

اولویت‌بندی و ارزیابی ابعاد چابکی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط استان تهران

امیر احمدی زرنندی^۱

چکیده

امروزه چابکی منابع انسانی با توجه به اهمیت تغییرات محیطی و درک این موضوع که سازمان‌ها می‌بایست در یک بستر سیستمی به این تغییرات پاسخ دهند، از اهمیت بالایی برخوردار شده است. در این زمینه هدف اصلی این تحقیق اولویت‌بندی و ارزیابی ابعاد چابکی منابع انسانی بوده است. به همین منظور جامعه آماری این تحقیق را شرکت‌های کوچک و متوسط و خبرگان این حوزه تشکیل داده‌اند. در این تحقیق تعداد ۲۰ نفر به عنوان خبرگان و تعداد ۳۱۹ نفر به عنوان مدیران و کارشناسان شرکت‌ها به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات تحقیق در بخش شناسایی عوامل از پرسشنامه نیمه ساختاریافته دلفی فازی استفاده شده است. در بخش اولویت‌بندی نیز از پرسشنامه مقایسه زوجی استفاده شده است. در نهایت نیز به منظور شناسایی عوامل از روش دلفی فازی و به منظور اولویت‌بندی از روش تحلیل سلسله مراتبی استفاده شده است. در بخش بعدی نیز از روش تحلیل عاملی به منظور بررسی برازش و روایی مدل نهایی استفاده شده است. در سطح ابعاد مؤلفه‌های سرعت، زیرساخت چابک، همکاری متقابل، فرهنگ تغییر، انعطاف‌پذیری، یکپارچگی، ساختار چابک شناسایی شده است.

واژگان کلیدی: چابکی، منابع انسانی، دلفی فازی، تحلیل سلسله مراتبی

مقدمه

امروزه رقابت به عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران در سطوح مختلف مدیریتی همواره مطرح می‌باشد. به همین سبب مدیران همواره به دنبال راهکارهایی برای رقابت موفق در بازارهای هدف خود می‌باشند. یکی از این راهکارها چابکی است. چابکی سازمانی به عنوان یک مفهوم برای افزایش رقابت‌پذیری سازمان‌ها مطرح شده است (کاووکس، ۲۰۱۵). واژه چابک در فرهنگ لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال و چابکی توانایی حرکت به صورت سریع و آسان و قادر بودن به تفکر به صورت سریع و با یک روش هوشمندانه است (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۱). امروزه چابکی به عنوان یکی از ابعاد مهم در موفقیت سازمانی مطرح می‌باشد، به گونه‌ای که بسیاری از محققین از این مبحث به عنوان یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌های پیروز نام می‌برند (واگیه، ۲۰۱۶). در این میان در دهه‌های اخیر توجه به منابع انسانی بخصوص در حوزه چابکی سازمانی به شدت افزایش یافته است (دابی و گاناسکاران، ۲۰۱۵). این امر به این دلیل است که منابع انسانی از حیاتی‌ترین منابع هر سازمانی به شمار می‌آید و بنابراین برای هرگونه فعالیت در سازمان توجه به این منبع از اهمیت بالایی برخوردار است (هرمیت و همکاران، ۲۰۱۴). در این میان منابع انسانی عواملی نظیر دانش کارکنان، مهارت، توانایی و نگرش آنان را نیز شامل می‌شود (بازبورا، ۲۰۰۴). در سازمان‌های چابک، منابع انسانی منابع اصلی بهره‌وری هستند. این که مشتریان برای چه کالا یا خدماتی پول بپردازند، به افرادی بستگی دارد که با دانش خود و اطلاعات و فناوری‌هایی که سازمان در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد، قادر به ارضای نیازهای مشتریان باشند (گلدمن و همکاران، ۱۹۹۵). حال این موضوع در شرکت‌های کوچک و متوسط نیز می‌تواند مطرح باشد. چراکه غالباً در این شرکت‌ها فعالیت مبتنی بر عملکرد منابع انسانی است.

بیان مسئله تحقیق

در هزاره سوم، بنگاه‌های کوچک و متوسط، بر چابکی در پاسخگویی به مشتری، شبکه بودن در بازار جهانی، مشارکت کارکنان، یکپارچگی در مدل بنگاه بسط یافته، توسعه شایستگی منابع انسانی و مدیریت دانش تأکید می‌کنند (زرعی و همکاران، ۲۰۱۵). مفهوم چابکی غالب‌ترین و معمول‌ترین پیشنهاد در میان پیشنهادات نحوه برخورد با این محیط نامطمئن و

غیر قابل پیش‌بینی مطرح شده است که با رویکردی جدید تولید و مدیریت سازمان را توصیف می‌کند، لذا جهت رسیدن به موفقیت در بازار به شکلی پویا پیشنهاد این تغییر مدرن ضروری است (شریفی و ژنگ، ۲۰۰۱، یوسف و همکاران، ۲۰۰۴). حال بین عوامل و ابزارهای مختلف چابک سازی سازمان، سرمایه انسانی بالاترین و باارزش‌ترین سرمایه و بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان و کشور محسوب می‌شود، و تنها سرمایه‌ای است که با استفاده بیشتر کاهش نیافته و به‌صورت فزاینده توسعه پیدا می‌کند. در حقیقت سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی یک سازمان و منبع خلاقیت و نوآوری است که شامل تمامی قابلیت‌های فردی، استعدادها، دانش و تجربه کارکنان و مدیران یک سازمان می‌باشد. سرمایه انسانی عواملی نظیر دانش کارکنان، مهارت، توانایی و نگرش آنان را نیز شامل می‌شود (بازبورا، ۲۰۰۴: ۱۰۱).

بر اساس مطالعات انجام شده باید بیان نمود که شرکت‌های کوچک و متوسط در استان تهران تقریباً ۳۷ درصد کل صنایع کوچک و متوسط کل کشور را به خود اختصاص داده‌اند که این امر می‌تواند در بیان جایگاه مهم استان تهران در بررسی‌های صورت گرفته در حوزه شرکت‌های کوچک و متوسط را نمایان سازد. همچنین این شرکت‌ها ۴۲ درصد سهم اشتغال منابع انسانی در بخش شرکت‌های کوچک و متوسط را به خود اختصاص داده‌اند. یکی از مشکلاتی که در حوزه شرکت‌های کوچک و متوسط در ایران مطرح است مبحث بهره‌وری منابع انسانی می‌باشد (نادری، ۱۳۹۰) که این امر می‌تواند از طریق چابک سازی منابع انسانی بهبود یابد (الحدید و رومان، ۲۰۱۵). همان‌طور که بیان گردید جایگاه این مسئله با سهم بالای منابع انسانی فعال در استان تهران نسبت به سطح کشوری بیشتر مشخص می‌گردد. در همین زمینه نیز شرکت شهرک‌های صنعتی ایران به صورت مستمر درخواست‌هایی در زمینه بررسی زمینه‌های مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی به صورت طرح‌های پژوهشی ارائه نموده است.

با توجه به آمار منتشر شده تا نیمسال اول سال ۱۳۹۴ تعداد ۳۰۵۶۲ شرکت کوچک و متوسط فعال در بخش‌های مختلف در استان تهران مشغول به فعالیت بوده‌اند. در این تحقیق تلاش می‌شود تا به اولویت‌بندی و ارزیابی ابعاد چابکی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط استان تهران پرداخته شود.

اهداف تحقیق

اولویت‌بندی ابعاد مؤثر بر چابکی منابع انسانی شرکت‌های کوچک و متوسط
ارزیابی وضعیت ابعاد مؤثر بر چابکی منابع انسانی شرکت‌های کوچک و متوسط

سؤالات تحقیق

اولویت‌بندی ابعاد مؤثر بر چابکی منابع انسانی شرکت‌های کوچک و متوسط چگونه ارزیابی می‌شود؟
وضعیت ابعاد مؤثر بر چابکی منابع انسانی شرکت‌های کوچک و متوسط به چگونه ارزیابی می‌شود؟

پیشینه تحقیق

آنتونیز و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان بیلز تریل: یک مطالعه موردی از کسب‌وکار پروژه چابک انجام دادند. تمرکز این پروژه به طور عمده بر برنامه‌ریزی سفر، ادغام فروشگاه‌های آنلاین می‌باشد. در این مقاله یک رویکرد حل مسئله از یک تیم مجازی پیشنهاد شده است و همچنین برخی نمونه‌های کاربردی با ابزار سرور تیم اصلی ویزوال مایکروسافت ۲۰۱۳ برای مقابله با این چالش نشان داده شده است. این نرم‌افزار امکان مواجه شدن تیم با شرکای کلیدی که نمی‌توانند ملاقات چهره به چهره داشته باشند را فراهم می‌کند و نشان داده که ابزار قدرتمندی برای پاسخگویی به همه چالش‌ها و محدودیت‌هایی است که تیم مجازی در طول توسعه نرم‌افزار با آن روبرو می‌شود. ارتباط نزدیک‌تر با شرکای کلیدی از طریق ابزار بازخورد توسط تیم اصلی امکان‌پذیر می‌گردد و در نتیجه توسعه پروژه با همان نیازها بیشتر و بیشتر می‌گردد و این مهم با افزایش کیفیت محصول نهایی ممکن می‌گردد. از لحاظ فنی، توسعه این نرم‌افزار تماس با یک مجموعه واقعاً بزرگ از نظر توانایی یادگیری و استقلال ابزارهای فن‌آوری را فراهم می‌کند، البته بایستی توجه ویژه‌ای به یکپارچگی این ابزارها شود. این ارزیابی اجازه شناسایی، پیشروی، کنترل مشکلاتی را می‌دهد که می‌تواند توسعه نرم‌افزار را در محیط فاز پیاده‌سازی به تأخیر بیندازد.

شرهای و کاروسکی (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط بین سازمان کاری و چابکی نیروی کار در شرکت‌های تولیدی کوچک بیان نموده است که مدیریت چالاک و استراتژی در شرکت‌های تولیدی کوچک مؤثر است. نتایج این مطالعه می‌تواند مورد استفاده برای بهینه‌سازی خواسته‌های کار و شرایط در محیط محل کار که نیاز به تغییر و انطباق دارد قرار گیرد.

هولبی و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان آیا مدیریت دانش کالاها را در شرکت‌های کوچک و متوسط تحویل می‌دهد؟ انجام دادند. این مطالعه موردی نشان می‌دهد چگونه یک مدل شبیه‌سازی ساده می‌تواند به تولیدکنندگان کوچک و متوسط در شناسایی مناطق مشکل ممکن فعلی و آینده کمک نماید و همچنین به مدیریت در گرفتن بهترین تصمیمات ممکن با توجه به استراتژی‌های تولید آینده کمک می‌نماید.

شارلین یاج (۲۰۱۱) پژوهشی را با عنوان اندازه‌گیری چابکی به عنوان یک نتیجه عملکرد صورت داده است. وی بیان نموده است که اندازه‌گیری عملکرد چابکی با استفاده از داده‌ها از چهار کارخانه تولیدی که نشان‌دهنده چهار ترکیب ممکن از موفقیت و تلاطم محیط است را نشان داده است.

تاجی و بردبار (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین و چابکی منابع انسانی انجام دادند. از آنجایی که پژوهشگران معتقدند نیروی انسانی را باید به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد؛ بر همین اساس در این پژوهش سعی بر آن شده است که رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین و چابکی کارکنان در دانشگاه یزد مورد بررسی قرار گیرد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، کارکنان دانشگاه یزد (غیر از اعضای هیئت‌علمی) می‌باشند که به روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۱۱۵ نفر انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد. به‌منظور تحلیل داده‌ها، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج به دست آمده، نشان داد که رابطه‌ای مثبت و معنادار بین رهبری تحول‌آفرین و چابکی نیروی انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر، رهبری تحول‌آفرین می‌تواند چابکی نیروی انسانی را افزایش دهد.

عباس پور و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان تبیین نقش چابکی سرمایه انسانی در توسعه چابکی استراتژیک (مورد مطالعه: بانک انصار) انجام دادند. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان بانک انصار است که تعداد آن‌ها برابر با ۵۲۴۰ نفر است و با استفاده از فرمول کوکران ۶۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع خوشه‌ای چندمرحله‌ای است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های چابکی سرمایه انسانی شریهای (۲۰۰۸) و چابکی استراتژیک ماونگر (۲۰۱۳) استفاده شده است. برای روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد. شاخص‌های تحلیل عاملی نشان داد که پرسشنامه‌ها برازش خوبی دارند. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ (چابکی سرمایه انسانی ۰/۸۷۵ و چابکی استراتژیک ۰/۸۷۹) گرفته شد. داده‌ها با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری تحلیل شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که: چابکی سرمایه انسانی و همه ابعاد آن، تأثیر مستقیم و معناداری بر چابکی استراتژیک دارند. نتایج این پژوهش بیانگر این موضوع است که لازمه پاسخ‌گویی مناسب به تحول‌ها و چالش‌های پیشروی بانک انصار، فراهم کردن بستر لازم (چابک سازی سرمایه انسانی) برای توسعه چابکی استراتژیک است.

ضیایی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان تبیین مدل توسعه قابلیت‌های فردی سرمایه انسانی با هدف چابک سازی بنگاه‌های کوچک و متوسط، مطالعه‌ای در شرکت‌های مستقر در پارک علم و فن‌آوری دانشگاه تهران انجام دادند. در این پژوهش با بررسی پیشینه تحقیق و مصاحبه‌های اکتشافی با افراد متخصص و خبره، مدل اولیه طراحی و بر اساس آن، دو فرضیه مهم تعریف و برای آزمون آن‌ها پرسشنامه‌ای طراحی و در اختیار نمونه آماری تحقیق (مدیران و کارشناسان شرکت‌های مستقر در پارک علم و فن‌آوری دانشگاه تهران) قرار داده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از روش‌های تحلیل عاملی و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شده است. در نتیجه تحلیل‌های آماری می‌توان گفت، توسعه قابلیت‌های فردی سرمایه انسانی منجر به چابک سازی سرمایه انسانی و سپس چابک سازی بنگاه‌های کوچک و متوسط خواهد شد؛ و همچنین مشخص گردید؛ کارآفرینی، دانش، انگیزش و مهارت به ترتیب اهمیت مهم‌ترین عوامل تبیین کننده توسعه قابلیت‌های فردی سرمایه انسانی و سیستم اطلاعات، توانمندسازی، شایستگی، مدیریت دانش و هوشمندی و آگاهی به ترتیب اهمیت مهم‌ترین عوامل تبیین کننده چابک

سازی سرمایه انسانی و شایستگی، انعطاف‌پذیری، سرعت و پاسخ‌گویی بنگاه به ترتیب اهمیت مهم‌ترین عوامل تبیین‌کننده چابک سازی بنگاه‌های کوچک و متوسط هستند.

آقامحمدی (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر چابک سازی سازمان‌های نظامی کشور با نگرش به تهدیدات آینده انجام داد. این پژوهش مؤلفه‌های چابکی، ویژگی‌های سازمان‌های چابک، چابکی در حوزه‌های نیروی انسانی و فناوری اطلاعات نسبت به بررسی ۸ مورد از مصادیق چابکی در ارتش‌های جهان پرداخته است. نمونه مفهومی پژوهش بر اساس مطالعات انجام‌یافته طراحی و اجزای آن طی یک پرسشنامه ۷۱ سؤالی به نمونه آماری ارسال شد. نوع پژوهش حاضر موردی زمینه‌ای، جامعه آماری کلی معادل ۵۲۷ نفر که پس از نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقاتی تعداد ۱۷۴ را شامل شده است. همچنین از نظرات تعداد ۱۵ نفر خبره نظامی به روش تمام شماری بهره برداری شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که با نگرش به تهدیدات آینده به ترتیب ۷ عامل زیرساخت چابکی شامل: فناوری نظامی بومی، تولید دانش، انعطاف‌پذیری سازمانی، نوع سازمان‌دهی، نظام‌ها و روش‌ها، بصیرت راهبردی و آماده‌سازی نیروی انسانی و ۹ عامل قابلیت چابکی شامل: واکنش دقیق و به‌موقع، آمادگی روحی و جسمی، تداوم پشتیبانی، جامع‌نگری، آمادگی حرفه‌ای، تأمین و حفاظت، پاسخ‌گویی به موقع، اعلام خطر به موقع، سرعت و دقت عمل به عنوان عوامل مؤثر بر چابک سازی سازمان‌های نظامی ج.ا.ا هستند.

ادیبی فرد و وظیفه دوست (۱۳۸۸) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه استراتژی چابکی، سازمان چابک و منابع کار چابک در اورژانس بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران به این نتیجه دست یافتند که بین استراتژی چابکی و چابکی منابع کار رابطه اساسی وجود دارد. همچنین، چابکی که با آموزش‌های مدیریتی همراه باشد، تأثیر بسزایی بر مشخصه‌های کار و عملکرد چابک کارکنان خواهد داشت. چابکی کار نیز به عنوان یک متغیر مکنون تأثیر بسزایی بر چابکی نیروی کار دارد.

پرتال جامع علوم انسانی

مدل مفهومی تحقیق

ابعاد چابکی منابع انسانی شامل؛ انعطاف پذیری، پاسخگویی، فرهنگ تغییر، سرعت، یکپارچگی و پیچیدگی کم و همکاری متقابل می‌باشند.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را دو دسته تشکیل می‌دهند. در بخش شناسایی عوامل از خبرگان فعال در بخش مدیریتی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت صنعت و معدن و تجارت و همچنین فعالین بخش خصوصی استفاده می‌شود که تعداد کلی این افراد ۲۰ نفر می‌باشند (دارای تجربه بالای ۱۰ سال، آشنا به مباحث مربوطه در حوزه آکادمیک و عملیاتی و فعالیت در سمت‌های استراتژیک و تصمیم گیر) و در بخش بررسی مدل و همچنین اولویت‌بندی نیز کلیه مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در استان تهران به عنوان جامعه تحقیق مطرح می‌باشند. تعداد کلی این افراد ۳۰۵۶۲ می‌باشند.

روش تحقیق و حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

در بخش خبرگان با توجه به محدودیت تعداد افراد از روش سرشماری و در بخش تعیین وضعیت و اولویت‌بندی نیز از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و همچنین فرمول کوکران به عنوان تعیین حجم نمونه استفاده می‌شود. با توجه به حجم جامعه تحقیق حجم نمونه برابر ۳۷۹ نفر

تعیین شده است. بعد از توزیع پرسشنامه تعداد ۳۱۹ پرسشنامه عودت داده شده است که مبنای تحلیل مورد بررسی بوده است.

یافته‌های تحقیق

رتبه‌بندی ابعاد شناسایی شده
اولویت‌بندی ابعاد اصلی شناسایی شده

ابتدا بر اساس پرسشنامه مقایسه زوجی مؤلفه‌های ابعاد مورد مقایسه قرار گرفته است. جدول مقایسه زوجی این مؤلفه‌ها در قالب جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱: مقایسه زوجی مؤلفه‌های ابعاد

مؤلفه‌ها	انعطاف‌پذیری	پاسخگویی	فرهنگ تغییر	سرعت	یکپارچگی	همکاری متقابل	ساختار چابک	زیرساخت چابک
انعطاف‌پذیری	۱							
پاسخگویی	۴,۱۸	۱						
فرهنگ تغییر	۲,۸۷	۳,۵۴	۱					
سرعت	۴,۲	۳,۴۲	۴,۲۵	۱				
*یکپارچگی	۳,۴	۴,۲	۷,۲	۳,۴	۱			
همکاری متقابل	۲,۲	۲,۲	۳,۳	۴,۳۴	۲,۵۴	۱		
ساختار چابک	۲,۸	۳,۴	۲,۶	۳,۵	۴,۵	۳,۶	۱	
زیرساخت چابک	۵,۲	۳,۶	۵,۵	۳,۳	۲,۲	۵,۹	۳,۴۵	۱
ضریب ناسازگاری	۰,۰۷							

بررسی وضعیت شاخص‌های موردبررسی با استفاده از آزمون میانگین یک جامعه

به منظور بررسی وضعیت شاخص‌های مورد بررسی در شرکت‌های کوچک و متوسط از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شده است. نتایج این تحلیل در قالب جدول زیر ارائه شده است:

جدول شماره ۳: وضعیت شاخص‌های مورد بررسی

عوامل	ارزش T	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین	وضعیت
انعطاف‌پذیری	۵/۱۴۳	۳۱۰	۰/۰۰۰	۳/۲۹	بالای متوسط
پاسخگویی	-۴/۲۹	۳۱۰	۰/۰۰۰	۱/۰۶	پایین متوسط
فرهنگ تغییر	۶/۵۵	۳۱۰	۰/۰۰۰	۳/۳	بالای متوسط
سرعت	۶/۵۵	۳۱۰	۰/۰۰۰	۳/۳	بالای متوسط
یکپارچگی	۳/۱۲	۳۱۰	۰/۰۰۰	۳/۵	بالای متوسط
همکاری متقابل	۲/۱۵	۳۱۰	۰/۰۰۰	۳/۹	بالای متوسط
ساختار چابک	-۳/۵۹	۳۱۰	۰/۰۰۰	۲/۴۵	پایین متوسط
زیرساخت چابک	۳/۲۵	۳۱۰	۰/۰۰۰	۴/۳۲	بالای متوسط

نتیجه‌گیری

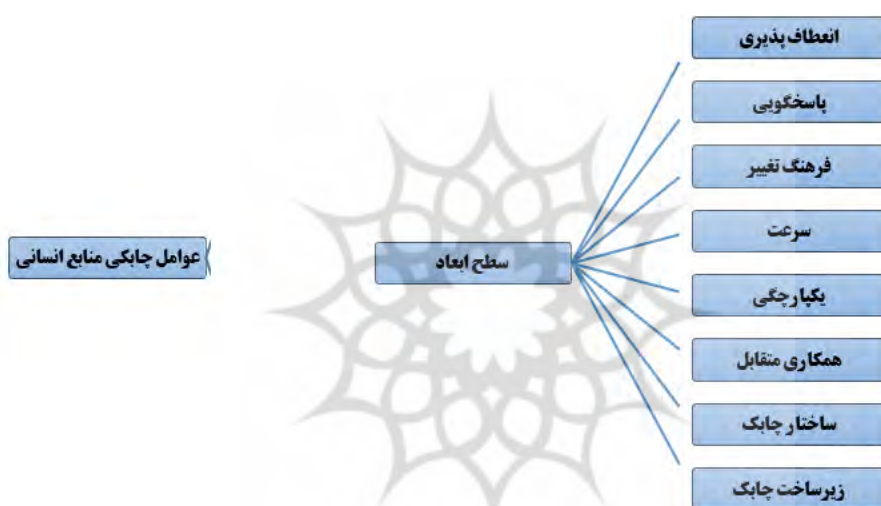
-نتایج شناسایی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر چابکی منابع انسانی در شرکت‌های موردبررسی

به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر چابکی منابع انسانی از روش دلفی فازی استفاده گردید. در این مورد پرسشنامه دلفی فازی سه بار به هر یک از خبرگان ارائه گردید و در هر مورد میانگین فازی شده هر مرحله ا مرحله قبلی مورد ارزیابی قرار گرفت تا به توافق کامل رسیدیم. نتایج این بخش به شناسایی عواملی انجامید که در قالب جدول شماره ۴ ارائه شده است:

جدول شماره ۴: عوامل شناسایی شده از دلفی فازی

عوامل		
سطح ابعاد		
انعطاف پذیری	ساختار چابک	یکپارچگی
پاسخگویی	زیرساخت چابک	همکاری متقابل
فرهنگ تغییر	سرعت	

در نهایت نیز مدل ساختاری این تحقیق در قالب شکل زیر ارائه شده است.



نتایج رتبه بندی ابعاد شناسایی شده
اولویت بندی ابعاد اصلی شناسایی شده

ابتدا بر اساس پرسشنامه مقایسه زوجی مؤلفه های ابعاد مورد مقایسه قرار گرفته است. در بررسی نتایج این بخش مشخص شده است که ضریب اهمیت مؤلفه های مورد بررسی نشان می دهد که به ترتیب مؤلفه های سرعت (۰,۳۴)، زیرساخت چابک (۰,۱۲)، همکاری متقابل

فصلنامه علمی - تخصصی شاخص کارآفرینی/۳۷

(۰,۱۱۳)، فرهنگ تغییر (۰,۱۱)، انعطاف‌پذیری (۰,۱۰۸)، یکپارچگی (۰,۱۰۲)، ساختار چابک (۰,۰۱۲) بالاترین و پایین‌ترین ضریب اهمیت را به خود اختصاص داده‌اند.

نتایج بررسی وضعیت شاخص‌های تحقیق

بررسی وضعیت شاخص‌های مورد بررسی با استفاده از آزمون میانگین یک جامعه

به منظور بررسی وضعیت شاخص‌های مورد بررسی در شرکت‌های کوچک و متوسط از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شده است. نتایج این بخش از تحقیق نشان داده است که:

در بررسی وضعیت شاخص انعطاف‌پذیری با توجه به این مورد که عدد معنی‌داری مقدار ۵,۱۴ محاسبه شده است و این مقدار نیز مثبت بوده است بنابراین وضعیت این شاخص از نظر افراد پاسخ‌گو بالای متوسط ارزیابی شده است.

در بررسی وضعیت شاخص پاسخگویی با توجه به این مورد که عدد معنی‌داری مقدار ۴,۲۹ محاسبه شده است و این مقدار نیز منفی بوده است بنابراین وضعیت این شاخص از نظر افراد پاسخ‌گو پایین متوسط ارزیابی شده است.

در بررسی وضعیت شاخص فرهنگ تغییر با توجه به این مورد که عدد معنی‌داری مقدار ۶,۵۵ محاسبه شده است و این مقدار نیز مثبت بوده است بنابراین وضعیت این شاخص از نظر افراد پاسخ‌گو بالای متوسط ارزیابی شده است.

در بررسی وضعیت شاخص سرعت با توجه به این مورد که عدد معنی‌داری مقدار ۳,۳۲ محاسبه شده است و این مقدار نیز مثبت بوده است بنابراین وضعیت این شاخص از نظر افراد پاسخ‌گو بالای متوسط ارزیابی شده است.

در بررسی وضعیت شاخص یکپارچگی با توجه به این مورد که عدد معنی‌داری مقدار ۳,۵۲ محاسبه شده است و این مقدار نیز مثبت بوده است بنابراین وضعیت این شاخص از نظر افراد پاسخ‌گو بالای متوسط ارزیابی شده است.

در بررسی وضعیت شاخص همکاری متقابل با توجه به این مورد که عدد معنی داری مقدار ۳,۹۲ محاسبه شده است و این مقدار نیز مثبت بوده است بنابراین وضعیت این شاخص از نظر افراد پاسخ‌گو بالای متوسط ارزیابی شده است.

در بررسی وضعیت شاخص ساختار چابک با توجه به این مورد که عدد معنی داری مقدار ۳,۵۹ محاسبه شده است و این مقدار نیز منفی بوده است بنابراین وضعیت این شاخص از نظر افراد پاسخ‌گو پایین متوسط ارزیابی شده است.

در بررسی وضعیت شاخص زیرساخت چابک با توجه به این مورد که عدد معنی داری مقدار ۳,۲۵ محاسبه شده است و این مقدار نیز مثبت بوده است بنابراین وضعیت این شاخص از نظر افراد پاسخ‌گو بالای متوسط ارزیابی شده است.

منابع

- آقامحمدی، داوود. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر چابک سازی سازمان‌های نظامی کشور با نگرش به تهدیدات آینده. فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، تابستان ۱۳۹۰، شماره ۴۴.
- ادیبی فرد، شادی و وظیفه دوست، حسین. (۱۳۸۸). رابطه استراتژی چابکی، سازمان چابک و منابع کار چابک در اورژانس بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله نظام سلامت، دوره دوم، شماره ۲؛ صص ۵۹-۶۶.
- اردلان، رحیم. (۱۳۹۴). ضرورت ارتقای منابع انسانی برای پویایی و چابک سازی امور. تأمین دیدگاه، سال هفدهم، اول شهریور ۹۴، شماره ۸۱۶؛ ص ۶.
- تاجی، زهرا؛ بردبار، غلامرضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و چابکی منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴؛ صص ۱۵۳-۱۷۷.
- رضایی، مصطفی؛ رضایی، وجیهه؛ رضایی، سمیه. (۱۳۹۴). استراتژی‌های مدیریت دانش و چابک سازی در صنعت نشر. کتاب مهر، بهار ۱۳۹۴، دوره ۵، شماره ۱۶؛ صص ۳۸-۵۳.

فصلنامه علمی - تخصصی شاخص کارآفرینی/۳۹

زاهدی، شمس السادات؛ خسروی، ابوالفضل؛ یاراحمدزهی، محمدحسین و احمدی، رضا. (۱۳۹۲). بررسی ابعاد و شاخص‌های قابلیت‌های چابکی نیروی انسانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۴؛ صص ۱-۲۴.

خسروی، ابوالفضل؛ ابطحی، سیدحسین؛ احمدی، رضا؛ سلیمی، حسین. (۱۳۹۱). شناسایی عوامل توانمندساز چابکی نیروی انسانی به روش دلفی در صنایع الکترونیک. بهبود مدیریت، سال ششم، شماره ۴، پیاپی ۱۸، زمستان ۱۳۹۱؛ صص ۱۲۹-۱۵۳.

شوقی، بهزاد؛ آقاجانی، طهمورث؛ مرتضوی، سیدمصطفی. (۱۳۹۲). اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان مدرس شهرستان ساوه). مدیریت بهره‌وری. سال هفتم، شماره ۲۶؛ صص ۹۳-۱۲۴.

ضیایی، محمدصادق؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ عباسپور، عباس؛ یاراحمدزهی، محمدحسین. (۱۳۹۱). تبیین مدل توسعه قابلیت‌های فردی سرمایه انسانی با هدف چابک سازی بنگاه‌های کوچک و متوسط (مطالعه‌ای در شرکت‌های مستقر در پارک علم و فن آوری دانشگاه تهران). پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره پانزدهم، بهار ۱۳۹۱؛ صص ۲۷-۴۴.

عباس پور، عباس؛ میرکمالی، سید محمد؛ حسام امیری، روزبه؛ مرادی، کیوان. (۱۳۹۳). تبیین نقش چابکی سرمایه انسانی در توسعه چابکی استراتژیک (مورد مطالعه: بانک انصار). فصلنامه توسعه مدیریت پولی و بانکی، سال دوم، شماره ۴، پاییز ۱۳۹۳؛ صص ۱-۲۴.

مرادی، کیوان. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه انسانی و چابکی سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه شهر تهران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۱؛ صص ۱۴۳-۱۶۸.

خسروی، ابوالفضل. (۱۳۹۳). معماری مدیریت منابع انسانی با رویکرد چابکی منابع انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

سلطانی، محسن، شاهمندی، الهام و مروی، ناهید (۱۳۹۳)، ارائه مدل جامع چابک سازی منابع انسانی جهت مدیریت بحران‌های سازمانی، اولین همایش ملی حسابداری، حسابرسی و مدیریت. موسسه آموزش عالی جامی.

میرسپاسی، ناصر؛ فرشچی، شبنم. (۱۳۹۱). چابک سازی بانک‌ها و تهیه ابزاری برای سنجش میزان چابکی سازمانی در بانک‌های دولتی ایران (سنجش میزان آمادگی بانک صادرات ایران)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، ویژه‌نامه شماره ۹۶، پاییز ۱۳۹۱

