

تأثیر انعطاف‌پذیری حرفه‌ای کارکنان بر چابک‌سازی سازمانی با میانجی‌گری سازگاری کارکنان در مقابله با بحران‌های شهری و منطقه‌ای (مطالعه موردی: بیمارستان آذربایجان ارومیه)

فرهاد نژاد ایرانی* - عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، ایران
اصغر اصغرزاده* - دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر انعطاف‌پذیری حرفه‌ای کارکنان بر چابک‌سازی سازمانی با میانجی‌گری نقش سازگاری کارکنان در بیمارستان آذربایجان ارومیه به منظور آمادگی در برابر بحران‌های شهری و منطقه‌ای انجام شد. روش پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری آن، شامل کلیه کارکنان بیمارستان آذربایجان در سال ۱۳۹۵ است. حجم نمونه طبق فرمول کوکران ۲۲۶ نفر تعیین و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه که روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین رسیده و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، نرم افزارهای آماری Spss23 و Smart PLS بکار گرفته شد و یافته‌های پژوهش نشان داد، انعطاف‌پذیری حرفه‌ای کارکنان با ضریب مسیر ۰/۷۷۲ بر سازگاری کارکنان، سازگاری کارکنان با ضریب مسیر ۰/۴۵۹ بر چابک‌سازی، انعطاف‌پذیری حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۳۳۹ بر چابک‌سازی، و سازگاری کارکنان نیز با ضریب مسیر ۰/۳۵۴ توانست نقش میانجی‌گری در تأثیر انعطاف‌پذیری حرفه‌ای بر چابک‌سازی را ایفاء نماید و تحلیل مدل نهایی نشان می‌دهد که استفاده و بکارگیری انعطاف‌پذیری حرفه‌ای کارکنان عامل اساسی در چابک‌سازی سازمانی بوده و در صورت بروز بحران‌های شهری و منطقه‌ای بر اساس تهدیدات، می‌تواند چاره ساز مسئله پژوهش باشد.

واژگان کلیدی: انعطاف‌پذیری حرفه‌ای، سازگاری کارکنان، چابک‌سازی سازمانی، بحران شهری

The impact of professional staff flexibility on organizational agility with mediation compatibility staff in urban and regional crises (Case Study: Hospitals Urmia Azerbaijan)

Abstract

This study aimed to determine the effect of in Hospitals Urmia Azerbaijan in order to prepare for municipal and regional crisis was performed. The research method is descriptive - survey and the statistical population included all hospital staff is Azerbaijan in 1395 SH. A sample of 226 people, according to Cochran formula and to collect data, determine the content and face validity of the questionnaire was confirmed by experts and the construct validity through confirmatory factor analysis and reliability using Cronbach's alpha coefficient was calculated. To analyze the data, statistical software was used Spss23 and Smart PLS and the results showed, Professional staff flexibility by factor of route 0/772 on the compatibility of staff, compliance staff by factor of route 0/459 on the agility, the professional staff flexibility by factor of route 0/339 on the agility and compliance staff by a factor of 0/354 path could mediating role in the impact of the professional flexibility on agility of the play. And the final model analysis shows that the use and development of professional staff flexibility is a key factor in agile organizational and in the case of urban and regional crises on the basis of threats, could be a solution for the issue of research.

Keywords: Professional flexibility, compatibility staff, organizational agility, urban crisis

«انعطاف‌پذیری حرفه‌ای»^۱ اشاره به توانایی و شایستگی کار همزمان، بر روی وظایف مختلف در تیم‌های مختلف را دارد (Sherehiy, 2008). کارکنان حرفه‌ای و «چند وظیفه‌ای»^۲ قادرند تا با هم جابجا شوند و بدین طریق تنوع سیستم سازمان خود را ارتقا دهند. کارکنان چند منظوره و منعطف، کلید طراحی یک مؤسسه چابک هستند. با داشتن کارکنان خبره با مهارت‌های چندگانه، توانایی سازمان در انجام فعالیت‌های جایگزین یا جایگزینی افراد برای انجام کارها، دوچندان می‌گردد (جعفرنژاد و شهائی، ۱۳۸۹، ص ۱۰۲). در تعاریف دیگر نیز انعطاف‌پذیری حرفه‌ای را به این صورت ارائه نموده‌اند: میزان بهره‌مندی منابع انسانی سازمان‌ها از مهارت‌ها و الگوهای رفتاری لازم برای اتخاذ بهترین تصمیمات در محیط رقابتی و همچنین بهره‌گیری سازمان‌ها از مناسب‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای مدیریت بهینه این منابع (Wright and Snell, 1998, 761؛ عباسی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۹۱). انعطاف‌پذیری، بخشی از فعالیت‌ها و ارائه خدمات را شامل می‌شود، که ایجاد ارزش و پشتیبانی برای مشتریان را ایجاد می‌کند ولی مطالعات قبلی نشان داده که انعطاف‌پذیری در زمینه خدمات مهم است (Danilo et al, 2016). در سازمان‌ها افراد به صورت دائم و یا موقت استخدام می‌شوند تا در شغل‌های طراحی شده مشغول شوند. سپس در مورد اینکه چگونه انعطاف‌پذیری نیروی کار برای این کار مناسب است، به طور خاص فکر می‌شود و این توانایی که بتوان کارکنان را در مکان‌های متفاوتی مدیریت کرد، برای سازمان در جاتی از انعطاف را در زمان بروز بحران ایجاد می‌کند که یک امتیاز رقابتی محسوب می‌گردد (Clemons and Kroth, 2010). و در یک جمله مدیران منعطف باید توانایی چند وظیفه‌ای بودن را داشته باشند (میرسپاسی و رحمان پور، ۱۳۹۱، ص ۱۴۵).

بسیاری از محققان چابکی را به عنوان یک عامل بسیار مهم برای بقاء سازمان در نظر گرفته‌اند. یک سازمان چابک به تغییرات واکنش نشان می‌دهد و به سرعت در نتیجه از یک محیط پویا تغییر می‌کند. به عنوان مثال، چابکی یک سازمان باید بر قابلیت‌های آن سازمان از نظر تولید و عرضه

1. Professional Flexibility
2. Multi-Fanctional

نوآوری، کاهش هزینه، افزایش رضایت مشتریان، از بین بردن فعالیت‌ها و افزایش رقابت تاثیرگذار باشد (Faisal, 2015, 1). و از طرفی سازگاری کارکنان، به عنوان محور فرایند است که ترکیب توانایی با اهرم جنبه انسانی را تشریح می‌کند و این توانایی، افراد را به انطباق‌پذیری با تغییر و یا موقعیت‌های مختلف که جزئی از چابکی است و در ادبیات به عنوان سازگاری کارمند توصیف می‌شود، سوق می‌دهد (Raschke, 2010, 300). لذا مسئله اصلی پژوهش این است که، با توجه به بحران خیزی و تهدیدات منطقه‌ای و وارد شدن به عرصه رقابت در راستای رفاه حال هم وطنان، بیمارستان‌ها با چه ویژگی‌هایی بهتر می‌توانند به رسالت‌های خود جامعه عمل بپوشانند؟ و با مطالعه پیشینه پژوهش، از نظر پژوهش‌گر این‌گونه به نظر رسید که بکارگیری متغیر میانجی (سازگاری کارکنان)، و با متغیرهای آشکاری چون، درک استراتژی، برخورد منطقی با کارکنان و حمایت از تغییر و نوآوری، می‌تواند تاثیر انعطاف‌پذیری حرفه‌ای کارکنان بر چابک‌سازی سازمانی، جهت سرعت عمل در انجام امور، انطباق‌پذیری در برابر تغییرات و پاسخگویی مناسب به ارباب‌رجوع را تسهیل نماید تا به رسالت پیش گفته دست یابد. و این پژوهش در صدد پاسخ به این سوال اساسی بر آمده که، انعطاف‌پذیری حرفه‌ای کارکنان چه تاثیری بر چابک‌سازی سازمانی با میانجی‌گری سازگاری کارکنان، جهت مقابله با بحران‌های شهری و منطقه‌ای در بیمارستان آذربایجان ارومیه دارد؟

مبانی نظری

بیمارستان اغلب به عنوان سیستم پیچیده واقع در یک محیط پویا و تعامل با طیف گسترده‌ای از مراجعین و اغلب با خدمات مختلف می‌باشد. و این خدمات عبارتند از محلی، ملی، منطقه‌ای، دانشگاهی و تجاری (Tolf et al, 2015). تغییرات اجتماعی و جمعیت شناختی، پیشرفت‌های سریع، منافع حرفه‌ای، و همچنین تغییرات در تقاضای اجتماعی و نظریه‌های جدید در مورد مدیریت مراقبت‌های بهداشتی و سازمان، همه را تحت تاثیر بیمارستان‌های مدرن قرار داده است (همان منبع). این ویژگی ایجاد یک محیط چابک، با تمایل پاسخ سریع و مناسب به محیط غیرقابل پیش‌بینی را ضروری می‌داند. تغییرات مکرر فناوری و نیز ذهنیت

منابع انسانی در وضعیت‌های مختلف و این که چگونه می‌توان افراد با مهارت‌های مختلف را به سرعت سازماندهی مجدد نمود اشاره دارد. به عبارت دیگر، اگر کارکنان یک سازمان دارای تنوع وسیعی از مهارت‌ها باشند و بتوانند وظایف مختلف شغلی را طبق درخواست سازمان انجام دهند، گفته می‌شود که سازمان درجه بالایی از انعطاف‌پذیری مهارتی را داراست (عباسی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۹۲).

همکاری برای رسیدن به عملکرد چابکی در روابط افراد مهم است و می‌تواند به توسعه محصول موفق و پاسخگویی مناسب به مشتری کمک کند. به طور خاص، همکاری «استفاده کامل از سرمایه‌گذار خارجی، نوآوری، و قابلیت‌های حرفه‌ای تخصصی» را تسهیل می‌کند. همکاری یک جنبه مهم از قدرت اعمال نفوذ است و روابط همکاری شامل ارزش‌ها، هنجارهای همکاری، تبادل اطلاعات و درجه بالایی از مشغله مدیریت، بین ارباب رجوع و تامین کنندگان است. و این ویژگی‌ها در همکاری برای بدست آوردن عملکرد چابک می‌تواند مفید باشد (Narayanan et al, 2014). سال‌ها پیش، برخی معتقد بودند که چابکی و پاسخ‌گویی راهبردی را می‌توان از طریق فناوری‌های پیشرفته‌ای چون تولید یک پارچه‌ی مکانیزه احصا کرد، اما در پژوهش‌های اخیر مشخص گردیده، انعطاف تولید، بیش از فناوری به خود کارکنان بستگی دارد (تاجی و بردبار، ۱۳۹۴، ص ۱۵۸).

مفهوم چابکی را برای اولین بار در سال ۱۹۹۱ موسسه یاکوکا^۱ به کار گرفت و چابکی را به عنوان اقدامی اساسی برای تولیدات جدید معرفی نمود (ابراهیمیان و جلودار، ۱۳۹۰). و به دلیل جدید بودن این مفهوم، هنوز تعریف مشترکی از چابکی سازمانی ذکر نشده است و محققان تعاریف گوناگونی را ذکر کرده‌اند که در جدول ذیل به تعاریفی از آن، اشاره می‌کنیم:

چابکی بدون بکارگیری کارکنان دانشی و با مهارت نمی‌تواند بوجود آید، این اعتقاد در بسیاری موارد وجود دارد که چابکی کارکنان می‌تواند عرصه وسیعی از مزایا را همچون بهبود کیفیت، خدمات بهتر مشتریان، سرعت یادگیری بالا، اقتصادی بودن (صرفه جویی) سطحی و عمقی بوجود آورد.

مشتریان، نیاز به دگرگونی مستمر در استراتژی و برنامه سازمانی را به وجود آورده است. بر این مبنا سازمان باید در گذر از موانع و بهره‌گیری از فرصت‌ها، چابک بوده و از انعطاف‌پذیری لازم در بحران‌ها برخوردار باشد. وجود ساختارهای قابل انعطاف، کارکنان چند مهارتی، اهمیت بخشیدن به برنامه توانمندسازی و نهایتاً ایجاد فرهنگ مربوط، از مهم‌ترین ابزارها با شرایط جدید در رویایی با تغییرات است. چابکی ترکیبی از محصولات فیزیکی، خدمات و اطلاعات است که با تغییر نیازمندی‌های ارباب رجوع تغییر می‌کند. یک سازمان زمانی چابک خواهد بود که به واسطه اهرم کردن دانش و همکاری (داخلی و با دیگر سازمان‌ها) قادر به هماهنگی باشد و به صورت سریع و کارا همه منابع مورد نیاز را خلق، تولید، تحویل و پشتیبانی کند (Goldman & Nagel, 1995).

وجود محیط‌های پویا و متغیر و اهداف سازمانی متعارض، مستلزم انعطاف‌پذیری منابع انسانی است. هر چه طیف کاربردهای انتخابی یک منبع، بیش‌تر و زمان و هزینه جایگزین نمودن یک منبع با دیگری کمتر باشد، انعطاف‌پذیری منابع بیش‌تر خواهد بود (Sanchez, 1995). و منابع انسانی به منزله یک خصیصه یا ویژگی درونی سازمان‌ها، دارای سه مولفه به شرح زیر می‌باشد:

انعطاف‌پذیری کارکردی: به معنای توانایی منابع انسانی در انجام طیف گسترده‌تری از وظایف می‌باشد. به عبارت دیگر، انعطاف‌پذیری کارکردی به میزان سازگاری کارکردهای منابع انسانی با طیف وسیعی از موقعیت‌ها، واحدها و بخش‌های مختلف سازمان اطلاق می‌گردد (Bhattacharya, 2005, 625).

انعطاف‌پذیری رفتاری: این بعد بیانگر میزان بهره‌مندی کارکنان از مجموعه گسترده‌ای از الگوهای رفتاری می‌باشد، به نحوی که به آنان امکان سازگاری با الزامات خاص یک موقعیت را می‌دهد. اگر کارکنان قادر باشند به جای این که از روندهای استاندارد تبعیت نمایند، الگوهای رفتاری متعدد را به طور مقتضی در شرایط مختلف به کار ببرند، سازمان با سهولت بیشتری با موقعیت‌های متغیر سازگار شده و به آن‌ها واکنش نشان می‌دهد و در نتیجه، رقابت‌پذیری خود را افزایش می‌دهد (Wright and Snell, 1998, 762).

انعطاف‌پذیری مهارتی: کاربردهای متعدد مهارت‌های

1. Yakka

جدول ۱. مروری بر تعاریف چابکی؛ ماخذ: عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۷۶

پژوهشگران	تعاریف چابکی
Goldman & et al (1995)	پاسخ جامع به چالش‌های تجاری به منظور سود بردن از تغییرات سریع، تجزیه مستمر بازارهای جهانی در جهت ارائه محصولات و خدمات با کیفیت عالی و با طراحی مشتری.
Cho & et al (1995)	قابلیت حیات و پرورش در محیط‌های رقابتی با تغییرات پیش‌بینی ناپذیر و مستمر از طریق واکنش سریع و مؤثر به بازارهای متغیری که در آنها خدمات و محصولات با طراحی مشتری ارائه می‌شوند.
Roth (1996)	چابکی راهبردی، توانایی شناسایی فرصت‌های نوآور و ثبت فرصت‌های بازار رقابتی از طریق گردآوری دارایی‌های حیاتی، دانش و ارتباطات سریع و ناگهانی.
Sharifi & Zhang (1999)	توانایی سازگاری با تغییرات غیرمنتظره، چیرگی بر تهدیدات بی‌سابقه‌ی تجاری و استفاده از تغییرات به عنوان فرصت.
Yusuf & et al (1999)	تولید چابک عبارت است از، کشف موفق مبنای رقابتی (سرعت، انعطاف، نوآوری پیش‌فعالهانه، کیفیت و سودآوری) از طریق ادغام و پیکربندی مجدد منابع و فعالیت عالی در محیط غنی دانش در جهت فراهم آوردن محصولات و خدمات مشتری محور در محیط به سرعت در حال تغییر.
Sambamurthy & et al (2003)	چابکی (چابکی راهبردی) در برگیرنده سه بعد به هم مربوط است: چابکی مشتری، چابکی شرکا و چابکی عملیاتی.
Overby & et al (2006)	توانایی شرکت برای احساس تغییرات محیط و پاسخ‌گویی سریع به آن.
Tallon & et al (2007)	چابکی فرایند تجاری، میزانی است که شرکت با تغییر فعالیت‌های تجاری نسبت به تغییرات واکنش نشان می‌دهد.
Roberts & et al (2009)	چابکی مشتری، عبارت است از میزان حساسیت و پاسخ‌گویی سریع به فرصت‌های مشتری مدار در جهت نوآوری و انجام فعالیت رقابتی.
Sharpe (2012)	ریچارد شارپ چابکی استراتژیک در دانشگاه را اینگونه تعریف می‌نماید: توانایی دانشگاه به عنوان یک سیستم انسانی در حال حیات برای شکوفا شدن و یادگیری از امواج تغییر به طوری که تغییر یک بخش طبیعی و غیر قابل اجتناب زندگی سازمانی باشد، نه یک بخش جدا.

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
ضمیمه شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

۱۰

در محیط تجاری (کسب و کار) متغیر، کارکنان چابک با (۳) سرعت عمل.

۱. سرعت عمل: یادگیری انجام وظایف و عملیات و انجام تغییرات در کوتاه‌ترین زمان ممکن، زمان تغییرات عملیات و تولید، زمان تحویل محصولات و خدمات، زمان یادگیری و زمان انطباق با تغییرات.
 ۲. انطباق‌پذیری: انطباق‌پذیری نمونه محصول، نظام‌های تولید، ساختارها و کردارهای سازمانی، محیط کار و راهبردهای کسب و کار.
 ۳. پاسخگویی: پاسخ‌گویی نسبت به تغییرات و درخواست‌ها و تقاضای مشتری، محیط کسب و
- عدم اطمینان و پاسخگویی به رویدادهای غیر منتظره مواجه هستند. همچنین کارکنان چابک باید انتظار تاثیرگذاری در قسمتهای مختلف کار مشترک در محیط را داشته باشند. استفاده کردن کارکنان چابک در محیط تولید چابک و استفاده از تکنولوژی منعطف و زیرساخت‌ها در حمایت از تغییر و شناخت تقاضا بسیار موثر و حیاتی می‌باشد. از ویژگی‌های اصلی در سازمان چابک که می‌توانند سازمان را متمایز از سایر سازمان‌ها نمایند، و قابلیت رقابت سازمان را فراهم آورد، عبارتند از: (۱) انطباق‌پذیری؛ (۲) پاسخگویی؛

کار و بازار، موضوعات اجتماعی و محیط زیست و انطباق پذیری اهداف کسب و کار با تغییرات (Sherehiy & Karwowski, 2014).

از دیگر عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار، سازگاری کارکنان است. رضایت، محرک ترمیم رفتار و بازسازی است و نارضایتی، محرک رفتار سازگار است. در بعضی جاها، عدم تطابق بین نیازهای یک شخص و مزایای محیطی چشم گیر است و شخص بالا جبار طریق سازگاری را در پیش خواهد گرفت (Dawis & Lofqist, 1984).

سازگاری کارکنان، یک چشم انداز فرایند محور است که ترکیب توانایی با اهرم جنبه انسانی را شرح می دهد. این توانایی، افراد را به انطباق پذیری با تغییر و یا موقعیت های مختلف که جزئی از چابکی است و در ادبیات به عنوان سازگاری کارمند توصیف می شود، سوق می دهد (Raschke, 2010, 300). سازگاری مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است و سازگاری کارکنان چیزی بیش از فرایند وظیفه مدار گام به گام است و کار تعاملات انسانی را در بر می گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان شناختی دیگر است. فرض اصلی در این نظریه آن است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. طبق نظر دیویس و لاف کوئیست افراد نیازهایشان را وارد محیط کاری می کنند، و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقای فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند. دو عنصر کلیدی در این نظریه ساختار محیطی و سازگاری کاری است. سازگاری کاری زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت های کاری هماهنگ کرده اند. تغییرات هم می تواند باعث رضایت کارمندان شود. تلاش کارمندان برای بهبود هماهنگی شان با محیط کاری می تواند به عنوان اقداماتی جهت دستیابی به سازگاری کاری در نظر گرفته شود. معمولاً سازگاری به دنبال یکی از دو حالت زیر حاصل می شود: کنش و واکنش. در حالت کنش، کارمندان تلاش می کنند تنها محیط کاری را تغییر دهند، در حالی که در وضعیت واکنشی تلاش دارند تا خودشان بهتر با محیط کاری هماهنگ شوند (صادقیان و همکاران، ۱۳۸۸). این توانایی کارکنان را به انطباق با تغییر و یا در موقعیت های مختلف جزء چابکی است و در منابع

آن را به عنوان کارمند سازگاری می شناسند (Bhattacharya and Gibson, 2005). سازمان های موفق معمولاً با باز خورد مؤثر، افراد را با تسلطی بسیار بالا در سازمان خود سازگار و حفظ می کنند. باز خورد عملکردی، بعد حیاتی رشد مداوم نیروی کار امروزه است. بدون باز خورد، کارکنان رفتار خود را به منظور بهبود عملکرد تغییر نمی دهند. باز خورد عنصر اساسی یادگیری، انگیزش و رشد مهارت ها است (Alders, 2000).

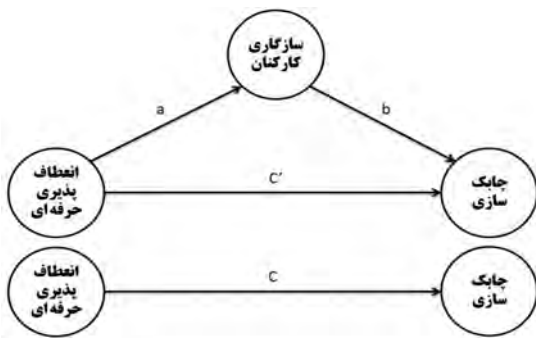
پیشینه پژوهش

نارایانان و همکاران^۱ (۲۰۱۴) دانشگاه ایالتی میشیگان، در تحقیق «بررسی تاثیر همکاری در عملکرد چابکی در روابط خریدار و عرضه کننده» در بین ۱۷۷ نفر از نمونه آماری، نشان داد که سازمان نیاز به ایجاد یک سطح معینی از همکاری، قبل از تاثیر مثبت آن بر چابکی عملکرد دارد و تاثیر همکاری در چابکی عملکرد در روابط خریدار و عرضه کننده می تواند مثبت، منفی و یا خنثی، بسته به سطح اعتماد باشد.

شریهای و کارووسکی^۲ (۲۰۱۴)، در دانشگاه لوئیزویل امریکا و دانشگاه اورلاندو فلوریدا، در تحقیق «رابطه بین سازمان کار و چابکی نیروی کار در شرکت های تولیدی کوچک» در بین ۴۱ مدیر، ۸۲ کارمند و ۵۲ کارگر تولید، از شش شرکت تولیدی کوچک از طریق سه پرسشنامه استراتیژی مقیاس چابکی، مقیاس سازمان کار و نیروی کار را انجام دادند که نتایج نشان داد، استقلال در محل کار یکی از عوامل مهم نیروی کار چابک است و ترکیبی از خواسته های شغلی و عدم اطمینان کار، اثر قابل توجهی بر نیروی کار چابک دارد. این مطالعه همچنین نشان می دهد که همکاری قوی در یک سازمان در حال توسعه و روابط با مشتریان، عامل ترویج چابکی نیروی کار در شرکت های تولیدی کوچک می باشد. راشکی^۳ (۲۰۱۰)، در تحقیق با عنوان «دیدگاه مبتنی بر فرایند چابکی»، طی فرایند تحقیق به این نتیجه دست یافت که پاسخ دهی، سازگاری کارکنان، فرایند محور بودن و داشتن چشم انداز از عوامل مهم در طی فرایند چابکی هستند.

حرآبادی فراهانی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی

1. Narayanan et al
2. Sherehiy & Karwowski
3. Raschke



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

با عنوان «چابک‌سازی سازمانی برای توانمندسازی نیروی انسانی در مدیریت جهادی کشور» به این نتیجه رسیدند که در سازمان‌های چابک با توجه به انعطاف‌پذیری و قدرت بالای پاسخگویی، نیروی انسانی خلاق، نوآور و دانشی اهمیت ویژه‌ای دارند. در این سازمان‌ها شناسایی موفق مبانی رقابت (سرعت، انعطاف‌پذیری، نوآوری، کیفیت و سودآوری)، انسجام منابع، و اقدامات مناسب در محیط دانش و دارای تغییرات سریع بوسیله فراهم کردن خدمات مشتری پسند اهمیت دارد. وجود ساختارهای قابل انعطاف، کارکنان چند مهارتی، اهمیت بخشیدن به برنامه توانمندسازی و نهایتاً ایجاد فرهنگ نوآوری و خلاقیت و از پایسته‌های سازمان‌های چابک هستند و نهایتاً این ویژگیها در سازمان‌های چابک باعث ارتقای توانمندی‌های کارکنان در راستای چابک‌سازی می‌شود.

لذا با توجه به پیشینه پژوهش، مدل مفهومی زیر بر اساس مدل عملیاتی، دور از انتظار نخواهد بود.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه ۱: انعطاف‌پذیری حرفه‌ای تاثیر معنی‌داری بر سازگاری کارکنان دارد. (a)
- فرضیه ۲: سازگاری کارکنان تاثیر معنی‌داری بر چابک سازی دارد. (b)
- فرضیه ۳: انعطاف‌پذیری حرفه‌ای تاثیر معنی‌داری بر چابک سازی دارد. (c)
- فرضیه ۴: سازگاری کارکنان نقش میانجی را در تاثیر بین انعطاف‌پذیری حرفه‌ای و چابک‌سازی ایفا می‌کند. (c)

پژوهش‌های پیشین تاثیر معنی‌دار انعطاف‌پذیری حرفه‌ای و سازگاری کارکنان بر چابکی سازمانی را تایید می‌کنند و طی سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی در خصوص چابکی سازمانی صورت گرفته است، ولی تاکنون پژوهشی در خصوص انعطاف‌پذیری حرفه‌ای و سازگاری کارکنان یافت نشده است. لذا این پژوهش به دنبال آن می‌باشد که، آیا انعطاف‌پذیری حرفه‌ای بر چابکی سازمانی تاثیر دارد و در صورت مثبت بودن جواب، آیا این تاثیر می‌تواند به علت نقش میانجی سازگاری کارکنان باشد؟ و

جدول ۲. ابعاد و مدل عملیاتی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

معادل	تعریف عملیاتی	چارچوب نظری	ابعاد
Flex1 Flex2 Flex3 Flex4 Flex5	انعطاف در تغییرات محیط پاسخ به تغییرات رقابتی تغییر شرایط در زمان کوتاه انعطاف در محیط کار پاسخ به نیازهای بیماران	(شریهای، ۲۰۰۸، جعفرنژاد و شهانی، ۱۳۸۹)	انعطاف پذیری حرفه‌ای
Com1 Com2 Com3	درک استراتژی منطق کارکنان حمایت از تغییر و نوآوری	(راشکی، ۲۰۱۰)	سازگاری
Agil1 Agil2 Agil3	سرعت عمل انطباق پذیری - پاسخگویی	(شریهای و کارووسکی، ۲۰۱۴)	چابک سازی

روش پژوهش

نوع تحقیق حاضر از لحاظ هدف و ماهیت مسئله‌ی مورد بررسی، کاربردی و از لحاظ روش تحقیق نیز توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان بیمارستان آذربایجان ارومیه در سال ۱۳۹۵ می‌باشد و فراوانی جامعه و نمونه آماری در جدول شماره ۳ موجود است. نمونه‌گیری با استفاده از فرمول کوکران به روش تصادفی طبقه‌ای، متناسب انتخاب و تعداد ۲۲۶ پرسشنامه که با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده توزیع و در تحلیل استفاده شد (جدول ۳).

در ابتدا در قالب آمار توصیفی به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری و سپس به بررسی مدل پرداخته می‌شود (جدول ۴).

دو رویکرد برای برآورد پارامترهای یک مدل معادلات ساختاری وجود دارد که شامل رویکرد مبتنی بر کوواریانس و رویکرد مبتنی بر واریانس (PLS) است. رویکرد PLS یا حداقل مربعات جزئی، در واقع نسل دوم از روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری است که برای اولین بار توسط والد^۲ (۱۹۷۴) ابداع گردید. این رویکرد بر حداکثر سازی واریانس متغیرهای وابسته که توسط متغیرهای مستقل پیش‌بینی می‌شوند تمرکز می‌کند. این رویکرد به دلایلی همچون استفاده از ابزارهای جا افتاده، سازگاری با مدل‌های پیچیده، امکان استفاده از مدل اندازه‌گیری با یک شاخص و وابستگی کمتر به اندازه نمونه، سطح سنجش متغیرها و نرمال بودن توزیع مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (Chin, 1998).

ارزیابی مدل در نرم افزار Smart PLS

در این فرآیند ابتدا مدل اندازه‌گیری ارزیابی می‌شود و روایی و پایایی آن برحسب معیارهای مطرح در مدل‌های بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرند. سپس در صورت تأیید پایایی، روایی و شاخص اشتراک مدل اندازه‌گیری می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری (درونی) پرداخت.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

ارزیابی پایایی مدل اندازه‌گیری

دو عامل در ارزیابی پایایی مدل‌های بیرونی مطرح است:

1. Partial Least Squares
2. Wold

جدول ۳. حجم جامعه و نمونه آماری

نوع کارکنان	جامعه	نمونه
پزشک	۱۰۰	۴۱
پرستار	۱۷۰	۷۰
خدماتی	۲۵۰	۱۰۳
اداری	۳۰	۱۲
جمع	۵۵۰	۲۲۶

جدول ۴. ویژگی جمعیت شناختی نمونه

ویژگی	گزینه	تعداد	درصد
جنسیت	کمتر از ۲۵	۳۹	۱۷/۳
	۲۵ - ۲۹	۳۸	۱۶/۸
	۳۰ - ۳۴	۳۳	۱۴/۶
	۳۵ - ۳۹	۳۷	۱۶/۳
	۴۰ - ۴۴	۳۸	۱۶/۸
	۴۵ - ۴۹	۲۳	۱۰/۲
۵۰ و بالاتر	۱۸	۸	
وضعیت تاهل	دیپلم و پایین	۴۲	۱۸/۵
	فوق دیپلم	۳۴	۱۵
	لیسانس	۸۴	۳۷/۲
	فوق لیسانس	۳۱	۱۳/۷
	دکتری و بالاتر	۳۵	۱۵/۵



تک بعدی بودن و پایایی درونی (ضریب قابلیت اطمینان ساختاری). برای تأیید عامل اول یعنی تک بعدی بودن، باید مقدار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد. مقدار بار عاملی کمتر از ۰/۳ کوچک محسوب شده و باید از مدل حذف شود. در عامل دوم ضریب قابلیت اطمینان ساختاری و آلفای کرونباخ باید از ۰/۷ بزرگ‌تر باشند. همانطور که از نتایج جدول ۵ مشاهده می‌گردد، پایایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود. بار عاملی مربوط به سوال اول انعطاف‌پذیری حرفه‌ای با اینکه در بازه خیلی مطلوب نیست ولی چون بسیار بالاتر از کف مورد قبول (۰/۳) هست حذف نمی‌گردد (جدول ۵).

جدول ۵. مقادیر بارهای عاملی، متوسط واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی

متغیر	CR	cronbach	گویه	بار عاملی
انعطاف پذیری حرفه‌ای	۰/۸۷۴	۰/۸۱۹	flex1	۰/۶۳
			flex2	۰/۷۸
			flex3	۰/۸۲
			flex4	۰/۸
			flex5	۰/۷۶
سازگاری کارکنان	۰/۸۹۲	۰/۸۱۸	com1	۰/۸۴
			com2	۰/۸۹
			com3	۰/۸۲
چابک‌سازی	۰/۹۳۸	۰/۹۰۲	agil1	۰/۸۹
			agil2	۰/۹۵
			agil3	۰/۸۹

ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری

متغیرهای پنهان باشد. با توجه به مقادیر جدول ۶ روایی مدل اندازه‌گیری نیز تایید می‌گردد.

دو نوع روایی در این بخش مطرح است: روایی همگرا و روایی واگرا. روایی همگرا به این معنی است که متغیر پنهان به‌طور مناسب توسط متغیرهای آشکار توضیح داده می‌شود. برای سنجش روایی همگرا از متوسط واریانس استخراج شده، استفاده می‌شود که حداقل مقدار قابل قبول آن ۰/۵ است. وجود روایی واگرا نیز به این معنی است که متغیر پنهان توسط متغیرهای آشکار خودش بهتر از متغیرهای عوامل دیگر توضیح داده می‌شود؛ که در مدل‌سازی مسیری PLS از معیار فورنل - لارکر برای سنجش آن استفاده می‌کنیم. معیار فورنل - لارکر بیان می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرف‌های سایر متغیرهای پنهان، پراکندگی بیشتری را در بین معرف‌های خود داشته باشد یا به عبارت دیگر متوسط واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری (شاخص اشتراک)

این شاخص توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت این شاخص نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری می‌باشد. در جدول ۷ مقادیر شاخص اشتراک مربوط به هر یک از متغیرها درج شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقادیر مثبت و بزرگ‌تر از صفر هستند.

ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی)

بعد از ارزیابی مدل اندازه‌گیری و تأیید پایایی و روایی مدل، می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری پرداخت. از دو معیار برای ارزیابی این مدل استفاده می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون فورنل لارکر و متوسط واریانس استخراج شده

AVE	چابک‌سازی	سازگاری کارکنان	انعطاف‌پذیری حرفه‌ای	
۰/۵۸۴			۰/۷۶	انعطاف‌پذیری حرفه‌ای
۰/۷۳۴		۰/۸۵	۰/۷۷	سازگاری کارکنان
۰/۸۳۵	۰/۹۱	۰/۷۲	۰/۶۹	چابک‌سازی

جدول ۷. نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

متغیر	CV Com
انعطاف پذیری حرفه‌ای	۰/۳۶۹
سازگاری کارکنان	۰/۴۴۷
چابک سازی	۰/۶۳۷

ضریب تعیین (R²)

معیار اساسی برای ارزیابی میزان تبیین متغیرهای وابسته، ضریب تعیین است. ضریب تعیین نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته، توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است. چن^۱ (۱۹۸۸)، مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ را مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳ را معمولی و نزدیک به ۰/۱۹ را ضعیف ارزیابی می‌نماید. و مقدار ضریب تعیین ۰/۵۹۶ برای سازگاری کارکنان و ۰/۵۶۵ برای چابک سازی سازمانی در این پژوهش مطلوب ارزیابی می‌گردد. و برای محاسبه اثرات غیرمستقیم از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$X_{ij} * Y_{jk} = Z_{ijk}$$

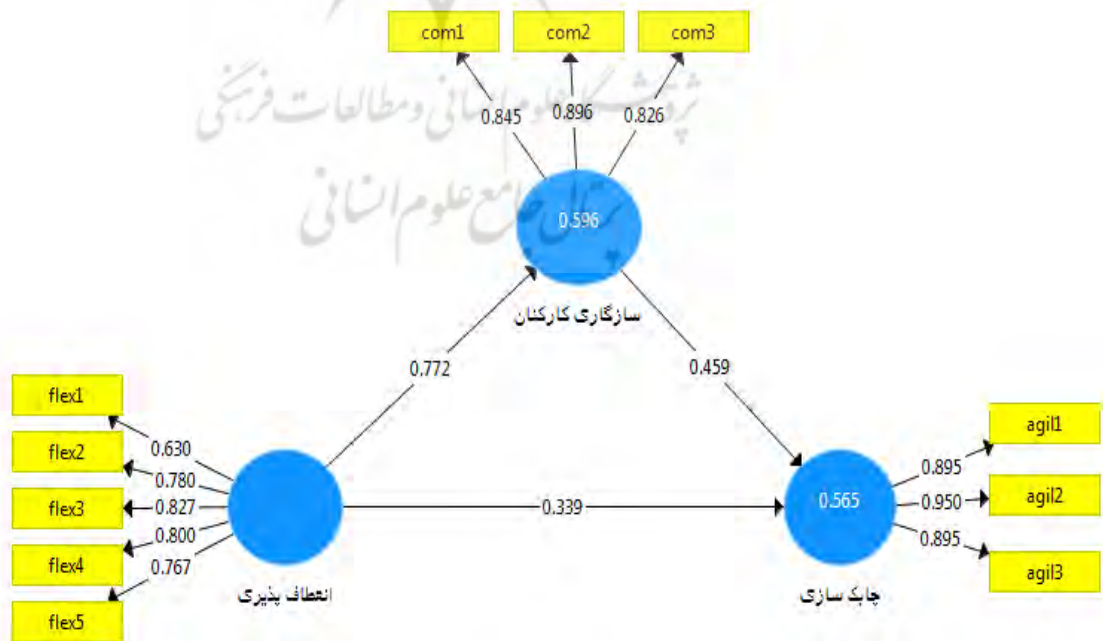
در این فرمول متغیر X_{ij} میزان تاثیر مستقیم i امین متغیر مستقل x را برای i امین متغیر واسطه‌گر Y نشان می‌دهد، در

1. Chin

حالی که متغیر Y_{jk} بیانگر میزان تاثیر مستقیم j امین متغیر واسطه‌گر Y بر متغیر K ام متغیر وابسته Z می‌باشد و نهایتاً متغیر Z_{ijk}، میزان تاثیر غیر مستقیم i امین متغیر مستقل X بر متغیر K ام متغیر وابسته Z با واسطه‌گری متغیر j ام متغیر واسطه‌گر Y را نشان می‌دهد (Haenlein & Kaplan, 2004). نتایج حاصل از محاسبات ریاضی مربوط به بررسی تاثیر غیرمستقیم (با ایفای نقش میانجی سازگاری کارکنان) انعطاف‌پذیری حرفه‌ای بر چابک‌سازی، نشان می‌دهد که سازگاری کارکنان با ضریب تاثیر ۰/۳۵۴=۰/۴۵۹×۰/۷۷۲، نقش میانجی را به صورت مطلوب ایفا می‌کند.

ضریب مسیر و آزمون فرضیه‌های تحقیق

ارزیابی ضرایب مسیر بین متغیرهای پنهان در مدل صورت می‌گیرد. اندازه ضریب مسیر، بیانگر قوت رابطه بین دو متغیر پنهان است. بعلاوه، باید به علامت جبری ضریب مسیر نیز توجه کرد، اگر علامت ضریب مسیری خلاف جهت مورد انتظار فرضیه باشند، فرضیه مورد نظر تائید نخواهد شد. در مدل‌سازی مسیری PLS ابتدا باید مسیرهای مستقیم فرضیه‌سازی شده ارزیابی شود و سپس تحلیل مسیرهای غیرمستقیم صورت گیرد. برای آزمون فرضیات از معناداری ضرایب مسیر استفاده شده است. برای به دست



شکل ۱. مدل در حالت ضریب معانی ساختاری

آوردن t آماری نیز از آزمون بوت استراپ با ۵۰۰۰ تکرار استفاده شده است (جدول ۸).

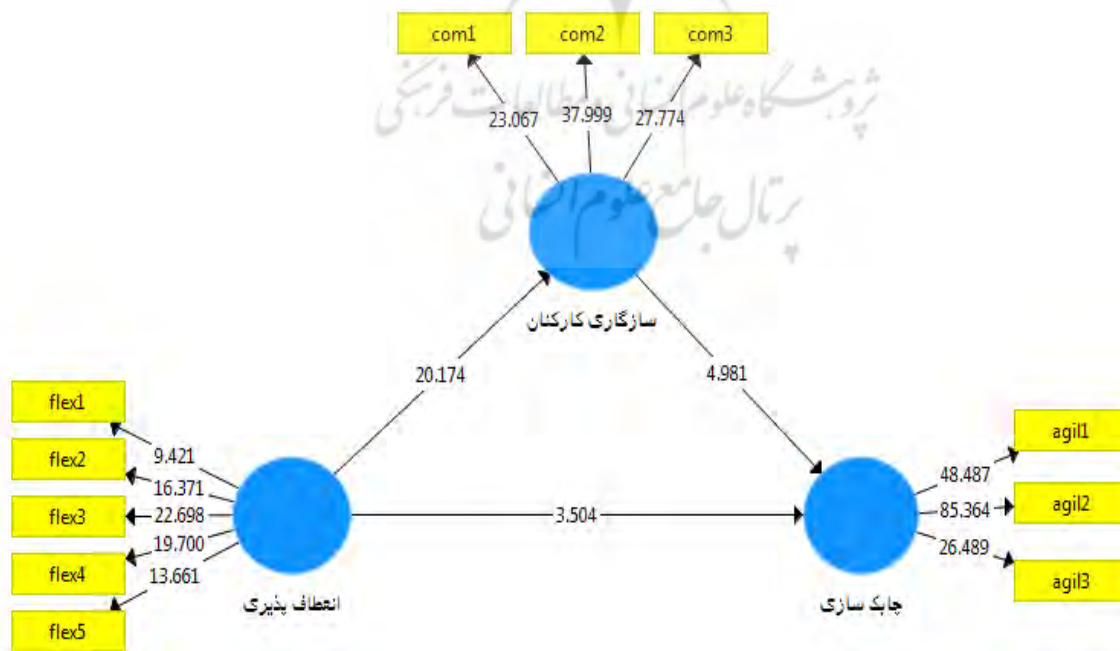
طبق جدول شماره ۸، نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که، انعطاف‌پذیری حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۷۷۲ بر سازگاری کارکنان، سازگاری کارکنان با ضریب مسیر ۰/۴۵۹ بر چابک سازی، انعطاف‌پذیری حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۳۳۹ بر چابک‌سازی، و سازگاری کارکنان نیز با ضریب مسیر ۰/۳۵۴ توانست نقش میانجی‌گری در تاثیر انعطاف‌پذیری حرفه‌ای بر چابک‌سازی را ایفاء نماید. و مدل نهایی در حالت اعداد معناداری به شکل ۲ می‌باشد.

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

یافته‌های پژوهش نشان داد که انعطاف‌پذیری حرفه‌ای به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر چابک‌سازی سازمانی در مقابله با بحران‌های شهری و منطقه‌ای تاثیر گذار و معنی‌دار می‌باشد. همچنین نشان داد سازگاری کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری بر چابک‌سازی دارد؛ این نتیجه ممکن است به این دلیل باشد، کارکنانی که دارای منطق بوده و استراتژی‌های سازمان را درک و تغییرات را با آغوش باز می‌پذیرند، در تاثیر انعطاف‌پذیری حرفه‌ای منجر به چابک‌سازی تاثیر گذار می‌باشند. و همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که سازگاری کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری بر چابک‌سازی

جدول ۸. نتایج آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار بحرانی (t)	سطح معنادار (P)	نتیجه در سطح ۵٪
فرضیه ۱	انعطاف‌پذیری حرفه‌ای تاثیر معنی‌داری بر سازگاری کارکنان دارد. (a)	۰/۷۷۲	۲۰/۱۷	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۲	سازگاری کارکنان تاثیر معنی‌داری بر چابک‌سازی دارد. (b)	۰/۴۵۹	۴/۹۸	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۳	انعطاف‌پذیری حرفه‌ای تاثیر معنی‌داری بر چابک‌سازی دارد. (c)	۰/۳۳۹	۳/۵	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۴	سازگاری کارکنان نقش میانجی را در تاثیر بین انعطاف‌پذیری حرفه‌ای و چابک‌سازی ایفا می‌کند. (c)	۰/۳۵۴	۴/۶۸	۰/۰۰۰	تایید



شکل ۲. مدل در حالت اعداد معناداری

منابع و مآخذ

۱. ابراهیمیان، جلودار، سید یاسر، ابراهیمیان، جلودار، سید محمود، (۱۳۹۰)، چابکی سازمانی: سرعت پاسخ‌گویی و انعطاف‌پذیری سازمانی، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هشتم، شماره ۳۹، ۱۲-۳۴.
 ۲. تاجی، زهرا، بردبار، غلامرضا، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین و چابکی منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۲، ۱۷۷-۱۵۳.
 ۳. جعفرنژاد، احمد، شهبانی، بهنام، (۱۳۸۹)، مقدمه‌ای بر چابکی سازمانی و تولید چابک، تهران، موسسه کتاب مهربان نشر.
 ۴. حرآبادی‌فراهانی، علیرضا، مسعودی، بابک، شاملو، زهره، مفتخری‌کمالی، مرجان، (۱۳۹۳)، چابک‌سازی سازمانی برای توانمندسازی نیروی انسانی در مدیریت جهادی کشور، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول.
 ۵. صادقیان، فاطمه، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی، مجله پژوهش‌های تربیتی و روانشناختی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال چهارم، شماره دوم، شماره پیاپی ۱۰، پاییز زمستان، ۴۹-۶۶.
 ۶. عباسی، رسول، باباشاهی، جبار، افخمی‌اردکانی، مهدی، فراهانی، داود، (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی: تبیین نقش میانجی فرهنگ انطباق‌پذیری، فصل‌نامه علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره یازدهم، شماره اول، بهار، ۸۷-۱۰۶.
 ۷. عباس‌پور، عباس، آقازاده، احمد، باقری‌کراچی، امین، (۱۳۹۱)، طراحی الگوی مطلوب دستیابی به چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و دوم شماره ۹۶، ۱۷۱-۲۱۷.
 ۸. کلمونس، دیوید، کراث، مایکل، (۱۳۹۱)، مدیریت دارد که در تبیین این یافته می‌توان گفت بیمارستان آذربایجان ارومیه برای دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف، باید کارکنان را با منطق و استراتژی‌های سازمان آشنا سازد و از نوآوری در سازمان حمایت کند که زمینه‌ای برای چابک‌سازی سازمانی در آن بیمارستان را فراهم می‌سازد که این نتیجه همسو با پژوهش‌های (Raschke, 2010) و حرآبادی‌فراهانی و همکاران (۱۳۹۳) می‌باشد. از طرف دیگر نتایج پژوهش نشان داد انعطاف‌پذیری حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر چابک‌سازی در مقابله با بحران‌های شهری دارد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت بایستی کارکنان را با منطق به الزامات در تغییرات آگاه، تا زمینه پاسخ مثبت به این تغییرات را در کارکنان فراهم و همچنین با ایجاد دوره‌های مهارتی و آموزشی، و درج در سوابق آنان، کارکنان چند مهارتی را توسعه داده که زمینه را برای پاسخ‌گویی سریع و انعطاف‌پذیری عملیاتی کارکنان فراهم می‌سازد و نوعی فرهنگ تشریک مساعی در پیش برد و تسهیل قابلیت‌های چابکی‌سازی، شامل (سرعت عمل، انطباق‌پذیری و پاسخگویی) فراهم گردد. و این نتیجه نیز هم راستا با پژوهش، (Narayanan et al, 2014) و (Sherehiy & Karwowski, 2014) می‌باشد.
- نتایج حاصل از مدل نهایی پژوهش نشان داد که همه پارامترهای اصلی مدل مثبت و معنی‌دار بوده و تأثیر خوب و مناسبی بر چابک‌سازی در بحران‌های شهری و منطقه‌ای را دارد و مدل نهایی گویای آن است که سازگاری کارکنان، تأثیر انعطاف‌پذیری حرفه‌ای بر چابک‌سازی را بطور کامل میانجی‌گری می‌کند و الگوی مفهومی با داده‌های پژوهش برازش دارد. به طور کلی با توجه به تأثیری که انعطاف‌پذیری حرفه‌ای با میانجی‌گری سازگاری کارکنان بر چابک‌سازی دارد، توصیه می‌گردد زمینه آموزش و آگاهی کارکنان را با منطق به الزامات تغییرات و زمینه پاسخ مثبت به این تغییرات را در کارکنان فراهم و با ایجاد دوره‌های مهارتی، کارکنان چند مهارتی را به منظور توسعه چابکی در بیمارستان ارتقاء دهیم. و همچنین این یافته‌ها می‌تواند منجر به واکنش مناسب و سریع در مقابله با بروز بحران‌های شهری و تهدیدات منطقه‌ای باشد، که پاسخ مناسب برای بیان مسئله این پژوهش می‌باشد.

through Economies of Knowledge, Planning Review, Vol. 24 Iss: 2, pp.30 – 36.

23. Roberts Nicholas, Grover varun, Klein Richard, Mittelstaedt John, Moore DeWayne. (2009), Digitally enhancing customer agility and competitive activity: how firms use information technology to sense and respond to market opportunities in hyper competitive environments, Clemson university.
24. Sharp, R. (2012). Agile university: Building the innovation and improvement for a better student experience. Higher education seminar. Retrieved september 10, 2013, from www.elementaleadership.co.uk.
25. Sanchez, R. (1995), Strategic Flexibility in Product Competition, Strategic Management Journal, 16, pp. 135-159.
26. Sherehiy, B. (2008). Relationships between agility strategy, work organization and workforce agility. For the degree of doctor of philosophy. Department of industrial engineering, University of Louisville.
27. Sherehiy Bohdana, Karwowski Waldemar (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises, International Journal of Industrial Ergonomics 44 (2014) 466-473.
28. Sharifi, H. & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organizations, an introduction. International Journal of Production Economics, 62(1-2), 7-22.
29. Sambamurthy, V. ; Bharadwaj, A. & Grover, V. (2003). Shaping Agility Through Digital Options: Shaping Agility through Digital Options: Reconceptualizing the Role of Information Technology in Contemporary Firms, MIS Quarterly, 27(2), June, pp. 237-263.
30. Tallon R, Arias S, Bressollier P & Urdaci MC (2007) Strain and matrix-dependent adhesion of Lactobacillus plantarum is mediated by proteinaceous bacterial compounds. J Appl Microbiol 102: 442-451.
31. Tolf Sara, Monica E. Nyström, Carol Tishelman, Mats Brommels, Johan Hansson, (2015), Agile, a guiding principle for health care improvement?, International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. 28 Iss 5 pp. 468 – 493.
32. Wright, P. M. , and Snell, S. A. (1998), Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management, Academy of Management Review, 23, pp. 756-772.
33. Wold, H. (1974). Path models with latent variables: The NIPALS approach, Quantitative sociology: International perspectives on mathematical and statistical modeling, pp. 307-357.
34. Yusuf, Y., Sarhadi, M. & Gunasekaran, A. (1999). Agile Manufacturing: The drivers, Concepts and Attributes. International Journal of Production Economics, 62 (1,2), 33.43.
- نیروی کار سیار، ترجمه: میر سپاسی ناصر و رحمان پور لقمان، انتشارات میر، تهران.
9. Alders, M. L. (2000). The influence of goal orientation on employee response to performance feedback: Making organizational feedback system more effective, Ph.D. Dissertation, University of Southern California.
10. Bhattacharya M, Gibson DE (2005). The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance. J Manage;31(4):622-40.
11. Cho, H., Jung, M., and Kim, M. (1996). Enabling Technologies of Agile Manufacturing and Its Related Activities in Korea, Computers and Industrial Engineering (30:3), pp. 323-335.
12. Clemons David and Kroth Michael (2010), Managing the Mobile Workforce: Leading, Building, and Sustaining Virtual Teams. Ships from and sold by Amazon.com.
13. Chin, W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling, Modern Methods for Business Research, pp 295-336.
14. Dawis, R., V. & Lofqist, L., H. (1984). A psychological theory of work adjustment, Minneapolis: University of Minnesota press.
15. Danilo Brozovic Fredrik Nordin Daniel Kindström, (2016), Service flexibility: conceptualizing value creation in service, Journal of Service Theory and Practice, Vol.26 Iss6.
16. Faisal Aburub, (2015), Impact of ERP Systems Usage on Organizational Agility: An Empirical Investigation in the Banking Sector, Information Technology & People, Vol. 28 Iss 3.
17. Goldman S.L, N. R. N., Preiss K., (1995), Agile Competitors and Virtual Organizations: Strategies for Enriching the Customer, New York: Van No strand Reinhold.
18. Haenlein, M., & Kaplan, A. M. (2004). A Beginner's guide to partial least squares analysis, Understanding Statistics, 3(4), 283-297.
19. Narayanan, S., Narasimhan, R., Schoenherr, T., Assessing (2014), The contingent effects of collaboration on agility performance in buyer-supplier relationships, Journal of Operations Management, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2014.11.004>.
20. Overby, E., Bharadwaj, A., and Sambamurthy, V. (2006). Enterprise Agility and the Enabling Role of Information Technology, European Journal of Information Systems(15:2), pp. 120-131.
21. Raschke R.L. (2010), process-based view of agility: The value contribution of IT and the effects on process outcomes. International Journal of Accounting Information Systems, pp.297-313.
22. Roth .V Aleda (1996). Achieving strategic agility