

تأثیر چابکی منابع انسانی بر مدیریت بحران

مطالعه‌ی موردی: انتقال خون اصفهان و سه استان حادثه‌خیز دیگر کشور

مصطفی آقاحسینی اشکاوندی*؛ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، پژوهشگاه شاخص پژوه، ایران؛

Email: mostafa.aghahoseini@gmail.com

حسین رضایی دولت‌آبادی؛ دانشیار، گروه مدیریت دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

سیداکبر نیلی پورطباطبایی؛ عضو هیئت علمی پژوهشگاه شاخص پژوه، دانشگاه اصفهان، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۴/۶/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۲۵

چکیده

منابع انسانی مهم‌ترین ابزار چابک‌سازی سازمان است و با ارزش‌ترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود. از آنجا که شرایط محیطی به‌طور دائم در حال تغییر و تحول است، برخی از این تحولات ناگهانی ظاهر شده و حالت بحران به خود می‌گیرد و بنابراین مدیریت سازمان باید آمادگی مدیریت بحران‌های به وجود آمده را با استفاده از چابک‌سازی منابع انسانی داشته باشد. هدف این پژوهش بررسی میزان تأثیر چابکی منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون است. در این پژوهش ابتدا با مراجعه به کتب علمی و تحقیقاتی، مؤلفه‌ها و متغیرهای اصلی پژوهشی شناسایی و پس از تأیید روایی صوری و محتوایی آن، پرسشنامه بر روی کل نمونه اجرا شده است. در این پژوهش چابکی منابع انسانی شامل مؤلفه‌های شایستگی و هوشمندی، توانمندسازی کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری، اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی و انسجام و یکپارچه‌سازی فرایندها و مدیریت بحران شامل مؤلفه‌های تحلیل خطرپذیری، پیشگیری و کاهش اثر مخرب، آمادگی، پیش‌بینی و آمادگی اولیه، پاسخ‌گویی و بازیابی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش ۱۶۱ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان انتقال خون در اصفهان و نیز ۳ استان حادثه‌خیز کشور با حداقل ۱۰ سال سابقه‌ی کار هستند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده همه‌ی مؤلفه‌های چابکی منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران تأثیر مثبت و معنادار دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت بحران، چابکی منابع انسانی، سازمان انتقال خون

The impact of human resources agility on crisis management (Case Study: Blood Transfusion Organization of Isfahan and other three accident-prone provinces throughout the country)

Mostafa Aghahosseini Eshkavandi^{*1}, Hossein Rezaie Dolatabadi², Sayed Akbar Nilipour Tabatabai³

Abstract

Human resource is the most important tool for the organizational agility and the most valuable asset in any organization. Since the environmental condition influenced by many factors is constantly changing and evolving, some of these transformations appear suddenly and turn to the crisis and therefore, the management within the organization must be prepared to manage the formed crisis by using the human resources agility. The purpose of this study is to evaluate the effects of the human resources agility on improving the crisis management of blood transfusion organization. In this study, referring to the scientific literature and research, Theoretical and scientific background was carefully studied, and the main components and variables were identified, and the questionnaire was prepared and after approval of its content and formal validity, the questionnaire was conducted on all samples. In this study, the human resources agility includes the components of competence and intelligence, employee empowerment, participation in decision-making, knowledge sharing through technology and processes integration and crisis management includes elements of risk taking, prevention and reducing destructive effect, forecasting and early preparation, responsiveness and recovery. The research population consists of managers and experts in Isfahan Blood Transfusion Center and three accident-prone provinces with at least 10 years of experience that is 161 people. In this study, the simple random sampling method is used. The SPSS and AMOS software are used to analyze data and test the research hypotheses. Based on the obtained results, all components of human-resource agility have a significant and positive impact on improving crisis management.

Keywords: crisis management, human resource agility, Blood Transfusion Organization

1 PhD Student of Human Resources Management of Shakhes Pajouh Institute, Isfahan, Iran; Email: mostafa.aghahoseini@gmail.com

2 Associate Professor, Faculty of Management, Isfahan, Iran.

3 Member of the Academic Board of Isfahan University, Isfahan, Iran.

مقدمه

برای رویارویی با تغییرات جدید، سازمان‌ها باید به فراتر از سازگاری با محیط اندیشیده و به دنبال بهره‌گیری از فرصت‌های بالقوه باشند. یکی از پارادایم‌ها (الگوواره‌ها) افزایش انعطاف‌پذیری، سرعت، کیفیت و چابکی سازمانی است. در ابعاد چابکی سازمانی، فرایندهای محوری عملیاتی، فناوری اطلاعات و کارکنان (منابع انسانی) مطرح می‌گردد. منابع انسانی مهم‌ترین ابزار چابک‌سازی سازمان است و با ارزش‌ترین دارایی هر سازمان و کشور محسوب می‌شود [۱]. به طوری که سازمان‌ها برای انتقال فناوری‌های ناآشنا و جدید برای محصولات خود باید عمده‌تاً به کارکنان خود تکیه کنند [۲]. چابکی منابع انسانی مستلزم پنج مؤلفه‌ی توانمندسازی کارکنان، مشارکت، شایستگی و هوشمندی، اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی و یکپارچه‌سازی فرایندها است و از آنجا که شرایط محیطی و اجتماعی تحت تأثیر عوامل زیادی به طور دائم در حال تغییر و تحول است، برخی از این تحولات ناگهانی و اتفاقی ظاهر شده و حالت بحران به خود می‌گیرد و مدیریت سازمان باید آمادگی مدیریت بحران‌های به وجود آمده را با استفاده از چابک‌سازی منابع انسانی داشته باشد تا آسیب‌ها به حداقل رسیده و بتوان سازمان‌ها را از فروپاشی و غیرکارآمدی مصون نگاه داشت [۳]. بنابراین در سال‌های اخیر بخش بزرگی از مطالعات و تحقیقات در زمینه‌ی مدیریت بحران در سازمان‌ها اختصاص یافته است. محققانی همچون میتروف^۱، پاچانت^۲، شیواستاوا^۳، پیرسین^۴، کلایرو^۵، پرو^۶، ویک^۷، روبرت^۸، لاگادک^۹، از جمله افرادی هستند که به پژوهش در این زمینه پرداخته‌اند [۴]. مدیریت بحران یکی از چالش‌های سازمان‌های انتقال خون دنیا است. مدیریت بحران شامل شش مرحله‌ی عملیاتی به ترتیب بررسی تحلیل خطرپذیری، کاهش پیامدهای مخرب، آمادگی، پیش‌بینی و آمادگی اولیه، پاسخ‌گویی و بازبایی است [۵]. برای مدیریت بهتر بحران تعیین افراد کلیدی و ایجاد راهبردهای جامع در برنامه‌ریزی بحران و استفاده از امکانات تمام بخش‌های درگیر در بحران برای مقابله دارای اهمیت است. مدیریت بحران اصطلاحی است که تمامی جنبه‌های برنامه‌ریزی برای بحران و مرتبط با بحران مشتمل بر فعالیت‌های قبل و بعد از بحران را در بر می‌گیرد. همچنین این اصطلاح به مدیریت هر دو جانبه‌ی مخاطرات و پیامدهای بحران نیز می‌پردازد [۶]. مدیریت بحران علمی است کاربردی که به وسیله‌ی مشاهده‌ی نظام‌مند بحران‌ها و تجزیه و تحلیل آن‌ها در جستجوی یافتن ابزاری است که از طریق آن بتوان از بروز بحران‌ها پیشگیری کرد و یا در صورت بروز آن در خصوص کاهش آثار آن، آمادگی لازم، امدادسانی سریع و بهبود اوضاع اقدام نمود [۷].

یکی از بزرگ‌ترین مشکلات سازمان‌ها در محیط کسب و کار امروز پویایی، غیر قابل پیش‌بینی بودن و خصمانه بودن محیط است [۸]. این وضعیت بحرانی موجب شده است که الگوها، مدل‌های سنتی و اولویت‌های کسب و کار گذشته کارایی خود را برای رویارویی با چالش‌های سازمانی و محیطی از دست بدهند.

در حال حاضر یکی از راه‌های پاسخ‌گویی به این شرایط محیطی چابکی است. در واقع چابکی، پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان‌ها و بنگاه‌های رقابتی است [۹]. در پیشینه‌ی موضوع چابکی، مفاهیم و اصطلاحات متفاوتی از قبیل انعطاف‌پذیری، پاسخ‌گویی و قابلیت انطباق بیان شده است. اگرچه برخی محققان تمایز بارزی میان این مفاهیم و اصطلاحات قایل شده‌اند، اما برخی دیگر از محققان این اصطلاحات را مترادف یکدیگر می‌شمارند. در حقیقت تمامی مفاهیم مرتبط با چابکی سازمان بر توانایی سازمان در انطباق فرایندها، استراتژی‌ها، محصولات، منابع و ... به منظور پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی جدید اشاره دارد. این به روشنی مشخص می‌کند که تعریف جامعی که مورد پذیرش همگان باشد از چابکی سازمان وجود ندارد [۱۰]. فقدان چابکی می‌تواند منجر به ضررهای حقیقی قابل توجه و از دست رفتن فرصت‌ها شود [۱۱].

چابکی نیروی انسانی توانایی کارکنان برای واکنش راهبردی نسبت به نبود اطمینان است. سازمان‌ها برای انتقال فناوری‌های ناآشنا و جدید برای محصولات خود، باید عمده‌تاً به کارکنان خود تکیه نمایند. در یک سازمان با محوریت نیروی انسانی، ممکن است فرصت‌هایی در آینده فراهم شود و از قبول خطر مصون بماند، بنابراین منجر به بهبود عملکرد در بلندمدت تحت شرایط تغییر و عدم اطمینان خواهد شد. منابع در مورد چابکی نیروی انسانی بسیار اندک هستند و بیشتر در سطح مفهومی به این موضوع پرداخته‌اند [۲]. بدون مجموعه‌ای از اقدامات کسب و کار متداول و یا مدل‌های مرجع سازمانی، ابهامات بسیار زیادی در مورد چگونگی کسب چابکی در عمل وجود دارد. به‌ویژه شناخت نسبتاً کمی در مورد ارجحیت مدل‌های چابکی نیروی انسانی، الگوریتم‌های چابک‌محور پاداش‌ها و هزینه‌های مربوط به چابکی نیروی انسانی به همان نسبت مرتبط‌ترین معیارهای عملکردی برای چابکی نیروی انسانی وجود دارد. از نظر گوناگون‌سکاران (۱۹۹۹) چابکی نیروی انسانی اشاره به چهره‌ی انسانی چابکی در یک سازمان دارد. اساس چابکی نیروی انسانی توانایی برای تغییر قابلیت و ظرفیت نیروی انسانی و متعاقب آن آموزش نیروی انسانی برای تسلط کامل بر دانش و مهارت‌هاست. برای مثال ویک^{۱۰} (۱۹۷۹) می‌گوید مهارت‌های آینده‌ی نیروی کار باید به طور مستمر با بررسی پویایی محیط پیش‌بینی شود. پراهال و هامل^{۱۱} بر این باورند که سرمایه‌گذاری در مهارت‌های کارکنان قبل از تغییرات برای چابکی نیروی انسانی ضروری است [۱۲] و افراد ماهر، با انگیزه و دارای تشریک مساعی را برای ایجاد سازمانی چابک ضروری می‌دانند. یوسف و همکارانش خاطر نشان می‌سازند، کارکنانی که عنوان شایستگی را در سازمان با خود دارند، نهایتاً به دانش جمعی آن‌ها که در تولیدات تبلور می‌یابد، اتکا می‌شود [۱۲]. مدیریت بحران یکی از موضوعات مهمی است که در طول سال‌های اخیر با تأکید بیشتری مورد توجه کارورزان حوزه‌ی عمل و اندیشه قرار گرفته است. بحران‌ها بخشی از فضای کسب و کار هستند و حذف تمامی بحران‌هایی که سازمان را تهدید می‌کند ناممکن است [۱۳]. مدیریت بحران سازمان را قادر می‌سازد تا پاره‌ای از بحران‌ها را از میان بردارد، برخی دیگر را به نحوی مؤثر

اداره کند و ابزار لازم برای یادگیری کامل و سریع از بحران‌های واقع شده را در اختیار بگیرد [۱۴]. مدیریت بحران، اصطلاحی است که تمامی جنبه‌های برنامه‌ریزی برای بحران و مرتبط با بحران مشتمل بر فعالیت‌های قبل و بعد از بحران را در بر می‌گیرد. همچنین این اصطلاح به مدیریت هر دوجانبه‌ی مخاطرات و پیامدهای بحران نیز می‌پردازد [۶]. مدیریت بحران علمی است کاربردی که به وسیله‌ی مشاهده‌ی نظام‌مند بحران‌ها و تجزیه و تحلیل آن‌ها در جستجوی یافتن ابزاری است که از طریق آن بتوان از بروز بحران‌ها پیشگیری نموده و یا در صورت بروز آن در خصوص کاهش آثار آن، آمادگی لازم، امداد رسانی سریع و بهبودی اوضاع اقدام نمود [۷]. یکی از ملزومات اصلی در زمینه‌ی مدیریت بحران سطح بالای میزان آمادگی و توانمندی نیروی انسانی است [۱۵]. توجه به چابکی منابع انسانی، که سرمایه‌ی اصلی سازمان محسوب می‌شود، می‌تواند مدیر را در تصمیمات صحیح در بحران‌های سازمانی یاری رساند. منابع انسانی چابک در یک سازمان اولاً از بروز بسیاری از بحران‌ها جلوگیری می‌کنند و ثانیاً می‌توانند در هنگام بروز بحران‌ها مقابله کنند و مدیر را در تصمیم‌گیری صحیح و به‌موقع یاری رسانند، بنابراین لزوم چابک‌سازی منابع انسانی از جمله مسائلی است که در پیشگیری و مدیریت بحران نقش مؤثر دارد [۱۶].

تنها چیزی که در دنیای کنونی کسب و کار روشن و مشخص است این است که مدیران باید برای عدم اطمینان به‌ویژه عدم قطعیت‌ها، که جزئی جدایی‌ناپذیر از فعالیت‌ها شده‌اند، آماده باشند. بحران‌ها، رویدادهای ناگوار هستند که می‌توانند موجب افول سازمان‌ها شوند. در مواقع بحرانی خودشیفتگی و رضایتمندی از خود، نمی‌تواند مدیران را در تصمیم‌گیری اثربخش یاری کند، بلکه تنها آن‌ها را آشفته خواهد ساخت. مدیرانی که در شناسایی بحران کوتاهی می‌کنند و هیچ برنامه‌ریزی برای آن ندارند، در هنگام بحران دچار گرفتاری‌های شدیدی خواهند شد. مدیریت بحران مؤثر، نیازمند یک رویکرد منظم و نظام‌مند است که مبتنی بر هوشیاری و حساسیت مدیریتی و یک درک خوب از اهمیت برنامه‌ریزی دقیق و آمادگی سازمانی است.

هدف این پژوهش تحلیل تأثیر چابکی منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون است که تأثیر مؤلفه‌های چابکی منابع انسانی شامل شایستگی و هوشمندی، توانمندسازی کارکنان، مشارکت، اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی و یکپارچه‌سازی فرایندها را بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون مورد بررسی و تحلیل قرار داده است.

روش تحقیق و ابزارها

این پژوهش از لحاظ هدف نوعی پژوهش کاربردی و توسعه‌ای و از لحاظ ماهیت داده‌ها کمی و از لحاظ خصوصیات موضوع تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی است. در روش توصیفی همبستگی ضمن استفاده از منابع علمی و کتب و اسناد و مدارک موجود، مستقیماً به افراد و مشارکت‌کنندگان در تحقیق مراجعه و اطلاعات و داده‌های لازم جمع‌آوری می‌گردد. در این

پژوهش ابتدا با مراجعه به کتب علمی و تحقیقاتی، مبانی نظری و پیشینه‌ی علمی دقیقاً مورد مطالعه قرار گرفته و سپس مؤلفه‌ها و متغیرهای اصلی پژوهشی شناسایی و با نظر استادان محترم راهنما و مشاور پرسشنامه‌ها تهیه و پس از تأیید روایی صوری و محتوایی آن، پرسشنامه بر روی کل نمونه اجرا شده است. این طرح بر اساس نظرسنجی از کارشناسان است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، ۱۶۱ نفر از مدیران، مسئولان و کارشناسان سازمان انتقال خون در اصفهان و ۳ استان حادثه‌خیز کشور هستند که حداقل ۱۰ سال سابقه‌ی کار دارند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات، از روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. در روش میدانی برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه استفاده شده است. در روش کتابخانه‌ای، علاوه بر استفاده از کتب و مقالات لاتین از جستجوی رایانه‌ای نیز استفاده شده است تا جدیدترین اطلاعات در زمینه‌ی تحقیق، جمع‌آوری شود. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS, AMOS استفاده شده است.

در این پژوهش با استفاده از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف می‌توان توزیع (نرمال، یکنواخت، پواسون و نمایی) داده‌های یک متغیر کمی را مورد بررسی قرار داد. در پژوهش حاضر از این آزمون برای بررسی نرمال بودن سؤالات پرسشنامه استفاده شده است تا در صورت برقرار بودن این شرط بتوان از آزمون‌های آماری پارامتریک و همچنین از روش حداقل در دست‌نمایی در معادلات ساختاری استفاده نمود. نتایج این آزمون در جدول ۱ آمده است.
 H_0 : داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمال است.
 H_1 : داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمال نیست.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف در نمونه

سازه‌ها	تعداد داده‌ها	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری (sig)	نتیجه‌ی آزمون
چابکی منابع انسانی	۱۶۱	۴/۱۶	۰/۶۴	۰/۱۱	تأیید H_0
مدیریت بحران	۱۶۱	۴/۱۹	۰/۵۹	۰/۲۰	تأیید H_0

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون بالاتر از ۰/۰۵ است، ادعای نرمال بودن سؤالات پرسشنامه پذیرفته شده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و از روش ML در مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده کرد.

همچنین برای تأیید روایی ابزارهای پژوهش از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. جداول زیر نتایج روایی سازه و تحلیل عاملی تأییدی ابزارها را نشان می‌دهد. برای مشخص کردن اینکه شاخص‌ها تا چه اندازه برای الگوهای اندازه‌گیری قابل قبول هستند ابتدا باید تمام الگوهای اندازه‌گیری جداگانه مورد تحلیل قرار گیرد. در جدول ۲ می‌توان نتایج تحلیل عاملی تأییدی را مشاهده کرد.

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تأییدی

سازه	گویه	بار عاملی	آماره ی t	آلفای کرونباخ
چابکی منابع انسانی	شایستگی و هوشمندی	۰/۸۳	۳۴/۸۳۶	۰/۹۲۸
	توانمندسازی کارکنان	۰/۸۸	۷۰/۶۵۶	
	مشارکت	۰/۶۵	۷۳/۹۶۰	
	اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی	۰/۷۸	۳۱/۷۷۷	
مدیریت بحران	انسجام و یکپارچه‌سازی فرایندها	۰/۸۵	۲۸/۴۷۵	۰/۹۶۸
	تحلیل خطرپذیری	۰/۹۱	۶۸/۲۳۵	
	پیشگیری و کاهش اثر مخرب	۰/۸۸	۴۲/۵۸۱	
	آمادگی	۰/۷۹	۸۵/۰۹۸	
	پیش‌بینی و آمادگی اولیه	۰/۹۴	۹۵/۲۰۱	
	پاسخ‌گویی	۰/۸۳	۹۶/۰۵۹	
	بازیابی	۰/۷۳	۴۹/۸۹۰	

برازش الگو به داده‌ها است. پیش از انجام هرگونه روابط علی میان سازه‌ها، لازم است برازش الگو به داده‌ها تأیید گردد. قبل از انجام این کار به آزمون نرمال بودن جامعه‌ی آماری می‌پردازیم.

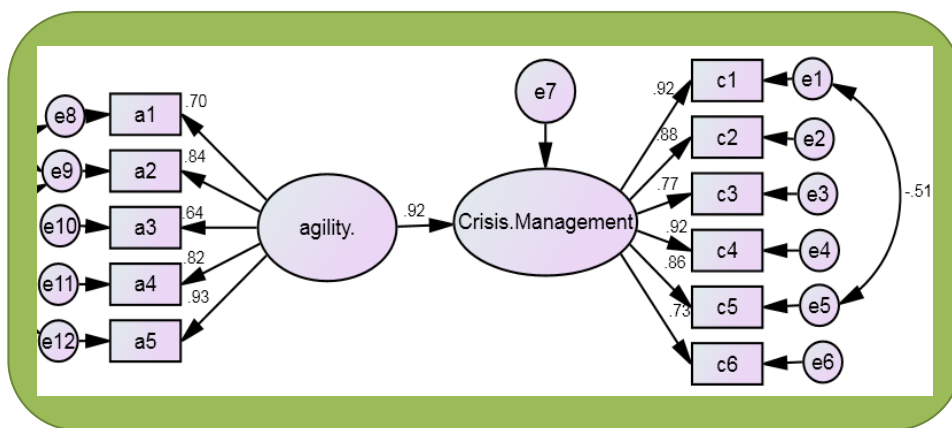
همان‌طور که در جدول ۲ می‌توان مشاهده نمود با توجه به اینکه بار عاملی همه‌ی گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که گویه‌ها به خوبی داده‌ها را می‌سنجند.

فرضیه‌ی اصلی پژوهش

چابکی منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون تأثیر مثبت و معنادار دارد. شاخص‌های کلی حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه، که به بررسی تأثیر چابکی منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون می‌پردازد، در جدول ۳ آمده است. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود با توجه به شاخص‌های برازش و نواحی پذیرش آن‌ها مدل از برازش مناسبی برخوردار است. ضریب رگرسیونی‌های مرتبط با این فرضیه و مقادیر شاخص‌های جزئی در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به سطح معناداری آزمون فرضیه در جدول ۴ همان‌طور که نشان داده شده است، فرضیه به علت کوچک‌تر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ مورد تأیید واقع شده است. بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده میزان تأثیر چابکی منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون ۰/۹۲ است.

تئوری و محاسبات

پس از تدوین نظری الگو برای تبیین پدیده‌ی مورد پژوهش و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان تعریف شده، لازم است تا به بحث برآورد الگو و تحلیل شاخص‌های کلی و جزئی الگو پرداخت، تا مشخص شود که آیا داده‌های تجربی در مجموع حمایت‌کننده‌ی الگوی نظری تدوین شده هستند یا خیر. وجود اجزای متعدد در الگوی تدوین شده، پژوهشگران را به این قسمت سوق داد که قبل از آنکه الگوهای تدوین شده در همان گام اول مورد برآورد و آزمون قرار گیرند، در ابتدا الگوهای اندازه‌گیری حاضر در الگوها برآورد و آزمون شوند. می‌توان گفت بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان هنگامی منطقی‌تر و بامعنا تر تفسیر می‌شود که اندازه‌گیری سازه‌های پنهان با توجه به معیارهای علمی قابل قبول باشند. وجود شاخص‌های برازش کلی ضعیف برای هر یک از الگوهای اندازه‌گیری به معنای آن است که ورود آن الگوی اندازه‌گیری به الگوی معادله‌ی ساختاری می‌تواند پژوهشگر را در تحلیل روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان با اشتباه مواجه کند؛ به عبارتی دیگر مهم‌ترین مرحله در تجزیه و تحلیل آماری SEM ارزیابی



تصویر ۱: مدل معادلات ساختاری برای تناسب مدل و آزمون فرضیه‌ی اصلی

جدول ۳: شاخص‌های کلی برازش تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه

CMIN/DF	PCFI	TLI	GFI	IFI	RMR	CFI	RMSEA
۲/۰۱	۰/۷۱	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۰۲	۰/۹۷	۰/۰۷
بین ۱ و ۳	۰/۵ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <

جدول ۴: ضریب رگرسیونی (نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌ی اصلی)

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	فرضیه
	۰/۰۵ <	۱/۹۶ >		
تأیید	۰/۰۰	۱۶	۰/۹۲	تأثیر جابجایی منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران

جدول ۵: شاخص‌های کلی برازش تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه

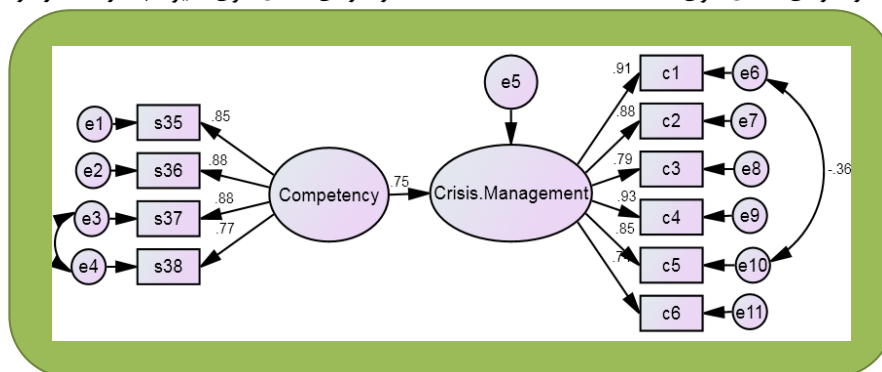
CMIN/DF	PCFI	TLI	GFI	IFI	RMR	CFI	RMSEA
۱/۸۹	۰/۶۹	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۰۲	۰/۹۸	۰/۰۷
بین ۱ و ۳	۰/۵ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <

جدول ۶: ضریب رگرسیونی (نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌ی فرعی ۱)

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	فرضیه
	۰/۰۵ <	۱/۹۶ >		
تأیید	۰/۰۰	۹/۰۷	۰/۷۵	تأثیر شایستگی و هوشمندی کارکنان بر بهبود مدیریت بحران

آزمون فرضیه‌ی فرعی

- فرضیه‌ی فرعی ۲: توانمندسازی کارکنان بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون تأثیر مثبت و معنادار دارد. شاخص‌های کلی حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه، که به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون می‌پردازد، در جدول ۷، همچنین مدل معادلات ساختاری مربوط در تصویر ۳ آمده است. همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، با توجه به شاخص‌های برازش و نواحی پذیرش آن‌ها مدل از برازش مناسبی برخوردار است. ضریب رگرسیونی‌های مرتبط با این فرضیه و مقادیر شاخص‌های جزئی در جدول ۸ ارائه شده است. با توجه به سطح معناداری آزمون فرضیه در جدول ۸ همان‌طور که نشان داده شده است فرضیه به علت کوچک‌تر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ مورد تأیید واقع شده است. بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده میزان تأثیر توانمندسازی کارکنان بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون ۰/۸۱ است.
- فرضیه‌ی فرعی ۳: مشارکت کارکنان بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون تأثیر مثبت و معنادار دارد. شاخص‌های کلی حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه، که به بررسی تأثیر شایستگی و هوشمندی کارکنان بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون می‌پردازد، در جدول ۵ آمده است. همچنین مدل معادلات ساختاری مربوط در تصویر ۲ آمده است. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود با توجه به شاخص‌های برازش و نواحی پذیرش آن‌ها مدل از برازش مناسبی برخوردار است. ضریب رگرسیونی‌های مرتبط با این فرضیه و مقادیر شاخص‌های جزئی در جدول ۶ ارائه شده است. با توجه به سطح معناداری آزمون فرضیه در جدول ۶ همان‌طور که نشان داده شده است، فرضیه به دلیل کوچک‌تر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ مورد تأیید واقع شده است. بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده میزان تأثیر شایستگی و هوشمندی کارکنان بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون ۰/۷۵ است.



تصویر ۲: مدل معادلات ساختاری برای تناسب مدل و آزمون فرضیه‌ی فرعی ۱

جدول ۷: شاخص‌های کلی برازش تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه

CMIN/DF	PCFI	TLI	GFI	IFI	RMR	CFI	RMSEA
۲/۰۲	۰/۷۷	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۶	۰/۰۲	۰/۹۵	۰/۰۷
بین ۱ و ۳	۰/۵ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <

جدول ۸: ضریب رگرسیونی (نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌ی فرعی ۲)

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	فرضیه
	۰/۰۵ <	۱/۹۶ >		
تأیید	۰/۰۰	۱۱/۵۲	۰/۸۱	تأثیر توانمندسازی کارکنان بر بهبود مدیریت بحران

جدول ۹: شاخص‌های کلی برازش تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه

CMIN/DF	PCFI	TLI	GFI	IFI	RMR	CFI	RMSEA
۱/۶۳	۰/۷۸	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۰۶	۰/۹۷	۰/۰۶
بین ۱ و ۳	۰/۵ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <

بر اساس نتایج به دست آمده میزان تأثیر مشارکت کارکنان بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون ۰/۷۸ است.

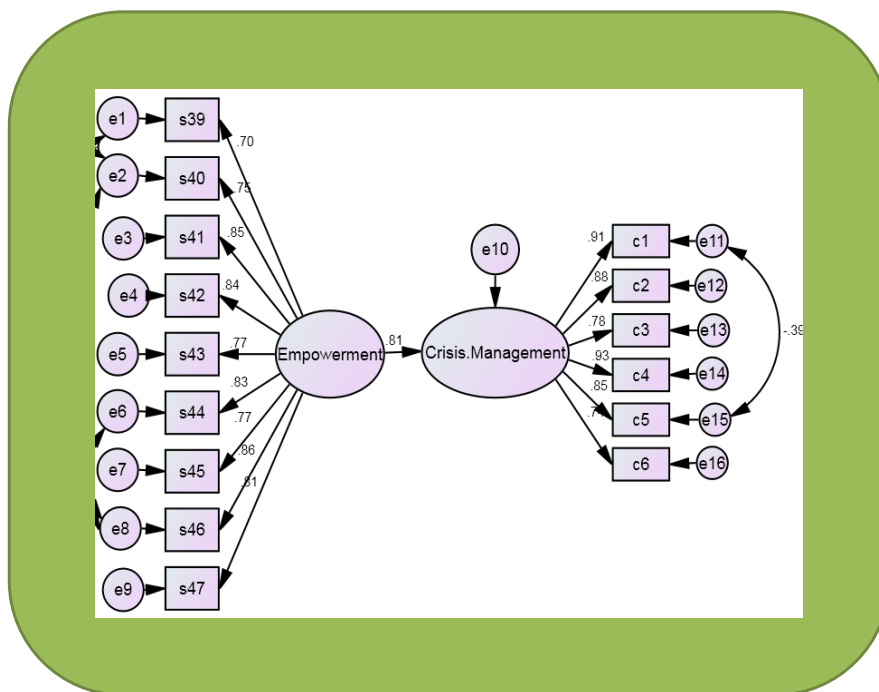
• فرضیه‌ی فرعی ۴: اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون تأثیر مثبت و معنادار دارد.

شاخص‌های کلی حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه، که به بررسی تأثیر اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون می‌پردازد، در جدول ۱۱ آمده است. همچنین مدل معادلات ساختاری مربوط در تصویر ۵ آمده است.

شاخص‌های کلی حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه، که به بررسی تأثیر مشارکت کارکنان بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون می‌پردازد، در جدول ۹ آمده است. همچنین مدل معادلات ساختاری مربوط در تصویر ۴ آمده است.

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود با توجه به شاخص‌های برازش و نواحی پذیرش آن‌ها مدل از برازش مناسبی برخوردار است. ضریب رگرسیونی‌های مرتبط با این فرضیه و مقادیر شاخص‌های جزئی در جدول ۱۰ ارائه شده است.

با توجه به سطح معناداری آزمون فرضیه در جدول ۱۰، همان‌طور که نشان داده شده است، فرضیه به علت کوچک‌تر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ مورد تأیید واقع شده است. بنابراین



تصویر ۳: مدل معادلات ساختاری برای تناسب مدل و آزمون فرضیه‌ی فرعی ۲

جدول ۱۰: ضریب رگرسیونی (نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌ی فرعی ۳)

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	فرضیه
	$0/05 <$	$1/96 >$		
تأیید	$0/00$	$9/41$	$0/78$	تأثیر مشارکت کارکنان بر بهبود مدیریت بحران

جدول ۱۱: شاخص‌های کلی برازش تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه

CMIN/DF	PCFI	TLI	GFI	IFI	RMR	CFI	RMSEA
$2/33$	$0/73$	$0/95$	$0/91$	$0/96$	$0/02$	$0/96$	$0/07$
بین ۱ و ۳	$0/5 >$	$0/90 >$	$0/90 >$	$0/90 >$	$0/08 <$	$0/90 >$	$0/08 <$

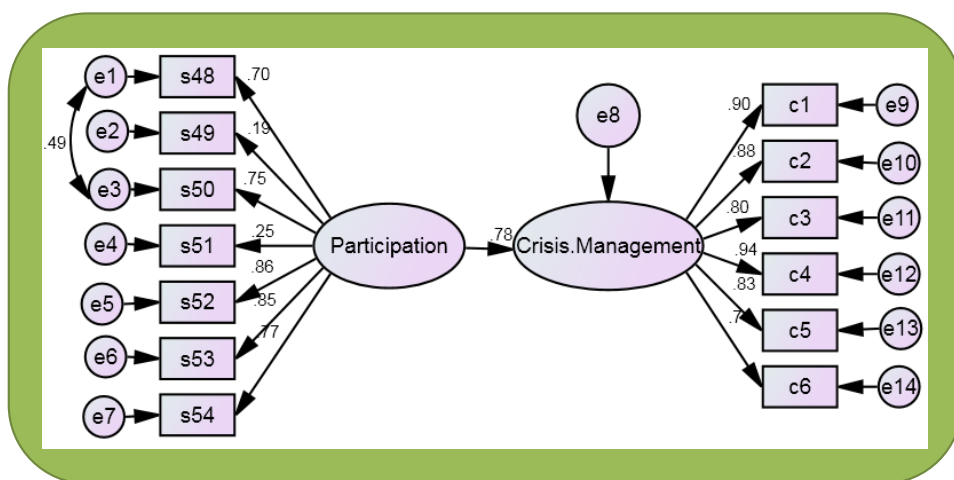
جدول ۱۲: ضریب رگرسیونی (نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌ی فرعی ۴)

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	فرضیه
	$0/05 <$	$1/96 >$		
تأیید	$0/00$	$8/35$	$0/74$	تأثیر اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی بر بهبود مدیریت بحران

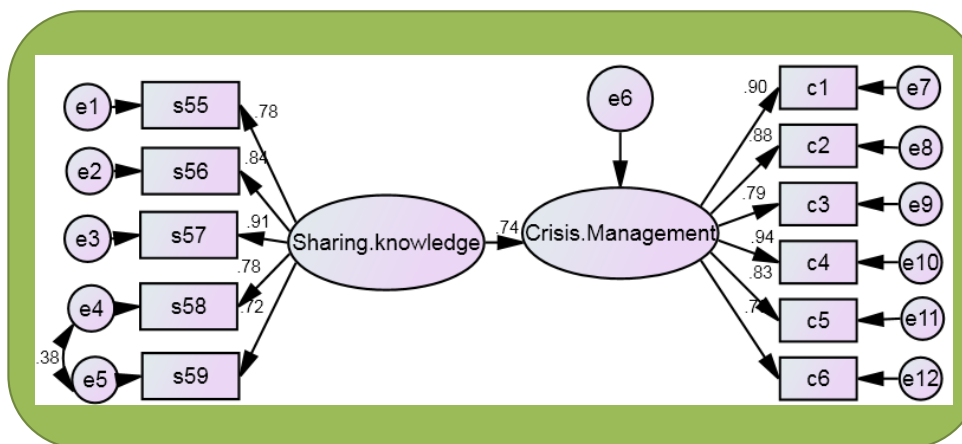
بودن سطح معناداری از $0/05$ مورد تأیید واقع شده است. بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده میزان تأثیر اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون $0/74$ است.

- فرضیه‌ی فرعی ۵: انسجام و یکپارچه‌سازی فرایندها بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون تأثیر مثبت و معنادار

همان‌طور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود، با توجه به شاخص‌های برازش و نواحی پذیرش آن‌ها مدل از برازش مناسبی برخوردار است. ضریب رگرسیونی‌های مرتبط با این فرضیه و مقادیر شاخص‌های جزئی در جدول ۱۲ ارائه شده است. با توجه به سطح معناداری آزمون فرضیه در جدول ۱۲، همان‌طور که نشان داده شده است، فرضیه به علت کوچک‌تر



تصویر ۴: مدل معادلات ساختاری برای تناسب مدل و آزمون فرضیه‌ی فرعی ۳



تصویر ۵: مدل معادلات ساختاری برای تناسب مدل و آزمون فرضیه‌ی فرعی ۴

جدول ۱۳: شاخص‌های کلی برازش تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه

CMIN/DF	PCFI	TLI	GFI	IFI	RMR	CFI	RMSEA
۱/۸۳	۰/۷۹	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۰۲	۰/۹۴	۰/۰۷
بین ۱ و ۳	۰/۵ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <	۰/۹۰ >	۰/۰۸ <

جدول ۱۴: ضریب رگرسیونی (نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌ی فرعی ۵)

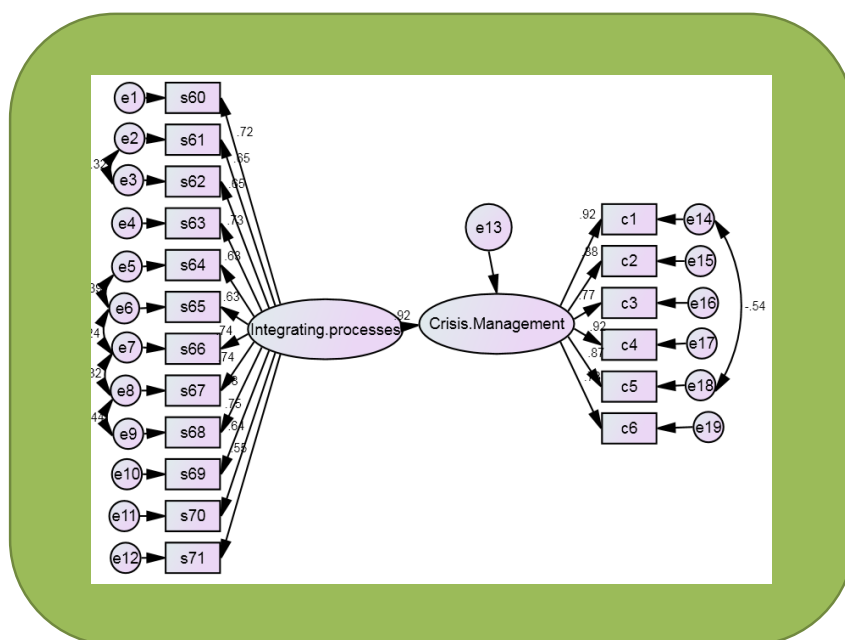
نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	فرضیه
	۰/۰۵ <	۱/۹۶ >		
تأیید	۰/۰۰	۷/۳۹	۰/۹۲	تأثیر انسجام و یکپارچه‌سازی فرایندهای منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران

بحث و نتایج

این تحقیق در خصوص بررسی تأثیر چابکی منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون استان اصفهان و سه استان حادثه‌خیز منتخب در سال ۱۳۹۳ صورت پذیرفت. در این پژوهش ابتدا مؤلفه‌ها و متغیرهای اصلی پژوهشی شناسایی شد و سپس بر اساس آن‌ها پرسشنامه‌ای تهیه گردید و در اختیار جامعه‌ی آماری قرار داده شد. بر اساس مطالعات صورت گرفته برای رأی چابکی منابع انسانی ۵ شاخص با عنوان شایستگی و هوشمندی، توانمندسازی کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری، اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی و انسجام و یکپارچه‌سازی فرایندها و برای مدیریت بحران ۶ شاخص تحت عنوان تحلیل خطرپذیری، پیشگیری و کاهش اثر مخرب، آمادگی، پیش‌بینی و آمادگی اولیه، پاسخ‌گویی و بازبایی در نظر گرفته شد. بر اساس نتایج به دست آمده چابکی منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون تأثیر مثبت و معنادار دارد و میزان این تأثیر ۹۲ درصد است. همچنین همه‌ی فرضیات فرعی پژوهش مورد تأیید واقع شد. بر اساس نتایج به دست آمده میزان تأثیر شایستگی و هوشمندی کارکنان ۷۵ درصد، توانمندسازی کارکنان

دارد.

شاخص‌های کلی حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه، که به بررسی تأثیر انسجام و یکپارچه‌سازی فرایندها بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون می‌پردازد، در جدول ۱۳، همچنین مدل معادلات ساختاری مربوط در تصویر ۶ آمده است. همان‌طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود با توجه به شاخص‌های برازش و نواحی پذیرش آن‌ها مدل از برازش مناسبی برخوردار است. ضریب رگرسیونی‌های مرتبط با این فرضیه و مقادیر شاخص‌های جزئی در جدول ۱۴ ارائه شده است. با توجه به سطح معناداری آزمون فرضیه در جدول ۱۴، همان‌طور که نشان داده شده است، فرضیه به علت کوچک‌تر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ مورد تأیید واقع شده است. بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده میزان تأثیر انسجام و یکپارچه‌سازی فرایندهای منابع انسانی بر بهبود مدیریت بحران در سازمان انتقال خون ۰/۹۲ است.



تصویر ۶: مدل معادلات ساختاری برای تناسب مدل و آزمون فرضیه‌ی فرعی ۵

۸۱ درصد، مشارکت کارکنان ۷۸ درصد، اشتراک‌گذاری دانش از طریق تکنولوژی ۷۴ درصد و انسجام و یکپارچه‌سازی فرایندهای منابع انسانی ۹۲ درصد است. بر اساس نتایج به دست آمده مشخص می‌گردد که چابک‌سازی منابع انسانی موجب بهبود مدیریت بحران می‌شود، یعنی هرچه سازمان قبل از وقوع بحران در چابک‌سازی منابع انسانی تلاش کند در هنگام وقوع بحران می‌تواند بهتر به مدیریت بحران پدید آمده بپردازد.

نتیجه‌گیری

چابکی منابع انسانی یکی از ویژگی‌های اساسی کارکنان سازمان‌هاست که مستلزم بازنگری جدی و اساسی افکار، باورها و نگرش‌های کارکنان به کل سازمان، اهداف، فرایندها و محیط پیرامونی است و بنابراین چابکی منابع انسانی یکی از متغیرهای اساسی سازمان است که با تغییر نگرش می‌توان نسبت به مشارکت بیشتر کارکنان، توانمندسازی آنان، توسعه‌ی فرایند یاددهی و یادگیری به توسعه‌ی دانش کمک نمود تا از این طریق بتوان بحران‌های موجود را به‌طور اثربخش مدیریت کرد.

پی‌نوشت

1. Mitroff
2. Pauchant
3. Shrivastava
4. Pearsin
5. Clair
6. Perrow
7. Weick
8. Robert
9. Lagadec
10. Weick
11. Prahalad and Hamel

منابع

۱. حمیدی، ناصر؛ حسن‌پور، اکبر؛ کبابی، مجتبی و همکاران (۱۳۸۸). نقش مدیریت منابع انسانی در چابکی سازمانی. *مجله‌ی مدیریت صنعتی*، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان.
2. Breu, K., Hemingway, C.J., Strathern, M., Bridger, D. (2002). Workforce agility: the new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information Technology*.
۳. ضیایی، محمد صادق؛ حسنی پور، طهمورث؛ عباس‌پور، عباس؛ یاراحمد زهی، محمد حسین (۱۳۹۱). تبیین مدل توسعه‌ی قابلیت‌های فردی سرمایه‌ی انسانی با هدف چابک‌سازی بنگاه‌های کوچک و متوسط. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال پنجم، شماره‌ی پانزدهم، ۲۷-۴۴.
۴. تسلیمی، محمد سعید؛ روشندل اربطانی، طاهر؛ عمادی اندانی، مه‌رآن؛ برقی، میکائیل (۱۳۸۴). بررسی میدانی بحران اولویت در مدیریت بحران تهران، دانش مدیریت.
۵. محمودزاده، امیر (۱۳۹۰). معرفی روش شش مرحله‌ای مدیریت بحران فردریک کانن و خلاصه‌ی روند آموزش مدیریت بحران. اصفهان، پژوهشکده‌ی مهندسی بحران‌های طبیعی و پدافند غیرعامل شاخص پژوه.
۶. بدری، سیدعلی (۱۳۸۴). *آشنایی با مدیریت بحران (اصول و مبانی)*. تهران، جزوه‌ی آموزشی سازمان شهرداری‌ها و دهرداری‌ها.

۷. ناطقی الهی، فریبرز (۱۳۸۷). شناخت بحران و مدیریت بحران. تهران، سومین کنفرانس بین‌المللی زلزله‌شناسی و مهندسی زلزله.

8. Almahamid, S. (2008). The role of agility and knowledge sharing on competitive advantage: An empirical investigation in manufacturing companies in Jordan. *POMS, 19th Annual Conference La Jolla, California, U.S.A. May 9 to May 12.*
۹. شهایی، بهنام (۱۳۸۷). پارادایم چابکی: تعریف‌ها، ویژگی‌ها و مضامین. *مجله‌ی تدبیر*، شماره‌ی ۱۷۵، آذر ماه، سازمان مدیریت صنعتی.
10. Giachetti, R., Martinez, L., Saenz O.A., Chen, C-S. (2003). Analysis of the structural measures of flexibility and agility using a measurement theoretica framework. *International Journal of Production Economic*, 86 (1), 47-62
11. Qin Ruwen & Nembhard David A. (2010). Workforce Agility for Stochastically diffused conditions-A real options Perspective. *Int. J. Production Economics*, Vol.125, 324-334.
12. Prahalad C.K & Hamel G (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*: 68(3), 79-91
13. Jaques, T. (2010). Embedding issue management as strategic element of crisis prevention. *Disaster Prevention and Management*, 19 (4), 469-482.
۱۴. مظلومی، نادر (۱۳۷۹). مدیریت بحران: رهیافتی استراتژیک. *فصلنامه‌ی مطالعات بهبود و تحول*، شماره‌ی ۲۵ و ۲۶، ۶۵-۸۲.
۱۵. احمدی، سیدعلی اکبر؛ رسولی، رضا؛ رجب‌زاده قطری، علی؛ پویای قلی‌زاده، پریسا (۱۳۹۱). ارائه‌ی مدل مدیریت بحران با تمرکز بر نظام مدیریت منابع انسانی برای بیمارستان‌های شهر تهران. *نشریه‌ی مدیریت دولتی*، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۴(۱۰)، ۱-۲۴.
۱۶. سلطانی، محسن؛ شاهمندی، الهام؛ مروی، ناهید (۱۳۹۳). ارائه‌ی مدل جامع چابک‌سازی منابع انسانی در جهت مدیریت بحران‌های سازمانی. *اولین همایش ملی حسابداری و حسابرسی و مدیریت*.