رابطه چابکی منابع انسانی با عملکرد شغلی مرکز اورژانس تهران

علیرضا سلوکدار[1]، بشارت گودرزی[2]

۱-گروه مدیریت صنعتی ،دانشکده مدیریت،دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران،ایران، نویسنده مسئول. ۲-گروه مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله
پژوهشی

تاریخچه مقاله
دریافت : ۹۷/۷/۸
پذیرش : ۹۷/۱۲/۲۱

کلید واژگان
چابکی کارکنان، مرکز اورژانس تهران،عملکرد شغلی کارکنان

نویسنده مسئول
Email:
a.soloukdar@gmail.com

چکیده

مقدمه: چابکی منابع انسانی نقش مهمی بر عملکرد شغلی کارکنان مرکز اورژانس تهران خواهد داشت. هدف این پژوهش، تعیین رابطه چابکی منابع انسانی با عملکرد شغلی کارکنان مرکز اورژانس تهران می باشد.

مواد و روش ها: روش پژوهش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان عملیاتی مراکز اورژانس تهران با جمعیت ۱۱۰۰نفر می باشند. تعداد ۲۸۵ نفر از روش نمونه گیری تصادفی به وسیله جدول مورگان و به نسبت تعداد کارکنان در هر مرکز نمونه انتخاب شد . ابزار گردآوری داده ها شامل دو "پرسشنامه قابلیت های چابکی نیروی انسانی" (Quesitionair Agility Manpower Capabilities) و "پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون" (Patterson Job performance Quesitionair)بود. روایی پرسشنامه اول با روش روایی صوری با کسب نظرات ۵ نفر از متخصصان تأیید شد و روایی پرسشنامه دوم از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح ۰۵/۰ قابل قبول بود. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. تحلیل داده ها توسط نرم افزار اس پی اس اس نسخه ۲۳ صورت گرفت.

یافته ها: همبستگی مثبت معناداری بین چابکی منابع انسانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان نشان داده شد($r=۰/۷۵۴ P<۰/۰۵$). در نتایج رگرسیون از بین بعدهای چابکی منابع انسانی ، بعد نظام اطلاعات بیشترین همبستگی را با عملکرد کارکنان داشت(۰/۷۰۲).

نتیجه گیری: ابعاد چابکی منابع انسانی مرکز اورژانس تهران با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط معنی داری داشت. بنابراین مدیران مرکز اورژانس تهران بایستی فرصت هایی را برای کسب مهارت ها و آموزش برای افزایش بهره گیری کارکنان از فناوری های اطلاعاتی ایجاد نمایند.

مقدمه

تحولات سریع فناوری، افزایش خطرات، جهانی شدن و انتظارات خصوصی‌سازی از ویژگی های محیطی هستند که سازمان های تجاری کنونی با آن ها مواجه هستند. برای کسب موفقیت در این محیط، چابکی یک مزیت رقابتی را ایجاد می‌کند که می توان با شهرت در نوآوری و کیفیت آن را حفظ نمود. سازمان چابک فرآیندها و افراد سازمان را با تکنولوژی پیشرفته همگام ساخته و نیازهای مشتریان را بر اساس محصولات و خدمات با کیفیت خود و در یک قالب زمانی نسبتاً کوتاه رفع می‌کند. البته این وضعیت زمانی روی می‌دهد که چابکی یک ارزش سازمانی نظام مند و یک راهبرد رقابتی برای رهبران تلقی شود(۲).

اغلب پژوهشگران چابکی را قابلیتی تعریف کرده اند که مستلزم بهره گیری فعالانه از مزایا فرصت ها و مواجهه مثبت با تهدیدات رقابتی است که همه آن ها ناشی از تغییرات مکرر و گاهی بزرگ غیرقابل پیش بینی هستند. بنابراین، فقدان چابکی می تواند منجر به ضررهای حقیقی قابل توجه و از دست رفتن فرصت ها شود (۳).

در گذشته اعتقاد براین بود که چابکی و پاسخگویی در راهبرد منعطف می تواند از طریق فناوری های پیشرفته مثل تولید به کمک رایانه های یکپارچه بدست آید (۴). اما یافته های مطالعات اخیر نشان می دهد که تولید منعطف بیش از آنکه به فناوری وابسته باشد، به افراد چابک وابسته است (۵).

هدف سازمان چابک ایجاد رضایت برای مشتریان و کارمندان است. برای اینکه یک سازمان به چابکی دست یابد، باید ایجادکنندگان چابکی در آن سازمان وجود داشته باشد (۶).عملکرد کارکنان در یک سازمان می تواند نشان دهنده توانایی های بالقوه و بالفعل و نقاط قوت و ضعف آنان باشد و از آن جایی که هدف اصلی سازمان ها کسب اهداف موردنظر است بنابراین، موفقیت تا حد زیادی به نحوه عملکرد کارکنان بستگی دارد(۷).

چابکی نیروی انسانی ممکن است طیف گسترده ای از مزایا و منافع را به همراه خود آورد. مزیت هایی مثل بهبود کیفیت،

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

خدمت بهتر به مشتری، افزایش منحنی یادگیری، صرفه جویی در مقیاس عمیق و گسترده(۹-۸). چابکی منابع انسانی سازمان عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد.ارزیابی عملکرد یعنی فرآیند کمی کردن کارایی و اثربخشی عملیات. منظور از ارزیابی عملکرد فرآیندی است که به وسیله ی آن کار کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می گیرد(۷).

هرچند درخصوص عملکرد سازمانی از چند دهه اخیر مطالعاتی صورت گرفته است اما دامنه آن در زمینه میزان چابکی در حدی نیست که بتوان به حکم کلی و فراگیر در این خصوص دست یافت. بنابراین، این پژوهش با هدف تعیین همبستگی چابکی منابع انسانی سازمان با عملکرد کارکنان مرکز اورژانس تهران انجام شد.

مواد و روش ها

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان عملیاتی چند مرکز اورژانس تهران در سال ۱۳۹۶ با جمعیت ۱۱۰۰نفر می باشند. تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان ۲۸۵ نفر از کارکنان عملیاتی مرکز اورژانس تهران و با استفاده از فرمول کوکران تعیین گردید. انتخاب نمونه گیری از این جامعه به روش طبقه ای تصادفی انجام گرفت.بدین منظور که ابتدا از میان مراکز ،به نسبت تعدادکارکنان در هر مرکز ،نمونه به صورت تصادفی انتخاب شد تا هر مرکز شانس مساوی در انتخاب نمونه داشته باشند.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه دو قسمتی بود، قسمت اول پرسشنامه قابلیت های چابکی نیروی انسانی(Agility Manpower Capabilities) که توسط مطالعات کتابخانه ای پژوهشگر و مشورت با ۵ نفر از افراد متخصص و مدیران مرکز اورژانس تهران طراحی شده است.دارای ۵ بعد هوشمندی و آگاهی(Intelligence and Awareness) (۸گویه)، شایستگی (۱۷گویه)، مدیریت دانش (۶گویه)،فرهنگ توانمندسازی (۵گویه) و نظام اطلاعات (۶گویه) را می سنجد که بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (بسیار موافق=۵، موافق=۴، نظری ندارم=۳، مخالف=۲، بسیار مخالف=۱) تنظیم شده است. نمره هر گویه حداقل ۱ و حداکثر ۵ بود. نمرات داده شده در مقادیر یک و دو نمایانگر مخالف بودن در مورد تاثیر ابعاد چابکی هست و عدد ۳ به صورت بی نظر و اعداد چهار و پنج بیانگر درجه موافقت با ابعاد چابکی هست که عدد ۵ در هر یک از گویه های ابعاد نشانگر بالاترین نمره می باشد به عبارتی،نمره ۲۱۰ بالاترین نمره در میان ۴۲ گویه در همه ابعاد هست و نمره ۴۲ کمترین نمره در میان گویه های ابعاد می باشد.در این پژوهش از روایی صوری استفاده شده است. لذا با انجام مصاحبه های مختلف و کسب نظرات ۵ نفر از متخصصان (مدرسین و خبرگان در زمینه چابکی کارکنان و عملکردشان در مرکز اورژانس تهران)،اصلاحات لازم به عمل آمده و بدین ترتیب روایی آن تأیید گردید. قسمت دوم ابزار، پرسشنامه "عملکرد شغلی پاترسون" (Patterson Job performance) بود که به وسیله پاترسون در سال ۱۹۷۰ با ۱۵ عبارت تدوین شده است. این مقیاس دارای دو فرم می باشد که یکی از آن ها جهت سنجش عملکرد شغلی کارکنان غیر مدیر و دیگری برای ارزیابی عملکرد شغلی مدیران ساخته شده است. فرم حاضر برای سنجش عملکرد شغلی کارکنان غیر مدیر می باشد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال است که از طیف لیکرت چهارتایی از صفرتا ۳ تشکیل یافته است: (بندرت: نمره صفر، گاهی: نمره ۱،اغلب: نمره ۲،همیشه: نمره ۳). دامنه ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ می باشد.

روایی ملاکی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد شغلی" Performance evaluation questionnaire" در سطح۰/۰۵ قابل قبول گزارش کرده اند. در پژوهش اصلانپور و همکاران(۱۰)پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تصنیف ۲۸۵نفر از کارکنان عملیاتی مرکز اورژانس تهران به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آمد. روایی ملاکی این مقیاس از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته نیز r= ۰/۶۱در سطح معنی داری ۰/۰۱ به دست آمد

در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی، پرسشنامه ها ابتدا در اختیار ۲۰ نفر از نمونه قرار گرفت و میزان آلفای کرونباخ دو پرسشنامه ، به ترتیب۰/۸۷ و ۰/۸۱ محاسبه و مورد تایید قرار گرفت. برای جمع آوری داده ها، ابتدا برای حضور در مرکز اورژانس تهران جهت تکمیل پرسشنامه ها با معاونت پژوهشی دانشگاه و مدیریت سازمان مورد پژوهش هماهنگی صورت گرفت و پس از ورود افراد به پژوهش، به تک تک آن ها به صورت حضوری هدف از پژوهش و تکمیل پرسشنامه ها توضیح داده شد.در صورت موافقت، رضایت نامه کتبی آگاهانه از تمام شرکت کنندگان اخذ گردید. برای حفظ اطلاعات شخصی و حریم خصوصی هر یک از افراد شرکت کننده در پژوهش، از ذکر نام افراد در پرسشنامه ها خودداری شد و به هر پرسشنامه یک کد تعلق گرفت. داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که با توجه به سوالات و فرضیه های پژوهش در سطح توصیفی از میانگین و انحراف معیار برای تلخیص داده ها استفاده گردید و در سطح استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون خطی با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس نسخه ۲۳ استفاده گردید.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

یافته ها

میانگین و انحراف معیار کل در پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. میانگین و انحراف معیار ابعاد چابکی منابع انسانی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار ابعاد چابکی منابع انسانی در مرکز اورژانس تهران

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	بازخورد ومیزان درک شده هر کدام از ابعاد چابکی منابع انسانی توسط کارکنان مرکز اورژانس تهران
هوشمندی و آگاهی	۲/۳۱	۰/۷۱	تقریبا مخالف
شایستگی های چندگانه	۲/۶۸	۱/۵۲	نسبتا مخالف
مدیریت دانش	۳/۱۲	۰/۴۶	تقریبا موافق
فرهنگ توانمندسازی	۳/۷۱	۰/۷۹	نسبتا موافق
نظام اطلاعات	۳/۷۶	۰/۵۹	تقریبا موافق

به منظور بررسی همبستگی بین ابعاد چابکی منابع انسانی و عملکرد شغلی از آزمون های همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون خطی استفاده شد. جدول ۲، ضریب همبستگی بین چابکی منابع انسانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی نشان می دهد. براساس آن همبستگی مثبت و معناداری بین نمره کل عملکرد شغلی و ابعاد هوشمندی و آگاهی، شایستگی های چندگانه، مدیریت دانش، فرهنگ توانمندسازی و نظام اطلاعات وجود دارد ($P<۰/۰۵$).

جدول ۲- ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد چابکی منابع انسانی و عملکرد شغلی در مرکز اورژانس تهران

شاخص های چابکی منابع انسانی(متغیرهای فرعی)	ضریب همبستگی	p-value(دو طرفه)
چابکی منابع انسانی (فرضیه اصلی)	۰/۷۵۴	۰/۰۰۰
هوشمندی و آگاهی	۰/۵۱۲	۰/۰۰۰
شایستگی های چندگانه	۰/۶۱	۰/۰۰۰
مدیریت دانش	۰/۵۷	۰/۰۰۰
فرهنگ توانمندسازی	۰/۵۲۴	۰/۰۰۰
نظام اطلاعات	۰/۶۳	۰/۰۰۰

همانطور که درجدول ۲ مشاهده می گردد، بین چابکی منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان ضریب همبستگی برابر با ۰/۷۵۴ با همبستگی مثبت و قوی و بعد هوشمندی و آگاهی و عملکرد شغلی کارکنان با همبستگی متوسط و با ضریب همبستگی ۰/۵۱۲ ، بعد شایستگی های چندگانه و عملکرد شغلی کارکنان همبستگی قوی با ضریب ۰/۶۱ می باشد، بعد مدیریت دانش و عملکرد شغلی کارکنان همبستگی متوسط با ضریب ۰/۵۷، ابعاد فرهنگ توانمندسازی و عملکرد شغلی کارکنان همبستگی متوسط با ضریب ۰/۵۲۴؛ ابعاد نظام اطلاعات و عملکرد شغلی سازمانی کارکنان همبستگی قوی با ضریب همبستگی ۰/۶۳ می باشد.

برای بررسی همبستگی ابعاد پنجگانه چابکی منابع انسانی بر روی عملکرد شغلی کارکنان از مدل رگرسیون خطی نیز استفاده شد. ورود متغیرهای مستقل در مدل رگرسیون خطی روش اینتر(Enter) بوده است. درنهایت متغیر مستقل نظام اطلاعات دارای بیشترین همبستگی بود و پس از آن به ترتیب متغیر مدیریت دانش، شایستگی های چندگانه، فرهنگ توانمندسازی و هوشمندی و آگاهی قرار گرفت. مدل رگرسیون خطی بین دو متغیر چابکی منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان به صورت جدول ۳ می باشد.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

جدول ۳-ضرایب مربوط به مدل رگرسیونی

متغیرها	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	P-value
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۲/۲۸۹	۰/۲۹۴		۷/۷۹۷	<۰/۰۰۰
چابکی کارکنان	۰/۴۶۴	۰/۰۹	۰/۳۶۶	۵/۱۷۲	<۰/۰۰۰

همانطور که از جدول ۳ مشخص است ضرایب مشخص شده در مدل معنادار گشته و میزان اثر بر روی عملکرد شغلی سازمانی کارکنان مرکز اورژانس با متغیر چابکی کارکنان۰/۴۶۴می باشد. همچنین عرض از مبدا مدل ۲/۲۸۹ می باشد. مدل بالا به این معنی می باشد که به ازای تغییر ۱ واحد در چابکی کارکنان به اندازه ۰/۴۶۴، عملکرد سازمانی کارکنان تغییر پیدا می کند.

با استفاده از جدول بالا در جدول ۴ برای متغیرهای مورد بررسی مدل رگرسیون ارائه شده است.

جدول ۴- تحلیل واریانس، مدل استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون

متغییر وابسته		عملکرد شغلی کارکنان				
متغییر مستقل		هوشمندی و آگاهی	شایستگی های چندگانه	مدیریت دانش	فرهنگ توانمندسازی	سیستم اطلاعات
نتایج تحلیل واریانس	ضریب تعیین	۰/۷۱۲	۰/۶۸۴	۰/۶۷۳	۰/۶۹۵	۰/۷۰۲
	انحراف استاندارد	۰/۲۴۵۸۱	۰/۳۲۵۶۱	۰/۵۷۸۴۲	۰/۶۲۵۷۴	۰/۴۵۵۵۳
	آماره آزمون اعتبار مدل رگرسیون (F)	۶۲/۶۳۱	۸۴/۹۴۲	۶۵/۲۷۴	۱۷/۲۵۴	۵۳/۴۸۵
	معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدل استاندارد نشده رگرسیون	عرض از مبداء (b۰)	۰/۱۰۸	۰/۲۰۳	۱/۵۱۹	۰/۸۴۲	۰/۹۵۷
	آماره (t)	۰/۱۱۵	۰/۱۲۵	۵/۲۴۸	۱/۸۲۷	۴/۴۶۱
	معنی داری	۰/۰۰۹	۰/۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۴۴	۰/۰۰۰
	ضریب متغییر وابسته (شیب) (b۱)	۰/۸۴۵	۱/۲۵۱	۱/۳۲۹	۱/۲۲۸	۱/۶۳۷
	آماره (t)	۱۴/۶۸۷	۱۳/۶۲۸	۸/۸۲۲	۶/۳۱۸	۱۳/۴۱۸
	معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدل استاندارد شده رگرسیون (بدون عرض از مبداء)	ضریب متغییر وابسته (شیب) (b۱)	۰/۹۶۲	۰/۹۵۹	۰/۹۳۷	۰/۸۵۰	۰/۹۷۵
	آماره (t)	۱۴/۶۸۷	۱۳/۶۲۸	۸/۸۲۲	۶/۳۱۸	۱۳/۴۱۸
	معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

مدل رگرسیون پذیرفته شده در سطح معنی داری (۰/۰۵>) حاکی از آن است که به شرط ثابت بودن سایر متغیرهای مستقل در مدل، یک واحد تغییر در هوشمندی و آگاهی، نمره عملکرد شغلی به طور متوسط ۰/۸۴۵ ،یک واحد تغییر در شایستگی های چندگانه ، نمره عملکرد سازمانی کارکنان به طور متوسط ۱/۲۵، یک واحد تغییر در مدیریت دانش، نمره عملکرد شغلی کارکنان ۱/۳۲۹،یک واحد تغییر در فرهنگ توانمندسازی (۱/۲۲۸) نمره در عملکرد شغلی کارکنان ۱/۲۲۸، یک واحد تغییر در نظام اطلاعات (۱/۶۳۷) ،نمره عملکرد شغلی کارکنان به میزان ۱/۶۳۷ تغییر می کند.

بحث

با توجه به اینکه پژوهش های انجام شده در خصوص همبستگی بین متغیرهای چابکی منابع انسانی و عملکرد کارکنان در داخل

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

و خارج از کشور در حیطه درمان و حیطه های دیگر صورت نگرفته است، نمی توان مدارکی دال بر ارتباط بین دو متغیر مذکور در خصوص کارکنان مرکز اورژانس تهران ارائه داد. لذا می توان به پژوهش هایی بسنده کرد که چابکی منابع انسانی را بررسی کرده اند و درنهایت به ارتباط بین این دو متغیر پی برد.
با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش ادیبی فرد و وظیفه دوست(۱۲)، رابطه بین مدیریت راهبردی با تأکید بر چابکی کار و چابکی نیروی کار، وجود دارد. هم چنین رابطه چابکی با آموزش های مدیریتی و مشخصه های کار و عملکرد چابک کارکنان تایید شد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. یافته های مطالعه ضیایی و همکاران(۱۳)، نشان داد که عوامل تبیین کننده توسعه قابلیت های فردی، سرمایه انسانی و نظام اطلاعات، توانمندسازی، شایستگی، مدیریت دانش و هوشمندی و آگاهی به ترتیب اهمیت مهمترین عوامل تبیین کننده چابک سازی سرمایه انسانی هستند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. با توجه به نتایج زاهدی و همکاران(۱۴)، ابعاد پنج گانه و شاخص های متعدد قابلیت های چابکی نیروی انسانی به صورت زیر نهایی شد:هوشمندی و آگاهی،شایستگی های چندگانه، مدیریت دانش،فرهنگ توانمند سازی،سیستم اطلاعات، که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش زهره وند(۱۵)، تغییر شاخص های چابکی بطور همزمان گاهی می تواند سرعت افزایش سطح چابکی را به مقدار چشمگیری افزایش داده و کم بودن میانگین هر یک از آن ها می تواند سرعت افزایش سطح چابکی با تغییر دیگر شاخص ها را به شدت کاهش دهد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.تنها تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش زهره وند این است که تأثیر چابکی منابع انسانی سازمان بر عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آزمون های زرکشان(۱۶) نشان داد که بین میزان چابکی سازمانی و عملکرد با توجه به انواع فرهنگ سازمانی در دستگاه های اجرایی شهر قزوین رابطه معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

نتیجه گیری نهایی

نتیجه حاصل از فرضیه اصلی بیان می کند که بین میزان چابکی منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از فرضیات فرعی بیان می کند که رابطه مستقیم و معناداری بین هوشمندی، آگاهی و عملکرد شغلی ، شایستگی های چندگانه و عملکرد شغلی ، مدیریت دانش و عملکرد شغلی ، فرهنگ توانمندسازی و عملکرد شغلی و نظام اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد.
با توجه به اینکه مؤلفه های چابکی منابع انسانی با عملکرد شغلی در بین کارکنان عملیاتی مرکز اورژانس تهران رابطه دارد، به مسئولین و دست اندرکاران امر درمان همچون وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی پیشنهاد می شود که جهت افزایش چابکی کارکنان، کارگاه های آموزشی در زمینه هوشمندی و آگاهی، شایستگی های چندگانه، مدیریت دانش،فرهنگ توانمندسازی و سیستم اطلاعات برگزار نمایند و برای افزایش هوشمندی و آگاهی باید واکنش دربرابر تغییر نیازهای مشتری،واکنش در برابر شرایط محیطی و توانایی ایجاد نظرات جدید را در کارکنان ایجاد کنند. برای افزایش شایستگی باید مهارت های چند گانه درفناوری اطلاعات، سرعت عمل در توسعه شایستگی ها و مهارت های جدید،یادگیری مهارت های مختلف، پذیرش مسئولیت های جدید، توانمندی جهت بازآفرینی وطرح ریزی مجدد، مهارت کار تیمی را در کارکنان ایجاد کنند. برای افزایش مدیریت دانش باید فرهنگ مدیریت دانش و تسهیم دانش را در کارکنان ایجاد کنند. برای افزایش فرهنگ توانمندسازی باید احساس شایستگی،احساس داشتن حق انتخاب،احساس موثر بودن،احساس اعتماد به دیگران،احساس معنادار بودن را در کارکنان ایجاد کنند.برای افزایش کابرد نظام اطلاعات زیرساخت هایی مثل افزایش شبکه اینترنت و اینترانت، گسترش پهنای باند را فراهم کنند.
در محدودیت های این پژوهش لازم به ذکر است به دلیل ماهیت روش توصیفی پیمایشی که مقطعی و تک زمانی، غیرتاریخی هستند و پدیده مورد نظر را در یک زمان معین بررسی می کند ، تاریخچه این پدیده و اینکه چه علل و عواملی در شکل گیری پدیده تأثیر داشته اند نادیده گرفته شده است و از طرفی همه نمونه ها مرد بودند و تنها مردان مورد مطالعه قرار گرفتند.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک بشارت گودرزی و استاد راهنما آقای دکتر علیرضا سلوکدار می باشد که پژوهشگران بر خود لازم می دانند از همکاری کلیه مدیران وکارکنان مرکز اورژانس تهران صمیمانه قدردانی نمایند.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

References

1-Bahrami M , Kiani M, Montazeralfaraj R, Fallah Zadeh H, Mohammad Zadeh M. [The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility]. Osong Public Health and Research Perspectives. 2016; 7 (3):190-196(Persian).

2-Shahayi B. [Agile organizations]. Tadbir Journal. 2008; 17(175):21-24(Persian).

3-Ruwen Q, Nembhard D. Workforce agility for stochastically diffused conditions—A real options perspective. International Journal of Production Economics. 2010; 125(2): 324-334.

4-Youndt MA, Snell SA, Dean JW, Lepak DP. Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. Academy of management Journal. 1996; 39(4):836-66.

5-Sherehiy B, Karwowski W, Layer J.K. A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. International Journal of Industrial Ergonomics. 2007; 37(5):445–460.

6-Mollahosseini A, Mostafavi Sh. [Agility organization Evaluation using fuzzy logic]. Journal of management, 2007; (186):18-23 (Persian).

7-Saadat A, [Human Resource Management]. The 2nd edition of Tehran: Samt Publishers; 2005.

8-Herzenberg SA, Alic JA, Wial H. New rules for a new economy: Employment and opportunity in postindustrial America. Cornell University Press; 2000.

9-Hopp WJ, Van Oyen MP. Agile workforce evaluation: A frame work for constraining and coordination. IIE Transaction. 2004; 36 (10): 919-940.

10-Aslanpoor Jokandan M, Shahbazi MA, Maleki R. The relationship between vigor, health and job performance in employees of the industrial company. Journal of social psychology. 2012; 7(21):65-73.

11-Plonka FE. Developing a lean and agile work force. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries. 1997; 7 (1):11-20.

12-Adibifard Sh, Vazifehdoost H. [The relationship between agility strategy, organization, agile and nimble in the labor force Emergency hospitals Tehran University of Medical Sciences]. Health system. 2010; 2(1, 2):59-66 (Persian).

13-Ziayi M, Hasangholipoor T, Abbaspoor A, Yarahmadzehi M. [Human capital with the goal of agile development model to explain individual capabilities of SMEs A study in companies based in Tehran University Science and Technology Park]. Public Management Research, 2012; 15:27-44 (Persian).

14-Zahedi Sh, Khosravi A, Yarahmadzehi M, Ahmadi R. [Dimensions and indicators of agility manpower]. Journal of Organizational Behavior. 2013; 1(4): 1-24 (Persian).

15-Zohrehvand E. [Examining the relationship between organizational agility and performance (industrial production cooperatives of Arak)]. MSc thesis of Management, Malayer: Islamic Azad University, 2013. (Persian).

16-Zarkeshan F. [The relationship between organizational agility on performance according to a variety of organizational culture in the executive agencies in Qazvin]. Master's thesis of Management, Ghazvin: Islamic Azad University, 2013. (Persian).

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

The Relationship of Agility of Human Resources on Performance of Staffs at Tehran Emergency Center

Soloukdar AR (PhD)*, Goodarzi B (MSc)

Abstract

Introduction: Agility of human resources has an important role in the employees' performance of Tehran emergency center. So, the aim of this study was to determine the relationship human resources agility on the performance of staffs at Tehran Emergency Center.

Methods and Materials: The research method is a descriptive-correlatio. The statistical population of this research is 1100 operational staff in Tehran Emergency Centers. According to Morgan Table, 285 ones were chosen as sample by categorical random. The data gathering was done by "Questionnaire Agility Manpower Capabilities" and "Patterson Job performance Questionnaire" that both of them are designed in Likert scale. The validity of the first questionnaire was verified by face validity via different interviews from five specialists. The validity of the second questionnaire was reported acceptable by linking with performance self-assessment questionnaire at 0.05 level. Reliability of questionnaires was approved by a rate of Cronbach's alpha in order 0.87 and 0.81 Data analysis was done by SPSS Version 23.

Findings: Pearson correlation test shows a significant correlation between the agility of human resources and its dimensions on staffs' performance. (P=0.000, r=0.754). In regression results, information system component shows the most correlation with staffs' performance from among the dimensions of human resources' agility (0.702).

Conclusion: the staff agility of Tehran Emergency Center with their performance and information systems has a correlation. It is recommended that managers of Tehran Emergency Center provide opportunities for taking skills and training to increase the use of staff from information and communication technologies.

Keywords: Agility of Human Resource, Job Staffs' Performance, Tehran Emergency Center

---

*Corresponding author: Department of Industrial Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran. E-mail: a.soloukdar@gmail.com

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]