



رابطه چابک سازی منابع انسانی جهت مدیریت بحران در مراکز آموزش عالی

الهام محمدی^۱، الهام محبی اطاقوری^۲

^۱دانشگاه آزاد اسلامی قم

^۲دانشگاه آزاد اسلامی قم

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه چابک سازی منابع انسانی جهت مدیریت بحران مراکز آموزش عالی بود. جامعه تحقیق شامل کلیه مدیران مراکز آموزش عالی شهر تهران است که به صورت نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۲۰ نفر از مدیران انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها از پرسشنامه چابکی سازمانی مدل شریفی و ژانگ (۲۰۰۴) و پرسشنامه بحران ستیزی سازمان ها بود. اطلاعات مربوط به متغیرهای مذکور از طریق پرسشنامه های استاندارد جمع آوری شده است و به وسیله آزمون های مناسب آماری تجزیه و تحلیل شد. تحلیل یافته ها بیانگر این است که میزان ضریب همبستگی مشاهده شده در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ می باشد که از مقدار بحرانی بزرگتر است. بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می گردد و با ۹۹ اطمینان می توان گفت بین چابکی سازمانی و بحران ستیزی رابطه معنادار آماری وجود دارد. همچنین مقدار t مشاهده شده در سطح معنادار ۰/۰۱ معنادار است و متغیر چابکی سازمانی به طور معناداری بحران ستیزی را پیش بینی می کند. نتیجه تحقیق نشان می دهد که بین چابکی سازمانی و بحران ستیزی رابطه معنادار آماری وجود دارد و متغیر چابکی سازمانی به طور معناداری بحران ستیزی را پیش بینی می کند.

واژه های کلیدی

چابک سازی، منابع انسانی، مدیریت بحران

مقدمه

یکی از مسائلی که امروزه در سازمان ها با آن مواجه هستیم بحران های سازمانی است اما اینکه چه رخدادهایی بحران محسوب می شوند و علل بروز آنها در سازمان ها چیست و جهت پیشگیری، کنترل و مدیریت آن چه راهکارهایی وجود دارد مواردی می باشند که کمتر به آنها توجه گردیده است [۲۰]. بحران را می توان موقعیت اختلال برانگیزی دانست که کل سازمان یا سیستم را تحت تأثیر قرار می دهد و پیشفرض های اساسی آن را به چالش می طلبد. بحران غالباً به تصمیم هایی که خارج از روش های عملکردی عادی سازمان یا سیستم تلقی می شود نیاز دارد. بحران از تعدادی بی شماری از شرایط فوق العاده به وجود می آید [۵]. بحران های سازمانی الزاماً به پیامدهای ویرانگر منجر نمی شود؛ ایجاد وقفه در فرآیند سازمانی، ناکامی بخش روابط عمومی در جلب اعتماد مردم، به وجود آمدن مسائل و مشکلات قانونی و قطع

فعالیت سازمان به حکم قانون و نظایر آنها نیز در زمره بحران های سازمانی بشمار می آیند. تجربه حوادث چند سال اخیر در دانشگاه های کشور نشان داد که متأسفانه مسئولان امر شناخت چندان از نوع بحرانها و بی ثباتی ها، دلایل ایجاد آن و نحوه صحیح برخورد با آن در دانشگاهها را ندارند [۲۳]. شرایط بحران، نظام آموزشی را دچار بی ثباتی، بی برنامه گی و تخریب می کند، لازمه پیشگیری از عواقب بحران، ارائه حمایت های اضطراری هنگام وقوع بحران و پس از آن است [۱۱]. مدیریت بحران یکی از بخش های اساسی سازمان محسوب می شود. قبل از تعقیب هرگونه اهداف بلند، مدیریت بحران برای تضمین ثبات و موفقیت مستمر یک سازمان ضروری است. اساساً سازمان هایی که در معرض بحران قرار دارند، به آمادگی بیشتری در برابر آن نیاز دارند [۱۲]. مدیریت بحران مؤثر، نیازمند یک رویکرد منظم و نظام مند است که مبتنی بر هوشیاری، حساسیت مدیریتی و درک خوبی از اهمیت برنامه ریزی دقیق و آمادگی سازمانی است. برای اجرای موفقیت آمیز این فرآیند، باید مشخص شود که بحران در چه مرحله ای از عمر خود قرار دارد [۲۷]. وظیفه مدیریت بحران، اتخاذ تصمیمات مؤثر، براساس اطلاعات صحیح در جهت کاهش خسارات و کنترل سریع بحران است [۱۳]. این فرایند در نهایت با شناخت کنش ها و واکنش های سیستماتیک انجام می شود. مفهوم بحران می تواند به معنای انحراف از وضعیت تعادل عمومی رابطه سازمان با محیط یا تعریف از خصوصیت محیطی باشد که سازمان مجبور است به صورت مستمر از آن آگاهی داشته باشد. در هریک از این دو نگرش، انجام مسائل بحران در یک دیدگاه مدیریت استراتژیک به بهترین وجه قابل درک است [۹].

مراکز آموزش عالی با وجود داشتن سرمایه های غنی انسانی و فرهنگی یکی از موارد سازمانی اند که به کرات در معرض بحران قرار می گیرند و چاره جویی برای این سازمان ها در مدیریت بحران مطرح است که یکی از جنبه های این گونه سازمان ها پیچ و خم های بروکراتیک و اداری آن است. کاربرد مطلوب منابع انسانی، انسان هایی با توانایی، شخصیت و خلق و خوی متناسب با فرهنگ و مأموریت سازمان را در اختیار سازمان قرار می دهند که به جای بکارگیری ابزار کنترل و نظارت مستمر، خود آن ها هدایت تحول خواهی مستمر را در دست گیرند. در این مراکز که محوریت اصلی را منابع انسانی هوشمند تشکیل می دهند توجه به نیازها و درک