

## میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران و رابطه‌ی آن با چابکی سازمانی

### چکیده

**زمینه:** مدیریت استراتژیک، هدایت و کنترل سازمان برای انجام واکنش مناسب مقابل تغییرات درونی و بیرونی است و چابکی سازمانی از راه‌های پاسخ‌گویی به این تغییرات است. **روش‌ها:** این پیمایش تحلیلی از نوع کاربردی بوده و مبتنی بر معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه پژوهش کلیه مدیران و کارمندان شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر تهران در سال ۱۳۹۵ (۱۴۹ نفر) بودند. گردآوری داده‌ها توسط پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت استراتژیک هیل و جونز و چابکی سازمانی گلدمن انجام گرفت و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و بررسی رابطه بین متغیرها توسط آزمون ضریب همبستگی پیرسون و نرم‌افزار SPSS انجام شد.

**یافته‌ها:** میانگین کاربست مدیریت استراتژیک در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران، با نمره ۱۴/۹۱ از ۲۵ در سطح "متوسط" و میانگین چابکی سازمانی با نمره ۱۴/۳۴ از ۲۰ در سطح "خوب" بود. بین ابعاد مدیریت استراتژیک با چابکی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد ( $P=0/001$ ).

**نتیجه‌گیری:** با توجه به تأکید مدیریت استراتژیک بر تغییرات محیطی و توجه چابکی سازمانی بر افزایش آمادگی سازمان برای مواجهه با تغییرات محیطی و پاسخگویی به آنها، وجود رابطه مستقیم میان مدیریت استراتژیک و مؤلفه‌های آن با چابکی سازمانی؛ کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران جهت نیل به چابکی بیشتر، باید به کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک توجه بیشتری داشته باشند. بهبود و ارتقای کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک در کتابخانه‌ها، باعث افزایش چابکی سازمانی و تقویت توان سازمان در مواجهه با تغییرات برون سازمانی، در راستای استمرار حرکت روبه‌جلوی کتابخانه‌ها و تحقق اهداف سازمانی آنها خواهد شد.

**کلید واژه:** مدیریت استراتژیک، چابکی سازمانی، کتابخانه دانشگاهی

معصومه انصاری<sup>۱</sup>، مریم شکفته\*<sup>۱</sup>،  
عبدالحسین فرج پهلوی<sup>۲</sup>، مریم کازرانی<sup>۱</sup>،  
سمیه مؤمنیان<sup>۳</sup>

۱. گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
۲. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۳. گروه آمار زیستی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

\* **عهده دار مکاتبات:** ایران، تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دانشکده پیراپزشکی، گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی

Email: Masomehansari@gmail.com

### مقدمه:

کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی به طور گسترده‌ای تحت تأثیر فناوری‌های اطلاعاتی قرار گرفته‌اند<sup>۱</sup>. تحولات پرشتاب مفهومی و ساختاری ملی و بین‌المللی، کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی را با چالش‌های جدی مواجه کرده است<sup>۲</sup>. در محیط‌های رقابتی سازمانی، تهدیدهای محیطی از هر سو حیات سازمان‌ها را به خطر می‌اندازد<sup>۳</sup>. بنابراین سازمان‌ها باید جایگاه فعلی خود را بشناسند، توانایی‌ها و ضعف‌های خود را دقیقاً تحلیل کنند و با تکیه بر توانایی‌های خود از فرصت‌های محیطی

استفاده کرده و خود را برای برخورد با تهدیدها آماده کنند. این امر خطیر در هر سازمانی در قالب مدیریت استراتژیک امکان‌پذیر است<sup>۴</sup>.

مدیریت استراتژیک عبارت است از مدیریت، هدایت و کنترل سازمان به نحوی که سازمان بتواند واکنش مناسب و سریعی در مقابل تغییرات محیط درونی و بیرونی نشان دهد و در شرایط ایده‌آل تغییر دهنده محیط درونی یا بیرونی خود باشد<sup>۵</sup>. مدیریت استراتژیک از عوامل مؤثر بر عملکرد بلند مدت سازمان است و فعالیت همه بخش‌ها و حوزه‌ها را در تحقق اهداف

توجه به تعریف دو مفهوم مدیریت استراتژیک و چابکی سازمانی، به نظر می‌رسد اهمیت این عوامل و وابستگی آن‌ها به یکدیگر، می‌تواند باعث پیش‌برندگی بیش از پیش سازمان شود. با توجه به اهمیت این مسئله و پژوهش‌هایی که در زمینه بررسی مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک<sup>۲۱-۱۷</sup> و چابکی سازمانی<sup>۲۲-۲۶-۱۵</sup> در سازمان‌های مختلف انجام شده است و با در نظر گرفتن این نکته که پژوهشی در خصوص بررسی رابطه مدیریت استراتژیک با چابکی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران انجام نشده است، هدف پژوهش حاضر بررسی میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک و رابطه آن با چابکی سازمانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر تهران است. در این راستا، رابطه متغیرهای جمعیت شناختی با متغیرهای مدیریت استراتژیک و چابکی مورد بررسی قرار گرفت. برای درک صحیح روند پژوهش، مدل مفهومی پژوهش در نمودار ۱ قابل مشاهده است.

#### مواد و روش‌ها:

پژوهش حاضر کاربردی است و با روش پیمایش تحلیلی و با رویکرد کمی انجام شده است. جامعه مورد مطالعه مدیران و کتابداران (کارمندان) شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شامل دانشگاه‌های صنعتی شریف، علم و صنعت، امیرکبیر، خواجه نصیر طوسی، تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی، الزهرا (س)، شاهد، خوارزمی و علامه طباطبایی در سال ۱۳۹۵ هستند که به روش سرشماری (۱۴۹ نفر) مورد مطالعه قرار گرفتند. گردآوری داده‌ها توسط دو پرسشنامه استاندارد مدیریت استراتژیک بر اساس مدل Charles Hill و Gareth Jones<sup>۲۷</sup> و شامل پنج مؤلفه هدف‌گذاری، تحلیل محیطی، تنظیم استراتژی، اجرای استراتژی و ارزیابی استراتژی<sup>۲۸،۲۹</sup> و دارای ۲۷ سؤال، و پرسشنامه استاندارد چابکی سازمانی Goldman و همکاران، شامل چهار مؤلفه پاسخ‌گویی به کاربر و خدمات گیرنده، آمادگی مقابله با تغییرات، اهمیت قائل شدن برای مهارت‌ها و دانش کارکنان و انجام کار به صورت مجازی<sup>۲۸،۳۰</sup> و دارای ۲۷ سؤال است. پایایی پرسشنامه مدیریت

سازمان هم‌سو می‌کند<sup>۶</sup>. داشتن نگاه استراتژیک به تغییرات و فرصت‌های حاصل از تغییرات، و بهبود توانایی‌ها و زیرساخت‌های سازمان می‌تواند سازوکار مناسبی برای موفقیت بلندمدت و پایدار سازمان باشد<sup>۷</sup>. با توجه به تغییرات محیطی در محیط پیرامون سازمان و لزوم پاسخگویی سریع به نیازهای کاربران، بسیاری از سازمان‌ها در دیدگاه‌های استراتژیک خود تجدید نظر کرده و بر سازگاری و انطباق با تغییرات محیطی و توانمندسازی کارکنان تأکید دارند<sup>۸</sup>. حس هرگونه تغییر پیش‌بینی نشده و پاسخ‌گویی سریع به آن‌ها، استراتژی رقابتی مورد استفاده سازمان‌ها است و با عنوان چابکی سازمانی (Organizational Agility) معرفی و به کار گرفته می‌شود<sup>۹</sup>.

چابکی سازمانی، سرعت و انعطاف‌پذیری سازمان در فرآیندهای فراگیر، تصمیمات، نگرانی‌های سازمانی<sup>۹</sup> و توانایی سازمان در حس هرگونه تغییر پیش‌بینی نشده و پاسخ‌گویی سریع به آن‌ها است<sup>۱۰</sup>. سازمان‌های چابک در پاسخ به شرایط محیطی، سریع و منعطف هستند و از قدرت عقلایی کارکنان، جهت افزایش انعطاف‌پذیری در پاسخ سریع، استفاده می‌کنند<sup>۱۱</sup>. با توجه به این که چابکی به عنوان توانایی استراتژیک سازمان در انطباق با تغییرات ناگهانی در محیط سازمان مطرح می‌شود<sup>۱۲</sup>، به کارگیری چابکی سازمانی از راهکارها مناسب جهت پاسخگویی به تغییرات پیرامونی سازمان است. کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی به عنوان سازمانی متعامل با کاربران و محیط<sup>۱۳</sup>، باید خود را به صورت پویا با تغییرات محیطی وفق دهند تا امکان پاسخ‌گویی سریع به نیاز کاربران برای آنها مقدور باشد. هدایت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی به سمت چابک بودن، یکی از بهترین روش‌ها برای مقابله با تغییرات محیطی است<sup>۱۴-۱۶</sup>. نظر به آنچه ذکر شد؛ کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی باید با تدوین مأموریت، چشم‌انداز و راهبردهای متناسب با نیازهای کاربران (مدیریت استراتژیک)<sup>۱۴،۱۵</sup> و مدیریت صحیح تغییرات، زمینه را جهت آمادگی سازمان نسبت به تغییرات احتمالی محیطی (رسیدن به چابکی سازمانی) فراهم کنند و چابکی سازمانی را در بستر مدیریت استراتژیک بررسی و تبیین نمایند. با

نوع استخدام بود. بین میزان به‌کارگیری مدیریت استراتژیک و متغیرهای دموگرافیک مورد بررسی رابطه معناداری مشاهده نشد.

میزان چابکی سازمانی از نظر کارکنان زن با نمره ۱۴/۴۶ از ۲۰، بیشتر از مردان (۱۳/۹۳) ارزیابی شد. نمره چابکی سازمانی مدیران ۱۴/۸۸، کارکنان با تحصیلات غیرکتابداری و اطلاع‌رسانی ۱۴/۷۵، افراد با سن ۵۰-۶۰ سال ۱۴/۹۲، افراد با سطح تحصیلات کارشناسی ۱۵/۲۴، سنوات خدمتی ۱۰-۲۰ سال ۱۴/۴۲ و نوع استخدام پیمانی ۱۵/۴۷، ارزیابی شد که نسبت به سایر گروه‌ها، بیشترین امتیاز چابکی سازمانی را به خود اختصاص دادند. بین میزان چابکی سازمانی و میزان تحصیلات (Sig.=0/032) رابطه معنادار وجود داشت اما میان سایر متغیرهای دموگرافیک مورد مطالعه رابطه معناداری مشاهده نشد. در بین مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک، مؤلفه تنظیم استراتژی (۳/۰۵) بیشترین و مؤلفه ارزیابی استراتژی (۲/۸۸) کمترین کاربست را بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مورد مطالعه داشتند. بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران، کتابخانه مرکزی دانشگاه صنعتی امیرکبیر با میانگین ۱۶/۳۲ دارای بیشترین کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک بود. در مجموع، میانگین کاربست مدیریت استراتژیک بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران، با نمره ۱۴/۹۱ از ۲۵ در سطح "متوسط" بود. جدول ۱

در بین مؤلفه‌های چابکی سازمانی، مؤلفه پاسخگویی به کاربران (۳/۸۷) بیشترین و مؤلفه آمادگی مقابله با تغییرات (۳/۳۵) کمترین نمره را کسب کردند. بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مورد مطالعه، کتابخانه مرکزی دانشگاه تربیت مدرس با میانگین ۱۵/۹۰ دارای بیشترین میزان چابکی سازمانی بود. میانگین میزان چابکی سازمانی در میان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران، با نمره ۱۴/۳۴ از ۲۰ در سطح "خوب" برآورد شد.

جدول ۲

استراتژیک و چابکی سازمانی به ترتیب با آلفای کرونباخ ۰/۹۷ و ۰/۹۵، توسط پژوهشگر بررسی و تأیید شد. پرسشنامه مدیریت استراتژیک با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) و پرسشنامه چابکی سازمانی با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) مورد استفاده گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده با کمک آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و از طریق نرم‌افزار تحلیل آماری SPSS ویرایش ۲۱ صورت گرفت. نمره مؤلفه‌های هر دو متغیر پژوهش حداقل ۰ و حداکثر ۵ است. نمره مدیریت استراتژیک در سه سطح ضعیف (۰-۸/۳۳)، متوسط (۸/۳۳-۱۶/۶۷) و خوب (۱۶/۶۷-۲۵) و نمره چابکی سازمانی در سه سطح ضعیف (۰-۶/۶۷)، متوسط (۶/۶۷-۱۳/۳۳) و خوب (۱۳/۳۳-۲۰) سطح‌بندی شد.

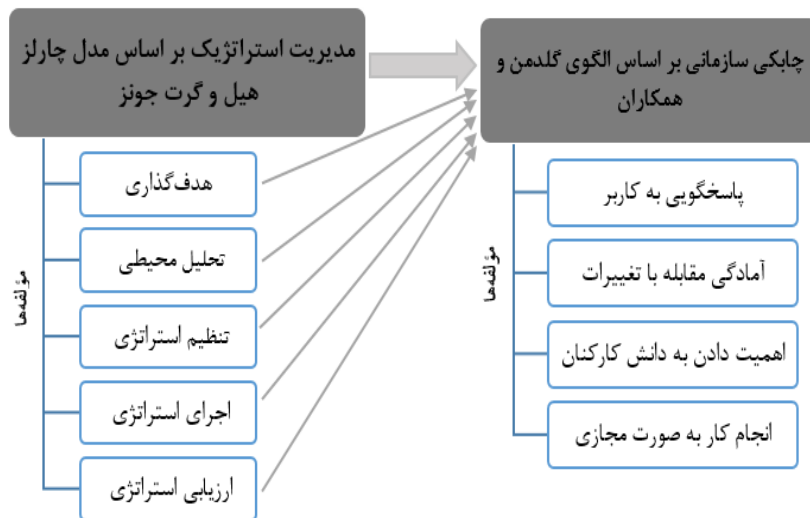
#### نتایج:

طبق یافته‌های پژوهش، اکثر شرکت‌کنندگان در مطالعه زنان (۷۶/۵٪) و گروه سنی غالب، ۳۰-۴۰ سال (۴۵/۶٪) بود. رشته تحصیلی "علم اطلاعات و دانش‌شناسی (کتابداری و اطلاع‌رسانی)" (۶۷/۱٪) و مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد (۴۸/۳٪) حائز بیشترین فراوانی، سطح شغل اغلب بررسی شوندگان "کارشناس" (۸۷/۹٪) و نوع استخدام آنان "رسمی" (۴۶/۳٪) بود. از نظر سنوات خدمت، اغلب افراد دارای ۱۰-۲۰ سال سابقه (۵۲/۳٪) بودند.

میزان به‌کارگیری مدیریت استراتژیک از نظر مردان با نمره ۱۵/۱۷ از ۲۵، بیشتر از زنان (۱۴/۸۳) بود. این میزان از نظر مدیران کتابخانه‌ها با نمره ۱۵/۰۴، افراد با تحصیلات کتابداری و اطلاع‌رسانی با نمره ۱۵/۲۰، افراد با سن ۴۰-۵۰ سال با نمره ۱۵/۱۵، افراد با سطح تحصیلات دکتری با نمره ۱۵/۴۷، سنوات خدمتی کمتر از ۱۰ سال با نمره ۱۵/۰۵ و افراد با نوع استخدام شرکتی با نمره ۱۵/۶۲، به ترتیب بیشتر از نظر ارائه شده از سوی کارمندان کتابخانه، افراد دارای تحصیلات غیرکتابداری و اطلاع‌رسانی، سایر گروه‌های سنی، تحصیلی، سنوات خدمت و

تحقیقات و فناوری شهر تهران، چابکی سازمانی با ابعاد هدف‌گذاری و تنظیم استراتژی ( $P=0/000$ )، تحلیل محیطی ( $P=0/001$ ) و اجرای استراتژی ( $P=0/009$ ) مدیریت استراتژیک دارای ارتباط معنادار است اما با مؤلفه ارزیابی استراتژی، رابطه معناداری ندارد. جدول ۳.

ارتباط بین مدیریت استراتژیک و کلیه مؤلفه‌های آن با چابکی سازمانی با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد. با توجه به نتایج آزمون درج شده در جدول شماره ۳، وجود رابطه بین میزان چابکی سازمانی و کاربست ابعاد مدیریت استراتژیک پذیرفته می‌شود ( $P=0/000$ ). در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم،



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار مربوط به مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران

مدیریت استراتژیک (میانگین (انحراف معیار))	ابعاد مدیریت استراتژیک (میانگین (انحراف معیار))					نام متغیر دانشگاه
	ارزیابی استراتژی	اجرای استراتژی	تنظیم استراتژی	تحلیل محیطی	هدف‌گذاری	
۱۴/۷۸ (۴/۴۷)	۲/۶۵ (۰/۹۸)	۲/۹۲ (۰/۸۹)	۳/۰۹ (۰/۹۴)	۳/۰۲ (۰/۹۹)	۳/۰۹ (۱)	شاهد
۱۴/۹۴ (۳/۷۶)	۳/۰۴ (۰/۸۷)	۳/۰۸ (۰/۹۹)	۲/۹۳ (۰/۶۳)	۲/۹۴ (۰/۵۹)	۲/۹۴ (۰/۷۸)	علامه طباطبایی
۱۶/۲۳ (۱/۵۲)	۳/۰۶ (۰/۲۶)	۳/۳۸ (۰/۴۱)	۳/۳۵ (۰/۵)	۳/۳۱ (۰/۵۳)	۳/۱۳ (۰/۴۸)	خوارزمی
۱۶/۱۳ (۳/۳۴)	۲/۵۵ (۰/۹۴)	۲/۶۴ (۰/۷۱)	۲/۶۷ (۰/۷۲)	۲/۷۰ (۰/۷۶)	۲/۰۶ (۰/۶۴)	شهید بهشتی
۱۴/۴۳ (۴/۱۵)	۲/۶۵ (۰/۵۲)	۲/۷۳ (۰/۷۳)	۳/۰۰ (۰/۸۶)	۲/۹۰ (۱/۲۶)	۳/۱۴ (۱/۰۴)	خواجه نصیر طوسی
۱۳/۶۰ (۲/۲۷)	۲/۶۶ (۰/۵۹)	۲/۶۲ (۰/۵۶)	۲/۸۱ (۰/۵۵)	۲/۶۹ (۰/۵۵)	۲/۸۲ (۰/۵۳)	صنعتی شریف
۱۴/۱۱ (۲/۶۷)	۲/۵۹ (۰/۶۱)	۲/۸۸ (۰/۴۸)	۲/۷۵ (۰/۶۶)	۳/۰۳ (۰/۸۵)	۲/۸۶ (۰/۴۶)	صنعتی علم و صنعت
۱۶/۳۲ (۲/۶۶)	۳/۱۰ (۰/۶۳)	۳/۲۳ (۰/۶۸)	۳/۲۵ (۰/۶۸)	۳/۳۸ (۰/۴۹)	۳/۳۵ (۰/۶۰)	صنعتی امیرکبیر
۱۶/۱۸ (۳/۰۲)	۳/۳۳ (۰/۷۶)	۳/۱۷ (۰/۰۷)	۳/۲۰ (۰/۵۷)	۳/۱۵ (۰/۷۷)	۳/۳۴ (۰/۷۰)	الزهرای (س)
۱۴/۲۱ (۳/۳۸)	۲/۷۵ (۰/۸۹)	۲/۹۲ (۰/۷۶)	۲/۹۳ (۰/۷۴)	۲/۸۲ (۰/۶۹)	۲/۸۰ (۰/۷۴)	تهران

مدیریت استراتژیک (میانگین انحراف معیار)	ابعاد مدیریت استراتژیک (میانگین انحراف معیار)					نام متغیر
	ارزیابی استراتژی	اجرای استراتژی	تنظیم استراتژی	تحلیل محیطی	هدف گذاری	دانشگاه
۱۵/۸۴ (۳/۲۸)	۳/۱۰ (۰/۸۲)	۲/۹۶ (۰/۸۲)	۳/۳۳ (۰/۶۹)	۳/۲۰ (۰/۷۶)	۳/۲۵ (۰/۶۷)	تربیت مدرس

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار مربوط به مؤلفه‌های چابکی سازمانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران

چابکی سازمانی (میانگین انحراف معیار)	ابعاد چابکی سازمانی (میانگین انحراف معیار)					نام متغیر
	انجام کار به صورت مجازی	اهمیت دادن به دانش کارکنان	آمادگی مقابله با تغییرات	پاسخگویی به کاربر	دانشگاه	
۱۵/۷۶ (۳/۳۷)	۳/۸۸ (۱/۱۲)	۳/۹۲ (۰/۹۵)	۳/۶۰ (۰/۹۵)	۴/۳۶ (۰/۴۸)	شاهد	
۷/۷۷ (۰/۸۸)	۲/۳۳ (۰/۲۷)	۱/۸۸ (۰/۱۳)	۱/۹۴ (۰/۴۸)	۱/۶۱ (۰/۴۰)	علاّمه طباطبایی	
۱۴/۷۹ (۱/۱۹)	۳/۷۰ (۰/۳۳)	۳/۷۸ (۰/۳۵)	۳/۴۵ (۰/۲۹)	۳/۸۸ (۰/۳۵)	خوارزمی	
۱۴/۲۵ (۱/۴۹)	۳/۲۵ (۰/۵۹)	۳/۷۳ (۰/۴۳)	۳/۳۴ (۰/۵۴)	۳/۹۴ (۰/۳۳)	شهید بهشتی	
۱۵/۵۲ (۱/۳۱)	۳/۸۹ (۰/۲۷)	۴/۰۰ (۰/۴۹)	۳/۷۰ (۰/۵۱)	۳/۹۳ (۰/۱۵)	خواجّه نصیر طوسی	
۱۴/۳۷ (۱/۱۰)	۳/۴۰ (۰/۴۸)	۳/۷۱ (۰/۴۵)	۳/۲۸ (۰/۳۶)	۳/۹۸ (۰/۴۶)	صنعتی شریف	
۱۴/۴۲ (۱/۱۹)	۳/۳۸ (۰/۶۲)	۳/۷۳ (۰/۵۴)	۳/۲۸ (۰/۲۷)	۴/۰۴ (۰/۲۱)	صنعتی علم و صنعت	
۱۴/۱۳ (۳/۱۱)	۳/۴۰ (۰/۸۳)	۳/۵۶ (۰/۸۹)	۳/۲۶ (۰/۶۸)	۳/۹۱ (۰/۹۰)	صنعتی امیرکبیر	
۱۵/۸۹ (۱/۸۵)	۳/۷۹ (۰/۵۰)	۴/۰۰ (۰/۷۱)	۳/۸۴ (۰/۶۰)	۴/۲۷ (۰/۵۸)	الزّهرا (س)	
۱۴/۲۳ (۲/۱۴)	۳/۳۲ (۰/۷۵)	۳/۶۲ (۰/۶۰)	۳/۲۷ (۰/۵۲)	۴/۰۳ (۰/۷۲)	تهران	
۱۵/۹۰ (۲/۱۳)	۳/۹۷ (۰/۷۱)	۳/۹۲ (۰/۷۱)	۳/۷۹ (۰/۵۶)	۴/۲۱ (۰/۵۰)	تربیت مدرس	

جدول ۳: رابطه بین مدیریت استراتژیک و مؤلفه‌های آن با چابکی سازمانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران

مدیریت استراتژیک	ارزیابی استراتژی	اجرای استراتژی	تنظیم استراتژی	تحلیل محیطی	هدف گذاری	ضریب همبستگی پیرسون	چابکی سازمانی
**۰/۲۸۰	۰/۱۵۳	**۰/۲۱۴	**۰/۳۲۳	**۰/۲۶۱	**۰/۳۰۳		
۰/۰۰۱	۰/۰۶۳	۰/۰۰۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	Sig.(P. value)	

## بحث:

تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران انجام شد. بدین منظور با استفاده از مفاهیم نظری و بررسی متون، مدل مفهومی از رابطه علی دو متغیر، ترسیم و مورد آزمون قرار گرفت. تأیید این مدل به معنی تأیید رابطه مثبت بین

پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک براساس مدل Hill و Jones و رابطه آن با چابکی سازمانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی

باقری کراچی<sup>۳۵</sup> سطح چابکی سازمانی "بالتر از حد متوسط" و نزدیک به خوب و در پژوهش آقاحسینی اشکاوندی و همکاران<sup>۳۶</sup> و بابائیان و رضایی<sup>۱۴</sup> نیز چابکی سازمانی در حد "خوب" گزارش شد که هر چهار پژوهش حاکی از وضعیت مطلوب چابکی در سازمان‌های مورد بررسی بودند.

در مجموع، با توجه به پژوهش‌هایی که مدیریت استراتژیک و چابکی سازمانی را مورد بررسی قرار داده بودند، نتایجی به دست آمد که با این پژوهش هم‌سویی داشتند<sup>۳۷-۴۰</sup> و البته با توجه به تفاوت جوامع مورد بررسی، مواردی هم مغایر با نتایج پژوهش مشاهده شدند. Eichman<sup>۴۱</sup> در پژوهش خود به وجود رابطه مثبت و معنادار بین چابکی و هم‌راستایی استراتژیک اشاره کرد. در پژوهش آقاحسینی اشکاوندی و همکاران<sup>۳۶</sup> بین مؤلفه‌های آینده‌نگاری استراتژیک و چابکی منابع انسانی رابطه معنادار گزارش شد. امیرنژاد<sup>۴۲</sup> در پژوهش خود رابطه معنادار و مثبت بین استراتژی سازمانی و چابکی سازمانی را بیان کردند. در پژوهش عباسپور و همکاران<sup>۴۳</sup> به وجود رابطه مثبت و معنادار بین چابکی سرمایه انسانی و چابکی استراتژیک اذعان شد. شکرچی‌زاده و همکاران<sup>۴۴</sup>، زنجیرچی و همکاران<sup>۴۵</sup>، گل‌محمدی<sup>۴۶</sup> و سپهوند<sup>۴۷</sup> نیز رابطه معنادار و مستقیم برنامه‌ریزی استراتژیک و چابکی سازمانی را به اثبات رساندند. نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر نیز مانند پیشینه‌های مذکور، گویای وجود رابطه معنادار و مثبت میان چابکی سازمانی با مدیریت استراتژیک و ابعاد آن بود.

در مجموع، میانگین میزان به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران، در سطح "متوسط" و میانگین میزان به‌کارگیری مؤلفه‌های چابکی سازمانی، در سطح "خوب" بود. مؤلفه "تنظیم استراتژی" در میان مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک و مؤلفه "پاسخگویی به کاربر" در میان مؤلفه‌های چابکی سازمانی، بیشتر مورد توجه پرسش‌شوندگان بودند.

مدیران دارای تحصیلات کتابداری و اطلاع‌رسانی نسبت به کارکنان غیرکتابدار، امتیاز بیشتری به مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک داده‌اند. با توجه به اینکه از نظر افراد با سطح

مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک و چابکی سازمانی است. به عبارت دیگر نتایج نشان داد که از نظر مدیران و کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران، کاربست ابعاد مدیریت استراتژیک به طور مؤثر روی میزان چابکی سازمانی اثر می‌گذارد.

در پژوهش حاضر بین میزان به‌کارگیری مدیریت استراتژیک و متغیرهای دموگرافیک مورد بررسی، رابطه معناداری مشاهده نشد. در حالی که درویشی چادگان<sup>۳۱</sup> به معنادار بودن ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، رشته تحصیلی و نوع کار (پست و وظیفه) در کتابخانه و سطح مدیریت استراتژیک اذعان داشتند اما رابطه معناداری بین سابقه خدمت و نمره مدیریت استراتژیک نیافتند. در پژوهش شهاب‌فرد و همکاران<sup>۳۲</sup> بین جنسیت و سابقه خدمت با مدیریت استراتژیک رابطه معناداری حاکم بود.

درویشی چادگانی<sup>۳۱</sup> میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک را بیش از حد متوسط گزارش کردند در حالی که در پژوهش حاضر، مانند پژوهش شهاب‌فرد و همکاران<sup>۳۲</sup> میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک در سطح "متوسط" گزارش شد.

در بررسی چابکی سازمانی؛ در پژوهش ماندگاری اندانی<sup>۳۳</sup> بین متغیرهای جمعیت‌شناسی جنسیت، سن، رشته تحصیلی، سنوات خدمت و میزان تحصیلات با چابکی سازمانی رابطه معناداری گزارش شد اما سایر متغیرهای جمعیت‌شناسی و میزان چابکی سازمانی، رابطه معناداری نداشتند. در پژوهش حاضر فقط بین متغیر میزان تحصیلات و چابکی سازمانی رابطه معنادار وجود داشت اما چابکی سازمانی با سایر متغیرهای دموگرافیک رابطه معناداری نداشت. در پژوهش امیرنژاد و اژدری<sup>۳۴</sup> نیز برخلاف پژوهش حاضر، بین مدرک تحصیلی و چابکی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد اما میان سنوات خدمت و چابکی سازمانی، رابطه معنادار به دست آمد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، چابکی سازمانی کتابخانه‌های مورد بررسی در مجموع، در سطح "خوب" است. در پژوهش

مدیریت استراتژیک را کسب کرده است، از نظر چابکی سازمانی نیز حائز بالاترین نمره شده است.

نظر به تأکید مدیریت استراتژیک بر تجزیه و تحلیل محیط و تغییرات پیرامونی سازمان، توجه چابکی سازمانی بر افزایش آمادگی سازمان برای مواجهه با تغییرات محیطی و پاسخگویی صحیح و سریع به آنها و «متوسط بودن» سطح میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک؛ بهبود و ارتقای کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک در کتابخانه‌ها، باعث افزایش میزان چابکی سازمانی و در نتیجه تقویت توان سازمان در مواجهه و مقابله با تغییرات برون سازمانی، در راستای استمرار حرکت رو به جلوی کتابخانه‌ها و تحقق اهداف سازمانی آنها خواهد شد.

پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های یادگیرنده‌ای نظیر کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی با تقویت کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک باعث بهبود چابکی سازمانی در سازمان خود شده و در جهت اعتلای سازمان و رشد بیش از پیش خود قدم بردارند.

### تشکر و قدردانی:

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه تحت عنوان "بررسی میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک بر اساس مدل هیل و جونز و رابطه آن با چابکی سازمانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران" در مقطع کارشناسی ارشد در سال ۱۳۹۵ با کد اخلاق IR.SBMU.RETECH.REC.1395.259 است که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی اجرا شده است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از همکاری مدیران و کتابداران (کارمندان) شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مورد بررسی در تکمیل پرسشنامه‌ها، صمیمانه تشکر نمایند.

### References:

1. Kafashan-Kakhaki M. Application of Technology Acceptance Theories in the Evaluation of Information Technology Libraries: A Case Study Approach. Library and Information Science (LIS). 2012;4(13):193-208.
2. Corall S. Strategic planning in academic libraries. International Journal of Electrical and Computer Engineering (IJECE). 2009;4(2).

تحصیلات دکتری و سنوات خدمتی کمتر از ۱۰ سال، کاربست مدیریت استراتژیک در سطح بالاتری قرار داشت؛ به نظر می‌رسد افزایش سطح تحصیلات، تأثیر مثبتی بر نظر کارکنان نسبت به میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک در سازمان دارد. در مورد میزان چابکی سازمانی، مدیران با رشته‌های تحصیلی غیر کتابداری و افراد با سطح تحصیلات کارشناسی ارشد، امتیاز بالاتری به مؤلفه‌های چابکی سازمانی اختصاص داده‌اند.

در بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران، کتابخانه مرکزی دانشگاه امیرکبیر با نمره ۱۶/۳۲ حائز بیشترین امتیاز و کتابخانه مرکزی دانشگاه شهیدبهشتی با نمره ۱۳/۱۶ حائز کمترین امتیاز در کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک شدند. با رجوع به نمره چابکی سازمانی، دانشگاه تربیت مدرس با نمره ۱۵/۹۰ و دانشگاه علامه طباطبایی با نمره ۷/۷۷ از نظر کاربست مؤلفه‌های چابکی سازمانی، به ترتیب حائز بیشترین و کمترین امتیاز شدند و دانشگاه‌های الزهرا (س) و شاهد با نمره ۱۵/۸۹ و ۱۵/۷۶ در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند.

### نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های شهر تهران و رابطه آن با چابکی سازمانی در سال ۱۳۹۵ انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که از نظر مدیران و کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، کاربست ابعاد مدیریت استراتژیک به طور مؤثر روی میزان چابکی سازمانی اثرگذار است و بین مدیریت استراتژیک و مؤلفه‌های آن با چابکی سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. بنابراین، دانشگاهی که بیشترین نمره کاربست مؤلفه‌های

3. mojtaba-mikolaei T, Milani M. Investigating the Relationship between Strategy and Organizational Structure in Power Distribution Company in Tehran Province. Management (Researcher). 2011(22):14-23.

4. Forouzande-dehkordi L-a. Strategic Management (Business Management). Vol 1. Tehran: Payam Noor university; 2011.

5. David FR, by Parsaeian AT. Strategic Management. Vol 1. Tehran: Cultural Research Office; 2016.
6. Naseri A, Sepehri M, Mahmoudi S. Strategic performance evaluation of Health, Safety and Environment (HSE) based on Balanced Scorecard (BSC), the case study of a corporation in energy industry. *Iran Occupational Health*. 2014;11(1):79-94.
7. Ebrahimian-Jelodar Y, Ebrahimian-Jelodar M. Organizational agility: Speed accountability and organizational flexibility. *Police Human Development*. 2011;8(39):13-34.
8. Maskell B. The age of agile manufacturing. *Supply Chain Management: An International Journal*. 2001;6(1):5-11.
9. Heckler J, Powell A. IT and Organizational Agility: A Review of Major Findings. *AISeL Electronic Library (AISeL)*. 2016;1(1):1-5.
10. Yang C, Liu H-M. Boosting firm performance via enterprise agility and network structure. *Management Decision*. 2012;50(6):1022-1044.
11. Aghaea A. Factors affecting of Lean Construction and Agility in maintenance (Case Study: NAJA NET System). *Journal of Defense Policy (JDP)*. 2011;19(74):35-49.
12. Tsourveloudis NC, Valavanis KP. On the measurement of enterprise agility. *Journal of Intelligent & Robotic Systems*. 2002;33(3):329-342.
13. GhayourBaghbani M, Behboudi O, NateghGolestan A. Learning organization and realization of organizational learning in the field of book publishing. *Journal publishing*. 2013;2(8):30-48.
14. Babaiyan A, Rezaei E. Analysis of relation between Organizational structure and Organizational Agility in police services (Case Study: University of Police). (Quarterly) *Researches of Disciplinary Management (RDM)*. 2011;8(1):7-28.
15. Alirezaei A, Pashaei-holasou A. Investigating the Effect of Organizational Culture on Organizational Agility Capabilities (Case Study: One of the Armed Forces Organizations). *Management Studies in Iran*. 2016;20(2):149-176.
16. Koizumi M. Theories of Strategic Management in American Libraries: from the 1960s to the 2000s. *Library and Information Science (LIS)*. 2011;11(65):37-82.
17. Gallway I, Monavariyan A. Strategic management in public sector research organizations. *Future Studies in Management*. 1991;3(1):105-127.
18. Ferlie E, Crilly T, Jashapara A, Trenholm S, Peckham A, Currie G. Strategic management in the healthcare sector: the debate about the resource-based view flourishes in response to recent commentaries. *International journal of health policy and management (IJHPM)*. 2016;5(2):145.
19. Al-Hijji KZ. Strategic management model for academic libraries. *Procedia-social and Behavioral sciences*. 2014;14(7):9-15.
20. Gichohi PM. The Strategic Management Practices in Academic Libraries in Kenya: The Case of USIU Library. *Library Philosophy and Practice (JPP)*. 2015;Po Box 267-60200(meru):1.
21. Bahadori M, Abbasi K, Yazdani A. Use a balanced scorecard to facilitate strategic management in higher education. *Army Medical University of the Islamic Republic of Iran*; 2008; Tehran.
22. Mulhern J-K. An Exploratory Case Study of Organizational Agility in a Consortium of Small Private College Libraries. *ProQuest*; 2008.
23. Zanjirchi M, Hataminasab H, NejatianGhassemiyeh M, Farhangnejad M-A. Agility expression libraries based on the requirements of Total Quality Management approach in public libraries of Yazd city. *Research information and public libraries (Message former library), Special management of libraries*. 2011;17(1):71-97.
24. Bazra A, Kazemi R. Identification, ranking and impact of indicators of modern information technology on organizational agility (Case study: Border Command of NAJA, 2009-2014). *Bulletin of Border studies*. 2017;3(1):78-93.
25. Sharifi A, Alirezaee A, Modiri M. Identify and Prioritize the Factors Affecting Organizational Agility TPM on Fuzzy Multi-Criteria Decision Making Approach. 2017. 2017;18(54):79-88.
26. Mohammadi-moghadam Y, Dadfar A, gazmeh A. The study of the effect of organizational learning on organizational performance with regard to organizational agility mediator variable. *Public Management Research*. 2017;9(34):223-241.
27. Hill CW, Jones GR. Strategic Management theory: An integrated approach. Vol 1. 4th ed. New York: Houghton Mifflin; 1998.
28. Goldman SL, Nagel RN, Preiss K. Agile competitors and virtual organizations: strategies for enriching the customer. In: *Agile competitors and virtual organizations: strategies for enriching the customer*. Vol 1. New York: Van Nostrand Reinhold; 1995.
29. Jones G, Jones G. Strategic management theory: an integrated approach. South-Western Cengage Learning, United States. 2008.
30. Goldman S, Nagel R, Preiss K. Agile competitors and virtual organizations. In: *New York: Van Nostrand Reinhold*; 1995.
31. DarvishiChadgani M, Shabani A, Rajaepour S. The application of strategic management components in the libraries of the University of



Isfahan. Journal of Information Processing and Management(Clinical computing, J CLIN COMPUT). 2012;28(2(72)):497-522.

32. Shahabfard Z, Arabmokhtari R-a, Rajaeepour S. The application of the components of strategic management at the Khorasgan University of Isfahan and Isfahan University. Research on curriculum. 2009;23(21):117-136.

33. MandegariAndani A, Pirasteh H. The effect on job satisfaction, organizational agility mechanisms of the Martyrs Foundation. NajafAbad: Industrial-financial management, Azad University (NajafAbad); 2016.

34. Amirneghad G, Ghitani A, Aghdari P, Bakhshizadeh A-R. Clarifying the role of organizational agility and innovation of competitive advantage. The second International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development; 2013; Qom.

35. BagheriKerachi A, Abbaspour A, Aghazade A, Rahimian H, Mehregan M. Application Level of Organizational Agility Indices at Universities. Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences.2014;4(1):25-31.

36. AghaHoseiniEshkavandi M, RezaiDolatabad H, NilipourTabatabaei A. Strategic foresight potential impact on human resources agility Blood Transfusion Center. Health Information Management (HIM). 2015;12(6):807-813.

37. Teece DJ, Pisano G, Shuen A. Dynamic capabilities and strategic management. Strategic management journal(LONG RANGE PLANN). 1997;18(7):509-533.

38. Crossan MM, Berdrow I. Organizational learning and strategic renewal. Strategic management journal. 2003;24(11):1087-1105.

39. Rameshgar-Mobarakeh R. Investigating the Relationship between Organizational Structure Dimensions and the Rate of Implementation of Strategic Management Components in State Universities of Isfahan city. Isfahan Faculty of Education and Psychology, Isfahan University; 2013.

40. Ai-qin L. A Study on the Strategic Management Process of University Library. Sci-Tech

Information Development & Economy. 2012;2(1):1-22.

41. Eichman BW. An examination of the correlative effects of it outsourcing with it agility, it strategic alignment and it effectiveness. Minneapolis: management, Capella University; 2013.

42. Amirneghad G, Ghitani A, Aghdari P, Bakhshizadeh A. Clarifying the role of organizational agility and innovation of competitive advantage. The second International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development; 2013; Qom.

43. Abbaspour A, Mirkamali M, HesamAmiri R, Moradi K. Clarifying the role of human capital in the development of strategic agility (Case Study: Ansar Bank). Quarterly development of banking and monetary management. 2014;2(4):1-24.

44. Shekarchizadeh A, BakhtiariNasrabadi H, AsalAlizadeh P. The effect of intellectual capital on strategic planning, organizational agility. Paper presented at: Tenth International Conference on Strategic Management2013; Tehran.

45. Zanjirchi M, Mirghafouri H-a, Javanmardi M, Khaboushani A. Investigating and explaining the ISM method for determining strategic goals and enhancing the ability of strategic management of performance to achieve organization agility. The 5th International Conference on Strategic Management; 2010; Tehran.

46. Golmohammadi H, Alam-tabriz A, Zandhesami H. Developing and Prioritizing a Strategy with Organizational Agility Approach (Case Study of Babakan Mansion Engineers). Babakan Faculty of Management and Accounting, Nonprofit Higher Education Institution; 2013.

47. Sepahvand R, Afje-ei A, Salehi-Sedghiyani J, Arabi M. The Effect of Strategic Coordination between HR Strategies, Human Capital Strategy and Organizational Behavior Strategy on Organizational Performance. Tehran: Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University; 2009.

## Application of Strategic Management Components in Central Libraries of Universities of Tehran City and its Relationship with Organizational Agility

Masoumeh Ansari<sup>1</sup>,  
Maryam Shekofteh<sup>1\*</sup>,  
Abdolhossein Farajpahlou<sup>2</sup>,  
Maryam Kazerani<sup>1</sup>,  
Somaye Momenyan<sup>3</sup>

1. Department of Medical Library and Information Sciences, Faculty of Paramedical Sciences, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2. Department of knowledge and Information Sciences, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

3. Department of Biostatistics, Faculty of Paramedical Sciences, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

**\*Corresponding Author:**

Iran, Tehran, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Faculty of Paramedical Sciences, Department of Medical Library and Information Sciences

**Email:**

Masomehansari@gmail.com

### Abstract

**Introduction:** Strategic management is the management, guidance, and control of the organization to respond appropriately to the internal and external changes; and organizational agility is a way to respond to these changes.

**Methods:** This analytical survey was an applied type and based on structural equations. The research population included all managers and employees working in the central libraries of universities covered by the Ministry of Science, Research and Technology in Tehran in 2016 (n=149). Data were collected using standard questionnaires of Hill & Jones Strategic Management and Goldman's Organizational Agility. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson correlation coefficient test via SPSS software.

**Results:** The mean of strategic management application in central libraries of Tehran universities with a value of 14.91 out of 25 was at the "moderate" level; and the mean of organizational agility with the value of 14/34 out of 20 was at the "good" level.

There is a significant relationship between the dimensions of strategic management and organizational agility (P=0/001).

**Conclusion:** Considering the emphasis of strategic management on environmental changes and the focus of organizational agility on increasing the organization's readiness in facing environmental changes and responding to them, and the existing direct relationship between strategic management and its components and organizational agility, it is recommended that central libraries of the universities in Tehran city to pay attention to application of strategic management components to achieve more agility. Improvement and enhancing the application of strategic management components in libraries will increase the organizational agility and will strengthen the organization's ability to cope with external organizational changes in order to keeping the libraries moving forward and achieving their organizational goals.

**Key words:** Strategic Management, Organizational Agility, University Library

### How to cite this article

Ansari M, Shekofteh M, Farajpahlou A, Kazerani M, Momenyan S . Application of Strategic Management Components in Central Libraries of Universities of Tehran City and its Relationship with Organizational Agility. J Clin Res Paramed Sci 2017; 6(2):191-200.