

Paper Type: Original Article

Investigating the Mediating Role of Strategic Preparedness for Crisis Management in Islamic Azad Universities of Mazandaran Province: The Relationship between Organizational Agility and Employee Mental Health with Productivity

Elham Fazeli Veisari^{*ID}, Syed Mahmood Norashrafoddin, Mehran Fazeli Veisari

Department of Management, Tonekabon branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran; elham.fveisari@gmail.com.

Citation:



Fazeli Veisari, E., Norashrafoddin, S. M., & Fazeli Veisari, M. (2022). Investigating the mediating role of strategic preparedness for crisis management in Islamic Azad Universities of Mazandaran Province: The relationship between organizational agility and employee mental health with productivity. *Modern Research in Performance Evaluation*, 1(2), 93-111.

Received: 22/08/2021

Reviewed: 25/10/2021

Revised: 07/12/2021

Accept: 07/02/2021

Abstract

Purpose: The present study thematically examines the factors affecting strategic preparedness for crisis management as well as its impact on productivity and the role of organizational agility and mental health of employees.


Methodology: In terms of practical purpose and in terms of how to collect descriptive information is correlational. In this regard, four components under the heading of research variables of strategic readiness, organizational agility, mental health of employees and productivity were examined in the form of six hypotheses. This study tested the claim that increasing organizational agility and mental health of employee's increases It deals with strategic preparedness in crises and also examines the relationship between employee mental health and organizational agility with productivity.

Findings: The findings first confirm the validity of the hypotheses and show that there is a significant relationship between organizational agility and strategic readiness for crisis management, also mental health and strategic readiness for crisis management and finally between mental health. The employees and the agility of the organization showed a significant relationship.

Originality/Value: In this study, by identifying the challenges in the Azad universities of Mazandaran province, the effect of employees' mental health on organizational agility and the impact of both of them on the strategic readiness of organizations in the face of crises is examined and analyzed.

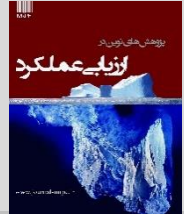
Keywords: Strategic readiness, Mental health, Efficiency, Organizational agility, Crisis management.

Corresponding Author: elham.fveisari@gmail.com

 <http://dorl.net/dor/20.1001.1.28211960.1401.1.2.3.7>



Licensee. **Modern Research in Performance Evaluation**. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).



بررسی نقش میانجی آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران: رابطه چابکی سازمان و بهداشت روانی کارکنان با بهره‌وری

الهام فاضلی ویسری^{*}، سید محمود نوراشرف الدین، مهران فاضلی ویسری
گروه مدیریت، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر از لحاظ موضوعی به بررسی احصاء عوامل مؤثر در آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران و همچنین تأثیر آن بر بهره‌وری می‌پردازد و نقش چابکی سازمانی و بهداشت روانی کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

روش‌شناسی پژوهش: از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این راستا چهار مؤلفه تحت عنوان متغیرهای پژوهش آمادگی استراتژیک، چابکی سازمانی، بهداشت روانی کارکنان و بهره‌وری در قالب شش فرضیه مورد بررسی قرار گرفتند. این پژوهش این ادعا را مورد آزمون قرار داده است که افزایش چابکی سازمانی و بهداشت روانی کارکنان باعث افزایش آمادگی استراتژیک در بحران‌ها می‌شود و همچنین به بررسی رابطه بین بهداشت روانی کارکنان و چابکی سازمان با بهره‌وری می‌پردازد.

یافته‌ها: یافته‌ها ابتدا بر تائید صحت فرضیه‌های بیان‌شده صحه گذاشته و نشان می‌دهد بین چابکی سازمان با آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران رابطه مثبت وجود دارد و در نهایت بین بهداشت روانی کارکنان و چابکی سازمان رابطه معناداری بیان گردید.

اصالت/ارزش افزوده علمی: در این تحقیق سعی شده با شناسایی چالش‌های موجود در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران تأثیر بهداشت روانی کارکنان بر چابکی سازمان و تأثیر هر دو آن‌ها در آمادگی استراتژیک سازمان‌ها در مقابله با بحران‌ها مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: آمادگی استراتژیک، بهداشت روانی، بهره‌وری، چابکی سازمانی، مدیریت بحران.

۱- مقدمه

امروزه در سازمان‌هایی که به دنبال رقابت در محیط پویا و رسیدن به بهره‌وری بهتر و کسب مزیت رقابتی می‌باشند، نیاز به برنامه‌ریزی استراتژیک بیشتر احساس می‌شود تا سازمان‌ها بتوانند به کسب‌وکار خود ادامه دهند. برنامه‌ریزی استراتژیک از مواردی است که در دوره حاضر مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها قرار گرفته و وجود این اصل را به‌عنوان یکی از پایه‌های موفقیت هر مجموعه‌های می‌دانند. در محیط کاری متغیر و منعطف امروزی که رقابت در آن در حال افزایش است، همگام شدن با تغییرات بازار از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. داشتن آمادگی استراتژیک برای هر سازمان و با هر نوع فعالیتی امری حیاتی است و در این میان مراکز آموزشی خصوصاً "دانشگاه‌ها

* نویسنده مسئول



نه تنها از این امر مستثنی نیستند بلکه با توجه به نوع کارکرد آن‌ها داشتن چنین آمادگی برای آن‌ها حیاتی است (تورانی و آقایی^۱، ۲۰۱۹). امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن در چنین شرایطی، نیاز سازمان‌ها به نسلی ارزشمند از کارکنان را آشکار می‌سازد، نسلی که از آن‌ها به‌عنوان سربازان یاد می‌شود. بی‌تردید این کارکنان وجه تمایز سازمان‌های اثربخش می‌باشند. ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام، سنت‌گریزی و مواجهه با بحران است. سازمان‌ها در مسیر بحران دائماً از محیط اطراف خود تأثیر پذیرفته و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر قبول کرده‌اند (ایمانی و همکاران^۲، ۲۰۱۹). با درک این مهم که بحران جزء لاینفک و ذاتی سازمان‌های هزاره سوم شده است، داشتن قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی بیش از پیش ضرورت می‌یابد. به‌منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، تواناسازی سازمان و کارکنان از طریق کسب دانش و مهارت است که به‌سرعت کهنه و منسوخ می‌شود. از این رو داشتن منابع انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی حیاتی سازمان به‌حساب می‌آید، منافع بسیار زیادی برای شرکت‌ها، سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی به دنبال خواهد داشت (خلیلی و همکاران^۳، ۲۰۱۹). یکی از موضوعات مهم برای مدیران سازمان‌ها تقویت چابکی سازمان است. سازمان‌ها باید با توجه به تغییرات قابل پیش‌بینی درجه مناسبی از انعطاف‌پذیری را داشته باشند تا بتوانند با موفقیت پاسخگوی این تغییرات باشند. مدیریت تغییرات پیش‌بینی نشده نیاز به سطح گسترده‌ای از انعطاف‌پذیری دارد که به‌عنوان چابکی شناخته شده است (زرگر^۴، ۲۰۱۸). بر اساس پژوهش‌های اخیر، سلامت و بهداشت روان مؤلفه بسیار مهمی در زندگی امروزه است. سلامت و بهداشت روان با عواطف، تفکر و رفتار آدمی در ارتباط است. فردی که سلامت روان مناسبی دارد، معمولاً بهتر می‌تواند با حوادث و مشکلات روزمره مقابله کرده، اهداف خود را در زندگی دنبال کند و عملکرد مؤثرتری در جامعه داشته باشد (عربشاهی کریزی و فلاحی^۵، ۲۰۲۱). از دهه ۱۹۷۰ بهبود کیفیت زندگی کاری به‌منزله یکی از مهم‌ترین موضوعات در بسیاری از سازمان‌ها مطرح شد. اگرچه هیچ تعریفی رسمی از کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، اما روانشناسان صنعت و دانشمندان مدیریت آن را به‌مثابه سازه‌ای در نظر گرفته‌اند که به رفاه کارکنان مربوط می‌شود و تمرکز آن فراتر از رضایت شغلی است. این سازه اثر محیط کاری بر رضایت از کار، رضایت در حیطه‌های زندگی غیر کاری، رضایت از زندگی کلی و رفتار شهروندی سازمانی را در بر می‌گیرد. امروزه جایگاه آموزش و پرورش به‌ویژه دانشگاه‌ها در جوامع انسانی و نقش کلیدی آن در رشد و توسعه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه غیرقابل انکار است. نگاهی گذرا به عوامل مؤثر در رشد و پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته آشکار می‌سازد که این قبیل کشورها از آموزی توانمند، کارآمد و اثربخش برخوردارند (خلیلی قلعه سری و مدانلو^۶، ۲۰۲۰). بهره‌وری مبتنی بر این باور است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ به نتایج بهتر از روز پیش به انجام برساند و از جمله عامل‌هایی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پرقاب‌ت کنونی تضمین می‌کند، بنابراین بهره‌وری یک ارزش است و سنخیت آن در اصول اخلاقی مورد تأیید واقع شده است (سعدآبادی و همکاران^۷، ۲۰۲۰). بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد و تعیین میزان موفقیت یا عدم آن در نیل به هدف‌های سازمان با صرف حداقل منابع می‌باشد. این در حالی است که ارزشمندترین دارایی در قرن بیست و یکم دستیابی و ارتقای بهره‌وری عنوان شده است. با توجه به اینکه دغدغه سازمان‌ها و مدیران در دستیابی به بهره‌وری به همراه مصالح انسانی خود نمود بارز تحقق بهداشت روانی کارکنان است و همچنین بهره‌وری از جمله عامل‌هایی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پرقاب‌ت امروزی تضمین می‌کند (عزیزی نژاد^۸، ۲۰۱۹).

امروزه سازمان‌ها در تمام دنیا با دو چالش جهانی شدن و رقابت روبرو هستند و راه غالب شدن بر آن‌ها دستیابی به برنامه‌ها و شیوه‌های نوین در رویارویی با آن‌ها یعنی آمادگی استراتژیک است که با توجه به مطالعه اندک در این زمینه در این تحقیق سعی بر آن است تا با بررسی مدیریت بحران در دانشگاه‌ها و رابطه بین چابکی سازمان و بهداشت روانی کارکنان با بهره‌وری، با توجه به اثر میانجی آمادگی استراتژیک پرداخته شود.

¹ Torani and Aghaei

² Imani et al.

³ Khalili et al.

⁴ Zargar

⁵ Arabshahi Krizi and Falahati

⁶ Khalili Ghal'eSari and Modanlou

⁷ Sadabadi

⁸ Azizi Nejad

۲-۱- مفهوم مدیریت استراتژیک^۱

پروفسور دیوید^۲ (۱۹۸۶) مدیریت استراتژیک را چنین تعریف می‌کند:

"مدیریت استراتژیک هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیمات و وظیفه‌ای چندگانه که سازمان را قادر می‌سازد به هدف‌های بلندمدت خود دست یابد."

هاسکیسون و همکاران^۳ (۲۰۰۰) معتقدند:

"مدیریت استراتژیک مجموعه‌ای از تعهدات، تصمیمات و فعالیت‌هایی است که یک شرکت برای دستیابی به موقعیت رقابت‌پذیری استراتژیک و کسب درآمدهای بالاتر از متوسطه می‌باشد."

ویلن و هانگر (۱۹۸۷)^۴ تعریف خود را از مدیریت استراتژیک این چنین بیان می‌دارند:

"مدیریت استراتژیک مجموعه‌ای از تصمیمات و فعالیت‌های مدیریتی است که عملکرد بلندمدت یک سازمان را تعیین می‌کنند و شامل تدوین، اجرا، ارزیابی و کنترل استراتژی می‌باشد؛ بنابراین مدیریت استراتژیک بر نظارت و ارزیابی فرصت‌ها و تهدیدات محیطی در پرتو نقاط قوت و ضعف سازمان تأکید می‌ورزد" (اسلامی و همکاران^۵، ۲۰۲۰).

۲-۲- مفهوم بحران و مدیریت بحران

حادثه غیر مترقبه چیست؟ بر اساس تعریف سازمان جهانی بهداشت^۶، به يك پدیده اکولوژیک ناگهانی، که پیرو آن نیاز به کمک خارجی باشد حادثه غیر مترقبه اطلاق می‌شود. حال اگر این تغییر باعث ایجاد آشفتگی و تغییر حالت سریع در وضعیت خاص از جوامع انسانی شود از آن تحت عنوان "بحران"^۷ نام‌برده می‌شود.

تعاریف بسیار متنوعی از این واژه ارائه شده است که نشان‌دهنده گستردگی این موضوع و درعین حال پیچیدگی آن می‌باشد. تقریباً به تعداد فرهنگ‌های لغت در جهان، برای بحران تعریف وجود دارد. توجه به تعاریف زیر که توسط برخی از نویسندگان در دهه اخیر مطرح شده است، این سیر تکاملی را بهتر نشان می‌دهد.

"بحران يك ازهم‌گسیختگی است که به‌صورت فیزیکی بر کل يك سیستم اثر می‌گذارد و مفروضات پایه‌ای، احساس وجود ذهنی و محور حیاتی وجود آن را مورد تهدید قرار می‌دهد" (میتروف^۸، ۲۰۰۰).

بدین ترتیب با توجه به تعریف و مفهوم بحران، بدیهی است که مدیریت بحران دربرگیرنده یک سری عملیات و اقدامات پیوسته و پویا بوده و به‌طورکلی بر اساس تابع کلاسیک مدیریت که شامل برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، تشکیلات، رهبری و کنترل است استوار می‌باشد. درواقع در مدیریت بحران معمولاً چندین سازمان مختلف درگیر انجام وظایفی می‌شوند که باید با هماهنگی کامل نسبت به انجام تمهیدات لازم و ضروری و همچنین بهبود امور و اوضاع بعد از بروز بحران اقدام نمایند.



¹ Strategic Management

² David

³ Hoskisson et al.

⁴ Wheelen and Honger

⁵ Islami et al.

⁶ WHO (World Health Organization)

⁷ Crisis

⁸ Mintroff



واژه چابکی^۱ در فرهنگ لغات، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال و توانایی حرکت سریع و آسان و قادر بودن به تفکر سریع و بایک روش هوشمندانه به‌کاررفته شده است. ریشه واژه چابکی سازمانی، تولید چابک^۲ است که برای واکنش نسبت به تغییرات محیط کسب‌وکار و بهره‌برداری از آن تغییرات (به‌عنوان فرصت‌ها) معرفی گردیده است. در چنین محیطی، هر سازمان باید توان تولید هم‌زمان محصولات متفاوت و با طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر روش‌های تولید و توان واکنش کارآمد به تغییرات را داشته باشد. در صورت داشتن چنین توانمندی‌هایی به آن بنگاه تولیدی "سازمان چابک" اطلاق خواهد شد (سورادی و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

چابکی رامی توان توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و غیر قابل پیش‌بینی تعریف کرده است. از این بابت، سازمان‌ها نباید از تغییرات محیط کاری خود هراس داشته و از آن‌ها اجتناب کنند، بلکه باید تغییر را فرصتی برای کسب مزیت رقابتی در محیط بازار تصور نمایند (آل رومدی^۴، ۲۰۱۹).

۴-۲- چارچوب عملیاتی اندازه‌گیری آمادگی استراتژیک در مدیریت بحران

در این پژوهش برای سنجش آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران از ابزار سنجش ریلی^۵ که در سال ۱۹۸۷ برای سنجش آمادگی استراتژیک برای مدیریت بهتر بحران در بانکهای آمریکا به‌کاررفته بود، استفاده شده است. همچنین این ابزار در تحقیقی که توسط محمد مصطفی و همکاران^۶ (۲۰۰۴) تحت همین عنوان در بیمارستان‌های مصر انجام گرفت، در خارج از جهان غرب اعتباربخشی شد و استفاده آن در جوامع دیگر به اثبات رسید. آن‌ها برای سنجش آمادگی استراتژیک سازمان‌های مورد مطالعه خود، سازمان‌ها را از شش بعد بررسی کردند که سؤالات مطرح‌شده در ابزار در غالب همین ابعاد می‌باشد.

جدول ۱- چارچوب عملیاتی اندازه‌گیری آمادگی استراتژیک.

Table 1- Operational framework for measuring strategic readiness.

مفهوم	آمادگی استراتژیک
ابعاد	توانایی پاسخگویی سریع.
	ظرفیت تشخیص به‌موقع بحران.
	دسترسی به منابع مدیریت بحران.
	جریان اطلاعات داخلی.
	جریان اطلاعات خارجی.
	برنامه‌ریزی برای بحران.

۵-۲- ادبیات بهداشت روانی کارکنان

سازمان‌ها از منابع متعددی استفاده می‌کنند که یکی از مهم‌ترین این منابع نیروی انسانی است. این نیرو و هنگامی می‌تواند به‌طور مؤثری عمل نماید که کارکنان از لحاظ روانی احساس کامیابی نمایند. به بیان دیگر اگر کارکنان از نظر روانی این احساس را داشته باشند که افرادی مؤثر و مفید برای سازمان هستند و در راه رشد و توسعه قدم برمی‌دارند حداکثر توان خود را در برآورده کردن اهداف سازمان بکار می‌گیرند. روابط معیوب انسانی نتایج نامطلوبی مانند تقلیل میزان کارایی، تعویض مکرر شغل، غیبت از کار، بیماری، ازدیاد سوانح و اشتباهات، دشمنی و کینه‌توزی را به بار می‌آورد (اسماعیلی نصرآبادی و همکاران^۷، ۲۰۱۴).

۶-۲- مروری بر تحقیقات انجام‌شده در زمینه بحران

رابرتز^۸ (۱۹۸۹) در تحقیقات خود ذکر کرد که سازمان در طول یک بحران تغییر می‌کند و بنابراین، بسیار مهم است که شرکت‌ها به همان خوبی که بعد از رخ دادن بحران آن را بررسی و مطالعه می‌کنند، قبل از اتفاق افتادن آن نیز، آن را در نظر داشته باشند. در مطالعات او

¹ Agility

² Agile manufacturing

³ Suradi et al.

⁴ Al-Romeedy

⁵ Reilly

⁶ Mostafa et al.

⁷ Esmaeili Nasirabadi et al.

⁸ Roberts



همکارانش از سازمان‌های بسیار معتبر، او بر لزوم مطالعه و بررسی شرکت‌های بسیار معتبر اشاره می‌کند، زیرا حوادث پرهزینه‌تر و نابودکننده‌تر از اقدامات پیشگیرانه قبل از بحران شرکت‌ها می‌باشند.

نلسون و اورنستین^۱ (۲۰۰۲)، در مقاله خود تحت عنوان: آمادگی برای وقایع غیرمنتظره، یادگیری سازمانی و انعطاف‌پذیری را از عوامل مؤثر در آمادگی استراتژیک سازمان در مدیریت بحران بیان کردند.

حسینی شکوه و همکاران^۲ (۲۰۰۸) در طرح تحقیقاتی خود با عنوان بررسی میزان کمی و کیفی آمادگی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران برای مقابله با خطر زلزله به موارد زیر اشاره دارد:

نتایج حاصله حاکی از آن است که میزان آگاهی کلی مدیران بیمارستان‌ها ۴۷/۵۲، میزان عملکرد کلی آن‌ها ۵۶/۶۹ و میزان آمادگی کلی بیمارستان‌های تحت مدیریت آن‌ها در مقابل خطر زلزله ۴۹/۵۴ در حیطه‌های مورد بررسی بسیار پایین می‌باشد.

۷-۲- مروری بر تحقیقات انجام شده در زمینه چابکی سازمانی

والش و همکاران^۳ (۲۰۰۲) در تحقیقی تحت عنوان ظرفیت منابع انسانی و چابکی سازمانی که در نیوزیلند انجام شد، در ۱۲ بخش خصوصی و ۳ بخش دولتی چهارچوب چابکی سازمانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با استراتژی منابع انسانی و توانایی سازمانی مقایسه شد.

در پژوهشی که توسط زعین و همکاران^۴ (۲۰۰۵) تحت عنوان، ارتباط بین فن‌آوری اطلاعات و چابکی سازمانی در مالزی انجام شد، نتایج زیر به دست آمده:

بین فن‌آوری اطلاعات و چابکی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. بین نگرش مثبت در استفاده از فن‌آوری اطلاعات و حمایت مدیران رده بالا و کیفیت اطلاعات با چابکی مؤسسات تولیدی رابطه مثبت وجود دارد. استفاده از فن‌آوری اطلاعات کلید موفقیت سازمان‌های چابک است.

۸-۲- مروری بر تحقیقات انجام شده در زمینه بهداشت روانی

در پژوهشی که توسط اسماعیلی نصرآبادی و همکاران (۲۰۱۴) تحت عنوان بررسی رابطه بهداشت روانی بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گری تعهد سازمانی مطالعه موردی: بانک ملی ایران انجام شد، نتایج زیر به دست آمد: نتایج حاصل از آزمون‌های آماری همبستگی و مستقل و همچنین معادلات ساختاری نشان داد که بین بهداشت روانی کارکنان و رضایت شغلی و ابعاد آن رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. همچنین تعهد سازمانی کارکنان رابطه نقش بهداشت روانی بر رضایت شغلی و ابعاد آن را تعدیل می‌کند.

در پژوهشی که توسط محمدرضا زین‌الدینی^۵ (۲۰۱۴) تحت عنوان بررسی تأثیر بهداشت روانی بر تعهد سازمانی مدیران سازمان‌های دولتی استان یزد انجام گرفت نتایج زیر به دست آمد: جامعه آماری این پژوهش را مدیران سازمان‌های دولتی استان یزد تشکیل می‌دهند و نمونه مورد مطالعه، ۱۲۰ نفر از مدیران رسمی این سازمان‌ها بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردیده‌اند. پرسشنامه به میزان ۹۲/۵٪ محاسبه گردید. برای تعیین پایایی از ضریب همبستگی اسپیرمن و کندال استفاده گردید که به ترتیب برابر است با ۰/۹۴۸ و ۰/۸۶۱.

۹-۲- فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های پژوهش عبارت است از:

¹ Nelson and Ornstein

² Hosseini Shokooh et al.

³ Walsh et al.

⁴ Zain et al.

⁵ Zyndini



فرضیه ۱. بین چابکی سازمان با آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲. بین بهداشت روانی کارکنان با آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران رابطه وجود دارد.

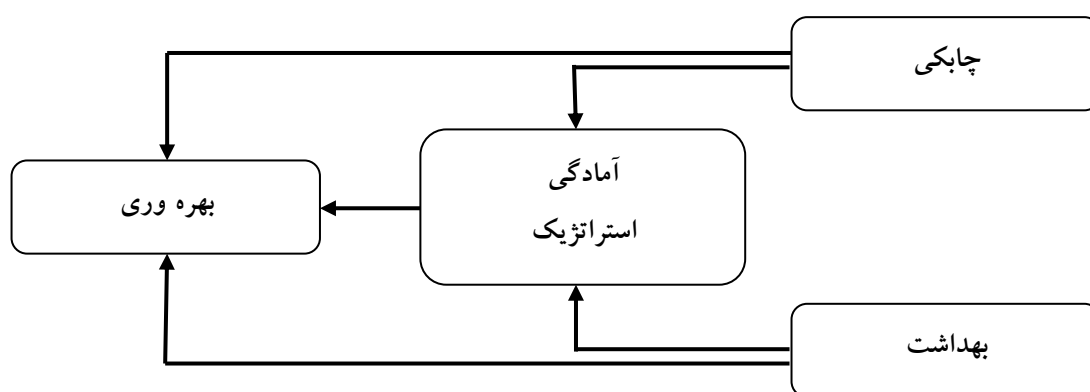
فرضیه ۳. بین بهداشت روانی کارکنان با چابکی سازمان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۴. بین بهداشت روانی کارکنان با بهره‌وری رابطه وجود دارد.

فرضیه ۵. بین چابکی سازمان با بهره‌وری رابطه وجود دارد.

فرضیه ۶. بین آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران با بهره‌وری رابطه وجود دارد.

۲-۱۰- چارچوب مفهومی



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق.

Figure 1- Conceptual model of the research.

۳- روش‌شناسی پژوهش

چون در این تحقیق به توصیف و مطالعه آنچه هست می‌پردازیم، روش تحقیق مناسب که در تحقیق حاضر به کار رفته، روش تحقیق توصیفی - همبستگی می‌باشد. از آنجایی که هدفش تعیین روابط تجربی در زمینه رابطه بین چابکی سازمان و بهداشت روانی کارکنان با آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران است از نظر هدف کاربردی، واژه نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد.

متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق به شرح زیر می‌باشند:

متغیرهایی که در ارتباط با ویژگی فردی ارزیابی‌کنندگان، شامل (سن، میزان تحصیلات، سابقه اشتغال و مدرک تحصیلی) بودند که از طریق پاسخ به سؤال‌های مزبور در پرسشنامه اندازه‌گیری شدند.

ابعاد مربوط به مؤلفه چابکی سازمان در قالب ۶ شاخص تغییر سازمانی، رهبری سازمانی، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی، ارائه خدمات، دولت الکترونیک و مدیریت عملکرد که شامل ۳۰ سؤال است.

ابعاد مربوط به مؤلفه بهداشت روانی کارکنان که قالب ۴ شاخص مقیاس سلامت جسمانی، مقیاس اضطراب، مقیاس اختلال در عملکرد اجتماعی و مقیاس افسردگی شامل ۲۸ سؤال است.

ابعاد مربوط به مؤلفه میزان آمادگی برای مقابله با بحران‌ها که شامل ۱۷ سؤال است.

ابعاد مربوط به مؤلفه بهره‌وری شامل ۱۰ مؤلفه در پرسشنامه مربوطه می‌باشد.

جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران می‌باشد. برای دسترسی به جامعه‌ی آماری به فهرست واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران مراجعه و ۱۳ واحد آموزشی مشخص گردید که به‌طورکلی تعداد مدیران و کارکنان ۱۹۳۳ می‌باشد.

با توجه به اینکه حجم جامعه آماری پژوهش مورد نظر تقریباً نامحدود بود، با استفاده از فرمول زیر که برای تعیین حجم نمونه در جامعه‌های نامحدود مورد استفاده قرار می‌گیرد، تعداد نمونه تعیین می‌شود:

$$N = \frac{z^2 pq}{\epsilon^2}$$

اما برای اطمینان بیشتر حدود ۴۰۰ پرسشنامه توزیع و ۳۲۰ پرسشنامه تکمیل شده و مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفتند.

در تحقیق حاضر بخش عمده‌ای از داده‌ها از طریق پرسشنامه به‌دست آمده است. بدین منظور سه پرسشنامه با ساختار ذیل طراحی شده و در اختیار پاسخگویان محترم قرار گرفت:

پرسشنامه شامل ۷۸ سؤال که در قالب چهار مؤلفه اصلی پژوهش مطرح شده‌اند.

۴- یافته‌های تحقیق

در این پژوهش به بررسی رابطه چابکی سازمان و بهداشت روانی کارکنان با آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران و بهره‌وری (مطالعه موردی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران) پرداخته شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از اصلی‌ترین و مهم‌ترین بخش‌های تحقیق محسوب می‌شود. در این پژوهش نیز داده‌های خام با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند و نتایج حاصل از این تجزیه و تحلیل‌ها در قالب آمار توصیفی و استنباطی ارائه شده است.

۴-۱- آمار توصیفی

در جدول ۲ مقادیر مربوط به شاخص‌های توصیفی (گرایش مرکزی و پراکندگی) متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۲- مقادیر مربوط به شاخص‌های توصیفی (گرایش مرکزی و پراکندگی) متغیرهای تحقیق.

Table 2- The values related to the descriptive indices (central tendency and dispersion) of the research variables.

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
چابکی سازمان	320	81.696	10.711
بهداشت روانی	320	63.409	7.287
آمادگی استراتژیک	320	30.421	3.933

در جدول ۲، مقادیر مربوط به شاخص‌های توصیفی (گرایش مرکزی و پراکندگی) متغیرهای تحقیق ارائه شده‌اند. بر این اساس مشاهده می‌شود که میانگین‌های متغیرهای چابکی سازمان، بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک به ترتیب برابر با ۸۱/۶۹۶، ۶۳/۴۰۹ و ۳۰/۴۲۱ می‌باشد.

۴-۲- آمار استنباطی

با توجه به نتایج داده‌های استخراج شده از پرسشنامه‌ها و نتایج توصیفی حاصل از آن‌ها جهت بررسی و آزمودن فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های آماری مناسب استفاده شده که تحلیل‌های مربوط به هر یک از فرضیه‌های پژوهش به‌صورت تفکیکی در زیر ارائه شده است.

ابتدا به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ مشاهده می‌شود. نتایج جدول ۳ حاکی از آن است که در مورد متغیرهای پژوهش سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد و توزیع داده‌ها نرمال است؛ بنابراین، با توجه به آن‌که نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید شده است، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.



Table 3- Kolmogorov-Smirnov test results for research components.

مؤلفه‌ها	مقدار آزمون	سطح معنی‌داری	نتیجه
چابکی سازمان	1.307	0.058	داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.
بهداشت روانی	1.311	0.064	داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.
آمادگی استراتژیک	1.228	0.073	داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.



فرضیه ۱. بین چابکی سازمان با آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران رابطه وجود دارد.

به‌منظور آزمون فرضیه فوق لازم است در ابتدا متغیرهای آماری که قرار است رابطه آن‌ها مورد بررسی یا آزمون قرار گیرند، معرفی شوند.

متغیر چابکی سازمان شامل ۳۰ عبارت در پرسشنامه چابکی سازمان است که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در طیف ۴ ارزشی لیکرت به‌عنوان نمره متغیر چابکی سازمان به تعداد حجم نمونه ۳۲۰ نفر معرفی می‌گردد. همچنین، متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران شامل ۱۱ عبارت در پرسشنامه مربوطه می‌باشد که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در این بخش به‌عنوان نمره آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین، برای آزمون رابطه بین متغیرهای چابکی سازمان و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول ۴ معرف آزمون همبستگی بین دو متغیر چابکی سازمان و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران می‌باشد.

جدول ۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر چابکی سازمان و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران.

Table 4- Correlation test between two variables of organizational agility and strategic readiness for crisis management.

آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران	چابکی سازمان
0.145**	همبستگی پیرسون
0.009	سطح معناداری
320	تعداد

با توجه به میزان ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر چابکی سازمان و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران که برابر با ۰/۱۴۵ می‌باشد؛ لذا با سطح خطاپذیری کم‌تر از ۰/۰۵ رابطه بین دو متغیر چابکی سازمان و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران به‌صورت رابطه‌ای مثبت تأیید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، با مراجعه به جدول نقاط بحرانی مربوط به آزمون همبستگی پیرسون در سطح احتمال ۰/۰۵ با درجه آزادی ۳۱۸ می‌توان گفت که ضریب همبستگی به‌دست‌آمده از ضریب جدول در سطح احتمال و درجه آزادی مذکور بزرگ‌تر می‌باشد؛ بنابراین، فرض تحقیق مبنی بر این که رابطه معنی‌داری بین دو متغیر فوق‌الذکر وجود دارد، تأیید می‌گردد. از این‌رو، هر چه میزان چابکی سازمان افزایش یابد، متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران بیشتر درک خواهد شد و عکس این مطلب نیز درست خواهد بود.

برای آزمون این فرضیه که چابکی سازمان بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران تأثیر دارد، از مدل آماری رگرسیون تک متغیره استفاده شده است و پس از تجزیه و تحلیل، نتایج به‌صورت زیر ارائه شده‌اند. جدول ۵ ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر چابکی سازمان بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران را نشان می‌دهد.

جدول ۵- ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر چابکی سازمان بر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران.

Table 5- Coefficient of determination and regression correlation related to the influence of organizational agility variable on strategic readiness for crisis management.

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌یافته	خطای معیار ضریب تعیین
0.145 ^a	0.021	0.018	3.898

در جدول ۵، میزان ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین نمره متغیر چابکی سازمان بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران مشخص شده است که در آن چون ضریب همبستگی برابر با ۰/۱۴۵ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۲۱ می‌باشد؛ لذا ۲/۱٪ از تغییرات مربوط

به متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران به تغییرات متغیر چابکی سازمان بستگی دارد. **جدول ۶**، جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر چابکی سازمان بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران می‌باشد.

جدول ۶- آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر چابکی سازمان بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران.

Table 6- Regression analysis of variance related to the influence of organizational agility variable on strategic preparedness variable for crisis management.

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معنی‌داری
رگرسیون	103.875	1	103.875	6.836	0.009 ^a
خطا	4832.172	318	15.196		
کل	4936.047	319			

در **جدول ۶**، آماره آزمون فیشر برابر با $6/836$ و سطح خطاپذیری برابر با $0/009$ می‌باشد؛ بنابراین، فرض تأثیر متغیر چابکی سازمان بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران تأیید می‌گردد. **جدول ۷** آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر چابکی سازمان بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران می‌باشد.

جدول ۷- آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر متغیر چابکی سازمان بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران.

Table 7- The t-test statistic and the level of error related to the verification of the univariate linear regression coefficients related to the model of the influence of the organizational agility variable on the strategic readiness variable for crisis management.

ضرایب رگرسیونی	مقدار ضرایب	آماره آزمون t	سطح خطاپذیری
مقدار ثابت	26.070	15.529	0.000
چابکی سازمان	0.053	2.615	0.009

مدل رگرسیونی بین متغیر چابکی سازمان و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران} = 26/070 + 0/053 \times \text{چابکی سازمان}$$

فرضیه ۲. بین بهداشت روانی کارکنان با آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران رابطه وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه فوق لازم است در ابتدا متغیرهای آماری که قرار است رابطه آن‌ها مورد بررسی یا آزمون قرار گیرند، معرفی شوند.

متغیر بهداشت روانی شامل ۲۶ سؤال در پرسشنامه بهداشت روانی است که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در طیف ۴ ارزشی لیکرت به عنوان نمره متغیر بهداشت روانی به تعداد حجم نمونه ۳۲۰ نفر معرفی می‌گردد. همچنین، متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران شامل ۱۱ عبارت در پرسشنامه مربوطه می‌باشد که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در این بخش به عنوان نمره آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین، برای آزمون رابطه بین متغیرهای بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. **جدول ۸** معرف آزمون همبستگی بین دو متغیر بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران می‌باشد.

جدول ۸- آزمون همبستگی بین دو متغیر بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران.

Table 8- Correlation test between two variables of mental health and strategic preparation for crisis management.

آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران	بهداشت روانی
0.325**	همبستگی پیرسون
0.000	سطح معناداری
320	تعداد





با توجه به ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران که برابر با ۰/۳۲۵ می‌باشد؛ لذا با سطح خطاپذیری کم‌تر از ۰/۰۵ رابطه بین دو متغیر بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران به صورت رابطه‌ای مثبت تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با مراجعه به جدول نقاط بحرانی مربوط به آزمون همبستگی پیرسون در سطح احتمال ۰/۰۵ با درجه آزادی ۳۱۸ می‌توان گفت که ضریب همبستگی به دست آمده از ضریب جدول در سطح احتمال و درجه آزادی مذکور بزرگ‌تر می‌باشد؛ بنابراین، فرض تحقیق مبنی بر این که رابطه معنی‌داری بین دو متغیر فوق‌الذکر وجود دارد، تأیید می‌گردد. از این رو، هر چه میزان بهداشت روانی افزایش یابد، متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران بیشتر درک خواهد شد و عکس این مطلب نیز درست خواهد بود.

برای آزمون این فرضیه که بهداشت روانی بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران تأثیر دارد، از مدل آماری رگرسیون تک متغیره استفاده شده است و پس از تجزیه و تحلیل، نتایج به صورت زیر ارائه شده‌اند. **جدول ۹**، ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران را نشان می‌دهد.

جدول ۹- ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران.

Table 9- Coefficient of determination and regression correlation related to the effect of mental health variable on strategic preparation for crisis management.

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب تعیین
0.325a	0.105	0.103	3.726

در **جدول ۹**، میزان ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین نمره متغیر بهداشت روانی و متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران مشخص شده است که در آن چون ضریب همبستگی برابر با ۰/۳۲۵ و ضریب تعیین برابر با ۰/۱۰۵ می‌باشد؛ لذا ۱۰/۵٪ از تغییرات مربوط به متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران به تغییرات متغیر بهداشت روانی بستگی دارد. **جدول ۱۰**، جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران می‌باشد.

جدول ۱۰- آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران.

Table 10- Regression variance analysis related to the effect of the mental health variable on the variable of strategic preparation for crisis management.

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فشر	سطح معنی‌داری
رگرسیون	520.579	1	520.579	37.492	0.000a
خطا	4415.468	318	13.885		
کل	4936.047	319			

در **جدول ۱۰**، آماره آزمون فشر برابر با ۳۷/۴۹۲ و سطح خطاپذیری برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد؛ بنابراین، فرض تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران تأیید می‌گردد. **جدول ۱۱** آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر بهداشت روانی بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران می‌باشد. مدل رگرسیونی بین متغیر بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران} = ۱۹/۳۰۷ + ۰/۱۷۵ \times \text{بهداشت روانی}$$

جدول ۱۱- آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران.

Table 11- The t-test statistic and the level of error related to the verification of the univariate linear regression coefficients related to the model of the effect of the mental health variable on the variable of strategic preparation for crisis management.

ضرایب رگرسیونی	مقدار ضرایب	آماره آزمون t	سطح خطاپذیری
مقدار ثابت	19.307	10.566	0.000
بهداشت روانی	0.175	6.123	0.000

فرضیه ۳، بین بهداشت روانی کارکنان با چابکی سازمان رابطه وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه فوق لازم است در ابتدا متغیرهای آماری که قرار است رابطه آن‌ها مورد بررسی یا آزمون قرار گیرند، معرفی شوند.

متغیر بهداشت روانی شامل ۲۶ سؤال در پرسشنامه بهداشت روانی است که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در طیف ۴ ارزشی لیکرت به‌عنوان نمره متغیر بهداشت روانی به تعداد حجم نمونه ۳۲۰ نفر معرفی می‌گردد. همچنین، متغیر چابکی سازمان شامل ۳۰ عبارت در پرسشنامه مربوطه می‌باشد که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در این بخش به‌عنوان نمره چابکی سازمان در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین، برای آزمون رابطه بین متغیرهای بهداشت روانی و چابکی سازمان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول ۱۲ معرف آزمون همبستگی بین دو متغیر بهداشت روانی و چابکی سازمان می‌باشد.



جدول ۱۲- آزمون همبستگی بین دو متغیر بهداشت روانی و چابکی سازمان.

Table 12- Correlation test between two variables of mental health and organizational agility.

چابکی سازمان	
0.210**	همبستگی پیرسون
0.000	سطح معناداری
320	تعداد

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر بهداشت روانی و چابکی سازمان که برابر با ۰/۲۱۰ می‌باشد؛ لذا با سطح خطاپذیری کم‌تر از ۰/۰۵ رابطه بین دو متغیر بهداشت روانی و چابکی سازمان به‌صورت رابطه‌ای مثبت تأیید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، با مراجعه به جدول نقاط بحرانی مربوط به آزمون همبستگی پیرسون در سطح احتمال ۰/۰۵ با درجه آزادی ۳۱۸ می‌توان گفت که ضریب همبستگی به‌دست‌آمده از ضریب جدول در سطح احتمال و درجه آزادی مذکور بزرگ‌تر می‌باشد؛ بنابراین، فرض تحقیق مبنی بر این‌که رابطه معنی‌داری بین دو متغیر فوق‌الذکر وجود دارد، تأیید می‌گردد. از این‌رو، هر چه میزان بهداشت روانی افزایش یابد، متغیر چابکی سازمان بیشتر درک خواهد شد و عکس این مطلب نیز درست خواهد بود.

برای آزمون این فرضیه که بهداشت روانی بر متغیر چابکی سازمان تأثیر دارد، از مدل آماری رگرسیون تک متغیره استفاده شده است و پس از تجزیه و تحلیل، نتایج به‌صورت زیر ارائه شده‌اند. جدول ۱۳ ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر چابکی سازمان را نشان می‌دهد.

جدول ۱۳- ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر چابکی سازمان.

Table 13- Coefficient of determination and regression correlation related to the effect of mental health variable on organizational agility.

خطای معیار ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
10.490	0.041	0.044	0.210 ^a

در جدول ۱۳، میزان ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین نمره متغیر بهداشت روانی و متغیر چابکی سازمان مشخص شده است که در آن چون ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۱۰ و ضریب تعیین برابر با ۰/۰۴۴ می‌باشد؛ لذا ۴/۴٪ از تغییرات مربوط به متغیر چابکی سازمان به تغییرات متغیر بهداشت روانی بستگی دارد. جدول ۱۴، جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر چابکی سازمان می‌باشد.

جدول ۱۴- آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر چابکی سازمان.

Table 14- Regression variance analysis related to the effect of the mental health variable on the organizational agility variable.

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معنی‌داری
رگرسیون	1610.064	1	1610.064	14.631	0.000a
خطا	34993.533	318	110.043		
کل	36603.597	319			



در جدول ۱۴، آماره آزمون فیشر برابر با $14/631$ و سطح خطاپذیری برابر با $0/000$ می‌باشد؛ بنابراین، فرض تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر چابکی سازمان تأیید می‌گردد. جدول ۱۵ آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر بهداشت روانی بر متغیر چابکی سازمان می‌باشد.

جدول ۱۵- آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر چابکی سازمان.

Table 15- The t-test statistic and the level of error related to the verification of the univariate linear regression coefficients related to the model of the effect of the mental health variable on the organization's agility variable.

سطح خطاپذیری	آماره آزمون t	مقدار ضرایب	ضرایب رگرسیونی
0.000	12.082	62.149	مقدار ثابت
0.000	3.825	0.308	بهداشت روانی

مدل رگرسیونی بین متغیر بهداشت روانی و چابکی سازمان به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{چابکی سازمان} = 62/149 + 0/308 \times \text{بهداشت روانی}$$

فرضیه ۴. بین بهداشت روانی کارکنان با بهره‌وری رابطه وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه فوق لازم است در ابتدا متغیرهای آماری که قرار است رابطه آن‌ها مورد بررسی یا آزمون قرار گیرند، معرفی شوند.

متغیر بهداشت روانی شامل ۲۶ سؤال در پرسشنامه بهداشت روانی است که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در طیف ۴ ارزشی لیکرت به عنوان نمره متغیر بهداشت روانی به تعداد حجم نمونه ۳۲۰ نفر معرفی می‌گردد. همچنین، متغیر بهره‌وری شامل ۱۰ مؤلفه در پرسشنامه مربوطه می‌باشد که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در این بخش به عنوان نمره بهره‌وری در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین، برای آزمون رابطه بین متغیرهای بهداشت روانی و بهره‌وری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول ۱۶ معرف آزمون همبستگی بین دو متغیر بهداشت روانی و بهره‌وری می‌باشد.

جدول ۱۶- آزمون همبستگی بین دو متغیر بهداشت روانی و بهره‌وری.

Table 16- Correlation test between two variables of mental health and productivity.

بهره‌وری	بهداشت روانی
0.769**	همبستگی پیرسون
0.000	سطح معناداری
320	تعداد

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر بهداشت روانی و چابکی سازمان که برابر با $0/769$ می‌باشد؛ لذا با سطح خطاپذیری کمتر از $0/05$ رابطه بین دو متغیر بهداشت روانی و بهره‌وری به صورت رابطه‌ای مثبت تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با مراجعه به جدول نقاط بحرانی مربوط به آزمون همبستگی پیرسون در سطح احتمال $0/05$ با درجه آزادی ۳۱۸ می‌توان گفت که ضریب همبستگی به دست آمده از ضریب جدول در سطح احتمال و درجه آزادی مذکور بزرگ‌تر می‌باشد؛ بنابراین، فرض تحقیق مبنی بر این که رابطه معنی‌داری بین دو متغیر فوق‌الذکر وجود دارد، تأیید می‌گردد. از این رو، هرچه میزان بهداشت روانی افزایش یابد، متغیر بهره‌وری بیشتر خواهد شد و عکس این مطلب نیز درست خواهد بود.

برای آزمون این فرضیه که بهداشت روانی بر متغیر چابکی سازمان تأثیر دارد، از مدل آماری رگرسیون تک متغیره استفاده شده است و پس از تجزیه و تحلیل، نتایج به صورت زیر ارائه شده‌اند. جدول زیر، ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر بهره‌وری را نشان می‌دهد.

جدول ۱۷- ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر بهره‌وری.

Table 17- Coefficient of determination and regression correlation related to the effect of mental health variable on productivity.

خطای معیار ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
0.255	0.591	0.592	0.769 ^a

در جدول ۱۷، میزان ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین نمره متغیر بهداشت روانی و متغیر بهره‌وری مشخص شده است که در آن چون ضریب همبستگی برابر با ۰/۷۶۹ و ضریب تعیین برابر با ۰/۵۹۲ می‌باشد؛ لذا ۵۹٪ از تغییرات مربوط به متغیر بهره‌وری به تغییرات متغیر بهداشت روانی بستگی دارد. جدول ۱۸، جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر بهره‌وری می‌باشد.

جدول ۱۸- آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر بهره‌وری.

Table 18- Regression variance analysis related to the effect of the mental health variable on the productivity variable.

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معنی‌داری
رگرسیون	30.144	1	30.144	461.639	0.000a
خطا	20.765	318	0.065		
کل	50.909	319			

در جدول ۱۸، آماره آزمون فیشر برابر با ۴۶۱/۶۳۹ و سطح خطاپذیری برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد؛ بنابراین، فرض تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر بهره‌وری سازمان تأیید می‌گردد. جدول زیر آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر بهداشت روانی بر متغیر بهره‌وری می‌باشد.

جدول ۱۹- آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر بهره‌وری.

Table 19- The t-test statistic and the level of error related to the verification of the univariate linear regression coefficients related to the model of the effect of the mental health variable on the productivity variable.

ضرایب رگرسیونی	مقدار ضرایب	آماره آزمون t	سطح خطاپذیری
مقدار ثابت	-0.243	-2.075	0.039
بهداشت روانی	1.166	21.486	0.000

مدل رگرسیونی بین متغیر بهداشت روانی و بهره‌وری به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{متغیر بهره‌وری} = (-0/243) + (1/166) \times (\text{بهداشت روانی})$$

فرضیه ۵. بین چابکی سازمان با بهره‌وری رابطه وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه فوق لازم است در ابتدا متغیرهای آماری که قرار است رابطه آن‌ها مورد بررسی با آزمون قرار گیرند، معرفی شوند.

متغیر چابکی سازمان شامل ۳۰ سؤال در پرسشنامه چابکی سازمان است که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در طیف ۴ ارزشی لیکرت به عنوان نمره متغیر چابکی سازمان به تعداد حجم نمونه ۳۲۰ نفر معرفی می‌گردد. همچنین، متغیر بهره‌وری شامل ۱۰ مؤلفه در پرسشنامه مربوطه می‌باشد که متوسط نمره پاسخ‌دهندگان در این بخش به عنوان نمره بهره‌وری در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین، برای آزمون رابطه بین متغیرهای چابکی سازمان و بهره‌وری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول ۲۰ معرف آزمون همبستگی بین دو متغیر چابکی سازمان و بهره‌وری می‌باشد.



Table 20- Correlation test between two variables of organizational agility and productivity.

بهره‌وری		چابکی سازمان
0.112*	همبستگی پیرسون	
0.045	سطح معناداری	
320	تعداد	



با توجه به ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر چابکی سازمان و چابکی سازمان که برابر با 0.112 می‌باشد؛ لذا با سطح خطاپذیری کمتر از 0.05 رابطه بین دو متغیر چابکی سازمان و بهره‌وری به صورت رابطه‌ای مثبت تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با مراجعه به جدول نقاط بحرانی مربوط به آزمون همبستگی پیرسون در سطح احتمال 0.05 با درجه آزادی 318 می‌توان گفت که ضریب همبستگی به دست آمده از ضریب جدول در سطح احتمال و درجه آزادی مذکور بزرگ‌تر می‌باشد؛ بنابراین، فرض تحقیق مبنی بر این که رابطه معنی‌داری بین دو متغیر فوق‌الذکر وجود دارد، تأیید می‌گردد. از این رو، هرچه میزان چابکی سازمان افزایش یابد، متغیر بهره‌وری بیشتر خواهد شد و عکس این مطلب نیز درست خواهد بود.

برای آزمون این فرضیه که چابکی سازمان بر متغیر بهره‌وری تأثیر دارد، از مدل آماری رگرسیون تک متغیره استفاده شده است و پس از تجزیه و تحلیل، نتایج به صورت زیر ارائه شده‌اند. جدول زیر، ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر بهداشت روانی بر متغیر چابکی سازمان را نشان می‌دهد.

جدول ۲۱- ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر چابکی سازمان بر بهره‌وری.

Table 21- Coefficient of determination and regression correlation related to the effect of organizational agility variable on productivity.

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب تعیین
0.112a	0.013	0.009	0.397

در جدول ۲۱، میزان ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین نمره متغیر چابکی سازمانی و متغیر بهره‌وری مشخص شده است که در آن چون ضریب همبستگی برابر با 0.112 و ضریب تعیین برابر با 0.013 می‌باشد؛ لذا 1.3% از تغییرات مربوط به متغیر بهره‌وری به تغییرات متغیر چابکی سازمانی بستگی دارد. جدول ۲۲، جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر چابکی سازمانی بر متغیر بهره‌وری می‌باشد.

در جدول ۲۲، آماره آزمون فشر برابر با 4.054 و سطح خطاپذیری برابر با 0.045 می‌باشد؛ بنابراین، فرض تأثیر متغیر چابکی سازمان بر متغیر بهره‌وری تأیید می‌گردد. جدول زیر آماره آزمون F و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر چابکی سازمان بر متغیر بهره‌وری می‌باشد.

جدول ۲۲- آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر چابکی سازمانی بر متغیر بهره‌وری.

Table 22- Regression variance analysis related to the effect of organizational agility variable on productivity variable.

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فشر	سطح معنی‌داری
رگرسیون	0.641	1	0.641	4.054	0.045a
خطا	50.268	318	0.158		
کل	50.909	319			

جدول ۲۳- آماره آزمون t و سطح خطا پذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر متغیر چابکی سازمان بر متغیر

بهره‌وری.

Table 23- The t-test statistic and the level of error related to the verification of the univariate linear regression coefficients related to the model of the influence of the organization's agility variable on the productivity variable.

ضرایب رگرسیونی	مقدار ضرایب	آماره آزمون t	سطح خطا پذیری
مقدار ثابت	2.029	17.555	0.000
بهداشت روانی	0.093	2.013	0.045

مدل رگرسیونی بین متغیر بهداشت روانی و بهره‌وری به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{متغیر بهره‌وری} = 0.093 + 2.029 \times (\text{چابکی سازمانی})$$

فرضیه ۶. بین آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران با بهره‌وری رابطه وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه فوق لازم است در ابتدا متغیرهای آماری که قرار است رابطه آن‌ها مورد بررسی یا آزمون قرار گیرند، معرفی شوند.

متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران شامل ۱۱ سؤال در پرسشنامه آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران است که متوسط نمره پاسخ دهندگان در طیف ۴ ارزشی لیکرت به عنوان نمره متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران به تعداد حجم نمونه ۳۲۰ نفر معرفی می‌گردد. همچنین، متغیر بهره‌وری شامل ۱۰ مؤلفه در پرسشنامه مربوطه می‌باشد که متوسط نمره پاسخ دهندگان در این بخش به عنوان نمره بهره‌وری در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین، برای آزمون رابطه بین متغیرهای آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران و بهره‌وری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. **جدول ۲۴** معرف آزمون همبستگی بین دو متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران و بهره‌وری می‌باشد.

جدول ۲۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر آمادگی استراتژیک و بهره‌وری.

Table 24- Correlation test between two variables of strategic readiness and productivity.

بهره‌وری		آمادگی استراتژیک
0.598**	همبستگی پیرسون	
0.000	سطح معناداری	
320	تعداد	

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران و چابکی سازمان که برابر با ۰/۵۹۸ می‌باشد؛ لذا با سطح خطا پذیری کمتر از ۰/۰۵ رابطه بین دو متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران و بهره‌وری به صورت رابطه‌ای مثبت تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با مراجعه به جدول نقاط بحرانی مربوط به آزمون همبستگی پیرسون در سطح احتمال ۰/۰۵ با درجه آزادی ۳۱۸ می‌توان گفت که ضریب همبستگی به دست آمده از ضریب جدول در سطح احتمال و درجه آزادی مذکور بزرگ‌تر می‌باشد؛ بنابراین، فرض تحقیق مبنی بر این که رابطه معنی داری بین دو متغیر فوق‌الذکر وجود دارد، تأیید می‌گردد. از این رو، هر چه میزان آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران افزایش یابد، متغیر بهره‌وری بیشتر خواهد شد و عکس این مطلب نیز درست خواهد بود.

برای آزمون این فرضیه که آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران بر متغیر چابکی سازمان تأثیر دارد، از مدل آماری رگرسیون تک متغیره استفاده شده است و پس از تجزیه و تحلیل، نتایج به صورت زیر ارائه شده‌اند. **جدول ۲۵**، ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران بر متغیر بهره‌وری را نشان می‌دهد.





جدول ۲۵- ضریب تعیین و همبستگی رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر آمادگی استراتژیک بر بهره‌وری.

Table 25- Coefficient of determination and regression correlation related to the effect of strategic readiness variable on productivity.

خطای معیار ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
0.386	0.355	0.357	0.598a

در جدول ۲۵، میزان ضریب همبستگی و ضریب تعیین بین نمره متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران و متغیر بهره‌وری مشخص شده است که در آن چون ضریب همبستگی برابر با ۰/۵۹۸ و ضریب تعیین برابر با ۰/۳۵۷ می‌باشد؛ لذا % ۳۵/۷ از تغییرات مربوط به متغیر بهره‌وری به تغییرات متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران بستگی دارد. جدول ۲۶، جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران بر متغیر بهره‌وری می‌باشد.

جدول ۲۶- آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به تأثیر متغیر آمادگی استراتژیک بر متغیر بهره‌وری.

Table 26- Regression variance analysis related to the effect of strategic readiness variable on productivity variable.

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معنی داری
رگرسیون	26.476	1	26.476	176.874	0.000a
خطا	47.601	318	47.601		
کل	74.077	319			

در جدول ۲۶، آماره آزمون فیشر برابر با ۱۷۶/۸۷۴ و سطح خطاپذیری برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد؛ بنابراین، فرض تأثیر متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران بر متغیر بهره‌وری سازمان تأیید می‌گردد. جدول زیر آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران بر متغیر بهره‌وری می‌باشد.

جدول ۲۷- آماره آزمون t و سطح خطاپذیری مربوط به تأیید ضرایب رگرسیونی خطی تک متغیره مربوط به مدل تأثیر متغیر آمادگی استراتژیک بر متغیر بهره‌وری.

Table 27- The t-test statistic and the level of error related to the verification of the univariate linear regression coefficients related to the model of the influence of the strategic readiness variable on the productivity variable.

ضرایب رگرسیونی	مقدار ضرایب	آماره آزمون t	سطح خطاپذیری
مقدار ثابت	0.484	3.420	0.001
بهداشت روانی	0.794	13.299	0.000

مدل رگرسیونی بین متغیر آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران و بهره‌وری به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{متغیر بهره‌وری} = ۰/۴۸۴ + ۰/۷۹۴(\text{آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران})$$

۵- بحث و نتیجه گیری

بررسی‌های حاصل از فرضیه اول نشان داد که بین چابکی سازمان با آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش چابکی سازمان میزان آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران بیشتر می‌شود و بالعکس. این یافته با نتایج پژوهش‌های دانایی فرد و نصیری^۱ (۲۰۱۲) مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی دار میان چابکی سازمان و میزان آمادگی استراتژیک در مقابله با بحران در بیمارستان‌ها و نیز با نتایج آن دسته از پژوهش‌هایی که در آن‌ها به رابطه مثبت بین متغیرهایی همچون تغییر سازمانی، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی، مدیریت عملکرد، آماده‌سازی خود برای آینده و یادگیری سازمانی با آمادگی برای مدیریت بحران‌ها در سازمان‌ها اشاره شده است، مطابقت و همخوانی دارد.

چابکی سازمان با در برگرفتن مؤلفه‌هایی همچون تغییر سازمانی، رهبری سازمانی، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی، ارائه خدمات، دولت الکترونیک و مدیریت عملکرد، سازمان‌ها را برای مواجهه با خیل عظیم تحولات علمی و فناوری، انفجار دانش و منسوخ شدن اطلاعات

¹ Danai Fard and Nasiri



گذشته آماده می‌سازد. مقابله با این همه تغییرات سریع می‌تواند برای هر سازمانی (کوچک و بزرگ) نگران‌کننده و دلهره‌آور باشد؛ چنان‌که دانشگاه‌ها نیز از این امر مستثنی نیستند، زیرا منابع مالی، فنی و انسانی بسیاری را در اختیار دارند و از طرفی علاوه بر تعلیم و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار باید اهدافی ویژه در سطح نظام آموزش عالی همچون انتقال ارزش‌ها و میراث فرهنگی در جامعه، پرورش هر چه بیشتر شهروندانی بالغ از نظر فکری و جسمی و پژوهش و اکتشاف دانش نو جهت یافتن حقایق را برآورده سازند، از این رو، بروز بحران‌ها در سازمان‌ها اجتناب‌ناپذیر است، اما می‌توان با ایجاد آمادگی برای رویارویی با بحران‌ها آن‌ها را در کنترل خود درآورد و به نحوی مطلوب مدیریت نمود و چنان‌که گفته شد برخورداری از سازمان‌هایی چابک می‌تواند به‌عنوان یکی از گام‌های مؤثر مقابله با بحران‌ها قلمداد شود.

بررسی فرضیه دوم حاکی از آن بود که بین بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به دیگر سخن، در صورتی که بهداشت روانی کارکنان افزایش یابد، میزان آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران در سازمان بیشتر می‌شود و بالعکس. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش دانایی فرد و نصیری (۲۰۱۲) مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین بهداشت روانی و آمادگی استراتژیک در مقابله با بحران‌ها در بیمارستان‌ها و نیز با نتایج سایر پژوهش‌هایی که به ارتباط بین متغیرهایی مانند رضایت شغلی (وتن و آلدريج^۱، ۱۹۷۹؛ پیترز و واترمن^۲، ۱۹۸۲)، شناسایی واضح و روشن نیازهای سازمانی در ارتباطات و انعطاف‌پذیری (نلسون و اورنستین، ۲۰۰۲) با آمادگی استراتژیک سازمان‌ها در مدیریت بحران تأکید کرده‌اند، همسو و هم‌راستا است.

در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که تغییر و تحولات شتابان امروزی در عرصه‌های گوناگون علم و فناوری ناگزیر سازمان‌ها را در شرایطی بحرانی قرار می‌دهد که عدم آمادگی سازمان و کارکنان آن در مواجهه با این بحران‌ها موجب کندی عملکرد سازمان و تهدیدی برای بقای آن خواهد بود. آنچه یک سازمان می‌تواند قبل از اتفاق بحران برای مدیریت بهتر شرایط پیش‌آمده انجام دهد، آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران است که به‌صورت یک استراتژی به ارائه الگویی انتخابی برای مهار یا ادامه فعالیت‌های سازمانی بعدی می‌پردازد و عمق پیامدهای آن الگورا حدس می‌زند. بدون تردید کارکنان سازمان به‌عنوان یکی از منابع درون‌سازمانی نقشی اساسی در پیشبرد اهداف سازمانی و حفظ بقای آن دارند؛ بنابراین، طبیعی است که سلامت آن‌ها برای ایفای نقش‌های اجتماعی، روانی و جسمی ضروری باشد. بهداشت روانی که شامل مجموعه عوامل مؤثر در پیشگیری از ایجاد یا پیشرفت روند وخامت اختلالات شناختی، احساسی و رفتاری در انسان نقش مؤثری دارد، می‌تواند در جلوگیری از بروز اضطراب و افسردگی و حتی نشانه‌های بدنی بیماری مانند سردرد و ... مؤثر باشد. به‌عبارت دیگر، هر چه سطح بهداشت روانی کارکنان در سازمانی بیشتر باشد بدین معناست که میزان فشار روانی و عواقب و پیامدهای ناگوار ناشی از آن در سازمان پایین‌تر خواهد بود، زیرا چنین کارکنانی قادر به کنترل رفتار خویش در مواجهه با شرایط فشارزا هستند، از تغییر و دگرگونی در سازمان نمی‌هراسند و با بهره‌گیری از توانایی‌هایی همچون انعطاف‌پذیری و به‌روز نمودن دانش و مهارت‌های خود به حفظ صلاحیت خود در جریان عبور از بحران‌های پیش‌آمده در سازمان می‌پردازند و این‌گونه است که چنین سازمان‌هایی در رویارویی با بحران‌ها موفق‌ترند.

یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه سوم نشان داد که بین بهداشت روانی کارکنان با چابکی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به‌عبارت دیگر، افزایش بهداشت روانی کارکنان سبب می‌شود که چابکی سازمان بیشتر شود و بالعکس. این یافته با نتایج پژوهش‌های دانایی فرد و نصیری (۲۰۱۲) در خصوص عدم وجود رابطه معنادار بین بهداشت روانی کارکنان با چابکی سازمان همخوانی ندارد.

در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که هر چه کارکنان سازمان‌ها از سطح سلامت و بهداشت روانی بالاتری برخوردار باشند، بدین معنا که میزان فشار روانی، اضطراب و افسردگی و نشانه‌های بدنی بیماری‌ها در آن‌ها کم‌تر باشد، بانشاط و سرزندگی بیشتری در محل کار حاضر می‌شوند، روابط کاری و دوستانه بهتری با همکارانشان برقرار می‌کنند، توان و انرژی بیشتری را صرف کار می‌کنند، برای ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی احترام بیشتری قائل هستند، صادقانه به ارائه خدمات می‌پردازند، از تغییر و تحول در شرح وظایف شغلی خود هراس ندارند و خواهان نوآوری و خلاقیت هستند. بدیهی است که در چنین سازمانی هر یک از کارکنان توانایی احساس، درک و پیش‌بینی تغییرات در محیط داخلی و خارجی سازمان را دارد و سعی می‌نماید با کسب توانایی‌ها و قابلیت‌های لازم به پیشرفت و موفقیت سازمان خود کمک نماید. از این رو، می‌توان با افزایش سطح بهداشت روانی کارکنان به ارتقای سطح چابکی سازمان در مواجهه با تغییرات مداوم جهانی یاری رساند.

¹ Whetten and Aldrich

² Waterman and Peters



یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه‌های چهارم، پنجم و ششم نشان می‌دهد بین بهداشت روانی کارکنان، چابکی سازمان و آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران با بهره‌وری رابطه وجود دارد. بررسی ادبیات علمی و مباحث تجربی موجود تأیید کننده این مسئله بوده و یافته‌های به‌دست‌آمده از منظر تئوریک و تجربی منطقی به نظر می‌رسد.

در خصوص رابطه چابکی سازمان و بهره‌وری می‌توان به هم‌راستایی اهداف این دو مفهوم اشاره داشت. هدف چابکی سازمانی ایجاد مشتریان و کارکنان راضی است یک سازمان، مجموعه‌ای از ظرفیت‌های لازم برای پاسخ به تغییرات در محیط کسب‌وکار دارد. آنچه در سازمان‌های امروزی دیده می‌شود نشان‌دهنده آن است که اکثر کارکنان در محیط کارشان احساس ناراضی می‌کنند و ناراضی آن‌ها به دلایل مختلفی است، یکی از این دلایل عدم سرعت و عدم مسئولیت‌پذیری در تغییر فرایندهای کاری است. چابکی سازمانی و سرعت در سازمان بر عملکرد و کارایی کارکنان و نگرش آن‌ها اثر می‌گذارد. چابک سازی در سازمان‌های آموزشی به سرعت دهی تصمیم‌گیری و حل‌وفصل مسائل فی‌مابین منجر می‌شود که این امر بسیار حائز اهمیت است.

در خصوص تبیین ارتباط میان بهداشت روانی کارکنان با بهره‌وری باید به اهمیت نیروی انسانی در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها توجه کرد. برخی معتقدند که بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت خدمات در سازمان‌ها از کاستی‌هایی در ویژگی‌ها و قابلیت‌های فردی کارکنان سازمان ناشی می‌شود. چون منابع انسانی یکی از عوامل اصلی در سازمان‌ها به حساب می‌آید و تأثیر عدم رعایت بهداشت روانی بر این عوامل می‌تواند کارایی آن‌ها را کاهش دهد و در مقابل توجه به این عوامل و رعایت بهداشت روانی می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی کاری و به‌طورکلی افزایش بهره‌وری شود.

وجود رابطه میان آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران با بهره‌وری نشان‌دهنده ضرورت نگاه استراتژیک در حل مسائل بحرانی است که سازمان با آن‌ها مواجه شده است. مدیریت بحران این پیام ضمنی را منتقل می‌کند که اصل بر بحران است و هیچ سیستمی در حالت تعادل پایدار و بلندمدت نیست؛ بنابراین هرچند سازمان‌ها قادر به پیش‌بینی و برنامه‌ریزی دقیق برای آینده نیستند، اما باید برای غلبه بر بسیاری از تهدیدات شناخته‌شده و ناشناخته، آمادگی لازم را کسب کنند. حصول این آمادگی جز از طریق استفاده از تجربیات دیگران و نشر این تجارب ارزشمند و مهم‌تر از آن یادگرفتن این تجارب و به کار بستن آن‌ها به دست نمی‌آید. قاعدتاً کسب آمادگی برای مدیریت بحران می‌تواند موجهات عملکرد مناسب برای سازمان‌ها را به همراه داشته باشد و از این‌رو آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران می‌تواند بهره‌وری را در سازمان افزایش دهد و به شکلی عملکردی پایدار را موجب شود.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ تعارضی در نگارش این اثر ندارند.

منابع

- Al-Romeedy, B. S. (2019). Strategic agility as a competitive advantage in airlines—case study: Egypt air. *Journal of the faculty of tourism and hotels-university of Sadat city*, 3(1), 1-15.
- Arabshahi Krizi, A., & Falahati, A. (2021). Investigating the effect of Islamic lifestyle on mental health with the role of moderator of spiritual intelligence. *Management in Islamic university*, 9(20), 375-392. https://miu.nahad.ir/article_988.html?lang=en
- Azizi Nejad, B. (2019). Analyzing of the relationships between work ethics and organizational commitment by meditating organizational justice. *Ethics in science and technology*, 14(2), 144-148. (In Persian). <https://ethicsjournal.ir/article-1-1460-fa.html>
- Danai Fard, H., & Nasiri, M. (2012). Improving strategic preparation for crisis management in public and private hospitals. *Journal of strategic management studies*, 2(8), 123-140. (In Persian). http://www.smsjournal.ir/article_88898.html?lang=en
- David, F. R. (1986). *Fundamentals of strategic management* (Vol. 1). Macmillan Publishing Company.
- Esmaili Nasirabadi, K., Zabihi, M. R., & Shekari, Gh. A. (2014). Examining the relationship between mental health and job satisfaction of employees according to the moderating role of organizational commitment, a case study: Melli Bank of Iran. *The second international conference on managing challenges and solutions*. Shiraz, Iran. (In Persian). <https://civilica.com/doc/378733/>
- Hoskisson, R. E., Eden, L., Lau, C. M., & Wright, M. (2000). Strategy in emerging economies. *Academy of management journal*, 43(3), 249-267.



- Hosseini Shokooh, S. M., Arab, M., Rahimi, A., Rashidian, A., & Sadr Momtaz, N. (2008). The level of preparedness of hospitals covered by the Iran University of Medical Sciences and Health Services in relation to the risk of an earthquake. *Journal of health school and health research institute*, 6(3-4), 61-77. (In Persian). <https://www.sid.ir/fa/JOURNAL/ViewPaper.aspx?id=95871>
- Imani, H., Qolipour, A., Azar, A., & Pourezat, A. A. (2019). Identifying the components of the human resource supply system in order to improve the health of the administrative system. *Public administration*, 11(2), 251-283. (In Persian). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=478393>
- Islami, X., Topuzovska Latkovikj, M., Drakulevski, L., & Borota Popovska, M. (2020). Does differentiation strategy model matter? Designation of organizational performance using differentiation strategy instruments—an empirical analysis. *Designation of organizational performance using differentiation strategy instruments—an empirical analysis. Business: theory and practice*, 21(1), 158-177. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3933795
- Khalili Ghal'eSari, S., & Modanlou, Y. (2020). The relationship between organizational citizenship behavior performance and quality of work life among school principals. *QJFR*, 16(2), 47-66. (In Persian). <http://qjfr.ir/article-1-1097-fa.html>
- Khalili, R., Mahmoodzadeh, A., Ghazi, I., & Rashidi, M. M. (2019). Crisis management model in the petroleum firms system. *Strategic studies in the oil and energy industry*, 11(41), 225-242. (In Persian). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=492847>
- Mintoff, I. I. (2000). *Managing crisis before they happen*. AMACON. <https://www.amazon.com/Managing-Crises-Before-They-Happen/dp/0814405630>
- Mostafa, M. M., Sheaff, R., Morris, M., & Ingham, V. (2004). Strategic preparation for crisis management in hospitals: empirical evidence from Egypt. *Disaster prevention and management: an international journal*, 13(5), 399-408.
- Nelson, T., & Ornstein, S. (2002). Preparing for the unexpected: Managing low probability, disruptive events in student international travel courses. *Journal of management education*, 26(3), 259-273. <https://doi.org/10.1177/10562902026003003>
- Reilly, A. H. (1987). Are organizations ready for crisis-a managerial scorecard? *Columbia journal of world business*, 22(1), 79-88.
- Roberts, K. H. (1989). New challenges in organizational research: high reliability organizations. *Industrial crisis quarterly*, 3(2), 111-125. <https://doi.org/10.1177/108602668900300202>
- Sadabadi, A., Rahimi Rad, Z., & Fartash, K. (2020). Application of social innovation to increase social participation to achieve scientific referent. *Management in Islamic university*, 9(19), 141-164. (In Persian). https://miu.nahad.ir/article_866.html?lang=fa
- Suradi, S., Mahrinasari MS, M., & Hasnawati, S. (2020). The mediating effect of strategic agility in the relationship of supply chain management activities and firm performance of the textile industry of Indonesia. *International journal of supply chain management*, 9(3), 649-656.
- Torani, H., & Aghaei, V. (2019). The role of strategic planning dimensions on organizational productivity. *Two quarterly scientific management research journal on training organizations*. 8(1), 61-87. (In Persian). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=533898>
- Walsh, P., Bryson, J., & Lonti, Z. (2002). 'Jack be nimble, Jill be quick': HR capability and organizational agility in the New Zealand public and private sectors. *Asia Pacific Journal of human resources*, 40(2), 177-192.
- Waterman, R. H., & Peters, T. J. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies* (p. 360). New York: Harper & Row.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (1987). Using the strategic audit. *SAM advanced management journal*, 52(1), 4. <https://www.proquest.com/openview/24fc59c34b3f5f91ccc71642bc37efa2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=40946>
- Whetten, D. A., & Aldrich, H. (1979). *Organization set size and diversity: people-processing organizations and their environments. Administration & society*, 11(3), 251-281.
- Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I., & Masrom, M. (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Information & management*, 42(6), 829-839.
- Zargar, S. M. (2018). From implementation of service-oriented architecture to organizational agility by system dynamics modeling approach. *Information processing and management (information science and technology)*, 33(4), 1509-1530. (In Persian). <https://jipm.irandoc.ac.ir/article-1-3592-fa.html>
- Zyndini, M. (2014). The effect of mental health on government organizational commitment State of Yazd, *International conference on humanities and behavioral studies*. Tehran, Iran. (In Persian). <https://civilica.com/papers/1-5729/>