

Investigating the relationship between organizational culture and organizational agility and the mediating role of distributive justice in the health network of Khash city

Abstract

Objective: The aim of this study was to investigate the relationship between organizational culture and its relationship with organizational agility and the mediating role of distributive justice.

Design / methodology / approach: This research is applied in terms of purpose and survey in terms of method and nature. The statistical population of the study includes managers, employees and supervisors of different units of the health network of Khash city. The total size of the statistical population is equal to 318 people and the statistical sample size was 222 people using Cochran's formula. Three questionnaires were used to collect data. Microsoft Excel software was used for data preparation (data entry) and some descriptive charts were used, and Spss and 24IBM Amos statistical software were used for data analysis and statistical inferences.

Findings: The results showed that there is a positive and significant relationship between organizational culture and organizational agility; There is also a direct and significant relationship between organizational and distributive culture. It was also found that distributive justice and organizational agility are directly related.

Limitations and Consequences: Due to the multiplicity of research variables and the specific complexities of the research, also due to the lack of sufficient resources for some components, in future research, these components should be addressed more and more clearly.

Practical consequences: By quantitatively and qualitatively improving the organizational culture of employees, organizational agility and distributive justice can be increased.

Initiative or value of the article: In this study, the effect of organizational culture on organizational agility and the mediating role of distributive justice is investigated. For the first time, distributive justice has been proposed as a mediating role between these two variables.

Keywords: organizational culture, organizational agility, distributive justice

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی و نقش واسطه عدالت توزیعی در شبکه بهداشت و

درمان شهرستان خاش

ذکریا یارمحمدی^۱سنجر سلاجقه^۲مسعود پورکیانی^۳سعیدصیادی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۷/۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۱

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رابطه آن با چابکی سازمانی و نقش واسطه عدالت توزیعی، انجام گرفت.

طراحی/ روش‌شناسی/ رویکرد: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش و ماهیت از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران، کارکنان و سرپرستان واحدهای مختلف شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش می باشند. حجم کل جامعه آماری برابر است با ۳۱۸ نفر که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران برابر ۲۲۲ نفر به دست آمد. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استفاده شد. جهت داده آمایی (ورود داده ها) و رسم برخی از نمودارهای توصیفی از نرم افزار Microsoft Excel و برای تجزیه و تحلیل داده ها و استنباط های آماری از نرم افزار آماری Spss و IBM Amos ۲۴ استفاده شده است.

یافته های پژوهش: نتایج به دست آمده نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و چابکی سازمانی وجود دارد؛ همچنین بین فرهنگ سازمانی و توزیعی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص گردید که عدالت توزیعی و چابکی سازمانی رابطه مستقیمی دارند.

محدودیتها و پیامدها: به دلیل تعدد متغیرهای پژوهش و پیچیدگی های خاص پژوهش، همچنین با توجه به فقدان وجود منابع کافی برای برخی مؤلفه ها، در پژوهش های آتی می بایست به این مؤلفه ها بیشتر و شفاف تر پرداخت. پیامدهای عملی: با ارتقاء کمی و کیفی فرهنگ سازمانی کارکنان می توان چابکی سازمانی و عدالت توزیعی را افزایش داد. ابتکار یا ارزش مقاله: در این پژوهش تأثیر فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی و نقش واسطه عدالت توزیعی بررسی می شود که برای نخستین بار از عدالت توزیعی به عنوان نقش واسطه بین این دو متغیر مطرح شده است.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی، چابکی سازمانی، عدالت توزیعی

بهداشت و درمان شهرستان خاش

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی و نقش واسطه عدالت توزیعی در شبکه

^۱دکتری مدیریت دولتی (منابع انسانی) دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

^۲دکتری مدیریت دولتی (منابع انسانی) دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

^۳گروه مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

^۴گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

۱. مقدمه

سرعت فزاینده تغییرات محیطی و شدت رقابت بر سر منافع باعث شده که سازمان ها به دنبال کسب مزیت های رقابتی و تأمین بهتر نیازهای مشتریان باشند. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویای دوران معاصر و ماندن در عرصه رقابت، تنها راهی که پیش روی مدیران سازمان ها قرار دارد، داشتن نیروی انسانی توانمند و کارآمد است که بنیان ثروت و دارایی های حیاتی سازمان به حساب می آیند. در واقع، مهمترین رکن هر سازمانی را نیروی انسانی تشکیل می دهد که می تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه باارزش ترین و بزرگترین ثروت هر جامعه به صورت مسئله حائز اهمیت همواره مورد توجه بوده است.

منابع انسانی یک دارایی ارزشمند برای سازمان ها به حساب می آید؛ چرا که برای پرورش آن سالها وقت و آموزش و هزینه های گزافی نیاز هست. سازمان های موفق و پیشرو توجه ویژه ای به این دارایی ارزشمند دارند (Hasanzadeh, 2014). از طرفی توجه به نیروی انسانی در سازمان ها طی سال های اخیر بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمان های پیشرو را به خود اختصاص داده است. اکنون مدیران هوشمند آگاهاند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه گذاری کنند، موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین می کنند (Shams Morkani et al., 2015). از این رو، سازمان ها درصدد طراحی راهی برای استفاده از انرژی و توانایی افراد به منظور انجام کار خود و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده می باشند. بنابراین، اگر مدیران بتوانند قابلیت های کارکنان را افزایش دهند، سازمان به طور طبیعی رشد خواهد کرد و بهبود خواهد یافت (Azizi Asl et al, 2015).

زمانی که سازمان دارای منابع انسانی قوی هست، فرصت های جدیدی برای سازمان ایجاد می شود (حسنی قلعه حسن، ۲۰۱۲). از این رو تغییر در شرایط سازمان های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده اند، همچنین مطالعات و پژوهش های مختلف نشان می دهد که پژوهشگران بر این باورند که منابع انسانی در دسترس ترین و پایدارترین مزیت رقابتی سازمان می باشند. بنابراین برای دستیابی به این ویژگی ها، سازمان ها باید مهم ترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند نمایند (عزیزی اصل و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۱).

از آنجا که تحول در هر سازمان متأثر از فرهنگ حاکم بر آن سازمان و افراد شاغل در آن انجام می گیرد لذا پیش از هر تحولی سازمان ها باید فرهنگ سازمانی خود و کارکنان آن را شناسایی و بررسی کنند (عبودی و دیگران: ۱۳۹۳، ۲۳۷). فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمانی تأثیر می گذارد و به گفته ادگار شاین، پدیده مشترکی در سازمان است که بر اساس اعتقادات و ارزش های مشترک در بین اعضای سازمان، به سازمان قدرت می بخشد و بر نگرش، رضایت شغلی، سطح تعهد، هدف گذاری، اجرای استراتژی و... تأثیر می گذارد. نیروی انسانی، به عنوان مهمترین منبع اصلی و سرمایه سازمان با استفاده از فناوری، اطلاعات، مواد، تجهیزات و بودجه به تولید کالا و خدمات میپردازد و در صورتی درست عمل کند، سازمان

نیز از عملکرد خوبی برخوردار خواهد شد. لذا سازمان از طریق توجه به فرهنگ و شناخت فرهنگ موجود سازمان و خلق ارزش های مناسب در حمایت از فرهنگ مطلوب میتواند در راستای به کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان نقش مهمی را ایفا نماید (دهقانان و همکاران: ۱۳۹۴، ۱۲۶).

از طرفی چابکی سازمانی، سیستمی با توانمندی ها و شایستگی هایی است که باعث بقا و پیشرفت بنگاه در یک محیط رقابتی (ویژگی اساسی محیط رقابتی عدم اطمینان هست) می شود (دریس، وانتیلبرا و پیرمنس^۱، ۲۰۱۲). همچنین سیستمی که به سرعت تغییر می کند و این از طریق مدل های محصول یا تغییر بین خطوط محصول (انعطاف پذیری)، و در حالت ایده آل پاسخ آنی به تقاضای مشتری هست (ژیانگ، ۲۰۱۲) و توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت آمیز به تغییرات محیطی است (نیک پور و سلاجقه، ۱۳۸۹). در محیط امروزی، هر سازمانی باید توان تولید هم زمان محصولات متفاوت و با طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر روش های تولید و توان واکنش سازمان کارآمد به تغییرات را داشته باشد تا با نام خوانده شود (پن^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). در واقع چابکی سازمانی، چابک بارزترین ویژگی برای کسب توانایی تغییر فرآیندها و مدل های کسب و کار است (دوز^۴ و همکاران: ۲۰۱۰).

عدالت والاترین ارزش انسانی در راه تحقق حقوق بشر است. آرمان اصلی انسان ها رسیدن به عدالت است. عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می کند و با فرآیند های مهم سازمانی مانند تعهد، حقوق شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط است (فرجی خیای: ۱۳۹۴، ۷۹۶). عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد منصفانه سازمان با آنها است مطالعات اولیه تأکیدشان بر روی عدالت توزیعی بوده است، یعنی احساس رعایت انصاف از آنچه بین افراد توزیع می گردد بر اساس کارهای آدامز (۱۹۶۵) « عدالت توزیعی» را می توان به عنوان ادراک افراد از رعایت عدالت در خصوص نتایجی که فرد از یک تعامل یا مبادله اجتماعی دریافت می کند، تعریف کرد. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. با توجه به این مهم و اهمیت فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از محورهای پژوهش در سازمان های کشور، تحقیق حاضر به دنبال بستر سازی جهت شناسایی رابطه بین فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی با توجه به نقش میانجی عدالت توزیعی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش است که امید می رود این تحقیق حساسیتی را در مدیران و کارکنان سازمان مورد نظر ایجاد نماید تا دیدگاه کاربردی در زمینه فرهنگ سازمانی پیدا کرده و بر روی آن سرمایه گذاری های مناسب را به انجام برسانند.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

¹-Dries, Vantilborgh & Pepermans

²-Chiang

³-Pan

⁴-Doz

هر سازمانی ویژگی ای به نام فرهنگ سازمانی دارد. از آنجا که تحول در هر سازمان متأثر از فرهنگ حاکم بر آن سازمان و افراد شاغل در آن انجام می گیرد لذا پیش از هر تحولی سازمان ها باید فرهنگ سازمانی خود و کارکنان آن را شناسایی و بررسی کنند. فرهنگ سازمانی اگرچه پیشین های بلند دارد، ولی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت راه یافته است. فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی بکار برده میشد و در باره آن سخن بسیار به میان آمده است؛ ولی تا دهه های اخیر درباره فرهنگ سازمانی یا آنچه خمیرمایه رفتار کارکنان در سازمان است، سخن اندکی گفته شده است. بطور کلی، اندیشه «فرهنگ و سازمان» از ترکیب دو واژه یا مفهوم تازه ای پدید آمده است که هیچ یک از این دو واژه به تنهایی این اندیشه را بر نمی تابند (عبودی و دیگران: ۱۳۹۳، ۲۳۷).

رابینز (۲۰۰۹) فرهنگ سازمانی را نظامی از استنباط های مشترک اعضای یک سازمان می داند که باعث تفاوت و تمایز دو مجموعه سازمانی پویا و ایستا از یکدیگر می شود. رابینز فرهنگ سازمانی را متشکل از ده عنصر یا مولفه می داند که ترکیب و تلفیق بهینه آنها ایجاد کننده یک فرهنگ سالم و پویا است. این عناصر شامل یکپارچگی، حمایت، کنترل، هویت، نظام پاداش، تعارض، الگوی ارتباطی، ابتکار و نوآوری، خطر پذیری و رهبری می داند (صدیق و همکاران: ۱۳۹۵، ۶۹).

ادگار شاین، فرهنگ سازمانی را الگوی فرض های بنیادینی می داند که گروهی خاص آن را با آموختن راه مقابله با مسایل انطباق بیرونی و انسجام درونی، اختراع، کشف کرده و یا پدید آورده انداز نظر وی، فرهنگ الگویی از مفروضات بنیادی است که در فراگرد تجربه و رویارویی با دشواری های نهفته در سازگاری بیرونی و سازگاری درونی، از سوی گروهی معین ساخته، کشف یا پدید آمده است (صابری و همکاران: ۱۳۹۶، ۲۵۹).

افزون بر این به لحاظ اینکه فرهنگ سازمانی ایجاد کننده شیوه زندگی در سازمان است از مهم ترین زیرساخت های رفتار سازمانی به شمار می رود. فرهنگ سازمانی یکی از عامل های بسیار مهمی است که تاثیرگذاری آن در نهایت در عملکردی که به کارایی اعضای سازمان مربوط است باز می گردد. در واقع فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست و ارزشمند به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود و بیانگر بخش نانوشته و محسوس سازمان است. سازمان ها بدون وجود انسان نمی توانند به حیات خود ادامه دهند، با این وصف که منابع انسانی سازمان ها بخش عمده ای از زندگی خود را به عنوان آموزشگر در محیط سازمانی می گذرانند، طبیعی است که توجه به آن، سازمان را در اجرای هدف های یاور و یاریگر می باشد. اهمیت این موضوع هنگامی بیشتر می شود که بدانیم فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل دهنده شخصیت سازمانی است و بدین وسیله می توان سازمان ها را بر حسب نوع فرهنگ شان شناسایی کرد. بنابراین اگر فرهنگ منسجم و متناسب با هدف ها و مأموریت های سازمانی در سازمان حاکم باشد، کارایی و اثربخشی آن سازمان به طرز مطلوبی افزایش می یابد (صدیق و همکاران: ۱۳۹۵، ۶۹).

جدول (۱): تعاریف مختلف فرهنگ (قدمی و همکاران: ۱۳۹۴، ۳۰).

ارزش	سبک های رهبری	موقعیتها سازمانی	ارزشهای مشترک	رفتارها	اهداف مادی	ادراکات	هویت
کامرون و کوئتن (۱۹۹۹)	•	•					
سرلپوان (۲۰۰)			•	•			
وود (۲۰۰۱)				•			
ویزفر (۲۰۰۲)				•			
تومان و تانک (۲۰۰۳)						•	
آنتون (۲۰۰۴)						•	
واگنز (۲۰۰۲)						•	

نقشی که فرهنگ سازمانی در یک سازمان ایفا می کند به عملکرد فرهنگ سازمانی و نیز تأثیرات آن بر بخش های گوناگون سازمان تقسیم میشود. از نظر رابینز ابعاد فرهنگ سازمانی عبارتند از (نیاز آذری و همکاران: ۲۰۵، ۱۳۹۵):

۱- خلاقیت: میزان توانایی به کارگیری دانش حاصل از آموزش و تجربه در انجام وظایف مربوطه در سازمان توسط کارکنان است.

۲- نوآوری و خطرپذیری: میزانی که کارکنان تشویق به نوآوری و خطرپذیری می شوند.

۳- توجه به جزئیات: میزانی که مدیریت باید به نتایج و دستاوردها توجه کند.

۴- توجه به اعضای سازمان: میزان توجهی که مدیریت به هنگام تصمیم گیری و مشارکت دادن افراد به اعضای سازمان نشان می دهند.

۵- توجه به ره آوردها: میزانی که باید به نتایج و دستاوردها توجه کند و نه به شیوه های اجرایی که به این نتیجه ها می انجامد.

۶- تاثیر نتایج تصمیم ها بر کارکنان: میزانی که نتایج تصمیم ها بر کارکنان تأثیرگذار است.

۷- توجه به تیم: میزانی که کارها و فعالیتها حول محور تیم و نه افراد متمرکز میشود.

۸- جاه طلبی: میزان یا درجه ای که افراد و اعضای سازمان بلند پرواز و جاه طلب هستند و نه این که همواره سر به زیر و تسلیم باشند

۹- پایداری: میزان یا درجه ای که سازمان بر حفظ وضع موجود تأکید دارد که این رشد با روند و پیشرفت مغایر است.

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمانی تأثیر می گذارد و به گفته ادگار شاین، پدیده مشترکی در سازمان است که بر اساس اعتقادات و ارزش های مشترک در بین اعضای سازمان، به سازمان قدرت میبخشد و بر نگرش، رضایت شغلی، سطح تعهد، هدف گذاری، اجرای استراتژی و ... تأثیر میگذارد. نیروی انسانی، به عنوان مهمترین منبع اصلی و سرمایه سازمان با استفاده از فناوری، اطلاعات، مواد، تجهیزات و بودجه به تولید کالا و خدمات میپردازد و در صورتی درست عمل کند، سازمان نیز از عملکرد خوبی برخوردار خواهد شد. لذا سازمان از طریق توجه به فرهنگ و شناخت فرهنگ موجود سازمان و خلق ارزشهای مناسب در حمایت از فرهنگ مطلوب میتواند در راستای به کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان نقش مهمی را ایفا نماید (دهقانان و همکاران: ۱۳۹۴، ۱۲۶).

ادگار شاین برای فرهنگ سازمانی سه سطح را عنوان می کند (انصاری و دیگران: ۱۳۹۰، ۱۲۴):

1- مصنوعات و ابداعات: این سطح شامل تمام پدیده هایی که یک فرد می تواند ببیند، بشنود و احساس کند می شود. مانند زبان، تکنولوژی، مراسم، داستانها، جشنها، این سطح قابل مشاهده است.

2- ارزش های حمایتی: شامل ارزش هایی است در مورد اینکه، کارها چگونه باید انجام شوند و یا در یک وضعیت جدید یک فرد چه عکس العملی باید از خود نشان دهد و رفتار کند. این سطح کمتر قابل مشاهده است.

3- مفروضات اساسی: که شامل عقایدی است در مورد اینکه یک سازمان چگونه باید عمل کند. به عنوان مثال تصمیم گیری در یک سازمان توسط افرادی که دارای اندیشه عالی هستند صورت بگیرد یا به وسیله افرادی که در رتبه بالا قرار دارند. این سطح قابل مشاهده نیست.

نقش فرهنگ سازمانی

در یک سازمان فرهنگ نقش های متفاوتی ایفا می کند و وظایف گوناگونی دارد. این وظایف عبارتند از:

1- فرهنگ سازمانی به کارکنان سازمانی هویتی سازمانی می بخشد: آنچه که سازمان های موفق را برجسته می سازد و آنها را از دیگران متمایز می کند، توانایی آنها در جذب، پرورش و نگهداری کارکنان با استعداد و خلاق است و کارکنان نیز به نوبه خود وابستگی عمیقی نسبت به سازمان پیدا خواهند کرد.

2- فرهنگ سازمانی تعهد گروهی را آسان می سازد: سازمان هایی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، کارکنان نسبت به ارزش ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت می کنند. منظور از تعهد سازمانی، پیوند و وابستگی روانی به سازمان است که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش های سازمانی جای دارد.

3- فرهنگ سازمانی باعث ثبات نظام اجتماعی می شود: سازمان های توانمند، معروف به داشتن معیارهای سخت کاری و کنترل های دقیق می باشند. برای نمونه کارکنان باید معیارهای نظافت و آراستگی را رعایت کنند و ضوابط انجام دادن وظیفه به طور مشخص تعیین شده است. بدین ترتیب فضای آکنده از تعهد و هیجان و سخت کوشی در سازمان به وجود می آید.

4- فرهنگ سازمانی به شکل دادن رفتار کارکنان کمک می کند: سازمان یا فرهنگ قوی با کمک نمودن به اعضای خود برای پی بردن به محیط کار خود رفتار آنان را شکل می دهد. لذا سازمان های موفق زمینه ای را فراهم می آورند تا کارکنان برای آشنایی به تمام ابعاد سازمانی و مشکلات آن، شغل خود را از پایین ترین مرتبه آغاز کنند تا با اصول بنیادی کار آشنا شوند.

5- فرهنگ سازمانی بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت تأثیر می گذارد: فرهنگ سازمانی با ایجاد محدودیت هایی برای مدیریت بیان می کند که مدیر چه کاری می تواند انجام دهد و چه کاری را نمی تواند هر عمل مدیر باید مورد تأیید فرهنگ سازمان قرار گیرد. در غیر این صورت مطابق با ارزش ها نخواهد بود و از سوی اکثریت اعضای سازمان مورد تأیید قرار نخواهد گرفت. از آنجایی که وظیفه تصمیم گیری در تمام وظایف مدیریت از جمله برنامه ریزی، سازماندهی، تأمین نیروی انسانی و هدایت و کنترل جاری است، عامل فرهنگ سازمانی نقش عمده ای را در نحوه عملکرد مدیریت و نوع انجام دادن وظایف آن ایفا می کند. بنابراین فرهنگ قوی و مقتدر، تأثیر به سزایی در عمل تصمیم گیری مدیریت در تمام زمینه ها دارد (خجسته باقرزاده و همکاران: ۱۳۹۴، ۷۸).

اصطلاح چابکی را نخستین بار ناجل و داو رسماً در مؤسسه ی تحقیقاتی یاکوکا در دانشگاه لی های، در گزارشی با عنوان راهبرد بنگاه های تولیدی در قرن بیست ویک: دیدگاه متخصصان صنعتی، منتشر و به همگان معرفی کردند. بعدها دراکر، برای اولین بار مفهوم مؤسسه چابک را به جهان کسب و کار شناسانند تا ضرورت افزایش انعطاف پذیری و پاسخ گویی سازمان های معاصر را تبیین کند(بهرامی و همکاران:۱۹۳، ۲۰۱۶).

چابکی وسیله ای رقابتی برای همه سازمان هاست که امروزه، در محیط نامطمئن و در حال تغییر مطرح است. بسیاری از سازمانها در محیط رقابتی کنونی نیازمند برنامه ریزی راهبردی برای رسیدن به چابکی هستند. در این خصوص، برای اجرای چابکی در سازمان ها شناسایی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی ضروری است، زیرا شناخت این عوامل می تواند به سازمانها در طراحی، برنامه ریزی و اجرای چابکی یاری دهد؛ اما این عوامل اولویت یکسانی ندارند، مستقل از هم نیستند و وابستگی های درونی دارند. از طرفی، دانشگاه ها نیز به عنوان یکی از سازمان های دانش محور نیازمند چابکی هستند. چابکی توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و غیرقابل پیش بینی است. از این بابت، سازمان ها نباید از تغییرات محیط کاری خود هراس داشته، از آنها دوری کنند؛ بلکه باید تغییر را فرصتی برای کسب مزیت رقابتی در محیط بازار تصور کنند(خوش سیما، ۱۳۹۲).

چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره وری سازمان می شود. چابکی به طور دائم به عملکرد پرسنل و سازمان، ارزش محصول و خدمات و تغییر دائم در زمینه فرصت های حاصل از جذب مشتری توجه می کند و مستلزم آمادگی دائم برای رویارویی با تغییرات بنیادی و سطحی است و سازمان های چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی از بهره گیری از فرصت های جدید می شود، آماده اند. چابکی سازمانی عامل مهمی است که مدیر را قادر می سازد برخورد صحیح، سریع و موثرتری با تغییرات داشته باشد، از فرصت های بالقوه پدید آمده بر اثر تغییر به بهترین نحو استفاده نماید، در جهت بهبود و پیشرفت سازمان و تامین اهداف و نیازهای آینده سازمان حرکت کند؛ همچنین محصولات و خدمات با کیفیت بالا و در مدت زمان نسبتاً کوتاه ارائه نماید. (نیک پور و همکاران:۱۳۹۱، ۴۰).

گلدمن، ناجل و پریس تحقیق دیگری را بر روی چابکی انجام دادند. آن ها در انتها مزایای زیر را برای چابکی بیان نمودند:

- 1- کوتاه شدن زمان از مفهوم تا فروش درحالی که زمان یک عامل کلیدی رقابتی محسوب می شود.
- 2- به دست آوردن رهبری در قیمت و مزایای متعاقب آن.
- 3- افزایش در بهره وری افراد و روحیه بالاتر کارکنان.
- 4- افزایش رضایت مشتریان و در نتیجه سهم از بازار بالاتر.
- 5- بهره برداری بهتر از دارایی ها که منجر به سرمایه موردنیاز کم تر خواهد شد.
- 6- مزیت رقابتی مناسب تر و حرکت پیشاپیش رقبا.

7- تمایز واضح بین شرکت ها و رقبایش (ناجی و همکاران: ۲۰۱۱، ۲۳۵).

. به زعم شریفی و ژانگ، قابلیت هایی که سازمان های چابک بایستی داشته باشد تا توانایی واکنش مناسب و پاسخگویی به تغییرات محیطی پیرامون کسب و کار خود را داشته باشند؛ در چهار طبقه اصلی به صورت زیر قرار می گیرند (کاظمی و همکاران: ۲۷۸، ۱۳۹۲):

1- پاسخگویی: که به توانایی تشخیص تغییرات، واکنش سریع و بهره جویی از آنها اشاره دارد و شامل حس گری، ادراک و پیش بینی تغییرات؛ واکنش سریع به تغییرات به محض اثرگذاری آنها بر سیستم و بهره گیری و بهبود از طریق تغییرات می باشد. پاسخگویی توانایی شناسایی تغییرات، پاسخ سریع به آنها به صورت واکنشی یا پیش کنشی و دوباره به حالت مناسب برگشتن (بازگشت) در مقابل تغییرات است (الفت و همکاران: ۵۱، ۱۳۸۸).

2- شایستگی: مجموعه ای از توانایی هاست که بهره وری، کارایی و اثربخشی فعالیت ها را در جهت اهداف و مقاصد سازمان فراهم می آورد و شامل چشم انداز راهبردی؛ فناوری (نرم افزار و سخت افزار) مناسب و یا توانایی فناورانه کافی؛ کیفیت محصولات و خدمات؛ اثربخشی از نظر هزینه؛ ضریب بالای معرفی محصولات جدید؛ مدیریت تغییر؛ داشتن کارکنان با دانش، شایسته و توانمند؛ کارایی و اثربخشی عملیات (ناب بودن)، همکاری درونی و بیرونی و یکپارچگی و انسجام می باشد. این توانمندی یک لیست گسترده از توانایی هایی است که یک شرکت را با بهره وری، کارایی و اثربخشی در دستیابی به اهداف و آمالش مجهز می کند (الفت و همکاران: ۵۱، ۱۳۸۸).

3- انعطاف پذیری: که عبارت است از توانایی پردازش محصولات متفاوت و نیل به اهداف مختلف با همان امکانات. مولفه های این قابلیت انعطاف پذیری در حجم محصول، انعطاف پذیری در الگو با پیکره محصول و انعطاف پذیری ساختاری و موضوعات بحث برانگیز سازمانی می باشد. انعطاف پذیری توانایی انجام کارهای مختلف و دستیابی به اهداف مختلف با همان تسهیلات می باشد (الفت و همکاران: ۵۱، ۱۳۸۸).

4- سرعت: که عبارت است از توانایی انجام وظایف و عملیات در کمترین زمان ممکن؛ مولفه های این قابلیت عرضه به موقع و سریع محصولات به بازار، سرعت و حد زمانی تحویل یا ارسال محصولات به بازار و دوره سریع انجام عملیات می باشد. سرعت توانایی انجام وظایف و عملیات در کوتاه ترین زمان ممکن است (الفت و همکاران: ۵۱، ۱۳۸۸).

عدالت توزیعی

یکی از مهمترین پیشایندهای محیطی رفتار در محیط کار، ادراکات عدالت در محیط کار، یا به عبارتی «عدالت سازمانی» می باشد. عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد منصفانه سازمان با آنها است مطالعات اولیه تأکیدشان بر روی عدالت توزیعی بوده است، یعنی احساس رعایت انصاف از آنچه بین افراد توزیع می گردد براساس کارهای آدامز (۱۹۶۵) «عدالت توزیعی» را می توان به عنوان ادراک افراد از رعایت عدالت در خصوص نتایجی که فرد از یک تعامل یا مبادله اجتماعی دریافت میکند، تعریف کرد. براساس اظهارات آدامز افراد، انصاف یا عدالت را با ارزیابی نسبت داده ها و ستاده هایشان تعیین میکنند،

سپس این نسبت داده به ستاده را با برخی معیارهای مرجع برای تعیین اینکه آیا پیامدهایی که در قبال تلاش هایشان دریافت داشته اند منصفانه است یا خیر، مقایسه می نمایند. عدالت توزیعی هر جایی که پیامدها با هنجارهای ضمنی تخصیص مزایا و منابع مانند بی طرفی و برابری همسانی داشته باشند، تحقق پیدا می کند (هاشمی و همکاران: ۱۳۹۳، ۳۹۵).

. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار میدهد. افزایش بی عدالتی منجر به افزایش رفتارهای نامولد مثل: خستگی عضلانی، بی حوصلگی، غیبت از کار و مقاومت در برابر تغییر می شود. در این شرایط کارکنان سازمان از سطح بالایی از فرسودگی شغلی برخوردار هستند. فرسودگی شغلی در کارکنان منجر به نگرش های منفی و رفتارهای غیر معقول، تخریب شخصیتی، تأثیر منفی، خستگی های روحی و از بین رفتن انگیزه در عملکرد آنان برای اجرای وظایف می شود. فرسودگی شغلی در نهایت منجر به بی تفاوتی می گردد (عباسی و همکاران: ۱۳۹۴، ۵۸).

عدالت توزیعی یکی از ابعاد مهم عدالت سازمانی محسوب می گردد. که به معنی عادلانه بودن درآمدها و حقوق می باشد. از آنجا که رعایت برابری و توازن ترفیعات و پاداش کیی از اصول اساسی سازمان محسوب می شود، اگر کارمندی احساس کند متناسب با کوشش انجام شده پاداشی دریافت نمی کند، یا علت زمان بندی و برنامه ریزی نادرست سازمان دچار گرانباری نقش گردد ممکن است، به تلاش خود در سازمان ادامه ندهد. عدالت توزیعی تعیین کننده این قوانین است. با وجود عدالت توزیعی در سازمان هیچ کارمندی دچار تعارض یا استرس حاصل از شغل نمی شود نشان می دهند. یکی از این واکنش ها افزایش یا کاهش تنش منفی (فرسودگی شغلی) می باشد. اگر کارکنان بی عدالتی را در سازمان درک کنند میزان مشارکت خود را در سازمان کاهش می دهند. همچنین اگر احساس کنند که عدالت سازمانی در محیط کاری شان وجود دارد برانگیخته می شوند تا با انجام رفتارهای مثبت مشارکت خود را در سازمان افزایش دهند. زمانی که عدالت توزیعی و تعاملی در سازمان پایین باشد، افزایش تناوب رفتارهای نامولد یا خودشکننده مانند بین کارکنان سازمان ، خستگی، ضعف عضلانی، بی حوصلگی، غیبت و مقاومت در برابر تغییر، می یابد (اندکارلکی: ۱۳۹۲، ۱۰۴).

عدالت توزیعی با انصاف ادراک شده از پیامدها سروکار دارد و به منزله یک عامل بالقوه با کاربردهای مهم در زمینه های سازمانی، در نظر گرفته می شود. بسیاری از تحقیقات انجام یافته نشان می دهد که عدالت توزیعی در پرداخت ها و یا پاداش های مربوط به کار از تئوری برابری منتج می شود. زمانی که کارکنان یک سازمان در مورد میزانی که پیامدها مناسب، درست و اخلاقی هستند، قضاوت می کنند، در واقع میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان را مورد داوری قرار می دهند. (فانی و همکاران: ۱۳۹۲، ۴).

عدالت توزیعی به قضاوت منصفانه از توزیع نتایج اشاره دارد. مثل سطح پرداخت یا فرصت های ارتقا در یک بافت سازمانی. منشاء این تئوری، نظریه برابری آدامز است. آدامز در این کار بر انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می نمود. فرض اساسی عدالت توزیعی این است که توزیع

منابع اساساً بر ادراک از عدالت تعهد و اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. عدالت سازمانی یک پیش‌بینی کننده مهم نتایج شخصی مثل رضایت از شغل و پرداخت و همچنین نتایج سازمانی مثل تعهد سازمانی و ارزیابی زیردست از سرپرست می‌باشد (قیومی و همکاران: ۱۳۹۳، ۵). در عدالت توزیعی کارمندان در قبال انجام کار پاداشی منصفانه ای دریافت می‌کنند، به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان از پاداشهای انجام کار بهره مند می‌شوند (محمدی و همکاران: ۱۳۹۳، ۳۶). عدالت توزیعی به منزله ادراک کارکنان از منصفانه بودن نتایج کاری در سازمان است و بیشتر با نتایج فردی کار مانند رضایت از آن ارتباط دارد. این گونه از عدالت مبتنی بر نفع شخصی است (سیدجوادی و همکاران: ۱۳۹۲، ۱۱۲). عدالت توزیعی بر مبنای ارزش‌ها می‌باشد. این ارزشها، قوانین و اصول یا استانداردهایی هستند که قضاوت درباره عدالت را انجام می‌دهند. همچنین وقتی میزان پرداخت حقوق و مزایای کارکنان با کاری که از آنها انتظار می‌رود، هماهنگ باشد میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان به ندرت دیده می‌شود (اندکارلکی: ۱۳۹۲، ۱۰۳). آمبرت^۵ عدالت توزیعی بر درجه انصاف ادراک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد. چنانچه کارکنان در این مورد احساس نابرابری می‌کنند، با واکنش‌های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند (عباسی و همکاران: ۱۳۹۴، ۵۹). از دیدگاه نهج البلاغه عدالت توزیعی در سازمان شامل این موارد می‌گردد: فراگیر بودن بحث عدالت، عدم برابری نیکوکار و بدکار، اصلاح کار تمامی گروههای موجود، ارزیابی دقیق عملکرد، پرداخت حقوق کافی و عادلانه، تناسب حقوق با تکلیف، اختصاص سهم برابر از بیت المال، پرهیز از امتیازخواهی در امور برابر (علامه و همکاران: ۱۳۹۳، ۱۹۰). عدالت توزیعی به نگرش‌ها و تفکرات کارکنان در خصوص مناسب بودن ستاده‌ها و دریافتی‌هایشان اشاره دارد، عدالت توزیعی بر طبق ارزش‌ها پیش‌بینی می‌شود. آمبروس و آرنود^۶ محققین اتفاق نظر دارند که اثر بخشی سازمانی نتیجه عدالت توزیعی است. به عبارتی، عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها است. سه قاعده در عدالت توزیعی مورد توجه است:

۱- مساوات: هر عضو گروه اجتماعی نتیجه یکسانی را دریافت کند؛

۲- نیاز: نیازمندترین فرد بیشترین میزان جبران را دریافت کند

۳- عدالت و انصاف: جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد صورت

گیرد (قلاوندی و همکاران: ۱۳۹۴، ۱۱۴).

۳. روش شناسی پژوهش

در این پژوهش به طور کلی از روش‌های عمده کتابخانه‌ای و پیمایشی بهره‌گیری شده است. در واقع از روش کتابخانه‌ای جهت تهیه ادبیات، مبانی نظری، پیشینه و طراحی اولیه مدل مفهومی پژوهش استفاده گردیده و از روش پیمایشی جهت طراحی و تبیین مدل فرهنگ سازمانی و رابطه آن با چابکی سازمانی با نقش

⁵-Ambert

⁶-Ambrose & Arnaud

واسطه عدالت توزیعی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش، به وسیله نتایج و شاخص های نهایی شده در پرسشنامه استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها مشتمل بر سه پرسشنامه بود که به صورت بسته تهیه شد. در خصوص جمع آوری داده سوالات از ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی مورداستفاده قرار گرفت. همچنین در خصوص چابکی سازمانی از پرسشنامه استاندارد ژانگ و شریفی (۲۱۱۱) استفاده شد و همچنین جهت سنجش عدالت توزیعی از سوالات پرسشنامه استاندارد نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده گردید.

۴. تحلیل داده ها

بین عامل فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به مقادیر (ضریب مسیر استاندارد ۰/۴۹ و ۴/۶۰۲ = مقدار T)، می توان گفت بین عامل فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش رابطه معنی دار مستقیم وجود دارد. و این نتیجه با تحقیق امینی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و چابکی سازمان هم خوانی دارد. همچنین با تحقیق شبانی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی رابطه بین انواع فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی نیز همخوانی دارد. یعنی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین با تحقیق علیرضایی (۱۳۹۵) و همکاران با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت های چابکی سازمانی و هدواندی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان ارزیابی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با چابکی سازمانی جمعیت هلال احمر در حوادث همخوانی دارد. یعنی اینکه فرهنگ سازمانی می تواند چابکی سازمانی را پیش بینی نماید. در واقع می توان نتیجه گرفت، چابکی سازمانی خود باید به یکی از مفاهیم و ارزش های اصلی فرهنگ سازمانی تبدیل شود یعنی فرهنگی سازمانی که در آن چابکی، انعطاف پذیری و پاسخ گویی سریع و دقیق به تجهیزات و تحولات زمانه شاخص و ویژگی اصلی و برجسته آن محسوب می شود.

جدول (۲): شاخص های برازش مدل (سوال اصلی)

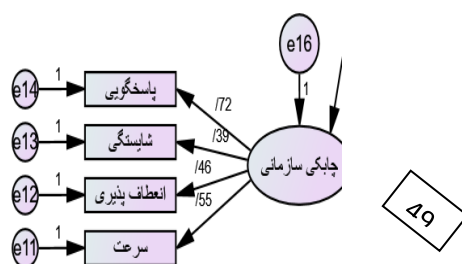
شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	0/058

نسبت خي دو (CMIN / df)	کمتر از 3	2/034
برازندگی (GFI)	$\geq 0/90$	0/977
برازندگی تعديل یافته (AGFI)	$\geq 0/90$	0/965
برازش مقایسه‌ای (CFI)	$0/90 \geq$	0/987
برازش افزایشی (IFI)	$0/90 \geq$	0/981
برازش غير نرم (TLI)	$0/90 \geq$	0/976
برازش نرم (NFI)	$0/90 \geq$	0/970

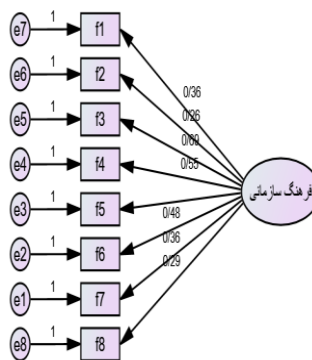
جدول (۳): ضریب مسیر و معنی داری آن و بررسی فرضیه پژوهش (فرهنگ سازمانی)

رابطه مورد بررسی	ضریب استاندارد	مقدار t	-p مقدار	نوع رابطه
فرهنگ سازمانی ← چابکی	0/49	4/602	0/009	مستقیم

بهداشت و درمان شهر ستان خاش



49



شکل (۱): تحلیل مسیر رابطه بین فرهنگ سازمانی و چابکی سازمانی

بین عامل فرهنگ سازمانی با عدالت توزیعی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به مقادیر (ضریب استاندارد ۰/۶۷ و مقدار $t = ۸/۴۴۱$)، می توان نتیجه گرفت بین عامل فرهنگ سازمانی و عدالت توزیعی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش رابطه معنی دار مستقیم وجود دارد. این نتیجه با تحقیق فرشاد بهارلویی یان چشمه و همکاران (۱۳۹۵) با موضوع بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان چادگان با این نتیجه که بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و هرچقدر کارکنان دارای ویژگی های مثبت شخصیتی باشد به همان میزان نیز به رعایت عدالت توزیعی پایبند خواهند بود، نیز همخوانی دارد. فرهنگ برای سازمان و مدیریت مانند یک صافی عمل می کند زیرا که هر نوع عمل مدیر باید مورد تایید فرهنگ سازمانی باشد. از طرفی چنانچه مدیران به دنبال پیشرفت در سازمان هستند بایستی قادر باشند درک وجود عدالت- یعنی رفتار مطابق قانون- در سازمانشان را در کارکنان به وجود آورند (عزیزی نژاد و همکاران: ۲۳۸، ۱۳۹۷).

بین عامل فرهنگ سازمانی با عدالت توزیعی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش رابطه معناداری وجود دارد.

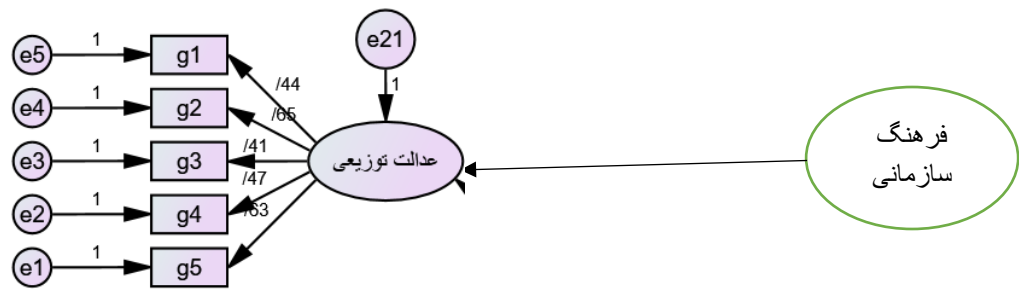
جدول (۴): ضریب مسیر و معنی داری آن و بررسی فرضیه پژوهش (فرهنگ سازمانی و عدالت

توزیعی)

رابطه مورد بررسی	ضریب استاندارد	t مقدار	-p مقدار	نوع رابطه
فرهنگ سازمانی ← عدالت توزیعی	0/67	8/441	0/000	مستقیم

جدول (۵) ضریب مسیر و معنی داری آن و بررسی فرضیه پژوهش (فرهنگ سازمانی و عدالت توزیعی)

رابطه مورد بررسی	ضریب استاندارد	مقدار t	مقدار p نوع رابطه
فرهنگ سازمانی عدالت توزیعی	۰/۶۷	۸/۴۴۱	۰/۰۰۰
مستقیم			



نمودار شماره (۲): تحلیل مسیر رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت توزیعی

بین عدالت توزیعی با چابکی سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مقادیر (ضریب استاندارد ۰/۶۵ و مقدار $t = ۷/۵۰۹$)، می توان نتیجه گرفت بین عامل عدالت توزیعی و چابکی سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش رابطه معنی دار مستقیم وجود دارد.

رودساز و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانکهای دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند) به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی تأثیر مهم و تعیین کننده ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از نظر کارکنان دارد و ضرورت توجه به نقش عدالت سازمانی در بانک های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند را بیش از پیش نمایان می سازد. برای بررسی فرضیه های فرعی پژوهش از ضریب رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. نتایج به دست آمده از جدول چهار حاکی از آن است که همه فرضیه های فرعی پژوهش مورد پذیرش و عدالت توزیعی، عدالت مراددهای و عدالت رویه ای بر بهروزی سازمانی و چابکی سازمانی از نظر کارکنان تأثیر دارند.

نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن نشان داد که بین میانگین رتبه مؤلفه های مورد مطالعه تفاوت معنی داری وجود ندارد و بیشترین میزان تأثیر بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از دیدگاه پاسخ دهندگان به ترتیب عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و در آخر عدالت مرادده ای می باشد. مدیران بهتر است به مسأله عدالت و اجرای آن در سازمان بیش از پیش اهمیت دهند و زمینه را برای افزایش رعایت عدالت

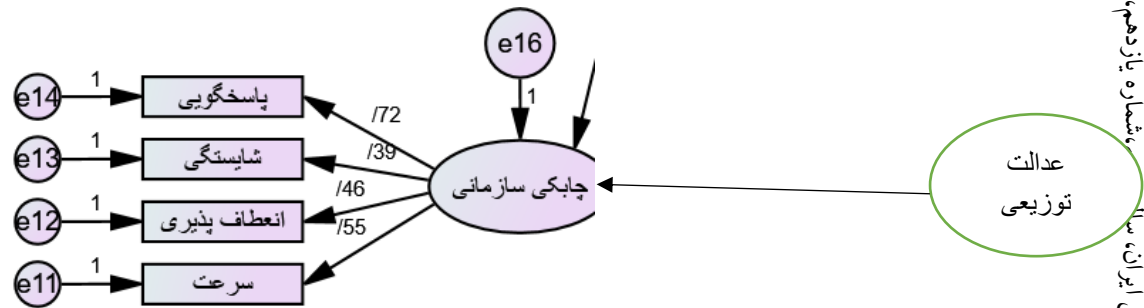
سازمانی در همه ابعاد به خصوص ابعاد توزیعی و رویه‌های فراهم آورند. مدیران باید با تخصیص درست منابع، امکانات، امتیازات و پاداش‌ها به کارکنان باعث بهبود احساس عدالت توزیعی در کارکنان شوند.

جدول (۶): ضریب مسیر و معنی داری آن و بررسی فرضیه پژوهش (عدالت توزیعی و چابکی سازمانی)

رابطه مورد بررسی	ضریب استاندارد	t مقدار	-p مقدار	نوع رابطه
عدالت توزیعی ← چابکی	0/65	7/509	0/000	مستقیم

رابطه مورد بررسی ضریب استاندارد مقدار t مقدار p نوع رابطه

عدالت توزیعی چابکی سازمانی ۰/۶۷ ۸/۴۴۱ ۰/۰۰۰ مستقیم



شکل (۳) تحلیل مسیر رابطه بین عوامل عدالت سازمانی و چابکی سازمانی

نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج به دست آمده در مورد فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با چابکی سازمانی با نقش واسطه عدالت توزیعی (ضریب استاندارد ۰/۸۲۷) در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش، نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی می توان برای افزایش میزان چابکی سازمانی میزان فرهنگ را افزایش داد. از آنجا که شبکه بهداشت و درمان، سازمانی با خدمات و ارباب رجوع فراوان و همچنین با توجه به جو حساس بیمارستان در جامعه میباشد، ایجاد فرهنگ سازمانی قوی جهت انجام خدمات به موقع و وجود آموزش های مستمر امری اجتناب ناپذیر می باشد. ایجاد فرهنگ سازمانی قوی در سازمان ها نوعی تعهد متقابل و وظیفه دوجانبه بین فرد و سازمان تلقی می شود. از طرفی، افراد در ارتباط با این تعهد متقابل ضمن اینکه خود را به انجام وظایفی در راستای اهداف سازمان موظف و متعهد می دانند و ارزشها و رفتارهایی را در چارچوب نظامنامه رفتاری سازمان محترم می شمارند، حقوق متقابلی را نیز برای خود تعریف

شماره مقاله علمی-پژوهشی: ۱۴۰۱، شماره یازدهم، بهمن ۱۴۰۱، ماهنامه علمی (مقاله علمی-پژوهشی) جامعه شناسی سیاسی ایران، سال ۱۴۰۱

می کنند که از اهم این حقوق، بهره مندی آنان از فرصت توسعه مستمر دانش و مهارت کاری و تکامل جنبه های مختلف شخصیتیشان است. و با پژوهش شبانی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی رابطه بین انواع فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی نیز همخوانی دارد. یعنی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین با پژوهش علیرضایی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت های چابکی سازمانی و هداوندی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان ارزیابی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با چابکی سازمانی جمعیت هلال احمر در حوادث همخوانی دارد. یعنی اینکه فرهنگ سازمانی می تواند چابکی سازمانی را پیش بینی نماید. در واقع می توان نتیجه گرفت، چابکی سازمانی خود باید به یکی از مفاهیم و ارزش های اصلی فرهنگ سازمانی تبدیل شود یعنی فرهنگی سازمانی که در آن چابکی، انعطاف پذیری و پاسخگویی سریع و دقیق به تجهیزات و تحولات زمانه شاخص و ویژگی اصلی و برجسته آن محسوب می شود. مسائل و موضوعات مربوط به فرهنگ سازمانی، ارزشها و اخلاقیات تنگاتنگ و متقابل عمیق و پایدار باهم دارند. فقدان آموزش و مهارت های مختلف کارکنان، ایستایی، ضعف و انفعال در فرهنگ سازمان را به دنبال خواهد داشت و همچنین عدم بهره گیری از زمینه فکری و نگرشی مناسب، علت اساسی و بنیادی مشکلات است. بنابراین میان باورهای فرهنگی (اعتقادات، ارزشها و اخلاقیات) و چابکی سازمانی رابطه ای مستقیم وجود دارد. یعنی جهت چابکی سازمانی، فرهنگ سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش، می بایست تقویت گردد. هرگونه برنامه ریزی آموزشی و پرورشی در سازمان ها، باید در بستر اعتقادی، فرهنگی و ارزشی آن پیاده شود تا موجب هماهنگی، هم افزایی و همگرایی بیشتر گشته و به تبع آن رشد، پویایی و تحول سازمانی و نیز پرورش و تربیت مشترک کارکنان در سه بعد دانش، نگرش و رفتار را به دنبال داشته باشد. همچنین تقویت فرهنگ سازمانی در ارتباط با چابکی سازمانی و نقش واسطه عدالت توزیعی می تواند به نتایجی همچون: تعهد و وفاداری بیشتر کارکنان به سازمان، التزام به رعایت قوانین و مقررات، افزایش وجدان کاری، تقویت خلاقیت و نوآوری، تقویت و بهبود ارزشها و اخلاقیات، اهتمام جدی بر عدالت سازمانی برخورد بر تبعیض و شعار قرار دادن خدمت به مشتریان، گردد. دودر استادت (۲۰۱۱) مدلی را برای ارزیابی چابکی در سازمان های خدماتی مطرح کرده که یکی از توانمندسازهای چابکی در این مدل فرهنگ است. نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که عامل فرهنگ یک عامل کلیدی برای کسب چابکی در بیمارستانها و مراکز خدماتی محسوب میشود؛ یعنی این عامل، عاملی است که نقش محرک را دارد و با بهینه سازی آن می توان بهینه شدن عوامل دیگر را انتظار داشت؛ بنابراین، باید فرهنگ کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش به صورتی باشد که اگر کارکنان آن به ابتکاراتی برای حل مسائل و پاسخگویی به فرصت ها به طور مشارکتی دست می زنند، مدیران فضا را برای وقوع این ابتکارات فراهم و این ابتکارات را تشویق کنند تا فرهنگ مهارت گرایی، توانمندسازی منابع انسانی، تعهد به تغییر، چندصدایی، اعتماد، نوآوری و ابتکار در این سازمان نهادینه شود.

بهداشت و درمان شهرستان خاش

همچنین بین فرهنگ سازمانی با عدالت سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد و این نتیجه با پژوهش بهارلویی یان چشمه و همکاران (۱۳۹۵) با موضوع بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان چادگان با این نتیجه که بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی رابطه مثبت و

معناداری وجود دارد و هرچقدر کارکنان دارای ویژگی‌های مثبت شخصیتی باشد به همان میزان نیز به رعایت عدالت سازمانی پایبند خواهند بود، نیز همخوانی دارد.

رودساز و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد) به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی تأثیر مهم و تعیین‌کننده‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از نظر کارکنان دارد و ضرورت توجه به نقش عدالت سازمانی در بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد را بیش از پیش نمایان می‌سازد. برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش از ضریب رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن نشان داد که بین میانگین رتبه مؤلفه‌های مورد مطالعه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و بیشترین میزان تأثیر بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به ترتیب عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و در آخر عدالت مرآوده‌ای می‌باشد. مدیران بهتر است به مسئله عدالت و اجرای آن در سازمان بیش از پیش اهمیت دهند و زمینه را برای افزایش رعایت عدالت سازمانی در همه ابعاد به خصوص بعد توزیعی فراهم آورند. مدیران باید با تخصیص درست منابع، امکانات، امتیازات و پاداش‌ها به کارکنان باعث بهبود احساس عدالت توزیعی در کارکنان شوند.

چنانچه در بالا شرح داده شد واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی است. به طوریکه اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. بنابراین چنانچه کارکنان آموزش مرتبط با شرح وظایف ببینند بهتر می‌توانند در ارتقاء سطح کارایی سهمیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیردستان خود نیاز نخواهند داشت و درعین حال می‌توانند آنها را برای احراز مشاغل بالاتر و پرمسئولیت آماده سازند، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می‌توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند. لذا در جهت اهداف سازمانی شبکه بهداشت و درمان که همانا بسط خدمات سریعتر و باکیفیت‌تر با توجه به شرایط حساس آن است نیروی انسانی زبده، کارآمد و بادانش روز متناسب با نیازهای جامعه، ضروری و الزامی است. در نتیجه برای تحقق برنامه‌های خرد و کلان در کوتاه مدت، میان مدت و درازمدت بهره‌بردن از نیروی انسانی دانا و توانا با اولویت دانایی محوری راهگشا خواهد بود و در اینجا است که برخورداری نیروی انسانی از آموزش‌های مستمر و کاربردی در اثربخشی و بهره‌وری تام از امکانات و داشته‌ها میسر می‌شود. در این صورت است که علاوه بر سازمانی‌بالنده، جامعه‌ای با نیروی کاری توانا را شاهد خواهیم بود.

از این رو با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین و نیز نتایجی که در پژوهش حاضر حاصل شده، توجه هر چه بیشتر شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش به فرهنگ سازمانی کارکنانش و فراهم کردن محیطی که کارکنان

احساس تعهد و پایداری بیشتری به سازمان و ارائه خدمات مطلوب به ارباب رجوع را داشته باشند، می تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره وری بالاتر در سازمان فراهم نمود.

با توجه به اینکه برنامه های افزایش فرهنگ سازمانی نیازمند توجه و حمایت مدیران ارشد می باشد، پیشنهاد می شود که مدیران ارشد شبکه بهداشت و درمان با شرکت در کارگاه آموزشی بااهمیت، اهداف و روش های ایجاد فرهنگ سازمانی آشنا شوند و ضمن در اختیار قرار دادن امکانات و تجهیزات آموزشی و رفاهی برای اجرای برنامه های ایجاد فرهنگ سازمانی، در جریان مشکلات و موانع موجود قرار گیرند.

در راستای مشارکت منابع انسانی در برنامه های بفرهنگ سازمانی، پیشنهاد می شود که فهرست متنوعی از این برنامه ها بر مبنای نیازسنجی انجام شده، تدوین شود و در اختیار افراد قرار گیرد تا این افراد با توجه به نیاز و علاقه مندی خود در این برنامه ها مشارکت فعال داشته باشند. با توجه به اهمیت نقش فرهنگ سازمانی در موفقیت برنامه های بهسازی پیشنهاد می شود که شبکه بهداشت و درمان از طریق آگاهی بخشی نسبت به نقش یادگیری در بهبود فعالیتها به تقویت فرهنگ آموزش و یادگیری مادام العمر بپردازد.

تأیید رابطه بین فرهنگ سازمانی و چابکی سازمانی، این مسئله را تأکید می کند که سازمان های جست و جوگر چابکی باید با تغییرات ناگهانی، به سادگی از پا در نیایند و از عوامل ایجاد و ارتقای چابکی که عبارت اند از: آگاهی، انعطافپذیری و بهره وری در سازمان است بهره برند. چنین سازمانی توأم با کاهش غیبت، تأخیر، ترک خدمت کارکنان و در نهایت نیروی انسانی وفادار همراه خواهد بود.

پیشنهادات

طراحی و تبیین مدل فرهنگ سازمانی با نوع قدرت مدیران با نقش واسطه عدالت توزیعی در سازمان های دولتی استان سیستان و بلوچستان

طراحی و تبیین مدل فرهنگ سازمانی بر آوای کارکنان و نقش میانجی کارراهه شغلی در سازمان های دولتی استان سیستان و بلوچستان

ارتباط فرهنگ سازمانی با بالندگی سازمانی و نقش میانجی عدالت توزیعی و شایستگی کارکنان در سازمانهای دولتی استان سیستان و بلوچستان

رابطه چابکی سازمانی با استقرار مدیریت دانش در سازمان های دولتی استان سیستان و بلوچستان

رابطه عدالت توزیعی با فرهنگ سازمانی و نقش واسطه ای ابعاد چابکی سازمانی در ارتباط میان رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی در سازمان های دولتی استان سیستان و بلوچستان

بررسی و تبیین مدل رهبری اخلاقی و ابعاد آن و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی در سازمانهای دولتی استان سیستان و بلوچستان

محدودیت ها

با توجه به اینکه پرسشنامه ادراک از فرهنگ سازمانی را می سنجدید، ممکن بود این ادراک کاملاً منطبق با واقعیت نباشد. این موضوع در پژوهش مذکور نیز مصداق دارد. یکی دیگر از محدودیت های ذاتی پرسشنامه

در ارتباط با تعداد سؤالات پرسشنامه است. هرچه تعداد سؤالات یک پرسشنامه بیشتر باشد دقت ابزار بالا می‌رود ولی تمایل به پاسخ کمتر می‌شود و بالعکس هرچه تعداد سؤالات کمتر باشد دقت ابزار پایین تر می‌رود ولی تمایل به پاسخ بیشتر می‌شود.

محدودیت عدم امکان استفاده از تمام جامعه آماری مشکلات هماهنگی با دستگاه های اجرایی جهت توزیع پرسشنامه.

سنجش سطح کنونی چابکی و کمبودها بر اساس قابلیت ها و توانمند سازهای چابکی اندازه گیری عملکرد شبکه بهداشت و درمان در زمینه چابکی و ارائه بازخورد کم بودن پژوهشهای انجام گرفته در ارتباط با موضوع پژوهش. به دلیل محدودیتهای زمانی و مکانی تنها کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش در نظر گرفته شد و شرایط بررسی موضوع در جامعه ای بزرگتر فراهم نبود.

به دلیل استفاده از پرسشنامه تنها داده های مقطعی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و سیر تغییرات در دیدگاه کارکنان در مورد متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش در نظر گرفته نشد.

عدم همکاری کارکنان شبکه بهداشت و درمان با توجه به حجم کاری و ضیق وقت، علی الخصوص کارکنان بیمارستان منجر به طولانی شدن فرآیند انجام پژوهش شده است. به نحوی که جمع آوری پرسشنامه، طراحی مدل و پرسشنامه های آزمون مدل حدود یک ماه به طول کشید. از آنجایی که جامعه ی آماری این پژوهش فقط از شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش انتخاب گردیده است، و از این رو قطعیتی درباره تعمیم پذیری آن برای جوامع بزرگتر وجود ندارد، لذا پیشنهاد می شود همین تحقیق در جوامع بزرگتر مورد بررسی قرار گیرد.

منابع:

- (۱) الفت، لعیاء، زنجیرچی، سید محمود، ۱۳۸۸، مدلی برای چابکی سازمانی در صنعت الکترونیک ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۳، ۷۴-۴۷.
- (۲) امینی، محمد، مرادی، سارا، افتخار، هماسادات، ۱۳۹۴، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و چابکی سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز
- (۳) اندرکازلکی، مهدی، سروقد، سیروس، برزگر، مجید، ۱۳۹۳، رابطه ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و ابهام / تعارض نقش در کارکنان، مجله روانشناسی اجتماعی، ۲۸، ۱۰۶-۹۳.
- (۴) انصاری، منوچهر و دیگران، ۱۳۹۳، شناسایی عوامل و طراحی مدل مفهومی توانمندسازی نیروی انسانی در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، نشریه مدیریت دولتی، ۷، ۲۲-۱۱.

- (۵) بهارلویی یانچشمه، فرشاد و علی یزدخواستی، ۱۳۹۵، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان چادگان، دومین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران، موسسه برگزار کننده همایش های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان، تهران.
- (۶) بهرامی، محمدامین، کیانی، محمدمهدی، فلاح زاده، حسین، منتظرفرج، راضیه، محمدزاده، مرتضی، ۱۳۹۵، بررسی رابطه یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد در سال ۱۳۹۴، فصلنامه راهبرد مدیریت در نظام سلامت، ۱، ۸۰-۷۱.
- (۷) حسن زاده، رضا، سیدعباس زاده، میرمحمد، فلاوندی، حسن، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین مدیریت دانش با بهسازی منابع انسانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه، تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۴، ۶۲۱-۶۰۵.
- (۸) خجسته باقرزاده، حسن، جهانشاهی، امید، علی سلطانی، دلاور، ۱۳۹۵، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی روزنامه نگاران سراسری چاپ تهران، مطالعات رسانه ای، ۲۹، ۸۸-۷۵.
- (۹) خوش سیما، غلامرضا، جعفرنژاد، احمد، محقر، علی، کارو، لوکس، ۱۳۹۲، بررسی چابکی سازمان های تولیدی در صنعت الکترونیک ایران با استفاده از منطق فازی، نشریه بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید، ۵، ۱۵-۷.
- (۱۰) دهقانیان، حامد، صبور، الهام، حجتی، علی، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، ۲، ۱۸۰-۱۵۳.
- (۱۱) رودساز، حبیب، صدیقی، رامین، ۱۳۹۶، تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانکهای دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند)، فصلنامه مدیریت فرهنگی، ۳۷، ۴۸-۳۳.
- (۱۲) سیدجوادین، سیدرضا، عابدی، احسان، یزدانی، حمیدرضا، پورولی، بهروز، ۱۳۹۲، بررسی نقش میانجی اعتماد و تعهدسازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی در بیمارستان ها، مدیریت بازرگانی، ۱، ۱۱۸-۱۰۵.
- (۱۳) شبانی، راضیه، حجتی، اکرم، ابراهیمی، سیدمحمدظاهر، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین انواع فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان کازرون، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایش های دانشگاه تهران.
- (۱۴) شمس مورکانی، غلامرضا، صفایی موحد، سعید، فاطمی صفت، علی، ۱۳۹۴، آسیب شناسی فعالیتهای آموزش و بهسازی منابع انسانی بر اساس مدل سه شاخگی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۷، ۱۰۰-۷۱.

- ۱۵) صابری، بهروز، رضایی، محمدحسن، امین شایان جهرمی، شاپور، ۱۳۹۶، رابطه ادراک از فرهنگ سازمانی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳، ۲۷۴-۲۵۷.
- ۱۶) صدیق، اعظم، نیک نامی، مهرداد، ۱۳۹۵، تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار حرفه ای مدرسان مراکزهای آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی منطقه ۴ کشور، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۳۹، ۶۶-۷۹.
- ۱۷) عباسی، همایون، عیدی، حسین، ۱۳۹۴، رابطه ی بین عدالت سازمانی با بی تفاوتی سازمانی کارکنان ادارت ورزش و جوانان استان کرمانشاه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶، ۵۷-۶۴.
- ۱۸) عبودی، حمید، زنگنه درویش، مصدق لطفی T کاظمیان، فرشته، ۱۳۹۳، رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱، ۲۴۴ - ۲۲۳.
- ۱۹) عزیزی اصل، شمس اله، مرزوقی، رحمت اله، جهانی، جعفر، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی و چابکی سازمانی در دانشگاه شیراز، پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۴، ۱۰۷-۱۲۷.
- ۲۰) عزیزی نژاد، بهاره، قالی زاده کلهر، احمد، ۱۳۹۷، رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با موفقیت شغلی مدیران مدارس، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۱، ۲۲۷-۲۲۳.
- ۲۱) علامه، سیدمحسن، عسگری، نوربخش، خزایی پول، جواد، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تاکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۳۲، ۴۷۴-۴۵۳.
- ۲۲) فانی، علی اصغر، دانایی فرد، حسن، شعله زکیانی، ۱۳۹۲، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی، پژوهش های مدیریت در ایران، ۱، ۱-۱۶.
- ۲۳) فرجی خیاوی، فرزاد، بهرامی، فاطمه، شریفی، سمیرا، محمدی، مصطفی، ۱۳۹۴، رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان های آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز: مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۹، ۸۰۲-۷۹۵.
- ۲۴) قلاوندی، حسن، سلطان زاده، وحید، ۱۳۹۲، تبیین رابطه بین کارراهه ی شغلی و تعهد سازمانی، پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی، ۷، ۷۷-۷۹۸.
- ۲۵) قلاوندی، حسن، علی زاده، سیما، علیزاده، معصومه، ۱۳۹۴، رابطه ی عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی: بررسی موردی دبیران زن شهر نقده، مجله ی روان شناسی مدرسه، ۴، ۱۲۴-۱۱۱.
- ۲۶) قیومی، عباسعلی، حاجیانی، ابراهیم، مرعشی شوشتری، سیده سیمین، ۱۳۹۳، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های فرهنگی، مجله مدیریت فرهنگی، ۲۶، ۱-۱۲.

۲۷) کاظمی، مصطفی، سلطانی فسقندیس، غلامرضا، ۱۳۹۲، تعیین وضعیت قابلیت‌های چابکی سازمانی در صنایع تبدیلی و تکمیلی کشاورزی با رویکرد فازی، نشریه اقتصاد و توسعه کشاورزی، ۴، ۲۸۷-۲۷۷.

۲۸) هاشمی، سید اسماعیل، بهارلو، مصطفی، منتخب یگانه، محمد، ۱۳۹۴، نقش میانجی عواطف شغلی در رابطه عدالت سازمانی با پیامدهای سازمانی، مجله روانشناسی، ۴، ۴۰۹-۳۹۴.

۲۹) محمدی، مسعود، میرزایی، مسعود، بهرامی، محمدمین، محمدزاده، مرتضی، ۱۳۹۳، رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد، مدیریت بهداشت و درمان، ۲، ۳۲-۴۵

۳۰) محمدی، مهدی، سلیمی، قاسم، ستوده فر، سلیمه، ثواب، لیلا، ۱۳۹۴، مطالعه تجزیه رابطه بین انعطاف پذیری سازمانی و عدالت سازمانی در محیط های دانشگاهی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴، ۷۹-۵۵.

۳۱) نیازآذری، کیومرث، تقوایی یزدی، مریم، محمدی البرزی، محمد، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر هویت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی با ارایه مدل مناسب، فصلنامه مدیریت بهره وری، ۳۶، ۲۲۱-۱۹۹.

۳۲) نیک پور، امین، سلاجقه، سنجر، ۱۳۹۱، بررسی وضعیت چابکی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان، مجله فراسوی مدیریت، ۲۳، ۵۴-۳۹.

۳۳) نیک پور، امین و سلاجقه، سنجر (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان های دولتی شهر کرمان، پژوهش های مدیریت، ۷، ۱۸۴-۱۶۹.

34) Dries, N., Vantilborgh, T & Pepermans, R (2012). *The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees*. *Personnel Review*, 41 3, 340 –358.

2009), *Robust supply chain design under uncertain* (35) Pan F, Nagi R.

demand in agile manufacturing. *Computers & Operations Research*: 1-9.

: *Embedding Strategic Agility A Leadership* (2010(36) Doz Y, Kosonen M.

Agenda for Accelerating Business Model Renewal. Long Range Planning; 43: 370-382.

37) Nagi, E. W. T., Chau, D. C. K., Chan, T. L. A., (2011), *Information technology, operational, and management competencies for supply chain agility: Findings from case studies*. *The Journal of Strategic Information Systems*, 20(3), 232-249.

38) Robin.T(2011), *knowledge management and human resource development the 6th*, *International Scientific Conference defence resources management in the 21st century*. Braşov, (1):02-03 (1)