

رابطه چابکی سازمانی و کار تیمی بر بهره‌وری نیروی منابع انسانی با نقش میانجی تصمیم‌گیری اخلاقی

مصطفی الماسی^۱، مهدی فاطمی فر^۲، لیلا نعمتی^{۳*}

۱. گروه علوم سیاسی، دانشگاه پیام نور

۲. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور همدان

۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا

(تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۵/۲۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۷/۲۲)

چکیده

زمینه: بهره‌وری نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی است که میزان تحقق اهداف و برنامه‌های آن سازمان را مشخص می‌کند. در نتیجه ضرورت شناسایی عوامل اثرگذار بر آن به‌ویژه در پرتوی تصمیم‌گیری اخلاقی مهم به نظر می‌رسد، با درک این امر مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه چابکی سازمانی، کار تیمی و بهره‌وری نیروی منابع انسانی با نقش میانجی تصمیم‌گیری اخلاقی انجام گرفته است.

روش: روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه تشکیل می‌دهند. بر اساس جدول کرچسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، نمونه‌ای به حجم ۱۳۶ آزمودنی انتخاب گردید. ابزارهای گردآوری اطلاعات، چهار پرسشنامه استاندارد چابکی سازمانی، کار تیمی، بهره‌وری نیروی انسانی و تصمیم‌گیری اخلاقی بود. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر محققان رشته مدیریت و آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون‌های کالموگروف-اسمیرونوف و همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری) استفاده شد.

یافته‌ها: اثر چابکی سازمانی بر روی تصمیم‌گیری اخلاقی معنادار بود. اثر کار تیمی بر روی بهره‌وری منابع انسانی معنادار است اما بر روی تصمیم‌گیری اخلاقی معنی‌دار نیست. اثر تصمیم‌گیری اخلاقی بر روی بهره‌وری منابع انسانی معنادار است. اثر غیرمستقیم چابکی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی تصمیم‌گیری اخلاقی معنادار نیست. اثر غیرمستقیم کار تیمی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی تصمیم‌گیری اخلاقی معنادار نیست.

نتیجه‌گیری: در نتیجه بین چابکی سازمانی، کار تیمی و تصمیم‌گیری اخلاقی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: چابکی سازمانی، کار تیمی، تصمیم‌گیری اخلاقی، بهره‌وری منابع انسانی.

سرآغاز

به حساب آید و از سوی دیگر به‌عنوان یک شاخص پیش‌بینی‌کننده امکان و زمینه توسعه جامعه در آینده نیز تلقی می‌گردد. در مقابل بهره‌وری نیروی انسانی^۱ و نقش مهم آن در جهت پیشرفت و نیل

در کلیه دیدگاه‌ها و الگوهای توسعه اجتماعی^۱، از دانشگاه به‌عنوان یک عامل کلیدی و اثرگذار یاد می‌شود. دانشگاه از یک سو می‌تواند به عنوان یک ملاک فرآیندی نشان‌دهنده وضعیت و سطح توسعه جامعه



(۱۰). تشکیل تیم‌های کاری مؤثر، برای مقابله با چالش‌هایی که سازمان‌ها با آن‌ها مواجه هستند، ضرورتی انکارناپذیر است. تیم‌های کاری دارای انواع گوناگونی هستند که تمامی آن‌ها برای پاسخ دادن به چالش‌هایی نظیر کاهش بهره‌وری، افزایش نارضایتی کارکنان، افزایش غیبت کارکنان و غیره ایجاد می‌شوند (۱۱ و ۱۲). یک کار تیمی مستلزم چند عنصر مهم در رابطه با تعامل بین افراد است؛ از جمله: نیروی انسانی، نحوه تعامل آن‌ها و رهبری افراد است (۱۳). پژوهشگران معتقدند که عملکرد تیم‌های کاری در نهایت منجر به رشد و توسعه سازمان را فراهم آورده و حتی موجب افزایش عملکرد سازمان (۱۴ و ۱۵)؛ و باعث بهبود فعالیت متقابل اعضا، افزایش نوآوری، برنامه‌ریزی گروهی، خلاقیت و انعطاف‌پذیری می‌شود که این عوامل نیز به نوبه‌ی خود منجر به اثربخشی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود (۱۶ و ۱۷) در میان این تصمیم‌ها توجه به مقوله تصمیم‌گیری اخلاقی^۶ هر روز رشد بیشتری پیدا می‌کند و این موضوع در سازمان‌های نوین تا اندازه‌ای توسعه یافته است که سازمان‌های بزرگ برای خود خط‌مشی اخلاقی تدوین و آن را در نظام برنامه‌ریزی خود جای داده‌اند (۱۸). اصول اخلاقی و ارزش‌های آن بر رفتارهای فردی و جمعی حاکمیت دارد (۱۹)؛ تصمیمی که هم از نظر قانونی و هم اخلاقی در یک اجتماع بزرگ‌تر قابل پذیرش باشد یا پیامدهایی که بر رفاه همکاران اثر گذار است و در عمل و اجرای مدیران است (۲۰ و ۲۱) و به عنوان شکل سازمان یافته تأمل اخلاقی^۷ برای حل تعارض‌های اخلاقی^۸ استفاده می‌شود (۲۲ و ۲۳).

تصمیم‌گیری زمانی اخلاقی است که تصمیمات افراد متکی به شرافت، صداقت و درستکاری، صراحت و شفافیت، مسئولیت‌پذیری^۹، پاسخگو بودن، انجام وظیفه، نوع دوستی، وجدان و اعتماد آفرینی، امانت‌داری، رازداری، بی‌طرفی، دوری از تبعیض، احترام متقابل و رعایت حقوق دیگران و عدالت خواهی^{۱۰}؛ به عبارت دیگر تصمیم‌گیری اخلاقی نیازمند عناصری همچون دانش، آگاهی، تعهد و گزینش عقلانی است (۲۴) و از نظر وجدانی و قانونی برای بخش بزرگی از جامعه قابل قبول است (۲۳) که شامل: شناخت موضوع اخلاقی، قضاوت اخلاقی^{۱۱}، قصد اخلاقی^{۱۲} و رفتار اخلاقی^{۱۳} هست (۲۴ و ۲۵). این امر تا حد زیادی با ارزیابی‌های غائی قابل‌شناسایی هستند (تمرکز بروی نتایج اقدامات است) که یک شخص با ارزیابی‌های خاص به علم واجبات ترکیب می‌شود (تمرکز بر اقدامات خاص) و قبل از رسیدن به یک قضاوت اخلاقی (۲۶).

اخلاقی بودن رفتارها و تصمیم‌های سازمانی بر سلامت و عملکرد سازمان تأثیرگذار است؛ زیرا بیشتر تصمیم‌های سازمانی تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی قرار دارد و از آنجا که نیروی انسانی چه به صورت فردی چه گروهی به عنوان یک مزیت رقابتی به شمار می‌آید قضاوت آن‌ها در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع بر عملکرد سازمان و به شدت بر بهره‌وری افراد و موفقیت سازمان تأثیر دارد (۲۷)؛ چرا که، بهره‌وری کارکنان یکی از عوامل تعیین‌کننده کارایی یک سازمان است. هر چه یک کارمند بهره‌ورتر باشد، هزینه هر واحد پایین‌تر می‌آید. (۳۱). در نتیجه سازمان برای

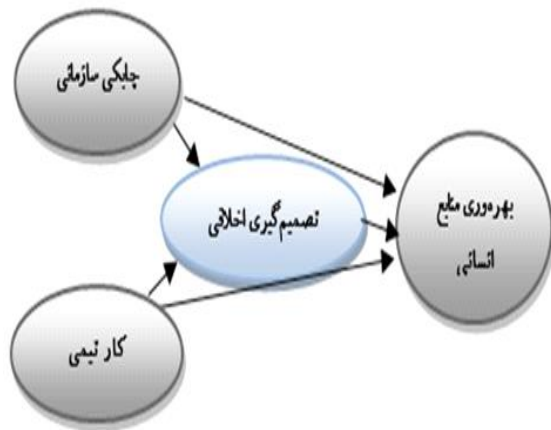
کشورهای جهان به مقاصد اقتصادی، سیاسی و اجتماعی از جمله مباحث مهم محافل مدیریتی است که سعی می‌کنند با به‌کارگیری روش‌های مناسب هر چه بیشتر خود را به این شاخص‌ها نزدیک کنند. بر همین اساس دهه پایانی قرن بیستم را عصر توانمندسازی سرمایه‌ای انسانی نامیده‌اند.

از سوی دیگر، بسیاری از سازمان‌ها سعی نموده‌اند ابعاد کمی و کیفی بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهند تا در محیط رقابتی و با کمبود منابع بتوانند بقای خود را تضمین نمایند؛ زیرا که بهره‌وری مکانیزمی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پرقابلی فعلی تضمین می‌کند. با این وجود بهره‌وری نیروی انسانی پدیده پیچیده‌ای است که به عوامل متعددی بستگی دارد (۱). از جمله این عوامل چابکی سازمانی^۳ و کار تیمی هست؛ چراکه جهان امروز پر از بی‌ثباتی و تغییرات است که تأثیر عمیقی بر سازمان دارد. این تغییرات آن قدر وسیع است که بقای سازمان‌ها منوط بر بررسی عمده آن و اولویت قرار دادن این امر به‌عنوان یک چشم‌انداز استراتژیک است (۲). سازمان‌ها نه تنها باید با تغییرات محیطی امروز سازگار باشند بلکه باید از آن به عنوان یک مزیت رقابتی^۴ استفاده کنند. محققان راهکار لازم برای چالش‌های تغییرات نسبت به موقعیت رقابتی و اقدامات لازم در این زمینه را دو عکس‌العمل سریع و منعطف، چابکی سازمانی می‌دانند. چابکی یک الگوی جدید برای بازار رقابتی سازمان‌ها است که در برابر تغییرات روز افزون محیط‌های امروزی می‌تواند به این تغییرات پاسخ مناسب دهد (۳-۵).

مزایای حاصل از بهبود و افزایش سطح چابکی سازمانی را می‌توان در مواردی که گفته می‌شود خلاصه کرد؛ پیشبرد سریع‌تر سازمان به سمت هدف‌های از پیش تعیین‌شده، خدمت‌رسانی بهتر، کسب ارزش در قبال سرمایه‌گذاری در زمینه فناوری اطلاعات، کاهش حجم بودجه اختصاصی در زمینه فناوری اطلاعات، برقراری هماهنگی لازم بین سرویس‌دهندگان فناوری اطلاعات، توانایی سازمان در تغییر فرآیندها و بهبود عملیات کاری، پاسخگویی سریع‌تر سازمان به نیازهای مشتری، افزایش رضایت خاطر کارکنان، پاسخگویی مناسب به تغییرات، توسعه چشمگیر مهارت‌های کارکنان، افزایش ارزش‌های کاری و عملیاتی، توجه و تأکید بر کنترل سازمان، پیشرفت ساختار فرآیندهای سازمانی، بهبود کنترل هزینه و افزایش کارایی سازمان به دلیل کنترل و کاهش هزینه‌ها (۶).

یکی از اهداف سازمان چابک افزایش تعهد سازمانی^۵ کارمندان است که موجبات افزایش تعهد، رضایت سازمانی و بازدهی بیشتر به‌خصوص منجر به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی را فراهم می‌آورد (۸ و ۷). در کنار وجود چابکی سازمانی و تأثیر مهمی که بر بهره‌وری داشته بسیاری از مطالعات پژوهشگران علم مدیریت در راستای افزایش اثربخشی و کارآمدی فعالیت‌ها، به سمت تیم‌های کاری برای بهره‌وری بیشتر سوق یافته است. تشکیل تیم‌های کاری کارآمد و تعریف پروژه‌های مختلف برای تیم‌ها، با توجه به توان و تخصص آن‌ها، اصلی‌ترین گریز ناپذیر در مدیریت و کنترل فرآیندها و فعالیت‌های کاری است (۹). تیم‌های کاری، بخش ضروری از سازمان‌های امروزی محسوب می‌شوند

موضوعات به‌خصوص دانشگاه‌ها که مسئول تربیت نیروی انسانی و فرهیخته را بر عهده دارند اهمیت این عوامل را برجسته تر ساخته است؛ بنابراین دانشگاه با توجه به پرورش روحیه کار تیمی و داشتن ویژگی‌های یک سازمان چابک در برابر تغییرات محیطی و آموزشی می‌تواند این تغییرات را برای افراد خود به عنوان یک فرصت برای پیشرفت که مبتنی بر تصمیم‌های اخلاقی است راه را برای بهره‌وری نیروی انسانی و سازمانی باز کند. بنابراین با توجه به اهمیت این چهار متغیر بر سازمان‌ها و خلا مطالعه این اواخر در دانشگاه احساس گردید بر این اساس، این پژوهش بپرسش اینکه رابطه مستقیمی بین چابکی سازمانی و کار تیمی با بهره‌وری نیروی انسانی با نقش واسطه‌ای تصمیم‌گیری اخلاقی انجام گرفته است. در این راستا مدل مفهومی در نگاره ۱ ارائه می‌گردد.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

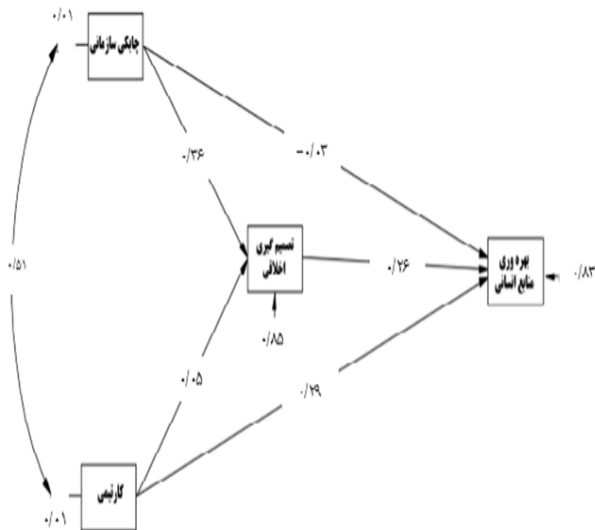
روش اجرایی پژوهش توصیفی از نوع همبستگی مدل است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه است. حجم نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها، ۱۳۶ آزمودنی به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه چابکی سازمانی دارای ابعاد سرعت، شایستگی، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی، ۳۰ سوال و پنج گزینه در طیف لیکرت، پرسشنامه کار تیمی دارای ابعاد (کار با معنا، احساس همبستگی و هم‌راستایی ارزش‌ها) ۱۹ سوال و پنج گزینه‌ای در طیف لیکرت، پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی دارای ابعاد (قضاوت اخلاقی، ادراک اخلاقی، تمایل اخلاقی و اهمیت شرایط اخلاقی)، دارای ۲۰ سوال و پنج گزینه‌ای در طیف لیکرت و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی دارای ابعاد (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری)، ۲۳ سوال و پنج گزینه‌ای در طیف لیکرت بود. روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید صاحب‌نظران مدیریت آموزشی قرار

توسعه و بهره‌وری باید مهارت‌ها، توانایی و استعداد‌های افراد خود را در اولویت قرار دهد (۳۳ و ۳۲).

نتایج پژوهشی نشان داد چابکی سازمانی بر روی بهره‌وری نیروی انسانی و رهبری معنوی^{۱۴} تاثیر مثبت و معناداری دارد (۳۵) همچنین نتایج پژوهش دیگری نشان داد اگر سازمان‌ها می‌خواهند در پاسخگویی به مسائلی مانند کیفیت، مشتری‌مداری، تغییرات سریع در دنیای امروز و سرعت لازم، انعطاف‌پذیری و رقابت برآید، باید آن را با کار تیمی به ویژه حمایت متقابل و همبستگی افراد خود به دست آورد (۳۶). در مطالعه دیگری مشاهده شد که سازمان‌ها برای مقابله با مشکلات خود در برابر تغییرات به مسائلی مانند توجه به افزایش مهارت‌ها، دانش که از فاکتورهای بهره‌وری نیروی انسانی است و نیازمند محیطی سازمانی چابک باید می‌باشند (۳۷). همچنین در مطالعه‌ی دیگر بیان گردید که عوامل فردی، محیطی و ماهیت کسب و کار، بر التزام و پایبندی کارآفرینان^{۱۵} به تصمیم‌گیری اخلاقی در کسب‌وکار نیاز دارد. همچنین، بر اساس نتایج تصمیم‌گیری اخلاقی مبتنی بر استدلال فایده‌باوری در ترکیب با استدلال نسبی بودن اخلاق کسب‌وکار، بیشترین اولویت را در کسب‌وکارهای نوپا دارد (۳۸).

در واقع سازمان چابک زمانی می‌تواند به عواملی مانند رقابت، انعطاف، مشتری‌مداری، پاسخگویی سریع و لازم را در برابر تغییرات داشته باشد که دارای بهره‌وری نیروی انسانی باشد که این نیروی انسانی نیز در تسهیل این امر به‌نوبه خود به‌صورت کار تیمی در این راستای فعالیت‌های سازمان عمل می‌کند. بهره‌وری تلاش مستمر برای استقرار فناوری‌ها، فن‌ها و روش‌های جدید است که تحت تاثیر تصمیم‌های اخلاقی قرار می‌گیرد. از آنجایی که نیروی انسانی عنصر اصلی بهره‌وری است می‌توان ادعا نمود که این نیروی انسانی، بهره‌وری سازمان‌ها را در برابر تغییرات محیطی و سازمانی را تأمین می‌کند. از طرف دیگر با توجه به تغییرات زیاد محیط و عرصه رقابتی سازمان‌ها، مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند؛ لذا تصمیم‌گیری اخلاقی اهمیت به‌سزایی در بهره‌وری نیروی انسانی خواهد داشت. با نادیده‌انگاشتن تغییرات، تهدیدهای بقا و عدم موفقیت سازمان‌ها پیش می‌آید؛ بنابراین سازمان‌ها باید برای زنده ماندن و بهره‌وری نیروی انسانی خود برای فرصت‌های رقابتی باید به عواملی مانند چابکی سازمان، کار تیمی و اخلاقی بودن تصمیم‌ها توجه خاصی داشته باشد به‌خصوص دانشگاه‌ها که در محیط‌های کاری و آموزشی با تحولات اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی زیادی مواجه هستند در برابر پاسخ به چالش‌های محیطی که دائم با آن روبه‌رو هستند ضروری است دانش‌ها، مهارت‌ها، تجربه‌ها و دیدگاه‌های تمامی کارکنان خود را به‌روز ساخته و با تصمیم‌گیری اخلاقی درست و با ایجاد حس تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی، در پیشبرد بهره‌وری نیروی انسانی گام بردارند. حال با عنایت به نقش محوری و اثرگذار نیروی انسانی در بهره‌وری، کیفیت انجام وظایف آموزشی، مطالعه کاربرد و نقش عوامل چابکی سازمانی، کار تیمی و تصمیم‌گیری اخلاقی که بهره‌وری نیروی انسانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد، بسیار با اهمیت و ضروری به نظر می‌رسد. بررسی این

اخلاقی بر روی بهره‌وری منابع انسانی (۰/۲۶) با آماره ۳/۱۶ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر غیرمستقیم چابکی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی تصمیم‌گیری اخلاقی (۰/۰۹) با آماره ۱/۳۲ معنادار نیست. اثر غیرمستقیم کار تیمی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی تصمیم‌گیری اخلاقی (۰/۰۱) با آماره ۰/۱۱ معنادار نیست.



نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۰، ۰/۸۹، ۰/۹۲، ۰/۸۹ محاسبه گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی) و آمار استنباطی (آزمون‌های کالموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) بهره‌گرفته شده است، همچنین برای تعیین میزان و توان تاثیر چابکی سازمانی، کار تیمی و تصمیم‌گیری اخلاقی بر بهره‌وری نیروی انسانی از تحلیل مسیر بر اساس نرم‌افزار آماری LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط (۳۷) هست؛ بنابراین این پیش فرض مدلی یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
چابکی سازمانی	۳/۶۲	۰/۴۴	-۰/۷۳	۱/۵۱
کار تیمی	۳/۵۴	۰/۴۸	-۰/۱۵	۰/۲۰
تصمیم‌گیری اخلاقی	۳/۵۷	۰/۴۶	-۰/۱۴	-۰/۱۱
بهره‌وری منابع انسانی	۴/۱۸	۰/۲۹	-۰/۳۸	۰/۴۶

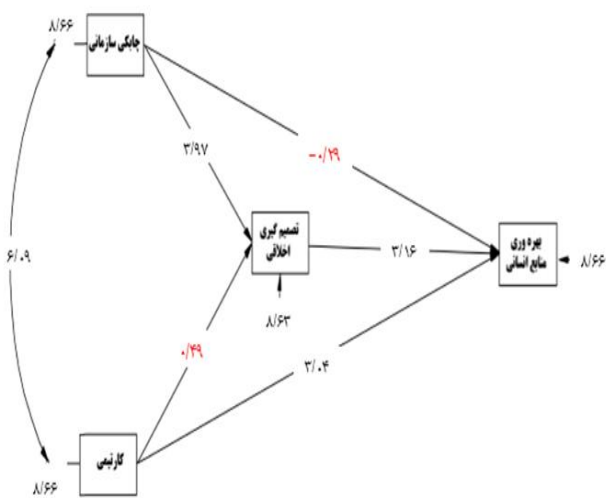
جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
چابکی سازمانی	۱			
کار تیمی	۰/۵۷**	۱		
تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۳۷**	۰/۲۳**	۱	
بهره‌وری منابع انسانی	۰/۲۳**	۰/۳۲**	۰/۳۱**	۱

با توجه به جدول شماره ۲، رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار هست. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد.

با توجه به نگاره ۲، اثر مستقیم چابکی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی (۰/۰۳-) با آماره ۰/۲۹- معنی‌دار نیست. اثر مستقیم چابکی سازمانی بر روی تصمیم‌گیری اخلاقی (۰/۳۶) با آماره ۳/۹۷ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر مستقیم کار تیمی بر روی بهره‌وری منابع انسانی (۰/۲۸) با آماره ۳/۰۴ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر مستقیم کار تیمی بر روی تصمیم‌گیری اخلاقی (۰/۰۵) با آماره ۰/۴۹ معنی‌دار نیست. اثر مستقیم تصمیم‌گیری

نگاره ۳: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌داری



خود، از خود گذشتگی، راه‌حل‌گرا بودن، پیگیری و سرسختی؛ بهره‌وری نیروی انسانی را رشد و توسعه می‌دهد. حال از طرف دیگر همه می‌دانند انجام این اوامر نتایج در پی دارد؛ پیاده‌سازی این عوامل و فاکتورها در سازمان‌ها بهترین نتایج را به ارمغان آورد که از حیث اخلاقی بهترین کار است.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی از جمله عدم کنترل همه متغیرهای مزاحم و ناخواسته‌ای که ممکن بود نتایج را تحت تأثیر قرار دهند و نبودن روحیه پژوهش و ضعف فرهنگ پژوهش روبه‌رو شد اما با وجود این محدودیت‌ها پژوهش حاضر امیدوار است که با دادن راهکارهای خود بتواند توجه مسئولین را به موضوعات اخلاق و پیاده‌سازی آن در سازمان به‌خصوص سازمان‌های آموزشی به‌خصوص دانشگاه‌ها جلب نماید و گامی در جهت بیداری مدیران آموزشی در خصوص مسائل اخلاقی گام بردارد. بر این اساس به مسئولین نظام آموزشی و مدیران آموزشی پیشنهاد می‌شود که برای رسیدن به بهره‌وری بیشتر به ارزش‌های اخلاقی در سازمان و تصمیم‌هایشان توجه کنند و خود در این امر الگو و پیشوا باشند.

از آنجایی که چابکی سازمانی زمینه‌ای فراهم می‌آورد که توانایی شناسایی تغییرات و واکنش سریع و بهره‌گیری از آن؛ توانایی بهره‌وری فعالیت‌ها در جهت اهداف و مقاصد سازمان؛ توانایی تولید و ارائه محصولات متنوع و دستیابی به اهداف مختلف با منابع و تجهیزات یکسان و در نهایت توانایی انجام دادن عملیات در کوتاه‌ترین زمان در دانشگاه‌ها افزایش باید به مسئولین پیشنهاد می‌شود با پیاده‌سازی اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌هایشان کارکنان را مسئولیت‌پذیر سازند این امر با مشارکت دانشان در تصمیم‌ها و درگیر ساختن آنان در حل مشکلات و مسائل صورت می‌گیرد که به آن روحیه کار تیمی می‌گویند که این فاکتور نیز بر بهره‌وری اثرگذار خواهد بود.

در راستای نتایج به‌دست‌آمده می‌توان پیشنهاد کرد که مدیران با فراهم آوردن روحیه کار تیمی در دانشگاه زمینه‌ای فراهم می‌آورد که کارکنان در فرایندهای کاری حالت دفاعی نداشته باشند؛ رفتارهای بی‌ثمر و نارسای یکدیگر را به چالش بکشند؛ از کارهای در دست اقدام همکاران خود باخبر بوده و بر نقش آن‌ها در موفقیت مجموعه آگاه باشند؛ اگر کاری ناشایست یا مضر به حال مجموعه انجام دهند، بی‌درنگ از یکدیگر پوزش بخواهند؛ در جهت خیر و صلاح مجموعه عمل کنند؛ با گشاده‌رویی، ضعف‌ها و لغزش‌های خود را بپذیرند؛ جلسات گروهی در سازمان، گیرا و جذاب شوند؛ در جلسات گروهی، مسائل مهم و اساسی سازمان مطرح و بررسی شود؛ کارکنان، بحث‌ها یا جلسات گروهی را با نتیجه و تکلیف مشخص تمام کنند؛ کارکنان، طرح‌ها و رویکردهای یکدیگر را به چالش بکشند؛ درباره سهم خود در کارها فروتن باشند، اما در قدرانی از کار دیگران کوتاهی نکنند؛ فعالیت‌های مجموعه مکمل یکدیگر شوند و وظایف کارکنان به هم وابسته شود؛ کارکنان در محیط کار به توانایی‌های یکدیگر اعتقاد داشته باشند؛ و در نهایت در کارکنان اعتقاد به اینکه همکاران می‌توانند وظایف محوله را بهترین نحو انجام

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط (۳۷) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۳ قابل‌پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل‌قبول هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند.

جدول ۳: مشخصه‌های برازندگی انطباق

X^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
۳/۳۶	۰/۰۷	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۸۲

بحث

استفاده صحیح از نیروی انسانی به‌مثابه ارزشمندترین و بزرگ‌ترین ثروت هر جامعه به‌صورت مسئله‌ای حائز اهمیت موردتوجه مدیران بوده است. در واقع نیروی انسانی هم هدف و هم وسیله‌ی رسیدن به هدف است. به همین منظور بهره‌وری منابع انسانی یکی از رکن‌های اساسی و ضروری برای بهره‌وری سازمانی است؛ بنابراین مطالعه فاکتورهایی را که این متغیر حیاتی را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد ضروری به نظر می‌آید. پژوهشگران بیان می‌کنند که اگر تمامی سیاست‌گذاری‌ها و هدف‌های ما صحیح و درست باشد، ولی نیروی انسانی که می‌خواهد برای رسیدن به اهداف تلاش کند، در وضعیت مطلوبی قرار نداشته باشد به طبع نمی‌توان توقع داشت که سازمان به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یابد. در کنار این عوامل، فاکتورهایی هستند که میزان بهره‌وری را تحت تأثیر قرار می‌دهند، چابکی سازمانی و روحیه کار تیمی است که از ویژگی‌های یک سازمان چابک و تصمیم‌هایی است که بر اساس ارزش‌های اخلاقی عمل می‌کند (۳۳).

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد اثر مستقیم چابکی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی معنی‌دار نیست.

همچنین مشخص شد که اثر مستقیم کار تیمی بر بهره‌وری منابع انسانی معنی‌دار هست. نتایج حاصل با یافته‌های پژوهش‌های (۲) همسو هست چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. در نهایت مشخص شد که اثر غیرمستقیم کار تیمی و چابکی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی تصمیم‌گیری اخلاقی معنادار نیست.

سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق‌پذیر می‌کند. چابکی سازمانی یکی از این راهکارها است که با جواب سریع و منعطف خود به محیط نیروی انسانی بهره‌ور را به ارمغان می‌آورد. فاکتور دیگری که نیروی بهره‌ور سازمان را تحت تأثیر خود قرارداد روحیه کار تیمی است که با اصول انعطاف‌پذیر، مشارکت و همکاری، تعهد، ارتباط، شایستگی، قابل اتکا بودن، منضبط بودن، روحیه ارتقا و یاری دیگران، اشتیاق، هدفمند بودن، آگاهی از وظایف، آمادگی، ضابطه‌مندی، اصلاح و بهبود

واژه نامه

1. Social Development	توسعه اجتماعی
2. Labor Productivity	بهره‌وری نیروی انسانی
3. Organizational Agility	چابکی سازمانی
4. Competitive Advantage	مزیت رقابتی
5. Organizational Commitment	تعهد سازمان
6. Ethical decision-making	تصمیم‌گیری اخلاقی
7. Ethical reflection	تامل اخلاقی
8. Ethical conflicts	تعارض‌های اخلاقی
9. Being responsible	مسئولیت‌پذیری
10. Right to justice	عدالت خواهی
11. Judgment Ethical	قضاوت اخلاقی
12. Ethical intent	قصد اخلاقی
13. Ethical Behavior	رفتار اخلاقی
14. Spiritual leadership	رهبری معنوی
15. Entrepreneurs	کارآفرینان

دهند افزایش باید که تمامی این ویژگی‌ها از طریق توجه لازم و کافی به اصول و ارزش‌های اخلاقی صورت می‌گیرد.

نتیجه‌گیری

بهره‌وری عامل انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل در ارتباط با مسائل رشد و توسعه اقتصادی هر کشور محسوب می‌گردد. به‌طور کلی توسعه اقتصادی هر کشور را می‌توان در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور دانست. این ظرفیت نیز به انباشت و بهره‌وری سرمایه انسانی وابسته است. در این رابطه تکوین و تکامل هر یک از این دو عامل در ارتقاء اثربخشی و بهره‌وری سرمایه انسانی نقش مؤثری را ایفا می‌نماید. سازمان‌هایی که دارای سطوح بالایی از چابکی سازمانی و کار تیمی می‌باشند، با القای دانش و ایده‌های جدید و افزایش توانایی فهم و به‌کارگیری آن‌ها و توسعه روابط بین کارکنان مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کنند، به‌بیان‌دیگر تعامل ابعاد چابکی سازمانی با ابعاد کار تیمی در بستر تصمیم‌گیری اخلاقی سازمان را قادر به خلق ارزش و نوآوری می‌سازد که این خود منجر به بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. ذکر این نکته ضروری است که کیفیت به‌کارگیری عوامل یاد شده در تحقق توسعه اقتصادی در هر کشور سهم بسزایی دارد. بر این اساس دانشگاه‌ها، باید سنجش و ارتقای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی (کارکنان) خود را در قالب برنامه‌های منسجم و عملیاتی برای کلیه واحدهای خود تعریف کرده و هدف‌گذاری نموده و در جهت پذیرش حاکمیت و استاندارد‌های بهره‌وری منابع انسانی اهتمام ورزد، چراکه در سازمان‌های خدماتی کارکنان معرف سازمان بوده و نگرش و رفتارهای آن‌ها در کیفیت خدمات و رضایت مشتری تاثیر گذار هست و دانشگاه نیز از این قاعده مستثنا نبوده و بی‌شک برای رسیدن به چشم‌انداز و باهدف بلندمدت خود به کارکنانی نیاز دارد که فراتر از ملزومات تعیین شده نقش سازمانی عمل کرده و مشارکت و حضوری فعال در رویدادها و فرآیندهای سازمان داشته باشند. از این‌رو پرداختن به عوامل مؤثر بر رشد بهره‌وری سرمایه انسانی مقوله‌ای است که نادیده گرفتن آن لطمات جبران‌ناپذیری را بر ساختار اقتصادی و منابع انسانی هر کشور بر جای خواهد گذاشت. بر این اساس و با توجه به لزوم برطرف کردن موانع بهره‌وری و حرکت در راستای ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی، بر مدیران دانشگاه است که تلاش جدی در راستای شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی داشته باشند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت شده است.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند که از کلیه کسانی که در این پژوهش همکاری داشتند به‌خصوص مسئولین و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه نهایت قدردانی را به عمل آورند.

References

1. Ardalan MR, Beheshti Rod R. (2015). The effect of cultural capital and intellectual capital on labor productivity with the mediating role of social responsibility. *Journal Management Training Organizations*; 1: 73-102. (In Persian).
2. Alireza Zand Dizari AR, Shafizadeh Garoosi R. (2015). Relationship between teamwork and organizational agility from the perspective of employees of social security organization branches in Tehran/Iran. *Journal of Educational and Management Studies*; 5(4): 288-232. (In Persian).
3. Nabatchian G, Moosavi S J, Safania AM. (2014). Reviewing the relationship between organizational agility and job satisfaction staff in the ministry of youth affairs and sports Iran. *International Journal of Modern Communication Technologies and Research*; 2(2) 10-13. (In Persian).
4. Swafford PM, Ghosh S, Murthy N. (2008). Achieving supply chain agility through IT integration and flexibility. *International Journal of Production Economics*; 116: 288-297.
5. Pettijohn CE, Pettijohn LS. (2004). The influence of sales person skills, motivation, and training on the practice of customer-oriented selling. *Psychology & Marketing*; 19 (9): 757-774.
6. Nikpour A, Salajegheh S. (2010). The relationship between job satisfaction and organizational agility in Kerman public organizations. *Research Management*; 7: 184-169. (In Persian).
7. Stephen R. (2005). Principles of organizational behavior, translated by: Parsaeian A, Arabs M. Cultural Research Bureau; 19:15-26.
8. Ray Sajadi C, Seyed Abbasi S. (2013). Concepts of teamwork, Islamic Azad University, Science and Research Bushehr; (spring). (In Persian).

24. Shirazi A, Lajavardi S, Lajavardi M. (2013). Typology of the efficiency of human resources policy. *Strategic Management Studies*; 14: 104-75. (In Persian).
25. Fenjanchi M, Sadri A, Saeedi SH. (2013). Increase labor productivity by using a fuzzy decision-making cement companies sufis, technology expertise. *Journal of Cement*; 59: 59-48. (In Persian).
26. Shahae M. (2008). Characteristics of learning organizations in a case study for production systems. *Productivity Management*; 1(1): 31-20. (In Persian).
27. Abtahi H, Kazemi, B. (2000). *Productivity*. 2nd Ed. Tehran: Institute of Business Studies and Research, The Diffusion of Culture. (In Persian).
28. Seyed Javadi SR, Mercury MR. (2005). Factors on the productivity of knowledge workers in the automotive industry of Iran. Tehran: National Congress of Productivity and Development. (In Persian).
29. Okoye, Raymond A. (2013). The effect of human resources development on organizational productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*; 3(10): 2222-6990.
30. Doaee H. (2011). *Human resource management*. Tehran: Hedayat Noor Publication. (In Persian).
31. Fischer M. (2000). Ethical decision making in fund raising. *International Business Management*; 10 (10): 1893-1900.
32. Noobakht MB, Bakhtiari H. (2006). *Methods to improve efficiency in the eyes of twenty years*. Tehran: Islamic Azad University Publication. (In Persian).
33. Pedram M. (2011). Human resources to improve productivity/Iran. *Efficiency*; 180: 23-19. (In Persian).
34. Mohamadi Elyasi GH, Badli Z. (2015). The impact of environmental factors on ethical decision-making in one new Bvkarhay. *Development of Entrepreneurship*; 8 (1): 175-193.
35. Yusefihejevar S, Akhavan M, Kharazian H. (2016). Analyzing effect of organizational agility and intellectual capital on productivity of human resource through spiritual leadership.
36. Rostami Bashmani M, Hafizi A. (2015). The effect of organizational agility on manpower, productivity: Case study. *Journal Academic All Rights Reserved*; 9: 84-89.
- Kline BR. (2011). *Modeling equation structural of practice and principles*. 3rd ed. York New: Guilford Press.
9. Mohamadizadeh M. (2011). The principles of teamwork. *Clear Journal*; 21(132): 13-19. (In Persian).
10. Fakhari M. (2015). Compare and identify the relationship between servant leadership and teamwork in the workplace spirituality at the University of Bu-Ali Sina from the perspective of faculty. [MSc Degree]. Hamadan: Bu-Ali Sina University.
11. Madahi M. (2012). Pathology research group studied. *Seminary Students*; 2: 119-138. (In Persian).
12. Lenchioni P, Translator-Amin FA. (2009). *Five enemies teamwork*. 5th Ed. USA: Learning Publisher. Pp. 1-21.
13. Abdulaziz A, Sena Javid M. Ghasemi. (2013). The role of knowledge management in enterprise architecture, agile. Shiraz : Conference Management, Challenges and Solutions.
14. Dabbagh S, Jasbi J. (2006). Place of moral statements on ethical decision making traditional-based decision-making system prototyping Ross. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 1: 44-35. (In Persian).
15. Mosavi SR, Mahdikhah Z. (2008). Surgical devices based on ethical decision-making in Ross. *Journal of Medical Ethics*; 3: 127- 119. (In Persian).
16. Safaeyan L, Alavi, SH. (2013). Components of decision-making in medical ethics from the perspective of Nahj Ablagh. *Iranian Journal of Medical History*; 3: 41-3. (In Persian).
17. Newfield SA. (2000). Ethical decision making among family therapists and individual therapists. *Family Process*; 39: 177-188.
18. Ebrahimian Jelodar SY, Ebrahimian Jelodar SM. (2011). Organizational agility, response time and organizational flexibility. *Journal of Human Development in Police*; 3 (39): 13-34. (In Persian).
19. Baker DP, Amodeo AM, Krokos AJ, Slonim, A, Herrera H. (2011). Assessing teamwork attitudes in healthcare: Development of the team steppes teamwork attitudes questionnaire. *Quasar Health Care*; 19: 1-4.
20. Schäfer A, Simone L. (2011). The double voluntarism in EU social dialogue and employment policy. *European Integration Online*; 13 (1).
21. Marta J, Singhapakdi A, Lee D, Sirgy M, Koonmee K, Virakul B. (2011). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*; 2: 8-19.
22. Rafeey M, Zahedi S. (2013). The conceptual model of ethical decision-making and strategic coordination between the human resources function. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 1: 26-15. (In Persian).
23. Dari Najaf-Abadi Gh. (1975). *Islam, humanity and efficiency*. Tehran: Zarih Pulication. (in Persian).