

## بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر چابکی سازمان اطلاعاتی با نقش میانجی درگیری شغلی

جلال صفرخانلو<sup>۱</sup> حسین جنگی اقدم<sup>۲</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی در سازمان‌های اطلاعاتی استان مازندران با میانجی‌گری درگیری شغلی است.

**روش‌شناسی:** این پژوهش از نظر نوع، توصیفی - پیمایشی است که به روش میدانی اجراء گردید. جامعه آماری پژوهش، مدیران و کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی استان به تعداد ۲۶۰ نفر هستند که از طریق جدول مورگان تعداد ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند که برای محاسبات صحیح‌تر به ۱۵۸ نفر ارتقاء یافت. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی و نظام‌مند است، برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از روش روایی محتوایی استفاده شد و پس از قضاوت صاحب‌نظران محتوای آن تأیید شد. همچنین از روایی سازه نیز استفاده گردید. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که عدد ۰/۸۹ برای شفافیت سازمانی، عدد ۰/۹۱ برای درگیری شغلی و عدد ۰/۸۴ برای چابکی سازمانی به‌دست آمده است و نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است. ابزار مورد استفاده ۳ پرسش‌نامه استاندارد که برای شفافیت سازمانی ۲۶ گویه، پرسش‌نامه چابکی ۳۶ گویه و پرسش‌نامه درگیری شغلی ۱۰ گویه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی، روش تحلیل عاملی و معادلات ساختاری استفاده گردید.

**یافته و نتیجه‌گیری:** سازمان‌های اطلاعاتی برای تحقق چابکی سازمانی در بین کارکنان، باید افزایش شفافیت سازمانی را در حوزه‌های درون‌سازمانی نهادینه کند؛ همچنین به افزایش درگیری شغلی کارکنان توجه کند. نتایج نشان می‌دهد که میزان ضریب مسیر بین شفافیت سازمانی و درگیری شغلی برابر با ۰/۷۴، میزان ضریب مسیر بین شفافیت سازمانی و چابکی سازمانی برابر با ۰/۸۱ و میزان ضریب مسیر بین درگیری شغلی و چابکی سازمانی ۰/۵۱ است که نشان از تأثیر بالای متغیر تأثیرگذار بر متغیرهای وابسته مربوط است.

**کلیدواژه‌ها:** چابکی سازمانی، درگیری شغلی، شفافیت سازمانی.

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، jalalsakhanlu@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم سیاسی

## مقدمه

امروزه شرایط محیطی به حدی پیچیده، پویا و نسبی شده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تغییرهای سطحی و ظاهری در ساختارها، روش‌ها و نظام‌ها و... حیات بلندمدت خود را تنظیم کنند. رهبران سازمان، باید شرایطی را فراهم کنند تا استعداد و خلاقیت کارکنان بارور شده و بتوانند به راحتی، پیوسته و به‌طور فردی یا گروهی فعالیت‌های نوآورانه خود را به اجرا درآورند (Herbst, 2003: 43) سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرهای سریع، آنها را ملزم به داشتن راهبردهای انطباق‌پذیر می‌کند؛ در واقع این مسئله که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل پیش‌بینی موفق شوند، موضوعی است که به عنوان مهم‌ترین تهدید دنیای امروز شناخته می‌شود (کلانی و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از راهبردهای مناسبی که سازمان‌ها می‌توانند برای دستیابی به موقعیت برتر در محیط پیچیده از آن بهره ببرند، شفافیت سازمانی<sup>۱</sup> است. شفافیت از موضوع‌هایی است که امروزه مطالعه فراوانی روی آن انجام شده و توجه اندیشمندان بسیاری را به خود جلب کرده است. مفهوم شفافیت بر قابلیت دسترسی به اطلاعات دلالت دارد، از لحاظ لغوی، شفافیت به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز است به منظور فهمیدن آنچه در آن می‌گذرد. یک سازمان شفاف، سازمانی است که افراد درون و بیرون آن بتوانند به‌منظور شکل دادن به نظراتشان، در مورد اقدام‌ها و فرایندهای درون آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به‌دست آورند (Lindstedt and Naurin, 2007: 21).

اغلب انتظار می‌رود که شفافیت سازمانی نتایج مثبتی به بار آورد که از جمله این پیامدها می‌توان به مشارکت بیشتر کارکنان، ایجاد اعتماد نسبت به مدیریت سازمان، افزایش خلاقیت، بهبود عملکرد و افزایش رضایت شغلی کارکنان اشاره کرد. یکی از نتایج مثبت این پیامدها، چابکی سازمانی<sup>۱</sup> است. در واقع چابکی در سازمان‌ها به تهدیدهای محیطی و بهره‌برداری از تغییرهای مداوم و سریع آن برای کیفیت عالی، عملکرد عالی و خدمات یا محصولات مشتری‌پسند گفته می‌شود و اساس آن همسوس کردن فناوری اطلاعات، کارکنان و فرایندهای کاری در یک نظام همگن و انعطاف‌پذیر است (Worley & Lawler, 2010: 194-204).

بنابراین چابکی سازمانی یکی از خصوصیات ضروری و لازم در سازمان‌های امروزی است. به باور شریفی و ژانگ<sup>۲</sup> چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای حس‌گری، ادراک و پیش‌بینی تغییرهای موجود در محیط کاری است. چابکی سازمانی، توانایی مواجهه با تهدیدهای ناخواسته، برای غلبه بر تهدیدهای جدید و غیرمنتظره محیط کسب و کار و کسب مزایای تغییرها و تحولات به عنوان فرصت‌هاست. اگر سازمانی به دنبال چابکی است باید این قابلیت‌ها را مدنظر داشته باشد و تا جای ممکن آنها را در درون خود پرورش دهد (زنجیرچی و الفت، ۱۳۹۰: ۲۲).

یکی از سازمان‌های تأثیرگذار در جوامع فعلی، سازمان‌های اطلاعاتی است. با نگاه به مأموریت حساس و مهم این سازمان‌ها و همچنین تغییرهای شدید اجتماعی، فرهنگی جوامع در همه ابعاد و اتخاذ رویکردهای متنوع دشمنان در قبال کشور؛ به نظر می‌رسد دارای چابکی لازم متناسب با این تغییرها نیستند و در برخی مواقع آمادگی و انعطاف‌پذیری لازم در اجرای برخی مأموریت‌ها را نداشته و کاستی‌هایی در این زمینه قابل مشاهده است. از طرف دیگر یکی از موضوع‌های مهمی که تأثیر بسیار زیادی در افزایش توان کارکنان داشته و باعث تقویت واثربخشی سایر مؤلفه‌ها می‌گردد، درگیری شغلی است. درگیری شغلی به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی

تعریف می‌شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد پژوهش‌های قابل توجهی در خصوص متغیرهای مورد بحث انجام نشده و لازم است شفافیت سازمانی را در ساختار خود ایجاد کرده و هم‌زمان با افزایش درگیری شغلی کارکنان، با ایجاد انعطاف‌های لازم، متناسب با تحولات محیطی و ایجاد چابکی سازمانی، مسیر رشد و تعالی را دنبال کند. با توجه به توضیحات بالا، پژوهش حاضر به دنبال مسئله این است که شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی از طریق میانجی‌گری درگیری شغلی در سازمان‌های اطلاعاتی استان چگونه مؤثر است؟

**مبانی نظری:** یکی از قابلیت‌های بسیار مهم و اساسی که بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد شفافیت سازمانی است. شفافیت، اصطلاح گسترده‌ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد (Pencek, 2008: 23). تهیه اطلاعات مورد نیاز برای مصرف‌کننده، برای رسیدن به انتخاب آگاهانه، به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد منجر می‌شود. مفهوم شفافیت، بر قابلیت دسترسی به اطلاعات دلالت دارد، از لحاظ لغوی، شفافیت به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز است به منظور فهمیدن آنچه در آن می‌گذرد. یک سازمان شفاف، سازمانی است که افراد درون و بیرون آن بتوانند به منظور شکل‌دادن به نظراتشان، در مورد اقدام‌ها و فرایندهای درون آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند (Lindstedt and Naurin, 2007: 24).

بالکین<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) سه نوع شفافیت «اطلاعاتی، مشارکتی و پاسخ‌گویی» را شناسایی کرد (Rawlins, 2008: 254-274). از طرفی هیس<sup>۲</sup> سازمان شفاف را به این شرح توصیف کرد: دسترسی عمومی به تمام اطلاعات اعم از مثبت یا منفی که از نظر قانونی به شیوه‌ای دقیق، به موقع، متعادل و بدون ابهام قابل انتشار است تا هدف، افزایش توانایی استدلال عموم مردم و پاسخ‌گویی سازمان‌ها در برابر اعمال، سیاست‌ها و شیوه‌های خود محقق شود (Cotterrell, 2000: 414-426).

راولینز<sup>۳</sup> نظریه‌های شفافیت را بررسی کرد و در مبانی نظری مربوط به شفافیت، به تعریف عملیاتی که توسط هیس بیان شده است بعد چهارمی با عنوان پنهان‌کاری اضافه

- 
1. Balkin
  2. Heise
  3. Rawlins

کرد. وی چهار بُعد اطلاعات واقعی، مشارکت کارکنان، پاسخ‌گویی و پنهان‌کاری را که عامل معکوس اندازه‌گیری در مقابل صراحت بود، به عنوان ابعاد شفافیت سازمانی مطرح کرد (Rawlins, 2008: 254-274).

شفافیت اطلاعاتی این‌گونه توصیف شده است: سازمان‌ها سعی می‌کنند اقدام‌ها و تصمیم‌های خود را برای افراد یا گروه‌های علاقه‌مند به اعمال یا تصمیم‌های سازمان اثبات‌پذیر و قابل فهم کنند. علاوه بر اطلاعات بیان‌شده، آگاهی از تحویل آن نیز قابل توجه است. سهام‌داران باید درک کنند، یا معتقد باشند که این سازمان، شفاف است و به آنان آنچه را که نیاز است بدانند، گفته می‌شود و از آنجا که مفهوم اطلاعات واقعی و اساسی بیشتر در ارتباط با نیازهای دریافت‌کننده است تا نیازهای فرستنده؛ شفافیت، نمی‌تواند از عهده این استاندارد برآید مگر سازمان بداند و باید بداند، افراد ذی‌نفع چه می‌خواهند؛ بنابراین، مشارکت افراد ذی‌نفع موجب ارتقای افشاگری به شفافیت می‌شود. مشارکت ذی‌نفعان، فرایندی است که کنترل آن را روند شفافیت نامید. شفافیت، فرایندی است که نه تنها در دسترس بودن اطلاعات، بلکه مشارکت فعال در دست‌یابی، توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود. شفافیت همچنین، مستلزم پاسخ‌گویی است، سازمان‌های شفاف پاسخ‌گوی اعمال، گفتار و تصمیم‌های خود هستند؛ زیرا این اطلاعات، برای بررسی، در دسترس دیگران قرار می‌گیرد همچنین، پنهان‌کاری به معنای عمدی مخفی کردن اقدام‌ها و شفافیت به معنای عمدی آنها را آشکار کردن است (Rawlins, 2008: 254-274).

با توجه به ماهیت سازمان‌های اطلاعاتی در صورتی که این سازمان‌ها بتوانند هدف‌ها و عملکرد خود را به صورت شفاف برای کارکنان بیان دارند. با در نظر گرفتن کارکردهای مثبت تعریف‌شده برای عملکرد شفاف‌سازی، می‌توانیم شاهد افزایش مشارکت کارکنان در مأموریت‌های اطلاعاتی و سازمانی باشیم.

**چابکی سازمانی:** تغییر روزافزون محیط پیرامون سازمان‌ها و نیازهای مشتریان، سازمان‌ها را ملزم به تعدیل، طراحی مجدد و تطبیق سریع فرایندها و توانایی‌های

سازمانی با این تغییرها می‌کند؛ بنابراین سازمان‌ها به چابکی نیازمندند، چابکی به‌عنوان پیکره‌بندی و طراحی مجدد و هماهنگی سریع فعالیت‌ها برای پاسخ به نیازها، تهدیدها و فرصت‌های محیطی تعریف می‌شود که به‌عنوان یک توانایی ضروری برای سازمان‌های امروزی الزامی است (Ravi & Diatha, 2013: 137-149).

بالاجی<sup>۱</sup> و همکاران، چابکی را به‌عنوان یک ابزار رقابتی برای همه سازمان‌ها در محیط متغیر امروزی عنوان کرده‌اند (Balaji et al, 2014: 2222-2231). چابکی، انطباق سریع و فعالانه عناصر سازمان با تغییرهای پیش‌بینی نشده است. چابکی، کاربست موفقیت‌آمیز مبانی رقابت، مانند سرعت، انعطاف‌پذیری، نوآوری و کیفیت به وسیله یکپارچه‌کردن منابع قابل آرایش مجدد و بهترین اقدام‌ها برای فراهم‌کردن محصولات و خدمات مشتری‌محور در یک محیط سرشار از تغییرهای سریع است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۸)؛ بنابراین برای ایجاد چابکی در سازمان‌های اطلاعاتی نیز، متناسب با ضرورت‌ها و راهبردهای آن، مؤلفه‌های زیر ارائه می‌شود:

**پاسخ‌گویی:** عبارت است از توانایی سازمان برای پاسخ‌گویی به تغییرها و بی‌اطمینانی از محیط به صورت کنشی و واکنشی؛ که با توجه به نوع پاسخ‌گویی می‌توان به چهار نوع سازمان اشاره کرد (Gunasekaran et al, 2008: 549-564).

**فرهنگ تغییر:** لین<sup>۲</sup> و همکاران یکی از ویژگی‌های شرکت‌های چابک را، فرهنگ تغییر می‌دانند؛ بنابراین مشکل‌ترین قسمت در تحقق هدف مدیریت چابک، تغییر ساختار و سازماندهی نبوده بلکه تغییر در فرهنگ و شیوه اعمال مدیریت و ایجاد انگیزش در نیروی انسانی است (Lin et al, 2006: 285-299). تحول، تغییر و دگرگونی یعنی، فرایند ذوب‌شدن اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای سنتی و تثبیت ارزش‌های نوین و استقرار نظام‌های جدید، منطبق‌کردن سازمان‌ها با آخرین پدیده‌های روز، خروج باورهای نادرست مدیریت سنتی، ورود باورهای درست مدیریت نوین و معرفت عقلی است (لحافی، ۱۳۹۰).

1. Balaji, M  
2. Lin, C. T

**انعطاف پذیری:** عبارت است از توانایی تولید و ارائه محصولات متنوع و دست‌یابی به هدف‌های مختلف با منابع و تجهیزات یکسان؛ که انواعی از انعطاف‌پذیری در حجم و نوع محصول، در شکل و الگوی محصول، در سازمان و موضوع‌های سازمانی و نیز در منابع انسانی و بازار را دربر می‌گیرد (Santos at al, 2012: 1079-1089).

**سرعت:** عبارت است از توانایی انجام‌دادن عملیات در کوتاه‌ترین زمان. البته تنها سرعت در ارائه خدمات و محصولات ملاک نیست، بلکه منظور سرعت در انعطاف‌پذیری سازمان در مواجهه با تغییرهای ناشی از ادراک است (Lin at al, 2006: 285-299).

**درگیری شغلی:** یکی از موضوع‌هایی که اکنون در حوزه‌های پژوهش به آن توجه شده است، درگیری شغلی است. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح درگیری شغلی، باید به تعیین‌کننده‌های آن، نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه درباره درگیری شغلی این است که آن را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی بدانیم (Elankumaran, 2004: 117-130).

درگیری شغلی به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رُیارویی با مشکلات است (Schaufeli at al, 2002: 71-92).

درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، واپایش شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است. علاوه بر این، کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قائل‌اند (Hafer& Martin, 2006).

در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند (Babin& Boles, 1996: 57-75). به سخن

دیگر درگیری شغلی، شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود. تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی فرد باعث بالارفتن رضایت از شغل خواهد شد. همچنین وجود این تناسب ممکن است تأثیر عمیقی بر عملکرد بهتر شغلی فرد داشته باشد (کارور و شیرر<sup>۱</sup>، ۱۳۷۵: ۳۰۱-۲۸۵).

**پیشینه پژوهش:** پژوهش‌های متعددی در زمینه شفافیت سازمانی انجام شده است برخی از این پژوهش‌ها، عواملی که شفافیت را افزایش می‌دهند، بررسی می‌کنند و برخی شاخص‌های مالی و برخی دسترسی به اطلاعات را بررسی کرده‌اند. لی چيو چي<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) کیفیت اداره سازمان‌های شفاف را بررسی کرد و نشان داد شیوه‌های شرکت در افشاگری اطلاعات، نقش مهمی در عملکرد شرکت ایفا می‌کند. در سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۵ پژوهشی با عنوان «تأثیر شفافیت شرکت بر عملکرد تجاری» توسط لی و کانگ انجام گرفت که نتایج آن پژوهش نشان می‌دهد، شفافیت سازمان‌ها در افشاگری اطلاعات باعث می‌شود عملکرد سازمان بهبود یابد (Lee & Kang, 2009: 30).

محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «رابطه شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان» را انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که بین شفافیت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین سلامت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و دیگر اینکه بین شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه چندگانه وجود دارد. مصباحی جهرمی و اسکندرپور (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی نیروی انسانی در شرکت بیمه آذربایجان شرقی» انجام دادند؛ یافته‌ها نشان داد که بین چابکی سازمانی و ابعاد آن (انعطاف‌پذیری، پاسخ‌گویی، تغییر فرهنگ، سرعت در کار، یکپارچگی و پیچیدگی کم، کیفیت بالا و تولید سفارشی،

1. Carver & Scheirer  
2. Li-Chiu Chi



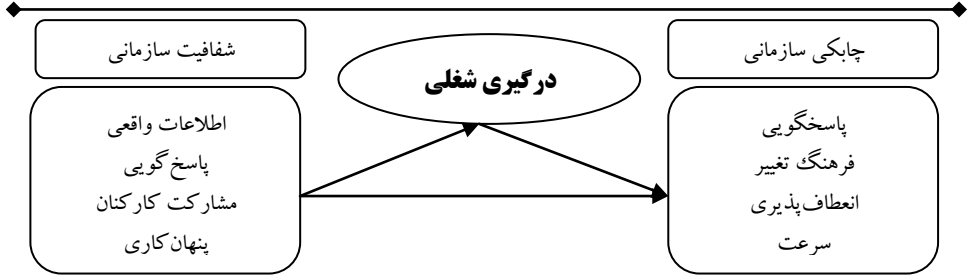
شایستگی‌های اصلی) و رضایت شغلی نیروی انسانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سمندری و سربلند (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی در سازمان امور مالیاتی استان اردبیل» انجام دادند. در این پژوهش با استفاده از روش توصیفی همبستگی، رابطه مؤلفه‌های بین تمام ابعاد فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش با چابکی سازمانی مورد سنجش قرار گرفت. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین درگیر بودن، سازگاری، انعطاف‌پذیری، مأموریت، کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش، خلق دانش، کاربرد دانش با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

شکیب و همکاران (۲۰۱۴)، پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر توانمندسازی و آموزش کارکنان بر خلاقیت آنها با نقش میانجی درگیری شغلی در کارخانجات پاکستان» انجام دادند. این پژوهش که در بین ۱۱۰ واحد صنعتی پاکستان انجام شده، نشان داد توانمندسازی و آموزش بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد و نقش میانجی درگیری شغلی در بروز خلاقیت تأیید گردید. با توجه به اینکه پژوهش‌ها در زمینه شفافیت سازمانی، اغلب تأثیر افشاگری اطلاعات بر عملکرد سازمان را بررسی می‌کند و هیچ‌یک موضوع شفافیت سازمانی را بر عملکرد سازمان و همچنین سطح درگیری شغلی کارکنان بررسی نکرده است از این رو، این پژوهش زاویه جدیدی است که تأثیر شفافیت سازمانی را بر چابکی و سطح درگیری شغلی کارکنان هم‌زمان بررسی می‌کند.

#### **الگوی مفهومی تحقیق**

در این بخش الگوی مفهومی به منظور بررسی نقش میانجی درگیری شغلی در تأثیر شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی با توجه به مطالعات انجام شده و بررسی سازه‌های مکنون در شکل شماره یک ارائه شده است. برای ترسیم الگوی مورد بحث از مبنای راولینز (۲۰۰۸) برای متغیر مستقل (شفافیت سازمانی) و برای متغیر وابسته (چابکی سازمانی) به دلیل متنوع بودن ابعاد آن (براساس نوع مطالعات موردی)، تلفیقی از مبنای نظریه شریفی و ژانگ (۲۰۰۱) و لحافی (۱۳۹۰) استفاده شد.



### الگوی مفهومی تحقیق

شریفی و ژانگ (۲۰۰۱)، لحافی (۱۳۹۰)

### فرضیه‌های تحقیق

**فرضیه اصلی:** شفافیت سازمانی از طریق درگیری شغلی تأثیر مستقیم و معناداری بر چابکی سازمانی دارد.

### فرضیه‌های فرعی

۱. شفافیت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری بر درگیری شغلی دارد؛
۲. درگیری شغلی تأثیر مستقیم و معناداری بر چابکی سازمانی دارد؛
۳. شفافیت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری بر چابکی سازمانی دارد.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش حاضر برحسب هدف کاربردی و براساس نحوه گردآوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل توصیفی-پیمایشی است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد راولینز (۲۰۰۸) برای سؤال‌های شفافیت سازمانی، از پرسش‌نامه استاندارد کانونگو (۱۹۸۲) برای سؤال‌های درگیری شغلی و از پرسش‌نامه استاندارد باقری (۱۳۹۵) برای سؤال‌های چابکی سازمانی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، مدیران و کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی استان به تعداد ۲۶۰ نفر هستند که از طریق جدول مورگان تعداد ۱۵۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند؛ که برای محاسبات صحیح‌تر به ۱۵۸ نفر ارتقا یافت. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی و نظام‌مند است. روایی صوری پرسش‌نامه‌ها توسط متخصصان مورد بازبینی قرار گرفت و موارد سطح دشواری، میزان تناسب و ابهام‌های احتمالی را مورد بررسی قرار دادند. روایی

محتوا به گونه کلی، نشان می‌دهد که نمونه سؤال‌ها تا چه حد نشان‌دهنده مجموعه کلی یا حیطه‌ای از محتواست که از قبل تعریف شده است که بر پایه نظریه‌های موجود، توسط متخصصان، کارشناسان موضوعی و صاحب‌نظران انجام شده است.

برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که عدد ۰/۸۹ برای شفافیت سازمانی، عدد ۰/۹۱ برای درگیری شغلی و عدد ۰/۸۴ برای چابکی سازمانی به دست آمده است و نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است. برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از روش روایی محتوایی استفاده شد و پس از قضاوت صاحب‌نظران محتوای آن تأیید شد. همچنین از روایی سازه نیز استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی، روش تحلیل عاملی و معادلات ساختاری استفاده گردید. قبل از تحلیل عاملی از آزمون کفایت نمونه‌گیری کایزر-مایر-اولکین<sup>۱</sup> (KMO) و آزمون کرویت بارتلت<sup>۲</sup> استفاده شد؛ ضریب KMO برابر با ۰/۸۷۸ نشان‌گر مناسبی برای همبستگی موجود میان گویه‌هاست. آزمون بارتلت نیز از نظر آماری معنادار گزارش شده است ( $X^2=1378/66$ , Sig=۰/۰۰۰)؛ بنابراین با توجه به مقادیر مناسب محاسبه شده، استفاده از تحلیل عاملی بلامانع است.

### یافته‌های پژوهش

**الف) یافته‌های توصیفی:** بر اساس یافته‌های توصیفی از سؤال‌های جمعیت‌شناختی، تعداد ۴ نفر (۷/۷ درصد) از پاسخ‌دهندگان زن و تعداد ۴۴ نفر (۹۲/۳ درصد) از پاسخ‌دهندگان مرد هستند. دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی با ۲۱ نفر (۴۰/۳ درصد) بیشترین و دارندگان مدرک تحصیلی دیپلم و پایین‌تر با ۹ نفر (۱۷/۳ درصد) کمترین پاسخ‌دهندگان را به خود اختصاص دادند. همچنین گروه مدیران به تعداد ۱۷ نفر (۳۲/۷ درصد) و سایر کارکنان به تعداد ۳۵ نفر (۶۷/۳ درصد) در این پژوهش مشارکت کردند.

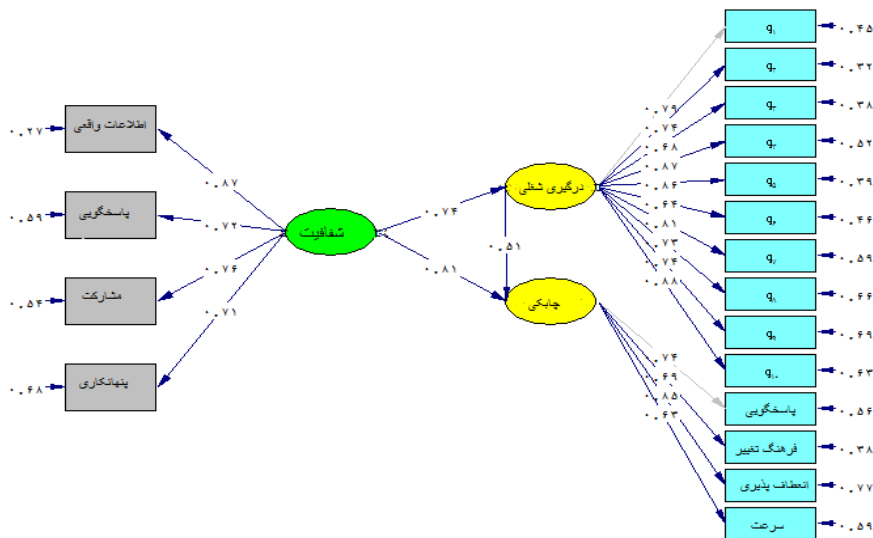
1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy  
2. Bartlett's test

ب) یافته‌های تحلیلی: پس از بررسی و تأیید الگو، به آزمون فرضیه‌های آماری پرداخته می‌شود. همان‌گونه که در جدول شماره یک نشان داده شد، به دلیل اینکه مقدار  $(P < 0/05)$  است، کلیه فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌گردد.

**جدول ضرایب مسیر و مقادیر شاخص‌های فرضیه‌ها**

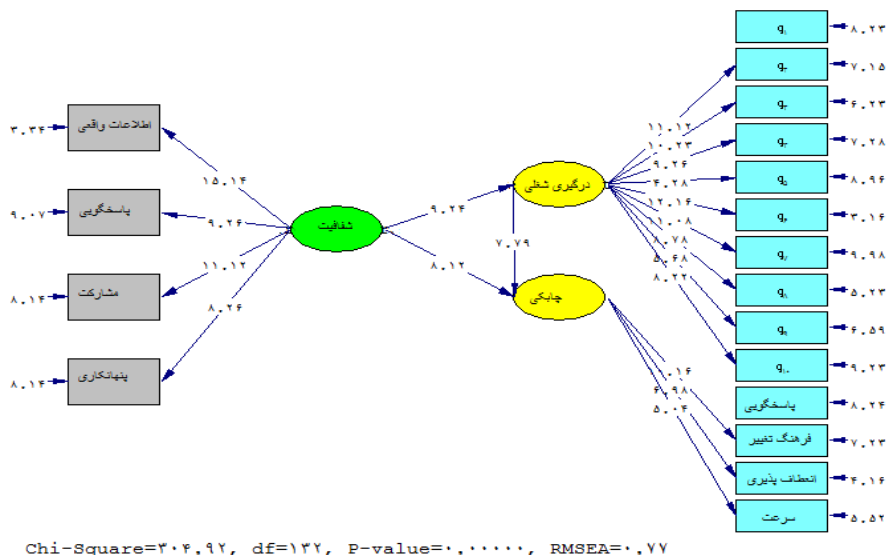
فرضیه‌ها	سطح معناداری	مقدار خطا	ضریب مسیر	نتیجه
فرضیه اول	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۷۹	تأیید شد
فرضیه دوم	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۶۶	تأیید شد
فرضیه سوم	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۸۳	تأیید شد
فرضیه اصلی	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵۲	تأیید شد

**الگوی معادلات ساختاری:** شکل‌های زیر الگوی معادلات ساختاری به ترتیب در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری را نشان می‌دهند. مقادیر ضرایب مسیر استاندارد شده بیان‌گر میزان تأثیر هر یک از متغیرها بر دیگری بوده و مقادیر آماره آزمون معناداری بزرگ‌تر از  $1/96$  یا کوچک‌تر از  $-1/96$  به ترتیب نشان‌دهنده معنادار بودن تأثیر مثبت مستقیم و تأثیر منفی مستقیم است.



**الگوی در حالت تخمین استاندارد مربوط به ضرایب مسیر پژوهش**

الگوی مربوط به ضرایب معناداری پژوهش: شکل‌های بالا، روابط بین متغیرهای مکنون برون‌زا و درون‌زا را نشان می‌دهد. بر اساس ضرایب استاندارد مستقیم معادلات ساختاری، بیشترین اثرگذاری مستقیم شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی با بارعاملی (۰/۸۱) بوده و بعد از آن بر درگیری شغلی با بارعاملی (۰/۷۴) است؛ همچنین چابکی سازمانی نیز با بارعاملی (۰/۵۱) از طریق درگیری شغلی از شفافیت سازمانی تأثیر می‌پذیرد.



با توجه به الگوی ضرایب مسیر و ضرایب معناداری بالا، برای ارائه درجه تناسب الگوی از شاخص‌های مربوطه استفاده می‌شود. شاخص‌های بدبودن شامل  $\chi^2/df$  و RMSEA است که هر قدر مقدار آنها کمتر باشد الگوی دارای برازش بهتری است. حد مجاز ریشه میانگین مجذور خطای الگوی (RMSEA)، ۰/۰۸ و حد مجاز  $\chi^2/df$  عدد ۳ است. برای بررسی برازش الگو باید شاخص‌های خوب بودن و بدبودن (CFI و GFI, NFI, AGFI, RMSEA و  $\chi^2/df$ ) با هم مورد توجه قرار گیرند. شاخص مجذور کای مربوط به الگوی معادلات ساختاری پژوهش برابر ۹۲/۳۰۴ بوده که نسبت آن به درجه آزادی کمتر از ۳ می‌شود و ریشه میانگین مجذور خطای تخمین نیز کمتر از ۰/۰۸ و مناسب است. ضمن اینکه شاخص‌های برازش الگوی تحلیل مسیر فرضیه نیز نشان‌دهنده برازش قابل قبول الگوی است:

جدول شاخص‌های برازش الگوی معادلات ساختاری پژوهش

امتیاز کسب شده	دامنه مورد قبول	معیار (شاخص تناسب)
۲/۳۱	<۳	نسبت کای دو به درجه آزادی ( $x^2/df$ )
۰/۰۷۵	<۰.۰۸	ریشه میانگین مجذورخطا (RMSEA)
۰/۸۷	>۰.۹	شاخص برازش تعدیل شده (AGFI)
۰/۹۱	>۰.۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۱	>۰.۹	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)
۰/۹۳	>۰.۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۰	>۰.۹	شاخص برازندگی هنجارنیافته (NNFI)

بر اساس مقدار شاخص‌های موجود در جدول بالا و حد قابل قبول آن، نشان‌دهنده برازش الگوی در نظر گرفته شده برای متغیرها با داده‌های جمع‌آوری شده است؛ بنابراین الگوی پژوهش دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر تأثیر شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی استان بررسی گردید. با توجه به مباحث مطرح شده پیرامون درگیری شغلی و تبیین اهمیت و نقش آن در سازمان‌ها که یکی از مباحث مهم مدیریتی و رفتاری است، می‌تواند در ارتقای نقش‌های سازمانی، ارتقای رفتارها و عملکردها آثار قابل توجهی داشته باشد؛ بنابراین توسعه و گسترش آن در سازمان‌های اطلاعاتی از اهمیت خاصی برخوردار است. از طرفی، وجود سطح قابل توجهی از شفافیت سازمانی می‌تواند به افزایش درگیری شغلی و چابکی در کارکنان و سازمان منجر شود؛ به عبارتی دیگر، شفافیت سازمانی به دلیل ارائه اطلاعات واقعی، پاسخ‌گویی مناسب، مشارکت دادن کارکنان و پرهیز از پنهان‌کاری، یک احساس تعلق و اعتماد از راه جمع‌افزایی دیدگاه‌های اعضای آن ایجاد می‌کند که می‌تواند احساس هویت و ارزش‌های سازمانی را در کارکنان ایجاد کرده و باعث چابکی در

عملکرد سازمان گردد که با نتایج پژوهش با پژوهش لی و کانگ (۲۰۰۹)، لی چیو چی (۲۰۰۹) و محمدخانی (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

همچنین شفافیت سازمانی بر درگیری شغلی در سازمان‌های اطلاعاتی تأثیر دارد. با توجه به مطالعه صورت گرفته، از آنجایی که درگیری شغلی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و هدف‌های یک سازمان است، در واقع نوعی وابستگی نسبت به نقش فرد در ارتباط با ارزش‌ها و هدف‌های سازمان محسوب می‌گردد. همچنین درگیری شغلی یعنی، مشارکت و درگیری فرد، آرزو و خواست عمیق برای ادامه عضویت در سازمان. از طرفی، بنا بر ابعاد شفافیت سازمانی که بیان می‌دارد شفافیت عبارت است از ارائه اطلاعات واقعی، پاسخ‌گویی، مشارکت کارکنان و پرهیز از پنهان‌کاری که این معیارهای زیربنایی با عوامل افزایش‌دهنده درگیری شغلی ارتباط دارد که با نتایج پژوهش لی و کانگ (۲۰۰۹)، لی چیو چی (۲۰۰۹) و محمدخانی (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

همچنین درگیری شغلی بر چابکی سازمانی در سازمان‌های اطلاعاتی تأثیر دارد. چابکی سازمانی از جمله عوامل مهم تأثیرگذار بر موفقیت سازمان‌ها بوده که با توجه به نوع مأموریت سازمان‌های اطلاعاتی، نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود عملکردها داشته و می‌تواند قدرت پاسخ‌گویی این نیرو را افزایش دهد؛ از طرفی درگیری شغلی به دلیل اینکه به‌طور مستقیم به نگرش فرد، نسبت به سازمان مربوط است و میزان دلبستگی فرد را به سازمان نشان می‌دهد باعث بروز عملکرد بهتر کارکنان سازمان می‌گردد و این ویژگی به دلیل خودزایشی و خودمولدی آن می‌تواند باعث افزایش چابکی سازمانی گردد که با نتایج پژوهش لی و کانگ (۲۰۰۹)، لی چیو چی (۲۰۰۹) و محمدخانی (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

سرانجام شفافیت سازمانی بر افزایش چابکی سازمانی تأثیرگذار است. با توجه به اینکه مؤلفه‌های اصلی چابکی پاسخ‌گویی، فرهنگ تغییر، انعطاف‌پذیری و سرعت است این امر با مؤلفه‌های شفافیت ارتباط بسیار زیادی دارد به عبارت دیگر مؤلفه‌ها، شفافیت و

چابکی لازم و ملزوم یکدیگرند و بدون تقویت مؤلفه‌های مربوط به شفافیت نمی‌توان به چابکی سازمانی رسید که با نتایج پژوهش لی و کانگ (۲۰۰۹)، لی چيو چى (۲۰۰۹) و محمدخانی (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد.

### پیشنهادها

- با توجه به نتایج پژوهش و تأثیر مثبت و معنادار متغیرهای شفافیت سازمانی و درگیری شغلی بر چابکی سازمانی پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:
- ۱) برنامه‌ریزی مناسب برای شناخت نقاط مبهم و غیرشفاف سازمان برای ارائه اطلاعات دقیق و روشن به کارکنان برای افزایش شفافیت سازمانی و مشارکت بیشتر کارکنان در اجرای برنامه‌های سازمانی؛
  - ۲) ایجاد جو اعتماد در درون سازمان از طریق نقش‌آفرینی مدیران و تشکیل جلسه هم‌اندیشی در لایه‌های مأموریتی؛
  - ۳) پای‌بندی به اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی از سوی مدیران و کارکنان با هدف تعمیق ارزش‌ها و افزایش شفافیت سازمانی؛
  - ۴) تقویت فعالیت‌های گروهی و فراهم کردن زمینه مشارکت کارکنان از راه استفاده از الگوهای مشارکتی برای افزایش درگیری بیشتر شغلی کارکنان؛
  - ۵) اعمال سیاست‌های تشویقی در مناسبت‌های گوناگون برای کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی به منظور افزایش پیوندهای دوستی و عاطفی؛
  - ۶) شناسایی زبان‌های ناشی از ترک سازمان و رفع موانع موجود به منظور ایجاد انگیزه برای ماندن و ارائه خدمات مطلوب در سازمان؛
  - ۷) برای افزایش درگیری شغلی در کارکنان، با تشکیل کارگروه‌های تخصصی نیازهای معیشتی کارکنان را شناسایی و برای ترمیم آن برنامه‌ریزی گردد؛
  - ۸) برای ایجاد سرعت در تصمیم‌گیری‌ها، ساختار سازمانی و سبک مدیریت از حالت تمرکز و اقتدارگرا به سمت مدیریت مشارکتی، گروهی و انعطاف‌پذیر سوق داده شود.



## منابع و مآخذ

- زنجیرچی، سید محمود و لعیا الفت (۱۳۹۰)، «نقش فناوری در دستیابی به چابکی در شرکت‌های الکترونیک ایران»، فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۳(۱).
- سمندری، افسانه و خیراله سربلند (۱۳۹۳)، «بررسی نقش فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی» (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی استان اردبیل)، کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی، کشور لهستان.
- شکیب، محمد و همکاران (۲۰۱۴)، «بررسی تأثیر توانمندسازی و آموزش کارکنان بر خلاقیت آنها با نقش میانجی درگیری شغلی در کارخانجات پاکستان»، بی‌جا.
- کارور، ج اس و شی‌یر (۱۳۷۵)، نظریه‌های شخصیت، م، ترجمه رضوانی الف، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، صص: ۲۸۵-۳۰۱.
- کلانی، امین، عزت‌اله ترخانی، امیرمسعود محمدی شمس‌آبادی و سجاد طیبی (۱۳۹۲)، «رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران»، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۱، شماره ۱.
- لحافی، بیان (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه بین کار تیمی و چابکی سازمانی» (مطالعه موردی: بانک‌های خصوصی و دولتی شهرستان سنندج)؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی: واحد سنندج.
- محمدخانی، زهرا و فاطمه محمدخانی (۱۳۹۴)، «رابطه شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان»، مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما، دومین کنفرانس بین‌المللی، اسفند ۱۳۹۴.

محمدی، علی و یاسر امیری (۱۳۹۱)، «ارائه الگوی ساختاری تفسیری دستیابی به چابکی از طریق فناوری اطلاعات در سازمان‌های تولیدی»، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۱۲۶-۱۳۴.

مصباحی جهرمی، نگارالسادات و بهروز اسکندرپور (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان» (مطالعه موردی: شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی، اولین همایش ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی).

Babin, B.J. & Boles, J.S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retail*, 72 (1), 57-75.

Balaji.M; Velmurugan.V; Sivabalan.G; Ilayaraja.VS; Prapa.M & Mythily.V. (2014). ASCTM Approach for Enterprise Agility. *Procedia Engineering*. No. 97, Pp. 2222 - 2231.

Cotterrell, R. (2000). "Transparency, mass media, ideology and community". *Cultural Values*, 3, 414-426.

Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*, 10(2), 117-130.

Gunasekaran, A. Lai, K. H. Edwin Cheng, T.C. (2008). "Responsive Supply Chain: A Competitive Strategy in a Networked Economy", *Omega* 36, 549- 564.

Hafer, J.C. & Martin, T.N. (2006). Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. Institute of Behavioral and Applied Management. September 1. University of Nebraska at Omaha.

Herbest, joel david (2003). organizational servant leadership and its relationship to secondary school effectiveness. doctoral dissertation, FLORIDA ATLANTIC UNIVERSITY, (PMINO AAT 3110574).

Lee, Jae-Hyung; Kang, Chul-kyu (2009). The Effect of Corporate Transparency on Business Performance: A Comparative Study of Korean Chaebol, University of Seoul - Department of Economics,

Lin, C. T. Chiu, H. Chu, P. Y. 2006. "Agility Index in the Supply Chain", *International Journal of Production Economics* 100, 285-299.

Lindstedt, Catharina. and Naurin, Daniel (2007), "Transparency Against Corruption. A Cross-Country Analysis" manuscript,

- Goteborg University. Available at [www.qog.pol.gu.se/research/reports/Lindstedt\\_Naurin.pdf](http://www.qog.pol.gu.se/research/reports/Lindstedt_Naurin.pdf)
- Lindstedt, Catharina. and Naurin, Daniel (2007), "Transparency Against Corruption. A Cross-Country Analysis" manuscript, Goteborg University. Available at [www.qog.pol.gu.se/research/reports/Lindstedt\\_Naurin.pdf](http://www.qog.pol.gu.se/research/reports/Lindstedt_Naurin.pdf)
- Pencek, Bruce. (2008). Transparency: The key to better governance? Available at <http://ukcatalogue.oup.com/product/9780197263839.do>.
- Ravi Seethamraju A. & Diatha Krishna Sundar (2013). Influence of ERP systems on business process agility. IIMB Management Review, No 25, Pp. 137-149.
- Rawlins Brad, L. (2008). "Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust". Public Relations Journal, 2(2), 254-274.
- Santos-Vijande, María Leticia; López-Sánchez, José Ángel; Trespalacios, Juan Antonio. 2012. "How Organizational Learning Affects a Firm's Flexibility, Competitive Strategy, and Performance", Journal of Business Research 65(8), 1079-1089.
- Schaufeli, W.B. Salanova, M. González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.
- Worley, C. G. & Lawler, E. E. (2010). Agility and Organization Design: A Diagnostic Framework Organizational Dynamics. International Journal of Agile Management Systems, 39 (2), 194-204.

