

عنوان مقاله:

چابکی سازمانی

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد حقوق و علوم انسانی (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 21

نویسندگان:

رضا داودی - دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون، گروه مدیریت، کازرون، ایران

سیدمحمود علی عبدالله پور - گروه مدیریت دولتی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

خلاصه مقاله:

هدف از انجام این پژوهش مطالعه چابکی سازمانی میباشد. برای چابکی دو تعریف ارائه می دهد: در تعریف اول، چابکی به توانایی خلاقیت و پاسخگویی به تغییرات به منظور رسیدن به منافع مورد نظر در یک محیط متلاطم کسب و کار گفته می شود. در تعریفی دیگر، چابکی به توانایی برقراری تعادل بین انعطافپذیری و ثبات و پایداری گفته می شود. انعطاف پذیری یک پاسخ به تغییرات برنامه ریزی شده است. در حالی که چابک بودن محدودیت های تغییر را در حالت حداقلی می بندد و هر تغییر غیرقابل پیشبینی و برنامه ریزی نشده را متحمل می داند. در واقع چابکی بالاتر از انعطافپذیری و تطبیق پذیری است. چابکی قابلیت اصلاح و تطبیق در یک محیط متلاطم است که همراه با سرعت، هوشمندی، پویایی، خلاقیت و نوآوری است. معماری سازمانی چابک روشی است جهت توصیف کامل جنبه ها و لایه های مختلف یک سازمان متلاطم که تغییرات پیشبینی نشده ماموریتی و فناوری به صورت گسترده و زیاد بر آن تاثیر گذارند. این تغییرات گسترده به دلیل اینکه غیرقابل پیشبینی هستند، نمی توان برای آنها برنامه ریزی خاصی تدوین کرد و لذا هر اندازه هم که انعطافپذیری وجود داشته باشد، ممکن است نتوان با آن مقابله کرد. به این منظور، معماری سازمانی چابک قادر است با استفاده از مدلها و تکنیکها و روشهای خاصی اقدام به توصیف وضعیت موجود و وضعیت مطلوب سازمان متلاطم نماید. چابکی سازمانی را به عنوان ترکیب فرآیندها، مشخصه های سازمانی و اعضای سازمان، با فناوری پیشرفته تعریف کرده اند. آنها معتقدند چابکی، توانایی سازمان در جهت تهیه محصولات و خدماتی با کیفیت خوب را افزایش می دهد، بنابراین برای افزایش توان رقابت سازمان حیاتی و ضروری است.

کلمات کلیدی:

چابکی، انعطافپذیری، ویژگی های سازمان های چابک.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1905684>

