

بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان مورد مطالعه: شرکت زمزم اصفهان

نسرين جورکش

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد نجف آباد
jorkesh_nasrin@yahoo.com

احمد رضا شکرچی زاده

استادیار دانشگاه آزاد نجف آباد
Ahmad_shekar2@hotmail.com

سمیه سرجویی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان
serjoie@yahoo.com

چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد و جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان شرکت زمزم اصفهان که تعداد آن ها ۲۲۰ نفر بوده و نمونه آماری براساس جدول مورگان ۱۳۶ نفر تعیین شد که به صورت ساده تصادفی بین ۱۲۷ نفر توزیع و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، پرسشنامه می باشد. پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانک (۱۹۹۹) و پرسشنامه عملکرد کارکنان استفن و کاندیری (۲۰۰۵) می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج حاکی از آن است که بین چابکی سازمانی و مؤلفه های آن (پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت) بر عملکرد معلمان تأثیر معنادار دارد.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، عملکرد، کارکنان، شرکت زمزم.

۱. مقدمه

امروزه سازمان ها با تغییرات سریعی در محیط مواجهه می شوند که آن ها را مجبور به انطباق و انتخاب های گزینشی می کند. تحولات سریع فناوری، افزایش خطرات، جهانی شدن و انتظارات خصوصی سازی از ویژگی های محیطی هستند که سازمان های کنونی با آن ها مواجه اند. جهت فعالیت در چنین محیطی راه کارهای گوناگونی از جمله مهندسی مجدد، تولید ناب، مدیریت کیفیت فراگیر و توانمندسازی کارکنان، ارائه شده است. یکی از این روش ها که در دهه اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته، بحث چابکی سازمانی^۱ است. گلدمن^۲ و همکاران (۱۹۹۵) چابکی را توانایی رشد اقتصادی در یک محیط رقابتی که مشخصه آن تغییرات دائم و غیرمنتظره است، تعریف می کنند. چابکی یک قابلیت سازمانی است که برای رسیدن به اهداف اشاره شده باید مدنظر مدیران قرار گیرد. در واقع سازمان چابک به سازمانی گفته می شود که دارای ویژگی هایی از جمله نوآوری، انعطاف پذیری و آمادگی واکنش به تغییرات محیطی بوده و نسبت به مشکلات و کاستی ها، بسیار مقاوم و پایدار است. این نوع سازمان با صرف کمترین هزینه و انرژی به ویژگی های اشاره شده دست می یابد (Desuza and Ray, 2010)

سازمان های چابک تلاش می کنند به جایی برسند که کارکنان در تمامی سطوح، خود و همکارانشان را مسئول نتایج حاصل از کارهایشان بدانند، نه این که تنها خود را در یک پست ثابت و مسئول انجام دادن وظایف در آن پست بدانند. در سازمان های چابک نیروی انسانی منابع اصلی بهره وری هستند (آقای و آقای، ۱۳۹۳). سازمان ها اصولاً به منظور نیل به اهدافی ایجاد گردیده اند و میزان موفقیت در نیل به اهداف سازمان در ارتباط با نحوه عملکرد نیروهای انسانی مشغول به کار در سازمان ها است. در بسیاری از موارد عملکرد انسان نتیجه و بازتاب خصوصیات، روحیات، طرز تلقی های او از جهان هستی یعنی طبیعت و ماورای طبیعت است، از این رو بسیاری از بزرگان بر این باورند که زندگی مادی در واقع میدان بزرگ آزمایش و تنها وسیله تشخیص شایستگی انسان ها می باشد (Hamel, 2012).

آنچه می توان به طور صریح بیان کرد این است که حیات سازمانی در گرو عملکرد صحیح کارکنان می باشد و مدیران باید متوجه باشند که با مدیریت مؤثر عملکرد می توانند کارکنان را پرورش داده، نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد نمایند و به سوی آرمان ها و اهداف سازمانی پیش روند. بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده که به بررسی مسأله چابکی سازمانی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان پرداخته شد می توان گفت که جهت چابک سازی سازمان، باید کارکنان همواره آماده بروز تغییرات باشند تا سازمان فعال و پویا باشد. بنابراین عملکرد کارکنان نقش مهمی در چابکی سازمان دارد زیرا کارکنان با عملکرد پویا و فعالی که داشته باشند، می توانند پذیرای تغییرات پیش بینی نشده باشند. با توجه به اینکه شرکت زمزم جزء شرکت های فعال در تولیدات داخلی ایران می باشد و جهت بهره وری خود نیاز به این دارد که سازمانی چابک با عملکرد پویای کارکنان داشته باشد در این پژوهش قصد داریم به بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان شرکت زمزم بپردازیم و به این سؤال پاسخ دهیم که آیا چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان شرکت زمزم تأثیر معنادار دارد؟

۲. مبانی و چارچوب نظری تحقیق

۲-۱ چابکی سازمانی

واژه چابک در فرهنگ لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال، و چابکی توانایی حرکت به صورت سریع، آسان و قادر بودن به تفکر به صورت سریع و با یک روش هوشمندانه است. ریشه و زادگاه چابکی، ناشی از تولید چابک است و تولید چابک

^۱ . Organizational Agility

^۲ . Goldman

مفهومی است که طی سال‌های اخیر عمومیت یافته و به عنوان استراتژی موفق توسط تولیدکنندگانی پذیرفته شده است که خودشان را برای افزایش عملکرد قابل ملاحظه‌ای آماده می‌کنند. در چنین محیطی، هر سازمانی باید توان تولید همزمان محصولات متفاوت و با طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر روش‌های تولید و توان واکنش کارآمد به تغییرات را داشته باشد. در صورت داشتن چنین توانمندی‌هایی، به آن بنگاه تولیدی، سازمان چابک اطلاق خواهد شد (Worley & Lawler, 2010).

سازمان چابک نسبت به سازمان‌های سنتی از یکپارچگی بیشتری برخوردارند. در این سازمان‌ها اهداف می‌تواند هفتگی و یا حتی روزانه تغییر نماید (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۱). سازمان‌های چابک فراتر از انطباق با تغییرات می‌اندیشند و متمایل به استفاده از فرصت‌های بالقوه در یک محیط متلاطم و کسب یک موقعیت ثابت به خاطر نوآوری‌ها و شایستگی‌هایشان می‌باشند. سازمان‌های چابک درباره ارضای نیازهای مشتریان نیز به گونه‌ای دیگر می‌اندیشند. تنها محصولات خود را به فروش نمی‌رسانند بلکه راه‌حلی برای برآوردن نیازهای واقعی مشتریان ارائه می‌دهند و معتقدند که محصولاتشان کامل نیست و به غنی‌سازی ارزش‌های مشتریان و ایجاد ارزش افزوده برای آنان با غنی‌سازی محصول خود اقدام می‌کنند. این امر سبب غیر قابل دسترس شدن موقعیت سازمان‌های چابک برای رقبا می‌شود (آقایی، ۱۳۹۲).

۱-۲- مؤلفه‌های چابکی سازمانی

مؤلفه‌های چابکی سازمانی عبارتند از:

پاسخگویی: مجموعه‌ای از روابط اجتماعی است که براساس آن شخص برای توضیح و توجیه رفتار خود با دیگران و سایر، احساس تعهد می‌کند. به عبارت دیگر فرد اجبار و اصرار دارد به توضیح و توجیه روابط خود با سایر افراد بپردازد. پاسخگویی یکی از راه‌های ایجاد اعتماد عمومی است و در حقیقت نوعی ارائه گزارش است. گزارشی که اطلاعات را در زمان، مکان و شکل مناسب در اختیار تصمیم‌گیرندگان قرار می‌دهد.

شایستگی: مهارت‌ها، معلومات، رفتارها و تجربه‌ها. با سرمایه‌گذاری در تعلیم و تربیت نیروی انسانی می‌توان شایستگی‌های کلیدی کارکنان و در نتیجه قابلیت‌های سازمان را افزایش و توسعه داد زیرا نیروی انسانی از منابع مهم سازمان محسوب می‌شود و اهمیت آن در تئوری‌های پیشرفته مدیریت روز به روز بیشتر و حیاتی‌تر می‌شود.

انعطاف پذیری: میزان توانایی سازمان در تطبیق با تغییرات مهم و آنی محیطی. منظور از تغییرات، آن دسته از وقایع محیط می‌باشد که بر روی عملکرد سازمان تأثیر معنی‌داری خواهند داشت. انعطاف‌پذیری از طریق کاهش وابستگی سازمان به یک سری منابع و سرمایه‌های خاص خود صورت می‌گیرد و هر چه سازمان بتواند منابع و برنامه‌های جایگزین بیشتری داشته باشد نسبت به محیط خود انعطاف بیشتری خواهد داشت.

سرعت: پیشبرد سریع‌تر سازمان به سمت هدف‌های از پیش تعیین شده (ابراهیمیان جلودار، ۱۳۹۰).

۲-۲- عملکرد کارکنان

عملکرد کارکنان فرآیندی بسیار مهم و از حساس‌ترین مسائل مسؤلان در سازمان می‌باشد. با وجود تلاش فراوان برای ارزیابی بهتر کارکنان توسط مسؤلان؛ هنوز کارکنان راضی نیستند. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آن‌ها، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد از راه ارزیابی درست عملکرد میسر است. مدیران کلاسیک ارزیابی را به منظور کنترل کار کارکنان انجام می-

دادند اما امروزه هدف راهنمایی و ارشاد کارکنان برای مشارکت گروهی به منظور افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است (روغنی و همکاران، ۱۳۹۱).

در یک سازمان هر فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده شغلی نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد. این آگاهی موجب می شود که او از نقاط قوت و ضعف عملکرد و رفتار خود مطلع گردد و تمهیدات لازم را برای اثربخشی بیشتر کوشش هایش به کار برد. سازمان ها نیز نیاز به شناخت کارآیی کارکنان خود دارند تا براساس آن وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشند و بدین طریق بر حجم ارائه خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت های خود تحولات مثبت را ایجاد کنند (سماواتی و نجات، ۱۳۸۸).

۲-۳ پیشینه پژوهش

در پژوهشی محسنی مقدم و همکاران در سال ۱۳۹۴ با عنوان " بررسی تأثیر هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان " که به روش توصیفی همبستگی انجام شده است و نمونه آماری شامل ۳۳۵ نفر از کارکنان دیوان محاسبات کشور می باشد به این نتیجه دست یافت که هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور تأثیر گذار است. در پژوهش مشابه دیگری تیموریان و ولیخانی در سال ۱۳۹۴ با عنوان " بررسی تأثیر چابک سازی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان " که پژوهش به روش توصیفی- همبستگی اجرا گردیده است و نمونه آماری شامل ۳۶ نفر از کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان چهارمحال و بختیاری بوده است. نتایج نشان داد که بین چابک سازی سازمانی و رفتار کارآفرینانه کارکنان تأثیر معناری وجود دارد. پژوهشی دیگر با عنوان " ارزیابی عملکرد واحدهای سازمانی با رویکرد چابکی سازمانی با استفاده از روش تحلیل پوششی داده ها " که توسط شاه قلی و همکاران (۱۳۹۲) انجام شد، که به ارزیابی عملکرد واحدهای سازمانی با رویکرد چابکی سازمانی پرداخته خواهد شد. به این منظور در ابتدا به تعیین ورودی و خروجی های مدل DEA پرداخته می شود سپس به کمک پرسشنامه محقق ساخته، میزان ورودی و خروجی ها مشخص می شود. در این پژوهش از مدل BCC به منظور ارزیابی عملکرد استفاده خواهد شد. نتایج نشان داد که در سازمان مورد مطالعه بخش های کنترل کیفیت ، صادرات ، امور اداری ، انبار و آموزش بر اساس رویکرد چابکی کارا می باشند. همچنین پژوهشی با عنوان " ارتقای چابکی سازمانی با رویکرد توسعه عملکرد کیفیت فازی " توسط زنجیر چی و همکاران در سال ۱۳۹۰ انجام گرفت که در این پژوهش به ارائه یک رویکرد نوین در راستای ارتقای چابکی سازمانی در شرکت ها و مؤسسات می پردازد. رویکرد مذکور بر اساس تکنیک توسعه عملکرد کیفیت (QFD) بنا شده است و با تدوین دو خانه کیفیت (HOQ) صورت می پذیرد. در گام نخست، مهم ترین پایه های رقابتی صنعت شناسایی می شود. گام دوم به شناسایی و تقویت آن دسته از توانمندی های چابکی که برای رسیدن به پایه های رقابتی مذکور، مورد نیاز سازمان است اختصاص دارد. در گام سوم توانمند سازهای چابکی مناسب (که ابزار رسیدن به توانمندی های چابکی مذکور است) شناسایی شده و مورد بهره برداری قرار می گیرد. در نتیجه سازمان می تواند با اتکاء به مجموعه ای از توانمندسازهای چابکی متناسب با حوزه فعالیت خود، به پایه های رقابتی بازار دست یابد. پژوهشی دیگر توسط صارمی و اژدری (۱۳۸۷) تحت عنوان " اثر توانمندی های چابکی بر عملکرد تولیدی در شرکت سازنده قطعات و مجموعه های خودرو با رویکرد شبکه های بیز " انجام دادند، این مدل روابط علی میان توانمندی های چابکی و سنجه های عملکرد تولیدی را نشان می دهد که از آن می توان در توسعه تئوری تولید چابک و پیاده سازی تولید چابک در سازمان ها بهره برد. و در نهایت به این پژوهش دست یافتند که داشتن توانایی چابکی منجر به ارتقای عملکرد تولید در شرکت سازنده قطعات می گردد.

Sanadgol نیز در سال ۲۰۱۴ در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه چابکی سازمانی بر رضایت شغلی مدیران " به این نتیجه دست یافت که بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی مدیران رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین Chung و

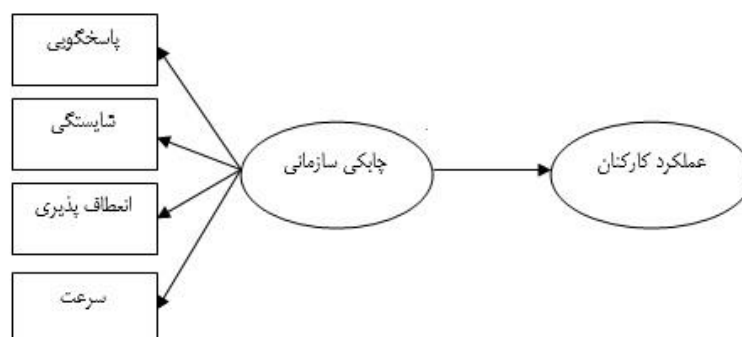
همکاران در سال ۲۰۱۴ در پژوهشی به بررسی عملکرد شغلی: نقش چابکی سازمانی، استقلال محل و ویژگی های کار از طریق سیستم شرکت تلفن همراه پرداختند که یافته های این پژوهش نشان داد که چابکی سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار دارد. پژوهشی مشابه نیز توسط Shereiy B, Karwowski در سال ۲۰۱۴ انجام گرفت، که در این پژوهش به بررسی رابطه عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی در شرکت های تولیدی کوچک پرداختند و در نهایت نتایج حاکی از رابطه معنادار بین عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی است.

۳. روش شناسی تحقیق

با توجه به اهمیت چابک سازی سازمان های کشور و اینکه جهت چابکی سازی نیاز به عملکرد صحیح کارکنان است و با توجه به اینکه شرکت زمزم جزء شرکت های پویا در رفع نیاز های داخلی و همچنین صادرات محصولات خود می باشد. بنابراین نیاز است که عملکرد کارکنان خود را در جهت چابکی سازی سازمان هدایت نماید. همانطور که ملاحظه شد پژوهشگران در بررسی های خود به این نتیجه رسیده اند که چابکی سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه دارد. بنابراین این پژوهش براساس مرور ادبیات با هدف بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان اجرا گردیده است.

۳-۱ مدل پژوهش

با توجه به تعاریف ارائه شده و ذکر تحقیقات گذشته به منظور بررسی تأثیر چابکی سازمانی و عملکرد کارکنان می توان مدل مفهومی زیر را ارائه داد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

۳-۲ فرضیه های پژوهش

با توجه به مدل پژوهش، فرضیات پژوهش به قرار زیر است:

- بین چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.
- بین پاسخگویی بر عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.
- بین شایستگی بر عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.
- بین انعطاف پذیری و عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.
- بین سرعت و عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.

۳-۳ روش پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش بررسی روابط علی میان متغیرهای چابکی سازمانی و عملکرد کارکنان می باشد پس پژوهش از نوع هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. این پژوهش توصیفی است چرا که به توصیف متغیرها و روابط میان آنها می پردازد و از نوع همبستگی است، چرا که با استفاده از تحلیل همبستگی و رگرسیون چند متغیره روابط میان متغیرها را آزمون و تبیین می نماید.

۳-۴ ابزار گردآوری داده ها

ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، پرسشنامه می باشد. پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانک (۱۹۹۹) که دارای ۱۶ گویه و چهار بعد (پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت) را براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی) می سنجد. پرسشنامه عملکرد کارکنان استفن و کاندری (۲۰۰۵) دارای ۳۹ گویه و ۱۱ بعد (قابلیت اعتماد، نگرش، کیفیت کار، ابتکار عمل، قضاوت، همکاری، کمیت کار، امنیت، یادگیری و توسعه شخصی، شخصی و رهبری) را براساس طیف سه گزینه ای (نیاز به بهبود، در حد انتظار و فراتر از حد انتظار) می سنجد.

۳-۵ پایایی و روایی

برای تعیین پایایی ابزار مورد استفاده از آلفای کرونباخ استفاده شد. که پایایی پرسشنامه چابکی و عملکرد کارکنان به ترتیب ۰/۷۳۳ و ۰/۹۲۴ که نشان دهنده این است که هر دو پرسشنامه از پایایی کافی برخوردار است. برای سنجش روایی سؤالات این پژوهش، روایی محتوایی و روایی سازه مدنظر قرار گرفت، که روایی محتوا توسط افراد متخصص تعیین شد و روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عامل تأییدی انجام شد. با استفاده از تحلیل عاملی می توان مشخص نمود که آیا پرسشنامه شاخص های مورد نظر را اندازه می گیرد یا خیر؟.

برای اطمینان از مناسب بودن حجم نمونه و انجام تحلیل عامل تأییدی آزمون کفایت نمونه (KMO) انجام شد. مقدار آزمون KMO متغیر چابکی سازمانی برابر با ۰/۷۹۱ و KMO متغیر عملکرد کارکنان برابر با ۰/۹۲۳ می باشد و این حاکی از این است که حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی تأییدی کافی است. نتایج تحلیل عاملی در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی تأییدی

شاخص برازش مدل	چابکی سازمانی	عملکرد کارکنان
کای دو بر درجه آزادی	۲/۸۴۲	۲/۵۶۴
میانگین توان دوم خطای تقریب	۰/۷۶۰	۰/۰۷۴
نیکویی برازش	۰/۹۲	۰/۸۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	۰/۸۸	۰/۸۶
برازش هنجار شده	۰/۹۶	۰/۹۴
میانگین واریانس مورد انتظار	۰/۶۸	۰/۵۷

با توجه به جدول ۱، شاخص های برازش مدل تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر چابکی سازمانی و عملکرد کارکنان نشان داد که از میزان قابل قبولی برخوردار شده است و نشان دهندهی آن است که شاخص ها به خوبی مؤلفه ها را مورد سنجش قرار می دهند.

۳-۶ جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت زمزم اصفهان می باشد که تعداد آنها ۲۲۰ نفر می باشد. نمونه مورد مطالعه براساس جدول مورگان ۱۳۶ نفر تعیین شد که پرسشنامه ها به روش نمونه گیری تصادفی ساده بین ۱۲۷ نفر توزیع، جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

۳-۷ توصیف جمعیت شناختی

جدول شماره (۲)، ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری پژوهش حاضر را نشان می دهد. همان طور که در این جدول دیده می شود، اکثر افراد تحت بررسی (۷۵/۶) را مردان تشکیل می دهند. ۴۴/۹ درصد کل کارکنان جامعه ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند. همچنین ۹۲/۹ درصد پاسخگویان تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر دارند و در نهایت ۹۳/۷ درصد از کارکنان دارای سابقه خدمت ۵ سال بالاتر می باشد.

جدول ۲- ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری

ویژگی مورد بررسی	گزینه ها	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۹۶	۷۵/۶
	زن	۳۱	۲۴/۴
سن	۳۰ سال و پایین تر	۲۶	۲۰/۵
	۳۱ تا ۴۰ سال	۵۷	۴۴/۹
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۵	۱۹/۷
	بالای ۵۰ سال	۱۹	۱۴/۹
تحصیلات	دیپلم	۹	۷/۱
	کاردانی	۲۷	۲۱/۳
	کارشناسی	۶۲	۴۸/۸
	کارشناسی ارشد	۲۹	۲۲/۸
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۸	۶/۳
	۵ تا ۱۰ سال	۳۵	۲۷/۶
	۱۱ تا ۱۵ سال	۴۷	۳۷
	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۲	۱۷/۳
	بالای ۲۰ سال	۱۵	۱۱/۸

جهت بررسی رابطه چابکی سازمانی و مؤلفه های آن با عملکرد کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده و نتایج در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳): همبستگی بین آموزش مجازی و مؤلفه های آن با عملکرد معلمان

شاخص	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. چابکی سازمانی	۱					
۲. عملکرد کارکنان	۰/۶۶۵**	۱				
۳. پاسخگویی	۰/۸۱۵**	۰/۴۹۱**	۱			
۴. شایستگی	۰/۸۵۵**	۰/۵۸۸**	۰/۶۰۹**	۱		
۵. انعطاف پذیری	۰/۸۸۴**	۰/۵۷۸**	۰/۵۶۳**	۰/۷۲۵**	۱	
۶. سرعت	۰/۸۸۳**	۰/۶۵۷**	۰/۵۵۳**	۰/۶۸۴**	۰/۸۰۰**	۱

** معناداری در سطح ۰/۰۱

جدول شماره (۳) نشان می دهد که همبستگی چابکی سازمانی و عملکرد کارکنان ۰/۶۶۵ است و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همچنین رابطه بین پاسخگویی سازمان و عملکرد کارکنان ۰/۴۹۱ است و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همبستگی

شایستگی سازمان و عملکرد کارکنان ۰/۵۸۸ است و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همبستگی انعطاف پذیری سازمان و عملکرد کارکنان ۰/۵۷۸ است و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است و در نهایت همبستگی سرعت سازمان و عملکرد کارکنان ۰/۶۵۷ است و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بنابراین با احتمال ۹۹ درصد می توان گفت که بین چابکی سازمانی و مؤلفه های آن (پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت) با عملکرد کارکنان رابطه ی معنی دار وجود دارد.

۳-۸ آزمون فرضیات پژوهش

برای بررسی پیش بینی عملکرد کارکنان توسط چابکی سازمانی و ابعاد آن از آزمون رگرسیون چند متغیری به روش همزمان استفاده شده است.

- بین چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.
 - بین پاسخگویی بر عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.
 - بین شایستگی بر عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.
 - بین انعطاف پذیری و عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.
 - بین سرعت و عملکرد کارکنان شرکت زمزم اصفهان تأثیر معناداری وجود دارد.
- نتایج فرضیات در جدول (۴) و (۵) ارائه شده است.

جدول (۴) همبستگی چندگانه نمرات چابکی سازمانی و مؤلفه های آن با عملکرد کارکنان

الگو	متغیر های پیش بین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد	ضریب F	سطح معناداری
همزمان	چابکی سازمانی پاسخگویی شایستگی انعطاف پذیری سرعت	۰/۶۸۹	۰/۴۷۵	۰/۴۶۹	۸/۰۷۲	۶۹/۱	۰/۰۰۰

متغیر ملاک: عملکرد

با توجه به جدول (۴) ضریب همبستگی برابر با ۰/۶۸۹ و با معناداری صفر (آزمون F برابر با ۶۹/۱) و همچنین ضریب تعیین ۰/۴۷۵ به دست آمد، بنابراین چابکی سازمانی و مؤلفه های آن (پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت) می توانند متغیر ملاک عملکرد را پیش بینی کنند.

جدول (۵) ضرایب استاندارد و معناداری چابکی و ابعاد آن و عملکرد

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل (همزمان)
		Beta	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۷/۷۹۴		۲/۸۰۶	۲۱/۸۷۲	عملکرد (متغیر ملاک)
۰/۰۴۲	۵/۷۴۵	۰/۴۴۲	۱/۶۶۷	۲۰/۵۷۴	چابکی سازمانی
۰/۰۳۸	۲/۰۸۲	۰/۱۱۳	۰/۰۸۲	۰/۱۷۱	پاسخگویی
۰/۰۰۱	۳/۲۱۲	۰/۲۱۱	۰/۱۵۲	۰/۴۸۷	شایستگی
۰/۹۵۶	۰/۰۵۶	۰/۰۰۴	۰/۱۸۱	۰/۰۱۰	انعطاف پذیری
۰/۰۰۰	۶/۲۰۶	۰/۳۳۷	۰/۱۱۹	۰/۷۳۵	سرعت

متغیر ملاک : عملکرد

با توجه به نتایج جدول (۵) مقدار Beta که به ترتیب برای متغیرهای چابکی سازمانی، پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت برابر با ۰/۴۴۲، ۰/۱۱۳، ۰/۲۱۱، ۰/۰۰۴ و ۰/۳۳۷ می باشد نشان دهنده این است که به ترتیب متغیرهای چابکی سازمانی، سرعت، شایستگی، پاسخگویی و انعطاف پذیری بیشترین تأثیر را بر عملکرد کارکنان خواهند داشت. بنابراین باتوجه به نتایج جداول (۴) و (۵) چابکی سازمانی و مؤلفه های آن (پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت) قدرت پیش بینی متغیر ملاک عملکرد را خواهند داشت.

۴. یافته های پژوهش

براساس یافته های جمعیت شناختی جدول (۲)، اکثر افراد تحت بررسی (۷۵/۶) را مردان تشکیل می دهند. ۴۴/۹ درصد کل کارکنان جامعه ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند که ناشی از فرهنگ حاکم بر جامعه پژوهش حاضر باشد که کارهای شرکت را به جوانان و میانسالان می سپارند و علت این امر از آن نشأت می گیرد که افراد قرار گرفته در این بازه بیشتر تحصیل کرده اند. همچنین ۹۲/۹ درصد پاسخگویان تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر دارند. اگر دانش و آگاهی پاسخگویان را عاملی تأثیر گذار در افزایش برآزندگی مدل بدانیم؛ پژوهش حاضر از این حیث در وضعیت مناسبی قرار دارد؛ زیرا هر چه سطح درک و فهم پاسخگویان از سوال های پژوهش بهتر باشد به همان نسبت نتایج پژوهش نیز قابل اتکا تر خواهد بود. و در نهایت ۹۳/۷ درصد از کارکنان دارای سابقه خدمت ۵ سال بالاتر می باشد و این نشان دهنده شناخت کافی کارکنان از شرکت و فعالیت های آن است.

جهت بررسی فرضیات پژوهش از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتیجه فرضیه اول پژوهش حاکی از این بود که چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان در شرکت تأثیر معنادار دارد. این نتایج با یافته های محسنی مقدم و همکاران (۱۳۹۴) و تیموریان و ولیخانی (۱۳۹۴) همخوانی دارد که این نتایج را می توان اینگونه استنباط کرد که اگر سازمانی فعال و پویا باشد، این پویایی از عملکرد کارکنان نشأت گرفته به عبارت دیگر اگر کارکنان در فعالیت هایشان انعطاف و سرعت نداشته باشند، نمی توانند پذیرای تغییرات پیش بینی نشده باشند بنابراین چابکی سازمان بر عملکرد کارکنان اثرگذار خواهد بود.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که پاسخگویی در سازمان بر عملکرد کارکنان اثر دارد. این یافته ها با نتایج پژوهش سانگل (۲۰۱۴) همخوانی دارد که می توان اینگونه استنباط کرد که در سازمان برای اینکه کارکنان همیشه آماده پاسخگویی به ارباب رجوع، مافوق و همکارانشان در قبال فعالیت خود باشند، باید آگاهی خود را نسبت به سازمان و فعالیتی که انجام می دهند ارتقا دهند، در این صورت کارکنان با آگاهی کامل و اینکه فعالیت هر بخش چه هدفی را در سازمان محقق می سازد باعث می شود که عملکرد کلی کارمند بالا رود زیرا با آگاهی فعالیت های سازمانی خود را انجام می دهد بنابراین می توان گفت که پاسخگویی در سازمان بر عملکرد کارکنان اثر دارد و زمانی که عملکرد کارکنان ارتقا یابد سازمان تبدیل به سازمانی پویا و چابک خواهد شد.

نتایج فرضیه سوم حاکی از آن است که شایستگی در سازمان بر عملکرد کارکنان اثر خواهد داشت که این یافته ها با نتایج پژوهش تیموریان و ولیخانی (۱۳۹۴) همخوانی دارد که می توان اینگونه استنباط کرد که در صورتی که معلومات، مهارت ها و تجارب کارکنان در سطح بالایی باشد، باعث اثرگذاری بر عملکرد کلی کارکنان خواهد شد بنابراین سازمان ها باید در تعلیم و تربیت نیروی انسانی که کلید موفقیت و پویایی سازمان هستند، تدابیری را اتخاذ کنند.

نتایج فرضیه چهارم حاکی از آن بود که انعطاف پذیری در سازمان بر عملکرد کارکنان اثر دارد که این یافته ها با نتایج پژوهش چانگ و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. این نتایج را می توان اینگونه استنباط کرد که در صورتی که سازمان در برابر تغییرات محیطی انعطاف داشته باشد و بتواند با هر تغییری سازمان را نه تنها حفظ کند بلکه از تغییرات استفاده کرده و روز به روز پیشرفت نماید، بنابراین این انعطاف بر عملکرد کارکنان نیز اثر خواهد داشت، زیرا برای مقابله با تغییرات کارکنان نیز باید در فعالیت های خود انعطاف داشته زیرا ممکن است تغییرات باعث شود که فعالیت کارمندی کاملاً با فعالیت گذشته شان متفاوت باشد، بنابراین می توان گفت که انعطاف پذیری در سازمان بر عملکرد کارکنان اثر خواهد داشت.

در نهایت نتایج یافته های فرضیه پنجم پژوهش حاکی از آن است که سرعت بر عملکرد کارکنان اثر دارد. این نتایج با یافته های پژوهش توسط شرحیا و کاروسکی (۲۰۱۴) همخوانی دارد. بنابراین می توان اینگونه استنباط کرد که در صورتی که سازمان خواستار رسیدن به هدف های از پیش تعیین شده با سرعت بالا باشد، بنابراین کارکنان مجبورند بیشتر کار کنند و فعالیت های خود را با سرعت بیشتری انجام داده و در فعالیت های خود پویا باشند، در این صورت بر عملکرد کارکنان نیز اثرگذار خواهد بود. در این صورت سازمان تبدیل به سازمانی چابک خواهد شد. بنابراین می توان گفت که سرعت در سازمان بر عملکرد کارکنان اثر دارد.

۵. نتیجه گیری و پیشنهادات

تغییر پیوسته یکی از مفاهیم اساسی و کارکردی در سازمان هایی است که در قرن حاضر فعالیت می کنند؛ سازمان هایی که در محیطی بسیار فعال و پویا در حال انجام فعالیت هستند و همواره با تهدیدهایی روبه رو می شوند که در صورت عدم پاسخگویی سریع به آنها، بی شک از دایره فعالیت و بقاء باز خواهند ماند. در این راستا، بی شک می توان گفت، سازمان هایی می توانند به موفقیت دست یابند که از رویکردها و راهبردهای جدید همچون مفهوم چابکی استفاده می کنند. چابکی از جمله راهبردهای بسیار کلیدی در راستای دریافت سریع نیازهای مشتریان و ارائه پاسخ مناسب به آن در کوتاه ترین زمان ممکن است. سازمانی را می توان سازمان چابک نامید که کارکنانش خود را مسئول همه اهداف سازمان بنامند و در مقابل همه بخش های سازمان مسئولیت پذیر بوده و با استفاده از مهارت، معلومات و تجارب خود سعی در رسیدن با سرعت به اهداف از پیش تعیین شده نمایند و همیشه آماده پاسخگویی به تغییرات محیطی باشند به عبارت دیگر به سازمانی می توان گفت سازمان چابک که کارمندانش عملکردی پویا و چابک داشته باشند و با سرعت و انعطاف در رسیدن به اهداف به سازمان کمک نمایند.

با توجه به مجموعه تحلیل های انجام شده پیشنهادات زیر ارائه می گردد.

- با توجه به نتایج فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است به مدیران شرکت زمزم پیشنهاد می شود که جهت بالا بردن چابکی سازمانی امکانات شرکت را براساس فناوری های روز ارتقا داده و دوره های آموزش ضمن خدمت برای کارکنان برگزار کنند. همچنین کارکنانی که عملکرد خوبی دارند را تشویق نمایند.
- با توجه به نتایج دوم پژوهش مبنی بر اینکه پاسخگویی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است به مدیران شرکت زمزم پیشنهاد می شود، کارمندان خود را نسبت به مقاصد و اهداف شرکت آگاهی دهند که کارمندان با آگاهی کامل نسبت به هر تغییری در زمینه فعالیت های خود پاسخگو باشند.
- براساس نتایج فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه شایستگی سازمانی بر عملکرد کارکنان اثر دارد به مسئولین شرکت زمزم پیشنهاد می شود که به وسیله آموزش های ضمن خدمت، مهارت و معلومات کارکنان خود را ارتقا داده و همچنین با کارمندان خود جلسات همفکری ترتیب دهند که از تجارب و مهارت و معلومات آنها برای تصمیمات سازمانی استفاده نمایند.
- براساس نتایج فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه انعطاف پذیری سازمانی بر عملکرد کارکنان اثر خواهد داشت به کارکنان شرکت زمزم پیشنهاد می شود که سعی کنند مهارت ها و معلومات خود را فقط در بخشی که فعالیت می کنند محصور ننمایند و معلومات خود را جهت کمک به بخش های دیگر ارتقا دهند. همچنین به کارکنان پیشنهاد می شود که در فعالیت های خود انعطاف داشته باشند به این صورت که فقط برای رسیدن به هدف خاصی یک روش را برگزینند، راه های دیگر را نیز بررسی نمایند و بهترین روش که با سرعت و کیفیت بهتری می توان به هدف رسید را انتخاب نمایند.

- براساس نتایج فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر اینکه سرعت سازمانی بر عملکرد کارکنان اثر خواهد داشت به مسئولین شرکت زرم پیشنهاد می شود که سعی کنند اهداف بلند مدت خود را تبدیل به اهداف کوتاه مدت نمایند و با کمک کارکنان با سرعت بیشتری فعالیت نمایند.
- بر مبنای پژوهش حاضر به علاقه مندان به موضوع پژوهش پیشنهاد می شود که تکرار تحقیق را در سازمان های تولیدی دیگر و همچنین سازمان های صنعتی و خدماتی نیز اجرا نمایند.
- هر پژوهشی با یکسری محدودیت هایی روبروست که این پژوهش نیز از این اصل مستثنی نیست که در ذیل به اهم آنها اشاره می شود:
- عدم همکاری بعضی از کارکنان به دلایل شخصی و عدم زمان کافی.
- محدودیت پیشینه و ادبیات در خصوص موضوع مورد مطالعه.
- محدودیت ابزار گردآوری اطلاعات به پرسشنامه
- این پژوهش به بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان در شرکت زرم اصفهان پرداخته است. با توجه به اینکه نمایندگی های دیگر زرم در شهر های دیگر و همچنین شرکت های تولیدی دیگر مورد بررسی قرار نگرفته اند، تعمیم نتایج ممکن نیست.

منابع

- آقایی، میلاد و آقایی، رضا، ارائه الگوی مفهومی چابکی سازمانی، فصلنامه رشد فناوری، دوره ۱۰، شماره ۴۳، ۱۳۹۳، ۳۹-۳۷.
- ابراهیمیان جلودار، سید یاسر و ابراهیمیان جلودار، سید محمود، چابکی سازمانی: پاسخ گویی و انعطاف پذیری سازمانی، توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۹، ۱۳۹۰، ۳۴-۱۳.
- تیموریان، الهه و ولیخانی، ماشالله. بررسی تأثیر چابکی سازی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان، کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی، آبان ۱۳۹۴.
- روغنی، علیرضا؛ ابزری، مهدی و سلطانی، ایرج، شناسایی شاخص های کلیدی سنجش عملکرد افراد برای پرداخت پاداش، فرایند مدیریت و توسعه، سال سوم، شماره ۸۱، ۱۳۹۱، ۲۳-۳.
- زنجیرچی، سید محمود؛ نجاتیان قاسمیه، مجید و طاهری دمنه، محسن، ارتقای چابکی سازمانی با رویکرد توسعه عملکرد کیفیت فازی. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، سال هشتم، شماره ۲۱، ۱۳۹۰، ۱۰۶-۸۵.
- سماواتی، حسن و نجات، امیررضا، بررسی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان ناجا از دیدگاه مدیران، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۲، ۱۳۸۸، ۴۹-۱۹.
- شاه قلی، المیرا؛ مخاطب رفیعی، فریماه و شیرویه زاد، هادی، ارزیابی عملکرد واحدهای سازمانی با رویکرد چابکی سازمانی با استفاده از روش تحلیل پوششی داده ها؛ مورد مطالعه: شرکت دارا کار، دومین کنفرانس ملی مهندسی صنایع و سیستم ها دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد، اردیبهشت ۱۳۹۲.
- صارمی، محمود و اژدری، بهنام (۱۳۸۷). اثر توانمندی های چابکی بر عملکرد تولیدی در شرکت سازنده قطعات و مجموعه های خودرو با رویکرد شبکه های بیز. فصلنامه مدرس علوم انسانی، سال سیزدهم، شماره دوم، ۱۳۸۷، ۱۸۱-۲۰۷.

محسنی مقدم، اکرم؛ شیر، اردشیر و ویسه، سید مهدی، بررسی تأثیر هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور، کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و سامانه های مالی، فروردین ۱۳۹۴.

یعقوبی، نورمحمد؛ شگری، علی و راحت دهمرده، محبوبه، مطالعه توانمندسازهای ساختاری چابکی سازمانی در نظام بانکی، اندیشه مدیریت راهبردی دوره اول، شماره یازدهم، ۱۳۹۲، ۱۵۸-۱۳۳.

Chung S. Young lee K. Kim K. (2014). Job performance through mobile enterprise systems: The role of organizational agility, location independence, and task characteristics. Information & Management. 51(2014). 617-605.

Desouza, C., Roy, S. (2010), Measuring agility of networked organizational structures via network entropy and mutual information. Applied Mathematics and Computation 216 :2824-2836.

Hamel, Gary and Prahalad, C.K. (1994). Competing for the Future. Harvard Bussiness Review, July- August, pp. 12-18.

Sanadgol M.(2014).The Survey of Relationship between Organizational Agility and Principals Job Satisfaction. International Journal of Basic Sciences & Applied Research.3: 319-317.

Sherei B, Karwowski W . (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. International Journal of Industrial Ergonomics. 44: 466-473.

WORLEY,C.G , LAWLER. E.E. (2010). Agility and Organization Design: A Diagnostic Framework. Organizational Dynamics, Vol. 39, No. 2, pp. 194-204.