

eISSN: 2981-1554

Original Article (Quantified)

Investigating the relationship between administrative automation with organizational agility and health, considering the mediating role of organizational structure dimensions

Mohammadali Nikbakhsh¹ , Behzad Sahraei² , Ali Elaminezhad² 

1- Department of Management, Dey.C., Islamic Azad University, Deylam, Iran

2- Master of Science student, Department of Management, Dey.C., Islamic Azad University, Deylam, Iran

Receive:

25 September 2025

Revise:

30 November 2025

Accept:

30 January 2026

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between office automation and organizational agility and health, considering the mediating role of organizational structure dimensions. This research is applicable in terms of purpose, and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population consisted of 600 employees of the Ports and Maritime Organization of Bushehr Province in 2025, of whom 234 individuals were selected as the sample through proportionate simple random sampling and Cochran's formula.

For data collection, four questionnaires were used: Ahangar-Pour's Office Automation Questionnaire (2008), Zhang and Sharifi's Organizational Agility Questionnaire (2000), Hoy and Feldman's Organizational Health Questionnaire (1996), and Robbins' Organizational Structure Questionnaire (1979). The office automation questionnaire consisted of 30 items with validity and reliability coefficients of 0.90 and 0.93, respectively. The organizational agility questionnaire contained 28 items with validity and reliability of 0.88 and 0.86, respectively. The organizational health questionnaire included 44 items with validity and reliability of 0.91 and 0.85, and the organizational structure questionnaire consisted of 24 items with validity and reliability of 0.87 and 0.93.

SPSS and LISREL software were applied to analyze the data. The results of data analysis indicate that there is a significant relationship between office automation and organizational agility and health, considering the mediating role of organizational structure dimensions in the Ports and Maritime Organization of Bushehr Province.

Keywords:

Office Automation,
Organizational
Agility,
Organizational
Health,
Organizational
Structure

Please cite this article as (APA): Nikbakhsh, M., Sahraei, B. and Elaminezhad, A. (2026). Investigating the relationship between administrative automation with organizational agility and health, considering the mediating role of organizational structure dimensions. *Journal of New Approaches in Management and Marketing*, 4(4), 256-277.



<https://doi.org/10.22034/jnamm.2026.523442.1092>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Mohammadali Nikbakhsh

Email: 5299839766@iau.ir

Extended Abstract

Introduction

According to numerous experts, the business world has undergone significant transformation, and the main drivers of these changes include increasing market competition, diverse customer expectations, globalization, rapid technological advancements, cultural and social issues, shortages of skilled labor, and the growing influence of information technology. In today's dynamic environments, organizations can no longer be managed by traditional approaches. To cope with emerging challenges, production-oriented organizations must revise their production processes and systems. Achieving organizational agility is essential for responding effectively to change and leveraging resulting opportunities to gain competitive advantage (Derani et al., 2016).

Agile manufacturing in today's competitive landscape equips organizations with the ability to respond quickly to market fluctuations (Lengnick-Hall & Beck, 2016). Therefore, companies and organizations are inevitably moving toward agile production, which requires attention to multiple key factors—including the use of efficient office automation systems, achieving organizational health, and establishing a coherent and strong organizational structure (Civi, 2018).

Today, optimal utilization of human resources and the delivery of customer-oriented services as sources of competitive advantage depend on maintaining organizational health. Major consequences of low organizational health include decreased employee satisfaction, workforce fragmentation, increased conflicts, reduced innovation, diminished cooperation, and lower work quality (Beikzad, 2023). An office automation system facilitates internal organizational communication as well as communication with external entities, contributing to improved coordination and enhanced work quality. Consequently, the Ports and Maritime Organization can leverage an effective office automation system to evolve into an agile organization, maintain a healthy organizational environment, and establish a strong structural foundation among competing organizations (Behnamfar, 2023).

Furthermore, the complexity of modern organizations presents significant challenges to organizational growth and development. Addressing these challenges requires flexibility and readiness to adapt to new conditions—an unavoidable necessity for today's managers. Accordingly, this study seeks to answer the following question: Is there a significant relationship between office automation and organizational agility and health, considering the mediating role of organizational structure dimensions?

Theoretical Framework

Office Automation

Office automation encompasses all electronic systems that establish or facilitate various forms of internal and external organizational communication (Kim, 2016).

Organizational Agility

Organizational agility refers to an organization's ability to respond quickly and effectively to environmental changes and internal challenges (Baraei & Mirzaei, 2019).

Organizational Health

Organizational health is the capability of an organization to function effectively, adapt adequately, undergo appropriate change, and grow. Similar to individual health, it can vary across different levels, ranging from minimal to optimal (Sarmasti & Shah Taheri, 2021).

Organizational Structure

Organizational structure is the framework that governs the relationships among jobs, systems, operational processes, individuals, and groups working toward achieving

organizational goals. It represents the set of mechanisms through which work is divided into specific tasks and coordinated among them (Rahimi et al., 2017).

Emamdoust Haredasht et al. (2025) examined the modeling of human capital strategies in Bank Sepah of Iran with an emphasis on organizational structure modification. The findings showed that in the training and development subsystem, attention must be paid to training needs, training effectiveness, and career advancement pathways. In the compensation and reward subsystem, emphasis should be placed on strategies and policies related to payment and welfare plans, innovative reward and compensation methods, and rewards aligned with organizational goals. In the employee relations subsystem, focus should be directed toward employee relations strategies, employee interaction and participation, and effective design of structural change. Quantitative results demonstrated that the most important components were competence in the training and development subsystem (standard coefficient = 0.82), innovative compensation and reward strategies in the compensation subsystem (standard coefficient = 0.94), and employee relations strategies in the employee relations subsystem (standard coefficient = 0.84).

Kadivar Zinkanloo et al. (2024) investigated the design of a model for developing organizational resilience based on components of organizational agility (case study: Bank Sepah branches in North Khorasan Province). The findings indicated several categories of causal factors, central phenomena, strategies, intervening conditions, contextual conditions, and consequences. Causal factors included flexible organizational culture; central phenomena involved developing organizational resilience based on agility components; strategic factors included strategy development; intervening conditions were related to the change process; contextual factors included process improvement and communication within the organization; and the main consequence identified was organizational agility.

Research Methodology

This study is applicable in terms of purpose, and descriptive–correlational in terms of research design. The statistical population consisted of 600 employees of the General Directorate of Ports and Maritime Affairs of Bushehr Province in 2025. 234 individuals out of this population were selected as the sample through proportionate simple random sampling and based on Cochran's formula.

To collect data, four questionnaires were used: Ahangar-Pour's Office Automation Questionnaire (2008), Zhang and Sharifi's Organizational Agility Questionnaire (2000), Hoy and Feldman's Organizational Health Questionnaire (1996), and Robbins' Organizational Structure Questionnaire (1979). The office automation questionnaire consisted of 30 items with validity and reliability coefficients of 0.90 and 0.93, respectively. The organizational agility questionnaire contained 28 items with validity and reliability coefficients of 0.88 and 0.86, respectively. The organizational health questionnaire included 44 items with validity and reliability coefficients of 0.91 and 0.85, while the organizational structure questionnaire consisted of 24 items with validity and reliability coefficients of 0.87 and 0.93.

Research Findings

SPSS and LISREL software were used to analyze the research data. The results indicate that there is a significant relationship between office automation and organizational agility and health, considering the mediating role of organizational structure dimensions in the General Directorate of Ports and Maritime Affairs of Bushehr Province.

Conclusion

The present study aimed to examine the relationship between office automation and organizational agility and health, considering the mediating role of organizational structure dimensions. The results are consistent with the findings of Emamdoust Haredasht et al. (2025), Kadivar Zinkanloo et al. (2024), Zafari et al. (2019), Hoseini Pozveh et al. (2021), Ameri (2021), and Asgarpour and Matrudi (2023). Given that environmental changes affect many aspects of organizations; appropriate strategies must be employed to dynamically adapt to these changes in order to ensure their survival. One of the most effective approaches for addressing environmental changes is directing organizations toward agility. The most essential tool for achieving this goal is the office automation system, which must receive continuous and serious attention from decision-makers to safeguard the future of organizations and companies—particularly the General Directorate of Ports and Maritime Affairs of Bushehr Province.

Based on the findings, it is recommended that organizations utilize office automation systems effectively to enhance decision-making quality, improve the analysis of organizational information, benefit from innovative ideas, increase responsiveness to clients, accelerate work processes, and streamline workflow procedures. Such measures can significantly contribute to improving organizational agility and health, thereby strengthening organizational structures.

بررسی رابطه بین اتوماسیون اداری با چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی

محمدعلی نیک بخش^۱ ID، بهزاد صحرایی^۲ ID، علی علمی نژاد^۳ ID

- ۱- گروه مدیریت، واحد دیلم، دانشگاه آزاد اسلامی، دیلم، ایران
 ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد دیلم، دانشگاه آزاد اسلامی، دیلم، ایران
 ۳- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد دیلم، دانشگاه آزاد اسلامی، دیلم، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین اتوماسیون اداری با چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۰۰ نفر از کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر در سال ۱۴۰۴ می‌باشد که از این تعداد ۲۳۴ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده متناسب و بصورت مقطعی با حجم جامعه و طبق فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه اتوماسیون اداری آهنگر پور (۱۳۸۷)، پرسشنامه چابکی سازمانی ژانگ و شریفی (۲۰۰۰)، پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلمن (۱۹۹۶) و پرسشنامه ساختار سازمانی رایینز (۱۹۷۹) استفاده گردیده است. پرسشنامه اتوماسیون اداری با ۳۰ سؤال و پایایی به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۳، پرسشنامه چابکی سازمانی با ۲۸ سؤال و پایایی به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۶، پرسشنامه سلامت سازمانی با ۴۴ سؤال و پایایی به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۵، و پرسشنامه ساختار سازمانی با ۲۴ سؤال و پایایی به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۹۳ استفاده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزار SPSS و LISREL استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین اتوماسیون اداری با چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی‌داری وجود دارد.

تاریخ دریافت: ۰۳ مهر ۱۴۰۴
 تاریخ بازنگری: ۰۹ آذر ۱۴۰۴
 تاریخ پذیرش: ۱۰ بهمن ۱۴۰۴

کلید واژه‌ها:

اتوماسیون اداری،
 چابکی سازمانی،
 سلامت سازمانی،
 ساختار سازمانی،

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): نیک بخش، محمدعلی، صحرایی، بهزاد و علمی نژاد، علی. (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین اتوماسیون اداری با چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۴(۴)، ۲۵۶-۲۷۷.



<https://doi.org/10.22034/jnamm.2026.523442.1092>



Authors retain the copyright and full publishing rights.
 Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business.
 This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: محمدعلی نیک بخش

ایمیل: 5299839766@iau.ir

مقدمه

به عقیده بسیاری از صاحب نظران دنیای کسب و کار دچار تغییر و تحول گردیده و عامل اصلی این تغییرات افزایش رقابت در نیای کسب و کار، تنوع انتظارات مشتریان، جهانی شدن، پیشرفت سریع تکنولوژی، مسائل فرهنگی و اجتماعی، محدودیت‌های نیروی انسانی ماهر، فن آوری اطلاعات و غیره می‌باشد در محیط‌های امروزی نمی‌توان سازمان‌ها را به صورت سنتی و با روش‌های گذشته هدایت نمود و به منظور مقابله با چالش‌های پیش رو، سازمان‌های تولیدی باید سیستم‌ها و روش‌های تولیدی خود را تغییر دهند و لازمه مؤثر و مفید به تغییرات و کسب مزیت رقابتی از فرصت‌های حاصل از آنها، دست یابی به چابکی سازمانی است (Derani et al, 2016). تولید چابک در محیط رقابتی امروز نوعی توانایی در سازمان‌ها ایجاد می‌کند تا بتوانند به تغییرات سریع بازار پاسخگو باشند (Lengnick-Hall & Beck, 2016). لذا شرکت‌ها و سازمان‌ها ناگزیرند به سمت تولید چابک پیش بروند و برای رسیدن به تولید چابک باید مولفه‌های متعددی را مد نظر قرار دهند و از جمله این مؤلفه‌ها می‌توان استفاده از سیستم‌های اتوماسیون اداری کارآمد، دست یابی به یک سازمان سالم و ساختار سازمانی منسجم و قدرتمند است (Civi, 2018).

آنچه در سازمان‌های امروزی دیده می‌شود حاکی از آن است که کارکنان سازمان‌ها چندان از کار خود راضی نیستند و این نارضایتی بر بهره وری آن‌ها در سازمان تأثیر می‌گذارد. این نارضایتی‌ها دلایل مختلفی دارد که یکی از آنها عدم سرعت در روند کار، پاسخگویی کند به تغییرات و عدم چابکی سازمانی است که تمامی سازمان‌ها خصوصاً سازمان‌هایی که از لحاظ ساختاری حجیم می‌باشند مانند شرکت بهره‌بردار نفت و گاز گچساران با این چالش و مشکل دست و پنجه نرم می‌کنند که این مهم نیازمند بررسی‌های همه جانبه از سوی مسئولین این سازمان‌ها می‌باشد (Susanto et al, 2023). از طرفی امروزه بکارگیری بهینه منابع انسانی در سازمان و ارائه خدمات مشتری پسند به عنوان یک عامل رقابتی در برتری سازمانی، منوط بر برخورداری سازمان از سلامت می‌باشد. و از مهمترین پیامدهای عدم سلامت سازمانی می‌توان مواردی چون کاهش رضایت کارکنان، از هم گسیختگی کارکنان، افزایش اختلاف، کاهش نوآوری، کاهش همکاری و کیفیت کاری اشاره نمود (Beikzad, 2023).

همچنین در حال حاضر عدم توفیق سازمان‌ها در دست یابی به اهدافشان تا حدی به فقدان و پایین بودن سلامتی سازمان مربوط است و سلامتی سازمان‌ها به خصوص در سازمان‌هایی که با منابع انسانی بیشتر سروکار دارند اهمیت بسیار دارد که بنادر و دریانوردی با داشتن انبوهی از کارکنان از این قاعده مستثنی نیست (Mollaei et al, 2022). برای اینکه بنادر و دریانوردی در دست یابی به اهداف سازمانی خود موفق باشد و با سرعت بیشتری به مقابله با چالش‌های محیطی و سازمانی پیش رو بشتابد و سازمانی سالم و به دور از هرگونه مشکل داشته باشد باید خود را به سیستم‌های اطلاعاتی جدید مانند سیستم‌های اتوماسیون اداری مجهز نمایند و تنها به وسیله این سیستم می‌تواند در راستای بهبود بهره وری سازمان از طریق اعمال مدیریت اثربخش و کاربردی فعالیت‌های اتوماسیون اداری سازمان از جمله: گردش الکترونیکی مکاتبات در سطح سازمان، جستجوی آسان در اطلاعات ذخیره شده، پاسخگویی سریع و به موقع به مراجعان، حذف کاغذ از چرخه مکاتبات اداری، اعمال کنترل مناسب بر کاربران، ثبت و نگهداری بهینه اطلاعات، بهبود ارتباطات درون سازمانی و... گام بردارند (Mojaver, 2025).

سیستم اتوماسیون اداری وظیفه برقراری ارتباطات داخلی سازمان و همچنین افراد سازمان با خارج از سازمان را عهده دار است و این ارتباط به بهبود هماهنگی فعالیت‌ها و کیفی کردن کار کمک می‌کند. پس در نتیجه می‌توان گفت به کمک سیستم اتوماسیون اداری بنادر و دریانوردی می‌تواند به یک سازمان چابک و سریع تبدیل شود، محیط سازمانی خود را در سلامت کامل حفظ کند و ساختار قدرتمندی برای خود در میان شرکت‌ها و سازمان‌های رقیب ایجاد کند (Behnamfar, 2023). از سوی دیگر پیچیدگی‌های سازمانی حال حاضر رشد و تعالی سازمان‌ها را با چالش‌های فراوانی مواجه کرده و برای رهایی از این مشکلات و چالش‌ها ضرورت انعطاف‌پذیری و آمادگی برای رویارویی با شرایط جدید را برای مدیران سازمان اجتناب‌ناپذیر ساخته است. بنابراین در عصر حاضر سازمان‌ها و شرکت‌ها خصوصاً بنادر و دریانوردی برای بقا و پیشرفت و حفظ وضع موجود می‌بایست جریان نوآوری و توسعه‌گرایی را در سازمان خود توسعه بخشیده تا از رکود و نابودی خود جلوگیری کند و نوع ساختارهای سازمان می‌تواند از جمله عناصر و عوامل تأثیرگذار بر توسعه و پیشرفت سازمان به شمار آیند (Ameri, 2021).

ساختار سازمانی مناسب و شرح مسئولیت‌های واحدهای سازمانی یکی از مهمترین دغدغه‌های سازمان‌ها بوده بطوریکه عدم توجه به آن یکی از مهمترین دلایل فقدان مسئولیت‌پذیری برخی فعالیت‌ها و یا حذف بعضی از امور در هنگام به ثمر رسیدن برآیند اقدامات در جهت حرکت اهداف سازمانی از پیش تعریف شده می‌باشد. لذا در جهت رفع این مشکل سازمان‌ها باید تلاش‌های مضاعفی در ایجاد سیستم‌های اتوماسیون اداری، سرعت پاسخگویی و چابکی سازمانی، و همچنین سلامت سازمانی انجام دهند که این امر می‌تواند سازمان و شرکت‌ها خصوصاً شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران را در برخورد با پالش‌های پیش رو یاری دهد. بنابراین با توجه به اینکه لازمه حیات سازمان بنادر و دریانوردی کشور دستیابی به سیستم اتوماسیون اداری قوی به جهت رسیدن به چابکی و سلامت سازمانی در راستای تقویت ساختار سازمانی خود می‌باشد تاکنون هیچ‌گونه مطالعه‌ای در باب بررسی مؤلفه‌های پیش گفته در این سازمان صورت نگرفته است که این امر خلاء و تنگناهای زیادی را برای این سازمان به وجود آورده است بر این اساس و با توجه به مطالب ذکر شده در این تحقیق محقق در پی دستیابی به این سؤال می‌باشد که آیا بین اتوماسیون اداری با چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

ادبیات نظری

اتوماسیون اداری

اتوماسیون اداری شامل تمام سیستم‌های الکترونیکی است که انواع ارتباطات داخلی و خارجی سازمان را برقرار کرده یا تسهیل می‌کند. حجم بزرگی از امور روزمره سازمان‌ها، امور دفتری هستند. می‌توان گفت امور دفتری از جمله کارهایی در سازمان است که تمامی کارکنان و سطوح مختلف مدیران (اجرایی، عملیاتی، میانی، ارشد) با آن سروکار دارند (Kim, 2016). از این میان، کارکنانی که مسئولیت‌هایی از قبیل انتشار یا ذخیره (بایگانی) اطلاعات و کار با واژه پردازها را بر عهده دارند (داده کاران)، کاربران اصلی و دائمی سیستم‌های اتوماسیون اداری و سایر سیستم‌های ارتباطی (نظیر سیستم‌های مدیریت اسناد) هستند. اتوماسیون اداری به افزایش بهره‌وری سازمان در حوزه امور دفتری کمک شایانی کرده است. امور دفتری در گذشته معمولاً مورد بی‌اعتنایی در سازمان‌ها قرار می‌گرفت. علیرغم اینکه سهم بزرگی از

نیرو و انرژی را به خود اختصاص می‌داد، ولی هیچ‌گاه مورد یک بازبینی اصولی در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری قرار نگرفته بود (Ameri, 2021). بسیاری از افراد عقیده دارند که سیستم و چارچوبی به نام اتوماسیون اداری وجود ندارد، بلکه ترکیبی از وسایل و تجهیزات گوناگون برای تسهیل در امور مرتبط با فعالیتهای اداری را اتوماسیون اداری می‌نامند. اتوماسیون اداری، مشتمل بر تمام سیستم‌های الکترونیکی رسمی و غیررسمی بوده که به برقراری ارتباط اطلاعات بین اشخاص در داخل و خارج موسسه و بالعکس مربوط می‌شود. کلمه اصلی که اتوماسیون اداری را از داده پردازی، سیستم اطلاعات مدیریت و سیستم پشتیبانی تصمیم متمایز می‌سازد ارتباطات است. اتوماسیون اداری به منظور تسهیل انواع ارتباطات به هر دو صورت شفاهی و کتبی است (Zafari et al, 2019).

چابکی سازمان

چابکی سازمانی به توانایی یک سازمان برای سریع و مؤثر واکنش نشان دادن در مقابل تغییرات محیطی و درگیری‌های داخلی اشاره دارد. سازمان‌هایی که از چابکی برخوردارند، قادرند با سرعت و انعطاف به تغییرات بازار و فناوری پاسخ دهند و بتوانند به بهترین شکل از فرصت‌ها بهره ببرند و تهدیدات را به چالش‌های قابل حل تبدیل کنند. برای دستیابی به چابکی، سازمان‌ها باید سیستم‌ها، فرآیندها و فرهنگ خود را بازبینی و به‌روزرسانی کنند (Baraei & Mirzaei, 2019). ایجاد فرهنگی از همکاری، نوآوری، و پذیرش تغییرات درون سازمانی، از جمله اقدامات اساسی در این راستاست. همچنین، بهینه‌سازی فرآیندها و کاهش ازدحام در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند به افزایش چابکی کمک نماید. سازمان‌هایی که چابک هستند، از استفاده از فناوری‌های پیشرفته و ابزارهای مدیریتی مؤثر بهره می‌برند. این شامل استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی متمرکز، روش‌های خود کارسازی فرآیندها، و استفاده از داده‌های تحلیلی برای تصمیم‌گیری بهتر و سریع‌تر می‌شود (Renzl et al, 2021). موفقیت چابکی سازمانی نیازمند تعهد و پشتیبانی قاطع مدیریت و رهبران سازمان است. در صورت عدم تعهد و پشتیبانی از سوی مدیریت، فرآیند تغییر ممکن است به دشواری مواجه شود و به نتایج مطلوب نرسد. با این حال، با مدیریت مؤثر این مشکلات و ایجاد راهکارهای مناسب، سازمان‌ها می‌توانند بهترین استفاده را از چابکی سازمانی خود برداشت کنند و به رقابت‌پذیری و عملکرد بهتری دست یابند (Li et al, 2020).

سلامت سازمانی

سلامت سازمانی درک شده اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار مایلز در سال ۱۹۶۹ به کار برد. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن همچنین ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره دارد (Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam, 2021). سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پیر دوام اشاره می‌کند (Mollaei et al, 2022). سلامت سازمانی شامل ۳ بعد انسجام حفظ یکپارچگی، همسویی و هماهنگی امور و فعالیت‌های سازمان برای تحقق مطلوبیت‌ها، اثربخشی انجام دادن کار درست به شیوه‌ای که سازمان به اهداف و مطلوبیت‌های خود در سازمان دست یابد و پاسخگویی به توانایی رفع نیازها و مشکلات افراد و سازمان و توجه به نیازها شرایط و مقتضیات محیطی است که این ابعاد زمینه ساز توسعه سازمانی بوده و برای پویایی موفق در محیط باید مورد توجه قرار گیرد (Shafiei

(Sarvestani et al, 2022). در واقع سلامت سازمانی توانایی یک سازمان برای عملکرد مؤثر سازگاری کافی، تغییر مناسب و رشد کردن است که مانند سلامت فردی می‌تواند در یک سطح حداقل یا حداکثری متفاوت باشد (Sarmasti & Shah Taheri, 2021).

ساختار سازمانی

ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند آن مجموعه راه‌هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می‌کند و هماهنگی میان آنها را فراهم می‌کند (Rahimi et al, 2017). ساختار، توزیع قدرت در سازمان را نشان می‌دهد و صرفاً یک ساز و کار هماهنگی نیست بلکه فرایندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (Jafari, 2021). ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان اختیار و ارتباطات دلالت دارد؛ و روابط گزارش دهی کانال‌های ارتباط رسمی، تعیین مسئولیت و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را روشن می‌سازد اعرابی (Fredrickson, 2016). بوسیله ساختار سازمانی عملیات و فعالیت‌های داخل سازمان آرایش می‌یابد و خطوط مسئولیت و اختیار مشخص می‌شود. ساختار به مدیران نشان می‌دهد که مسئول سرپرستی چه کسانی هستند و به کارکنان مدیرانی را می‌شناساند که از آنها آموزش و دستور می‌گیرند. کمک به جریان اطلاعات نیز از تسهیلاتی است که ساختار برای سازمان فراهم می‌کند. ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت‌های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش دهی و گزارش‌گیری از وظایف ساختار سازمانی است (Asgarpour & Matrudi, 2023).

پیشینه پژوهش

(Emamdoust Haredasht et al, 2025) به بررسی مدل‌سازی استراتژی‌های سرمایه انسانی در بانک سپه ایران با تأکید بر تغییر ساختار سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد، در زیرسیستم آموزش و توسعه بایستی به نیازهای آموزشی، اثر بخشی آموزشی و مسیر پیشرفت شغلی، در زیر سیستم پاداش و جبران خدمت به استراتژی و خط مشی طرح‌های پرداخت و رفاه، روش‌های نوآورانه پاداش و جبران خدمت و پاداش‌های در راستای اهداف سازمانی و در زیر سیستم روابط کارکنان به استراتژی روابط کارکنان، تعامل و مشارکت کارکنان و طراحی مطلوب تغییر ساختار توجه نمود، نتایج کمی نشان داد، مهم‌ترین مؤلفه‌ی در زیر سیستم آموزش و توسعه، شایستگی با ضریب استاندارد ۰/۸۲، در زیر سیستم پاداش و جبران خدمت، استراتژی‌های نوآورانه پاداش و جبران خدمت با ضریب استاندارد ۰/۹۴ و در زیر سیستم روابط کارکنان، استراتژی روابط کارکنان با ضریب استاندارد ۰/۸۴ می‌باشند.

(Kadivar Zinkanloo et al, 2024) به بررسی طراحی الگوی پرورش تاب‌آوری سازمانی براساس مؤلفه‌های چابکی سازمانی (مطالعه موردی شعب بانک سپه استان خراسان شمالی) پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان از انواع عوامل علی، پدیده محور، راهبردها، مداخله گر، زمینه‌ای و پیامدها بوده که با توجه به رویکرد تحقیق، مدل تحقیق در سطح ابعاد و مؤلفه‌های مورد بررسی و اعتبار سنجی در مرحله کیفی انجام پذیرفت. عوامل علی شامل فرهنگ سازمانی منعطف،

عوامل محوری شامل پرورش تاب آوری سازمانی براساس مؤلفه‌های چابکی سازمانی، عوامل راهبردی شامل توسعه استراتژی‌ها، عوامل مداخله‌گر شامل فرآیند تغییر، عوامل زمینه‌ای شامل بهبود فرآیندها و ارتباطات در سازمان و پیامد شامل چابکی بوده است.

(Mohmedi et al, 2024) به بررسی ارائه مدل چابک سازی سازمان به منظور ارتقای بهره‌وری منابع انسانی پرداختند. نتایج در بخش کیفی نشان داد در مدل ۷ مؤلفه و ۵۲ شاخص وجود دارد. مؤلفه‌ها شامل ۱- عوامل علی (عوامل انسانی و سازمانی)؛ ۲- پدیده محوری (چابکی سازمانی)؛ ۳- راهبردها (راهبرد چابکی)؛ ۴- زمینه و تسهیلگر (محرک‌های چابکی)؛ ۵- موانع (چالش‌های مدیریت منابع انسانی)؛ ۶- پیامدها (بهره‌وری منابع انسانی) می‌باشد. نتایج در بخش کمی نشان داد عوامل انسانی و سازمانی بر چابکی سازمانی اثر گذاشته و از این طریق سبب ارتقا سطح راهبرد چابکی سازمان و در نتیجه بهره‌وری کارکنان می‌گردد. همچنین نتایج نشان داد محرک‌های چابکی و چالش‌های موجود در مدیریت منابع انسانی از طریق راهبرد چابکی بر بهره‌وری اثر گذارند.

(Ali Sofi & Salami, 2023) به بررسی تأثیر مهارت‌های مدیریت کوانتومی بر آمادگی به تغییر با نقش میانجی چابکی سازمانی پرداختند. یافته‌های به دست آمده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که ضریب استاندارد بین مدیریت کوانتوم بر آمادگی به تغییر (۰/۱۹)، مدیریت کوانتوم بر چابکی سازمانی (۰/۵۸)، همچنین آمادگی تغییر و چابکی سازمانی (۰/۶۴) و اثر غیر مستقیم مدیریت کوانتوم بر آمادگی تغییر (۰/۴۷) معنی دار بوده است.

(Asgarpour & Matrudi, 2023) به بررسی و تحلیل تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب کارکنان با نقش میانجی انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان خوزستان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب با ضریب مسیر ۰/۴۹۲ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. تأثیر ساختار سازمانی بر انرژی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۱۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. همچنین، با توجه به آماره آزمون سویل (۷۹/۳) و سطح معناداری (۰/۰۰۴) ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق نقش میانجی گر انرژی سازمانی تأثیر غیرمستقیم ۲۹/۳ درصد دارد. بنابراین تعدیل ساختارهای سازمانی پیچیده و غیرمنعطف و حرکت به سمت ساختارهای منعطف و مبتنی بر دموکراسی می‌تواند ارتقادهنده ظرفیت جذب و انرژی سازمانی باشد که در نهایت بهره‌وری سازمان را ارتقا می‌دهد.

(Beikzad, 2023) به بررسی ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری دانشی بر شور و شوق کاری و صمیمیت سازمانی تأثیری معنادار دارد، سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری و صمیمیت سازمانی تأثیری معنادار دارد. علاوه بر این، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

(Ahmadiyan et al, 2022) به بررسی نقش میانجی احساس شادکامی و اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری کوانتومی با سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران پرداختند. به این نتیجه رسیدند که بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری میانجیگری اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت.



(Nikkhah, 2022) به بررسی نقش میانجی چابکی سازمان در رابطه بین برون سپاری و بهره وری سازمانی در شرکت گاز شهر رشت پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که چابکی سازمان، رابطه بین برون سپاری و بهره وری سازمانی را در شرکت گاز شهر رشت میانجی گری می کند. شاخص برون سپاری با ضریب ۰/۵۶۸ و به بیان دیگر به اندازه ۵۶/۸ درصد بر بهره وری سازمانی در شرکت گاز شهر رشت با تأکید بر نقش میانجی چابکی سازمان تأثیر دارد.

(Hoseini pozveh et al, 2021) پژوهشی با عنوان طراحی الگوی سلامت سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی با رهبری جهت گیری فرهنگ و جو سازمانی شایستگی توسعه حرفه ای نوآوری، انسجام، مسئولیت پذیری اعتماد اشتیاق استقلال چابکی قابلیت سازگاری و آمادگی برای تغییر ارتباط دارد.

(Zafari et al, 2019) به بررسی رابطه اتوماسیون اداری با چابکی سازمان و سلامت سازمان در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که بین اتوماسیون اداری با چابکی سازمان و سلامت سازمان در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. که با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاداتی نیز ارائه گردید.

روش شناسی پژوهش

آنجایی که هدف از این تحقیق بررسی تأثیر اتوماسیون اداری بر چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر می باشد، بر اساس هدف کاربردی است، همچنین بر حسب نحوه گردآوری داده ها، به دلیل اینکه به توصیف شرایط با پدیده های مورد بررسی می پردازد توصیفی و از نوع پیمایشی می باشد. برای جمع آوری اطاعات تحقیق روش های کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. برای جمع آوری داده های متغیرهای تحقیق از چهار پرسشنامه ۱- پرسشنامه اتوماسیون اداری (Ahangarpour, 2008)، ۲- پرسشنامه چابکی سازمانی (Sharifi & Zhang, 2000)، ۳- پرسشنامه سلامت سازمانی (Hui & Feldman, 1996)، ۴- پرسشنامه ابعاد ساختار سازمانی (Robbins, 1979) در مقیاس ۵ تایی لیکرت استفاده شده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر می باشد که تعداد آن ها جمعاً ۶۰۰ نفر می باشند که از این تعداد ۲۳۴ نفر بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده متناسب با حجم جامعه و طبق فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

$$n = \frac{\frac{Z^2 \frac{p \times q}{1 - \frac{\alpha}{2}}}{d^2}}{1 + \left[\frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 \frac{p \times q}{1 - \frac{\alpha}{2}}}{d^2} - 1 \right) \right]} = n = \frac{(1/96)^2 \times \frac{(0/5 \times 0/5)}{(0/05)^2}}{1 + \frac{1}{600} (1/96)^2 \times \frac{(0/5 \times 0/5)}{(0/05)^2} - 1} \cong 234$$

در این پژوهش جهت داده های جمع آوری شده از دو روش آماری استفاده گردیده است:

۱- آمارهای توصیفی: انواع شاخص های آماری از جمله فراوانی، آمارهای توصیفی، انواع جداول و نمودارها.

۲- آمار استنباطی: قبل از آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن (توزیع طبیعی داشتن) متغیرهای مورد مطالعه توسط آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای بررسی و برای بررسی فرضیات از همبستگی پیرسون آزمون t ، آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای کامپیوتری SPSS و LISREL استفاده شد و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

در این تحقیق از آلفای کرونباخ برای سنجش میزان سازگاری درونی گویه‌های یک شاخص بکار برده شده است. ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده مربوط به پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۸۵، ۰/۸۶، ۰/۹۳ می‌باشد که ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از ابعاد بزرگتر از ۰/۷۰ می‌باشند که بیانگر پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. برای بررسی روایی سنجی ابعاد پرسشنامه‌های تحقیق از تحلیل عاملی توسط مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل استفاده شده است. در تحلیل عاملی هر یک از متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق مشخص شد که بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۴ بوده و پرسش‌های طراحی شده برای هر یک از مؤلفه‌ها، این متغیرها را می‌سنجند و از ثبات درونی مناسب برخوردار هستند.

جدول ۱. میزان پایایی پرسشنامه‌های تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ	تعداد سولات	تعداد آزمودنی‌ها
اتوماسیون اداری	۰/۹۳	۳۰	۲۳۴
چابکی سازمانی	۰/۸۶	۲۸	۲۳۴
سلامت سازمانی	۰/۸۵	۴۴	۲۳۴
ابعاد ساختار سازمانی	۰/۹۳	۲۴	۲۳۴

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد مورد مطالعه در پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. مشخصات مشارکت کنندگان در پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۶۳	۶۶/۷
	زن	۷۱	۳۳/۳
سن	۳۱-۴۰ سال	۲۵	۱۵/۰
	۴۱-۵۰ سال	۱۲۱	۴۶/۹
	۵۱ سال به بالا	۸۷	۳۸/۱
تحصیلات	کارشناسی	۹۱	۳۳/۳
	کارشناسی ارشد	۱۲۴	۵۷/۴

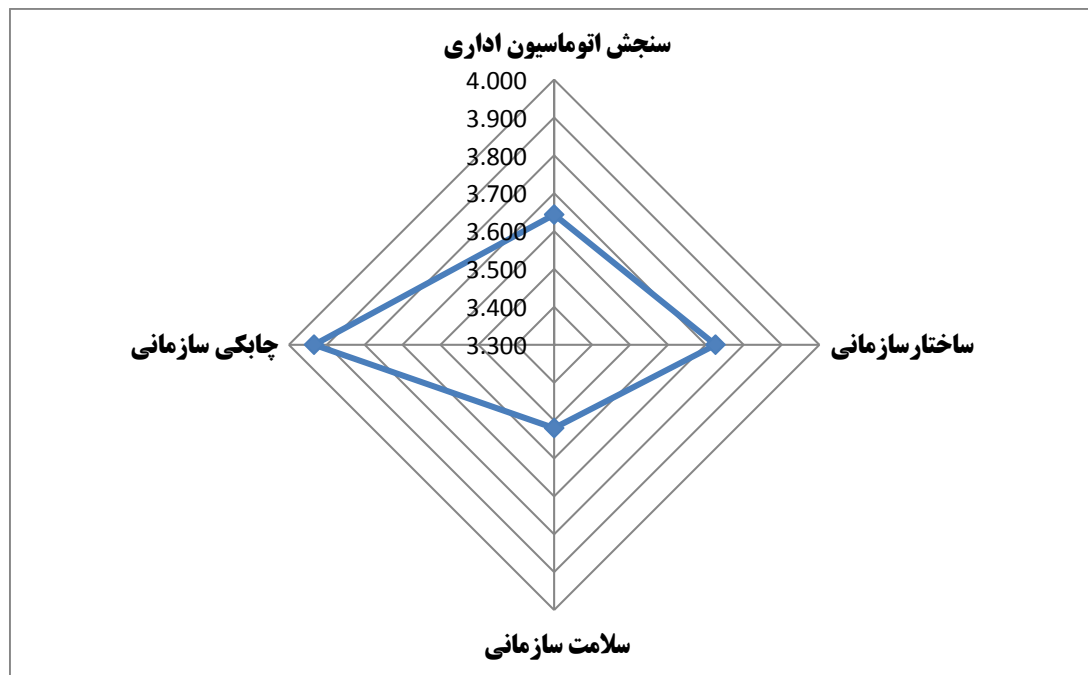
۹/۳	۱۹	دکتری	سابقه کار
۱۸/۶	۴۸	۱-۱۵ سال	
۳۸/۱	۹۱	۱۶-۲۰ سال	
۴۳/۳	۱۰۵	۲۱ سال به بالا	

در این پژوهش از تکنیک کولموگوروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است. فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح معناداری ۵٪ با تکنیک کولموگوروف-اسمیرنوف آزمون شده است. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

وضعیت	معناداری	متغیرها
نرمال	۰,۰۶۶	رسیدن به هدف‌ها
نرمال	۰,۰۹۲	کیفیت تصمیم‌گیری
نرمال	۰,۱۴۱	کیفیت تجزیه و تحلیل اطلاعات
نرمال	۰,۱۰۰	ورود ایده‌های جدید
نرمال	۰,۰۹۵	کیفیت پاسخ‌گویی
نرمال	۰,۰۹۸	اصلاح فرآیندهای کاری
نرمال	۰,۲۸۱	سرعت
نرمال	۰,۲۳۷	شایستگی
نرمال	۰,۱۵۱	انعطاف‌پذیری
نرمال	۰,۲۴۴	پاسخگویی
نرمال	۰,۰۶۶	یگانگی نهادی
نرمال	۰,۰۸۲	نفوذ مدیر
نرمال	۰,۰۸۹	ملاحظه‌گری
نرمال	۰,۱۰۳	ساخت‌دهی
نرمال	۰,۱۳۴	پشتیبانی منابع
نرمال	۰,۰۸۶	روحیه
نرمال	۰,۰۷۶	تاکید علمی
نرمال	۰,۱۹۴	پیچیدگی ساختار سازمانی
نرمال	۰,۱۴۲	رسمیت
نرمال	۰,۰۸۶	تمرکز ساختاری

همان‌طور که در جدول (۳) نمایش داده شده است در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است. بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد. به عبارت دیگر توزیع داده‌های تحقیق نرمال بوده و می‌توان آزمون‌های پارامتریک را اجرا کرد.



نمودار ۱. نمودار راداری میانگین متغیرهای تحقیق

برای محاسبه همبستگی بین کلیه متغیرهای تحقیق به دلیل نرمال بودن داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ می‌باشد و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر برابر صفر می‌باشد. این آزمون با توجه به فرضیات زیر به بررسی ارتباط بین دو متغیر می‌پردازد.

فرض (H_0) : همبستگی معنی‌دار بین دو متغیر وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

فرض (H_1) : همبستگی معنی‌دار بین دو متغیر وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

نحوه داوری در مورد وجود یا عدم وجود ارتباط براساس سطح معنی‌داری به دست آمده صورت می‌پذیرد. بدین ترتیب که اگر sig آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ باشد فرض H_0 رد شده و بین دو متغیر ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. نحوه داوری میزان عددی ضریب همبستگی

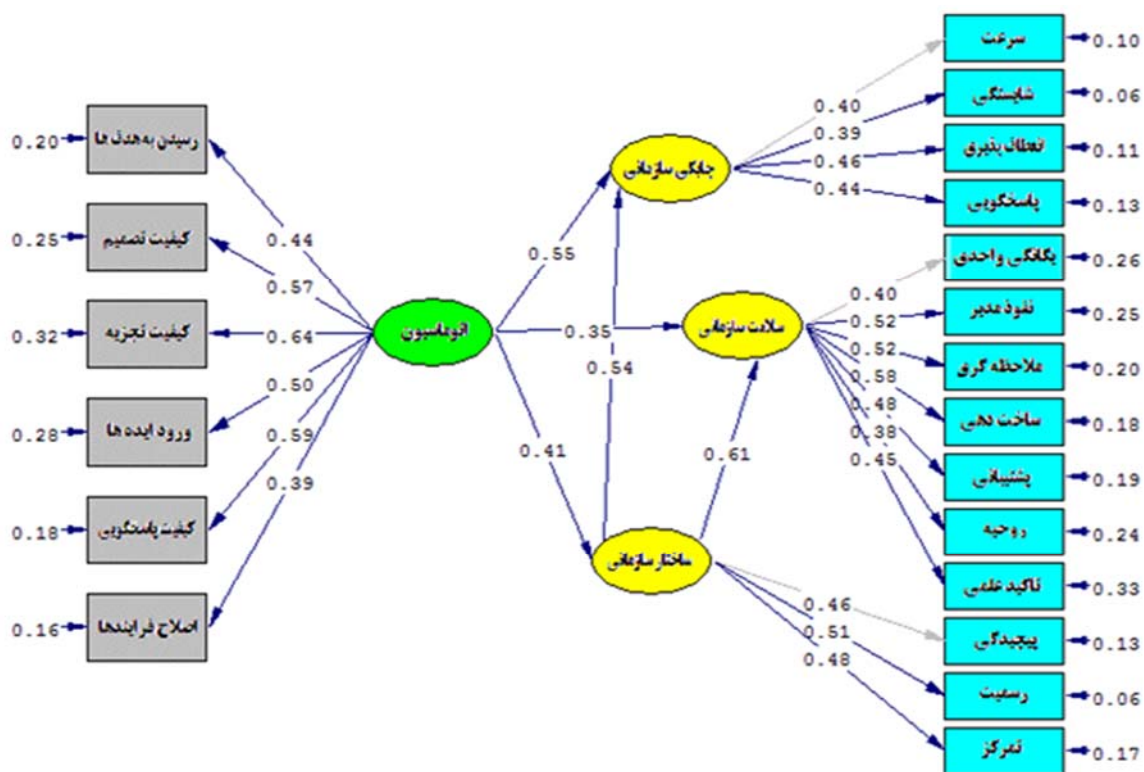
مقدار	نحوه داوری
۰-۰/۲۵	همبستگی مستقیم - ضعیف
۰/۲۵-۰/۵	همبستگی مستقیم - نسبتاً قوی
۰/۵-۰/۷۵	همبستگی مستقیم - شدید
۰/۷۵-۱	همبستگی مستقیم - بسیار شدید
۰	همبستگی وجود ندارد
۰--۰/۲۵	همبستگی معکوس - ضعیف
-۰/۲۵--۰/۵	همبستگی معکوس - نسبتاً شدید
-۰/۵--۰/۷۵	همبستگی معکوس - شدید
-۰/۷۵--۱	همبستگی معکوس - بسیار شدید

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی

سنجش اتوماسیون اداری	چابکی سازمانی	سلامت سازمانی	ساختار سازمانی
سنجش اتوماسیون اداری	۱,۰۰۰	۰,۵۵۴	۰,۶۳۴
میزان معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
چابکی سازمانی	۱,۰۰۰	۰,۴۷۳	۰,۴۶۶
میزان معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
سلامت سازمانی	۱,۰۰۰	۰,۳۰۴	۰,۳۰۴
میزان معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
ساختار سازمانی	۱,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
میزان معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

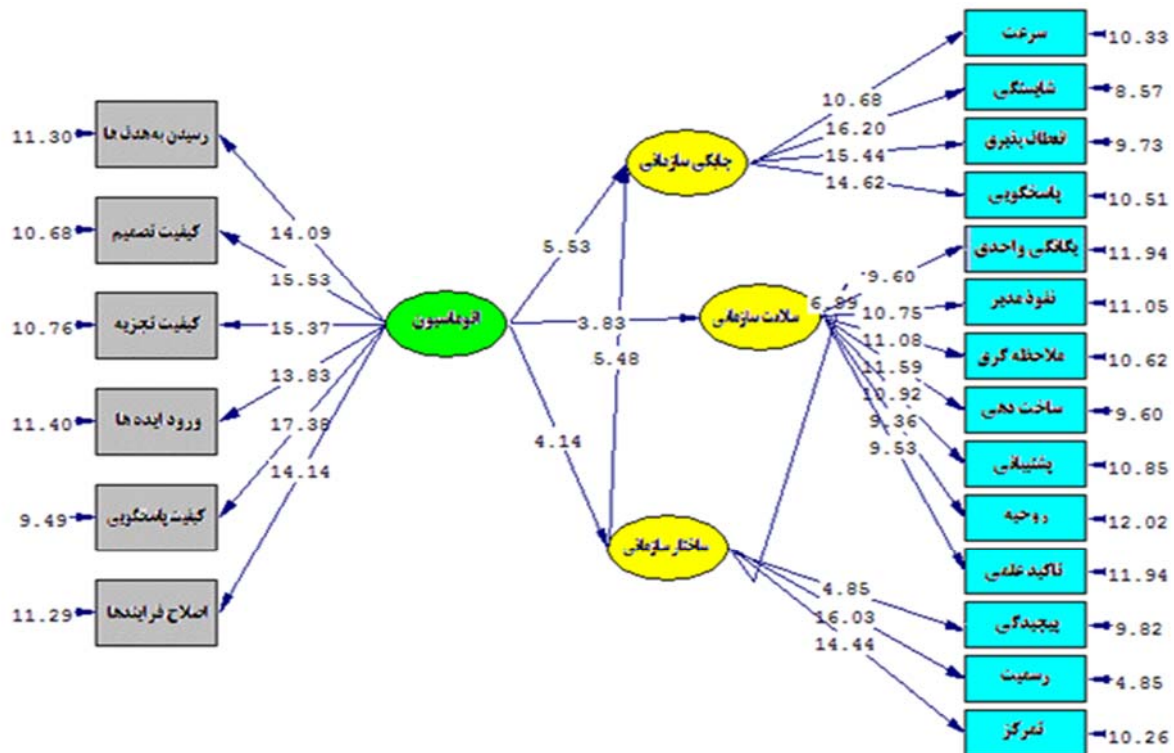
با توجه به جدول (۵)؛ همان گونه که مشاهده می گردد، سطح معناداری (sig) بین تمامی متغیرهای تحقیق کمتر از مقدار (۰/۰۵) است. لذا فرض صفر (H_0) آماری مبنی بر عدم ارتباط دو به دوی متغیرها با هم رد و فرض پژوهش مبنی بر ارتباط آنها تأیید می شود. بر طبق جدول (۵) همبستگی بین سنجش اتوماسیون اداری و ساختار سازمانی بالاتر از سایر متغیرها و مستقیم و شدید برآورد شده است (۰/۶۳۴).

مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش رابطه ۴ عدد از سازه های اصلی تحقیق (سنجش اتوماسیون اداری، چابکی سازمانی، سلامت سازمانی و ساختار سازمانی) استفاده شده است. مدل نهایی در نمودار شماره (۲) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون داد نرم افزار لیزرل ترسیم شده است.



نمودار ۲. نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین سازه‌های اصلی تحقیق

نتایج حاصل از سنجش معناداری داده‌های مدل نیز در نمودار شماره (۳) ارائه شده است.



Chi-Square=629.63, df=365, P-value=0.0841211, RMSEA=0.091

نمودار ۳. آماره t-value نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین سازه‌های اصلی تحقیق

جهت برازش مدل ساختاری مدل اصلی تحقیق نیز از تعدادی از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۹۱ مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. همچنین سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول شماره (۶) آمده است.

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری مدل نهایی تحقیق

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	SRMR	شاخص برازندگی
۱-۰	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۱	< ۰/۱	مقادیر قابل قبول
۰/۸۵	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۰۹۱	۰/۰۸۴	مقادیر محاسبه شده

فرضیه ۱: بین اتوماسیون اداری با چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی در اداره کل بندر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای (۲) و (۳) قدرت رابطه میان متغیرهای اتوماسیون اداری با چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی برابر ۰/۸۴ محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی قوی و مطلوب است. آماره t آزمون نیز ۵/۴۸ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت بین اتوماسیون اداری با

چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین اتوماسیون اداری با چابکی سازمان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای (۲) و (۳) قدرت رابطه میان متغیرهای اتوماسیون اداری با چابکی سازمان برابر $0/55$ محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی قوی و مطلوب است. آماره t آزمون نیز $5/53$ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت بین اتوماسیون اداری با چابکی سازمان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین اتوماسیون اداری با سلامت سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای (۲) و (۳) قدرت رابطه میان متغیرهای اتوماسیون اداری با سلامت سازمانی برابر $0/35$ محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی قوی و مطلوب است. آماره t آزمون نیز $3/83$ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت بین اتوماسیون اداری با سلامت سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۴: بین اتوماسیون اداری با ابعاد ساختار سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای (۲) و (۳) قدرت رابطه میان متغیرهای اتوماسیون اداری با ساختار سازمانی برابر $0/41$ محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی قوی و مطلوب است. آماره t آزمون نیز $4/14$ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت بین اتوماسیون اداری با ساختار سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۵: بین ساختار سازمانی با چابکی سازمان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای (۲) و (۳) قدرت رابطه میان متغیرهای ساختار سازمانی با چابکی سازمان برابر $0/54$ محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی قوی و مطلوب است. آماره t آزمون نیز $5/48$ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت بین ساختار سازمانی با چابکی سازمان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۶: بین ساختار سازمانی با سلامت سازمان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای (۲) و (۳) قدرت رابطه میان متغیرهای ساختار سازمانی با سلامت سازمان برابر ۰/۶۱ محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی قوی و مطلوب است. آماره t آزمون نیز ۶/۹۹ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه پنجم تحقیق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت بین ساختار سازمانی با سلامت سازمان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

تغییر و تحولات بین‌المللی و سرعت این تغییرات دولت‌ها را بر آن داشته است تا در راستای کسب مزیت رقابتی در عرصه بین‌المللی، دور نمای استراتژیک حرکت‌های خود را ترسیم نمایند. ترسیم چشم‌انداز در حقیقت دور نمای آینده یک کشور و بیانگر ارزش‌ها، آرمان‌ها و تفکرات سیاست‌گزاران کشور است. تصمیمات استراتژیک و ملی مبنی بر ایجاد دولت الکترونیکی، چشم‌انداز ایران ۱۴۰۰ و به تبع آن تصمیمات استراتژیک در راستای چشم‌انداز و تبیین اهداف و سیاست‌های کلی و اجرایی در برنامه چهارم توسعه و تبیین چالش‌ها و راهکارهای دستیابی به اهداف، الزام‌های دهکده جهانی در امر ارتباطات، استاندارد سازی عملیات و جلب رضایت ارباب‌رجوع و همچنین علاقه‌مندی ایران به ورود در جرگه کشورهای عضو سازمان تجارت جهانی و پذیرش ایران به عنوان عضو ناظر پس از ده‌ها بار رد تقاضا، حضور چشمگیر ایران در سازمان‌ها و مجامع بین‌المللی تأکید بند چهارم سند فرا بخشی بر گسترش آگاهی عمومی و توسعه فن‌آوری و تحقیقات، مقدماتی را پیش روی سیستم سازمانی می‌نهند که روی‌آوری به اتوماسیون اداری در راه دستیابی و رسیدن به چابکی سازمان و سلامت سازمان و همچنین ساختاری سازمانی مناسب یکی از آنها است.

بین اتوماسیون اداری با چابکی و سلامت سازمان با توجه به متغیر میانجی ابعاد ساختار سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

این نتایج با یافته‌های (Emamdoust Haredasht et al, 2025)، (Kadivar Zinkanloo et al, 2024) همخوان و همسو می‌باشد. بر این اساس می‌توان بیان داشت از آنجا که تغییرات محیطی بر بسیاری از وجوه سازمان اثر گذاشته سازمان‌ها باید با استفاده از راه کارهای مناسب خود را به صورت پویا با تغییرات محیطی وفق دهند تا قادر به بقای خود شوند یکی از بهترین روش‌ها برای مقابله با تغییرات محیطی هدایت سازمان به سمت چابک بودن می‌باشد و مهمترین وسیله برای رسیدن به این امر سیستم اتوماسیون اداری در سازمان می‌باشد که همواره و بیش از پیش باید از سوی مسئولین مورد توجه جدی قرار گیرد تا آینده سازمان‌ها و شرکت‌ها خصوصاً اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر تضمین گردد.

بین اتوماسیون اداری با چابکی سازمان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد.

این نتایج با یافته‌های (Zafari et al, 2019) همخوان و همسو می‌باشد. بر این اساس می‌توان بیان داشت استفاده از سیستم اتوماسیون اداری موجب بهبود نظام سلامت اداری و سالم سازی سازمانی می‌گردد به این دلیل که از طریق سیستم

اتوماسیون اداری نظارت بر کار کارکنان و عملکرد سازمانی آنها بیشتر می‌شود و همچنین سرعت و روند انجام امور اداری آسانتر خواهد شد پس می‌توان بیان داشت که استفاده از سیستم اتوماسیون اداری در سازمان موجب بهبود سلامت سازمانی آن سازمان می‌گردد.

بین اتوماسیون اداری با سلامت سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی‌داری وجود دارد.

این نتایج با یافته‌های (Hoseini pozveh et al, 2021) همخوان و همسو می‌باشد. به عقیده محقق استفاده از اتوماسیون اداری در تسهیل ارتباط بین عناصر ساختاری سازمان و تغییر در تولید داده‌های جدید سازمانی مؤثر می‌باشد و نقش ویژه‌ای در پیش برد اهداف سازمانی دارد.

بین اتوماسیون اداری با ابعاد ساختار سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی‌داری وجود دارد.

این نتایج با یافته‌های (Zafari et al, 2019) همخوان و همسو می‌باشد. بر این اساس می‌توان بیان داشت ابزار اصلی و اساسی برای رسیدن به چابکی، ساختار سازمانی است. و لازم از ساختار سازمان‌ها از طریق تمرکز زایی و اتخاذ ساختارهای منعطف و ترویج فرهنگ سازمانی به چابکی سازمانی برسد.

بین ساختار سازمانی با چابکی سازمان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی‌داری وجود دارد.

این نتایج با یافته‌های (Asgarpour & Matrudi, 2023) همخوان و همسو می‌باشد. بر این اساس می‌توان بیان داشت در سازمان‌های نوین ساختار سازمانی مناسب و استفاده از آن امری اجتناب ناپذیر است و بینش و توانایی موسسان عامل توکد و مرگ سازمان‌هاست. تقویت سلامت سازمانی مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب است که یکی از آن‌ها، ساختار و تشکیلات سازمانی مناسب می‌باشد.

بین ساختار سازمانی با سلامت سازمان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر رابطه معنی‌داری وجود دارد.

این نتایج با یافته‌های (Ameri, 2021) همخوان و همسو می‌باشد. ابعاد ساختار سازمانی مناسب نقش مهمی را در جهت اعمال مدیریت و کنترل عملکرد بازی می‌کند؛ برای اینکه اگر ساختار سازمانی درست طراحی شود و منابع انسانی واجد شرایط در پستهای سازمانی گزینش شود و هدف مدیریت پیشرفت سازمانی توأم با پیشرفت کارکنان باشد مسلماً مدیریت عملکرد جایگاه واقعی خودش را پیدا کرده و هر کس در مقابل عملکرد مسئول خواهد بود. ولی اگر ساختار مناسب طراحی نشود و ارتقاء هر کس به درجه تملق و تقرب او به مدیران بستگی داشته باشد مدیریت عملکرد سازمان بی معنی خواهد بود. ساختار سازمانی می‌تواند بر اعضای سازمان اثراتی شگرف بگذارد.

یکی از محدودیت‌های متداول در تحقیقاتی که مشارکت کنندگان آن کارکنان است، به‌ویژه پژوهش‌هایی که به روش کمی و پرسشنامه‌ای انجام می‌شود، گرفتاری‌های شغلی این افراد و مشکلات مربوط به تنظیم زمان مصاحبه است. در این پژوهش نیز تغییر زمان انجام پرکردن پرسشنامه‌ها مجدد آن‌ها بارها اتفاق افتاد و این امر، بر زمان‌بندی کار اثر نامطلوبی می‌گذارد. و نیز پیش‌بینی عدم دسترسی راحت و آسان به نمونه آماری پژوهش و به دست آوردن برخی اطلاعات

می‌توان اشاره کرد. علاوه بر این به دلیل گستردگی مقوله‌ها امکان تبیین گسترده مستند و مستدل پیش از موارد ذکر شده وجود نداشت. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود برای رسیدن به اهداف سازمانی، کیفیت تصمیم‌گیری، کیفیت تجزیه و تحلیل اطلاعات سازمانی، برخورداری از ایده‌های جدید و کیفیت پاسخگویی به ارباب رجوع و سرعت بخشیدن به کارها و همچنین اصلاح فرآیندهای کاری از سیستم‌های توماسیون اداری به نحو شایسته استفاده کنند که این امر می‌تواند در چابکی و سلامت سازمانی و در نتیجه تقویت ساختارهای سازمان مؤثر واقع شود.

Reference

- Ahmadiyan, Z., & Zareiyan, A., & Azizi, M., & Jahandari, P., & Zargar Balayejam, S., & Ganjizadeh, H. (2022). The mediating role of happiness and professional ethics in relationship between of quantum leadership, with organizational health, and quality of work life in the Aja University of Medical Sciences. *EBNESINA*, 24 (3): 4-14. <http://ebnesina.ajaums.ac.ir/article-1-1140-fa.html>. (In Persian).
- Ali sofi, S., & Salimi, S. (2023). The Effect of Quantum Management Skills on Readiness for Change of University staff with the Mediating Role of Organizational Agility. *Management and Educational Perspective*, 5(2), 125-143. doi: 10.22034/jmep.2023.390174.1176. (In Persian).
- Ameri, R. (2021). Studying the relationship between office automation and organizational agility and organizational health with regard to the mediating role of organizational structure in the Welfare Department of Kerman City, Sixth International Conference on Modern Management and Accounting Studies in Iran, Tehran, <https://civilica.com/doc/1306930>. (In Persian).
- Askarpour, A., & Matrudi, KH. (2023). The effect of organizational structure on the capacity to attract employees with the mediating role of organizational energy in the Department of Education of Khuzestan Province. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 7(27), 81-96. Retrieved from <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2305>. (In Persian).
- Baraei, E. K., & Mirzaei, M. (2019). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity. *Journal of Management and Accounting Studies*, 7(02), 13-19. DOI:10.24200/jmas.vol7iss02pp13-19
- Behnamfar, M. R. (2023). Functions of office automation systems in intelligentizing organizational communications. *Arman Pardaz Quarterly*, Volume: 4, Issue: 1, <https://civilica.com/doc/1731964>. (In Persian).
- Beikzad, J. (2023). Presenting a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm with an emphasis on the mediating role of organizational intimacy. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 22-42. doi: 10.22034/jmep.2023.380739.1151. (In Persian).
- Civi,E. (2018).A fuzzy QFD approach to achieve agility. a review *Marketing Intelligence & Planning*, Vol.19, No. 14, pp. 166-184.
- Durrani, M., & Tarabian, H., & Sadeghpour, M., & Asadi Khanouki, M. (2016). Examining the effect of organizational agility on organizational resilience, the first national conference on organizational transformation and innovation with a resistance economy approach, Mashhad. (In Persian)
- Emamdoust Haredasht, S., & Rezvani Chaman Zamin, M., & Hazrati, M. (2025). Modeling human capital strategies with an emphasis on organizational structure change. *Management and Educational Perspective*, 6(4), 269-290. doi: 10.22034/jmep.2025.493160.1453.. (In Persian).
- Fredickson, W. (2016). "The Strategic Decision process and organizational structure" *Academy management journal*. 11(2).
- Hoseini pozveh, M., & Allameh, S. M., & Shahin, A. (2021). Developing a Model for Organizational Health a study on Isfahan's Mobarakeh Steel Company. *Transformation Management Journal*, 13(1), 166. [In Persian] <https://doi.org/10.22067/pmt.v13i1.81132> 135 -166. (In Persian).

- Jafari, N. (2021). Investigating the effect of organizational structure on organizational commitment (case study: Tehran Municipality administrative staff). *Scientific Journal of New Research Approaches to Management and Accounting*, 5(18), 77-87. Retrieved from <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1029>. (In Persian).
- Kadivar Zinkanloo, H., & Shekari, G., & Emamgholizadeh, S. (2024). Designing a model for fostering organizational resilience based on organizational agility components. *Management and Educational Perspective*, 6(3), 176-195. doi: 10.22034/jmep.2024.455051.1358. (In Persian).
- Kim, M. (2016). "Enabling technologies of agile manufacturing and its related activities in Korea", *Computers and Industrial Engineering*, Vol. 30, No.2, pp. 323-334. 19)
- Lengnick-Hall, C.A.E. Beck, T. & Lengnick-Hall, M.L. (2016). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21, 243-255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>
- Li, L., & Lin, J., & Turel, O., & Liu, P., & Luo, X. (2020). The impact of e-commerce capabilities on agricultural firms' performance gains: the mediating role of organizational agility. *Industrial Management & Data Systems*, 120(7), 1265-1286. DOI:10.1108/IMDS-08-2019-0421
- Mohmedi, A., & Zolfaghari, R., & Gholam Hossein Zadeh, M. (2024). Presenting the agility model of the organization in order to improve the productivity of human resources. *Management and Educational Perspective*, 6(3), 314-335. doi: 10.22034/jmep.2024.474819.1409. (In Persian).
- Mojavar, P. (2025). The role of office automation in developing intelligent communication and increasing the efficiency of organizations, 29th National Conference on Urban Planning, Architecture, Civil Engineering and Environment, Shirvan, <https://civilica.com/doc/2433022>. (In Persian).
- Mollaei, E. Aslani, F. Karimi-Alavijeh, M. (2022). Investigating the Effect of Jihadi Management on Organizational Health with the Mediating Role of Dynamic Capabilities. *Journal of Pizhubish dar dIn va salamat*, 8(3), 7-20. [In Persian] <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i3.34842>
- Nikkhah, Y. (2022). The mediating role of organizational agility in the relationship between outsourcing and organizational productivity in gas company. *Journal of value creating in Business Management*, 2(2), 16-33. doi: 10.22034/jbme.2022.335002.1017. (In Persian).
- Rahimi Sh. H., & Sharifi M., & Shahriari M. R. (2017). Designing a resilient supply chain model. Case study: Iran Welfare Organization). *Industrial Management Perspective*, 127-150, (3). (In Persian).
- Renzl, B., & Mahringer, C., & Rost, M., & Scheible, L. (2021). Organizational agility: Current challenges and future opportunities. *Journal of Competences, Strategy & Management*, 11, 1-10. DOI: 10.25437/jcsm-vol11-51.
- Sarmasti, Z. Shah Taheri, S A. (2021). The Relationship between Professional Ethics and Social Competence and Organizational Health of Nurses in Public Hospitals in Tehran. *JNIP*, 10(14), 1-12. [In Persian] <http://jnip.ir/article-1-617-en.html>
- Susanto, P. C., & Supardi, S., & Parmenas, N. H., & Tannady, H., & Soehaditama, J. P. (2023). Mini Review: Work-Life Balance, Psychological Structure, Employee Resilience, and Organization Commitment to Employee Wellbeing: Human Resource Management. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(2), 56-64. <https://doi.org/10.38035/ijphs.v1i2.208> .
- Zafari, M., & Makoundi, F., & Sedaghat, H. (2019). Investigating the relationship between office automation and organizational agility and organizational health in Gachsaran Oil and Gas Exploitation Company with respect to the mediating variable of organizational structure dimensions, First National Conference on New Studies in Entrepreneurship and Business Management, Semnan, <https://civilica.com/doc/1001301>. (In Persian).