DOI: 10.22122/jhsr.v13i2.3032 Published by Vesnu Publications

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

علی صفدریان[۱]، مسعود پورکیانی[۲]، افلاطون امیری[۲]، محمد قزل ایاغ[۳]، محمد محمدی[۴]

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- همبستگی 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، اعضای 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 توانمندی فردی = 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 شایستگی، احساس خودمختاری، احساس تأثیرگذاری، احساس اعتماد) و چابکی سازمانی (رهبری و مدیریت، فرهنگ، نوآوری، استراتژی، تغییر و یادگیری، ساختار سازمانی، فن‌آوری اطلاعات، انسجام و یکپارچگی، استفاده از فرصت‌های بالقوه، ارزش‌های مشترک)، مؤلفه‌های حاصل از مطالعات میدانی و نظرسنجی خبرگان (احساس آرمان‌گرایی، احساس مشارکت، احساس خودکنترلی 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: صفدریان 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 (۲): ۲۱۰-۲۰۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۵ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۷

مقدمه

سازمان‌ها امروزه در محیطی رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است، باید اداره شود. در چنین شرایطی، مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند. ابزاری 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 گریبان‌گیر سازمان‌های حاضر به ویژه مدیران و رهبران آن‌ها می‌باشد (۲). بسیاری از سازمان‌ها راه حل این مسأله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند تا زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم آورند (۳)؛ چرا که افراد از ابتدای ورود 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 کارامد مواجه‌اند. از آن‌جا که پیدا کردن جایگزین برای کارکنان رفته رفته سخت‌تر شده، سازمان‌ها ترجیح می‌دهند که کارمندان ارزشمند خود را حفظ کنند. توانمندسازی کارکنان برای تغییر و ثبات که ویژگی اصلی محیط کسب و کار امروزی است، ضروری به نظر می‌رسد (۵). از آن‌جا که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمانی محسوب می‌شود، تجهیز وآماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، 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 تغییر یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های آن می‌باشد، یکی از توانمندی‌ها در پاسخگویی به تغییر و تحولات محیطی، چابکی سازمانی است (۸). چابک بودن الگوی جدیدی است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد در مقابل تغییرات پیش‌بینی نشده عکس‌العمل مبنایی نشان دهند. به عبارت دیگر، چابکی توانایی پاسخ به تغییرات پیش‌بینی نشده است (۹). در سازمان چابک که با تغییرات محیطی مداوم روبه‌رو است، توانایی

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 باهنر کرمان، کرمان، ایران
۴- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، بیرجند، ایران
نویسنده مسؤول: مسعود پورکیانی
Email: pourkaiani@yahoo.com

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-10]
[DOI: 10.22122/jhsr.v13i2.3032]

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 موفقیت‌آمیز 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 نظیر غنی‌سازی شغلی، گردش شغلی و انعطاف‌پذیری شغلی، می‌توان زمینه لازم برای توانمندسازی روان‌شناختی در فرد ایجاد کرد (۱۳). این دیدگاه ریشه در مجموعه‌ای از وضعیت‌های روان‌شناسی دارد و تأکید آن بر این است که کارکنان احساس کنند بر سرنوشت 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 فرد 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:

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

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

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 توانایی‌اش برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب (۱۹).

معنی‌دار 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 مطمئن 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 مشکلات و کاستی‌ها، بسیار مقاوم عمل می‌کند. این نوع سازمان با صرف کمترین هزینه و انرژی به ویژگی‌های اشاره شده دست می‌یابد (۲۳، ۲۲). چابکی سازمان، بارزترین 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 درمانی در ارایه به موقع و تأمین نیازهای مشتریان نقش به سزایی دارد (۲۶). چابکی دارای اهمیت فراوانی است؛ چرا که نتایج و موفقیت‌های 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 سیب 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 تنها 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 مطالب 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 تعبیر، 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 ۳۰ سؤال و ۹ مؤلفه احساس معنی‌دار 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 سؤال و ۱۱ مؤلفه شامل رهبری و مدیریت، فرهنگ، نوآوری، استراتژی، تغییر و یادگیری، ساختار سازمانی، فن‌آوری اطلاعات، انسجام و یکپارچگی، استفاده از فرصت‌های بالقوه،

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.22122/jhsr.v13i2.3032]

ارزش‌های مشترک و چندپیشگی کارکنان بود. جهت بررسی روایی ابزار با توجه به تعداد مؤلفه‌ها و حجم نمونه، علاوه بر روایی محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار Amos نسخه ۱۸ و SPSS نسخه ۲۲ (version 22, IBM Corporation, Armonk, NY) نیز استفاده شد. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص برازندگی، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرار داد. از این‌رو، می‌توان گفت، ابزار پژوهش از روایی سازه نیز برخوردار بود.

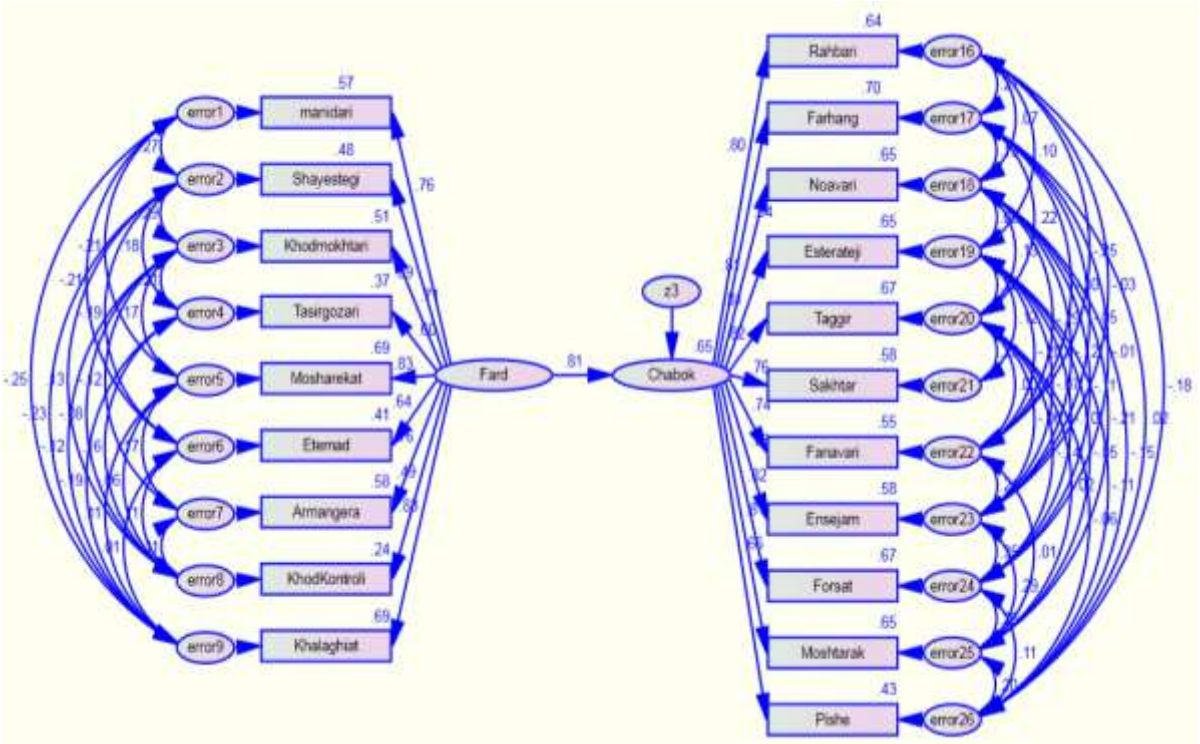
یافته‌ها

در پیش‌بینی چابکی سازمانی و ابعاد آن (رهبری و مدیریت، فرهنگ، نوآوری، استراتژی، تغییر و یادگیری، ساختار سازمانی، فن‌آوری اطلاعات، انسجام و یکپارچگی، استفاده از فرصت‌های 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 آرمان‌گرایی، احساس خودکنترلی و احساس خلاقیت) از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به کفایت نمونه، میزان برازش (تناسب) مدل فرضی در نرم‌افزار Amos مورد ارزیابی قرار گرفت و نتایج مدل‌یابی حاکی از آن بود که توانمندی فردی به صورت مستقیم بر روی چابکی سازمانی به میزان ۰/۸۱ در سطح ۰/۰۵ تأثیر معنی‌دار داشت که این تأثیر مثبت و معنی‌دار بود. با توجه به نسبت χ^2/df (Degree of freedom) که مقدار آن ۱/۷۰ شد، سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۶۳ که بیش از ۰/۰۵ بود و مقادیر GFI = ۰/۹۶ (Goodness of fit index)، AGF = ۰/۹۵ (Adjusted goodness of fit index)، CFI = ۰/۹۸ (Confirmatory factor analysis)، TLI = ۰/۹۷ (Tucker-Lewis index) و RMSE = ۰/۰۴۳ (Root mean square error) به دست آمد که با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های نرم‌افزار Amos داده‌ها با مدل منطبق شد و شاخص‌های ارایه شده نشان داد که در مجموع مدل مناسبی است و داده‌های تجربی خیلی خوب با آن منطبق شد. نتایج در شکل ۱ نشان داده شده است.

با توجه به جدول ۱، می‌توان نتیجه گرفت که توانمندی فردی با میزان تأثیر ۰/۶۳۶ بر رهبری و مدیریت، بر روی فرهنگ با میزان تأثیر ۰/۶۶۵، نوآوری با میزان تأثیر ۰/۶۵۶، استراتژی با میزان تأثیر ۰/۶۶، بر روی تغییر و یادگیری با میزان تأثیر ۰/۶۷۲، بر روی متغیر ساختار سازمانی ۰/۶۰۱، بر روی متغیر فن‌آوری اطلاعات با میزان تأثیر ۰/۵۸۸، بر روی انسجام و یکپارچگی با میزان تأثیر ۰/۵۹۸ و با میزان تأثیر ۰/۶۴۸ بر روی متغیر استفاده از فرصت‌های بالقوه و به ترتیب بر روی متغیرهای ارزش‌های مشترک و چندپیشگی کارکنان با میزان تأثیر ۰/۶۴۴ و ۰/۵۲۴ تأثیر مثبت و معنی‌دار داشت. در جدول ۲ نتایج معیارهای برازش 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 معنی‌داری داشت.



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

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.22122/jhsr.v13i2.3032]

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

تأثیر مستقیم	جهت رابطه	متغیر	ضریب رگرسیونی استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری	نتیجه
رهبری و مدیریت	<---	چابکی سازمانی	۰/۸۰۱	–	–	–
فرهنگ	<---		۰/۸۳۸	۲۰/۶۲	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
نوآوری	<---		۰/۸۲۷	۱۷/۲۵	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
استراتژی	<---		۰/۸۳۲	۱۷/۵۲	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
تغییر و یادگیری	<---		۰/۸۴۶	۱۷/۶۸	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
ساختار سازمانی	<---		۰/۷۵۷	۱۵/۷۶	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
فن‌آوری اطلاعات	<---		۰/۷۴۱	۱۳/۴۱	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
انسجام و یکپارچگی	<---		۰/۷۵۲	۱۵/۱۴	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
استفاده از فرصت‌های بالقوه	<---		۰/۸۱۶	۱۶/۹۳	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
ارزش‌های مشترک	<---		۰/۸۱۱	۱۶/۶۰	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
چندپیشگی کارکنان	<---		۰/۶۶۰	۱۱/۹۲	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
احساس معنی‌دار بودن	<---	توانمندی فردی	۰/۷۵۸	–	–	–
احساس شایستگی	<---		۰/۶۹۳	۱۴/۳۹	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
احساس خودمختاری	<---		۰/۷۱۲	۱۲/۲۶	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
احساس تأثیرگذاری	<---		۰/۶۰۵	۱۰/۸۵	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
احساس مشارکت	<---		۰/۸۳۰	۱۳/۷۷	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
احساس اعتماد	<---		۰/۶۴۰	۱۰/۶۴	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
احساس آرمان‌گرایی	<---		۰/۷۶۳	۱۳/۶۶	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
احساس خودکنترلی	<---		۰/۴۹۲	۸/۵۵	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
احساس خلاقیت	<---		۰/۸۲۰	۱۳/۵۹	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
توانمندی فردی	<---	چابکی سازمانی	۰/۷۹۴	۱۲/۳۰	<۰/۰۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد

تأثیر غیر مستقیم	جهت رابطه	مؤلفه‌های چابکی سازمانی	ضریب رگرسیونی استاندارد	نتیجه
توانمندی فردی	<---	رهبری و مدیریت	۰/۶۳۶	رابطه معنی‌دار وجود دارد
	<---	فرهنگ	۰/۶۶۵	رابطه معنی‌دار وجود دارد
	<---	نوآوری	۰/۶۵۶	رابطه معنی‌دار وجود دارد
	<---	استراتژی	۰/۶۶۰	رابطه معنی‌دار وجود دارد
		تغییر و یادگیری	۰/۶۷۲	رابطه معنی‌دار وجود دارد
		ساختار سازمانی	۰/۶۰۱	رابطه معنی‌دار وجود دارد
		فن‌آوری اطلاعات	۰/۵۸۸	رابطه معنی‌دار وجود دارد
		انسجام و یکپارچگی	۰/۵۹۸	رابطه معنی‌دار وجود دارد
		استفاده از فرصت‌های بالقوه	۰/۶۴۸	رابطه معنی‌دار وجود دارد
		ارزش‌های مشترک	۰/۶۴۴	رابطه معنی‌دار وجود دارد
		چندپیشگی کارکنان	۰/۵۲۴	رابطه معنی‌دار وجود دارد

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.22122/jhsr.v13i2.3032]

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی مدل

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

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

در خصوص توانمندی فردی مؤلفه‌های احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس مؤثر بودن، احساس اعتماد با مؤلفه‌های استفاده شده در تحقیقات Zimmerman (۱۸)، Thomas و Velthouse (۲۷)، Conger و Kanungo (۲۸) و Veton و Kameron (۲۹) مشابهت داشته و مؤلفه‌های احساس مشارکت، احساس آرمان‌گرایی، احساس خودکنترلی و احساس خلاقیت از نتایج حاصل از مصاحبه‌های خبرگی و پس از تأیید ایشان به عنوان مؤلفه‌های توانمندسازی 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 توانمندی فردی و تأثیر غیر مستقیم و معنی‌دار بر روی چابکی سازمان داشت. مؤلفه‌های چابکی سازمان که به صورت جامع در پژوهش مورد استفاده قرار گرفته با نتایج تحقیقات یوسف و آدلیه 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 چابکی سازمانی داشت.

از طرف دیگر، نتایج حاصل در خصوص روابط بین توانمندی فردی با چابکی سازمانی در پژوهش حاضر با نتایج حاصل از تحقیقات نیکبخت و همکاران (۱۰)، علیپور و معماری (۳۱) و عزیزی اصل و همکاران (۳۲) همسو می‌باشد.

نتیجه‌گیری

به طور کلی، با توجه به تأثیری که توانمندسازی فردی بر چابکی 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 توانمندی فردی را در دانشگاه‌های خود ایجاد نمایند. همچنین، با مدیریت صحیح توانمندی‌های فردی، توجه به روابط بین مؤلفه‌های این نوع توانمندی و ارتباط آن‌ها با چابکی سازمانی شرایط لازم بر تطبیق به موقع خود و سازمان را با تغییرات و پیشرفت‌های محیطی فراهم نمایند؛ چرا که یک سازمان دارای نیروی توانمند 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.

References

1. Khoram K. Human empowerment management with simple and applied language. Tehran, Iran: Atra Publications; 2014. [In Persian].
2. Shirvanii 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].
3. Paktinat A, Fathizadeh A. Human empowerment: Necessities and solutions. Journal of Industrial Strategic Management 2008; 5(11): 33-47. [In Persian].
4. Kazlauskaite R, Buciuniene I, Turauskas L. Organisational and psychological empowerment in the HRM?performance linkage. Employee Relations 2011; 34(2): 138-58.

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-10]
[DOI: 10.22122/jhsr.v13i2.3032]

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].

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.22122/jhsr.v13i2.3032]

DOI: *10.22122/jhsr.v13i2.3032* *Published by Vesnu Publications*

Journal of Health System Research Received: 25.12.2016

Vol. 13, No. 2, Summer 2017 Accepted: 25.02.2017

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

Ali Safdarian[1], Masood Pourkiani[2], Aflaton Amiri[2], Mohamad Ghezel-Aiagh[3], Mohamad Mohammadi[4]

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

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.22122/jhsr.v13i2.3032]