

تحلیل کانونی روابط بین خودکارآمدی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی

داریوش توسلی^۱، حسن قلاوندی^۲، میرمحمد سیدعباس‌زاده^۳، عبدالزهرای نعامی^۴

چکیده: برخورداری از ظرفیت انطباق‌پذیری، از عوامل مؤثر بر موفقیت سازمان‌های امروزی در پاسخ به تقاضاهای متغیر مشتریان و تحولات محیطی است. هدف از این پژوهش، بررسی روابط مجموعه خودکارآمدی با مجموعه ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهید چمران، علوم پزشکی و پیام نور اهواز در سال ۱۳۹۴ می‌شود. به کمک روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، ۳۱۳ نفر از جامعه آماری برای نمونه انتخاب شدند. روش پژوهش همبستگی از نوع کانونی است. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد ظرفیت انطباق‌پذیری سوسمن و استریکمن و پرسشنامه خودکارآمدی ریگز و نایت استفاده شده است. داده‌های پژوهش به روش همبستگی کانونی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تحلیل نشان داد به جز باورهای خودکارآمدی فردی، تمام مؤلفه‌های خودکارآمدی با مجموعه مؤلفه‌های ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی رابطه دارند و خودکارآمدی ۳۷ درصد از تغییرات انطباق‌پذیری سازمانی را تبیین می‌کند.

واژه‌های کلیدی: اعضای هیئت علمی، تحلیل کانونی، خودکارآمدی، ظرفیت انطباق‌پذیری.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۳. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۴. دانشیار گروه علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۵/۰۳/۱۹

نویسنده مسئول مقاله: داریوش توسلی

E-mail: d.tavasoli1352@gmail.com

مقدمه

بی‌تردید، تغییر و تحولات نشئت گرفته از پویایی‌های محیطی، از چالش‌های جدی سازمان‌های امروزی است. از این رو بعضی از سازمان‌ها برای حفظ موجودیت خود ناگزیر به واکنش انفعالی برای تطبیق با محیط هستند، بعضی نیز فعالانه به منظور اثرگذاری و ایجاد تغییرات در محیط، تلاش می‌کنند تا محیط را با خود وفق داده و سازگار کنند. بر این اساس، هر سازمانی بسته به نوع کار و فعالیت خود، نوع محیطی که با آن تعامل دارد و میزان بهره‌گیری از فناوری، به درجه‌ای از انطباق‌پذیری^۱ با محیط نیاز دارد (زمردیان، ۱۳۸۶: ۴۹). سازمان‌های آموزشی و محیط آنها نیز از این قاعده مستثنا نیستند و دستخوش تغییر و تحولات فراوانی می‌شوند. امروزه مسئولیت جامعه‌پذیری و شکل‌دهی متغیرهای شناختی، بر عهده نهادهای آموزشی است که یکی از مهم‌ترین نهادهای جامعه شمرده می‌شوند. اگر این نهاد نتواند از عهده این مسئولیت خود برآید، جامعه دچار بحران و رکود خواهد شد (قلی‌پور و پیران‌نژاد، ۱۳۸۶، به نقل از روشن‌نژاد، شرافت و قلی‌پور، ۱۳۹۱). میرکمالی و فرهادی راد (۱۳۹۰) معتقدند که تعامل دانشگاه‌ها با محیط بیرون را دست‌کم از دو جنبه می‌توان بررسی کرد؛ از یک سو انتظار می‌رود دانشگاه‌ها با ایجاد بسترهای لازم به خلق دانایی و توزیع آن مبادرت کنند و راهگشای توسعه همه‌جانبه کشور باشند؛ از سوی دیگر، این سازمان‌های حرفه‌ای باید در مواجهه با چالش‌ها، تغییرات و پویایی‌های پیش‌بینی‌ناپذیر و بنیادی محیط بیرونی پیشگام باشند و بهترین تصمیم‌ها را در رویارویی با این وضعیت و مسائل اتخاذ کنند. در عصر حاضر، اهمیت محوری تحول و توسعه برعهده دانشگاه است و هر اندازه که توانمندی، قدرت و سهم دانشگاه در خلق مزیت‌های نوین بیشتر شود، به همان اندازه مسئولیت‌های آن در مقابل ذی‌نفعانش افزایش می‌یابد (پرداختچی، بازرگان، آراسته و مظفری، ۱۳۹۱). کولن، ادواردز، کاسپر و گیو (۲۰۱۴) انطباق‌پذیری را ویژگی بارز سازمان‌های معاصر می‌دانند. انطباق‌پذیری، تغییر مناسب و واکنش مؤثر در وضعیت‌های متغیر است. به اعتقاد بسادور، گلاذ و بسادور (۲۰۱۴)، انطباق‌پذیری نشان‌دهنده ظرفیت سازمان‌ها برای پاسخگویی^۲ به تغییرات محیطی است. استفان هیکل (۱۹۹۵) نیز فلسفه وجودی سازمان‌های انطباق‌پذیر را پاسخ به نیازهای متغیر و خواسته‌های مشتریان و متقاضیان می‌داند.

از نظر اسمیت و پیلیفوسوا (۲۰۰۱)، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی به پتانسیل یا توانایی سیستم‌های اجتماعی برای انطباق با موقعیت اشاره دارد. همسو با این دیدگاه‌ها، استریکمن و مارشود (۲۰۱۰) نیز برخورداری از ظرفیت انطباق‌پذیری را جهت تحقق اهداف سازمانی ضروری

1. Adaptability
2. Accountability

می‌دانند. در واقع به تعبیر گوچر (۲۰۰۷)، امروزه سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر اثربخشی^۱، ظرفیت انطباق‌پذیری بالایی داشته باشند.

دنيسون، جانوویس، یانگ و چو (۲۰۰۶) معتقدند انطباق‌پذیری از سه جنبه بر اثربخشی سازمان تأثیر می‌گذارد: ۱. توانایی درک و واکنش به محیط بیرونی؛ ۲. توانایی واکنش به مشتریان بیرونی؛ ۳. توانایی بازسازی و رسمی‌سازی مجدد مجموعه‌ای از رفتارها و فرایندهایی که به سازمان اجازه انطباق‌پذیری می‌دهند (به نقل از اسدی، گودرزی و قربانی، ۱۳۸۸). در هر سه جنبه، محوریت با فرد و خصوصیات شخصیتی و فردی اوست و از خصوصیات فردی مؤثر در فرایند انطباق‌پذیری، بر اساس نظریه بندورا هیچ سازوکاری پر نفوذتر از خودکارآمدی در کنترل عملکرد فرد نیست.

خودکارآمدی، عقاید و باورهای فرد در خصوص توانایی‌هایش برای ساماندهی و انجام مجموعه‌ای از اعمال مد نظر، به‌منظور دستیابی به اهداف معین است (بندورا، ۱۹۹۷، به نقل از چسناک، ۲۰۱۵). معنی خودکارآمدی این نیست که فرد تا چه اندازه لایق و تواناست، بلکه بدین معناست که فرد باور کند تا چه اندازه تواناست (داگر، چپا و جانید، ۲۰۱۵). خودکارآمدی با بهره‌وری، یادگیری، پیشرفت و تطابق با فناوری نوین مرتبط است (اثرزاده، بجانی و ملکی‌نیا، ۱۳۹۰). فردی که از باورهای خودکارآمدی بالایی برخوردار است، به اهداف چالش‌انگیز تمایل دارد و به‌دنبال راه‌هایی برای انجام فعالیت‌های مرتبط و همسو با این اهداف است (شرلی، ۲۰۱۴). از آنجا که خودکارآمدی بیشتر به ادراک فرد از قابلیت‌های او وابسته است و کمتر با سطح واقعی توانایی فرد ارتباط دارد، می‌توان گفت اعضای هیئت علمی برخوردار از سطوح بالای خودکارآمدی، بهتر با تغییرات سازگاری پیدا می‌کنند و احتمالاً با تلاش و مداومت بیشتری در جهت افزایش انطباق‌پذیری سازمان خود فعالیت می‌کنند و چون آمادگی بیشتری برای به‌کارگیری مهارت‌های درونی دارند، در شکل‌دهی به زندگی شخصی و کاری خودشان نیز مؤثرتر عمل می‌کنند.

پیشینه نظری پژوهش

ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی

مفهوم ظرفیت انطباق‌پذیری، ریشه در پژوهش‌های مرتبط با یادگیری سازمانی و مدیریت دانش دارد (استریکمن و مارشود، ۲۰۱۰). استیفان هیکل را می‌توان به‌عنوان نظریه‌پرداز اصلی

سازمان‌های انطباق‌پذیر معرفی کرد. بر اساس دیدگاه هیکل، سازمان‌های انطباق‌پذیر با خصوصیات زیر شناخته می‌شوند (الوداری، امینی و فرج‌وند، ۱۳۹۲):

- درصدد پاسخ به نیازها و محیط پیش‌بینی‌ناپذیرند؛
- دلمشغولی آنها درگیری با فرایندها و مشتریان است؛
- اولویت این سازمان‌ها سرمایه‌گذاری در سیستم‌ها و شایستگی برای مواجهه سریع به‌منظور پاسخگویی به مشتریان است؛
- عملیات اصلی آنها پاسخ‌های ویژه به نیازهای خاص مشتریان است؛
- تمرکز راهبردی این سازمان‌ها بر انعطاف‌پذیری، پاسخگویی و نوآوری^۱ است؛
- ساختار این سازمان‌ها به شکل افقی و شبکه‌ای است.

از نظر تئوری، انطباق‌پذیری سازمانی، آمادگی و منابع سازمان را در انجام وظایف جاری یا مأموریت‌های پیش‌بینی‌شده و توجه به تقاضاها در روبه‌رویی با تغییرات و رویدادهای مهم نشان می‌دهد (فراگا، ۲۰۱۴).

طبق نظر کونولی و یورک (۲۰۰۳)، ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، توانایی سازمان‌ها در یادگیری مستمر و پاسخ‌دهی به تغییرات درون و برون‌سازمانی است که در کارایی و اثربخشی سازمانی اهمیت به‌سزایی دارد (عباس‌زاده و بوداکی، ۱۳۹۳).

دنسون (۱۹۹۰) ایجاد تغییر، تمرکز بر مشتری و یادگیری سازمانی را مؤلفه‌های اصلی فرهنگ انطباق‌پذیری سازمان معرفی کرده است. سوسمن (۲۰۰۴) نیز تمرکز خارجی^۲، هماهنگی و پیوستگی شبکه^۳، کنجکاوی^۴ و نوآوری را از ویژگی‌های سازمان‌های انطباق‌پذیر می‌داند.

سازمان‌هایی که از ظرفیت انطباق‌پذیری برخوردارند، بر آنچه خارج از مرزهایشان در حال رخ‌دادن است، تأکید بسیاری دارند؛ این سازمان‌ها آگاهانه با محیط ارتباط برقرار می‌کنند و این ارتباط می‌تواند بازخورد غنی از اطلاعات فراهم سازد، یادگیری را تشویق کند و در نهایت موجب بهبود کارایی و عملکرد سازمان شود. انطباق‌پذیری، سازمان‌ها را برای سازگاری با تغییرات، یادگیری و همچنین جبران و ساماندهی دوباره تغییرات بعدی توانا می‌کند. سازمان‌هایی که توانایی انطباق‌پذیری کمتری دارند، برای انتخاب گزینه‌های کمتری دارند و این محدودیت در انتخاب موجب می‌شود فرصت سازماندهی و احیای مجددشان نیز محدود شود، در نتیجه سازمان به‌دنبال بی‌نظمی و آشفتگی، خود را در مسیر اشتباهی می‌بیند (گوچر، ۲۰۰۷).

1. Innovation
 2. External Focus
 3. Network Connectedness
 4. Inquisitiveness

به‌منظور کمک به شناخت بهتر سازمان‌های انطباق‌پذیر، عباس‌زاده و بوداکی (۱۳۹۳) با الهام از دیدگاه‌های سوسمن (۲۰۰۴) و استریکمن (۲۰۰۵) نوآوری، تفکر سیستمی^۱، یادگیری سازمانی، بینش مشترک^۲، مشتری‌گرایی، تمرکز بیرونی^۳ و ایجاد تغییر را مؤلفه‌های ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی معرفی کرده‌اند.

- نوآوری؛ به‌کارگیری تفکرات جدید نشئت‌گرفته از خلاقیت است که در سازمان می‌تواند به‌صورت کالای جدید، خدمت یا راه‌حل جدید انجام کارها باشد (رضائیان، ۱۳۸۷: ۱۱۴).
- تفکر سیستمی^۴: روشی از تفکر و زبانی برای تشریح و فهم نیروها و اصول دیگر است و روابط متقابل، فرامین و اصول مختلفی که رفتار سیستم را شکل می‌دهند، توضیح می‌دهد (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷: ۷۹).
- یادگیری سازمانی؛ هسو و فانگ (۲۰۰۹) قابلیت یادگیری سازمانی را توانایی سازمان برای جذب، تبدیل و دگرگون‌سازی دانش جدید و استفاده از آن برای توسعه سریع محصول جدید به‌منظور کسب مزیت رقابتی، تعریف می‌کنند.
- بینش مشترک^۵: در سازمان‌های انطباق‌پذیر فرادید یا چشم‌انداز مشترکی وجود دارد که همه اعضا در خصوص آن اتفاق نظر دارند. بینش مشترک، اجماع درباره برنامه‌های هر جزء و الهام و انگیزه‌دادن به تمام افراد است (قلی‌پور و سیاوشی، ۱۳۹۰).
- تمرکز بیرونی^۶؛ آگاهی از روابط متقابل با محیط اطراف به‌منظور شناخت نیازها و ایده‌های محلی و ظرفیت‌های خارج از سازمان است. شناخت عوامل بالقوه برای ایجاد تغییرات منظم از طریق تطابق استراتژیکی و تلاش‌های مشترک با سازمان‌های دیگر، ایجاد همبستگی با سازمان‌های دیگر و شناخت نیاز مشتریان یا سایر گروه‌های ذی‌نفع سازمانی از اهداف تمرکز بر محیط‌های بیرونی است (استریکمن و مارشود، ۲۰۱۰).
- مشتری‌گرایی؛ روشی است که در آن نخست به نیازهای مشتری توجه می‌شود، سپس در صدد تأمین این نیازها برمی‌آیند، به‌گونه‌ای که نتیجه نهایی رضایت مشتری و برآوردن انتظارات او باشد (دادخواه، ۱۳۸۸: ۲۴).
- ایجاد تغییر؛ نیکولز (۲۰۱۰) تغییر را این‌گونه تعریف می‌کند: انتقال از وضعیت مشکل‌ساز به موقعیت حل مسئله. تغییر سازمانی به نتایج حاصل از تعامل نیروهای درونی و بیرونی مؤثر بر سازمان اشاره می‌کند (دی لارد، روگرز و یوساس، ۲۰۱۱).

خودکارآمدی

خودکارآمدی یکی از مؤلفه‌های با اهمیت در «نظریه شناختی - اجتماعی» است (بندورا، ۱۹۸۶، ۱۹۸۸، ۱۹۹۷). این نظریه مبتنی بر الگوی علی سه‌جانبه رفتار، محیط و فرد است. در این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرهای محیطی و عوامل فردی (شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای شناختی اشاره دارد، تأکید می‌شود (بندورا، ۱۹۹۷). بر اساس این نظریه، کارکردهای روان‌شناختی، عملکرد، رفتار، محیط و محرک‌ها وضعیت افراد را تعیین می‌کنند (شرلی، ۲۰۱۴). می‌توان گفت خودکارآمدی، بنیان اصلی انگیزه‌های انسانی و موفقیت‌های شخصی است. چنانچه افراد قابلیت‌های خود را باور داشته باشند، این باورها به خودکارآمدی منجر می‌شود (بندورا، ۲۰۰۱). بوید و ووزیکیس (۱۹۹۴) خودکارآمدی را سازه‌ای مرتبط به حوزه عملکرد و کارایی می‌دانند (داگر و همکاران، ۲۰۱۵). این سازه به باورهای شخص نسبت به توانایی خود در یادگیری یا انجام فعالیت‌ها در سطوح مورد انتظار اشاره دارد (شانگ و پاچارس، ۲۰۰۴).

خودکارآمدی برخلاف صفات شخصیتی که تا حدود زیادی ثابت‌اند، هیجانی و پویاست و می‌تواند با یادگیری و تجربه‌های جدید در طول زمان تغییر کند (داگر و همکاران، ۲۰۱۵). افراد برخوردار از خودکارآمدی بالا، دارای مرکز کنترل درونی هستند، احساس کنترل زیادی بر محیط پیرامون خود دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند، در نتیجه عملکرد بهتری دارند (نریمانی، عینی، دهقان، غلامزاد و صفری‌نیا، ۱۳۹۲). از نظر کورت، دویار و کالیک (۲۰۱۱) عملکرد مؤثر، به مهارت و باور به توانایی استفاده از مهارت در عمل وابسته است. در محیط‌های سازمانی، باورهای کارآمدی شخصی از فرهنگ و باورهای گروهی تأثیر می‌پذیرد. در این زمینه، گودارد (۲۰۰۲) نیز معتقد است که اگر خودکارآمدی جمعی در سطح بالایی باشد، خودکارآمدی فردی نیز ارتقا می‌یابد. بندورا (۲۰۰۰) بر این باور است که تلاش فردی بیشترین تأثیر را بر توسعه خودکارآمدی افراد دارد و باورهای خودکارآمدی جمعی، تلاش‌های گروهی سازماندهی شده را تشدید می‌کند و موجب تقویت باورهای مشترک افراد گروه می‌شود.

از دید ریگز و نایت (۱۹۹۴) مؤلفه‌های خودکارآمدی عبارت‌اند از:

- باورهای خودکارآمدی فردی؛ به باورها و توانایی‌های فرد برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد اشاره دارد؛
- انتظار پیامدهای فردی؛ امید به اینکه رفتار خاص به پیامد خاص و مد نظر منجر شود؛
- باورهای کارآمدی جمعی؛ به باورها و عقاید افراد درباره توانایی گروه خود در انجام وظایف گروهی موفقیت‌آمیز اشاره دارد؛

- انتظار پیامدهای جمعی؛ شامل باورهایی می‌شود که افراد با حفظ پیامدهای گروهی به‌عنوان نتیجه اجرای گروهی کارهای خود تجربه می‌کنند.

پیشینه تجربی

درباره روابط مجموعه خودکارآمدی با ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، در این بخش از پژوهش می‌توان به برخی از نتایج مطالعات تجربی در داخل و خارج از کشور اشاره کرد.

یوسفی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی بین دانشجویان دانشگاه‌های سراسری شهر اصفهان» به این نتیجه دست یافت که خودکارآمدی تأثیر زیادی در تبیین انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد. زینلی‌پور و میرکمالی (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان دادند عامل فردی «احساس خودکفایتی» یکی از عوامل درون‌سازمانی مهم و مرتبط با تغییر در دانشگاه‌هاست.

اعرابیان (۱۳۸۳) در بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان دریافت که باورهای خودکارآمدی قوی، بر سلامت روانی دانشجویان تأثیر مثبت دارد. نیکول، روگز و مارتیمر (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند بین تجربه کاری نوجوانان و خودکارآمدی آنها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش، اشتغال و کسب تجربه به پرورش باورهای خودکارآمدی افراد کمک می‌کند.

کوزلوسکی و لو (۲۰۰۹) نشان دادند بین ارائه الگوهای موفق و فعالیت‌های گروهی معلمان با خودکارآمدی آنها رابطه معناداری برقرار است. نتایج پژوهش حسنی و تیما (۱۳۹۲) مشخص کرد که بین خودکارآمدی شغلی و عملکرد شغلی ارتباط وجود دارد.

میرحیدری، سیادت، هویدا و عابدی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران» به رابطه مثبت و معناداری بین یادگیری سازمانی (یکی از مؤلفه‌های ظرفیت انطباق‌پذیری) و خودکارآمدی مسیر شغلی مدیران دست یافتند. شهیدی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی با کیفیت تدریس» نشان داد رابطه بین دو متغیر خودکارآمدی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه مثبت و معنادار است.

براون، تروینو و هریسون (۲۰۰۵) در پژوهشی ثابت کردند خودکارآمدی با عملکرد موفقیت‌آمیز رابطه دارد و کارمندان با خودکارآمدی بالا اهداف شخصی عالی‌تری دارند. شاوران، رجایی‌پور، کاظمی و زمانی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «تعیین روابط چندگانه میان اعتماد، خودکارآمدی فردی و جمعی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها» به این نتیجه دست یافتند که اعتماد و خودکارآمدی عضو هیئت علمی بر خودکارآمدی جمعی تأثیر دارد.

پژوهش الهیاری (۱۳۸۹) نشان داد احساس خودکارآمدی موجب تلاش، انطباق، انتظارات والا، عملکرد بالا و مقاومت در برابر وضعیت‌های بحرانی می‌شود.

احساس کارآمدی فردی و جمعی دو عامل مهم پیش‌بینی‌کننده تعهد به حرفه تدریس است و بین کارآمدی و تعهد به حرفه تدریس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (کولادارسی، ۱۹۹۲ به نقل از یاسینی، زین‌آبادی، نوه ابراهیم و آراسته، ۱۳۹۱).

هکمن، استگر و داوولینگ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «ظرفیت سازمان برای تغییر، تجربه تغییر و عملکرد پروژه تغییر» نشان دادند توانایی و ظرفیت هر سازمان برای ایجاد تغییر، رابطه مثبتی با کارایی و عملکرد پروژه‌های تغییر آن سازمان دارد.

کولن و همکاران در سال ۲۰۱۴ در پژوهشی با عنوان «انطباق‌پذیری و برداشت‌های کارمندان از ابهامات و تردیدهای وابسته به تغییر» نشان دادند حمایت سازمانی احساس شده به‌عنوان متغیر میانجی، رابطه بین انطباق‌پذیری کارمندان و برداشت آنها از تردیدها نسبت به تغییر و عملکرد را تأیید می‌کند.

عباس‌زاده و بوداقی (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند اثر سازه رهبری اخلاقی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی معنادار است و متغیر یادشده ۶۳ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند.

نعامی، حسینی کوکمری و بهزادی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان «رابطه برخی متغیرهای سازمانی با عملکرد انطباقی پرستاران بیمارستان‌های اهواز» اجرا کردند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده بود و از ابزار پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد تطابق شخص - محیط با عملکرد انطباقی رابطه دارد.

الوداری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین مدلی برای انطباق‌پذیری سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: دانشگاه پیام‌نور)» مشخص کردند که برای نیل به انطباق‌پذیری یا حساسیت و پاسخگویی به محیط، سازمان‌ها باید به ساختار، فرهنگ، راهبرد، بینش، فناوری و نیروی انسانی انطباق‌پذیر مجهز شوند.

میرکمالی و فرهادی راد (۱۳۹۰) با هدف مطالعه متغیرها و عوامل مؤثر بر سازگاری سازمانی دانشگاه با محیط بیرونی و ارائه مدلی برای اندازه‌گیری میزان سازگاری، از طریق روش پیمایش دلفی و مصاحبه با اندیشمندان حوزه آموزش عالی، نشان دادند ۷۰/۵۳ درصد واریانس سازگاری سازمانی دانشگاه با محیط از طریق ۹ عامل مدیریت محیط، یادگیری، فرهنگ سازمانی، روابط سازمانی، مشارکت جمعی، استراتژی محوری، مسئولیت‌پذیری، خودسازماندهی و هدفمندی، تبیین می‌شود.

به‌طور کلی، از نظر عطا‌فر، انصاری، طالبی و نیلی‌پور (۱۳۸۷) محیط متحول، نامعین، پیچیده و آشوبناک دانشگاه‌ها، مؤید این است که این سیستم‌ها بیش از هر زمان دیگری به ظرفیت خود در جهت انطباق‌پذیری نیاز دارند تا توانایی مواجهه فعال و تطابق کنشگرانه با محیط را داشته باشند؛ چرا که به باور گرین (۱۹۹۹) دانشگاه‌ها نباید فقط خود را به تجزیه و تحلیل نیروهای محیطی محدود کنند، بلکه باید با گسترش حوزه نفوذشان، مسئولیت فعال‌تری را عهده‌دار شوند تا توان رویارویی کارآمد با وضعیت محیطی را داشته باشند. از جنبه‌ای دیگر و بر اساس دیدگاه ساویکاس (۲۰۰۳)، می‌توان گفت که خودکارآمدی اعضای هیئت علمی بر مهارت، تخصص، شایستگی و باور آنها در موقعیت متفاوت تأکید دارد و اعضای هیئت علمی را می‌توان مهم‌ترین عامل یا مزیت رقابتی دانشگاه‌ها در تطابق با خواسته‌های جامعه و متقاضیان دانست. بنابراین انتظار می‌رود که دانشگاه‌ها به لحاظ بهره‌مندی از سرمایه‌های فکری توانمند و ماهر، در جهت سازگاری با محیط بیرونی و اصلاح خود در هنگام رویارویی با تغییرات، از ظرفیت و قابلیت انطباق بالایی برخوردار باشند.

امروزه دانشگاه‌ها برای تعامل با بنگاه‌ها و مؤسسه‌های دیگر، در نظام بازی به‌صورت فزاینده فعالیت می‌کنند (آرنائوت، ۲۰۱۰ به نقل از صمدی، آقاجانی و صمدی، ۱۳۹۴). همچنین در عصر حاضر نگرش عمومی به دانشگاه‌ها متفاوت است و در مواردی شاید مغایر با رسالت اولیه این سازمان‌ها باشد. تنوع در تقاضا یا نیازهای جامعه و متقاضیان، نوآوری و تنوع در شیوه‌های آموزش، ناکافی بودن و ناپایداری منابع مالی، رقابت شدید بین دانشگاه‌ها در سطح دنیا، ایجاد دانشگاه‌های فراملیتی و ماهواره‌ای و نارضایتی از خروجی آموزش عالی، از جمله عواملی است که سبب شده در این پژوهش بر توجه به ظرفیت و توانایی دانشگاه در مسیر انطباق‌پذیری تمرکز شود. با توجه به مبانی نظری و تجربی، فرضیه پژوهش نیز این‌گونه مطرح می‌شود: بین ابعاد خودکارآمدی (باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی) با ابعاد ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی (تفکر سیستمی، یادگیری سازمانی، ایجاد تغییر، بینش مشترک، نوآوری، تمرکز بیرونی و مشتری‌گرایی) رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش همبستگی از نوع همبستگی بنیادی یا کانونی است؛ زیرا هدف این پژوهش، پی‌بردن به تغییرات چندین متغیر ملاک «مجموعه ابعاد ظرفیت انطباق‌پذیری» بر اساس متغیرهای پیش‌بین «ابعاد خودکارآمدی» است. جامعه آماری پژوهش، شامل تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، شهیدچمران و

پیام نور اهواز به تعداد ۱۲۱۹ نفر بود که به کمک فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی متناسب با حجم، ۳۱۳ نفر برای نمونه انتخاب شدند و ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات بین آنها توزیع شد.

ابزارهای استفاده‌شده در این پژوهش

برای سنجش ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی از پرسشنامه‌ای که عباس‌زاده و بوداقتی (۱۳۹۳) با الهام از دیدگاه‌های استریکمن (۲۰۰۵) و سوسمن (۲۰۰۴) تنظیم کرده بودند، استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده است که ۳۱ سؤال را دربرمی‌گیرد. عباس‌زاده و بوداقتی قبلاً روایی و پایایی این ابزار را بین جامعه آماری کارکنان دانشگاه تبریز به تأیید رساندند. پایایی کل این ابزار در پژوهش عباس‌زاده و بوداقتی ۰/۸۵ بوده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی، مشتری‌گرایی، تمرکز بیرونی، بینش مشترک، تفکر سیستمی و نوآوری، به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷۷، ۰/۷۱، ۰/۷۹، ۰/۸۶، ۰/۸۲ و ۰/۷۸ به دست آمد و ضریب آلفای کل انطباق‌پذیری ۰/۹۳ محاسبه گردید. همچنین به منظور تعیین روایی و اعتبار سازه پرسشنامه انطباق‌پذیری از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که بر اساس نتایج آن، نسبت مجذور خی به درجه آزادی ۱/۷۸ به دست آمد که کمتر از مقدار ۳ است. همچنین مقدار شاخص‌های $AGFI = 0/85$ (کمتر از ۰/۰۸)، $GFI = 0/91$ (بیشتر از ۰/۹۰) و شاخص $AGFI = 0/85$ (بیشتر از ۰/۸۰) به دست آمد (نظرپوری و رحیمی‌اقدم، ۱۳۹۴؛ هومن، ۱۳۹۳). بنابراین تمام شاخص‌ها در سطح قابل قبولی هستند. شایان ذکر است که گویه‌های شماره ۲، ۲۹ و ۳۱ این پرسشنامه به علت اینکه بار عاملی کمتر از ۰/۳۰ داشتند، از تحلیل حذف شدند.

جدول ۱. نتایج آزمون برازش کلی مدل

شاخص‌های برازش	اختصار	مقدار قابل قبول
کای اسکوئر نسبی	χ^2/df	بین ۱ تا ۳
شاخص نیکویی برازش	GFI	$GFI > 0/9$
شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	$AGFI > 0/9$
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	$RMSEA < 0/08$

برای سنجش سازه خودکارآمدی از پرسشنامه ریگز و نایت (۱۹۹۴) بهره برده شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده است که ۳۱ سؤال را دربردارد. پایایی این ابزار در مطالعات (ریگز و نایت، ۱۹۹۴) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش نجار اصل (۱۳۸۹) نیز از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار این پرسشنامه استفاده شد و شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورهای خطای تقریب برابر با ۰/۷۰ و ۰/۹۰ به دست آمد که در حد قابل قبولی قرار دارند. در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ تمام مؤلفه‌های باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای خودکارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی، به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۱، ۰/۸۵ و ۰/۸۰ به دست آمد و ضریب آلفای کل خودکارآمدی ۰/۸۷ محاسبه شد. همچنین در پژوهش حاضر به منظور تعیین روایی و اعتبار سازه پرسشنامه خودکارآمدی از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که بر اساس نتایج آن، تمام شاخص‌ها در سطح قابل قبولی قرار داشتند. نسبت مجذور خی به درجه آزادی برابر با ۲/۹۵ و کمتر از مقدار ۳ به دست آمد. همچنین، مقدار شاخص‌های $RMSEA = ۰/۰۷$ (کمتر از ۰/۰۸)، $GFI = ۰/۹۰$ (بیشتر از ۰/۹۰) و $AGFI = ۰/۸۳$ (بیشتر از ۰/۸۰) محاسبه شد؛ بنابراین داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی این پرسشنامه برازش مناسبی دارند.

یافته‌های پژوهش

قبل از بررسی رابطه متغیرهای پژوهش، نتایج بررسی شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشان داد توزیع داده‌ها به صورت نرمال است. به باور کلاین (۲۰۱۱) وقتی حجم نمونه بیش از ۱۰۰ نفر است، از شاخص چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمال بودن استفاده می‌شود. وی بیان می‌کند که اگر قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب از ۳ و ۱۰ کمتر باشد، می‌توان نتیجه گرفت توزیع متغیرها نرمال است؛ بنابراین با توجه به جدول ۲ توزیع داده‌ها نرمال است. همچنین با توجه به جدول ۳، شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع داده‌هاست.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
خودکارآمدی	۷۳	۱۴۸	۱۱۴/۵۴	۱۲/۴۷	- ۰/۲۳	- ۰/۲۳
انطباق‌پذیری	۴۷	۱۳۰	۹۸/۹۵	۱۶/۰۵	۰/۷۴	۰/۰۲

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (مؤلفه‌های خودکارآمدی و ظرفیت انطباق‌پذیری)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی
باورهای خودکارآمدی فردی	۴۱/۲۲	۴/۴۶	- ۰/۰۳	- ۰/۱۵
انتظار پیامدهای فردی	۲۵/۷۴	۶/۰۹	۰/۶۲	- ۰/۲۱
باورهای خودکارآمدی جمعی	۲۴/۵۹	۴/۰۸	- ۰/۸۶	۱/۳۲
انتظار پیامدهای جمعی	۲۲/۹۷	۳/۰۶	- ۰/۵۱	۰/۸۰
ایجاد تغییر	۱۳/۱۲	۲/۳۲	- ۰/۵۷	- ۰/۲۰
یادگیری سازمانی	۱۰/۰۱	۲/۰۲	- ۰/۸۱	۰/۲۶
مشتری‌گرایی	۱۳/۲۲	۲/۳۹	- ۰/۹۳	۰/۷۶
تمرکز بیرونی	۱۹/۸۴	۳/۷۶	- ۰/۹۵	۱
بینش مشترک	۶/۱۵	۱/۵۶	- ۰/۴۹	- ۰/۰۱
تفکر سیستمی	۱۵/۳۲	۳/۴۲	- ۰/۷۵	۰/۳۶
نوآوری	۲۱/۲۵	۴/۱۱	- ۰/۶۲	۰/۲۶

با توجه به جدول ۴ رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های انتظار پیامدهای فردی، باورهای خودکارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی و مؤلفه‌های انطباق‌پذیری سازمانی وجود دارد؛ اما بین باورهای خودکارآمدی فردی و مؤلفه‌های انطباق‌پذیری سازمانی رابطه‌ای برقرار نیست. باورهای خودکارآمدی فردی، به باورها و توانایی‌های فرد برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد اشاره دارد. برای بررسی رابطه مجموعه خودکارآمدی (باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی) با مجموعه انطباق‌پذیری سازمانی (ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی، مشتری‌گرایی، تمرکز بیرونی، بینش مشترک، تفکر سیستمی و نوآوری)، از تحلیل همبستگی بنیادی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد رابطه متغیر کانونی خودکارآمدی با متغیر کانونی انطباق‌پذیری سازمانی ۰/۷۶ است. شاخص لامبدای ویکلز برای این ارتباط ۰/۳۷ و آماره F مربوط به آن نیز ۱۲/۲۱ به دست آمد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ بنابراین هر دو مجموعه ارتباط معناداری با یکدیگر دارند. برای بررسی دقیق‌تر نحوه ارتباط این دو مجموعه، نتایج تحلیل همبستگی بنیادی در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	باورهای خودکارآمدی فردی	انتظار پیامدهای فردی	باورهای خودکارآمدی جمعی	انتظار پیامدهای جمعی
ایجاد تغییر	۰/۰۲	۰/۵۱**	۰/۵۴**	۰/۳۲**
یادگیری سازمانی	۰/۰۱	۰/۵۲**	۰/۵۶**	۰/۳۵**
مشتری‌گرایی	۰/۰۱	۰/۴۶**	۰/۵۴**	۰/۳۲**
تمرکز بیرونی	- ۰/۰۵	۰/۵۲**	۰/۵۴**	۰/۴۲**
بیش‌مشترک	- ۰/۰۹	۰/۵۲**	۰/۵۲**	۰/۳۲**
تفکر سیستمی	- ۰/۰۱	۰/۶۲**	۰/۵۹**	۰/۴۱**
نوآوری	- ۰/۰۲	۰/۶۲**	۰/۵۶**	۰/۴۰**

* p < ۰/۰۵
** p < ۰/۰۱

جدول ۴، ضرایب ساختاری همبستگی هر متغیر با متغیر کانونی مجموعه خود را نشان می‌دهد. ضرایب کانونی نیز همانند ضرایب رگرسیون استاندارد شده در تحلیل رگرسیون هستند. ضریب اشتراک کانونی نیز نشان‌دهنده سهم هر متغیر در تبیین متغیر کانونی خودش است. برای مثال، باورهای خودکارآمدی فردی ۱ درصد، انتظار پیامدهای فردی ۸۴ درصد، باورهای کارآمدی جمعی ۷۹ درصد و انتظار پیامدهای جمعی ۳۸ درصد در تبیین متغیر کانونی خودکارآمدی سهم دارند. در متغیر کانونی انطباق‌پذیری سازمانی نیز، ایجاد تغییر ۵۷ درصد، یادگیری سازمانی ۶۰ درصد، مشتری‌گرایی ۵۰ درصد، تمرکز بیرونی ۶۲ درصد، بیش‌مشترک ۵۷ درصد، تفکر سیستمی ۷۷ درصد و نوآوری ۷۳ درصد در تبیین این متغیر سهم دارند. همچنین در جدول ۴ اشتراک بیان‌کننده میزان واریانسی است که به واسطه آن هر یک از متغیرهای مجموعه، متغیر کانونی خودشان را تبیین می‌کنند که به آن واریانس استخراج‌شده نیز می‌گویند. همپوشی نیز گویای میزان واریانسی است که مجموعه مقابل، متغیر کانونی مقابل را تبیین می‌کند (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۰۷). برای مثال، میزان واریانس استخراج‌شده متغیر کانونی خودکارآمدی ۵۰ درصد است. انطباق‌پذیری سازمانی نیز ۲۹ درصد از واریانس خودکارآمدی را تبیین می‌کند. میزان واریانس استخراج‌شده متغیر کانونی انطباق‌پذیری سازمانی ۶۳ درصد و خودکارآمدی نیز ۳۷ درصد از تغییرات انطباق‌پذیری سازمانی را تبیین می‌کنند.

جدول ۵. نتایج تحلیل همبستگی بنیادی رابطه خودکارآمدی با انطباق پذیری سازمانی

متغیر	ضرایب کانونی	ضرایب ساختاری	ضریب اشتراک کانونی
مجموعه خودکارآمدی			
باورهای خودکارآمدی فردی	- ۰/۱۲	۰/۰۴	۰/۰۱
انتظار پیامدهای فردی	۰/۵۴	۰/۹۲	۰/۸۴
باورهای کارآمدی جمعی	۰/۴۳	۰/۸۹	۰/۷۹
انتظار پیامدهای جمعی	۰/۱۸	۰/۶۲	۰/۳۸
اشتراک		۰/۵۰	
همپوشی		۰/۲۹	
مجموعه انطباق پذیری سازمانی			
ایجاد تغییر	۰/۱۸	۰/۷۶	۰/۵۷
یادگیری سازمانی	۰/۱۰	۰/۷۸	۰/۶۰
مشتری گرایی	- ۰/۰۶	۰/۷۱	۰/۵۰
تمرکز بیرونی	۰/۱۸	۰/۷۹	۰/۶۲
بینش مشترک	۰/۱۸	۰/۷۶	۰/۵۷
تفکر سیستمی	۰/۳۰	۰/۸۸	۰/۷۷
نوآوری	۰/۳۳	۰/۸۶	۰/۷۳
اشتراک		۰/۶۳	
همپوشی		۰/۳۷	

برای شناسایی متغیرهای معنادار در مجموعه‌های کانونی، تاباچنیک و فیدل (۲۰۰۷) پیشنهاد می‌کنند که ضرایب ساختاری ۰/۳۰ و بیشتر هر متغیر، گویای معنادار بودن آن در مجموعه خودش است؛ بنابراین متغیرهای معنادار در مجموعه خودکارآمدی عبارت‌اند از: انتظار پیامدهای فردی با ضریب ۰/۹۲، باورهای کارآمدی جمعی با ضریب ۰/۸۹ و انتظار پیامدهای جمعی با ضریب ۰/۶۲. در مجموعه انطباق‌پذیری سازمانی نیز، متغیرهای معنادار عبارت‌اند از: متغیرهای ایجاد تغییر (۰/۷۶)، یادگیری سازمانی (۰/۷۸)، مشتری‌گرایی (۰/۷۱)، تمرکز بیرونی (۰/۷۹)، بینش مشترک (۰/۷۶)، تفکر سیستمی (۰/۸۸) و نوآوری (۰/۸۶). با توجه به این یافته، نتیجه می‌گیریم که هر چه میزان انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی در سازمانی بالا باشد، به همان نسبت میزان ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی، مشتری‌گرایی، تمرکز بیرونی، بینش مشترک، تفکر سیستمی و نوآوری در آن سازمان بالا خواهد بود. البته

باورهای خودکارآمدی فردی رابطه‌ای با مؤلفه‌های انطباق‌پذیری سازمانی ندارد. در خصوص این یافته می‌توان گفت، خودکارآمدی سازه‌ای وابسته به زمینه است و باورهای خودکارآمدی متناسب با وضعیت تغییر می‌کنند. گودارد (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان داد باورهای خودکارآمدی فردی تحت تأثیر باورهای جمعی قرار می‌گیرد و ارتقا می‌یابد. در همین زمینه کوزلوسکی و لو (۲۰۰۹) دریافتند که فرهنگ سازمانی قوی به‌عنوان عامل تعدیل‌کننده روابط بین خودکارآمدی فردی و جمعی به بهبود عملکرد کمک می‌کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خودکارآمدی با ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین مجموعه مؤلفه‌های خودکارآمدی (انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی) با مجموعه مؤلفه‌های ظرفیت انطباق‌پذیری (ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی، مشتری‌گرایی، تمرکز بیرونی، بینش مشترک، تفکر سیستمی و نوآوری) ارتباط معناداری وجود دارد؛ اما مؤلفه باورهای خودکارآمدی فردی رابطه‌ای با مؤلفه‌های انطباق‌پذیری سازمانی ندارد. تحلیل همبستگی کانونی در رابطه با دو مجموعه متغیر کانونی در خصوص ظرفیت انطباق‌پذیری بیان‌کننده این است که ۳۷ درصد از واریانس متغیرهای وابسته (ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی، مشتری‌گرایی، تمرکز بیرونی، بینش مشترک، تفکر سیستمی و نوآوری) با متغیرهای خودکارآمدی تبیین می‌شود. همچنین، ۲۹ درصد واریانس مؤلفه‌های اصلی پژوهش با متغیرهای وابسته تبیین می‌شود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های داگر و همکاران (۲۰۱۵)، کولن و همکاران (۲۰۱۴)، دنیسون (۱۹۹۰)، اسمیت و پیلی فوسوا (۲۰۰۱)، شاوران و همکاران (۱۳۹۱) و یوسفی (۱۳۹۰) همسو است. بنابراین با استناد به نظر گودارد (۲۰۰۲) می‌توان گفت که، سازمان‌های انطباق‌پذیر با به‌کارگیری دانش، یادگیری جانشینی، خودگردانی و خوداندیشی اعضا، عملکرد خود را متناسب با وضعیت دگرگون می‌سازند و به انطباق‌پذیری خود کمک می‌کنند. همچنین، بر اساس دیدگاه بندورا (۱۹۹۴) سیستم آموزش عالی به‌عنوان محل تحول صلاحیت‌های شناختی و کسب دانش و مهارت‌های ضروری برای حل مسائل، از طریق افزایش مهارت‌های شناختی افراد، در واقع به افزایش باور و احساس کارآمدی افراد کمک کرده و به آنها این باور را القا می‌کند که می‌توانند متناسب با انتظارات جامعه در شرایط مقتضی، عملکرد متفاوت و مطلوبی داشته باشند. علاوه بر این، بندورا (۱۹۸۶) اشاره می‌کند که در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی نیز باورهای خودکارآمدی می‌تواند در کارکردهای افراد تأثیرگذار، پیش‌بینی‌کننده یا میانجی‌گر باشد.

خودکارآمدی، قضاوت فرد در خصوص توانایی خود برای ایفای نقش یا انطباق با موقعیتی ویژه است. به باور بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی واسطه‌ای میان دانش و عمل است که توانایی و مهارت‌های شناختی افراد در انجام وظایف و میزان ادراک آنها از کنترل بر زندگی سازمانی‌شان را تعیین می‌کند. باور خودکارآمدی سبب می‌شود که افراد از طریق انطباق‌پذیری، در شکل‌دهی به زندگی سازمانی خود نقش داشته باشند؛ مطابق نظریه شناختی و اجتماعی بندورا (۱۹۹۷)، اعضای هیئت علمی به‌واسطه انتخاب، خلاقیت و برخورداری از توانایی تغییر موقعیت می‌توانند رویدادهای محیط سازمان خود را تحت تأثیر قرار دهند و زندگی سازمانی خود را دگرگون کنند. انتظارات پیامدهای رفتاری از طریق تقویت باورهای اعضای هیئت علمی، به افزایش تلاش و انگیزه بیشتر آنها برای انجام امور چالش‌انگیز منجر می‌شود، همچنین انتظارات کارآمدی سبب ایجاد و افزایش اطمینان اعضا در جهت انجام موفقیت‌آمیز وظایف و دستیابی به اهداف مد نظر می‌شود. بنابراین، از آنجا که باورهای خودکارآمدی بر شیوه تفکر، احساس، انتظار و عملکرد اعضای هیئت علمی تأثیر می‌گذارد، احساس کارآمدی بالا به آنها قدرت می‌دهد در صورت رویارویی با مسئله، با حفظ تمرکز و انرژی خود بر وظایف سازمانی، از طریق تفکر تحلیلی نسبت به رفع مشکل اقدام کنند.

در تبیین رابطه باورهای خودکارآمدی جمعی با ابعاد تفکر سیستمی و بینش مشترک، با استناد به یافته‌های پژوهش‌های قلی‌پور و سیاوشی (۱۳۹۰)، شاوران و همکاران (۱۳۹۱) و استریکمن و مارشود (۲۰۱۰) می‌توان گفت که در مؤسسه‌های آموزش عالی انطباق‌پذیر، فرایند انجام کار، دانش و اطلاعات بخش‌ها و رابطه همکاران مبادله‌ای و تعاملی است و همه افراد بر روابط اجزای سازمان تمرکز می‌کنند. همچنین، سازمان‌های انطباق‌پذیر فرایند یا چشم‌انداز مشترکی دارند که همه اعضا درباره آن اتفاق نظر دارند؛ بینش مشترک، اجماع درباره برنامه‌های هر جزء و الهام و انگیزه‌دادن به تمام افراد است.

تأییدنشدن رابطه باورهای خودکارآمدی فردی با مؤلفه‌های انطباق‌پذیری سازمانی را می‌توان این‌گونه تبیین کرد؛ بسیاری از مؤلفه‌های انطباق‌پذیری سازمانی مانند تفکر سیستمی، بینش مشترک، یادگیری سازمانی و خود انطباق‌پذیری سازمانی (استریکمن و مارشود، ۲۰۱۰) ماهیتی جمع‌گرایانه دارند؛ در حالیکه در باورهای خودکارآمدی فردی، بعد فردی در کانون توجه قرار می‌گیرد که با فرهنگ سازمانی کشور ایران همخوانی ندارد. در این زمینه نتایج پژوهش‌های صادقی، امانی، حنیفه‌پور و محمودی (۲۰۱۴)، صادقی، امانی و محمودی (۲۰۱۳) محمودی، براون، امانی و داداش‌زاده (۲۰۱۵) نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی ایران فرهنگ جمع‌گراست و در آن کارکنان تحت تأثیر رفتارهای جمعی سازمان قرار می‌گیرند. همچنین، با توجه به عامل

اثرگذاری جمعی بندورا (۱۹۹۷)، باورهای کارآمدی جمعی تعهد و انگیزش گروهی اعضای هیئت علمی، در عمل به تحقق اهداف و انطباق‌پذیری سازمانی کمک بیشتری می‌کند. گودارد (۲۰۰۲) نیز معتقد است اگر خودکارآمدی جمعی در سطح بالایی باشد، خودکارآمدی فردی نیز ارتقا می‌یابد؛ در باورهای جمعی خودکارآمدی به توانایی‌های گروه که مستلزم همکاری تمام اعضای سازمان است، تأکید می‌شود. همچنین باورهای کارآمدی فرد به تفسیر و ادراک او از توانایی‌هایش در موقعیت متفاوت بستگی دارد. یعنی شخص ممکن است در موقعیتی احساس و باور کارآمدی پایینی داشته باشد و در موقعیت دیگری (به‌خصوص در موقعیت‌های جمعی) همان فرد دارای باورهای خودکارآمدی بالایی باشد. علاوه بر این‌ها، باورهای خودکارآمدی تحت تأثیر تفاوت‌های درون فردی و محیطی قرار دارند (لینن برینک و پینتریچ، ۲۰۰۳).

همسو با دیدگاه‌های بندورا (۱۹۹۴) و استریکمن و مارشود (۲۰۱۰)، یافته‌های پژوهش در خصوص مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و تمرکز بیرونی را می‌توان این چنین تبیین کرد؛ اعضای هیئت علمی که خودکارآمدی بالایی دارند، به دلیل اعتقاد به توانایی‌های خود در حل مسائل، همواره در حال یادگیری هستند و یادگیری که یکی از فعالیت‌های مداوم و روزمره دانشگاه‌هاست، نشان‌دهنده تداوم هوشیاری این سیستم‌ها در زمینه دستیابی به اطلاعات محیط بیرون از طریق رصد دائم محیط به‌منظور تولید دانش در جهت انطباق‌پذیری است. دنیسون (۱۹۹۰) نیز بر این باور است که سازمان انطباق‌پذیر، سازمانی است که بتواند محیط بیرونی را درک کند و نسبت به آن واکنش مناسب نشان دهد، مشتریان بیرونی و خواسته‌های آنها را مد نظر داشته باشد و بتواند با مهندسی مجدد ساختارها و کارکردهای خود، رفتارها و فرایندهای انطباق‌پذیری را گسترش دهد تا موجب ارتقای عملکرد و اثربخشی خود شود.

پیشنهادها

- مؤسسه‌های آموزش عالی با تکیه بر ظرفیت داخلی خود از طریق عمل فراواکنشی^۱ و فعالانه در قبال خواسته‌های محیط و مشتریان، انتقاد نسبت به پاسخ‌گونی‌ها به محیط بیرونی و هزینه‌های عدم انطباق را کاهش دهند؛ چرا که سازمان‌های آموزشی هوشیار برای مقابله با آسیب، از طریق افزایش پاسخگویی و قدرت پایش محیطی خود به تحولات محیطی واکنش نشان می‌دهند؛
- توجه به ایده‌ها و دیدگاه‌های جدید و علمی کارشناسان داخلی و بهره‌مندی از تمام ظرفیت دانشگاه‌ها از طریق واگذاری اختیارات بیشتر به دانشکده‌ها و بخش‌های مختلف دانشگاه‌ها؛

- اولویت‌بخشی به نگرش سیستمی و فرابخشی در تعاملات درون‌سازمانی و فراسازمانی؛
- در نظر گرفتن امتیازهای ویژه برای افراد، بخش‌ها و سازمان‌های ارائه‌کننده ایده و برنامه‌های روشن در زمینه انطباق‌پذیری؛
- انجام فراتحلیل بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات ۱۰ سال اخیر در خصوص خودکارآمدی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی یا مطالعات کیفی و طولی در خصوص خودکارآمدی و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، به‌منظور نشان‌دادن نحوه شکل‌گیری این متغیرها در سازمان‌ها.

محدودیت‌های پژوهش

- از آنجا که پژوهش حاضر به بررسی روابط بین خودکارآمدی و ظرفیت انطباق‌پذیری در دانشگاه‌های دولتی شهید چمران، علوم پزشکی و پیام نور اهواز پرداخته است، در تعمیم نتایج به سایر جوامع باید احتیاط کرد؛
- استفاده از ابزار پرسشنامه می‌تواند با خطای خودگزارش‌دهی مثبت همراه باشد و ممکن است اعضای هیئت علمی سعی کنند تصویر مثبتی از خود نشان دهند، از این رو در تفسیر نتایج باید جانب احتیاط را در نظر گرفت؛
- روش‌های مبتنی بر همبستگی همچون مدل‌یابی معادلات ساختاری و همبستگی کانونی به‌دقت تحقیقات آزمایشی نمی‌توانند روابط علی را برحسب کنترل بر متغیرهای مزاحم نشان دهند، از این رو در تفسیر نتایج باید احتیاط شود.

References

- Abbaszadeh, M., Bodaghi, A. (2014). The effect of the ethical leadership on the organizational adaptability capacity (A Case study in Tabriz University's employees). *Public Administration*, 6(2), 289 - 308. (in Persian)
- Alhiyari, R. (2010). *The Study of the Relationship between Empowering Managers and Staff and Organizational Learning in the Central Department of Tehran University*. Bachelor's thesis in instructional management, The Psychology and Physical Education Faculty of Tehran University. (in Persian)
- Alodari, H., Amini, M. T. & Farajvand, E. (2013). To develop and explain a model for public organizations adaptability (Subjects: Payame Noor University). *Quarterly of public organizations management*, 1(3), 83 - 97. (in Persian)

- Arabeian, M. (2004). *To study the relationship between the self-efficiency beliefs on the mental health and the students' academic achievement*. Thesis for master's degree, Shahid Behshti University. (in Persian)
- Asadi, H., Goodarzi, M. & Ghorbani, M. H. (2009). The Relationship between Organizational Adaptability and Organizational Involvement Among the experts of Physical Education Organization of the Islamic Republic of Iran. *Movement Science & sports*, 7 (13), 127 - 136. (in Persian)
- Asarzadeh, R., Bajani, H. & Malekinia, E. (2011). The Study of Human Resource Self - Efficacy in Organizations and the Introduction of a Conceptual Model for its Measurement. *The bimonthly journal "Police Human Development"*, 8 (37), 96 - 117. (in Persian)
- Atafar, A., Ansari, M. E., Talebi, H. & Neelipoor Tabatabaei, S. A. (2008). The Strategic Study of the Basic Changes Which Are Needed to Be Made in Public Universities of Iran. *The Scholarly Journal of Isfahan University (Human Sciences)*, 31 (3), 163 - 194. (in Persian)
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.
- Bandura, A. (1988). Self - efficacy conception of anxiety. *Anxiety Research*, 1(2), 77 - 98.
- Bandura, A. (1994). Self - efficacy, in Ramachaudran, V. S. (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, 4: 71 - 81.
- Bandura, A. (1997). Effect of Perceived Control Ability and Performance Standards on Self Regulation of Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805 – 814.
- Bandura, A. (2000). Exercise of Human Agency through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Service*, 9 (3): 75 - 78.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1 - 26.
- Basadur, M., Gelade, G. & Basadur, T. (2014). Creative problem – Solving process styles, cognitive work demands, and organizational Adaptability. *The Journal of applied Behavioral Science*, 50 (I), 80 – 115.
- Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2), 117 - 134.

- Chesnut, S. R. & Burley, H. (2015). Self - efficacy as a predictor of commitment to the teaching profession: A meta - analysis. *Educational Research Review*, 15, 1 – 16.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C. & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change - Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280.
- Dadkhah, M. R. (2009). *Customer - oriented, Publication*. Tehran: Shahre Ashoob Publications. (in Persian)
- Dagher, G. K., Chapa, O. & Junaid, N. (2015). The historical evolution of employee engagement and self – efficacy constructs. *Journal of Management History*, 21(2), 232 – 256.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.
- Dillard, J., Rogers, R. & Yuthas, K. (2011). Organizational change: in search of the golden mean. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 7 (1), 5 - 32.
- Fraga, S. (2014). Organizational adaptability: A conceptual contribution for today's organizations. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 25 (1), 128 – 136.
- Gholipur, A. & Seiyavashi, Z. (2011). To Study the effect of organizational Learning on reduction of Customers' dissatisfaction. *A Landscape of business management*, 10 (8), 65 - 78. (in Persian)
- Ghorbanizadeh, V. (2008). *Organizational Learning and Learner organization with the attitude about the Knowledge Management*. (1th ed). Tehran: Baztab. (in Persian)
- Goddard, R. D. (2002). A Theatrical and Empirical Analysis of the Measurement of Collective Efficacy: The Development of a Short Form. *Educational and Psychological Measurement*, 62 (1), 97 - 111.
- Goucher, N. P. (2007). *Organizational Knowledge Creation to Enhance Adaptive Capacity: Exploratory. Case Studies in Water Resource Management*, Thesis or Dissertation, University of Waterloo, Canada.
- Green, M. F. (1999). *Leaders for a New Era*. New York: American Council on Education.
- Haeckel, S. (1995). Adaptive Enterprise Design: The Sense and Respond Model. *Journal of Strategy & Leadership*, 23(3), 6-42.

- Hassani, M. & Tima, P. (2013). The Study of the Interactive effect Which Job Effectiveness and Self - efficacy has on Organizational Citizenship and the Political Behavior of the Members of the Scientific Council of The University of Urmia. *Governmental Management*, 5(1), 89-110. (in Persian)
- Heckmann, N., Steger, T. & Dowling, M. (2015). Organizational capacity for change experience, and change project performance. *Journal of Business Research*, 69 (2): 777 - 784.
- Hooman, H. A. (2014). *Structural Equation Modeling with Lisrel Application*. Tehran: SAMT Publications. (in Persian)
- Hsu, Y. H. & Fang, W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: the mediating role of organizational learning capability. *Technological Forecasting & Social Change*, 76(5), 664 - 677.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition. New York, NY, the Guilford Press, a Division of Guilford Publications.
- Koslowsky, M. & Lev, S. (2009). Moderating the collective and self - efficacy relationship. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 452-462.
- Kurt, T., Duyar, I. & Calik, T. (2011). Are we legitimate yet? a closer look at the casual relationship mechanisms among principal leadership, teacher self efficacy and collective efficacy. *Journal of Management Development*, 31 (1), 71 - 86.
- Linnenbrink, F. A. & Pintrich, P. R. (2003). The role of self - efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Reading and Writing Quarterly*, 19 (2), 119 - 137.
- Mahmoudi, H., Brown, M. R., Amani, S. J. & Dadashzadeh, S. (2015). The role of school culture and basic psychological needs on Iranian adolescents' academic alienation: A multi - level examination. *Youth & Society*, 13, 1 - 21.
- Mirheidari, A., Seyadat, A., Hoveyda, R. & Abedi, M. R. (2012). The relationship between the organizational learning and the job path self-efficiency with the work enthusiasm of the managers. *Rahyaftino quarterly in education management*, 3 (2), 139 - 152. (in Persian)
- Mirkamali, S. M. & Farhadirad H. (2011). To develop a model for the measurement of organizational adaptability with University and the external environment (A Case Study the public Universities of Tehran). *The magazine of educational Sciences*, 6 (2), 23 - 44. (in Persian)
- Naami, A., Hosseini Kokamari, A. & Behzadi, E. (2014). The Relationship between Some Organizational Variables and the Adaptive Performance of Hospital

- Nurses in Ahwaz. *The psychological studies of The Physical Education And Psychology*, 10 (3), 135 - 157. (in Persian)
- Najarasl, S. (2010). The Relationship between Some Important Variables of Working Motivation and the Organizational Citizenship of Employees of Islamic Azad Universities Located in Districts Number 6. *The Scholarly - scientific Quarterly of New Findings in Psychology*, 15(16), 83-96. (in Persian)
- Narimani, M., Eyni, M., Dehghan, H., Gholamzad, H. & Safarinia, M. (2013). A comparison of the big five personality traits and self efficacy of gifted and normal students. *Journal of school psychology*, 2 (3), 180 - 188. (in Persian)
- Nazarpori, H. & Rahimiaghdam, S. (2015). To study the relationship between the organizational intelligence and the flexibility of the knowledge-based organizations. *Public Administration*, 7 (2), 373 - 392. (in Persian)
- Nicole, A. K., Rogers, M. & Mortimer, J. T. (2009). Adolescent work experience and self - efficacy. *International Journal of sociology and Social Policy*, 29 (3), 164 – 175.
- Pardakhtchi, M. H., Bazargan, A., Arasteh, H. & Mozafari, G. (2012). Academic Society's Perceptions on University External Accountability Gap. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18 (1), 91 - 112. (in Persian)
- Rezaeian, A. (2008). *Management and organization Principles*. Tehran: SAMT Publications. (in Persian)
- Riggs, M. L. & Knight, P. A. (1994). The Impact of Perceived Group Success – Failure on Motivational Beliefs and Attitudes: A Causal Model. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 755 – 766.
- Roshannejad, M., Sherafat, Sh. & Gholipur, A. (2012). To study the relationship between the job resources and working link in the educational institutions (case study: Tehran University). *Public Administration*, 4 (3), 107 - 122. (in Persian)
- Sadeghi, K., Amani, J., Hanifepour Aghdam, S. & Mahmoudi, H. (2014). The impact of Iranian teachers cultural values on computer technology acceptance. TOJET. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 13(4), 124 - 136. (in Persian)
- Sadeghi, K., Amani, J., Mahmudi, H. (2013). A structural model of the impact of organizational culture on job satisfaction among secondary school teachers. *The Asia - Pacific Education Researcher*, 22 (4), 687 - 700. (in Persian)

- Samadi, H., Aghajani, H. A. & Samadi, H. (2015). Exploration and verification of entrepreneurial capacity status in selected universities of Mazandaran Province. *Public Administration*, 7 (1), 111 - 132. (in Persian)
- Savickas, M. L. (2003). *Toward a taxonomy of human strengths: Career counseling's contribution to positive psychology*. In W. B. Walsh (Ed.). *Counseling psychology and optimal human functioning* (229 - 249). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schunk, D. H., Pajares, F. (2004). *The development of academic self - efficacy*. In A. Wigeld & J. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation*: 16 – 31). San Diego: Academic Press.
- Shahidi, N. (2011). *The relationship between the self-efficiency and the organizational commitment of the faculties with the quality of teaching*. Ph.D thesis of education management, Islamic Azad University, Science and Research branch of Tehran. (in Persian)
- Shavaran, S. H. R., Rajaeipoor, S., Kazemi, I. & Zamani, B. E. (2012). Determining Multi - Relationships Among Faculty Trust, Faculty Efficacy and Collective Efficacy at Universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18 (2), 19 - 44. (in Persian)
- Sherley, B. (2014). *Investigating the Relationship between A School Principal's Transformational Leadership Style and A Teacher's Sense of Self – Efficacy*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctorate in Education, California State University, Fresno.
- Smit, B. & Pilifosova, O. (2001). *Adaptation to Climate Change in the Context of Sustainable Development and Equity*, In: J. J. McCarthy, O. F. Available in: <http://www.teriin.org/events/docs/adapt.pdf>.
- Strichman, N. J. (2005). *Adaptive Capacity in Israeli Social Change Nonprofits*. Columbia: University of Pittsburgh.
- Strichman, N. & Marshood, F. (2010). Adaptive Capacity and Social Change. Introduction: A Conceptual Framework. *Organizational Learning and Longterm Stability. New England Journal of Public Policy*, 19 (23), 3 - 23.
- Sussman, C. (2004). *Building Adaptive Capacity: The Quest for Improved Organizational Performance*. Management Consulting Services, Newton, Massachusetts. Retrieved from: <http://www.barrfoundation.org>.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed). Boston: Pearson Education.
- Yasini, A., Zeinabadi, H. R., Naveebrahim, A. & Arasteh, H. R. (2012). To study the mediating role of the efficiency feeling in the effectiveness of distributed

leadership style on organizational commitment and job satisfaction in the public schools' employees. *Public Administration*, 4(4), 129-148. (in Persian)

Yoosefi, Z. (2011). *The Study of the Relationships Between Individual Factors and Situational Factors of the Self - efficacy and Adaptability of the Career Path of Students Who Study at Cross - country Universities in Isfahan City*. The major "Career Path Counselling", The Physical Education and Psychology Faculty of Isfahan University, the counselling team. (in Persian)

Zeinalipoor, H. & Mirkamali, S. M. (2009). Designing a Model Suitable for an Organizational Change in State, Comprehensive Universities by Using Factor Analysis. *Education and Psychology Journal*, 5 (3), 139 - 164. (in Persian)

Zomorrodian, A. (2007). *Change Management (strategies, new functions and models)* (7th ed). Tehran: The Publications of IMI (Industrial Management Institute). (in Persian)