

بررسی تاثیر ابعاد چابکی سازمانی بر مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری

یوسف یزدانی^۱

^۱ دانشگاه آزاد واحد رشت، رشت zeynabmirzaiy136621@gmail.com

چکیده

مهم ترین هدف هر سازمانی دارا بودن چابکی سازمانی است؛ که از عوامل مهم در رشد، توسعه سازمان و جامعه و اثربخشی سازمانی می تواند باشد. به طور کلی می توان گفت سازمان های چابک با پاسخ مناسب و سریع به تغییرات غیر قابل پیش بینی بازار باهدف آشنایی با خواسته های گوناگون مشتریان در زمینه مشخصات، کیفیت، کمیت و پاسخگویی شناسایی می شوند.

در این پژوهش به بررسی تاثیر ابعاد چابکی سازمانی بر مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری پرداختیم، یافته های مربوط به تاثیر ابعاد چابکی سازمانی بر مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری نشان می دهد هر چهار بعد چابکی سازمانی یعنی پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت با مسئولیت پذیری رابطه مثبت و معنی داری دارد این یافته را این گونه می توان تبیین کرد که پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت بالا در سازمان ها ویژگی هایی هستند که نشان می دهند این سازمان از مسئولیت پذیری بالایی برخوردار است.

واژه های کلیدی:

تاثیر، ابعاد، چابکی سازمانی، مسئولیت پذیری، کارکنان شهرداری

۱. مقدمه

امروزه نیروی انسانی هر سازمان به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظامها و فراگردهای سازمانی می باشد که برای بقاء، انتظام و بالندگی خود می کوشند تا از طریق چابکی سازمانی در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شود (گل پرور و بلالی ۱۳۸۹).

سازمان های کنونی در محیطی فعالیت می کنند که تغییرات سریع آن، آن ها را ملزم به داشتن استراتژی های انطباق پذیر می کند. در واقع این مشکل که سازمان ها چگونه می توانند در محیطی پویا و غیرقابل پیش بینی موفق شوند، موضوعی است که به عنوان مهم ترین چالش دنیای امروز شناخته می شود. هر چند راهکارهای مختلفی مثل تولید بهنگام، مهندسی مجدد، سازمان های مجازی و شبکه سازی معرفی شده اند، اما چابک گشتن سازمان از محبوب ترین آن ها است. در چنین محیطی، چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد (راویچاندرا ۵ ۲۰۰۷). به عبارتی سازمان ها دریافته اند که راه حل پیشرفت در چنین فضای رقابتی و متغیری، همگام شدن با تغییر و پذیرش شرایط جدید است، نه تقابل با آن. از چالش های اساسی و ویژگی های محیطی که در این سال ها همواره سازمان ها با آن ها مواجه بوده اند، می توان به مسائلی مانند شکل گیری ابعاد پویای جامعه، تحولات سریع فنی، ریسک روزافزون و رشد تکنولوژی، جهانی شدن و انتظارات مربوط به عامه مردم اشاره کرد؛ که برای موفقیت در چنین شرایط و محیطی، چابکی سازمانی مزیتی رقابتی ارائه می کند تا نیازهای مشتری را برای ارائه محصولات و خدمات با کیفیت زیاد و در مدت زمان نسبتاً کوتاه برآورده کند؛ و این امر تنها زمانی اتفاق می افتد که چابکی به عنوان یک ارزش سازمانی پشتیبانی شود (کرمانی ۱۳۸۷). از این رو، یکی از راه های نوین پاسخگویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی چابکی است.

از این رو مهم ترین هدف هر سازمانی دارا بودن چابکی سازمانی است؛ که از عوامل مهم در رشد، توسعه سازمان و جامعه و اثربخشی سازمانی می تواند باشد. به طور کلی می توان گفت سازمان های چابک با پاسخ مناسب و سریع به تغییرات غیرقابل پیش بینی بازار باهدف آشنایی با خواسته های گوناگون مشتریان در زمینه مشخصات، کیفیت، کمیت و پاسخگویی شناسایی می شوند.

از آنجایی که چابکی مستقیماً بر توانایی سازمان در افزایش رضایت مشتری و افزایش و بهبود رقابت تأثیرگذار است می تواند بسیار اثربخش عمل نماید (بوتانی ۱ ۲۰۰۹) و از طرفی می تواند سبب ارتقاء ویژگی های رفتاری کارکنان از جمله مسئولیت پذیری اجتماعی آن ها گردد؛ به عبارتی چابکی به عنوان یک الزام محوری، توانایی روبه رو شدن با تغییر و تحول و توانایی کارکنان برای پاسخگویی راهبردی به عدم قطعیت است که وظیفه سنگینی را در راستای پاسخگویی به نیازهای واحدهای مختلف سازمان و جامعه در جهت ایجاد رویکرد کیفیت مداری و یا ارائه خدمات منطبق با نیازهای جامعه بر عهده کارکنان می گذارد (برو ۲ ۲۰۰۲). لذا لازم است در یک مطالعه میزان بررسی تاثیر ابعاد چابکی سازمانی بر مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری چابکی سنجیده شود.

۲- بحث

در دنیای امروز اثربخشی سازمانی از اولویتهای ملی هر کشور به حساب می آید؛ زیرا ادامه حیات اقتصادی کشورها، رشد اقتصادی و بهبود سطح زندگی افراد یک جامعه وابسته به ارتقای اثربخشی است. بدون تردید فرایند اثربخشی نیروی انسانی متأثر از عوامل خاصی نیست و نتیجه تکامل و ترکیب عوامل گوناگونی است. از آنجایی که اثربخشی مقوله ای انتزاعی نبوده، پس لزوماً باید جنبه کاربردی داشته باشد؛ و مدیریت سازمان نقش به سزایی در فراهم آوردن زمینه مناسب به منظور نهادینه کردن و ارتقاء آن خواهد داشت (ساعتچی ۱۳۸۶)

معنای اثربخشی، تمرکز روی نتایج؛ انجام کار صحیح در زمان صحیح؛ کسب اهداف و هدایت منابع به سوی اهدافی ارزشمند می‌باشد؛ و اثربخشی سازمانی؛ توانایی سازمان در ارضای حداقل انتظارات ذی‌نفع‌ها برای کسب اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت می‌باشد. به‌طور کلی اثربخشی سازمانی دستیابی به اولویت‌ها و اهداف چندگانه در چارچوب نظام ارزشی مشترک با فرهنگ سازمانی است به‌گونه‌ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان بهینه باشد و رضایت خاطر ذی‌نفع‌هایی را که در جهت کسب اهداف تلاش می‌کنند را فراهم نماید (هنری مارتز ۱ ۲۰۰۴). در کل اثربخشی سازمانی عبارت از میزانی است که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیرضروری اعضا و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌کند (مارتز ۲۰۰۸)؛ و درجه نزدیکی یک سازمان به هدف‌هایش را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر کارکنان علاوه بر دانش، مهارت و لیاقت انجام شغل خود، انعطاف‌پذیری سریعی در انجام وظایف دارمی باشند و از این طریق سبب اثربخشی سازمانی می‌گردند. چنین کارکنان اثربخشی به یک هدف مشترک و مجموعه‌ای از اهداف کاری متعهد هستند و خود را در قبال انجام وظایف و کارشان مسئول می‌دانند و بدین ترتیب اهداف سازمان را تحقق می‌بخشد (ژانگ، یانگ و مک لین ۲۰۱۰)؛ بنابراین هر یک از افراد جامعه یا سازمان در هر رده، پست و مقامی که باشند چه در امر ارائه خدمات، اداری، تولیدی، اجتماعی و... خوب به انجام وظیفه بپردازند، همه و همه در جهت پیشرفت ملی و سربلندی کشور قدم برداشته اند.

یک وکیل، یک کاسب، یک کشاورز و یک کارگر، اگر همه و همه در هر منصب و موقعیتی که هستند نقش خود را به‌خوبی ایفا کنند، مسئولیت‌پذیر باشند و وجدان کاری لازم را به خرج دهند مجموعه‌ی کارکردها موجب چابکی سازمان‌ها، ارزش‌افزوده بالای جامعه و باعث پیشرفت و رونق کشور می‌گردد. به عبارتی همان‌طور که مطالعات متعدد نشان داده‌اند چابکی سازمانی متأثر از عوامل متعددی از جمله رهبری، فرهنگ، سیستم‌های پاداش، عضویت‌های سازمانی، تأمین‌کنندگان، مشتریان و فناوری اطلاعات می‌باشد که هر کدام بر چابکی تأثیرگذار می‌باشند و نیز با عوامل متعددی از جمله تغییرات حوزه کسب‌وکار، استفاده از فن‌آوری اطلاعات، تغییرات فناوری ارزان و جدید، بالا رفتن انتظارات مشتریان و سطح تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان در رابطه می‌باشد (خسروی ۱۳۹۱)؛ که اکنون نگاه بسیاری از سازمان‌ها از جمله سازمان ملل متحد به سمت مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها معطوف شده است. سازمان ملل متحد به‌عنوان یک سازمان جامع جهانی تلاش می‌کند تا نقش دولت‌ها، شرکت‌ها، سازمان‌های مردم‌نهاد- حضور سایر نهادها غیر از دولت را در مسیر توسعه پایدار تسهیل نماید (چهار بالش ۱۳۸۶). در واقع چنین کارکنان متعهد و مسئولی به‌عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی، در رسیدن به هدف‌های سازمانی و اثربخشی سازمانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌نمایند و با انجام صحیح و به‌موقع مسئولیت‌های فردی و اجتماعی باعث پیشرفت و تعالی سازمانی می‌گردند. به عبارتی به نظر می‌رسد در راستای رقابت تنگاتنگ سازمان‌ها در جهت چابکی سازمانی و حرکت در امتداد تحولات زنجیره‌ای برای بقاء در شرایط تجارت جهانی، پاسخگویی سریع به نیازهای روزافزون مشتریان و مجموعه‌ای مشخص از نیروهای داخلی و خارجی جز با تعهد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان محقق نخواهد شد.

در واقع مسئولیت‌پذیری اجتماعی بخشی از مقوله اخلاق کار محسوب می‌شود و از دیدگاه گری فین و بارنی (۲۰۰۲) مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد. فرنچ و ساورد ۴ نیز در کتاب مدیریت تحول در سازمان در خصوص مسئولیت اجتماعی می‌نویسند: مسئولیت اجتماعی، وظیفه‌ای است بر عهده مؤسسات خصوصی، به این معنا که تأثیر سوء بر زندگی اجتماعی که در آن کار می‌کنند، نگذارند. میزان این وظیفه عموماً مشتمل است بر وظایفی چون: آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت‌های غیراخلاقی و مطلع کردن مصرف‌کننده از کیفیت محصولات. همچنین وظیفه‌ای است مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه (فلمینگ ۲۰۰۱-۲۰۰۲؛ به نقل از رحمانسرشت ۱۳۸۹)

مسئولیت به معنای پاسخگویی قانونی، مالی یا اخلاقی است و فرد مسئول، انسانی است معتمد و قابل اطمینان. آگاهی از مسئولیت یعنی آگاهی از اینکه خود، سرنوشت، گرفتاری‌های زندگی، احساسات و در نتیجه رنج‌هایمان را پدید می‌آوریم (گرین ۲ و همکاران ۲۰۰۹). از نظر اجتماعی نیز مسئول بودن یعنی آدم‌ها و سازمان‌ها می‌بایست با اخلاق و با حساسیت نسبت به مسائل اجتماعی، فرهنگی و محیطی رفتار

کنند. تلاش برای برقراری مسئولیت اجتماعی، به افراد و سازمان‌ها کمک می‌کند تأثیری مثبت بر پیشرفت، کار و جامعه داشته باشند (خلیلی ۱۳۸۷). در کل مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تعهد تصمیم‌گیران برای اقداماتی است که به‌طور کلی علاوه بر تأمین منافع خودشان موجبات بهبود رفاه جامعه را فراهم آورد (زو و تن ۲۰۰۸).

مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها به ارائه روش‌هایی می‌پردازد که سازمان‌ها در فضاهای کسب‌وکار خود به آن عمل می‌کنند و پاسخگوی توقعات جامعه، انتظارات تجاری، قانونی، اخلاقی و اجتماعی آنان هستند (کیم و کیم ۲۰۱۰). سازمان‌ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به‌نحوی که باعث ادامه بقای آن‌ها و موفقیتشان در کار شود، لازم است که به مسئولیت اجتماعی توجه لازم را داشته باشند؛ بنابراین مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها عامل اساسی بقای هر سازمان می‌باشد.

به نظر می‌رسد سازمان‌های چابک، صرف‌نظر از اندازه یا بخش سازمان، در سطوح مختلف ارتباط‌های گسترده‌ای با جامعه دارند، همچنین دارای مسئولیت‌های اجتماعی متفاوتی می‌باشند. آن‌ها لزوماً اصول بنیادی را که از سازمان‌های چابک انتظار می‌رود می‌پذیرند و در اقدامات خود منعکس می‌کنند. این اصول شامل احترام به حقوق انسان‌ها، رفتار منصفانه با مشتریان، شهروندان، حفاظت از محیط‌زیست می‌باشند و این اصول نه‌تنها از لحاظ اخلاقی اهداف مطلوب و پسندیده‌ای هستند، بلکه عوامل کلیدی مهمی نیز در حصول اطمینان از این نکته‌اند که جامعه امکان بقای سازمان را در درازمدت فراهم می‌آورد، می‌باشند.

۳- چابکی سازمانی

اصطلاح چابکی را برای اولین بار ناگل و داو (۱۹۹۱) رسماً در موسسه تحقیقاتی یاکوکا ۲ در دانشگاه لی های ۳، منتشر و به همگان معرفی کردند و پس از آن افراد بسیاری در زمینه چابکی به مدل‌پردازی پرداختند و هرکدام مکانیزم‌های متفاوتی برای چابکی پیشنهاد کردند (خوش‌سیما ۱۳۸۲).

باین‌حال، همه این مدل‌ها دو فرض عمومی مشترک درباره چابکی سازمانی دارند. ۱- پاسخ به تغییرات غیرقابل پیش‌بینی و غیرمنتظره با روش‌های مناسب و در زمان مناسب ۲- بهره‌برداری از تغییرات به‌عنوان یک فرصت و کسب مزایای تغییر (شریفی و ژانگ، ۲۰۰۱) به عبارتی همه نظریه‌پردازان چابکی، بر سرعت و انعطاف‌پذیری، به‌عنوان نشانه اصلی یک سازمان چابک تأکید دارند (زنجرچی و حاتمی نسب ۲۰۱۱).

یعقوبی و همکارانش (۲۰۱۱) مدل‌های چابکی را در قالب ۵ دسته تقسیم‌بندی کردند ایشان معتقدند این تقسیم‌بندی، صرفاً جهت کاهش پراکندگی مدل‌ها بوده است و در واقع نمی‌توان مطالعات مربوط به چابکی را در طبقات جدا از هم تقسیم کرد زیرا هر مدل هم‌زمان می‌تواند در چندطبقه جای گیرد. این طبقات عبارتند از:

۱- مدل‌هایی که مراحل و گام‌هایی را جهت نیل به چابکی پیشنهاد می‌کنند از قبیل مدل پریس و همکاران، مدل یوسف و همکاران و مدل سه مرحله‌ای جکسون و جوهانسون.

۲- مدل‌هایی که چهارچوب مفهومی و نظری جهت چابکی عرضه می‌کنند از قبیل مدل شریفی و ژانگ، مدل لین و همکاران و مدل شارپ.

۳- مدل‌ها و مطالعات سنجش چابکی سازمانی از قبیل مدل داو، مدل هیلگرز برگ و همکاران و مدل سه مرحله‌ای بوتانی

۴- مدل‌هایی که صفات و مفاهیم مربوط به چابکی را تشریح می‌کنند از قبیل مدل: کتون و مدل ای تی کرنی

¹ Nagel & Dave

² Iacocca

³ Lehigh

۵-مدلهایی که ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی چابکی را بررسی می‌کنند از قبیل مدل سیستمی گلدمن و همکاران و مدل مدیریت و فرانسیس.

۴- مسئولیت‌پذیری کارکنان شهرداری

از شروع قرن بیستم واژه مسئولیت و مسئولیت‌پذیری توسط فلاسفه، جامعه‌شناسان، قضات و روان‌شناسان و مدیران مورد استفاده قرار گرفت. تاریخ بکار بردن این کلمه به ۱۰۰ سال پیش و توسط فیلسوفی به نام جان استیوارت^۴ برمی‌گردد. بعدازآن بود که کاربرد این کلمه رو به افزایش نهاد. پیاز^۵ اولین کسی بود که به‌صورت علمی و تجربی مسئولیت‌پذیری را مطالعه کرد. پیاز^۶ در تحقیق خود یک سناریو برای افراد می‌خواند که در آن کننده کار عملی را انجام می‌داد که منجر به نتیجه منفی می‌شد، سپس پیاز^۷ نظر فرد را راجع به سناریو می‌پرسید با توجه به پاسخی که افراد می‌دادند، مشخص می‌شد که چقدر احساس مسئولیت می‌کنند. پیاز^۸ به این نتیجه دست‌یافت که در سنین پایین، کودک احساس مسئولیت را بر اساس بزرگی خسارت تلقی می‌کند درحالی‌که در سنین بالاتر فرد بر اساس قصد و نیت عامل ضرر قضاوت اخلاقی می‌کند. پس از پیاز^۹، افرادی از جمله: هیدر^{۱۰}، کوچانسکو^{۱۱}، دیویس و کارول در زمینه مسئولیت‌پذیری، مدل‌پردازی کردند که دو مدل اخیر در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان کاربرد بیشتری دارد (سیگلمن ۲۰۰۰)

مدل هیدر^۶ هیدر با تحلیل ساده از رفتار، ۵ شکل از نگرش مسئولیت‌پذیری در افراد را مشخص کرد:

- ۱- همزمانی صرف: وقوع همزمان و تصادفی: فردی که نگرش مسئولانه دارد اگر با کسی مواجه شود که نیاز به کمک فوری دارد (مثلاً در حال غرق شدن است)، احساس مسئولیت کرده و بلافاصله به‌صورت خودجوش به او کمک می‌کند.
- ۲- علیت: درک و روابط علت و معلول: فرد خود مرتکب کاری شده و خود را علت آن می‌بیند و عواقب آن را می‌پذیرد.
- ۳- پیش‌بینی کردن: به معنای از پیش دانستن نتایج عمل: فرد نتایج عملش را پیش‌بینی می‌کند.
- ۴- قصد مندی (هدفمندی): ۱۰: به این معنی که کننده کار وقوع نتایج را درک کند و به دنبال آن است. درواقع فرد داوطلبانه مسئولیتی را پذیرفته، از قبل برای وقوع آن برنامه‌ریزی می‌کند. بعدها مرحله ۵ هم به اسناد مسئولیت‌پذیری اضافه شد:
- ۵- توجیه‌پذیری: ۱۱: درک تأثیر برگ خریدهای محیطی از جمله هنجارهای اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری. مثلاً فشارهای محیطی باعث می‌شود فرد مسئولیتی را بپذیرد. (هیدر ۲۰۰۱)

دنیای امروزی دنیای تحولات و تغییرات مداوم و عصر بی‌ثباتی‌هاست که بر سازمان‌ها تأثیر عمیقی دارند. ازاین‌رو، ضرورت دارد سازمان به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم، برای حفظ حیات خود با تغییراتی که سازمان‌ها با تهدید مواجه می‌کند، تطبیق یابد (ابراهیمیان جلودار و ابراهیمیان جلودار ۱۳۹۰) و تنها سازمان‌هایی می‌توانند به حیات و رقابت در بازارهای رقابتی ادامه دهند که مجهز به توانمندی به نام چابکی سازمانی باشند (گلدمن و همکاران ۱۹۹۵). درواقع چابکی سازمانی پارادایم جدید مهندسی سازمان‌ها می‌باشد.

از سوی دیگر، بدیهی است که کسب‌وکار امروزی نیاز خود را به همزیستی مسالمت‌آمیز با جامعه و محیط کسب‌وکار درک کرده است و این حقیقت را دریافته است که با آسیب دیدن و تضعیف اجتماع و محیط پیرامون، پایداری کسب‌وکار و توسعه پایدار که می‌تواند عامل

⁴ John Stewart

⁵ Piaget

⁶ Heider

⁷ Mere Association

⁸ Causality

⁹ Foreseeability

¹⁰ Intentionality

¹¹ Justifiability

اصلی بقای سازمان باشد به خطر می‌افتد (امیدوار ۱۳۸۶). هاپکینز ۱۲ (۲۰۰۴) در بیان اهمیت مسئولیت‌پذیری بیان می‌دارد که مسئولیت‌پذیری لازمه سودآوری و بقای سازمان می‌باشد وی معتقد است که مسئولیت‌پذیری سازمان در برابر مصرف‌کنندگان، عرضه‌کنندگان، کارکنان، رقبای تجاری، نهادهای محلی و سهامداران در میزان سودآوری سازمان نقش مهمی دارد. همچنین اثربخش بودن یک سازمان نیز اهمیت خاص خود را دارد.

در مجموع مطالعه چابکی سازمانی و ارتباط آن با مسئولیت‌پذیری می‌تواند راهکارهایی برای بهبود عملکرد شغلی و اثربخشی سازمانی، افزایش رفتارهای سازگاران، مسئولیت‌پذیری و مبارزه با بسیاری از عوامل تهدیدآمیز را برای سازمان فراهم آورد و به تبع آن سبب ارائه دادن برنامه‌ها و انجام اقدامات لازم در راستای سلامت و چابکی سازمانی گردد.

۵- نتیجه‌گیری

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، جامعه امروزی، جامعه سازمانی می‌باشد؛ و ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته و سازمان‌ها به نوبه خود به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون و خاص تأسیس و سازمان‌دهی شده‌اند، اما بدون تردید همه آن‌ها بر پایه تلاش‌های شخصیت‌های انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آیند، اداره و هدایت می‌شوند. از این رو می‌توان گفت که، مهم‌ترین سرمایه هر سازمان نیز، نیروی انسانی آن سازمان است. به عبارتی همزمان با شروع قرن ۲۱ دستیابی به موفقیت و بقاء سازمان‌ها مشکل‌تر شده است و این واقعیت ناشی از ظهور عصر تجاری جدیدی است که تغییر یکی از خصوصیات اصلی آن است. این وضعیت موجب بازنگری اساسی در اولویت‌های تجارت، دیدگاه استراتژیک، قابلیت بقاء و روش‌ها شده است. در جهان امروز بیشتر تأکید بر قابلیت سازگاری با تغییر در محیط تجاری است و یک روش پیش کنشی برای درک نیازهای مشتری و بازار، متدهای تازه همکاری مانند سازمان‌های مجازی است؛ و پارادایم ظاهر شده، چابکی سازمانی است که در مفهوم، یک گام به جلو و ایجاد معانی جدید برای عملکرد بهتر و موفقیت در تجارت بوده و در عمل نیز رویکردی استراتژیک در سازمان و امر تولید و در نظر گرفتن شرایط جدید محیط تجاری است؛ که پاسخ به تغییرات و از طریق استفاده استراتژیک از متدها و ابزارهای تولیدی و مدیریتی، مفاهیم محوری و اساسی چابکی سازمانی می‌باشند

در این پژوهش به بررسی تاثیر ابعاد چابکی سازمانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان شهرداری پرداختیم، یافته‌های مربوط به تاثیر ابعاد چابکی سازمانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان شهرداری نشان می‌دهد هر چهار بعد چابکی سازمانی یعنی پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت با مسئولیت‌پذیری رابطه مثبت و معنی‌داری دارد این یافته را این‌گونه می‌توان تبیین کرد که پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت‌بالا در سازمان‌ها ویژگی‌هایی هستند که نشان می‌دهند این سازمان از مسئولیت‌پذیری بالایی برخوردار است.

منابع

- [1] ابراهیمیان جلودار، سید یاسر و ابراهیمیان جلودار، سید محمود. ۱۳۹۰. چابکی سازمانی: سرعت پاسخگویی و انعطاف‌پذیری سازمانی. مجله توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۹ ص ۱۳ الی ۳۴.
- [2] اصولی، حسین. ۱۳۸۶. مقاله سازمان‌های چابک www.modiriran.ir.
- [3] امیدوار، علیرضا. ۱۳۸۶. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، تکمیل‌کننده سیاست‌گذاری‌ها و وظایف دولت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی.
- [4] چهاربالش م. ۱۳۸۶. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها چشم‌اندازی در مسیر توسعه. تدبیر، ۱۸۸: ۷۸-۸۱.
- [5] خسروی، ابوالفضل. ۱۳۹۱. شناسایی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی به روش دلفی در صنایع الکترونیک. فصلنامه بهبود مدیریت. سال ششم. شماره ۴. پیاپی ۱۸. صص ۱۲۹-۱۵۳.
- [6] خسروی، ابوالفضل؛ ابطحی، سید حسین؛ احمدی، رضا و سلیمی، حسین. ۱۳۹۱. شناسایی عوامل توانمند ساز چابکی نیروی انسانی به روش دلفی در صنایع الکترونیک. فصلنامه بهبود مدیریت، شماره ۴، صص ۱۲۰ تا ۱۲۸.
- [7] خلیلی شجاعی، وهاب. ۱۳۸۹. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها. جامعه‌شناسی کاربردی. سال بیست و یکم - شماره پیاپی (۴۰) - شماره چهارم. صص ۵۶-۳۷.
- [8] خوش‌سیما، غلامرضا. ۱۳۸۲. مقدمه‌ای بر چابکی در سازمان‌ها. مجله تدبیر، سال دهم. شماره ۱۳۴.
- [9] رحمانسرشت، حسین. ۱۳۸۹. مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فرا سازمانی. ماهنامه تدبیر-سال نوزدهم-شماره ۲۰۴.
- [10] کرمانی، بهناز. ۱۳۸۷. یادگیری و چابکی سازمانی در مدیریت تغییر و تحول نظام سلامت. ششمین همایش سالانه دانشجویان مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی کشور.