شناسایی مولفه‌های چابک‌سازی سیستم‌های منابع انسانی پایدار در دانشگاه آزاد اسلامی مازندران

لیلا قبادی لموکی(Ph.D student)[۱]، *محمد صالحی(Ph.D)[۲]، سعید صفاریان همدانی(Ph.D)[۳]

چکیده

سابقه و هدف: شناسایی مؤلفه های چابکی منابع انسانی بر مدیریت پویایی های محیطی و بکارگیری یک استراتژی برای توانمندسازی سرمایه انسانی در راستای حفظ مزیت رقابتی در محیطی متلاطم در نظام آموزشی نقش مؤثری را ایفا می کند، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف شناسایی مولفه های چابک سازی سیستم های منابع انسانی پایدار انجام شد.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش آمیخته می‌باشد، مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بود، که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۱۰ نفر به عنوان خبرگان انتخاب شدند، جامعه آماری در بخش کمی شامل روسا واحدها، دانشکده‌ها، معاونین واحدها، اعضای هیات علمی و کلیه مسئولین اداری، آموزشی، پژوهشی، مالی و دانشجویی به تعداد ۳۴۱ نفر که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه¬ای و براساس فرمول کوکران تعداد ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه آماری برآورد گردیدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته چابکی منابع انسانی بود که به¬صورت محتوی و سازه تأیید و پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی تجزیه و تحلیل شد و تحلیل داده ها با کمک نرم افزار SPSS و Lisrel انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج بررسی نشان داد که پنج مؤلفه دانش و تخصص، یادگیری، سرعت پاسخ‌دهی، انگیزش و ارتقا فن‌آوری بر چابکی منابع انسانی تأثیر معناداری دارند.

استنتاج: به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که مولفه های شناسایی شده می‌توانند به عنوان چارچوب و مبنایی برای چابکی منابع انسانی پایدار دانشگاه آزاد مازندران، مورد استفاده قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: چابکی ، سیستم منابع انسانی، پایداری

[۱] . دانشجوی دکتری، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. Layla_ghobadi@yahoo.com

[۲] . نویسنده مسئول: drsalehi@iausari.ac.ir

دانشیار، عضو هیأت علمی گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

[۳] . استادیار، عضو هیأت علمی گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. saeid.saffarian@iausari.ac.ir

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2025-12-09]

مقدمه

در سازمان‌های آموزشی، چابکی اهمیت فراوانی دارد؛ زیرا نتایج و موفقیت‌های این نوع سازمان‌ها، جالب توجه و تحسین‌برانگیز است. شارپ (۲۰۱۲) چابکی در دانشگاه را توانایی دانشگاه به‌عنوان یک نظام انسانی در حال حیات برای شکوفا شدن و یادگیری از امواج مداوم تغییر به‌طوری که تغییر یک بخش طبیعی و غیر قابل اجتناب زندگی سازمانی باشد نه یک بخش جدا و یک رویداد تهدید کننده، تعریف کرده است. سازمان چابک یک کسب و کار با سرعت، سازگار و آگاهانه است که قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات و وقایع غیرمنتظره پیش‌بینی نشده، فرصت‌های بازار و نیازمندی‌های مشتری را دارد[۱]. چابکی دانشگاهی به این مفهوم می‌پردازد که نیاز به بهبود هرگز متوقف نمی‌شود و استانداردهای امروزی روشهای قدیمی فردا هستند. چابکی برای نظام آموزش عالی این پیام را دارد که دوران مدیریت از طریق ساختارهای سلسله مراتبی و کنترل‌های دقیق به سرآمده و روش‌های سنتی پاسخگوی نیازهای جامعه امروز نیست[۲]. بنابراین دانشگاه در مسیر دستیابی به چابکی می‌بایست کارکنان چابک را پرورش داده تا بتوانند با بهره‌گیری از آنان، به نتایج مورد انتظار دست یابد، از این‌رو همواره با این سوال مواجه هستند که عوامل موثر بر چابکی نیروی انسانی چیست؟[۳]. سالها پیش، برخی معتقد بودند که چابکی و پاسخ گویی راهبردی را می‌توان از طریق فناوری‌های پیشرفته‌ای چون تولید یک‌پارچه‌ی مکانیزه احصا کرد؛ اما در پژوهشهای اخیر مشخص گردید که انعطاف تولید، بیش از فناوری به خود کارکنان بستگی دارد. آبتون (۱۹۹۵) بیان کرد با اینکه یکپارچگی مکانیزه می‌تواند مزایای رقابتی مهمی را به همراه داشته باشد، اما کاربران کارخانه که تا حدودی مدیران با این کاربران در تماس هستند، عمدتاً عامل تشخیص انعطاف عملیاتی می‌باشند. او به این نتیجه رسید که لازمه‌ی انعطاف تولیدی، پرورش کارکنان با مهارت، شایسته و سازگار با فناوری‌هاست. به‌عبارت دیگر، بدون اهرم‌سازی دانش و مهارت کارکنان نمی‌توان به چابکی دست یافت. همگی اذعان دارند که چابکی نیروی کار ممکن است دامنه‌ی گسترده‌ای از مزایا و منافع را به‌همراه داشته باشد، مانند: بهبود کیفیت، خدمات رسانی بهتر به مشتریان تسریع منحنی یادگیری و صرفه جویی در دامنه و عمق. در محیط کسب‌وکار متغیر، کارکنان چابک با عدم اطمینان و پاسخ‌گویی به رویدادهای غیرمنتظره روبه‌رویند. همچنین کارکنان چابک باید انتظار تأثیر در قسمت‌های مختلف کار مشترک در محیط را داشته باشند. استخدام کارکنان چابک در محیط تولید چابک و استفاده از فناوری منعطف و زیرساخت‌ها در حمایت از تغییر و شناخت تقاضا بسیار مؤثر و حیاتی می‌باشد[۴]. بنابراین سازمان‌ها با بررسی پژوهشهای انجام شده جهت ایجاد و حفظ مزیت رقابتی خود به سمت اجرای سیاستهای استراتژیک در بعد منابع انسانی روی آورند تا منافع سازمان را در بلند مدت تضمین کرده و بهره‌وری را از طریق سرمایه-های انسانی افزایش دهند. [۵]. آنها رایج‌ترین گرایش را انسجام و هماهنگی سازنده بین سیستم‌های منابع انسانی به معنای داشتن تفکری دانسته‌اند که رفتار یک سیستم به رفتار مجزای عناصر آن وابسته نیست، در آن برتری کل بر جزء تصدیق می‌شود و انعکاسی از چگونگی ارتباط اجزای آن قابل رویت می-باشد[۶]. سیستم، یکی از پایه‌های بقای دانشگاه‌ها است، و به طور معمول، سیستم‌های حقوق و دستمزد کارکنان، سیستم‌های غیبت کارکنان و مدیریت پرسنل مانند ارتقاء، کنترل مرخصی و نظارت بر عملکرد کارکنان را شامل می‌شود[۷]. هدف سیستم تأکید بر تحول کارکنان با آموزش و یادگیری مداوم برای توسعه شایستگی‌هایشان و تقویت روابط سهامداران سازمان در دستیابی به عملکرد مالی بر منافع متقابل فعلی تمرکز دارد، و در عین حال درخصوص پیامدهای انسانی اجتماعی و محیطی نقش ناچیزی دارند. از اینرو، منابع انسانی پایدار به عنوان یک حوزه مطالعاتی برای تسهیل درک جدیدی از روابط سازمانی و ذینفعان تکامل یافته و به دنبال کاهش اثرات جانبی منفی کار بر کارکنان و آثار منفی زیست محیطی سازمان می‌باشد[۸]. در این بین تحقیقات اولیه براین اساس که منابع انسانی، منابع کمیابی هستند از تحقیقات محیط زیست، پایداری سازمانی و همچنین تحقیقات مدیریت منابع انسانی الهام گرفته‌اند. در موج دوم تحقیقات، محققین ارتباط بین پایداری و مدیریت منابع انسانی را بطور منظم‌تری مورد مطالعه قرار دادند و با به-کارگیری ایده پایداری، در زمینه های مختلف مشکلات منابع انسانی همچون استراتژی منابع انسانی پایدار جهت

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2025-12-09]

دریافت:۱۴۰۲/۱۰/۱۱ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۵

کاهش تاثیرات نامطلوب تعدیل نیرو، مدیریت استعداد و نظریه ذینفعان در مدیریت منابع انسانی دیدگاه‌های بیشتری ارائه کردند. امروزه موج سوم از تحقیقات در زمینه پایداری و مدیریت منابع انسانی پدید آمده است که محققان تلاش می‌کنند تا در گروه‌های بین رشته‌ای در زمینه مدیریت منابع انسانی پایدار همکاری کنند. همچنین درک وسیع‌تری از نقش مدیریت منابع انسانی در ایجاد سازمان های پایدار و مسئول از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و اکولوژیکی به وجود آمده است و تاکید بر مفهوم مسئولیت اجتماعی شده است [۹]. به‌گونه‌ای که سیستم‌های منابع انسانی پایدار به عنوان زیرمجموعه‌ای از آن به ارتقای نتایج مثبت در سه حوزه نتایج مالی، کارکنان/ خانواده (اجتماعی) و زیست محیطی [۱۰]، و همچنین جلوگیری از نتایج منفی شرایط رقابتی به فرسودگی شغلی کارکنان، استرس در محل کار، مشکلات سلامتی یا چالشهایی در ایجاد تعادل بین وظایف کاری و زندگی خصوصی[۱۱]، حول موضوعات انسان دوستانه مانند صداقت با کارکنان، فراهم کردن محیط و شرایط کاری مناسب، فراهم کردن فرصتهای توسعه و توجه به رفاه فیزیکی و روانی کارکنان در محل کار قرار دارد[۱۲]. بنابراین، سیستم‌های منابع انسانی پایدار به رهبرانی نیاز دارد که خالق، تحول گرا، فراگیر و مسئولیت پذیر و حامی هم افزایی بین اقتصاد، محیط زیست و جامعه باشند و از سوی دیگر، به مدیرانی نیاز دارد که از همکاری، مشارکت و تعهد به پایداری برخوردار باشند و با یادگیری مداوم، موفقیت سازمانی خود را تسهیل گردانند[۱۳]. به این ترتیب، احساس نیاز به چابک بودن کارکنان در سیستم‌های آموزشی در کنار پایداری بیان می‌کند که منابع انسانی بعنوان یک سیستم می‌توانند با ایجاد استراتژی‌های جدید، بهبود زیرساخت‌ها از جمله ساختار سازمانی منعطف، تفویض اختیار به کارکنان، آموزش مؤثر آنان، پاسخگویی سریع، تخصیص سریع منابع، چشم انداز راهبردی، بهبود کیفیت، ارائه ارزش به ارباب رجوع، قابلیت مدیریت ریسک و مشارکت قابلیت‌های چابکی را در خود افزایش داده و رسیدگی به دغدغه های اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی مرتبط و وابسته به هم در سطوح مختلف را هموار می‌سازد. از آنجایی که مهمترین سرمایه هر سازمان آموزشی، منابع انسانی است، مدیریت آنها می‌تواند نقش مهمی در ایجاد چابکی ایفا نماید. از این رو، با توجه به محدود بودن منابع سازمانی و ضرورت تخصیص منابع، ضروری است به منظور دست‌یابی به نتایج مورد انتظار، شناسایی، دسته‌بندی و اولویت بندی عوامل موثر بر چابکی کارکنان انجام پذیرد. علاوه براین، تغییرات سریع رقابت را مشکل ساخته است و سازمان‌ها نیز به منظور افزایش اثربخشی خود به دنبال این هستند که با بهره‌گیری از مولفه‌های مطرح در این خصوص تلاش کنند تا با چابک‌سازی خود در مقابل تغییرات به موقع و سریع واکنش لازم را نشان دهند. با توجه به مطالب بیان شده علیرغم اهمیت موضوع مورد پژوهش، بررسی متون نظری، پژوهش‌ها و مقالات موجود در سایت‌های معتبر، توجه زیادی به چابکی سیستم‌های منابع انسانی پایدار در آموزش عالی نشده است. و دانشگاه آزاد اسلامی با گذشت چند دهه از فعالیت در آموزش عالی ایران در حال حاضر به دلایل مختلفی مانند تاسیس سایر مؤسسات آموزش عالی، کاهش متقاضیان ادامه تحصیل، بروکراسی‌های اداری ناگزیر باید در آینده به سمت تغییرات در ساختار برود. با توجه به کمبود مطالعاتی در این خصوص این پژوهش بسیار ضروری به نظر می‌رسد بنابراین پژوهش حاضر به دنبال دستیابی به این سوال است که: مولفه های چابک‌سازی سیستم‌های منابع انسانی پایدار در دانشگاه آزاد استان مازندران چیست؟

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از حیث بعد محیط؛ میدانی از نظر هدف کاربردی و از بعد زمان از نوع پژوهش‌های مقطعی و توصیفی – پیمایشی است. با توجه به هدف و ماهیت پژوهش از روش ترکیبی یا آمیخته[4] استفاده شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مازندران در سمت‌های متفاوت سازمانی به تعداد ۳۰ نفر با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. و داده‌های به دست آمده از پرسشنامه به کمک نرم افزار اس پی اس اس مورد تجزیه و تحلیل و میزان ضریب آلفای کرونباخ برای

[4]. Mixed method

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2025-12-09]

انسجام درونی سوالات پرسشنامه‌ها بیشتر از ۰/۷ برآورد گردید. بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه روسا، معاونین واحدها، روسای دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها، مسئولان امور (اداری، مالی، آموزشی، دانشجویی و پژوهشی) شامل ۳۴۱ نفر بوده، که با کمک فرمول کوکران تعداد ۱۸۱ نفر محاسبه گردید. آلفای کرونباخ ابزار پژوهش برای پرسشنامه محقق ساخته چابکی سیستم‌های منابع انسانی پایدار با طیف پنج درجه‌ای لیکرت۰/۹۶ بدست آمد.

یافته‌ها:

توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی در مرحله کمی به صورت ذیل ارائه گردید.

جدول شماره ۱ توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی جامعه آماری

متغیرجمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی	متغیرجمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
میزان تحصیلات			جنسیت		
کارشناسی	۵	۲/۸	زن	۵۷	۳۱/۵
کارشناسی ارشد	۵۷	۳۱/۵	مرد	۱۲۴	۶۸/۵
دکتری	۱۱۹	۶۵/۷			
شغل سازمانی			وضعیت استخدام		
کارشناس	۳۴	۱۸/۸	پیمانی	۰	۰
معاونت	۱۷	۹/۴	رسمی آزمایشی	۱۱	۶/۱
مدیریت	۱۱۰	۶۰/۸	رسمی قطعی	۱۷۰	۳۹/۹
ریاست	۲۰	۱۱			
سن			سابقه‌کار		
کمتر از ۳۰	۰	۰	کمتر از ۵ سال	۰	۰
۳۰-۴۰سا ل	۲۵	۱۳/۸	۵-۱۰ سال	۴	۲/۲
۴۱-۵۰سال	۶۴	۳۵/۴	۱۱-۱۵سال	۱۹	۱۰/۵
بیشتر از ۵۱ سال	۹۲	۵۰/۸	۱۶-۲۰سال	۴۱	۲۲/۷
			۲۱-۲۵ سال	۷۳	۴۰/۳
			۲۶سال به بالا	۴۴	۲۴/۳
کل	۱۸۱ نفر				

با توجه به جدول ۲ در بخش کیفی مقدار شاخص کفایت داده‌ها برابر ۹۳/ ۰ می‌باشد، که این میزان بالاتر از ۰/۵ و نزدیک به یک می‌باشد. لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که داده‌ها دارای توان عاملی شدن هستند. و تحلیل عاملی برای داده-های جمع آوری شده مناسب است.

جدول ۲ محاسبات مربوط به آزمون کرویت بارتلت

اندازه KMO	مجذور کای آزمون بارتلت	Df	سطح معنی داری
۰/۹۳۰	٦٥٤٢/٠٦٤	۸۲۰	۰/۰۰۰

جدول ۳ شاخص های آماری که نهایتا از تحلیل عوامل مولفه های اصلی بدست آمده را نشان می‌دهد ، و همانطوری که از آن بر می آید، ارزشهای بزرگتر از ۱ به ۶ مولفه می‌رسند که روی هم ۶۹/۵۰ درصد واریانس کل عوامل مرتبط با چابکی نیروی انسانی را تبیین می‌کنند که پس از چرخش واریماکس به ۵ مولفه کاهش یافت .

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2025-12-09]

دریافت:۱۴۰۲/۱۰/۱۱ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۵

همچنین سهم واریانس هریک از شاخص‌ها در تبیین چابکی سیستم‌های منابع انسانی پایدار را به شرح زیر نشان می‌دهد : مؤلفه اول(سرعت پاسخ‌دهی)۱۷/۸۰درصد، مؤلفه دوم(ارتقاء فناوری) ۱۳/۰۸ درصد، مؤلفه سوم(یادگیری) ۱۱/۶۴ درصد، مؤلفه چهارم(انگیزش)۱۱/۲۲ درصد، مؤلفه پنجم(دانش و تخصص) ۷/۹۴ درصد که در مجموع ۶۱/۷۰ درصد را تبیین نموده است. مؤلفه ششم که ۷/۷۹ درصد بوده است، پس از چرخش واریماکس حذف شد. نتایج ماتریس تحلیل عاملی را به شرح زیر نشان داد: مؤلفه اول که بیشترین مقدار واریانس (۱۷/۸۰ درصد) را دارا است. شامل ۵ متغیر یا گویه‌های: پاسخگویی تهدیدات، بکارگیری تکنولوژی، واکنش سریع به امور پیش‌بینی نشده، تبادل سریع اطلاعات و توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های رفتاری می‌باشد و با توجه به ماهیت این متغیرها، به عنوان مؤلفه سرعت پاسخ دهی نامگذاری گردید. مؤلفه دوم که مقدار (۱۳/۰۸ درصد) واریانس مربوط به چابک‌سازی سیستم‌های منابع انسانی پایدار را تبیین می‌کند. شامل ۲ متغیر یا گویه‌های سیستم‌های بروز و کارامد و توسعه فناوری سازمانی می‌باشد و با توجه به ماهیت این متغیرها، به عنوان مؤلفه ارتقاء فناوری نامگذاری گردید. مؤلفه سوم که مقدار (۱۱/۶۴ درصد) را تبیین می‌کند. شامل ۹ متغیر یا گویه‌هایی به شرح سازگاری فرد با موقعیت، نوآوری در فرایندهای سازمانی، تحلیل استراتژیک، انعطاف‌پذیری فکری، یادگیری مشارکتی، سازمان یادگیرنده، آموزش چند تخصصی، غنی سازی شغلی و وجود نظام آموزشی می باشد. و با توجه به ماهیت این متغیرها، به‌عنوان مؤلفه یادگیری نامگذاری گردید. مؤلفه چهارم که مقدار (۱۱/۲۲درصد) را تبیین می‌کند. شامل ۳ متغیر یا گویه‌هایی به شرح سیستم پاداش‌دهی، پشتیبانی مدیریت و مدیریت مشارکتی می باشد. که با توجه به ماهیت این متغیرها، به‌عنوان مؤلفه انگیزش نامگذاری گردید. مؤلفه پنجم که مقدار (۷/۹۴ درصد) را تبیین می-کند، شامل ۳ متغیر یا گویه به شرح تخصص شغلی، استفاده از منابع اطلاعاتی و دانش فنی و تکنولوژیکی می‌باشد و با توجه به ماهیت این متغیرها، به‌عنوان مؤلفه دانش و تخصص نام گذاری گردید.

جدول شماره ۳ نتایج تحلیل عاملی اکتشافی جهت تعیین تعداد عامل های تاثیر گذار

متغیرها	ارزش های ویژه آغازین			مجموع مجذور بارهای استخراجی			مجموع مجذور بارهای چرخش یافته		
	مقدار کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	مقدار کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	مقدار کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	۱۹,۹۱	۴۸,۵۷	۴۸,۷۵	۱۹,۹۱	۴۸,۵۷	۴۸,۵۷	۷,۲۹	۱۷,۸۰	۱۷,۸۰
۲	۲,۶۰	۶,۳۴	۵۴,۹۲	۲,۶۰	۶,۳۴	۵۴,۹۲	۵,۳۶	۱۳,۰۸	۳۰,۸۹
۳	۱,۷۶	۴,۲۹	۵۹,۲۱	۱,۷۶	۴,۲۹	۵۹,۲۱	۴,۷۷	۱۱,۶۴	۴۲,۵۳
۴	۱,۶۹	۴,۱۳	۶۳,۳۵	۱,۶۹	۴,۱۳	۶۳,۳۵	۴,۶۰	۱۱,۲۲	۵۳,۷۶
۵	۱,۴۲	۳,۴۷	۶۶,۸۲	۱,۴۲	۳,۴۷	۶۶,۸۲	۳,۲۵	۷,۹۴	۶۱,۷۰
۶	۱,۰۹	۲,۶۷	۷۱,۸۹	۱,۰۹	۲,۶۷	۶۹,۵۰	۳,۱۹	۷,۷۹	۶۹,۵۰
۷	۰,۹۷	۲,۳۸	۷۱,۸۹						
	۰	۰							
	۰	۰							
۲۱	۹۹,۸۴	۰,۱۷۳	۰,۰۷۱						
۲۲	۱۰۰	۰,۱۵۲	۰,۰۶۲						

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2025-12-09]

یافته ها

پژوهش حاضر با هدف، شناسایی مولفه‌های چابک‌سازی سیستم‌های منابع انسانی پایدار در دانشگاه آزاد اسلامی مازندران انجام گرفت. و پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال بود: مولفه‌ها و گویه‌های چابک‌سازی سیستم‌های منابع انسانی پایدار چگونه است؟ با استفاده از روش کتابخانه‌ای در بخش مبانی نظری و بررسی دیدگاه‌های صاحبنظران و تدوین پیشینه پژوهش پیرامون موضوع پژوهش، بررسی و مراجعه به اسناد و مدارک در کتابخانه‌ها و سایت‌های مختلف، مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و کسب توافق لازم با متخصصان حوزه مدیریت آموزشی، آموزش عالی و تحلیل محتوایی مصاحبه‌ها، شاخص‌های نهایی شناسایی گردید و با تحلیل عاملی تأییدی میزان بار عاملی مورد بررسی قرار گرفت. بدین صورت که، مقدار شاخص کفایت داده‌ها در این آزمون، برابر با ۰/۹۳ شد که این مقدار بالاتر از ۰/۶ است و نشان داده شد، نتیجه معتبر بود. لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که داده ها دارای توان عاملی شدن هستند. نتایج تحلیل عامل اکتشافی جهت تعیین تعداد عامل‌های تأثیرگذار، ۵ مولفه اصلی را شناسایی کردند. برای تعیین مولفه‌ها، از چرخش واریماکس استفاده شد و ۲۲ گویه شناسایی گردید. نتایج حاصل شده از چرخش عاملها، مشخص کرد که سوالات(۱الی۵) سرعت پاسخگویی، سوالات(۶ الی ۷) ارتقا فن‌آوری، سوالات(۸ الی ۱۶) یادگیری، سوالات (۱۷ الی ۱۸) انگیزش و سوالات(۲۰ الی ۲۲) دانش و تخصص را مورد اندازه‌گیری می‌کند. بنابراین ۵ مؤلفه اصلی و ۲۲ گویه شناسایی شدند. و پنج مؤلفه اصلی به ترتیب شامل: دانش و تخصص، یادگیری، سرعت پاسخ دهی، انگیزش و ارتقا فن‌آوری می‌باشند.

در مؤلفه اول با عنوان (دانش و تخصص با سه گویه) یافته‌ها با یافته‌های پژوهش[۱۴] همراستا می‌باشد. بنابراین دانشگاه‌ها باید تمام توانمندی‌ها و مهارت‌های بالقوه منابع انسانی خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی پرورش داده و با داشتن رویکرد سیستمی برنامه ریزی های مرتبط با منابع انسانی و استقرار سیستم منابع انسانی پایدار را دارا باشند. به همین روی این امر مستلزم برخورداری از منابع انسانی کارآمد و اثربخش می‌باشد تا با دانایی و دانش محوری به عنوان رکن اصلی توسعه نظام آموزشی، به استخدام، به-کارگیری نیروی انسانی دانشی پرداخته و با ایجاد فرایندهایی برای به‌روز کردن و سازماندهی دانش سیستم‌های منابع انسانی، توسعه سرمایه انسانی را از طریق شناسایی نیازهای فعلی و آتی مهارتهای فنی خاص شغل به منظور بهبود عملکرد سازمانی به عنوان نتیجه ضروری فرآیندهای مدیریت منابع انسانی پایدار فراهم آورد.

در مؤلفه دوم با عنوان (یادگیری با هشت گویه) یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های[۱۵]، [۱۶] همراستا می‌باشد. بنابراین؛ یکی از پیش شرط‌های چابکی منابع انسانی پایدار در دانشگاه یادگیری خواهد بود و لازمه رسیدن به این مهم و حفظ آن، توجه بیشتر مسئولان و سیاستگذاران دانشگاه به عامل یادگیری کارکنان، شناخت صریح تأثیرات مثبت و منفی یادگیری در قالب سیستم‌های منابع انسانی بر توانایی‌ها و بهروزی منابع انسانی و بر ذینفعان مختلف و به حداقل رساندن تأثیرات منفی آن به همراه ارائه شیوه‌های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکرد سازمان از جمله بررسی علل مشکلات، تسهیل و ترغیب یادگیری در سطوح مختلف و همچنین اهداف فردی و گروهی در جهت نیل به چابکی منابع انسانی پایدار است.

در مؤلفه سوم با عنوان (سرعت پاسخ‌دهی با پنج گویه) یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های [۱۷] ، [۱۶] همسو می‌باشد، برای اینکه آموزش عالی بتواند نسبت به انتظارات جامعه پاسخگو باشد، باید از متخصصین مجرب در بحث رهبری برای هدایت آموزش عالی استفاده کند چرا که؛ وجود رهبری چابک در دانشگاه، موجب بهبود کیفیت خدمات آموزشی و پژوهشی خواهد شد. بنابراین؛ با طراحی محیط‌کاری جذاب و چالش برانگیز و خروج کارکنان از وضعیت انفعالی به همراه تقویت کارگروهی از رقابت‌های مخرب پرهیز و با ایجاد جو همکاری و تعامل که مشخصه تاثیرگذاری بر پدیده پایداری منابع انسانی می‌باشد دانشگاه قادر خواهد بود به نیازهای محیط پاسخ داده و به مزیت رقابتی پایدار دست یابد.

در مؤلفه چهارم با عنوان (انگیزش با دو گویه) یافته‌ها با یافته‌های پژوهش [۱۳] هم راستا می‌باشد. دنیای امروز، دنیای تشکیل گروه‌های کاری است. به طوری که در ساختار جدید سازمانی، انجام کارهای گروهی و همکاری‌های متقابل، جایگزین رویکرد

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2025-12-09]

دریافت:۱۴۰۲/۱۰/۱۱ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۵

فردگرایی شده که در دیدگاه سنتی حاکم بود. بنابراین؛ سلامت محیط کار با اقدامات بهداشت حرفه‌ای و رفاه اجتماعی برای دستیابی و حفظ سطحی از سلامت و کاهش آسیب اجتماعی ناشی از کار برای کارکنان به همراه متعادل نمودن سیستم‌های کاری با حداکثر عملکرد برای بهره‌برداری مفید از مهارت‌ها توانایی‌ها و ایجاد و حفظ انگیزه کارکنان لازم و ضروری خواهد بود.

در مؤلفه پنجم با عنوان (فناوری با دو گویه)، فناوری پیشرفته با ارائه اطلاعات دقیق و در دسترس، انعطاف‌پذیری برای درک سریع و پاسخگویی به تغییرات غیرقابل پیش‌بینی محیط داخلی و خارجی را ارائه می‌دهد و به این واسطه دانشگاه‌ها قادر خواهند بود با افزایش قابلیت‌های فناوری اطلاعات از اطلاعاتی که کارکنان در اختیار دارند برای طراحی دوباره ساختار وظیفه‌ای خود بهره ببرند. همچنین با تغییر فرایندهای سنتی به شکل مکانیزه از فناوری برای ساده‌تر و در عین حال، سهل الوصول کردن امور سازمان و برای گردش اطلاعات به‌طور گسترده کمک گرفته تا بهبود مزیت رقابتی، پایداری سازمانی و افزایش بهره‌وری و ایجاد موقعیت استراتژیک را به همراه داشته باشند.

نتیجه گیری نهایی:

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش، شاخص‌ها و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر چابکی سیستم‌های منابع انسانی پایدار شناسایی و می-توان ادعا نمود عوامل شناسایی شده را می‌توان به نحوی درآمیخت که ایجاد سینرژی نمایند.

References

1- Ahmadyan, Z and Mohajeran, B. The structural model of relationships between organizational intelligence, organizational agility and innovation in higher education. Tehran, Higher education letter. 2019;11: 44.63-73. (In Persian)

2- Arjmandi, T. Amin Bidokhti, A. and Rezai, A. Designing a model of agility enablers in universities. Tehran, , Educ Strategy Med Sci. . 2019; 11: 5.200-207. (In Persian)

3- Rastegar, A. Dehghan, E. Bagheri,H. Designing and explaining the agility model of human resources in project-oriented organizations. Babbolsar, Two quarterly magazines of executive management. 2020; 12: 24.295-320. (In Persian)

4- Taji, Z and Bordbar, G.Examining the relationship between transformational leadership and human resource agility, Human resource management research. Tehran. 2015; 2:20.153-177. (In Persian)

5-Abolfathi, J. Rasooli, R. Zamaheni, M and Stiri, M. Identifying the dimensions of the human resource management model with the approach of high-performance work systems. Tehran, Management research in Iran. 2019; 23: 1.50-72. (In Persian)

6- Malekshahi, S. Jahanian, R. Salimi, M and Labadi, Z. Identifying and ranking the dimensions and components of system thinking of education managers. Lamerd, Human resources training and improvement quarterly. 2022; 3: 1.1-29. (In Persian)

7- Setiawan, R. Architecture of human resource management system at universities. Indonesia. 2018; 1:173.1-9.

8- Monavariyan, A. Eskandari, H and Erfani, N. The relationship between human resource management system and organizational performance: the mediating role of strategic orientation, Human Resource Studies Quarterly . 2015; Tehran. 7:23. (In Persian)

9- Arab, M. Tahmasebi, N. Taghizadeh, A and Aligoli, F. The Impact of Sustainable Human Resource Management on Organizational Reputation: The Mediating Role of Organizational Innovation . Tehran, Journal of Sustainable Human Resource Management. 2022; 3: 5.197-211. (In Persian)

10- Kramar, P and Miklavcic, d. Effect of the Cholesterol on electroporation of Planar Lipid bilayer. Bioelectrochemistry, 2022; 144, 108004.

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2025-12-09]

11- Stankeviciute, Z & Savaneviciene, A. Designing Sustainable HRM; The core Characteristics of emerging field. Sustainability, 2018; 10: 12. 4798.
12- Wikhamn, W. Innovation, sustainable HRM and cuctumer satisfaction. International Journal of Hospitality Management, 2019; 76, 102-110.
13- Akbari, S. Identify managers' perceptions of the strategies that affect the creation of sustainable human resource. Tehran, Journal of Sustainable Human Resource Management. 2021; 3: 5.229-250. (In Persian)
14-Khaki vatan, N. Abbasiyan, H. Nave ebrahim, A and Arasteh. H. Examining the agility of human resources in education. school management. 2021; 9:1. 74-97. (In Persian)
15- Arefnezhad, M. Sepahvand, R and Rahimi aghdam, S. The organizational agility promotion model based on the flexibility of human resources in the banking industry. Tehran, Human resource studies. 2020; 10: 1.1-26. (In Persian)
16- Keykha, Z. Zirak, M. Akbari, A and Fallah, T. Identifying dimensions and components of organizational agility in education based on information technology approach in a process model. Roodehen, Educational management innovations. 2020; 15:4. 1-13. (In Persian)
17- Noruzali, A. Investigating the role of organizational learning and knowledge management on organizational agility (case study: Shahroud Social Security Organization). Tehran, Accounting and management perspective. 2021; 4: 42.9-21. (In Persian)
18- Mahdiyeh, O. Mohammadi, P. The effect of organizational learning on organizational agility with the mediating role of psychological empowerment. Tehran, Management of training organizations. 2020; 9:1. 259-278. (In Persian)
19- Saha, N. Gregar, A. Van der Heijden, B and Saha, P. The Influence of SHRM and Organizational Agility: Do They Really Boost Organizational Performance?. Research Anthology on Human Resource Practices for the Modern Workforce, IGI Global, 2022. p. 1601-1622.

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2025-12-09]

دریافت:۱۴۰۲/۱۰/۱۱ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۵

Investigating the impact of integrating the attendance and absence system (check-in and sustainable human resources systems in Islamic Azad University of Mazandaran

Leila Ghobadi Lemuki[5] , Mohammad Salehi*[6] , Saeed Safarian Hamedani[7]

Abstract

Background and purpose: Identifying the components of human resources agility on the management of environmental dynamics and using a strategy to empower human capital in order to maintain a competitive advantage in a turbulent environment in the educational system plays an effective role. Sustainable human resources were carried out..

Materials and methods: The research method is mixed, the participants in the qualitative part included experts and specialists in management and educational sciences, who were selected as experts through the purposeful sampling method of 10 people, the statistical population in the quantitative part included heads of units, faculties, assistants units, academic staff members and all administrative, educational, research, financial, and student officials in the number of 341 people , using stratified random sampling method and based on the Cochran formula, the number of 181 people was estimated as a statistical sample. The tool of data collection was a questionnaire made by the human resource agility researcher, which was confirmed in terms of content and structure, and the reliability of the questionnaires was also confirmed through Cronbach's alpha. The data was analyzed using the factor analysis method and the data analysis was done with the help of SPSS and Lisrel software.

Results: The results of the survey showed that the Five components of knowledge and expertise, learning, response speed, motivation and technological improvement have a significant effect on the agility human resource.

Conclusion: In general, it can be concluded that the identified components can be used as a framework and basis for the agility of sustainable human resources of Mazandaran Azad University.

Keywords: agility, human resources system, sustainability

[5] . Ph.D Student, Islamic Azad University, Sari, Iran. Layla_Ghobadi@yahoo.com.
[6] . *Author responsible, Associate Professor Islamic Azad University, Sari , Iran. drsalehi@iausari.ac.ir.
[7] . Assistant Professor Islamic Azad University, Sari, Iran. snhrm3000@yahoo.com.

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2025-12-09]