



Organizational agility and its impact on performance

MohammadSadeqh Shahsavar*

Department of Industrial Engineering, K. N.T University of Technology, Tehran, Iran.

Article History

Received: 14 January, 2024

Revised: 27 February, 2024

Accepted: 18 March, 2024

Keywords

Organizational agility,
organizational performance,
Human resources,
Baharenekoo group of
institutions

Abstract

Rapid changes in technologies and the introduction of innovative products and services have pushed organizations and businesses to deliver their offerings to customers in the best possible way, as quickly as possible, and with the highest quality. Therefore, organizational agility and its components play a crucial role in organizational performance. This research aims to examine the impact of organizational agility components on organizational performance. A standard questionnaire was used for data collection, with the sample consisting of middle and senior managers from Bahar Niko Group. Regression tests and t-statistics were employed to test the hypotheses. The findings revealed that not only does organizational agility affect organizational performance, but all its components including sustainable strategy, adaptive plans, leadership, shared identity, and value-creating capabilities also significantly influence organizational performance.

Published by Shandiz Institute of Higher Education



How to cite this article:

Shahsavar, M. (2024). Organizational agility and its impact on performance. *Novel Explorations in Computational Science and Behavioral Management*, 2(1), 14-22.

<https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.435564.1039>

openaccess

Extended Abstract

Introduction

In the dynamic and rapidly evolving world of business, organizational agility has become a critical factor for success. The ability of an organization to quickly adapt to changes in technology, market conditions, and customer demands determines its competitive edge and overall performance. Organizational agility refers to the capability of a business to swiftly respond to internal and external pressures, make strategic adjustments, and maintain operational effectiveness under uncertain and changing conditions. The concept of organizational agility

has evolved over the years, with researchers and practitioners recognizing its importance in various industries and functional areas. The research presented in this article focuses on the impact of organizational agility on the performance of organizations, with a specific case study on Baharenekoo, a group of non-governmental organizations (NGOs) active in the field of family and social issues in Iran. Given the unpredictable nature of the market and the need for organizations to be highly adaptable, the study investigates how the components of organizational agility, such as sustainable strategies, adaptable designs, leadership and shared identity, and value-creating

* E-mail address: m.shahsavar@email.kntu.ac.ir



capabilities, influence organizational performance. The research aims to provide insights into the critical factors that contribute to enhanced organizational performance through agility, particularly in the context of NGOs.

Methodology

The methodology employed in this research is descriptive-survey in nature, focusing on understanding the relationship between organizational agility and performance within Baharenekoo. The study uses a standardized questionnaire developed by Worley and Lawler (2010) to collect data from middle and senior managers of Baharenekoo. The questionnaire is based on a five-point Likert scale, designed to measure the extent of organizational agility and its impact on performance. The population for this study consists of 34 managers from Baharenekoo, which represents the entire managerial staff of the organization. Given the limited number of participants, the study conducted a census rather than a sample, ensuring that all relevant data were captured. The reliability of the questionnaire was assessed using Cronbach's alpha, which indicated a satisfactory reliability score above 0.7, confirming the consistency and dependability of the data collection instrument. For data analysis, the research utilized both descriptive and inferential statistical methods. Descriptive statistics, including mean, standard deviation, frequency, and percentage, were used to summarize the demographic characteristics of the respondents and the distribution of the key variables. Inferential statistics, particularly regression analysis and the t-test, were employed to examine the hypotheses and determine the significance of the relationships between organizational agility and performance.

Results and Discussion

The results of the study revealed significant insights into the role of organizational agility in

enhancing the performance of Baharenekoo. The analysis demonstrated that organizational agility, as measured through its various components, has a profound impact on the performance of the organization. The key findings are summarized as follows:

1. **Sustainable Strategies:** The component of sustainable strategies emerged as the most influential factor in organizational agility. Organizations that develop and maintain strategies capable of delivering results in volatile and unpredictable environments tend to exhibit higher levels of agility. In the case of Baharenekoo, sustainable strategies were found to be crucial in ensuring that the organization could continue to meet its objectives despite external challenges.
2. **Adaptable Designs:** Adaptable designs refer to the ability of an organization to quickly reconfigure its structures, processes, and strategies in response to internal and external pressures. The study found that Baharenekoo's adaptable designs contributed significantly to its agility, allowing the organization to swiftly adjust to changes in its operating environment. This adaptability was associated with improved performance, as the organization could maintain its effectiveness even in the face of unexpected challenges.
3. **Leadership and Shared Identity:** The study highlighted the importance of leadership and a shared organizational identity in fostering agility. At Baharenekoo, leadership was not seen merely as an individual trait but as an organizational capacity that permeates the entire organization. This collective leadership approach, coupled with a strong shared identity among employees, was found to enhance the organization's ability to respond to changes rapidly and effectively, leading to better performance outcomes.
4. **Value-Creating Capabilities:** Value-creating capabilities refer to the organization's ability to generate and sustain value through its products and

services. The study revealed that Baharenekoo's value-creating capabilities played a significant role in its agility. The organization's focus on creating value for its stakeholders enabled it to remain competitive and achieve its goals even in a challenging environment. This capability was closely linked to improved organizational performance. The discussion of these results emphasizes the interconnectedness of the various components of organizational agility and their collective impact on performance. The findings suggest that organizations, particularly NGOs like Baharenekoo, can significantly enhance their performance by developing and maintaining high levels of agility. The study also underscores the importance of viewing organizational agility as a multifaceted construct that requires attention to strategy, design, leadership, and value creation.

Conclusion

The research concludes that organizational agility is a critical determinant of organizational performance, particularly in environments characterized by uncertainty and rapid change. For Baharenekoo, an organization operating in the socially sensitive field of family and social issues, agility has proven to be essential for maintaining its effectiveness and achieving its objectives. The study's findings provide valuable insights for other organizations, particularly NGOs, that operate in similar contexts. The key takeaway from this research is that organizational agility should be cultivated through a holistic approach that encompasses sustainable strategies, adaptable designs, leadership and shared identity, and value-creating capabilities. Organizations that invest in these areas are better positioned to navigate the complexities of their operating environments and achieve superior performance. Future research could build on these findings by exploring the specific mechanisms through which each component of organizational agility influences performance in different organizational contexts.

Additionally, longitudinal studies could provide a deeper understanding of how organizational agility evolves over time and its long-term impact on performance. For practitioners, the study offers practical guidance on how to enhance organizational agility and, by extension, improve performance in dynamic and unpredictable environments.

چابکی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد

محمدصادق شهسوار*

کارشناسی ارشد مهندسی صنایع گرایش سیستم‌های کلان، دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، تهران، ایران

چکیده

تغییرات سریع در فناوری‌ها و عرضه محصولات و خدمات نوآورانه سبب شده سازمان‌ها و کسب و کارها تولیدات خود را به بهترین شکل در سریع‌ترین زمان و با بالاترین کیفیت به مشتریان و مخاطبین عرضه کنند. از این رو چابکی سازمانی و مولفه‌های آن نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد سازمان‌ها دارد. این پژوهش به منظور بررسی تأثیر مولفه‌های چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی انجام شده است. در این پژوهش از پرسش‌نامه استاندارد به منظور جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد و نمونه آماری شامل مدیران میانی و ارشد گروه مؤسسات بهارنکو بوده‌اند. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های رگرسیون و آماره t استفاده گردید. در نتیجه این پژوهش مشخص شد علاوه بر این که چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی مؤثر است تمام مولفه‌های آن نیز شامل استراتژی پایدار، طرح‌های سازگار، رهبری و هویت مشترک و قابلیت‌های ارزش‌آفرینی نیز بر عملکرد سازمانی مؤثر هستند.

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸

کلیدواژه‌ها:

چابکی سازمانی

عملکرد سازمانی

منابع انسانی

گروه مؤسسات بهارنکو


Published by Shandiz Institute of Higher Education

استناد به مقاله:

شهسوار، محمدصادق (۱۴۰۳). چابکی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد. کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری، ۲(۱)، ۱۴-۲۲.

<https://necsbm.shandiz.ac.ir>



 <https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.435564.1039>

openaccess

۱. مقدمه

سازمانی یک الگوی جدید برای مهندسی سازمان‌ها و شرکت‌های رقابتی است (نافی^۳، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر، سازمان چابک، فرایندها و افراد سازمان را با تکنولوژی پیشرفته، همگام ساخته و نیازهای مشتریان را براساس محصولات و خدمات باکیفیت خود و در یک قالب زمانی نسبتاً کوتاه رفع می‌کند (سالهب و همکاران^۴، ۲۰۲۳). تاکنون مدل‌های متفاوتی برای چابکی سازمانی ارائه گردیده است. این مدل‌ها با توجه به اهدافی که دنبال می‌کنند و همچنین شاخص‌های چابکی، با یکدیگر تفاوت دارند. در سال ۲۰۱۰ دو نفر از صاحب‌نظران نظریه چابکی سازمانی (ورلی و لاولر) یک چارچوب تشخیصی (آسیب‌شناسی) را در شکل ۱ ارائه نمودند:

در دنیای پویای امروز، توجه به چابکی سازمانی ضروری شده است؛ کسب‌وکارها با توجه به غیر قابل پیش‌بینی بودن بازار، باید تحمل و چابکی زیادی برای اتخاذ و اجرای استراتژی‌های خود داشته باشند. آنتونیو^۱ (۲۰۲۴) مفهوم چابکی سازمانی از سال ۱۹۹۱ توجه بسیاری از محققان و متخصصان به خود جلب کرده است. در طول سال‌ها، ایده چابکی سازمانی تکامل یافته و به یک پارادایم مدیریتی قابل اجرا در واحدهای عملکردی مختلف در صنایع متفاوت تبدیل شده است. متوانی و کاتاریا^۲ (۲۰۲۳) مدعی هستند که چابکی سازمانی یکی از روش‌های پاسخگویی به تغییرات و عوامل غیر قابل پیش‌بینی است. در واقع، چابکی

³ Nafei

⁴ Salhab et al.

¹ Antonio

² Motwani & Kataria

ادیاس^۲، ۲۰۲۴). چابکی سازمانی عبارت است از شناسایی موفق مبانی رقابت (سرعت، انعطاف‌پذیری، نوآوری، کیفیت و سودآوری)، انسجام منابع و اقدامات مناسب و تغییرات سریع برای فراهم کردن محصولات و خدمات مناسب برای مشتری (روبینو و همکاران^۳، ۲۰۲۴).

عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج انجام آن‌ها اطلاق می‌شود (شهبازی تکابی و همکاران^۴، ۲۰۲۴). در تعریفی دیگر، عملکرد سازمانی عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن‌ها و انجام مسولیت‌هایی که سازمان به عهده دارد (مشاریونو و همکاران^۵، ۲۰۲۳).

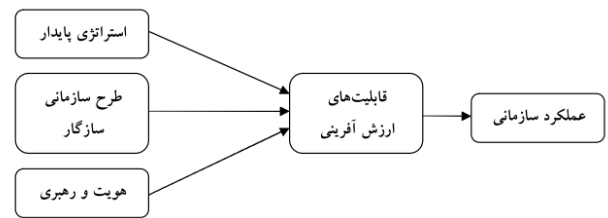
در خصوص ارتباط بین چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی می‌توان گفت مجموعه‌ای دارای چابکی سازمانی است که کارمندان عملکردی پویا و چابک داشته باشند و با سرعت و انعطاف در رسیدن به اهداف به سازمان کمک نمایند (باتور و همکاران^۶، ۲۰۲۱). در سال‌های اخیر که با توجه به فرآیند جهانی شدن و آزادسازی بازار و رقابت میان سازمان‌ها برای رشد بیشتر، کسب و کارها مجبور هستند تا شاخص‌های راهبردی را بهبود و عملکرد سازمانی خود را توسعه دهند (مارکوس و همکاران^۷، ۲۰۲۳).

همان‌طور که اشاره شد این مقاله بر اساس مدل چابکی ورلی و لاور است و به بررسی عوامل موثر چابکی بر عملکرد سازمانی می‌پردازد. در ادامه به توضیح مختصری از این مدل مطابق شکل ۱ پرداخته می‌شود:

استراتژی‌های پایدار: اولین ویژگی در یک طراحی چابک استراتژی پایدار است که مشخصه آن توانایی در ایجاد نتایج تحت شرایط محیطی است.

طراحی‌های سازگار: سازمان‌های چابک طراحی‌های دارند که می‌توانند به سرعت به فشارهای داخلی و خارجی پاسخ داده و برای تغییر یا جابجایی در نیت استراتژیک سازگار شوند.

هویت و رهبری: یک روش تیمی است که تفکر سازمان را از رهبری به عنوان یک خصوصیت فردی به رهبری به عنوان یک ظرفیت سازمانی تغییر می‌دهد.



شکل ۱- چارچوب تشخیصی چابکی سازمانی

بر اساس این مدل، اولین ویژگی یک طرح چابک، استراتژی پایدار است که عبارت است از توانایی ایجاد نتایج تحت شرایط محیطی متغیر. سازمان‌های چابک طرح‌هایی دارند که می‌توانند به سرعت در پاسخ به فشارهای داخلی و خارجی برای تغییر و جابه‌جایی در برنامه‌های استراتژیک سازگار شوند، این سازگاری سازمانی مشخصه دوم است. مشخصه سوم عبارت است از طراحی سازمان هویت و رهبری؛ این ویژگی تفکر سازمان را از رهبری به عنوان یک ویژگی فردی، به رهبری به عنوان یک ظرفیت سازمانی تغییر می‌دهد. آخرین ویژگی، قابلیت ارزش آفرینی است که این توانایی تشریح می‌کند که سازمان برای چابک ماندن، چه چیزی را دنبال خواهد کرد (ورلی و لاور^۱، ۲۰۱۰).

با توجه به توضیحات فوق و این که گروه مؤسسات بهارنکو یکی از فعال‌ترین مؤسسات مردم نهاد در زمینه خانواده و آسیب‌های اجتماعی می‌باشد (موغلی‌گراشی، ۱۴۰۰) و تاکنون فعالیت‌های متعددی در زمینه‌های پیش از ازدواج، هنگام ازدواج، پس از ازدواج، فعالیت‌های هنر و ادب مرتبط با خانواده و امور خیریه ویژه مسائل و آسیب‌های اجتماعی خانواده‌ها در قالب ۷ مؤسسه را اجرا نموده است (شهرسوار، ۱۴۰۲)؛ به منظور دستیابی به اهداف کلان خود و اثرگذاری اجتماعی نیاز به حد قابل توجهی چابکی سازمانی داشته تا بتواند از طرفی در مواجهه با تغییرات پیش‌بینی نشده محیطی انعطاف‌پذیری لازم را کسب نموده و قادر به سازگاری با محیط باشد و از طرف دیگر در بهبود عملکرد سازمانی، موفقیت‌های لازم را کسب نماید. بر این اساس و با توجه به مدل اخیر، هدف این تحقیق بررسی تأثیر مولفه‌های چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی گروه مؤسسات بهارنکو بوده است.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

واژه چابک در لغت به معنای حرکت سریع، چالاک و فعال می‌باشد و چابکی به معنای حرکت به صورت سریع و آسان، توانایی تفکر سریع یا یک روش هوشمندانه است (هادیدا و

² Hadida & Odiase

³ Rubino et al.

⁴ Shahbazi Takabi et al.

⁵ Masharyono et al.

⁶ Battour et al.

⁷ Marques et al.

¹ Worley & Lawler

جدول ۱- پیشینه پژوهش

عنوان	نویسندگان	سال انتشار	نتایج
Achieving superior performance in international markets: the roles of organizational agility and absorptive capacity	Cho et al.	۲۰۲۳	شرکت‌هایی که سطح بالایی از چابکی سازمانی دارند از همتایان خود در بازرجانی بهتر عمل می‌کنند.
The Impact of Organizational Agility Dimensions on Employees' Job Satisfaction in Private Universities in Lebanon	Chawk	۲۰۲۲	چابکی سازمانی به طور کلی و هر یک از ابعاد آن یعنی پاسخگویی شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت به طور جداگانه تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان در نتیجه عملکرد سازمانی دارد.
Organizational agility: The key to improve organizational performance	Nafei	۲۰۱۶	چابکی سازمانی در سه سطح چابکی حسی، چابکی تصمیم‌گیری و چابکی علمی تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد.
بررسی اثر چابک‌سازی بر عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان قم)	حبیبی و موسوی	۱۴۰۲	چابک‌سازی بر عملکرد سازمانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان قم اثر مثبت و معناداری داشته است.
مروری بر تأثیر چابکی استراتژیک بر عملکرد سازمانی	پرتوی‌نیا	۱۴۰۱	عملکرد سازمانی همواره تحت تأثیر چابکی استراتژیک است در حقیقت چابکی استراتژیک با تأثیر مثبت خود بر عملکرد سازمان‌ها آن را بهبود می‌بخشد.
بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان‌ها	کلانی	۱۴۰۰	که بین چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
بررسی رابطه چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران	آراسته و همکاران	۱۳۹۷	بین چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۳. روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق تعیین این است که چگونه یک گزاره تحقیق مورد مطالعه قرار گیرد یا رد شود. به عبارت دیگر، روش تحقیق، چارچوب عملیات یا اقدامات جستجوگرانه برای تحقیق هدف پژوهش جهت آزمودن فرضیه یا پاسخ دادن به سؤال‌های تحقیق را فراهم می‌آورد (خاکی، ۱۳۸۷). روش پژوهش حاضر توصیفی پیمایشی است که شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. در این تحقیق از ابزار پرسشنامه استاندارد *ورلی و لاور* (۲۰۱۰) استفاده شده که بین مدیران میانی و مدیران ارشد در گروه مؤسسات بهارنکو توزیع شده است. سؤال‌های پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت تهیه شده‌اند. ضمناً در تحقیق حاضر برای تعیین

قابلیت ارزش آفرینی: این قابلیت پویا توضیح می‌دهد که سازمان برای پایدار نگه داشتن چابکی قابلیت انجام چه چیز را باید داشته باشد.

۱.۲. پیشینه پژوهش

در سال ۲۰۲۳ چو و همکاران دریافتند که شرکت‌های که سطح بالایی از چابکی سازمانی دارند از همتایان خود در بازار جهانی بهتر عمل می‌کنند. داده‌های تحقیق آن‌ها همچنین نشان داد که بین چابکی سازمانی و عملکرد شرکت رابطه معناداری برقرار است (چو و همکاران^۱، ۲۰۲۳).

چاوک در تحقیقی در دانشگاه‌های لبنان به این نتیجه رسید که چابکی سازمانی به طور کلی و هر یک از ابعاد آن یعنی پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت به طور جداگانه تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمانی دارد (چاوک^۲، ۲۰۲۲).

تافی با تحقیق بر صنعت داروسازی دریافت چابکی سازمانی در سه سطح چابکی حسی، چابکی تصمیم‌گیری و چابکی علمی تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد (تافی، ۲۰۱۶).

حبیبی و موسوی در تحقیقی دریافتند چابک‌سازی بر عملکرد سازمانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان قم اثر مثبت و معناداری داشته است. همچنین هر کدام از ابعاد چابک‌سازی بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری داشته‌اند (حبیبی و موسوی، ۱۴۰۲).

پرتوی‌نیا در تحقیقی نشان داد که عملکرد سازمانی همواره تحت تأثیر چابکی استراتژیک است. در حقیقت چابکی استراتژیک با تأثیر مثبت خود بر عملکرد سازمان‌ها، آن را بهبود می‌بخشد (پرتوی‌نیا، ۱۴۰۱).

کلانی ارتباط بین چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان، با مطالعه توصیفی و مقایسه پیشینه را مورد بررسی قرارداد. نتایج تحقیق نشان داد که بین چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (کلانی، ۱۴۰۰).

آراسته و اشرف گنجویی با تحقیقی بر باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران دریافتند که بین چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (آراسته و اشرف گنجویی، ۱۳۹۷). خلاصه‌ای از مهمترین پژوهش‌های کلیدی در این موضوع در جدول ۱ آورده شده است.

¹ Cho et al.

² Chawk

کمتراز ۲ سال	۴ (۰/۱۱۷)	سابقه کار در بهارنکو
۲ تا ۵ سال	۱۱ (۰/۳۲۳)	
۵ تا ۸ سال	۱۴ (۰/۴۱۱)	
بیش از ۸ سال	۵ (۰/۱۴۷)	

۴. یافته ها

۴.۱. یافته‌های مربوط به پراکندگی متغیرهای تحقیق

در این بخش پراکندگی متغیرها مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

جدول ۳- یافته‌های مربوط به پراکندگی متغیرها

متغیرها	میانگین	میانه	انحراف معیار
استراتژی پایدار	۳/۳۸	۳/۴	۰/۷۵۲
طرح‌های سازگار	۳/۲۵	۳/۳	۰/۸۵۷
رهبری و هویت مشترک	۳/۲۸	۳/۴	۰/۷۴۹
قابلیت‌های ارزش آفرینی	۳/۳	۳/۸	۰/۴۵۵

همان‌طور که در جدول ۳ نیز مشاهده می‌شود استراتژی‌های پایدار مهم‌ترین نقش را در تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در بهارنکو داشته است. همچنین طرح‌های سازگار دارای بالاترین پراکندگی می‌باشند. به عبارتی هر چه استراتژی‌های سازمان پایدارتر باشد در نتیجه چابکی سازمانی بالاتر خواهد بود که اثر مستقیمی بر عملکرد سازمانی خواهد داشت.

۴.۲. یافته‌های مربوط به تأثیر مؤلفه‌های چابکی سازمانی

در این بخش، یافته‌های مربوط به تأثیر مؤلفه‌های چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۴- یافته‌های مربوط به تأثیر مؤلفه‌ها بر عملکرد سازمانی

تأثیر مؤلفه‌ها بر عملکرد سازمانی	ضریب رگرسیونی	آماره t
استراتژی پایدار	۰/۸۸۲	۶/۰۰۴
طرح‌های سازگار	۰/۸۵۷	۳/۹۷۳
رهبری و هویت مشترک	۰/۸۴۸	۳/۰۶۷
قابلیت‌های ارزش آفرینی	۰/۵۹۸	۶/۴۵

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد چهار مؤلفه چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی مؤثر است. یعنی علاوه بر این که چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی مؤثر است هر کدام از مؤلفه‌ها به‌طور جداگانه نیز بر عملکرد سازمانی مؤثرند.

۵. نتیجه‌گیری

منابع اصلی سازمان‌های چابک، نیروی انسانی کارآمد (کارکنان آن سازمان) می‌باشند که با افزایش توانمندی، دانش و اطلاعات خود در امر بازاریابی، جذب مشتری، فروش یا ارائه خدمات با کیفیت

پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای کل پرسشنامه بالای ۰/۷ می‌باشد که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده است (محمدقاسمی، ۱۳۹۳). همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS از روش‌های آمار توصیفی (شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد و همچنین فراوانی و درصد فراوانی) و به منظور بررسی یافته‌های پژوهش از ضریب رگرسیونی و آزمون t استفاده شده است.

۳.۱. نمونه آماری

نمونه گروهی از اعضای یک جامعه تعریف شده است که اطلاعات مورد نیاز پژوهش به کمک آن حاصل می‌شود (حافظنیا، ۱۳۹۶). برای تعیین حجم نمونه، از جدول برآورد حجم نمونه جرسی مورگان استفاده گردید. بر اساس جدول مورگان، تعداد حجم نمونه در جامعه آماری محدود و کمتر از ۵۰ نفر به صورت سرشماری می‌باشد، از این رو بین کلیه افراد جامعه آماری که ۳۴ نفر می‌باشند، پرسشنامه توزیع شده است.

۳.۲. جدول جمعیت شناختی

جدول جمعیت شناختی این تحقیق در جدول ۲ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشخص است، ۷۳/۵٪ از مدیران میانی و ارشد را زنان و ۲۶/۴٪ را مردان تشکیل می‌دهند. همچنین بیش از ۵۰٪ مدیران میانی و ارشد گروه مؤسسات کمتر از ۳۵ سال دارند و هیچ فرد ۴۶ سال به بالا در این مجموعه مشغول به کار نیست و این مجموعه، مجموعه جوانی محسوب می‌شود. تحصیلات ۷۶٪ تا کارشناسی و ۲۴٪ کارشناسی ارشد و دکترا می‌باشد و ۴۳٪ کمتر از ۵ سال و ۵۶٪ بیش از ۵ سال در بهارنکو سابقه دارند.

جدول ۲- جدول جمعیت شناختی

متغیر	سطح	فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	۲۵ (۰/۳۷/۵)
	مرد	۹ (۰/۲۶/۴)
سن	۲۵ سال و پایین‌تر	۱ (۰/۲/۹)
	۲۶ تا ۳۵ سال	۱۷ (۰/۵۰)
	۳۶ تا ۴۵ سال	۱۶ (۰/۴۷)
	۴۶ سال و بالاتر	۰
تحصیلات	کارדانی	۱ (۰/۲/۹)
	کارشناسی	۲۵ (۰/۷۳/۵)
	کارشناسی ارشد	۷ (۰/۲۰/۵)
	دکترا	۱ (۰/۲/۹)

حافظ‌نیا، محمدرضا. (۱۳۹۶). *مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی*. تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).

<https://db.ketab.ir/bookview.aspx?bookid=2168071>

حبیبی، مجید و موسوی، سید عبدالرضا (۱۴۰۲). بررسی اثر چابک سازی بر عملکرد سازمانی در سازمان های دولتی (مورد مطالعه: سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان قم) *نهمین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران*، خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی. تهران، بازتاب.

<https://db.ketab.ir/bookview.aspx?bookid=1396792>

شهسوار، محمدصادق (۱۴۰۲). بررسی چالش های مدیریت دانش در سازمان های پروژه محور (مطالعه موردی: گروه موسسات بهارنکو). *اولین همایش ملی پژوهش ها و فناوری های دانش بنیان در مدیریت و حسابداری*، <https://civilica.com/doc/1773281>

کلائی، رامین (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان ها. *اولین کنفرانس بین المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، <https://civilica.com/doc/1463253>

محمدقاسمی، غلامرضا. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و فراموشی سازمانی با اثربخشی سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/search?keywords>

موغلی گراشی، محمدجعفر (۱۴۰۰). ارزیابی استقرار دفتر مدیریت پروژه (PMO) و تعیین بلوغ و کارکردهای آن در گروه موسسات بهارنکو. *دومین کنفرانس تفکر سیستمی در عمل*، <https://civilica.com/doc/1386062>

Antonio, G. (2024). Factors shaping the organizational agility of family busines. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18 (3), Hal. 1043 - 1057. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i3.5034>

Battour, M., Barahma, M. & Al-Awlaqi, M. (2021). The relationship between HRM strategies and sustainable competitive advantage: testing the mediating role of strategic agility. *Sustainability*, 13(9), 5315. <https://doi.org/10.3390/su13095315>.

Chawk, M. (2022). The Impact of Organizational Agility Dimensions on Employees' Job Satisfaction in Private Universities in Lebanon. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(5), 1093-1099. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6658763>.

Cho, H. E., Jeong, I., Kim, E. & Cho, H.E., J. (2023). Achieving superior performance in international markets: the roles of organizational agility and

مطلوب، ارائه خدمات پس از فروش و ... سازمان خود را در رفع نیازهای مشتریان یاری می‌رسانند (پوررشیدی و شهیدی‌زندی، ۱۳۹۵). هدف از این تحقیق بررسی تأثیر مؤلفه‌های سازمانی بر چابکی سازمانی در گروه موسسات بهارنکو بوده است. مشخص شد علاوه بر این که چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی مؤثر است تمام مؤلفه‌های آن شامل استراتژی پایدار، طرح‌های سازگار، رهبری و هویت مشترک و قابلیت‌های ارزش‌آفرینی نیز بر عملکرد سازمانی مؤثر است. بنابراین می‌توان با اثرگذاری روی چابکی سازمانی و مؤلفه‌های آن، عملکرد سازمانی را ارتقا بخشید. همچنین گرفتن بازخوردهای مداوم از استراتژی‌ها و آموزش‌های مؤثر امکان افزایش چابکی سازمانی را فراهم می‌کند. علاوه بر تمرکز بر مؤلفه‌های مذکور، دریافت بازخوردهای مداوم از استراتژی‌ها و عملکرد، زمینه را برای بهبود و ارتقای چابکی سازمانی فراهم می‌کند. این بازخوردها می‌توانند از طریق نظرسنجی از کارکنان، مشتریان و ذینفعان دیگر، بررسی عملکرد رقبا و تحلیل داده‌های مربوط به عملکرد سازمان به دست آید. ارائه آموزش‌های مؤثر در زمینه‌های مختلف مانند تفکر استراتژیک، حل مسئله، خلاقیت و کار تیمی به کارکنان کمک می‌کند تا در شرایط چالش‌برانگیز و متغیر، انعطاف‌پذیرتر و کارآمدتر عمل کنند.

با در نظر گرفتن این یافته‌ها، مدیران می‌توانند با برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری در مؤلفه‌های کلیدی چابکی سازمانی، مسیر موفقیت را هموارتر کنند. پیاده‌سازی چابکی سازمانی فرآیندی مستمر و پویا است که نیازمند تلاش و تعهد همه افراد در سازمان است. با اتخاذ رویکردی جامع و با تمرکز بر مؤلفه‌های کلیدی، سازمان‌ها می‌توانند در دنیای به‌سرعت در حال تغییر امروز به طور مؤثر عمل کرده و به اهداف خود دست پیدا کنند.

منابع

آراسته، علیرضا، اشرف گنجویی، فریده و زارعی، علی (۱۳۹۷). بررسی رابطه چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی باشگاه های بدنسازی شهر تهران. *مطالعات تربیت بدنی و علوم ورزشی*، ۳(۲)، ۸-۱. <http://noo.rs/uwmzK>

پرتوی نیا، پیام (۱۴۰۱). مروری بر تاثیر چابکی استراتژیک بر عملکرد سازمانی سومین کنفرانس ملی مدیریت، روان شناسی و علوم رفتاری، <https://civilica.com/doc/1566233>

پوررشیدی، رستم، شهیدی‌زندی، مؤده (۱۳۹۵). *مقدمه‌ای بر کارآفرینی و چابکی سازمانی*. تهران، ماهواره.

<https://db.ketab.ir/bookview.aspx?bookid=2047768>

- absorptive capacity. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 38(4), 736-750. <https://doi.org/10.1108/jbim-09-2021-0425>.
- Hadida, A. L. & Odiase, N. O. (2024). Agility and improvisation. *The Routledge companion to improvisation in organizations*, 367-388. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003171768-27/agility-improvisation-all%C3%A8gre-hadida-nathan-odiase>.
- Marques, P. A., Ramos, L. & Mota, B. (2023). Design of a Corporate Training Academy: The Case Study of a Pharmaceutical Company. *International Joint conference on Industrial Engineering and Operations Management*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-47058-5_11.
- Masharyono, M., Arifianti, R., Sukoco, I., Abdul Muhyi, H. & Eka Surya, D. (2023). Influence of job characteristics, work environment, and engagement on employee performance in Indonesian state-owned enterprises. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(6), 853-866. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i6.1506>.
- Motwani, J. & Kataria, A. (2023). Organisation agility: a literature review and proposed conceptual framework. *International Journal of Agile Systems and Management*, 16(1), 82-123. <https://doi.org/10.1504/ijasm.2023.130479>.
- Nafei, W. A. (2016). Organizational agility: The key to improve organizational performance. *International Business Research*, 9(3), 97-111. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n3p97>.
- Rubino, M., Maggino, F. & Antonicelli, M. (2024). Measuring human IT agility and firms' digitalization using POSET: evidence from Italy. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 41(1), 127-149. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-09-2021-0321>.
- Salhab, H., Allahham, M., Abu-AlSondos, I., Frangieh, R., Alkhwaldi, A. & Ali, B. (2023). Inventory competition, artificial intelligence, and quality improvement decisions in supply chains with digital marketing. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(4), 1915-1924. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.8.009>.
- Shahbazi Takabi, A., Amiri, H. & Karami, R. (2024). The Effect of Ethical Marketing in Auditing on Auditors' Job Performance. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 9(35), 43-64. <https://doi.org/10.30495/ijfma.2022.69152.1909>.
- Worley, C. G. & Lawler, E. E. (2010). Agility and organization design: A diagnostic framework. *Organizational Dynamics*, 39(2), 194-204. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2010.01.006>.