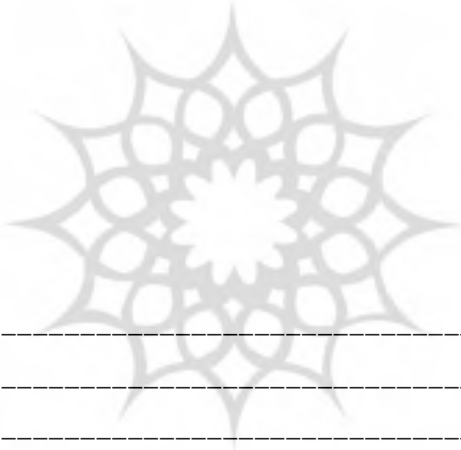
منابع مالی: موردی توسط نویسندگان عنوان نشده است.

منابع

- 1- Peel J, McCary CE. Visioning the little red school house for the 21st century. Phi Delta Kappan. 1997;78(9):698-705.
- 2- Drucker, P. The organization of the future. San Francisco: Jossey-Bass; 2004.
- 3- Goldman S, Nagel R, Preiss K. Agile Competitors and Virtual Organizations. New York: Nostrand Reinhold; 1995.
- 4- Braddock R. Research management in higher education: Overview and conclusion of a debate. High Educ Policy. 2002;15(3):313-30.
- 5- Richter J, Godbey G. Toward the agile common wealth: Communitons policy for the future worth having. New York: Doubleday Currency; 2009.
- 6- Zhang Z, Sharifi H. A methodology for achieving agility in manufacturing organizations. Int J Oper Prod Manag. 2000;20(4):496-512.
- 7- Cuban L. Why do some reforms persist?. EAQ. 1988;24(3):329-35.
- 8- Apple MW. What reform talk does: creating new inequalities in education. EAQ. 1998;24(3):257-71.
- 9- Fullan M, Miles T. Organizational development in schools: the state of art. Rev Educ Res. 1980;50(1):121-83.
- 10- Iacocca Institute. 1st Century Manufacturing Enterprise Strategy. Ann Indust Rev. 1991;1(1):12-38.
- 11- Kumar A, Motwani A. Methodology for assessing time based competitive advantage of manufacturing firms. Int J Oper Prod Manag. 1995;15(2):36-53.

- 22- Johnson D. The university-private sector interface and the Ontario economy. A background paper for the Ontario Economic Summit, 6-7 October, 2004.
- 23- Sharifi H, Zhang Z. Agile manufacturing in practice, Application of a methodology. *Int J Oper Prod Manag.* 2001;21(5/6):772-94.
- 24- Booth CL, Hammer MP. Agility, the future ceramic manufacturing. *CESP.* 1996;16(1):220-5.
- 25- Gunasekaran A. Agile manufacturing: concept and framework, agile manufacturing: the 21st century competitive strategy. Amsterdam: Elsevier Science; 2001.
- 26- Bagherikerachi A. A study of the amount of application of organizational agility indices in the Fars public universities with the aim of developing sustainable model [dissertation]. Tehran: Allameh Tabatabai University; 2013. [Persian]
- 27- Zare H, Rajaeepour S, Jamshidian M, Molavi H. A study of the amount of application of teaching organization indices in the public universities with the aim of developing sustainable model. Isfahan: University of Esfahan; 2009. [Persian]
- 28- Attafar Ali, Bahrami Samani M. The Application of the learning organization indicator in public and Islamic Azad University of shahrekord. *Iranian J High Educ.* 2009;1(2009):162-79.[Persian]
- 29- Zain M, Rose R, Abdullah I, Masrom M. The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Inf Manag.* 2005;42(6):829-39.
- 12- Flidner G, Vokurka RJ. Agility: Competitive weapon of the 1990s and beyond?. *Prod Inv Manag J.* 1997;38(3):19-24.
- 13- Yusuf YY, Sarhadi M, Gunasekaran A. Agile manufacturing: the drivers, concepts and attributes. *Int J Pro Eco.* 1999;62(1):33-43.
- 14- Dove R. Knowledge management, response ability, and the agile enterprise. *EJKM.* 1999;3(1):18-35.
- 15- Menor LJ, Roth AV, Mason CH. Agility in retail banking: a numerical taxonomy of strategic service groups. *MSOM.* 2001;3(4):273-92.
- 16- Sanbarmurthy V, Zmud W. Steps toward strategic agility guiding corporate transformations. Michigan: Michigan University; 2004.
- 17- Ashrafi N, Xu P, Mathiyalakan S, Kuilboer, JP. A framework for implementing business agility through knowledge management systems. *Int J Oper Prod Manag.* 2005;15(2):116-21.
- 18- Raschke RL, David JS. Business process agility. *EAQ.* 2005;24(3):340-55.
- 19- Mates Y, Gundry J, Bradish P. Agile networking: Competing through internet and intranets. New Jersey: Prentice Hall; 2005.
- 20- Ismail H, sharifi H. A balanced approach to building agile supply chains. *Int J Phys Distrib Logis Manag.* 2006;36(6):431-444.
- 21- Sherehiy B, Karwowski W, Layer J. A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *Int J Ind Ergon.* 2007;37(5):445-60.





یادداشت:

ژوئیه شگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی