

شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی فردی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و بررسی روابط بین آن‌ها

علی صفردیان^۱، مسعود پورکیانی^۲، افلاطون امیری^۳، محمد قزل ایاغ^۴، محمد محمدی^{*}

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی فردی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و بررسی روابط بین آن‌ها بود.

روش‌ها: پژوهش به روش توصیفی-هیبتگی و بر اساس هدف، از نوع توسعه‌ای- کاربردی صورت گرفت. پژوهش حاضر ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌های میدانی و نظرسنجی از خبرگان بود. جامعه آماری پژوهش را کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۲۵۰۰۰ نفر تشکیل داده که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، اعضاي نمونه به صورت تصادفی ساده به تعداد ۲۶۵ انتخاب گردید. از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که در مقیاس لیکرت تدوین و پایا گردید (ضریب Cronbach's alpha = ۰/۹۴ و چابکی سازمانی = ۰/۹۷) و همچنین، نرم‌افزارهای Amos و SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: علاوه بر مؤلفه‌های موجود در توانمندسازی فردی (احساس معنی‌دار بودن، احساس خودمعختاری، احساس تأثیرگذاری، احساس اعتماد) و چابکی سازمانی (رهبری و مدیریت، فرهنگ، نوآوری، استراتژی، تغییر و یادگیری، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، انسجام و یکپارچگی، استفاده از فوصلهای بالقوه، ارزش‌های مشترک)، مؤلفه‌های حاصل از مطالعات میدانی و نظرسنجی خبرگان (احساس آرمان‌گرایی، احساس مشارکت، احساس خودکتری و احساس خلاقیت) و چندپیشگی، قادر به پیش‌بینی هر یک از متغیرها شد.

نتیجه‌گیری: توانمندی فردی در تحقیق کنونی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر روی چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان دارد.

واژه‌های کلیدی: توانمندی فردی، دانشگاه علوم پزشکی، چابکی سازمانی

ارجاع: صفردیان علی، پورکیانی مسعود، امیری افلاطون، قزل ایاغ محمد، محمدی محمد. شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی فردی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و بررسی روابط بین آن‌ها. مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۳۹۶؛ ۱۳: ۲۱۰-۲۰۴.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۵

رفته سخت‌تر شده، سازمان‌ها ترجیح می‌دهند که کارمندان ارزشمند خود را حفظ کنند. توانمندسازی کارکنان برای تعییر و ثبات که ویژگی اصلی محیط کسب و کار امروزی است، ضروری به نظر می‌رسد^(۵). از آن جا که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمانی محسوب می‌شود، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تعییرات، از اهمیت ویژه برخوردار است^(۶). با توجه به مطالب فوق، توانمندسازی یعنی این که کارکنان بتوانند به خوبی وظایفشان را درک کنند، پس از آن که به آنان بگویند چه کار کنند^(۷).

از طرف دیگر، در دنیای رقابتی امروز که تعییر یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های آن می‌باشد، یکی از توانمندی‌ها در پاسخگویی به تعییر و تحولات محیطی، چابکی سازمانی است^(۸). چابک بودن الگوی جدیدی است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد در مقابل تعییرات پیش‌بینی نشده عکس العمل مبنای نشان دهند. به عبارت دیگر، چابکی توانایی پاسخ به تعییرات پیش‌بینی نشده است^(۹). در سازمان چابک که با تعییرات محیطی مداوم روبرو است، توانایی

مقدمه

سازمان‌ها امروزه در محیطی رقابتی که همراه با تحولات شکفت‌انگیز است، باید اداره شود. در چنین شرایطی، مدیران فرست صنعتی و اداره شدن از کارکنان در اختیار ندارند. این‌باری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد، فرایند توانمندسازی است^(۱). عدم استفاده صحیح و مناسب از منابع فکری، توانایی‌های ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی یکی از چالش برانگیزترین معضلات گریان‌گیر سازمان‌های حاضر به ویژه مدیران و رهبران آن‌ها می‌باشد^(۲). بسیاری از سازمان‌ها راه حل این مسئله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند تا زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم آورند^(۳); چرا که افزاد از ابتدایی و درود به سازمان توانمند یا ناتوان نیستند، بلکه عملکرد سازمان، به ویژه در حوزه منابع انسانی می‌تواند نقش مؤثری در توانمندسازی کارکنان داشته باشد^(۴). در برخی کشورها، بازارهای کار با کمبود نیروهای کارآمد مواجه‌اند. از آن جا که پیدا کردن جایگزین برای کارکنان رفته

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران

۳- استادیار، گروه آمار، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، دانشگاه شهید بهشتی کرمان، کرمان، ایران

۴- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران

نویسنده مسؤول: مسعود پورکیانی

Email: pourkaiani@yahoo.com

مشکلات و کاستی‌ها، بسیار مقاوم عمل می‌کند. این نوع سازمان با صرف کمترین هزینه و انرژی به ویژگی‌های اشاره شده دست می‌یابد (۲۲، ۳۳). چابکی سازمان، بازترین ویژگی برای کسب توانایی تغییر فرایندها و مدل‌های کسب و کار است (۲۴).

موضوع چابکی چیزی نیست که بتوان آن را فقط برای بخش خصوصی در نظر گرفت. به کارگیری چابکی در بخش دولتی می‌تواند عرصه مناسبی برای رشد و بالندگی آن باشد (۲۵). چابکی سازمان‌های بهداشتی در ارایه به موقع و تأمین نیازهای مشتریان نقش به سزاوی دارد (۲۶). چابکی دارای اهمیت فراوانی است؛ چرا که نتایج و موقوفیت‌های سازمان‌های دولتی چابک جالب توجه و تحسین برانگیز است. نتایج تحقیق مؤسسه Atkearney در ۸ کشور نشان داد که مؤسسات چابک در بهره‌وری ۳ درصد، در رضایت کارکنان ۳۸ درصد و در رضایت مشتریان یا مصرف کنندگان ۳ درصد رشد و افزایش داشته‌اند (۶). پژوهش حاضر، به شناسایی شاخص‌های توانمندی فردی، سازمانی و چابکی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخت که به عنوان سردمداران سبب سبز سلامتی باید توانمندی‌های لازم برای مواجهه با تغییرات بسیار سریع روز را داشته باشند.

روش‌ها

پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفت که به شیوه پیمایشی (زمینه‌یابی) با ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی انجام شد و بر اساس هدف، از نوع پژوهش‌های توسعه‌ای- کاربردی بود. همچنین، می‌توان گفت که از حیث افق زمانی از نوع پژوهش‌های تک مقطعی بود؛ چرا که تهیه یک پدیده در طول زمان و یا مقاطع مختلف را بررسی نکرد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۲۵۰۰۰ نفر تشکیل داد. در پژوهش، با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، اعضای نمونه به تعداد ۲۶۵ انتخاب گردید و سپس، به وسیله روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه مورد نظر انتخاب شد.

ابتدا ابعاد، مؤلفه‌های توانمندسازی و چابکی سازمانی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای مورد شناسایی قرار گرفت. هم‌زمان مصاحبه خبرگی نیز با خبرگان مربوط (شامل اشخاص آگاه به موضوعات مدیریتی) ترتیب داده شد. سپس، به منظور نهایی‌سازی فهرست ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و تعیین ضریب اهمیت هر یک از آن‌ها، از روش نظرسنجی از خبرگان استفاده شد. با توجه به مطالعه گفته شده، چابکی که به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد، متغیری است که تلاش می‌شود تا تغییرات آن، توسط متغیر پیش‌بین یعنی توانمندسازی فردی تعییر، تفسیر و تشریح شود.

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از دو پرسش‌نامه برای سنجش توانمندی فردی و چابکی سازمانی استفاده شد. در سنجش توانمندی فردی، پرسش‌نامه محقق ساخته به کار گرفته شد که دارای ۴۰ سوال و ۹ مؤلفه احساس معنی دار بودن، احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس مؤثر بودن، احساس اعتماد، احساس آرمان‌گرایی، احساس مشارکت، احساس خودکنترلی و احساس خلاقیت بود. همچنین، برای سنجش متغیر چابکی سازمانی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد که دارای ۳۶ سوال و ۱۱ مؤلفه شامل رهبری و مدیریت، فرهنگ، نوآوری، استراتژی، تغییر و یادگیری، ساختار سازمانی، فن‌آوری اطلاعات، انسجام و یکپارچگی، استفاده از فرصت‌های بالقوه،

نیروی انسانی نقش مهمی را ایفا می‌کند. توانمندسازی منابع انسانی می‌تواند زمینه لازم را برای پرورش کارکنان توانمند فراهم سازد. پس اجرای برنامه‌های توانمندسازی می‌تواند به بهبود و ارتقای چابکی سازمانی یاری رساند (۱۰).

ایران، مانند بسیاری از کشورهای در حال توسعه، نیاز جدی و فوری به تحول و بهبود در نظام اداری خود دارد. بدیهی است که پیشرفت در کشور و در هر جهتی که تصور شود، به نظام اداری و سازمانی آن وابسته است (۱۱). تفکرات جدید در محیط بهداشت و درمان به عنوان یک سیستم پیچیده بر اهمیت تجربیات با شیوه‌های متفاوت و کشف بهترین اقدامات تأکید می‌کند. نیاز به یادگیری بیشتر در مورد تغییر در دنیای واقعی بهداشت، درمان و تصمیمات حیاتی درباره بهبود و اصلاحات موقوفیت‌آیینه دیده می‌شود (۱۲).

توانمندی فردی به یک حالت انگیزشی بر می‌گردد (۴). پژوهشی معتقد است که به دلیل ارتباط تنگاتنگ میان فرد با کار خود (شغل) از راه برخی اقدامات و ترتیب‌ها نظریه‌گذاری شغلی، گردش شغلی و انعطاف‌پذیری شغلی، می‌توان زمینه لازم برای توانمندسازی روان‌شناختی در فرد ایجاد کرد (۱۳). این دیدگاه ریشه در مجموعه‌های از وضعیت‌های روان‌شناختی دارد و تأکید آن بر این است که کارکنان احساس کنند بر سروشوست خود کنترل دارند. در پژوهش دیگر، چهار بعد از توانمندسازی روانی شامل معنی داشتن، به مفهوم احساس ارزشمندی کار، خود اثربخشی به معنی احساس شایستگی شخصی، عزم شخصی و یا انتخاب به معنی تعیین رفتار شخصی توسط خود و پذیرفتن شخصی نتیجه به معنی احساس توان تأثیرگذاری مطرح شد. سپس این چهار بعد با تلاش برای اندازه‌گیری و ساخت مقیاس برای آن‌ها گسترش یافت (۱۴). در مطالعه‌ای دیگر، نیز بعد "اعتماد" به ابعاد فوق افزوده شد (۱۵). پنج بعد روان‌شناختی توانمندسازی به شرح زیر شکل گرفت:

شاپیستگی: وقتی افراد احساس می‌کنند از قابلیت و تبحر لازم برای انجام موقوفیت‌آیینه یک کار بهره‌مند هستند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان دارند که می‌توانند کارهای را با کفایت لازم انجام دهنند (۱۶).

انتخاب (استقلال): استقلال به احساس برخورداری از حق انتخاب منسوب است. هنگامی که افراد به جای این که با اجرای در کاری درگیر شوند یا دست از آن بکشند، داوطلبانه کنترل اقداماتی را آغاز کنند، احساس خوداختیاری می‌کنند (۱۷، ۱۸).

احساس مؤثر بودن: مؤثر بودن یعنی اعتقاد فرد نسبت به این که در کارش، دارای نفوذ قابل ملاحظه‌ای بر پیامدهای استراتژیک، اداری یا عملیاتی سازمان می‌باشد. احساس مؤثر بودن عبارت است از باورهای فرد در مقطعی از زمان درباره توانایی اش برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب (۱۹).

معنی دار بودن: شامل یک تناسب بین شرایط مورد نیاز برای یک نقش کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارهای فرد است (۲۰).

اعتماد به دیگران: افراد توانمند دارای حسی به نام اعتماد هستند و مطمین که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد. اطمینان دارند که حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهای آن‌ها، نه آسیب و زیان که عدالت و صمیمیت خواهد بود (۲۰).

چابکی به توانایی یک سازمان برای تطبیق با تغییر و استفاده از فرصت‌هایی که به دنبال وقوع تحول نمایان می‌گردد، اشاره می‌نماید (۲۱). در واقع، سازمان چابک به سازمانی گفته می‌شود که دارای ویژگی‌هایی از جمله نوآوری، انعطاف‌پذیری و آمادگی واکنش به تغییرات محیطی بوده و نسبت به

$CFI = 0.98$, Adjusted goodness of fit index) AGF = 0.95 (Tucker-Lewis index) TLI = 0.97, (Confirmatory factor analysis) RMSE = 0.043 و (Root mean square error) SPSS نسخه ۱۸ و (version 22, IBM Corporation, Armonk, NY) نیز استفاده شد. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی ساختار بازگشتی، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرار داد. از این‌رو، می‌توان گفت، ابزار پژوهش از روابی سازه نیز برخوردار بود.

از این‌رو، بر رهبری و مدیریت، بر روی فرهنگ با میزان تأثیر ۰/۶۶۵، نوآوری با میزان تأثیر ۰/۶۵۶، استراتژی با میزان تأثیر ۰/۶۰۱، بر روی تعییر و یادگیری با میزان تأثیر ۰/۶۷۲، بر روی انسجام و یکپارچگی با میزان تأثیر ۰/۵۸۸، بر روی اطلاعات با میزان تأثیر ۰/۵۹۸ و با میزان تأثیر ۰/۶۴۸، بر روی متغیر ساختار سازمانی با میزان تأثیر ۰/۶۴۴ و ۰/۵۲۴، تأثیر مثبت و معنی‌دار داشت. در جدول ۲ نتایج معیارهای برآش مدل گزارش داده شده است.

بحث

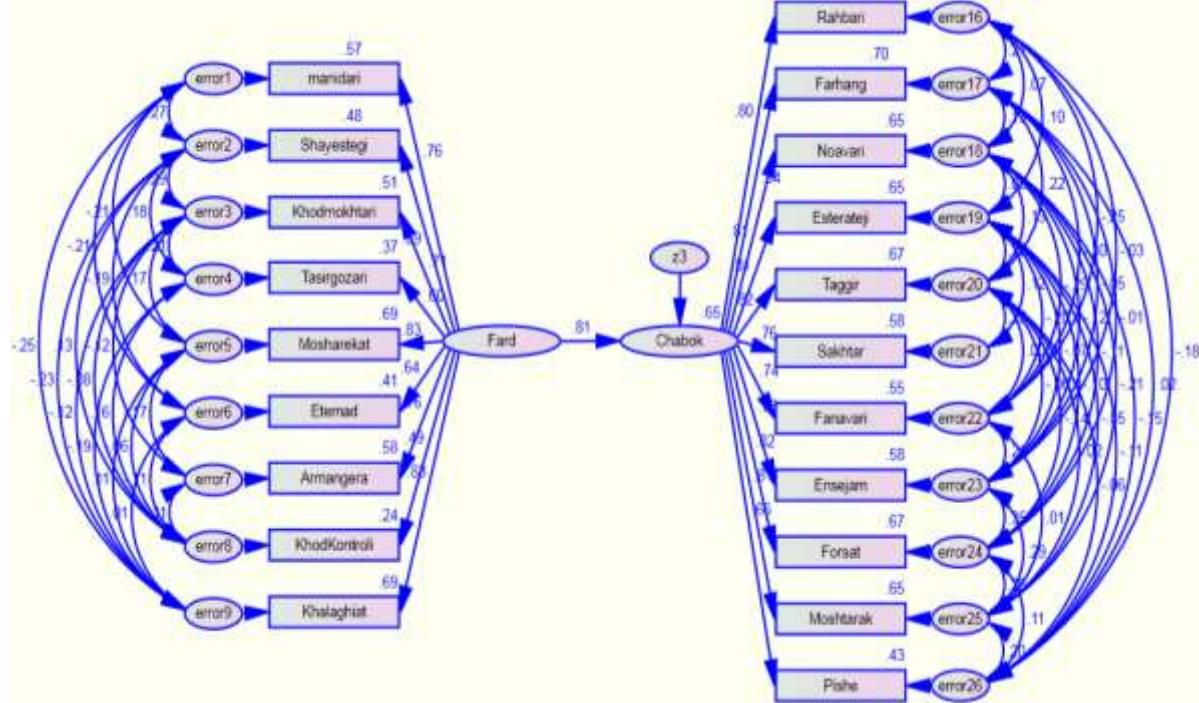
هدف از انجام پژوهش حاضر، تبیین شاخص‌های توانمندسازی فردی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و بررسی روابط بین آن‌ها بود. یافته‌های استنباطی تحقیق نشان داد که متغیر توانمندی فردی به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر چابکی سازمانی نقش مهم و معنی‌دار داشت.

از ارزش‌های مشترک و چندپیشگی کارکنان بود. جهت بررسی روابی ابزار با توجه به تعداد مؤلفه‌ها و حجم نمونه، علاوه بر روابی محظوظ، از تحلیل عاملی تائیدی و با استفاده از نرم‌افزار Amos نسخه ۱۸ و (IBM Corporation, Armonk, NY) نیز استفاده شد.

پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی ساختار بازگشتی، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرار داد. از این‌رو، می‌توان گفت، ابزار پژوهش از روابی سازه نیز برخوردار بود.

یافته‌ها

در پیش‌بینی چابکی سازمانی و ابعاد آن (رهبری و مدیریت، فرهنگ، نوآوری، استراتژی، تعییر و یادگیری، ساختار سازمانی، فن‌آوری اطلاعات، انسجام و یکپارچگی، استفاده از فرسته‌های بالقوه ارزش‌های مشترک و چندپیشگی کارکنان) بر اساس توانمندی فردی و ابعاد آن (احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس تأثیرگذاری، احساس مشارکت، احساس اعتماد، احساس اطمینان‌گرایی، احساس خودکتری و احساس خلاقیت) از طریق مدل‌بایی معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به کفایت نمونه، میزان برآش (ناسب) مدل فرضی در نرم‌افزار Amos مورد ارزیابی قرار گرفت و نتایج مدل‌بایی حاکی از آن بود که توانمندی فردی به صورت مستقیم بر روی چابکی سازمانی به میزان ۰/۸۱ در سطح ۰/۰ تأثیر معنی‌دار داشت که این تأثیر مثبت و معنی‌دار بود. با توجه به نسبت ۰/۰۶۳ آنکه مقدار آن ۱/۷۰ شد، سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۶۳ (Degree of freedom) که بیش از ۰/۰ بود و مقادیر GFI = ۰/۹۶ و RMSEA = ۰/۰۵.



شکل ۱. تأثیر توانمندی فردی بر چابکی سازمانی و ابعاد آن (ضرایب استاندارد)

جدول ۱. تأثیر مستقیم و غیر مستقیم توانمندی فردی بر روی چابکی سازمانی

تأثیر مستقیم	جهت رابطه	متغیر	ضریب رگرسیونی استاندارد	نسبت بحرانی معنی داری سطح	نتیجه
رهبری و مدیریت	<---	چابکی سازمانی	۰/۸۰۱	-	-
فرهنگ	<---		۰/۸۲۸	۲۰/۶۲	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
نوآوری	<---		۰/۸۲۷	۱۷/۲۵	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
استراتژی	<---		۰/۸۳۲	۱۷/۵۲	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
تغییر و یادگیری	<---		۰/۸۴۶	۱۷/۶۸	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
ساختار سازمانی	<---		۰/۷۵۷	۱۵/۷۶	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
فن آوری اطلاعات	<---		۰/۷۴۱	۱۳/۴۱	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
انسجام و یکپارچگی	<---		۰/۷۵۲	۱۵/۱۴	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
استفاده از فرصت‌های بالقوه	<---		۰/۸۱۶	۱۶/۹۳	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
ارزش‌های مشترک	<---		۰/۸۱۱	۱۶/۶۰	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
چندپیشگی کارکنان	<---		۰/۶۶۰	۱۱/۹۲	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
احساس معنی دار بودن	<---	توانمندی فردی	۰/۷۵۸	-	-
احساس شایستگی	<---		۰/۶۹۳	۱۴/۳۹	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
احساس خودنمختاری	<---		۰/۷۱۲	۱۲/۲۶	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
احساس تأثیرگذاری	<---		۰/۶۰۵	۱۰/۸۵	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
احساس مشارکت	<---		۰/۸۳۰	۱۳/۷۷	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
احساس اعتماد	<---		۰/۶۴۰	۱۰/۶۴	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
احساس آرمان‌گرایی	<---		۰/۷۶۳	۱۳/۶۶	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
احساس خودکنترلی	<---		۰/۴۹۲	۸/۵۵	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
احساس خلاقیت	<---		۰/۸۲۰	۱۳/۵۹	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
توانمندی فردی	<---	چابکی سازمانی	۰/۷۹۴	۱۲/۴۰	<۰/۰۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد
تأثیر غیر مستقیم	جهت رابطه	مؤلفه‌های چابکی سازمانی	ضریب رگرسیونی استاندارد	نتیجه	
توانمندی فردی	<---	رهبری و مدیریت	۰/۶۳۶		رابطه معنی دار وجود دارد
فرهنگ	<---		۰/۶۶۵		رابطه معنی دار وجود دارد
نوآوری	<---		۰/۶۵۶		رابطه معنی دار وجود دارد
استراتژی	<---		۰/۶۶۰		رابطه معنی دار وجود دارد
تغییر و یادگیری	<---		۰/۶۷۲		رابطه معنی دار وجود دارد
ساختار سازمانی	<---		۰/۶۰۱		رابطه معنی دار وجود دارد
فن آوری اطلاعات	<---		۰/۵۸۸		رابطه معنی دار وجود دارد
انسجام و یکپارچگی	<---		۰/۵۹۸		رابطه معنی دار وجود دارد
استفاده از فرصت‌های بالقوه	<---		۰/۶۴۸		رابطه معنی دار وجود دارد
ارزش‌های مشترک	<---		۰/۶۴۴		رابطه معنی دار وجود دارد
چندپیشگی کارکنان	<---		۰/۵۲۴		رابطه معنی دار وجود دارد

جدول ۲: شاخص‌های برازنده‌گی مدل

شاخص	علامت اختصاری	معارله فارسی	الکوی تدوین شده	دامنه قابل قبول
شاخص معیار اطلاعات	AIC	شاخص تعیین برازنده الگوسازی	۳۸۷/۱۸۰	-
BIC		شاخص تعیین برازنده الگوسازی	۷۷۹/۲۳۰	-
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۸۰	۰/۹۰-۱
TLI		شاخص برازش Tucker-Lewis	۰/۹۷۰	۰/۹۰-۱
IFI		شاخص برازش افزایشی	۰/۹۸۰	۰/۹۰-۱
RFI		شاخص برازش نسبی	۰/۹۴۰	۰/۹۰-۱
NFI		شاخص برازش Bentler-Bond	۰/۹۶۰	۰/۹۰-۱
مقتصد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورده	۰/۰۴۳	۰-۰/۰۸
مطلق	GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۶۰	۰/۹۵-۱
AGFI		شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰/۹۵۰	۰/۹۵-۱
	P	مقدار χ^2	۱۸۳/۱۸۰	وابسته به حجم نمونه
		مقدار χ^2	۱۰۸/۰۰۰	وابسته به حجم نمونه
	Df	درجه آزادی	۱/۷۰۰	وابسته به حجم نمونه
	χ^2/df	مقدار χ^2 بر درجه آزادی	۰/۰۶۳	بیش از ۰/۰۵
	Sطح معنی‌داری	سطح معنی‌داری		

AIC: Akaike information criterion; BIC: Bayesian information criterion; CFI: Comparative fit index; AGFI: Adjusted goodness of fit index, GFI: Goodness of fit index; NFI: Normed fit index; TLI: Tucker-Lewis index; RMSE: Root mean square error; RFI: Remote file inclusion; IFI: Increase file inclusion; Df: Degree of freedom

نتیجه‌گیری

به طور کلی، با توجه به تأثیری که تومندی‌سازی فردی بر چاپکی سازمانی دارد و این که یکی از ضرورت‌های سازمان‌های کنونی و بالاخص دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور می‌باشد، به مسؤولان و مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور توصیه می‌گردد که زمینه‌های تومندی فردی را در دانشگاه‌های خود ایجاد نمایند. همچنین، با مدیریت صحیح تومندی‌های فردی، توجه به روابط بین مؤلفه‌های این نوع تومندی و ارتباط آن‌ها با چاپکی سازمانی شرایط لازم بر تطبیق به موقع خود و سازمان را با تغییرات و پیشرفت‌های محیطی فراهم نمایند؛ چرا که یک سازمان دارای نیروی تومند می‌تواند در مسیر تغییرات، راه درست را شناسایی و در جهت آن حرکت کند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله، از کلیه کارکنان محترم، مدیران و استادان محترم دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که در به ثمر رسیدن نتایج پژوهش حاضر یاری نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

در خصوص تومندی فردی مؤلفه‌های احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس خودنمختاری، احساس مؤثر بودن، احساس اعتماد با مؤلفه‌های استفاده شده در تحقیقات Thomas (Zimmerman ۱۸)، Kameron (۲۷)، Veton (Kanungo ۲۸)، Conger (Velthouse ۲۹) مشابهت داشته و مؤلفه‌های احساس مشارکت، احساس ارمن‌گرایی، احساس خودکنترلی و احساس خلاقیت از نتایج حاصل از مصاحبه‌های خبرگی و پس از تأیید ایشان به عنوان مؤلفه‌های تومندی‌سازی فردی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به دست آمد که از نظر جامعه مورد بررسی مؤلفه‌های اضافه شده تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر روی تومندی فردی و تأثیر غیر مستقیم و معنی‌دار بر روی چاپکی سازمان داشت. مؤلفه‌های چاپکی سازمان که به صورت جامع در پژوهش مورد استفاده قرار گرفته با نتایج تحقیقات یوسف و آدیه در یک راستا بوده (۳۰) و مؤلفه چندپیشگی کارکنان منتج از مصاحبه خبرگی برای اولین بار در جهان به آن اضافه شده است که طبق نتایج حاصل این مؤلفه تأثیر معنی‌داری بر روی چاپکی سازمانی داشت.

از طرف دیگر، نتایج حاصل در خصوص روابط بین تومندی فردی با چاپکی سازمانی در پژوهش حاضر با نتایج حاصل از تحقیقات نیکیخت و همکاران (۱۰)، علیپور و عماری (۳۱) و عزیزی اصل و همکاران (۳۲) همسو می‌باشد.

References

- Khoram K. Human empowerment management with simple and applied language. Tehran, Iran: Atra Publications; 2014. [In Persian].
- Shirvani A, Ahmadi P. Examine the barriers of capability-based organizations and provide solutions for it. (case in public sector organizations Branch. Proceedings of the 1st Conference of Management and Leadership in Iranian Organizations; 2010 July 15; Isfahan, Iran; 2010. p. 1-24. [In Persian].
- Paktnat A, Fathizadeh A. Human empowerment: Necessities and solutions. Journal of Industrial Strategic Management 2008; 5(11): 33-47. [In Persian].
- Kazlauskaitė R, Buciuniene I, Turauskas L. Organisational and psychological empowerment in the HRM?performance linkage. Employee Relations 2011; 34(2): 138-58.

5. Zahedi S, Boudlaie H, Sattari Nasab R, Koushkie A. An analysis on the relation between psychological empowerment and organizational commitment. *Roshd-e-Fanavari* 2010; 6(24): 59. [In Persian].
6. Jafarnejad A, Shahaii B. Organization agility and agile product. Tehran, Iran: Mehraban Publications; 2006. [In Persian].
7. Lawson K, Savery J, Luks A. The relationship between empowerment, job satisfaction and reported stress levels: Some Australian evidence. *Leadership & Organization Development Journal* 2001; 22(3): 97-104.
8. Heidari M, Siadati SA, Hoveyda R, Shahin A. The relationship between organizational excellence enablers and organizational agility capabilities in universities in Isfahan. *Journal of New Approach in Educational Administration* 2014; 5(1): 21-37. [In Persian].
9. Aghaee M, Aghaee R. Effective factors in organizational agility. *Roshd-e-Fanavari* 2014; 10(39): 37-43. [In Persian].
10. Nikbakht M, Navabakhsh M, Jadidi LR, Fakhimi A. Human empowerment for improve organization agility. Proceedings of the 2nd National Conference on Industrial Engineering and Systems; 2014 Feb. 24-25; Najaf Abad, Iran; 2014. p. 1-8. [In Persian].
11. Najafbagy R. Change management: A Glance at Iran public administration. Tehran, Iran: Science and Research Branch, Islamic Azad University; 2009. [In Persian].
12. Grol R, Baker R, Moss F. Quality improvement research: Understanding the science of change in health care. *Qual Saf Health Care* 2002; 11(2): 110-1.
13. Child J. Organizational structure, environment and performance: The role of strategic choice. *Sociology* 1972; 6(1): 1-22.
14. Rasoli R. Human Resource management. Tehran, Iran: Payame Noor University Publications; 2011. [In Persian].
15. Mehrabi AH. Human resource empowerment in the Islamic value system. Tehran, Iran: Majlis Islamic Studies Center; 2015. [In Persian].
16. Abtahi SH, Abesi S. Human resource empowerment. Tehran, Iran: Publications Institute of Management Research and Management; 2007. [In Persian].
17. Rappaport J, Swift CF, Hess R. Studies in empowerment: Steps toward understanding and action. Philadelphia, PA: Haworth Press; 1984.
18. Zimmerman MA. Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological conceptions. *Am J Community Psychol* 1990; 18(1): 169-77.
19. Iranzadeh S, Babaii Heravi S. Human Empowerment in new organization. Tabriz, Iran; 2010. [In Persian].
20. Omidvar S, Alame SM. Survey the impact of empowerment on deflective behaviors Isfahan university employees [MSc thesis]. Isfahan, Iran: University of Isfahan; 2015. p. 34. [In Persian].
21. Arteta BM, Giachetti RE. A measure of agility as the complexity of the enterprise system. *Robot Comput Integr Manuf* 2004; 20(6): 495-503.
22. Lin Y, Desouza KC, Roy S. Measuring agility of networked organizational structures via network entropy and mutual information. *Appl Math Comput* 2010; 216(10): 2824-36.
23. Worley CG, Lawler EE 3rd. Agility and organization design: A diagnostic framework. *Organizational Dynamics* 2010; 39(2): 194-204.
24. Doz YL, Kosonen M. Embedding Strategic Agility. *Long Range Plann* 2010; 43(2): 370-82.
25. Karimian MV, Sardari A, Silavi I. A study of relationship between intentions to e-government with organization agility. *Journal of Development and Evolution Management* 2015; (22): 37-44. [In Persian].
26. Soltani F, Saneii M, Amiri M., Khosravi A. The agility of organization and its influencing factors in Medical Sciences University of Shahroud. *Journal of Healthcare Management* 2015; 6(3): 29-34. [In Persian].
27. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Acad Manage Rev*: 1990; (15).
28. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Acad Manage Rev*, 1988; 13: 471-82.
29. Veton D, Kameron KS. Empowerment of employees and delegation of authority. Trans. Oraii Yazdani B. Karaj, Iran: Institute for Research and Management Training; 2002. [In Persian].
30. Yusuf Y, Adeleye EO. A comparative study of lean and agile manufacturing with a related survey of current practices in the UK. *Int J Prod Res* 2002; 40(17): 4545-62.
31. Alipour H, Memari M. Investigating organizational intelligence and agility by empowering human resources. Proceedings of the 1st National Conference in Economics, Management and Iranian Islamic Culture; 2014 Dec 10; Ardabil, Iran; 2014. p. 1-7. [In Persian].
32. Azizi Asl A, Mazroghi A, Jahani G. A Study of the relationship between psychological empowerment of human resources and organizational agility in Shiraz University. *Journal of Educational Leadership and Management* 2015; 1(4): 107-27. [In Persian].

Identifying the Components of Individual Empowerment and Organizational Agility in Isfahan University of Medical Sciences, Iran, and Examining their Relationships

Ali Safdarian¹, Masood Pourkiani², Aflaton Amiri², Mohamad Ghezel-Aiagh³,
Mohamad Mohammadi⁴

Original Article

Abstract

Background: The purpose of this study was to identify the components of individual empowerment and organizational agility in Isfahan University of Medical Sciences and to examine the relationships between them.

Methods: This descriptive-correlational research was conducted based on purpose and through developmental-applied method. The present study was a combination of a library study, field study, and an expert opinion poll. The statistical population of the study consisted of 25000 employees of Isfahan University of Medical Sciences, Iran, in 2016. Sample size was determined using Cochran's formula and 265 individuals were selected randomly. Two researcher-made questionnaires were used which were compiled based on a Likert scale and validated (Cronbach's alpha, individual ability = 0.94, and organizational agility = 0.97). Data were analyzed using AMOS and SPSS software.

Findings: The results indicated that in addition to the components of individual empowerment (sense of meaning, sense of competence, sense of autonomy, feeling of influence, feeling of trust) and organizational agility (leadership and management, culture, innovation, strategy, change and learning, organizational structure, information technology, coherence and integrity, the use of potential opportunities, shared values), components of field studies and experts' survey (idealism, sense of participation, self-control, and creativity), and multiplicity could predict each of the variables.

Conclusion: Individual empowerment in the current research had a positive and significant effect on organizational agility in Isfahan University of Medical Sciences.

Keywords: Personal power, Academic Medical Center, Organizational agility

Citation: Safdarian A, Pourkiani M, Amiri A, Ghezel-Aiagh M, Mohammadi M. Identifying the Components of Individual Empowerment and Organizational Agility in Isfahan University of Medical Sciences, Iran, and Examining their Relationships. J Health Syst Res 2017; 13(2): 204-10.

1- PhD Candidate, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

2- Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

3- Assistant Professor, Department of Statistics, School of Mathematics and Computer Sciences, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran

4- Assistant Professor, Department of Public Administration, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran

Corresponding Author: Masood Pourkiani, Email: pourkaiani@yahoo.com