

نقش انعطاف پذیری منابع انسانی بر جذابیت سازمانی ادراک شده کارکنان

ایوب شیخی^۱، سعید اسمعیل پور زنجانی^۲ و حمید اوکاتی^۳

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش انعطاف پذیری منابع انسانی بر جذابیت سازمانی ادراک شده کارکنان می باشد. جامعه آماری این پژوهش را ۲۴۴ نفر از مدیران و کارکنان موسسه حسابرسی مفید راهبر تشکیل می دهند که از این تعداد از طریق فرمول کوکران ، ۱۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. داده های این پژوهش از طریق پرسشنامه های استاندارد و به روش تصادفی ساده جمع آوری و به وسیله همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری از طریق نرم افزار SPSS و AMOS

* استادیاری بخش آمار، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، دانشگاه شهید باهنر کرمان Sheikhy.a@uk.ac.ir

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان Se_33333@yahoo.com

^۳ گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد زابل . Hamidokati@yahoo.com

مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی سؤال‌های تحقیق با استفاده از روایی محتوا و روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن نیز به وسیله آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. نتایج و یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که انعطاف‌پذیری منابع انسانی نقش مثبت و معناداری بر جذابیت ادراک شده کارکنان موسسه حسابرسی راهبر مفید دارد. از بین ابعاد انعطاف‌پذیری منابع انسانی اقدامات و برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بیشترین نقش را بر جذابیت ادراک شده کارکنان دارا می‌باشد.

واژگان کلیدی: انعطاف‌پذیری، انعطاف‌پذیری منابع انسانی، جذابیت سازمانی، مدل معادلات ساختاری

مقدمه

ماهیت محیط کاری امروز نسبت به گذشته بسیار پیچیده و غیر قابل پیش بینی می باشد. رقابت- های چندگانه بین کسب و کارها براساس پدیده‌هایی همچون جهانی سازی، آزاد سازی و خصوصی سازی تشدید شده است. فشارهای کاری، دستیابی به اهداف کوتاه و بلند مدت در کمترین زمان، پاسخ دادن به انتظارات دوستان، همکاران، سازمان و خانواده یکی از چالش‌های مستمر افراد است (Kumari & Pradhan, 2014, p.43). فعل و انفعالات میان نقش‌های کاری و غیر کاری (کار و خانواده) افراد باعث شده است تا سازمان‌های زیادی اقداماتی در جهت رفع تعارضات کاری و غیر کاری افراد کنند. از جمله این اقدامات می‌توان به برنامه‌ها و ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر اشاره کرد، اینگونه برنامه‌ها به افراد کمک می‌کنند تا بهتر بتوانند مسئولیت‌های خویش را مدیریت کنند و همچنین باعث افزایش جذابیت سازمان از نظر متقاضیان شغلی و افزایش وفاداری کارکنان فعلی سازمان شود. از جمله منافع برنامه- های کاری انعطاف‌پذیر می‌توان به افزایش خدمات به ارباب رجوع و مشتریان، رضایت شغلی بالاتر کارکنان، کاهش غیبت‌های برنامه‌ریزی نشده و ترک خدمت، افزایش وفاداری و در نهایت افزایش جذابیت سازمانی اشاره کرد (Quarton, 2013, p.26). جذابیت سازمانی قدرت و نیرویی است که باعث جذب شدن متقاضیان شغلی بواسطه برند سازمانی و تشویق کارمندان موجود برای ماندن در

سازمان می‌شود (Jiang and Iles, 2011, p.101). بررسی‌ها و شواهد تجربی نشان می‌دهند که اقدامات سازمانی (کاری و غیر کاری) بر جذابیت سازمانی تأثیر می‌گذارند. از جمله این اقدامات برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر می‌باشند که اهمیت بسیار بالایی برای سازمان و کارمندان دارد و تأثیر مستقیمی بر جذابیت سازمانی می‌گذارند. از جمله فاکتورهایی که در پژوهش‌های قبلی بر جذابیت سازمانی تأثیرگذار بوده‌اند می‌توان به سیاست‌های متنوع مدیریتی، تنوع فعالیت‌ها در بروشورهای استخدامی، تیم‌های کاری، کارهای چالش بر انگیز، آشنایی، شهرت و تصویر سازمان در اجتماع و توسعه و غنی‌سازی شغلی اشاره کرد. سازمانی می‌تواند جذابیت خود را بالا برد که ارزش‌های فردی افراد را با ارزش‌های سازمانی پیوند دهد. هنگامی که افراد یک سازمان درک کنند که ارزش‌های آنان با ارزش‌های سازمان یکسان است آن‌ها بیشتر نسبت به آن سازمان جذب و با اهداف آن پیوند می‌خورند. این تطابق ارزش‌ها در نهایت بر روی رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمان تأثیر مثبتی دارد (Gia et al, 2013, p.2). هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر جذابیت سازمانی ادراک شده در موسسه حسابرسی مفید راهبر می‌باشد. محققان در این تحقیق پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق با توجه به مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق، به بررسی روش‌شناسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری می‌پردازند.

بررسی مبانی نظری پژوهش

انعطاف‌پذیری منابع انسانی^۱

انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر روی استعدادهای چندگانه^۲ افراد به وسیله تغییر در تخصص، رفتار و یادگیری آنان تأکید دارد. انعطاف‌پذیری منابع انسانی اشاره به توانایی توسعه، سازماندهی و مستقر کردن سیستم منابع انسانی در مجموعه سازمانی به منظور هدایت کردن منابع انسانی جهت نوآوری و پاسخگویی به تغییرات محیطی می‌باشد. پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر عملکرد مالی و غیر مالی سازمان‌ها موثر می‌باشند (Kumari & Pradhan, 2014, p.43). بلتران مارتین^۳ و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که کارکنانی که در سازمان خود از سیستم‌های کاری انعطاف‌پذیر استفاده می‌کنند دل‌بستگی شغلی و متعاقباً عملکرد بالاتری دارند (Beltrán-Martín, 2008, pp: 1009-1044). حمایت از انعطاف‌پذیری منابع انسانی

1 Human resource flexibility

2 Multiple talent

3 Beltrán-Martín

نه تنها باعث بهبود عملکرد جاری کارکنان می شود بلکه به عنوان راهی برای افزایش دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان نیز مطرح می‌باشد (Galinsky et al, 2011, pp: 141-161). هر کدام از محققان انعطاف‌پذیری منابع انسانی را به ابعاد خاصی تقسیم بندی کرده‌اند که در این میان ۳ بعد انعطاف‌پذیری مهارتی^۱، رفتاری^۲ و اقدامات و فعالیتهای^۳ منابع انسانی بر اساس نظریه (رایت و اسنل^۴، ۱۹۹۸) مبنای عمل قرار گرفته است. انعطاف‌پذیری مهارتی اشاره به میزان بهره برداری کارکنان از توانایی‌های مختلف خود و نحوه جابه جایی سریع آنها با این قابلیت‌ها می‌کند. اگر کارکنان یک شرکت مجموعه وسیعی از مهارت‌ها را در اختیار داشته باشند و آنها بتوانند بر مبنای تقاضای سازمان وظایف متفاوتی را انجام دهند می توان گفت شرکت از انعطاف پذیری بالایی برخوردار است (lastra et al, 2014, p.5). سازمان‌ها ممکن است از طریق اقداماتی همچون گردش شغلی، تیم‌های چند وظیفه ای و ترتیبات کاری پروژه محور انعطاف پذیری مهارتی کارکنان خود را توسعه دهند. کارکنانی که انعطاف پذیری مهارتی بالایی دارند به راحتی قادر هستند با انواع متفاوت الزامات شغلی خود برخورد نمایند. این کارکنان قادر هستند نیازهای بازار، مشتریان و سازمان را برطرف و به شکل اثربخش استرس خود را کنترل کنند. انعطاف پذیری رفتاری به نگرش‌های انطباق‌پذیر کارکنان و مشخصه‌ها و گویای رفتاری آنان جهت تطبیق با نیازهای موقعیتی خاص مربوط می‌شود. انعطاف پذیری مهارتی با انعطاف پذیری رفتاری متفاوت می باشد. ممکن است برخی از کارکنان مهارت لازم را برای تغییر داشته باشند اما انگیزه رفتاری کافی نداشته باشند و بالعکس برخی از کارکنان مهارت و دانش لازم را برای ایجاد تغییر نداشته باشند اما انگیزه رفتاری کافی را داشته باشند. انعطاف پذیری رفتاری ارزشمند و قابل توجه می‌باشد زیرا باعث می شود کارکنان با موقعیت‌های متفاوت آشنا گردند و فرایند بکارگیری تغییرات تسهیل شود. سازمان‌هایی که قابلیت رفتاری و یادگیری پیشرفته را دارند نیاز به استخدام افراد جدید جهت مقابله با تغییرات محیطی را ندارند (Kumari & Pradhan, 2014, p.45). شواهد چندی وجود دارد که نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری رفتاری بر عملکرد سازمان تاثیر دارد. برخی از پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که در یادگیری و تقویت دانش و بینش سرآمد هستند عملکرد سازمانی بالاتری دارند. زیرا کارکنان با انعطاف‌پذیری رفتاری معمولاً بیشتر محیط کار خود را دوست دارند و ارتباطات مناسب و مطلوبی نیز با همکاران، روسا و مرئوسین خود دارند آنها به دیگر کارکنان و سازمان کمک می‌کنند تا وظایف خود را به شکل اثربخش انجام دهند (Kumari

1 Skill flexibility

2 Behavior flexibility

3 Practice flexibility

4 Wright & Snell

Pradhan, 2014, p.45). منظور از انعطاف پذیری اقدامات منابع انسانی، اقدامات موثر و سریع و پایدار بخش منابع انسانی در سازگار کردن و اجرای فرآیندها و ساختار جدید منابع انسانی می‌باشد. موسسه کار و خانواده (۲۰۰۸) برخی از اقدامات انعطاف پذیر منابع انسانی همچون کار پاره وقت، ساعات سالانه، ساعات فشرده، به اشتراک‌گذاری شغل، برنامه شغلی منطبق با سال تحصیلی، برنامه شغلی مبادله‌ای، برنامه شغلی مبتنی بر کاهش داوطلبانه ساعات کاری، دورکاری و وقفه شغلی از محبوبیت بیشتری برخوردار است. در کار پاره‌وقت، فرد در ساعات شغلی کمتری نسبت به نرم استاندارد آن مشغول به کار می‌شود. این شیوه کار می‌تواند در صبح، بعد از ظهر و یا شب صورت گیرد. در این نوع استخدام، فرد محدودیت زمانی کمتری در رسیدگی به امور خانواده و فرزندان دارد. در ساعات سالانه از کارمند انتظار می‌رود بطور سالانه مدت زمان معینی را مشغول به کار باشد. این شیوه از انعطاف پذیری بالایی برخوردار است. هرچند گاهی ممکن است فرد مجبور باشد در مدت مشخصی فشار شغلی زیادی را تحمل کند. این شیوه برای کارفرمایانی که در زمان‌های خاصی درگیر فعالیت‌های زیادی هستند، مفید می‌باشد. در ساعات فشرده کل ساعات شغلی در روزهای کمتری توزیع می‌شود. بطوری که معمولاً ۵ روز شغلی در ۴ روز صورت می‌گیرد. این شیوه نیز مورد استقبال گروهی از کارمندان که مشغول به تحصیل هستند، قرار می‌گیرد. این شیوه نیز فرصت بیشتری برای گذراندن وقت در کنار خانواده و دیگر امور خانواده را فراهم می‌کند. در به اشتراک‌گذاری شغل دو کارمند پاره وقت مسئولیت‌های یک شغل را به اشتراک می‌گذارند و با هم انجام می‌دهند. این شیوه علاوه بر افزایش مهارت‌های طرفین برای سازمان منافع زیادی از جمله پوشش غیبت شغلی و مرخصی‌ها و افزایش بهره‌وری را به دنبال دارد. در برنامه شغلی منطبق با سال تحصیلی در این شیوه فرد براساس قرارداد دائمی مشغول به کار می‌شود، اما می‌تواند در تعطیلات مدارس مرخصی بدون حقوق دریافت کند. اما در طول دوران اشتغال معمولاً از هیچ‌گونه تعطیلاتی برخوردار نیستند. بنابراین براساس این برنامه شغلی، مشکل مراقبت از کودکان در دوران تعطیلات مدارس حذف می‌شود. در برنامه شغلی مبادله‌ای، کارکنانی که کار یکسانی را انجام می‌دهند، ساعات شغلی یا شیفت خود را عوض می‌کنند. این تعویض می‌تواند شامل ساعات آغازین، میانی یا پایانی کار باشد. این شیوه کار نیز می‌تواند پاسخگوی نیازهای کارکنان باشد، بخصوص زمانی که اتفاق غیرمنتظره‌ای برای کارمندی بوجود می‌آید و مجبور می‌شود، محل کار را ترک کند. در برنامه شغلی مبتنی بر کاهش داوطلبانه ساعات کاری در این سیستم، کارمند در یک دوره زمانی مشخص ساعات کاری خود را کاهش می‌دهد، اما در پایان دوره (روز، ماه، سال) این کاهش را جبران می‌کند. حقوق و مزایا بر مبنای ساعات کاری محاسبه شده، پرداخت می‌شود. این شیوه نیز زمینه استفاده از فرصت‌های تحصیلی یا رفع مشکلات غیرمنتظره را فراهم می‌سازد. در

دورکاری هزینه و زمان رفت و آمد کاهش می‌یابد و علاوه بر کاهش استرس، امکان انجام امور خانواده فراهم می‌گردد. منافع بی شماری هم برای سازمان شکل می‌گیرد. کاهش فضای فیزیکی مورد نیاز و تجهیزات و افزایش بهره‌وری از جمله این موارد می‌باشد. گرچه امکان و اثربخشی این روش به نوع فعالیت و وظیفه فرد مربوط است. در وقفه شغلی فرد از یک دوره مرخصی طولانی‌تر استفاده می‌کند و اغلب برگشت به همان پست یا شغل مشابه ضمانت می‌شود. ادامه تحصیل، دوره آموزشی یا سفر به خارج از جمله موارد رایج استفاده از این برنامه کاری می‌باشد. افزایش مهارت، انگیزه و اشتیاق کارمند می‌تواند از برون‌دادهای این سیستم کاری باشد. همچنین زنان می‌توانند برای نگهداری فرزندان تازه متولد شده خود از این برنامه شغلی استفاده نمایند (tariq et al,2012,p.581-582). بررسی مبنای نظری به خوبی نشان می‌دهد که اقدامات سازمانی چه کاری و چه غیر کاری، پیامدهای مثبت مختلفی را به همراه دارند. این اقدامات به نیت و تصمیمات افراد کمک می‌کند و باعث می‌شود افراد به خوبی بتوانند نقش‌های مختلف زندگی خود را مدیریت کنند. نتایج یک مطالعه پژوهشی که بر روی انعطاف پذیری کارکنان IBM در ۷۵ کشور جهان انجام گرفته است نشان داد که انعطاف‌پذیری باعث کاهش تعارض میان کار و زندگی افراد می‌شود و باعث می‌شود افراد مدت طولانی‌تری را به کار بپردازند. اقدامات تعادل کار و زندگی بر بهبود نگرش‌های کاری و رفتارهای شغلی همچون رضایت شغلی، انگیزش، تعهد عاطفی و تمایل به ماندن در سازمان موثر است. این اقدامات همچنین موجب عملکرد بهتر سازمان در کسب و کار آن می‌شود و باعث می‌شود سازمان برای جذب کارکنان نخبه و با استعداد دارای مزیت رقابتی شود و جذابیت بیشتری داشته باشد (Quarton,2013,P.25). ترتیبات کاری انعطاف پذیر نیز دارای مزیت‌های بسیاری می‌باشد. زمان انعطاف پذیر با کاهش غیبت، مشکلات و نارضایتی از سلامت، ترک خدمت و عدم تعال کار و زندگی رو به رو هستند. در یک پژوهش با مقیاس بزرگ و مصاحبه با مدیران و مالکان شرکت‌های بزرگ در اسکاتلند نشان داد که ارتباط مثبتی بین انعطاف‌پذیری و تعهد سازمانی وجود دارد. این پژوهش نشان داد که دورکاری مزیت‌های فراوانی از جمله کاهش هزینه و زمان را در پی دارد. همچنین دورکاری باعث افزایش استقلال شغلی، رضایت شغلی، تمرکز بیشتر فرد و کاهش هزینه‌های محیط کار می‌گردد. در نهایت دورکاری از طریق اجازه دادن به مسئولیت‌های غیرکاری نظیر رسیدن به پدر و مادر باعث کاهش سطوح عدم تعادل کار و زندگی می‌شود. هفته کار فشرده نیز تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان دارد. پیرس^۱ و همکاران (۱۹۸۹) در تحقیق خود دریافتند که وقتی برنامه‌های هفته کار فشرده اجرا می‌گردد، بهره‌وری کارکنان به میزان قابل توجهی افزایش می‌یابد. دیگر اقدامات سازمانی نظیر امنیت

شغلی در هنگام مرخصی زایمان تاثیر منفی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد. برنامه‌های نگهداری از کودکان کارکنان نیز باعث کاهش غیبت و افزایش تعهد عاطفی آنان می‌شود. برنامه‌های بهزیستی نیز باعث افزایش پیامدهای مثبت سازمانی همچون کاهش غیبت، هزینه سلامت و نارضایتی از جبران خدمات و از کارافتادگی می‌شود. برنامه‌های آموزشی به ویژه برای کسانی که تعارض در کار و زندگی دارند باعث بهبود فعالیت‌های کاری و سلامتی می‌شود (Quarton, 2013, P.25).

جذابیت سازمانی ادراک شده^۱

جذابیت سازمانی از نگاه کارمندان می‌تواند توافق بین نگرش‌های فردی و نگرش‌های سازمانی هر کارمند تعریف کرد. هر سطحی از توافق یا عدم توافق می‌تواند بر روی ادراکات در مورد جذابیت سازمانی تاثیر بگذارد. این ادراکات را می‌توان از طریق چند بعد مورد سنجش قرار داد. از جمله این ابعاد می‌توان به احساس مالکیت در سازمان، تمایل به ماندن در سازمان، اعتبار مثبت سازمان از نگاه فرد و ارزیابی سازمان به عنوان یک جای مطلوب برای کارکردن اشاره کرد. بعد از تئوری رفتارهای برنامه‌ریزی شده که توسط اشنايدر^۲ در سال ۱۹۸۷ در مورد جذابیت شغلی و تناسب شغلی متقاضیان استخدامی مطرح شد، محققان به اهمیت عقاید کارمندان و توسعه نگرش‌های آن‌ها در مورد سازمان یا هر کارفرمایی پی بردند. بر این اساس نگرش‌ها و ارزش‌های مورد قبول افراد بر انجام رفتارهای واقعی آنها تاثیر می‌گذارد. عقاید کارمندان در مورد همخوانی شخصیت، ارزش‌ها و سازمان خود به عنوان نوعی تناسب شغلی و فردی تعریف می‌شود که می‌تواند منجر به نگرش‌های مثبتی همچون افزایش جذابیت سازمانی از نگاه آنان، رضایت شغلی بیشتر، افزایش تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کمتر شود. سازمان‌ها می‌توانند با قرار دادن ارزش‌های خود برای کارکنان از طریق فراهم کردن اطلاعات در مورد سیاست‌های منابع انسانی موجب بهبود نگرش‌های کارکنان شوند. کارمندان بر اساس تناسب شغل و شخصیت تصمیم می‌گیرند که آیا در سازمان بمانند و با انگیزه کار کنند یا اینکه تمایلی به همکاری نداشته و سازمان را ترک می‌کنند. تعداد بسیار زیادی از مطالعات به بررسی تأثیر اقدامات کاری و غیر کاری با تعهد سازمانی پرداخته‌اند. بر اساس پژوهش‌های گذشته یکی از ابعاد اساسی جذابیت برای کارکنان تمایل به ادامه حضور در سازمان است. تعهد سازمانی داری سه بعد می‌باشد. از بین این ابعاد، تعهد عاطفی که همان هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان و مجبور بودن و ادامه همکاری با سازمان است بیشتر با ابعاد جذابیت سازمانی ارتباط دارد. با توجه به این موضوع مشخص است تا حدودی جذابیت

1 perceived organizational attractiveness

2 Shyder

سازمانی با تعهد شبیه می‌باشند زیرا هر دو به ادامه همکاری و ماندن در سازمان تاکید دارند (Quarton, 2013, P.31). جیا^۱ و همکاران (۲۰۱۳) ادراک از جذابیت سازمانی را به ۵ بعد آموزش^۲، محیط کار^۳، جبران خدمات^۴، ارتباطات کاری^۵ و مشارکت در تصمیم‌گیری^۶ تقسیم کرده‌اند. هدف از برنامه‌های توسعه و آموزش موثر، بهبود عملکرد کارکنان می‌باشد. آموزش، حلقه اتصال عملکرد فعلی و عملکرد مطلوب استاندارد می‌باشد. آموزش برای سازمان بسیار مهم است و یک ابزار ضروری به منظور بهبود عملکرد تمامی کارکنان برای موفقیت و رشد سازمانی، به شمار می‌رود. یک کارمند زمانی که به خوبی آموزش دیده باشد بهره‌ورتر و کارآتر خواهد بود. شرکت‌ها با ارائه آموزش‌های جامع و توسعه آن می‌توانند کیفیت کارکنان فعلی خود را ارتقاء دهند. آموزش نه تنها برای افزایش بهره‌وری ضروری است بلکه با اجازه دادن به کارکنان برای پی بردن به اهمیت شغل خود و دادن تمامی اطلاعات مورد نیاز به آن‌ها برای انجام آن، کارکنان را برمی‌انگیزد. از جمله مزایای کلی آموزش کارکنان می‌توان به افزایش روحیه و رضایت شغلی، افزایش انگیزه، افزایش کارآیی در فرایند انجام کار، بدست آوردن منافع مالی، افزایش ظرفیت در انطباق با فناوری‌ها و روش‌های جدید، افزایش نوآوری در استراتژی‌ها و محصولات و کاهش ترک خدمت کارکنان اشاره کرد (Elnaga & Imran, 2013, p.63). بسیاری از مدیران این بینش اشتباه را دارند که سطح عملکرد شغلی کارکنان متناسب با میزان حقوق آنهاست. اگرچه در مواردی این موضوع ممکن است صحیح باشد اما بررسی‌ها حاکی از رد این موضوع است. در حقیقت افزایش حقوق و دستمزد در موارد بسیاری در کوتاه مدت بر عملکرد کارکنان موثر است. افزایش حقوق پس از چند مدت اثر انگیزشی خود را از دست می‌دهد و گاه به عنوان یک برنامه‌ی استحقاقی در نظر گرفته می‌شود. آنچه تاثیر زیادی روی سطح انگیزش کارکنان و متعاقب آن عملکرد آن‌ها دارد، کیفیت محیط کاری کارکنان است (Chandarasek, 2011, P.4). جبران خدمات به معانی مختلفی تفسیر می‌گردد. وجود نظام جبران خدمات منطقی و عادلانه در سازمان، باعث ایجاد انگیزه و تشویق کارکنان به همبستگی بهتر می‌شود و اثربخشی و کارایی سازمان را افزایش می‌دهد و سازمان را قادر خواهد ساخت که با سازمان‌های دیگر به رقابت بپردازد و هدف اساسی از نظام جبران خدمات، پرداخت حق‌الزحمه عادلانه و متناسب با کوششی که مستخدم در ایفای وظایف و مسئولیت‌های سازمانی متحمل می‌شود، است؛ در نهایت نظام جبران خدمات عادلانه علاوه بر فراهم کردن رفاه و

1 Jia

2 Training

3 Workplace

4 Compensation

5 Work Relationships

6 Participation in Decision Making

آسایش کارکنان در جهت منابع سازمان، در بهبود وضع اجتماعی و توسعه اقتصادی و افزایش قدرت خرید افراد جامعه موثر است (قریب، ۱۳۹۲، ص ۲۱۲). در ارتباطات، همکاری و هماهنگی، مدیریت، ایجاد ارتباط بین سازمان با ذینفعان و ارتباطات درونی مناسب مورد توجه قرار می‌گیرد. ارتباطات مناسب با کارکنان منجر به عملکرد بهتر و بهبود شهرت و اعتبار سازمان می‌شود. به عقیده باون^۱ (۲۰۱۱) حمایت و ارتباط عمیق سرپرستان با کارمندان باعث افزایش تعهد سازمانی آن‌ها می‌گردد. به عقیده میشر^۲ (۲۰۰۷) ارتباطات مناسب، درونی و رو در رو باعث افزایش اعتماد بین کارکنان شده و در نتیجه عملکرد افراد بالاتر می‌رود. به عقیده آرونز^۳ (۲۰۱۰) تعاملات مناسب بر روی انگیزش و رضایت شغلی کارکنان تاثیر می‌گذارد (Giaet al, 2013, P.13). بطور کلی، مشارکت کارکنان به عنوان فرایندی تعریف می‌شود که در آن افراد مختلفی که نسبت به دیگر افراد آگاه که هم سطح نیز نیستند بطور مشترک می‌توانند در تصمیمات نفوذ داشته باشند. مدیریت مشارکتی فعالیتی متعادل است که در آن مدیران و کارکنان با کمک یکدیگر در پردازش اطلاعات، تصمیم‌گیری و حل مشکلات همکاری می‌کنند. بیردل و کلایدن^۴ (۲۰۰۷) مشارکت کارکنان را توزیع قدرت بین کارفرما، مدیران و آن‌هایی که که با آن‌ها کار می‌کنند، تعریف کرده‌اند. این موضوع به درگیری مستقیم افراد در تصمیمات مرتبط با کارشان و درگیری غیرمستقیم در تصمیمات سازمانی از طریق نمایندگانی که در ساختارهای سیاسی و اجتماعی سازمان نقش دارند، اشاره دارد (Muindi, 2011, P.2).

پیشینه پژوهش و مدل مفهومی

در داخل کشور پژوهشی در مورد موضوع پژوهش حاضر انجام نگرفته است اما در خارج از کشور تحقیقات چندی در ارتباط با این متغیرها انجام گرفته است که می‌توان به برخی از آنها اشاره کرد؛

- جیا و دیگران (۲۰۱۳) تحقیقی تحت عنوان جذابیت سازمانی و تعهد سازمانی با حجم نمونه‌ای متشکل از ۴۵۰ نفر انجام دادند نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بین جذابیت سازمانی و تعهد، همبستگی بسیار قوی وجود دارد. لازم به توضیح است که در این تحقیق جذابیت سازمانی متشکل از ابعادی همچون؛ محیط کاری، ارتباطات سازمانی، نظام‌های جبران خدمات و مشارکت در تصمیم‌گیری مدنظر بوده است. (Gia et al, 2013).

1 Bowen

2 Mishra

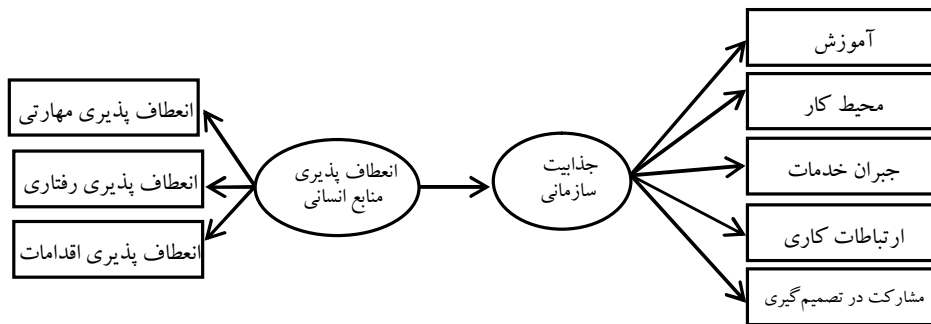
3 Arons

4 Beardwell & Claydon

- کوآتون (۲۰۱۳) تحقیقی تحت عنوان اقدامات کاری و غیر کاری و ادراک کارکنان از جذابیت سازمانی با توجه به نقش تعارض بین کار و زندگی، افزایش نقش‌های کاری و غیر کاری و حمایت سازمانی ادراک شده با حجم نمونه‌ای متشکل از ۳۸۴ نفر انجام داده است. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که اقدامات کاری و غیر کاری با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده و افزایش نقش‌های کاری و غیر کاری ارتباط مثبت و معناداری با جذابیت سازمانی داشتند. در حالی که این اقدامات با تعارض بین کار و زندگی ارتباط منفی داشتند (Quarton, 2013).
- استروبل و دیگران (۲۰۱۱) تحقیقی تحت عنوان تاثیر رهبری اخلاقی بر روی جذابیت سازمانی با حجم نمونه‌ای متشکل از حدود ۶۰۰ نفر انجام دادند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی تاثیر چشمگیری بر جذابیت سازمانی دارد. لازم به توضیح است که پرستیژ سازمانی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است (Strobel et al, 2010).
- هوی و ساکس (۲۰۱۱) تحقیقی تحت عنوان تصویر سازمانی و جذابیت سازمان در بلژیک با حجم نمونه‌ای متشکل از ۲۰۰ نفر انجام دادند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که تصویر سازمانی پیش بینی کننده قوی ادراک متقاضیان شغلی برای جذابیت سازمانی می باشد (Hoye & Saks, 2011).
- ندلر و دیگران (۲۰۱۰) تحقیقی را در ایالات متحده تحت عنوان ادراک کارکنان از جذابیت سازمانی با توجه به برنامه‌های انعطاف پذیر زمان بندی شده با حجم نمونه‌ای متشکل از ۶۰۰ نفر انجام داده اند. نتایج و یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که بین برنامه‌های انعطاف پذیر و زمان بندی شده ارتباط معناداری وجود دارد (Nadler et al, 2010).
- رنچ و مک ایون (۲۰۰۳) تحقیقی تحت عنوان مقایسه ارزش‌ها، خصوصیات فردی و اهداف بر جذابیت سازمانی با حجم نمونه‌ای متشکل از ۱۰۰ نفر انجام دادند. نتایج و یافته تحقیق حاکی از آن بود که اهداف، ارزش‌ها و تناسب بین شغل و فرد تاثیر معناداری بر جذابیت سازمانی دارند. از میان این ۳ متغیر بیشترین تأثیر مربوط به تناسب بین فرد و شغل می باشد (Rentch & McEwen, 2003).

• توماسن و دیگران (۲۰۱۳) تحقیقی تحت عنوان شخصیت به عنوان میانجی ارتباط بین اندازه و جذابیت سازمان با حجم نمونه ای متشکل از ۱۳۸ نفر انجام دادند نتایج تحقیق حاکی از آن بود که هر چه اندازه ی سازمان بزرگتر باشد از نظر کارمندان و متقاضیان شغلی، سازمان جذابیت بیشتری دارد. از بین ابعاد شخصیت بیشترین تأثیر را، وظیفه شناسی بر جذابیت سازمانی دارند (Thomason, 2013).

با توجه به توضیحات داده شده و بر مبنای پژوهش انجام شده توسط کوآرتون (۲۰۱۳) مدل مفهومی پژوهش حاضر بدین قرار می باشد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش

انعطاف پذیری منابع انسانی بر جذابیت سازمانی ادراک شده کارکنان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش

انعطاف پذیری مهارتی بر جذابیت ادراک شده کارکنان تاثیر معنادار دارد.

انعطاف پذیری رفتاری بر جذابیت ادراک شده کارکنان تاثیر معناداری دارد.

انعطاف پذیری اقدامات منابع انسانی بر جذابیت ادراک شده کارکنان تاثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی تحقیق

به لحاظ روش تحقیق، این تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان موسسه حسابرسی مفید راهبر می‌باشد. این تعداد شامل ۲۴۴ نفر بوده است. نمونه آماری مناسب براساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود در سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای برآورد ۰/۰۵ تعداد ۱۵۰ نفر محاسبه شد. به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه پژوهش بین ۱۶۰ نفر از مدیران و کارکنان در سال ۱۳۹۴ توزیع شد که ۱۵۰ پرسشنامه‌ها برگشت داده شد. پرسشنامه استاندارد این پژوهش از ۲ متغیر انعطاف پذیری منابع انسانی و جذابیت ادراک شده تشکیل شده است و در مجموع شامل ۴۱ گویه بوده که برای هر دو متغیر از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است و به ترتیب از پرسشنامه‌های لاسترا^۱ و همکاران (۲۰۱۴) و جیا^۲ (۲۰۱۳) استفاده شده است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، علاوه بر به کارگیری پرسشنامه‌های استاندارد، از نظرات اساتید و خبرگان حوزه مدیریت و حسابرسی برای بررسی روایی محتوا و از تحلیل عامل تأییدی جهت بررسی روایی سازه نیز استفاده گردید. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ برای گویه‌های انعطاف پذیری منابع انسانی (۰/۸۲) و جذابیت ادراک شده (۰/۸۴) بوده که نشان‌دهنده پایایی مناسب و قابل قبول پرسشنامه می‌باشد. برای انجام این تحلیل‌ها از نرم‌افزارهای آماری Spss و Amos استفاده شده است.

برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. در این مقاله شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل کای اسکوئر (χ^2)، GFI (شاخص نکویی برازش)، AGFI (شاخص تعدیل شده نیکویی برازش)، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای) SRMR (ریشه میانگین توان دوم باقیمانده استاندارد شده) می‌باشد؛ به این صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که نسبت χ^2 به درجه آزادی (DF) آن کمتر از ۳، مقدار CFI بیشتر از ۰/۹، مقدار AGFI و GFI بیشتر از ۰/۸ و مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۷ می‌باشد. همچنین چنانچه عدد معناداری (مقدار CR) بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشد، رابطه موجود در مدل پژوهش معنادار است. روش تخمین مورد استفاده، حداکثر راستنمایی (بیشینه احتمالات)^۳ می‌باشد. این روش شاخص‌های مناسب‌تری را نسبت به دیگر روش‌های تخمین گزارش می‌کند. البته در این

1 lastra

2 jia

3 Maximum likelihood (ML)

روش باید پیش‌شرط‌هایی از جمله نرمال بودن چند متغیره^۱، داده‌های پرت و نمونه مناسب بررسی شود. در این پژوهش هیچ داده پرتی مشاهده نشد، نرمال بودن چند متغیره با استفاده از چولگی و کشیدگی متغیرها تأیید شد. در ارتباط با نمونه مناسب، نظرات متفاوتی ارائه شده است ولی در مجموع، برخی محققان بر مبنای یک نظر سرانگشتی، حداقل نمونه ۱۰۰ نفره را اعلام کرده‌اند که در این تحقیق رعایت شده است (میرمحمدی و رحیمیان، ۱۳۹۳، ص. ۱۹۱).

یافته‌های جمعیت‌شناختی

جدول ۱- یافته‌های جمعیت‌شناختی

| | تحصیلات | | | سابقه کار | | | |
|---------|-------------------|----------|--------------------|-----------|-------|-------|-------------|
| | دیپلم و فوق دیپلم | لیسانس | فوق لیسانس و دکترا | ۲-۵ | ۶-۱۰ | ۱۱-۱۵ | بیشتر از ۱۶ |
| فراوانی | ۵ | ۱۱۰ | ۳۵ | ۶۱ | ۵۹ | ۲۱ | ۹ |
| درصد | ۳ | ۷۴ | ۲۳ | ۴۱ | ۳۹ | ۱۴ | ۶ |
| | نوع قرارداد | | | سن | | | |
| | آزمایشی | قراردادی | رسمی | ۳۰-۲۰ | ۴۰-۳۱ | ۴۱-۵۰ | ۵۱-۶۰ |
| فراوانی | ۳۲ | ۸۲ | ۳۶ | ۵۶ | ۵۹ | ۲۱ | ۱۴ |
| درصد | ۲۱ | ۵۵ | ۲۴ | ۳۷ | ۳۹ | ۱۴ | ۱۰ |

جدول ۱، یافته‌های جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد. براساس جدول، بیشترین تحصیلات را افراد با مدرک لیسانس (۱۱۰ نفر)، بیشترین سابقه کار در بازه ۲-۵ سال (۶۱ نفر)، سن اکثریت افراد در بازه ۳۱-۴۰ (۵۹ نفر) و نوع قرارداد اکثریت کارکنان قراردادی می‌باشد.

یافته‌های توصیفی

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق در جدول ۲ آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، بین متغیرهای تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد، همبستگی متوسط به بالایی وجود

دارد. میزان آلفای کرونباخ نیز نشان می‌دهد که ابزار تحقیق از قابلیت اعتماد مناسب برخوردار است.

جدول ۲- میانگین ، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرها

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | آلفای کرونباخ |
|------------------------------|---------|--------------|--------|--------|--------|--------|---|---------------|
| ۱- انعطاف پذیری منابع انسانی | ۴.۷ | ۰.۳۲ | ۱ | | | | | ۰.۸۸ |
| ۲- جذابیت سازمانی | ۴.۴ | ۰.۴۱ | ۰.۸۶** | ۱ | | | | ۰.۸۵ |
| ۳- انعطاف پذیری مهارتی | ۴.۳ | ۰.۳۸ | ۰.۶۳** | ۰.۷۰** | ۱ | | | ۰.۷۶ |
| ۴- انعطاف پذیری رفتاری | ۴.۲ | ۰.۴۰ | ۰.۴۶** | ۰.۴۰** | ۰.۵۷** | ۱ | | ۰.۷۸ |
| ۵- انعطاف پذیری اقدامات | ۴.۶ | ۰.۳۶ | ۰.۷۵** | ۰.۸۵** | ۰.۶۰** | ۰.۳۹** | ۱ | ۰.۸۱ |

**همبستگی در سطح خطای ۰.۰۱ درصد معنادار است.

مدل‌های اندازه گیری

علاوه بر تأیید نخبگان در تعیین روایی محتوای پرسشنامه، با استفاده از ارزیابی بخش اندازه‌گیری که روابط بین متغیرهای نهفته و متغیرهای آشکار را بررسی می‌کند، روایی سازه این ابزار نیز مورد سنجش قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی به ترتیب متغیرهای پژوهش در جداول ۳ و ۴ آمده است. تمامی بارهای عاملی و ضرایب معناداری متغیرهای پژوهش در سطح مطلوب می باشد.

جدول ۳- نتایج مدل اندازه گیری انعطاف پذیری منابع انسانی

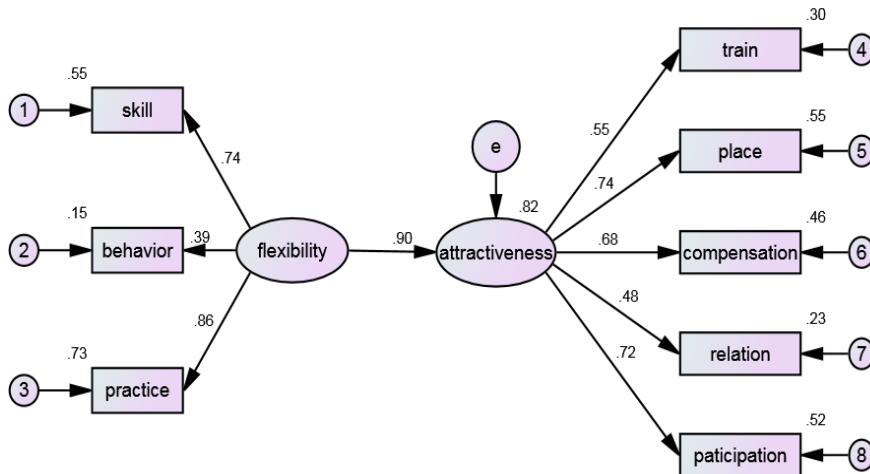
| سطح معناداری | ضرایب معناداری | بار عاملی | شماره سوال | انعطاف پذیری منابع انسانی |
|---|----------------|-----------|------------|-----------------------------------|
| *** | 5.14 | ۰.۶۸ | ۱ | انعطاف پذیری مهارتی |
| *** | 6.38 | ۰.۷۷ | ۲ | |
| *** | 4.44 | ۰.۵۶ | ۳ | |
| *** | 6.83 | ۰.۸۱ | ۴ | |
| *** | ۱ | ۰.۷۴ | ۵ | |
| *** | ۴.۶۵ | ۰.۵۹ | ۶ | انعطاف پذیری رفتاری |
| *** | 4.23 | ۰.۵۱ | ۷ | |
| *** | 4.93 | ۰.۶۵ | ۸ | |
| *** | 1 | ۰.۶۰ | ۹ | |
| *** | 5.22 | ۰.۶۸ | ۱۰ | انعطاف پذیری اقدامات منابع انسانی |
| *** | 6.49 | ۰.۷۷ | ۱۱ | |
| *** | 4.72 | ۰.۵۶ | ۱۲ | |
| *** | 7.19 | ۰.۸۱ | ۱۳ | |
| *** | 0.68 | ۰.۷۴ | ۱۴ | |
| *** | 0.57 | ۰.۵۹ | ۱۵ | |
| *** | 1 | ۰.۵۱ | ۱۶ | |
| AGFI:0.92 GFI:0.91 RMR:0,07 CMIN/DF:2.54 RMSE:0.03 | | | | شاخص های برازش مدل |

جدول ۴- نتایج مدل اندازه گیری جذابیت سازمانی

| سطح معناداری | ضرایب معناداری | بار عاملی | شماره سوال | جذابیت سازمانی |
|---|----------------|-----------|------------|----------------------|
| *** | ۶.19 | ۰.۷۱ | ۱ | آموزش |
| *** | 6.61 | ۰.۷۷ | ۲ | |
| *** | 4.12 | ۰.۵۹ | ۳ | |
| *** | ۴.۶۹ | ۰.۶۳ | ۴ | |
| *** | ۱ | ۰.۸۸ | ۵ | |
| *** | ۴.۶۵ | ۰.۶۸ | ۶ | |
| *** | 6.91 | ۰.۸۱ | ۷ | |
| *** | 4.13 | ۰.۵۵ | ۸ | |
| *** | 5.93 | ۰.۷۹ | ۹ | |
| *** | 1 | ۰.۷۲ | ۱۰ | جبران خدمات |
| *** | 4.31 | 0.59 | ۱۱ | |
| *** | 4.12 | ۰.۵۶ | ۱۲ | |
| *** | 6.78 | ۰.۷۵ | ۱۳ | |
| *** | 7.75 | ۰.۸۱ | ۱۴ | |
| *** | 1 | ۰.۶۹ | ۱۵ | |
| *** | 6.11 | ۰.۷۳ | ۱۶ | |
| *** | 6.96 | ۰.۸۷ | ۱۷ | |
| *** | 3.94 | ۰.۵۳ | ۱۸ | |
| *** | 4.45 | ۰.۵۸ | ۱۹ | مشارکت در تصمیم گیری |
| *** | 5.19 | ۰.۷۱ | ۲۰ | |
| *** | 4.31 | ۰.۶۳ | ۲۱ | |
| *** | 4.79 | ۰.۶۹ | ۲۲ | |
| *** | 5.92 | ۰.۷۶ | ۲۳ | |
| *** | 7.33 | ۰.۸۹ | ۲۴ | |
| *** | 7.02 | ۰.۸۵ | ۲۵ | شاخص های برازش مدل |
| AGFI:0.90 GFI:0.93 RMR:0.08 CMIN/DF:3.47 RMSE:0.04 | | | | |

الگوی پژوهش بر اساس مدل معادلات ساختاری

با استفاده از نرم افزار AMOS20 الگوی پژوهش بر اساس مدل معادلات ساختاری در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری

برای برازش کلی الگوی پژوهش بر اساس معادلات ساختاری از سه دسته شاخص برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شده است. در جدول ۴ مهمترین شاخص‌های برازش الگوی مفهومی پژوهش عرضه شده است:

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل

| مقدار شاخص | مبنای تصمیم‌گیری | شاخص‌ها |
|------------|------------------|---------|
| ۷۴.۶۱ | - | CMIN |
| ۱۹ | - | DF |
| ۳.۹۲ | کمتر از ۵ | CMIN/DF |
| ۰.۹۴ | ≥ 0.9 | CFI |
| ۰.۹۱ | ≥ 0.9 | TLI |
| ۰.۹۲ | ≥ 0.9 | GFI |
| | ≥ 0.9 | IFI |
| ۰.۷۳ | بزرگتر از ۰.۵ | PNFI |
| ۰.۶۸ | بزرگتر از ۰.۵ | PCFI |
| ۰.۰۴ | ≤ 0.08 | RMSEA |

با توجه به الگوی معادلات ساختاری، تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر جذابیت سازمانی ادراک شده از منظر کارکنان (به عنوان فرضیه اصلی پژوهش)، تأثیر انعطاف پذیری مهارتی بر جذابیت سازمانی ادراک شده (به عنوان فرضیه فرعی اول پژوهش)، تأثیر انعطاف پذیری رفتاری بر جذابیت سازمانی ادراک شده (به عنوان فرضیه فرعی دوم پژوهش) و تأثیر انعطاف پذیری اقدامات منابع انسانی بر جذابیت ادراک شده (به عنوان فرضیه فرعی سوم پژوهش) معنادار می‌باشد.

جدول ۵- آزمون فرضیه های تحقیق

| فرضیه | بار عاملی | ضرایب معناداری | نتیجه فرضیه |
|---|-----------|----------------|-------------|
| تاثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر جذابیت سازمانی | ۰.۹۰ | ۵.۳۵۴ | تایید فرضیه |
| تاثیر انعطاف پذیری مهارتی بر جذابیت ادراک شده | ۰.۷۴ | ۴.۳۲۸ | تایید فرضیه |
| تاثیر انعطاف پذیری رفتاری بر جذابیت ادراک شده کارکنان | ۰.۳۹ | ۳.۷۴۹ | تایید فرضیه |
| تاثیر انعطاف پذیری اقدامات منابع انسانی بر جذابیت ادراک شده | ۰.۸۶ | ۶.۲۳۳ | تایید فرضیه |

نتیجه گیری و پیشنهادات

- پژوهش حاضر به بررسی نقش انعطاف پذیری منابع انسانی بر جذابیت ادراک شده کارکنان موسسه حسابرسی مفید راهبر پرداخته است. داده‌های این تحقیق از مدیران و کارکنان موسسه حسابرسی مفید راهبر گردآوری و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج و یافته پژوهش به وسیله مدل معادلات ساختاری نشان داد که انعطاف پذیری منابع انسانی نقش معناداری بر جذابیت ادراک شده کارکنان این موسسه دارد. از بین ابعاد انعطاف پذیری منابع انسانی، بعد انعطاف پذیری اقدامات منابع انسانی بیشترین تاثیر را بر جذابیت ادراک شده کارکنان دارد. محققان، پژوهش مشابهی در تحقیقات داخلی مشاهده نکرده اند تا نتایج و یافته های تحقیق خود را با آنها مقایسه کنند. تنها یک مورد پژوهش خارجی مشاهده گردید که بر این اساس کوآرتون (۲۰۱۳) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که اقدامات کاری و غیر کاری سازمان در راستای تعادل بین کار و زندگی به واسطه نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده نقش مثبت و معناداری بر جذابیت ادراک شده کارکنان دارد. با توجه به نقش چشمگیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر جذابیت ادراک شده کارکنان در پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد این موسسه بیش از پیش استفاده از برنامه‌های کاری انعطاف پذیر را در اولویت برنامه‌های مدیریت منابع انسانی خود در نظر بگیرد. لازم به ذکر است باید به نوعی به کارکنان این اطمینان خاطر را داد تا در صورت استفاده از برنامه‌های کاری

انعطاف پذیر به مرور زمان شغل خود را از دست نمی دهند. همچنین پیشنهاد می شود موسسه بخش بیشتری از حقوق و مزایای خود را بر اساس عملکرد شغلی افراد قرار دهد نه بر اساس حضور فیزیکی در کار. این اقدام باعث می شود که موسسه هم برای متقاضیان بالقوه شغلی و هم برای کارکنان از جذابیت خاصی برخوردار باشد. به محققان آتی پیشنهاد می شود تا موضوع پژوهش حاضر را با توجه به جدید بودن آن در دیگر سازمان ها جهت تعمیم بیشتر نتایج و یافته های پژوهش بکار گیرند. همچنین پیشنهاد می گردد محققان آتی به بررسی دیگر عوامل اثرگذار بر جذابیت ادراک شده کارکنان بپردازند. هر پژوهشی با یک مجموعه محدودیت هایی روبه روست، این پژوهش نیز از این اصل مستثنا نبوده است. داده های این تحقیق به روش خود گزارشی^۱ جمع آوری شده است. استفاده از این روش، خطاهایی را با عنوان واریانس روش مشترک^۲ ایجاد می کند. این امر به دلیل مسائلی مثل مطلوبیت اجتماعی (حساسیت به یک مجموعه سؤال های خاص) تورش هایی از جمله بزرگ نمایی همبستگی را به دنبال دارد. البته برخی محققان از جمله کرمپتون و واگنر^۳ (۱۹۹۴) تأثیر آن را اندک ارزیابی کرده اند. از آنجایی که داده های پژوهش از یک بخش خدماتی گرفته شده، لذا ممکن است نتایج تحت تأثیر محیط خاص آن قرار گرفته باشد و در نتیجه، یافته های تحقیق به آسانی به دیگر بخش ها قابل تعمیم نباشد. اگرچه مدل تحقیق بر مبنای روابط علی طرح ریزی شده است، اما برای سنجش این مدل، داده ها با استفاده از رویکرد میان بخشی^۴ گردآوری و تحلیل شده است. در این رویکرد علت و معلول در یک زمان معین سنجیده می شود، از این رو نتیجه گیری های علی قطعی، محدود می باشد. برای درک بهتر این روابط علی، لازم است از رویکرد تکوینی یا طولی^۵ استفاده شود (میرمحمدی و رحیمیان، ۱۳۹۳، ص. ۱۹۹)

1 Self-Report

2 Common Method Variance

3 Crampton & Wagner

4 Cross-Sectional

5 Longitudinal

منابع

۱. قریب، غلامرضا (۱۳۹۲). بررسی نظام جبران خدمات در اسلام اولین کنگره فرهنگ و اندیشه دینی. ۲۱۰-۲۲۲.
۲. میرمحمدی، سید محمد و رحیمیان، محمد (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران. دوره ۱۸، شماره ۲۰۳-۱۸۱.
3. Beltran-Martin, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A., & Bou-Lisar, J. C. (2008). Human resource flexibility as a mediating variable between high performance work systems and performance. *Journal of Management*, 34, 1009-1044.
4. Chandarasek, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. vol1, no1, 1-19.
5. Effectiveness: Role of Organizational Citizenship Behaviour and Employee Intent to Stay. *International Journal of Business and Management Invention*. vol3, no11. 43-51.
6. Elnaga, A. & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. European Journal of Business and Management. Vol.5, No.4, 137-147.
7. Galinsky, E., Sakai, K., & Wigton, T. (2011). Workplace Flexibility: From Research to Action. *The Future of Children* 21(2), 141-161.
8. Gia, L., Shan, L., Xun, L., Min, M., Kian, P. (2013). Organizational attractiveness and employee commitment. And empirical study on malysian banks. faculty of business and finance department of commerce and accountancy. University of Abdul Rahman.

- 9.Hoye,G., Saks,A.(2011). The Instrumental-Symbolic Framework: Organisational Image and Attractiveness of Potential Applicants and their Companions at a Job Fair. International Association of Applied Psychology.
- 10.Jiang, J. T., & Iles, P. (2011).Employer-brand Equity, Organizational Attractiveness and Talent Management in the Zhejiang Private Sector, China.*Journal of Technology Management in China*, 6(1), 97-110.
- 11.Kumari,I.G & Pardhan,R.K(2014).” Human Resource Flexibility and Organizational
- 12.Muindi,F(2011). The Relationship between Participation in Decision Making and Job Satisfaction among Academic Staff in the School of Business, University of Nairobi. *Journal of Human Resources Management Research*.1-34.
- 13.Nadler,J., Cundiff,N., Lowery,M., Jackson,S(2010). Perceptions of organizational attractiveness. *Management Research Review*. Vol. 33 No. 9,865-867.
- 14.Quarton,A(2011). Work/Non-Work Practices and Employee Perceptions of Organization Attractiveness: The Role of Work/Non-Work Interference and Enhancement and Perceived Organizational Support. Master dissertation.Southern Illinois University Edwardsville.
- 15.Rentsch,j & McEwen,A(2003).Comparing personality characteristics, values,and goals as Antecedents of organizational attractiveness. *International of selection and assessment*.volume 10. No.3.225-234.
- 16.Strobel,M., Tumasjan,A., Welpe,I(2010). Do business ethics pay off ?The influence of ethical leadership on organizational

attractiveness. TUM School of Management Chair of Strategy and Organization. Germany. tariq et al, 2012. lastra et al, 2014

17. Thomason, S., Brownlee, A., Steiner, S. (2013). Personality as a Moderator of the Relationship between Organizational Size and Organizational Attraction Perceptions. Small Business Institute® Journal. Vol. 9, No. 1, 1-17.