

نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه‌ی بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک تجارت استان مازندران

فاطمه صغری سینا^۱، رجبعلی زاهدی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک تجارت استان مازندران است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بانک تجارت استان مازندران به تعداد ۴۸۹ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به تفکیک جنسیت ۲۱۵ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های انعطاف‌پذیری منابع انسانی باتاچاریا (۲۰۰۵)، عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، خودکارآمدی شغلی شرر و همکاران (۱۹۸۲) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون، آزمون بوت استرپینگ و آزمون شمول واریانس) استفاده گردید. نتایج نشان داد بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در کارکنان بانک تجارت استان مازندران رابطه وجود دارد. همچنین براساس نتایج پژوهش بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی؛ خودکارآمدی شغلی و عملکرد شغلی در کارکنان بانک تجارت استان مازندران رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: خودکارآمدی شغلی، انعطاف‌پذیری منابع انسانی، عملکرد شغلی، بانک تجارت

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۳

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد نکا، مازندران، ایران (نویسنده مسئول). sina@iauneka.ac.ir

^۲ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته آموزش بهسازی منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، مازندران، ایران.

مقدمه

امروزه داشتن کارکنان و مدیران انعطاف‌پذیر و ماهر برای هر سازمانی با اهمیت است. وجود اینگونه افراد در جریان فعالیت‌های هر مجموعه‌ای می‌تواند موجبات تسهیل و تسریع در امور و صرفه‌جویی در زمان و حتی در منابع را فراهم آورد و فرصتی برای توسعه مهارت‌ها و ایجاد انگیزش را فراهم می‌آورد (پاگانی و اریگو^۱، ۲۰۰۸: ۳۴). منظور از انعطاف‌پذیری منابع انسانی^۲، توانایی کارکنان در انجام طیف گسترده‌ای از فعالیتها است که باعث می‌شود کارکنان با درک شرایط سازمانی در تمامی موقعیتها واکنش مناسبی از خودشان نشان دهند. لیو^۳ و همکاران (۲۰۱۷) انعطاف‌پذیری را توانایی شرکت در پاسخ به تقاضاهای متنوع از محیط رقابتی پویایش تعریف می‌کند. برای برآوردن نیازهای در حال تغییر مشتریان، سازمانها نیازمندند تا محصولات و خدمات جدید و با استاندارد بالا را به روشی سریع و انعطاف‌پذیر تولید و ارائه دهند. ساختارهای سنتی تیلوریسم که در گذشته به طور مؤثر استفاده می‌شد در محیط پویا و رقابتی کنونی مناسب نیستند (فراسر و هولبی^۴، ۲۰۱۰: ۷۷).

انعطاف‌پذیری منابع انسانی شامل رویه‌های طبیعی خیلی متفاوت می‌شود و عموماً می‌تواند به انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای، مهارتی و رفتاری دسته‌بندی شود (کتکار و ست^۵، ۲۰۱۰: ۶۹). منابع انسانی به عنوان جزئی از سرمایه فکری است که می‌تواند ایجاد ارزش کند. اگر مهارت‌های مناسب و توانایی لازم جهت انجام مشاغل مختلف متناسب با محیط در حال تغییر را داشته باشند به مزیت رقابتی در سازمان تبدیل می‌شوند (بلتران مارتین^۶، ۲۰۰۸: ۱۰۱۳).

از سوی دیگر عملکرد سازمانی یکی از متغیرهایی است که می‌تواند تحت تاثیر متغیرهایی همچون انعطاف‌پذیری منابع انسانی قرار گیرد. عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید. مدیران سازمانها می‌توانند به وسیله برقراری ارتباط اثربخش در سازمان در کارکنان ایجاد انگیزه نموده و در نتیجه زمینه‌های بهبود عملکرد سازمانی و پیرو آن زمینه‌های دستیابی به اهداف استراتژیک را فراهم نمایند.

^۱ Pagani & Origo

^۲ Human Resource Flexibility

^۳ Liu

^۴ Fraser & Holby

^۵ Ketkar & Sett

^۶ Beltran-Martin

نقش میانجی خود کارآمدی شغلی در..... ۱۰۱

عملکرد بهینه در سازمان به دلیل بهره‌وری و اثربخشی که برای سازمان در بردارد همواره مورد توجه مدیران و کارشناسان بوده، به طوری که به حوزه مستقلی از مطالعات سازمانی تبدیل شده است. عملکرد یک سازمان، گویای وضعیت بقای آن در محیط است، و تأکید مدیریت بر نقش کارکنان در بهبود عملکرد اهمیت آن را آشکار ساخته که می‌تواند به شکل سرمایه گذاری‌های زیربنایی در بخش منابع انسانی صورت پذیرد.

سرمایه گذاری‌هایی که از طریق نفوذ در حیطه و قلمرو کار انجام می‌گیرد. با وجود چنین شرایطی، می‌توان انتظار داشت که سازمان عملکرد بالا و مطلوبی داشته باشد، زیرا سازمانها برای بقا و پیشرفت در دنیای رقابتی ناگزیر هستند که بخش عمده‌ای از تلاش‌های خود را به فرایندها و کارکردهایی معطوف نمایند که در موفقیت و بهبود عملکرد آنان نقش اساسی ایفا می‌نماید (عباس پور و باروتیان، ۱۳۸۹: ۸).

یکی دیگر از متغیرهایی که به نظر می‌رسد بر عملکرد شغلی موثر باشد، خود کارآمدی شغلی است. خود کارآمدی، سازه اصلی تئوری اجتماعی و شناختی می‌باشد و به برداشت افراد از توانایی‌های خود برای انجام کار و فعالیت اشاره دارد.

بر این اساس، افراد تمایل دارند که به فعالیت‌هایی بپردازند که در انجام آنها احساس اطمینان کنند و اگر افراد در مورد انجام یک فعالیت احساس عدم توانایی کنند، به طور معمول از انجام آن اجتناب می‌نمایند. باورهای خود کارآمدی بر میزان صرف انرژی برای انجام فعالیت‌ها و میزان مقاومت در برابر موانع اثرات مستقیم دارد (فرلا^۱ و همکاران، ۲۰۰۹: ۵۰۰).

یو و کو^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "صلاحیت ارتباطی، متغیر میانجی در رابطه خود رهبری با عملکرد شغلی" نشان دادند که خود رهبری و صلاحیت ارتباطی با عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. صلاحیت ارتباطی نقش میانجی جزئی در رابطه بین خود رهبری و عملکرد شغلی پرستاران دارد.

سیلوا و فریرا^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "عدم انطباق، انعطاف پذیری و عملکرد عملیاتی شرکت‌ها: مدل سازی از نظر مدیران" نشان دادند که توانایی مدیران متوسط برای پیش بینی وضعیت محیط و تأثیر آن بر فعالیتهای سازمان آن است. همچنین عدم اطمینان بر عملکرد عملیاتی تاثیر می‌گذارد که با انعطاف پذیری مواجه می‌شود.

^۱ Ferla

^۲ Yu & Ko

^۳ Silva & Ferreira

کوزجک و فرجان^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "انعطاف‌پذیری سازمان، امنیت کارکنان و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی سازمان های دولتی و خصوصی اسلوونی)" نشان دادند که بین انعطاف‌پذیری سازمان و امنیت کارکنان؛ انعطاف‌پذیری سازمان و عملکرد سازمانی؛ همچنین بین امنیت کارکنان و عملکرد سازمانی نیز رابطه وجود دارد.

والورد^۲ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "انعطاف‌پذیری کار و عملکرد شرکت" نشان دادند که تنها یک شکل از انعطاف‌پذیری عددی اثر معنی داری بر عملکرد شرکت دارد. همچنین هر چه نسبت کارکنان موقت کنونی در نیروی کار سازمان بیشتر باشد، سازمان به سود بیشتری دست خواهد یافت.

مک دوول^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "تأثیر عملکرد سازمانی و انعطاف‌پذیری بر عملکرد اقتصادی کوچک" نشان دادند که عملکرد سازمانی بر عملکرد اقتصادی کوچک تأثیر دارد. همچنین انعطاف‌پذیری بر عملکرد اقتصادی کوچک نیز تأثیر دارد.

چرین و جیکوب^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارکنان در محیط‌های کاری" نشان دادند که عملکرد کارکنان به طور مثبتی تحت تأثیر خودکارآمدی کلی آنان قرار دارد. همچنین میزان پیچیدگی وظیفه کاری و مکان فیزیکی کار به لحاظ هندسی، نقش تعدیل کننده بین خودکارآمدی و عملکرد فرد در محیط کاری دارد. این دو عامل می‌تواند منجر به کاهش رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی شوند.

فراسر و هولبی^۵ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "انعطاف‌پذیری کار و عملکرد شرکت بر عملکرد و رفتارهای سازمان" نشان دادند که انعطاف‌پذیری منابع انسانی اثر قوی‌تر و معنی‌داری نسبت به انعطاف‌پذیری بین بخشی بر ۵ فرآیند تیم (ارتباطات، حل تعارض، حل مسأله، اهداف و عملکرد، وظایف و برنامه ریزی) دارد. همچنین انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای از طریق ایجاد انعطاف‌پذیری در نیروی انسانی جهت مشارکت کارکنان در کار تیمی اثربخش، اثر مثبت مضاعفی برای سازمان فراهم می‌نماید.

^۱ Kozjek & Ferjan

^۲ Valverda

^۳ McDowell

^۴ Cherian & Jacob

^۵ Fraser & Hvolby

نقش میانجی خود کارآمدی شغلی در.....۱۰۳

سین^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان "تجزیه و تحلیل سطح انعطاف پذیری منابع انسانی" نشان داد که پیامد سیستم های منابع انسانی از جنبه نوآوری و پاسخگویی به بازار بر توان رقابت شرکت مستقیم نیست، اما از طریق تقویت انعطاف پذیری شایستگی های منابع انسانی امکان پذیر است.

باتاچاریا^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی اثر انعطاف پذیری بر مهارت و رفتار کارکنان و فعالیت های منابع انسانی بر عملکرد شرکت" نشان دادند که سه مقیاس انعطاف پذیری منابع انسانی به طور مثبتی با بازده فروش، سود عملیاتی به ازای کارکنان و فروش هر کارمند مرتبط است. همچنین انعطاف پذیری مهارتی به طور معناداری با هزینه اثربخشی مرتبط است.

طلوع فرخ و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه خود کارآمدی حرفه ای با عملکرد شغلی پرسنل پزشکی درمانی بیمارستان های مشهد" نشان دادند که بین خود کارآمدی شغلی و عملکرد شغلی، همچنین بین مولفه های خود کارآمدی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

ساکي و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین توانمندی و خود کارآمدی با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران" نشان دادند که بین توانمندی و خود کارآمدی با عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد. از بین ابعاد توانمندی، بعد موثر بودن می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند و همچنین از بین مولفه های خود کارآمدی، مولفه درگیر کردن می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند.

حسن پور و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه خود کارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان" نشان دادند که بین خود کارآمدی کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه مستقیم و معناداری برقرار است. همچنین بین مولفه های خود کارآمدی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

رضایی و شیرینی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین انعطاف پذیری منابع انسانی و خلاقیت سازمانی با عملکرد سازمانی" دریافتند که انعطاف پذیری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری وجود دارد و همچنین میانگین رتبه ها نشان می دهد که برای اولویت بندی ابعاد انعطاف

^۱ Sean

^۲ Bhattacharya & Gibson & Doty

پذیری منابع انسانی به ترتیب انعطاف‌پذیری مهارتی، انعطاف‌پذیری رفتاری و انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای در اولویت قرار دارند.

سید نقوی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد سازمان در صنعت بیمه" نشان دادند که از بین ابعاد انعطاف‌پذیری منابع انسانی، انعطاف‌پذیری مهارتی بیشترین اثر را بر عملکرد شرکت دارد. بنابراین، مهارت‌های کارکنان و توانایی کسب مهارت‌های جدید نقش مهمی در کسب مزیت رقابتی و عملکرد برای شرکت بیمه ایفا می‌کند.

علیزاده (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد سازمانی" نشان داد بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. از میان ابعاد انعطاف‌پذیری منابع انسانی، انعطاف‌پذیری مهارتی تاثیر بیشتری بر عملکرد شعب و انعطاف‌پذیری رفتاری تاثیر بیشتری بر کسب رضایت مشتریان می‌گذارد.

زارعی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و درودزن" نشان داد که بین توانمندسازی با عملکرد شغلی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین برخی از مولفه‌های این سه متغیر نیز روابط مثبت معنی‌داری وجود دارد. از میان متغیرهای جمعیت‌شناختی هیچکدام رابطه و تفاوت معناداری با عملکرد شغلی ندارد.

کارایی، اثر بخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف شرکت‌ها و سازمان‌ها تلقی شده و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده‌ها از طرق گوناگون دارد. بنابراین برای تقویت عملکرد و نیل به این اهداف، باید عوامل مرتبط و تقویت‌کننده آن شناسایی گردند. با توجه به مطالعات در ایران و اینکه در بانک تجارت مشابه این تحقیق انجام نگرفته، لذا انجام چنین پژوهشی ضروری به نظر می‌رسد و خصوصاً در آینده می‌توان با بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی به تشخیص بهتر پرداخت تا از این طریق به نتایج دقیق‌تری دست یافت.

علاوه بر این، نتایج این نوع پژوهش‌ها می‌تواند راهگشایی باشد برای پژوهشگران و دانشجویانی که در این زمینه به تحقیق خواهند پرداخت و برای مدیران بانک تجارت الهام بخش باشد تا به احساسات و نیازهای کارکنان توجه نموده و در زمینه کمک به انعطاف‌پذیری منابع انسانی، خودکارآمدی شغلی و عملکرد سازمانی گام بردارند.

لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک تجارت استان مازندران انجام شده است.

روش شناسی

پژوهش حاضر بر حسب هدف، کاربردی و از نظر موقعیت میدانی و بر حسب گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بانک تجارت استان مازندران به تعداد ۴۸۹ نفر بودند. جهت انتخاب حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان^۱ استفاده گردید و حجم نمونه ۲۱۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به تفکیک جنسیت انتخاب شدند.

روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی بوده است که به منظور تدوین چارچوب نظری کتابها، مقالات و پژوهش‌های مربوطه مورد استفاده قرار گرفت و به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های انعطاف‌پذیری منابع انسانی باتاچاریا (۲۰۰۵)، عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، خود کارآمدی شغلی شرر و همکاران (۱۹۸۲) استفاده شد.

الف) پرسشنامه انعطاف‌پذیری منابع انسانی

پرسشنامه انعطاف‌پذیری منابع انسانی توسط باتاچاریا^۲ در سال (۲۰۰۵)، به منظور بررسی میزان انعطاف‌پذیری منابع انسانی طراحی و اجرا شده است. این پرسشنامه ۱۱ سوال و ۳ مولفه دارد که عبارتند از: "انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای، انعطاف‌پذیری رفتاری، و انعطاف‌پذیری مهارتی". سوالات ۱، ۲، ۳، مولفه انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای را می‌سنجد. سوالات ۴، ۵، ۶، ۷، مولفه انعطاف‌پذیری رفتاری را می‌سنجد. سوالات ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، مولفه انعطاف‌پذیری مهارتی را می‌سنجد. شیوه نمره-گذاری این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت: کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵) صورت می‌گیرد.

ب) پرسشنامه عملکرد شغلی

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط هرسی و گلداسمیت^۳ در سال (۱۹۸۰) به منظور بررسی میزان عملکرد شغلی طراحی و اجرا شده است. این پرسشنامه ۴۲ سوال و ۷ مولفه دارد که عبارتند از: "توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط". سوالات ۱، ۲، ۳، ۲۰، مولفه توانایی را می‌سنجد. سوالات ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۳۸، ۳۹، مولفه وضوح را می‌سنجد.

^۱ krejcie – Morgan

^۲ Bhattacharya

^۳ Hersey & Goldsmith

۱۰۶ پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال چهاردهم/شماره اول و دوم / بهار و تابستان ۱۳۹۹

سوالات ۹،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵ مولفه کمک را می‌سنجد. سوالات ۱۶،۱۸،۱۹،۲۱،۲۲،۲۵ مولفه مشوق را می‌سنجد. سوالات ۲۳،۳۰،۳۱،۳۲،۳۳،۳۴،۳۵،۳۶،۳۷ مولفه ارزیابی را می‌سنجد. سوالات ۱۷،۲۴،۲۶،۲۷،۲۸،۲۹ مولفه اعتبار را می‌سنجد. سوالات ۱۰،۱۴،۴۰،۴۱،۴۲ مولفه محیط را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت: خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) صورت می‌گیرد.

ج) پرسشنامه خودکارآمدی شغلی

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی توسط شرر^۱ و همکاران در سال (۱۹۸۲) به منظور بررسی میزان خودکارآمدی شغلی طراحی و اجرا شده است. این پرسشنامه ۱۷ سوال و ۳ مولفه دارد که عبارتند از: "میل به آغازگری رفتار، میل به ادامه تلاش برای تکمیل رفتار، مقاومت در برابر موانع". سوالات ۱،۲،۴،۶،۷،۱۲ مولفه میل به آغازگری رفتار را می‌سنجد. سوالات ۵،۹،۱۱،۱۴،۱۵،۱۷ مولفه میل به ادامه تلاش برای تکمیل رفتار را می‌سنجد.

سوالات ۳،۸،۱۰،۱۳،۱۶ مولفه مقاومت در برابر موانع را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت: کاملاً موافق (۵)، موافق (۴)، حد وسط (۳)، مخالف (۲)، کاملاً مخالف (۱) صورت می‌گیرد. لازم به ذکر است که سوالات ۲،۴،۵،۷،۱۱،۱۲،۱۴،۱۶ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.

با توجه به اینکه پرسشنامه‌های انعطاف‌پذیری منابع انسانی باتاچاریا (۲۰۰۵)، عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، خودکارآمدی شغلی شرر و همکاران (۱۹۸۲) استاندارد هستند، و بارها از این پرسشنامه‌ها در مطالعات متعدد خارجی و داخلی استفاده شده است نشان دهنده روایی مناسب این پرسشنامه‌ها می‌باشد. به منظور اطمینان از پایا بودن پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۰ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع و سپس جمع‌آوری گردید.

در مرحله بعد داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های پژوهش محاسبه گردید که نتایج در جدول زیر آمده است. ضرایب بدست آمده بیانگر آن است که پرسشنامه‌ها دارای پایایی بالایی می‌باشند.

^۱ Sherer

نقش میانجی خود کارآمدی شغلی در.....۱۰۷

جدول ۱: مقدار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای متغیرها

متغیرها	تعداد گویه	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
انعطاف پذیری منابع انسانی	۱۱	۰/۸۰
عملکرد سازمانی	۴۲	۰/۸۱
خود کارآمدی شغلی	۱۷	۰/۷۶

یافته‌ها

در این پژوهش داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی و نمودار میانگین) و برای تایید و رد فرضیات پژوهش از روش آمار استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون، آزمون بوت استرپینگ و آزمون شمول واریانس) استفاده شد. ضمناً تمام مراحل توصیف و ترکیب و آزمون فرضیات با استفاده از نرم افزار SPSS و Smart PLS انجام شد.

در پژوهش حاضر ۲۱۵ نفر شرکت نمودند که ۱۶۷ نفر (۷۷/۷ درصد) از افراد نمونه، مرد و ۴۸ نفر (۲۲/۳ درصد) زن می‌باشند. ۷۲ نفر (۳۳/۵ درصد) از افراد نمونه، مجرد و ۱۴۳ نفر (۶۶/۵ درصد) متأهل می‌باشند.

بیشترین رده سنی را ۴۱ تا ۵۰ سال (۴۳/۲ درصد)، و بعد از آن به ترتیب ۵۱ سال به بالا (۳۳/۱ درصد)، و ۳۱ تا ۴۰ سال (۲۳/۷ درصد) تشکیل می‌دادند. ۳۴/۴ درصد نمونه‌ها دارای سابقه‌ی کاری زیر ۱۰ سال، ۴۷/۹ درصد نمونه‌ها دارای سابقه‌ی کاری ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۷/۷ درصد نمونه‌ها دارای سابقه‌ی کاری ۲۱ تا ۳۰ سال می‌باشند.

به منظور بررسی نرمالیتی داده‌های حاصل از متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	مقدار آماره K-S	سطح معناداری	نتیجه
انعطاف‌پذیری منابع انسانی	۰/۷۸۶	۰/۴۴۷	نرمال
عملکرد شغلی	۱/۰۸۱	۰/۰۸۷	نرمال
خود کارآمدی شغلی	۱/۴۴۴	۰/۱۴۲	نرمال

با توجه به جدول ۲ می‌توان گفت متغیرهایی که سطح معناداری آنها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد دارای توزیع نرمال (فرضیه H_0 تایید و فرضیه H_1 رد می‌شود) و متغیرهایی که سطح معناداری آنها کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد دارای توزیع غیرنرمال می‌باشند (فرضیه H_1 تایید و فرضیه H_0 رد

می‌شود). وقتی که داده‌ها نرمال باشند استفاده از آزمون پارامتریک مجاز می‌باشد و وقتی که داده‌ها نرمال نباشند استفاده از آزمون پارامتریک مجاز نمی‌باشد و باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد.

جهت تعیین رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون پیرسون جهت بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	میزان خطا	سطح معناداری
انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی	۲۱۵	۰/۲۱۵	۰/۰۵	۰/۰۰۴

با توجه به جدول ۳، چون مقدار سطح معناداری متغیرهای انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی ($Sig=0/004$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($\alpha=0/05$) کوچک‌تر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۲۱۵ می‌باشد، بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود.

لذا با سطح اطمینان ۹۵٪ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش انعطاف‌پذیری منابع انسانی، عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

جهت تعیین رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون پیرسون جهت بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	میزان خطا	سطح معناداری
انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی	۲۱۵	۰/۶۳۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۴، چون مقدار سطح معناداری متغیرهای انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی ($Sig=0/000$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($\alpha=0/05$) کوچک‌تر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۶۳۱ می‌باشد، بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود.

لذا با سطح اطمینان ۹۵٪ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش انعطاف‌پذیری منابع انسانی، خودکارآمدی شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

نقش میانجی خود کارآمدی شغلی در.....۱۰۹

جهت تعیین رابطه بین خود کارآمدی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون پیرسون جهت بررسی رابطه بین خود کارآمدی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	میزان خطا	سطح معناداری
خود کارآمدی شغلی و عملکرد شغلی	۲۱۵	۰/۵۹۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰

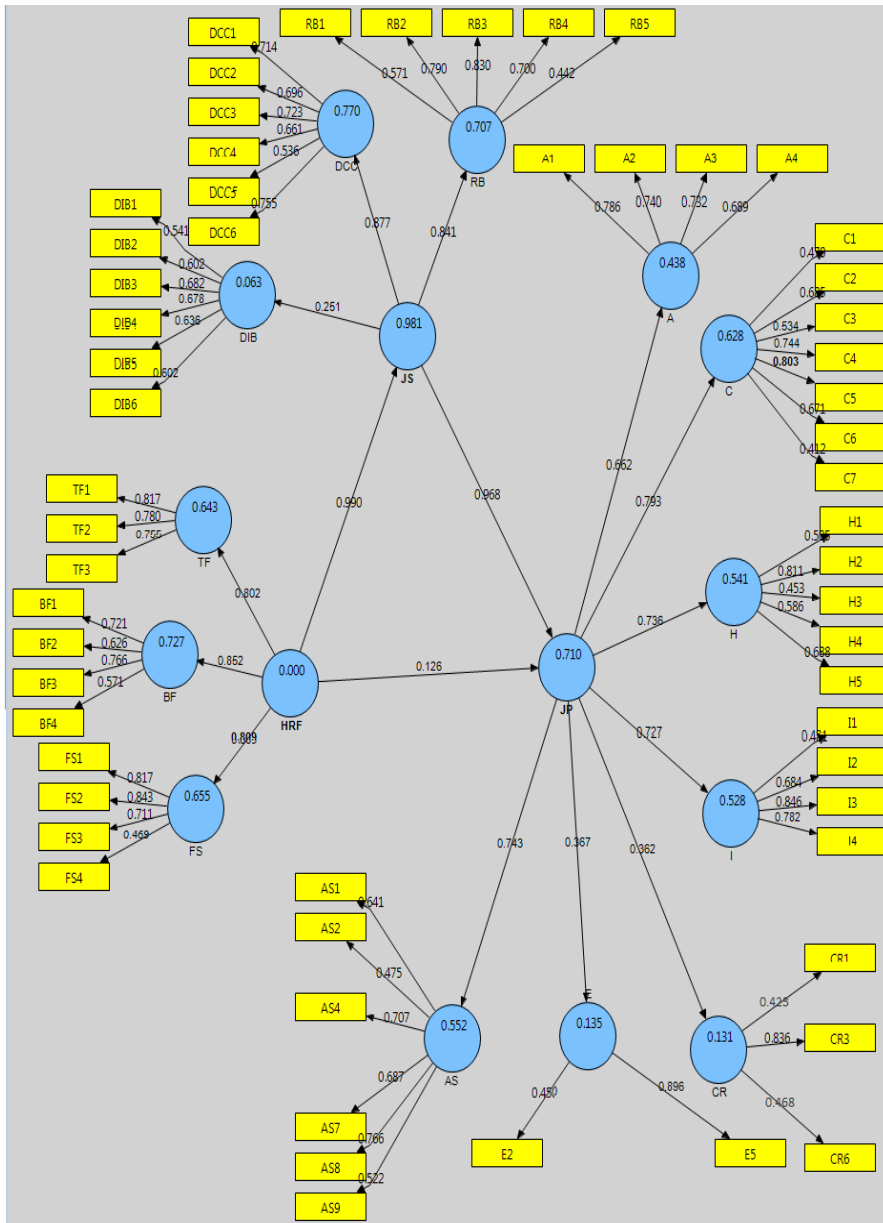
با توجه به جدول ۵، چون مقدار سطح معناداری متغیرهای خود کارآمدی شغلی و عملکرد شغلی از مقدار خطای پیش بینی شده ($\alpha = 0.05$) کوچک تر می باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۵۹۶ می باشد، بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود.

لذا با سطح اطمینان ۹۵٪ درصد می توان نتیجه گرفت که بین خود کارآمدی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش خود کارآمدی شغلی، عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد.

برای آزمودن صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

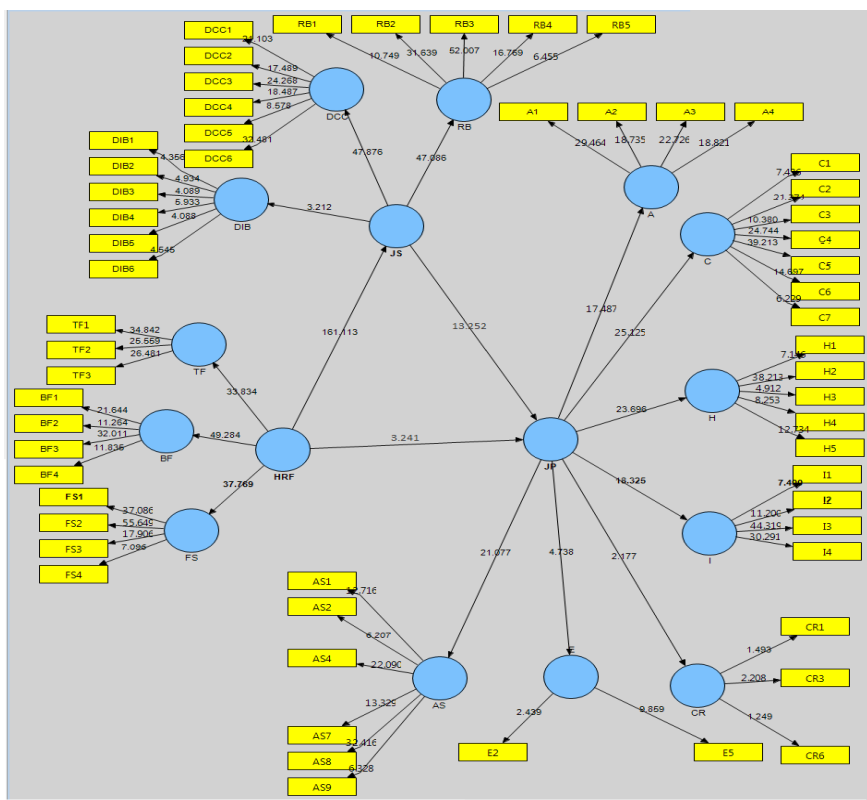
همانطور که جدول زیر نشان می دهد بارهای تمامی گویه های متناظر با سازه هایشان مقدار بالاتر از ۰/۴ را به خود اختصاص دادند که حاکی از درستی مدل و برازش ایده آل مدل مفهومی پژوهش است.

لذا تمام گویه های ما در شکل ۱ بالاتر از مقدار ۰/۴ می باشند و همه این گویه ها با توجه به اینکه از مقدار ۰/۴ بالاتر می باشند در مدل باقی می مانند.



شکل ۱: مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بار عاملی پس از حذف گویه کمتر از ۰/۴

آزمون معناداری به وسیله دستور بوت استرپینگ اجرا می شود. خروجی مدل پژوهش در فضای اسمارت پی ال اس بعد از اجرای دستور بوت استرپ به شکل زیر است:



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش در فضای نرم افزار همراه با ضرایب معنی داری z

جهت بررسی پرازش مدل از برازش مدل اندازه گیری و برازش مدل ساختاری استفاده می شود. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه گیری پژوهش، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ^۱ و پایایی ترکیبی^۲ می پردازیم.

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می باشد. در شکل ۱ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی گویه ها از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و

^۱ Cronbachs Alpha

^۲ Composite Reliability

گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد، که این دو مقادیر توسط نرم‌افزار به‌درستی محاسبه شده است.

جدول ۶: نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان پژوهش

ضریب پایایی ترکیبی CR > ۰,۷	ضریب آلفای کرونباخ Alpha > ۰,۷	متغیرهای مکنون
۰/۸۵۱۹۷۲	۰/۸۰۷۵۹۹	انعطاف‌پذیری منابع انسانی
۰/۸۱۳۸۰۱	۰/۸۱۵۰۱۷	عملکرد شغلی
۰/۸۰۱۷۸۳	۰/۷۶۳۸۷۵	خودکارآمدی شغلی

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی در سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. در جدول زیر مقادیر AVE گزارش شده است.

جدول ۷: نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان پژوهش

میانگین واریانس استخراجی AVE > ۰,۵	متغیرهای مکنون
۰/۶۳۵۰۸۱	انعطاف‌پذیری منابع انسانی
۰/۵۵۲۲۳۹	عملکرد شغلی
۰/۶۳۱۲۸۹	خودکارآمدی شغلی

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^۱، ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرا و مناسب بودن برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش تأیید می‌شود.

برای بررسی برازش مدل ساختاری در پژوهش از ضرایب R^۲ مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل استفاده شده است. مطابق با جدول ۸، مقدار R^۲ برای سازه‌های درونزای پژوهش محاسبه شده است که برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۸: نتایج معیار R^۲ برای سازه‌های درونزا

R ^۲	متغیرهای مکنون
۰/۰۰۰	انعطاف‌پذیری منابع انسانی
۰/۷۱۰	عملکرد شغلی
۰/۹۸۱	خودکارآمدی شغلی

^۱. Average Variance Extraction

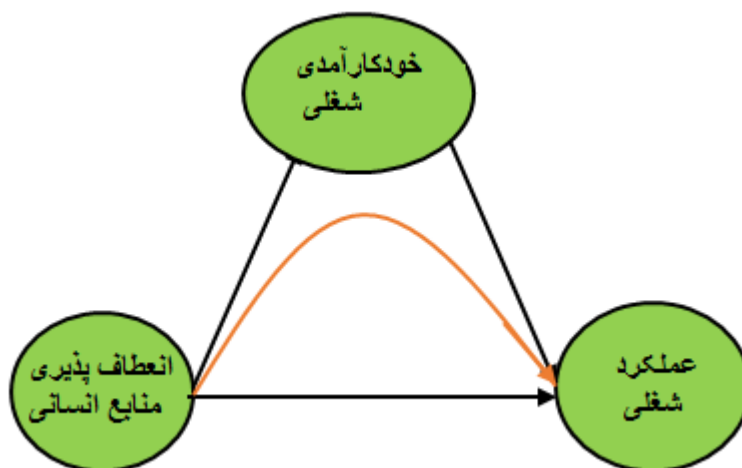
نقش میانجی خود کارآمدی شغلی در.....۱۱۳

همچنین با استفاده از معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل ارزیابی شده است. نتایج جدول زیر نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه های درونزای پژوهش دارد و برازش مدل ساختاری را تأیید می سازد.

جدول ۹: معیار Q^2 جهت قدرت پیش بینی مدل

Q^2	متغیرهای مکنون
۰/۴۳۶	انعطاف پذیری منابع انسانی
۰/۴۹۸	عملکرد شغلی
۰/۵۳۱	خودکارآمدی شغلی

جهت تعیین نقش میانجی متغیر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین انعطاف پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک تجارت استان مازندران مدل مفهومی پژوهش در نمودار زیر نشان داده شده است.



شکل ۳: مدل مفهومی پژوهش همراه با سازه های مرتبه اول

برای تعیین میزان جذب کنندگی اثر از سوی متغیر میانجی، شمول واریانس^۱ (VAF) بکار گرفته می شود.

$$VAF = (p_{۱۲} \times p_{۲۳}) / (p_{۱۲} \times p_{۲۳} + p_{۱۳})$$

$$VAF = \frac{0.990 \times 0.968}{(0.990 \times 0.968 + 0.126)} = 0,۸۸۳$$

^۱ Variance Accounted For (VAF)

با توجه به مقدار شمول واریانس برابر با ۰/۸۸۳ که برابر با ۸۸/۳٪ است و این مقدار، بیشتر از ۸۰٪ است. لذا میانجی‌گری کامل صورت گرفته است. بنابراین متغیر خودکارآمدی شغلی در رابطه‌ی بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک تجارت استان مازندران نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه‌ی بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک تجارت استان مازندران انجام شده است. در بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان با توجه به جدول ۳، چون مقدار سطح معناداری ($\text{sig}=0/004$) از مقدار خطای پیش بینی شده ($\alpha=0/05$) کوچک‌تر می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش رضایی و شیری (۱۳۹۳)، سید نقوی و همکاران (۱۳۹۱)، علیزاده (۱۳۹۱)، کوزجک و فرجان (۲۰۱۵)، والورد و همکاران (۲۰۱۳)، باتاچاریا و همکاران (۲۰۰۵)، فراسر و هولبی (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در بانک‌ها، داشتن منابع انسانی انعطاف‌پذیر، منجر به کسب مزیت رقابتی پایدار می‌شود. زیرا مهارت‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی در ارائه خدمت مناسب با نیاز مشتری موثر بوده و به سختی قابل تقلید کردن و کپی برداری هستند. مزیت رقابتی در محیط رقابتی بانک‌ها منجر به افزایش رضایت مشتری، افزایش سهم بازار و در نهایت عملکرد برای سازمان می‌شود. همچنین انعطاف‌پذیری به ویژه برای آن دسته از بخش‌های خدماتی که هدف سازمان، ارائه انواع خدمات به مشتریان می‌باشد؛ مفید و مؤثر است. در سازمان دارا بودن کارکنانی که توانایی انجام وظایف گوناگون را دارا می‌باشند به سازمان کمک می‌کند که افزایش تقاضا برای خدمات در یک رشته خاص را با انتقال کارکنان از یک واحد به واحد دیگر به سرعت پاسخ دهند و نسبت به رقبا از عملکرد بهتری برخوردار شوند.

در بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان با توجه به جدول ۴، چون مقدار سطح معناداری ($\text{sig}=0/000$) از مقدار خطای پیش بینی شده ($\alpha=0/05$) کوچک‌تر می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. در بررسی‌های محقق، پژوهشی که همسو و هماهنگ با یافته فوق باشد یافت نشده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که انعطاف‌پذیری،

تحمل کارکنان برای رفتار غیر تکراری را بالا می‌برد و سازگاری با موقعیت‌های جدید را آسان می‌کند. بنابراین در بانک که خدمات متنوعی به مشتری ارائه می‌کنند، انعطاف‌پذیری به کارکنان کمک می‌کند تا با موقعیت‌های جدید به راحتی سازگار شوند و در مقابل تغییراتی که برای سازمان اجتناب‌ناپذیرند مقاومت کمتری از خود نشان دهند. همچنین انعطاف‌پذیری خلاقیت و نوآوری کارکنان را افزایش می‌دهد که منجر به افزایش عملکرد و خود کارآمدی شغلی کارکنان در سازمان می‌شود.

در بررسی رابطه بین خود کارآمدی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان با توجه به جدول ۵، چون مقدار سطح معناداری ($\text{sig}=0/000$) از مقدار خطای پیش بینی شده ($\alpha=0/05$) کوچک‌تر می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین خود کارآمدی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش ناستی طلوع فرخ و همکاران (۱۳۹۷)، ساکی و همکاران (۱۳۹۶)، حسن پور و همکاران (۱۳۹۵)، زارعی (۱۳۹۰)، چرین و جیکوب (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که فردی که خود را توانا بر انجام وظایف و مسئول نتایج اعمال خود می‌داند و نیز خود را قادر به دفاع از عملکرد کاری خود می‌بیند روحیه مثبت تری نسبت به کار و محیط کاری پیدا کرده و نیز انگیزش لازم را برای ایفای نقش خود فراتر از حدود قانونی مصوب را دارد و روحیه کمک به همکاران و سایر افراد در وی بیشتر جلوه گر خواهد بود. به عبارتی می‌توان گفت، باورهای خود کارآمدی میزان اطمینانی است که هر فرد به توانایی خود در زمینه اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص ابراز می‌کند. افرادی که در یک زمینه دارای باور خود کارآمدی بالا هستند، اهداف چالش‌انگیزتری را که مستلزم تلاش بیش‌تری است، انتخاب می‌کنند و استقامت و پشتکار بیشتری در انجام تکالیف دارند.

در بررسی نقش میانجی متغیر خود کارآمدی شغلی در رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک تجارت استان مازندران، با توجه به مقدار شمول واریانس (Vaf)، از آنجایی که مقدار شمول واریانس برابر با $0/883$ که برابر با $88/3\%$ است و این مقدار، بیشتر از 80% است. لذا میانجی‌گری کامل صورت گرفته است. بنابراین متغیر خود کارآمدی شغلی در رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک تجارت استان مازندران نقش میانجی دارد. در بررسی‌های محقق، پژوهشی که همسو و هماهنگ با یافته فوق باشد یافت نشده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که امروزه سازمان‌ها در محیط‌های پویایی فعالیت می‌کنند و

با رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی سر و کار دارند. عوامل بسیاری موجب به وجود آمدن چنین وضعیتی می‌شوند که از آن جمله، می‌توان به پیشرفت‌های فناوری و جهانی‌شدن بازارها اشاره کرد. در چنین وضعیتی، سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که بتوانند وظایف چندگانه‌ای انجام دهند تا سازمان‌ها بتوانند به نحو مطلوبی به نیازهای همواره در حال تغییر بازار پاسخ دهند. بوهلاندر و اسنل^۱ (۲۰۰۷) معتقدند که دستیابی سازمان به مزیت رقابتی پایدار، در گرو داشتن منابع انسانی ماهری است که چنین ویژگی‌هایی داشته باشد: ارزشمند، کمیاب، غیرقابل تقلید، خودکارآمد و سازمان یافته. انعطاف‌پذیری منابع انسانی به عنوان ظرفیتی سازمانی در نظر گرفته می‌شود که از مهارت‌ها و رفتارهای منحصر به فرد کارکنان حاصل می‌شود. این مهارت‌ها و رفتارها از فعالیت‌های ویژه منابع انسانی منتج می‌گردد و نتیجه آن کارکنان ماهری با داشتن ویژگی‌هایی است که بوهلاندر و اسنل برشمرده‌اند. انعطاف‌پذیری منابع انسانی منبعی برای دستیابی سازمان‌ها به مزیت رقابتی پایدار است و منجر به عملکرد بالاتر سازمان می‌شود.

با توجه به نتایج پژوهش توصیه می‌شود کارکنان با مسئولین بالادست در جهت حل مسائل و مشکلات در محیط بانک ارتباط مستقیم برقرار کنند؛ نظام حاکمیت شرکتی در بانک‌های خصوصی دایر شود؛ ارائه آموزش‌های مدون متناسب با رده‌های مختلف شغلی به صورت عملی و عملیاتی از پایه تا رده‌های عالی سازمان ارائه شود؛ کارکنان با ایجاد دوره‌های آموزش ضمن خدمت، خودکارآمدی شغلی را در خود ارتقاء دهند؛ مدیران در نحوه انجام امور سازمان در واحدهای مختلف با استفاده از آموزش‌های ضمن خدمت هماهنگی ایجاد کنند؛ به منظور افزایش انعطاف‌پذیری منابع انسانی به جذب افراد دارای چندمهارت با بهره‌گیری از سیستم‌های پیشرفته جذب و بهره‌گیری از ظرفیت‌های متنوع نیروی انسانی نظیر زنان پردازند؛ جهت افزایش عملکرد شغلی کارکنان و ایجاد انگیزه مضاعف در آنها از افراد شایسته، با تخصص و متعهد از سطوح پایین سازمان در سطوح بالایی سازمان بهره ببرند.

پیشنهادات مبتنی بر تجارب پژوهشگر شامل تلاش مضاعف مدیران بانک‌ها با توجه به خصوصی شدن بانک‌ها و ارائه مدل حاکمیت شرکتی با ارائه مدلی مناسب در جهت نقش‌آفرینی هرچه بیشتر و احساس مالکیت کارکنان؛ تلاش همه‌جانبه در جهت ارائه مدل‌های کسب و کار متناسب با دانش، مهارت، ارتباطات انسانی؛ طراحی مدل عملکرد سازمانی مناسب سازمان و کمک به ترویج آن در سازمان و فرهنگ سازی مناسب.

^۱ Bohlander & Snell

منابع

- حسن پور، رضا؛ احمدپور، خسرو؛ شوقی لشکاجانی، سمیه و باقری، ستار. (۱۳۹۵). بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان، دومین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- رضایی، محمد و شیر، علیرضا. (۱۳۹۳)، رابطه بین انعطاف پذیری منابع انسانی و خلاقیت سازمانی با عملکرد سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- زارعی، عزیزالله. (۱۳۹۰). رابطه بین توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و درودزن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم ریاضی.
- ساکي، رضا؛ حمیده، نعمتی و رضایی، مریم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران، نشریه علمی پژوهش در آموزش، دوره ۱، شماره ۵:ص ۳۲-۵۱.
- سید نقوی، میرعلی؛ حقیقی کفاش، مهدی؛ و نجفی کلیانی، وحید. (۱۳۹۱) انعطاف پذیری منابع انسانی و عملکرد سازمان در صنعت بیمه، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۱۹، شماره ۶۷.
- طلوع فرخ، وجهه؛ خالق خواه، علی؛ مرادی، مسعود و قمری گیوی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه خودکارآمدی حرفه ای با عملکرد شغلی پرسنل پزشکی درمانی بیمارستان های مشهد، اولین همایش ملی و اولین همایش بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- عباس پور، عباس؛ و باروتیان، هدی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچپو) در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۴، شماره ۱۰: ۳۸-۷.
- علیزاده، سعید. (۱۳۹۱). رابطه بین انعطاف پذیری منابع انسانی و عملکرد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- Beltran-Martin, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A., & Bou-Llugar, J. C. (۲۰۰۸). Human Resource flexibility as a Mediating Variable between High Performance Work Systems and Performance. *Journal of Management*, ۳۴, ۱۰۰۹-۱۰۴۴.
- Bhattacharya, M., Gibson, D., & Doty, D. (۲۰۰۵). The Effects of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm performance. *Journal of Management*, ۳۱, ۶۲۲-۶۴۰.
- Cherian, J. and Jacob, J. (۲۰۱۳). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees, *International Journal of Business and Management*, ۸(۱۴): ۸۰-۸۸.
- Ferla J, Valcke M, Cai Y. (۲۰۰۹). Academic selfefficacy and academic self-concept: Reconsidering structural relationships. *Learning and Individual Differences*. ۱۹(۳), p.p: ۴۹۹-۵۰۵.
- Fraser, K. & Hvolby, H.-H. (۲۰۱۰). Effective team working: can functional flexibility act as an enhancing factor? *Team Performance Management*, (۱۶):۷۴-۹۴.

- Ketkar, S., & Sett, P. (۲۰۱۰). Environmental dynamism, human resource flexibility, and firm performance: analysis of a multi-level causal model. *The International Journal of Human Resource Management*, ۲۱(۱۰), p.p: ۲۶۱-۲۸۲.
- Kozjek, T. & Ferjan, M., (۲۰۱۵). Organizational Flexibility, Employee Security, and Organizational Efficiency—a Case Study of Slovenian Public and Private Sector Organizations. *Organizacija*, 48(۱), pp.۳-۲۱.
- Liu, Y., Lin, D., Yuen, P. Y., Liu, K., Xie, J., Dauskardt, R. H., & Cui, Y. (۲۰۱۷). An artificial solid electrolyte interphase with high Li-ion conductivity, mechanical strength, and flexibility for stable lithium metal anodes. *Advanced Materials*, ۲۹(۱۰), ۱۶۰۵۵۳۱.
- McDowell, W.C., ۲۰۱۳. The impact of organizational efficacy and flexibility on small business performance. *The Coastal Business Journal*, 12(۱), pp.۱-۱۹.
- Pagani, L., and Origo, F. (۲۰۰۸), “Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe”, *International Journal of Manpower* Vol. ۲۹ No. ۶.
- Sean, A. (۲۰۰۵). A Firm-level Analysis of HR Flexibility. *Dissertation for degree of Doctor of Philosophy*.
- Silva, A. A., & Ferreira, F. C. M. (۲۰۱۷). Uncertainty, flexibility and operational performance of companies: modelling from the perspective of managers. *Revista de Administração Mackenzie*, ۱۸(۴), ۱۱-۳۸.
- Valverde, M., Tregaskis, O., & Brewster, C. (۲۰۱۳). Labor Flexibility and Firm Performance. *IEAR*, ۶.
- Yu, S., Ko, Y. (۲۰۱۷). Communication competency as a mediator in the self – leadership to job performance relationship. *Collegian*, ۲۴ (۵), ۴۲۱ – ۴۲۵.