

بررسی انعطاف پذیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و رضایت شغلی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه

موسی بهوند^۱، قنبر امیرنژاد^{۲*}

۱- گروه مدیریت، پردیس علوم و تحقیقات خوزستان، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۲- گروه مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی انعطاف‌پذیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و رضایت شغلی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه بود. این تحقیق براساس هدف کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی- علمی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را ۵۴۰ نفر از کارکنان در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه تشکیل می‌دهد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. پرسش‌نامه‌ها توزیع شد و به همین تعداد پرسش‌نامه معتبر از پاسخ‌دهندگان بدست آمد. به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد شامل: پرسش‌نامه انعطاف‌پذیری سازمانی (با پنج بعد: شاخص‌های تیم مدیریت، الگوی تصمیم‌گیری، فرهنگ سازمانی، شناخت شرایط محیط و هویت سازمانی) برگرفته از پرسش‌نامه هاتوم و پتیگرو (۲۰۰۶)، پرسش‌نامه رضایت شغلی از لی (۲۰۰۸)، پرسش‌نامه عملکرد سازمانی از بات (۲۰۰۸)، استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL انجام گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق بیانگر آن بود که انعطاف‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت

شغلی و عملکرد سازمانی دارد؛ همچنین رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد، و رضایت شغلی رابطه میان انعطاف‌پذیری سازمانی با عملکرد سازمانی را میانجیگری می‌کند.

واژگان کلیدی: انعطاف‌پذیری سازمانی، الگوی تصمیم‌گیری، عملکرد سازمانی، رضایت شغلی

مقدمه

عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آن‌ها اطلاق می‌شود. عملکرد سازمانی عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن‌ها و انجام مسئولیت‌هایی که سازمان به عهده دارد (نوع پسند اصیل و همکاران، ۱۳۹۳).

انعطاف‌پذیری سازمانی با توجه به منابع سازمان و توانایی‌های مدیریتی به سازمان اجازه می‌دهد که در تغییرات محیطی، خود را با محیط منطبق کند. پاسمور^۱ (۱۹۹۴) معتقد است که انعطاف‌پذیرتر شدن یک سازمان باعث می‌شود که آن سازمان نسبت به تغییر، پاسخگویی بهتر داشته باشد.

به طور کلی انعطاف‌پذیری را به عنوان شاخص ارتباط‌دهنده بین سیستم و محیط خارجی اش برای جذب عدم قطعیت، درجه پویایی سیستم و همچنین به عنوان توانایی تغییر و سازگاری می‌توان در نظر گرفت (تونی و تونچیا، ۲۰۰۵). کسب و کار باید به اندازه کافی انعطاف‌پذیر باشد تا هم تهدیدات غیرقابل پیش‌بینی و هم فرصت‌های موجود در آینده نامطمئن و محیط بی‌ثبات را مدیریت کند (گلدن و پاول^۱، ۲۰۰۰). از سوی دیگر یکی از مباحث مطرح شده در مورد انعطاف‌پذیری سازمانی نقش آن در موفقیت سازمان‌هاست. در دو دهه گذشته، انعطاف‌پذیری به طور روزافزونی به عنوان یک قابلیت سازمانی تأکید شده است، که شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا مزیت رقابتی را به دست آورده و آن را نگهدارند و باعث بهتر شدن عملکرد در محیط کسب و کار رقابتی و پویای امروز شوند (ژانگ^۲، ۲۰۰۵).

اقتصاددانان معتقدند که انعطاف‌پذیری بر رفاه کارکنان و رضایت شغلی^۳ اثر می‌گذارد و در نهایت بهبود بهره‌وری را به همراه خواهد داشت (اورینگو و پاگانی^۴، ۲۰۰۸). هر چه

۱. Pasmore

۱. Golden and Powel

۲. Zhang

۳. Job Satisfaction

۴. Origo & Pagani

سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد، انگیزش، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (صادقی و فتحی، ۱۳۸۱).

امروزه انعطاف‌پذیری در بیشتر سازمان‌ها معیار ارزشیابی و ارزیابی عملکرد است و مدیران شرکت‌ها از فواید انعطاف‌پذیر شدن آگاه هستند ولی متأسفانه، چارچوب‌ها و الگوهای نظری کمی برای راهنمایی مدیران در ادراک و شناسایی انواع مختلف انعطاف‌پذیری و خلق و نگهداری سازمان‌های انعطاف‌پذیر وجود دارد (وولبردا^۵، ۱۹۹۸). همچنین آنچه در سازمان‌های امروزی دیده می‌شود، بیانگر این است که کارکنان سازمان‌ها چندان از محیط کاری خود راضی نیستند و این نارضایتی دلایل مختلف دارد که از جمله آن، عدم سرعت در روند کار و پاسخگویی کند به تغییرات است. معمولاً ساختار سازمان‌های دولتی به دلیل وجود قوانین و مقررات، چندان جوابگوی سرعت و چابکی سازمانی نیستند و رضایت شغلی کارکنان را تحت الشعاع قرار می‌دهند (نیک پور و سلاجقه، ۱۳۸۹). بنابراین لازم است سازمان‌های دولتی به منظور بهبود عملکرد و توسعه اثربخشی، به طراحی و پیاده‌سازی رویه‌ها و فرآیندهای منعطف از طریق بررسی استراتژیک محیط پردازند. شرکت نفت و گاز امیدیه نیز که از جمله شرکت‌های دولتی با اهداف توسعه‌ای می‌باشد، بایستی زیرساخت‌ها و قابلیت‌های استراتژیک لازم به منظور توسعه‌ی عملکرد کارکنان و سازمان را فراهم آورد.

نویسندگان در این مطالعه درصدد هستند تا تأثیر انعطاف‌پذیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و رضایت شغلی در ادارات و مدیریت‌های شرکت نفت و گاز امیدیه را مورد بررسی قرار دهد.

اهداف پژوهش

هدف ۱: تبیین نقش انعطاف‌پذیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه.

هدف ۲: تبیین نقش انعطاف‌پذیری سازمانی بر رضایت شغلی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱: انعطاف‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه دارد.

فرضیه ۲: انعطاف‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه دارد.

تعریف مفهومی انعطاف پذیری سازمانی: به طور کلی، انعطاف پذیری را به عنوان شاخص ارتباط دهنده بین سیستم و محیط خارجی اش برای جذب عدم قطعیت، درجه پویایی سیستم و همچنین به عنوان توانایی تغییر و سازگاری می توان در نظر گرفت (تونی و تونچیا، ۲۰۰۵). انعطاف پذیری به عنوان یک عنصر کلیدی برای فعالیت های پایدار سازمانی محسوب می شود (دانفورد و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

تعریف عملیاتی انعطاف پذیری سازمانی: در این تحقیق انعطاف پذیری از طریق مدل هاتوم و پتیگرو^۱ (۲۰۰۶) اندازه گیری شده است. مطالعات هاتوم و پتیگرو (۲۰۰۶) پنج عامل تعیین کننده انعطاف پذیری سازمانی را به عنوان مجموعه ای از قابلیت های سازمانی و مدیریتی معرفی کردند، که براساس این عوامل برخی از شرکت ها می توانند خود را با تغییرات یک محیط رقابتی شدید، منطبق کنند. این عوامل عبارت اند از: ۱- شاخص های تیم مدیریت^۲، ۲- الگوی تصمیم گیری^۳، ۳- فرهنگ سازمانی^۴، ۴- شناخت شرایط محیط^۵ و ۵- هویت سازمانی^۶.

تعریف مفهومی عملکرد سازمانی: معمولاً سازمان ها عملکرد خود را برحسب سودآوری، رشد و سهم بازار اندازه گیری می کنند. عملکرد شرکت بیانگر میزان فعالیت های شرکت در یک دوره زمانی خاص است که منجر به کسب درآمد، سود و یا افزایش ثروت سهامداران خواهد گردید (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۸۸).

تعریف عملیاتی عملکرد سازمانی: در این تحقیق عملکرد سازمانی از طریق ۶ شاخص: سودآوری بالاتر از رقبای، چشم انداز رشد بالاتر در فروش نسبت به رقبای، رضایت شغلی بالاتر کارکنان نسبت به رقبای، بهره وری بالاتر کارکنان نسبت به رقبای، حسن نیت برتر از رقبای، برخورداری از محصولات و خدمات با کیفیت تر از رقبای، اندازه گیری شده است. مفهوم انعطاف پذیری توجه محققان زیادی را به خود جلب کرده است. سانچز^۷ (۱۹۹۵) انعطاف پذیری را توانایی شرکت در پاسخ به تقاضاهای متنوع از محیط رقابتی پویایش تعریف

۱. Danford

۱. Hatum & Pettigrew

۲. Index Management Team

۳. Template of Decision

۴. Organizational Culture

۵. Environment Scanning

۶. Organizational Identity

۷. Sanchez

می‌کند. از منظر قابلیت‌های حیاتی، انعطاف‌پذیری شرکت را قادر می‌نماید تا با الزامات متنوع و در حال تغییر محیط بیرونی‌اش سازگار شود و به مزیت رقابتی و عملکرد بالاتر برسد و آن را حفظ کند (انگوا و لویی^۱، ۲۰۰۸). تعریف انعطاف‌پذیری ریشه در نظریه‌های فرانوگرا و نظریه‌های مبتنی بر منابع دارد که شامل توانایی شرکت برای نشان دادن واکنش صحیح و مؤثر به تغییرات محیط کسب و کار و همچنین توانایی پیش‌بینی تأثیر این تغییرات بر اهداف شرکت است (رویز سانتوز و مرساندر^۲، ۲۰۰۳).

مهدیان و پورمهدی (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان «رابطه انعطاف‌پذیری و پاسخگویی سازمان با ابعاد رضایت شغلی کارکنان شرکت مخابرات ایران» به بررسی تجربی این روابط پرداختند. از پژوهش براساس هدف، کاربردی و براساس روش، توصیفی - پیمایشی بود. به منظور مطالعه منابع و جمع‌آوری مبانی نظری نیز از روش اسنادی یا کتابخانه‌ای استفاده شد. جامعه مورد نظر مشتمل بر کلیه کارکنان لیسانس و بالاتر در شرکت مخابرات ایران با حجم ۵۰۰ نفر بود. از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده حاکی از رابطه معنادار انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن بود.

بهمنی و امیرنژاد (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری راهبردی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات و مدیریت‌های شرکت پایانه‌های نفتی ایران» به مطالعه این روابط در یک تحقیق کاربردی پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت پایانه‌های نفتی ایران بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسش‌نامه محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۹۹ درصد به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با دو نرم افزار SPSS و لیزرل انجام گرفت. نتایج تحلیل داده‌ها بیانگر تأثیر انعطاف‌پذیری راهبردی و عملکرد چابک و تعهد سازمانی بود.

ابراهیم پور ازبری و همکاران (۱۳۹۴) تحقیق خود را با عنوان «بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری راهبردی بر عملکرد بازار شرکت‌ها: نقش میانجیگری نوآوری باز» انجام دادند. هدف این مقاله بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری راهبردی بر عملکرد بازار در نظر گرفته شده بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش، ۸۰ شرکت تولیدی کوچک و متوسط واقع در شهر صنعتی رشت مورد بررسی قرار گرفت و تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر

۱. Ngoa & Loi

۲. Ruize-Santos & Mercander

حداقل مربعات جزئی انجام شد. نتایج نشان داد که انعطاف‌پذیری راهبردی بر نوآوری باز و عملکرد شرکت‌ها تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

یاقی^۱ (۲۰۱۶) تحقیق خود را تحت عنوان «انعطاف‌پذیری کار و رضایت شغلی: نقش میانجی توانمندسازی کارکنان» انجام داد. هدف این پژوهش بررسی رابطه میان انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی از طریق نقش میانجی توانمندسازی کارکنان بر اساس نظریه‌های موجود و توسعه‌ی آن از طریق مدل ساختاری مربعات جزئی بوده است. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه انجام گرفت. و بیش از ۲۰۰ پاسخ‌دهنده در کمتر از ۴۸ ساعت به سؤالات به صورت آنلاین پاسخ دادند. مدل ساختاری ارتباط قوی میان انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی را نشان می‌داد. به گونه‌ای که انعطاف‌پذیری منجر به جابه‌جایی یا ترک شغل کمتر می‌شد. همچنین توانمندسازی نقش مهمی در رابطه میان انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی ایفا می‌کرد.

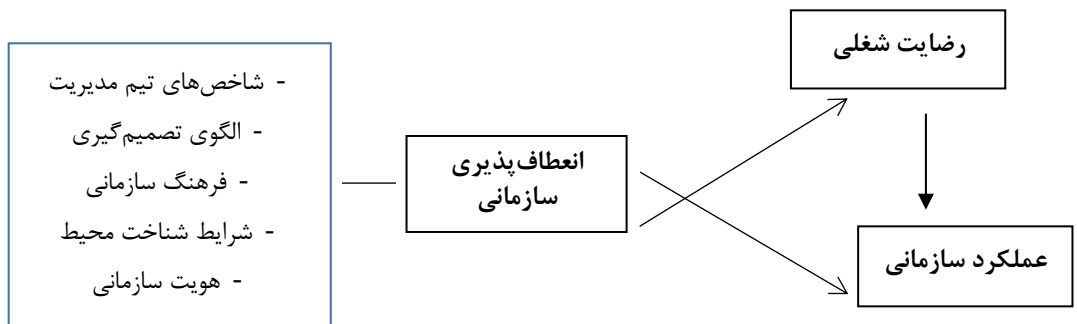
لباف و بیگدلی^۲ (۲۰۱۵) تحقیق خود را تحت عنوان «اثر چابکی سازمانی بر اثربخشی و رضایت شغلی» انجام دادند. بیان کردند که رضایت کارکنان یکی از مهمترین موضوعات در متون رفتار سازمانی است، بدون آن، دستیابی به اهداف سازمان ممکن نیست. مدیران باید نیروی بالقوه کارکنانشان را شناسایی کنند، به گونه‌ای که آن‌ها رشد کنند و اثربخشی سازمان میسر شود. این مقاله به بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر اثربخشی و رضایت شغلی کارکنان پرداخت. روش تحقیق براساس هدف، کاربردی و برحسب روش، توصیفی-پیمایشی بود. پنج فرضیه مطرح و مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌ها از طریق دو پرسش‌نامه استاندارد جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS انجام گرفت. نتایج نشان داد که چابکی سازمانی اثر مثبت معناداری بر رضایت شغلی کارکنان و عملکرد سازمان دارد. همچنین رضایت شغلی تأثیر مثبت معنادار بر اثربخشی سازمانی دارد.

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به ادبیات و تئوری‌های تحقیق، مدل مفهومی (شکل ۱) در نظر گرفته شد. مدل انعطاف‌پذیری سازمانی از هاتوم و پتیگرو (۲۰۰۶) با ۵ مؤلفه: شاخص‌های تیم مدیریت، الگوی تصمیم‌گیری، فرهنگ سازمانی، شرایط شناخت محیط و هویت سازمانی است.

۱. Yaghi

۲. Labaf and Bigdeli



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از ادبیات و تئوری‌های نظری تحقیق)

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق براساس هدف کاربردی بوده و از آنجا که به توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی می‌پردازد و اثر متغیرها را بیان می‌کند، بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع تحقیقات علی می‌باشد.

در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسش‌نامه بسته استفاده شد. سؤالات پرسش‌نامه به دو بخش سؤالات عمومی و تخصصی تقسیم شده‌اند. سؤالات عمومی شامل پرسش‌هایی راجع به مشخصات پاسخ‌دهنده نظیر جنسیت، سن، سابقه کار، سمت سازمانی و مدرک تحصیلی است. سؤالات تخصصی نیز در قالب سه پرسش‌نامه‌ی استاندارد ارائه شده است، که براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت^۱ درجه‌بندی شده‌اند.

پرسش‌نامه انعطاف‌پذیری سازمانی برگرفته از مدل‌ها توم و پتیگرو (۲۰۰۶) و پرسش‌نامه عباسی (۱۳۹۳) می‌باشد. پرسش‌نامه رضایت شغلی توسط برایدفیلد و رود^۲ (۱۹۵۱) طراحی شده است. این پرسش‌نامه توسط لی^۳ (۲۰۰۸) با ۵ گویه بکار گرفته شده است. پرسش‌نامه استاندارد عملکرد سازمانی از بات^۴ (۲۰۰۸) با ۶ گویه است.

به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌های تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج حاصل از محاسبه میزان آلفای کرونباخ بوسیله نرم‌افزار آماری SPSS در جداول ۱ تا ۳ نشان داده شده است.

۱. Likert Scale

۲. Brayfield & Roth

۳. Lee

۴. Bhut

جدول ۱: پایایی پرسش نامه انعطاف پذیری سازمانی

متغیر مستقل	آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها
شاخص‌های تیم مدیریت	۰.۸۴۹	۳
الگوی تصمیم‌گیری	۰.۷۱۷	۳
فرهنگ سازمانی	۰.۸۹۱	۳
شرایط شناخت محیط	۰.۸۶۵	۳
هویت سازمانی	۰.۸۴۹	۳
انعطاف‌پذیری سازمانی	۰.۹۵۲	۱۵

جدول ۲: پایایی پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی

متغیر میانجی	آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها
رضایت شغلی	۰.۸۷۶	۵

جدول ۳: پایایی پرسش‌نامه‌ی عملکرد سازمانی

متغیر وابسته	آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها
عملکرد سازمانی	۰.۸۶۳	۶

بنابراین، نتایج محاسبه میزان آلفای کرونباخ نشان‌دهنده‌ی قابلیت اعتماد بالای ابزارهای اندازه‌گیری است.

روایی ابزارهای اندازه‌گیری از دو طریق، روایی محتوا و روایی عاملی بررسی گردیده است. روایی محتوای این پرسش‌نامه‌ها توسط اساتید خبره مورد تأیید قرار گرفته و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند.

جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و کارشناسان ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه بالغ بر ۵۴۰ نفر تشکیل می‌دهد که با استفاده جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. به این ترتیب که برای بررسی سوالات عمومی پرسش‌نامه (ویژگی‌های جمعیت شناختی) از آمار توصیفی استفاده شده است. در آمار استنباطی نیز به منظور آزمون نرمال بودن توزیع نمونه آماری، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. در تحلیل سوالات تخصصی پرسشنامه از طریق آزمون t یک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت فعلی متغیرهای تحقیق استفاده شده است. از تحلیل عاملی تاییدی برای شناخت متغیرهای مکنون استفاده گردید. برای آزمون فرضیه‌ها نیز از مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به کمک نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL بهره گرفته شد.

یافته‌ها

الف- یافته‌های توصیفی

چنانچه گفته شد تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه محاسبه و انتخاب گردیدند، پرسش‌نامه‌ها بین این تعداد توزیع و پاسخ‌نامه‌های مربوطه پس از تکمیل جمع‌آوری گردید. نتایج نشان داد که ۸۴/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان را مردان و ۱۵/۱ درصد را زنان تشکیل می‌دهند؛ از نظر رده سنی، ۱۹/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۳/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، و ۳۶/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر از آن جای می‌گیرند؛ از نظر سمت شغلی، ۸۷/۱ درصد از پاسخ‌دهندگان کارشناس هستند و ۱۲/۹ درصد از آن‌ها مدیر بودند؛ از نظر سطح تحصیلات، ۵۳/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۴۴/۹ درصد کارشناسی ارشد و ۱/۸ درصد نیز دارای مدرک دکتری بودند؛ از نظر سابقه‌ی کار، ۱۲ درصد دارای سابقه ۵ سال و کمتر، ۲۵/۳ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۲/۲ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۵/۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۱ سال و ۲۴/۹ درصد دارای سابقه کار ۲۱ سال و بالاتر بودند.

ب- یافته‌های استنباطی

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

از طریق آزمون تطابق توزیع کولموگروف-اسمیرنوف وضعیت توزیع نمونه آماری بررسی شد. همان‌طور که در جدول ۴-۶ ملاحظه می‌شود، توزیع جامعه آماری نرمال است ($p > 0.05$).

جدول ۴: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

عملکرد سازمانی	رضایت شغلی	انعطاف پذیری سازمانی	Kolmogorov-Smirnov Z
۱,۵۶۰	.۹۱۴	.۶۹۷	
.۰۵۵	.۳۷۴	.۷۱۷	Asymp. Sig. (۲-tailed)

• توزیع متغیرهای تحقیق نرمال است.

بررسی وضعیت فعلی متغیرهای تحقیق از نظر پاسخ دهندگان بوسیله آزمون تی تک نمونه‌ای

ارزیابی وضعیت انعطاف‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه: به منظور بررسی وضعیت انعطاف‌پذیری و مؤلفه‌های آن در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۴-۷ ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود وضعیت این متغیر و مؤلفه‌هایش، مطلوب ارزیابی شده است.

جدول ۵: بررسی وضعیت انعطاف‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن از نظر پاسخ دهندگان One-Sample Statistics

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف میانگین خطای استاندارد	استاندارد
شاخص‌های تیم مدیریت	۲۲۵	۳,۹۱۱۱	.۹۵۵۸۷	.۰۶۳۷۲
الگوی تصمیم‌گیری	۲۲۵	۴,۱۲۴۴	.۷۹۸۸۸	.۰۵۳۲۶
فرهنگ سازمانی	۲۲۵	۳,۸۵۷۸	۱,۰۴۲۹۸	.۰۶۹۵۳
شناخت محیط	۲۲۵	۳,۷۷۴۸	۱,۰۳۵۴۱	.۰۶۹۰۳
هویت سازمانی	۲۲۵	۳,۷۵۷۰	.۹۹۴۶۴	.۰۶۶۳۱
انعطاف‌پذیری سازمانی	۲۲۵	۳,۸۸۵۰	.۸۶۰۱۳	.۰۵۷۳۴

One-Sample Test

Test Value = ۳

T	درجه آزادی	Sig. (۲- tailed)	تفاضل میانگین	تفاضل پایین‌تر	تفاضل بالا‌تر
۱۴,۲	۲۲۴	.۰۰۰	.۹۱۱۱۱	.۷۸۵۵	۱,۰۳۶۷
۹۸					
۲۱,۱	۲۲۴	.۰۰۰	۱,۱۲۴۴۴	۱,۰۱۹۵	۱,۲۲۹۴
۱۳					

شاخص‌های تیم مدیریت

الگوی تصمیم‌گیری

۹۹۴۸	۰۷۲۰۸	۸۵۷۷۸	۰۰۰	۲۲۴	۱۲,۳	۳۶	فرهنگ سازمانی
۰۹۱۰۸	۰۶۳۸۸	۰۷۷۴۸۱	۰۰۰	۲۲۴	۱۱,۲	۲۵	شناخت محیط
۸۸۷۷	۰۶۲۶۴	۷۵۷۰۴	۰۰۰	۲۲۴	۱۱,۴	۱۷	هویت سازمانی
۹۹۸۰	۷۷۲۰	۸۸۵۰۴	۰۰۰	۲۲۴	۱۵,۴	۳۴	انعطاف‌پذیری سازمانی

ارزیابی وضعیت رضایت شغلی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره برداری نفت و گاز امیدیه: نتایج این تحلیل در جدول ۶ ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود وضعیت این متغیر مطلوب ارزیابی شده است.

جدول ۶: بررسی وضعیت رضایت شغلی از نظر پاسخ دهندگان

One-Sample Statistics			
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف میانگین خطای استاندارد
رضایت شغلی	۲۲۵	۳,۴۹۶۹	۰,۹۷۲۱۳

One-Sample Test

Test Value = ۳				
T	درجه آزادی	Sig. (۲-tailed)	تفاضل میانگین	۹۵٪ فاصله اطمینان از تفاضل پایین تر بالاتر
۷,۶۶	۲۲۴	۰,۰۰۰	۰,۴۹۶۸۹	۰,۳۶۹۲

ارزیابی وضعیت عملکرد سازمانی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه: نتایج این تحلیل در جدول ۷ ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین بدست آمده بزرگتر از عدد سه می‌باشد؛ بنابراین مشخص می‌شود که از نظر پاسخ‌دهندگان وضعیت متغیر عملکرد سازمانی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه مطلوب بوده است.

جدول ۷: بررسی وضعیت عملکرد سازمانی از نظر پاسخ دهندگان

One-Sample Statistics				
متغیر	تعداد جامعه	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
عملکرد سازمانی	۲۲۵	۴,۰۱۳۳	.۷۴۹۸۸	.۰۴۹۹۹

One-Sample Test

Test Value = ۳

T	درجه آزادی	Sig. (۲-tailed)	تفاضل میانگین	۹۵٪ فاصله اطمینان از تفاضل	
				پایین تر	بالا تر
۲۰,۲۷۰	۲۲۴	.۰۰۰	۱,۰۱۳۳	.۹۱۴۸	۱,۱۱۱۸

تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه گیری انعطاف پذیری سازمانی

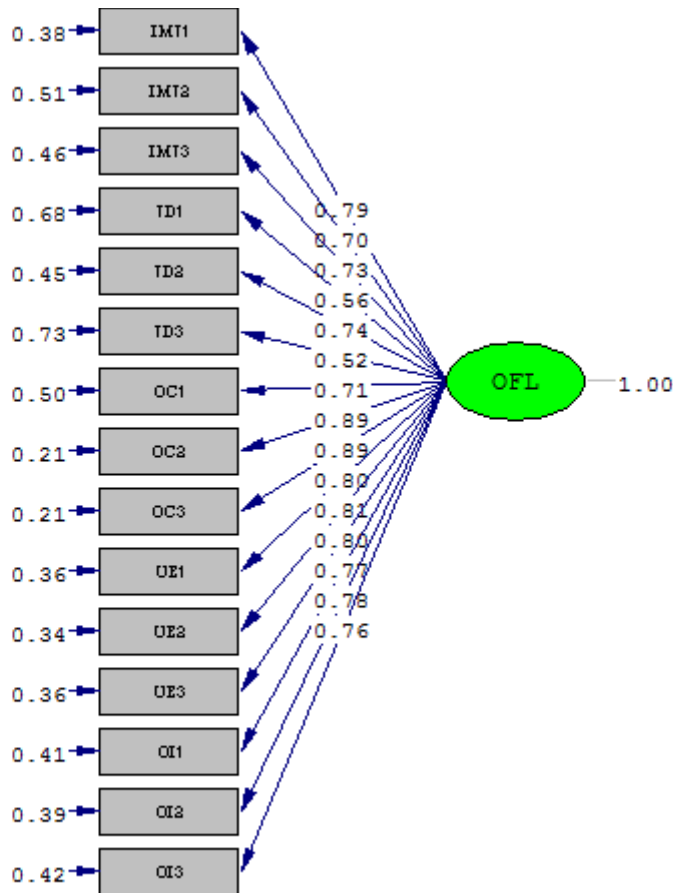
در این قسمت نتایج حاصل از اجرای مدل اندازه گیری انعطاف پذیری سازمانی و تحلیل عاملی تاییدی برای این متغیر، با استفاده از فن تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزار آماری لیزرل ارائه می شود.

نتایج اجرای مدل انعطاف پذیری سازمانی حاکی از مناسب بودن مدل مفهومی پژوهش و معناداری تحلیل عاملی مرتبه اول مدل اندازه گیری انعطاف پذیری سازمانی است. نمودار ۱، مدل اندازه گیری انعطاف پذیری سازمانی را در حالت تخمین استاندارد به همراه شاخص های مناسب بودن آن نشان می دهد. شاخص های برازش مدل به شرح ذیل است:

جدول ۸: شاخص‌های برازش اولین مدل اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری سازمانی

شاخص برازش	معادل فارسی	مقدار مطلوب	نتایج
Normed Fit Index (NFI)	شاخص برازش هنجار شده	۰,۹۰	۰,۹۸
Non-Normed Fit Index (NNFI)	شاخص برازش هنجار نشده	۰,۹۰	۰,۹۹
Comparative Fit Index (CFI)	شاخص برازش تطبیقی	۰,۹۰	۰,۹۹
Goodness of Fit Index (GFI)	شاخص نیکویی برازش	۰,۹۰	۰,۹۱
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰,۹۰	۰,۹۰
χ^2/df	خی دو به درجه آزادی	۳ >	۲,۷۷
Root Mean Square Error of Approximation	ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین	۰,۰۷ >	۰,۰۵۱

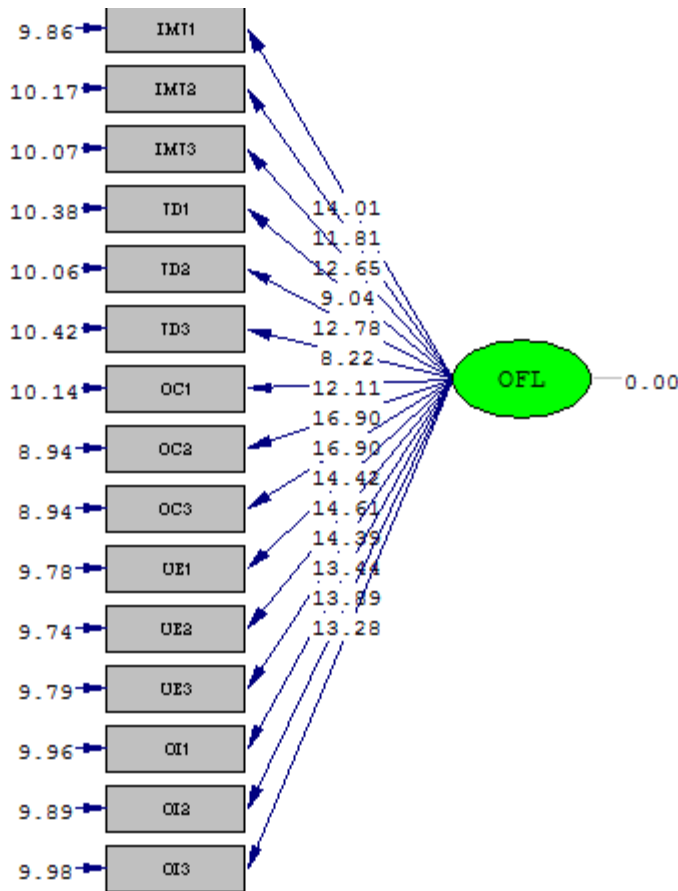
همان طور که مشاهده می‌شود شاخص‌های مدل حاکی از برازش مدل است. به عبارت دیگر مدل مفهومی پژوهش تا میزان زیادی منطبق بر داده‌های مشاهده شده است.



Chi-Square=247.95, df=90, P-value=0.00000, RMSEA=0.051

نمودار ۱: مدل اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری سازمانی در حالت تخمین استاندارد

همچنین نمودار ۲، خروجی نرم‌افزار را از معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از اولین مدل اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری سازمانی را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار می‌باشند (مقدار آزمون معناداری تک تک آن‌ها از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است).

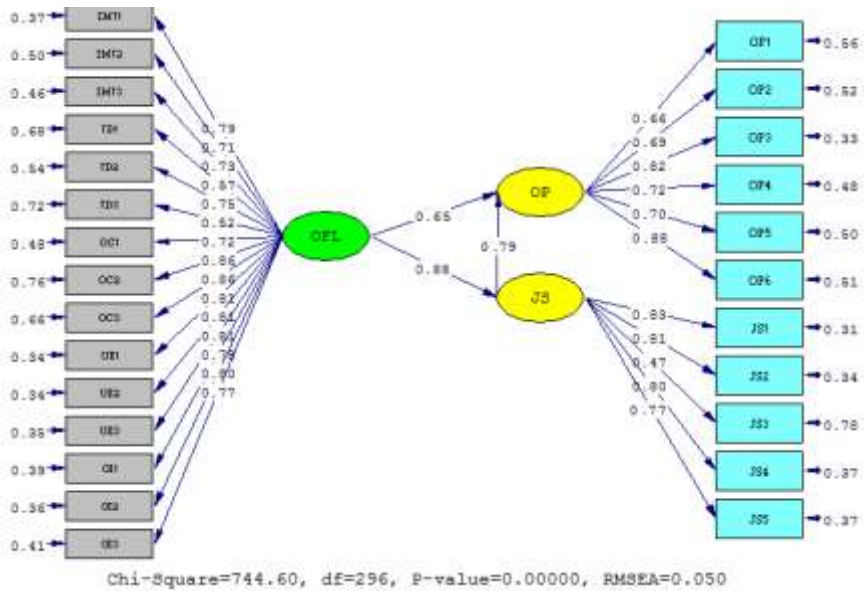


Chi-Square=247.95, df=90, P-value=0.00000, RMSEA=0.051

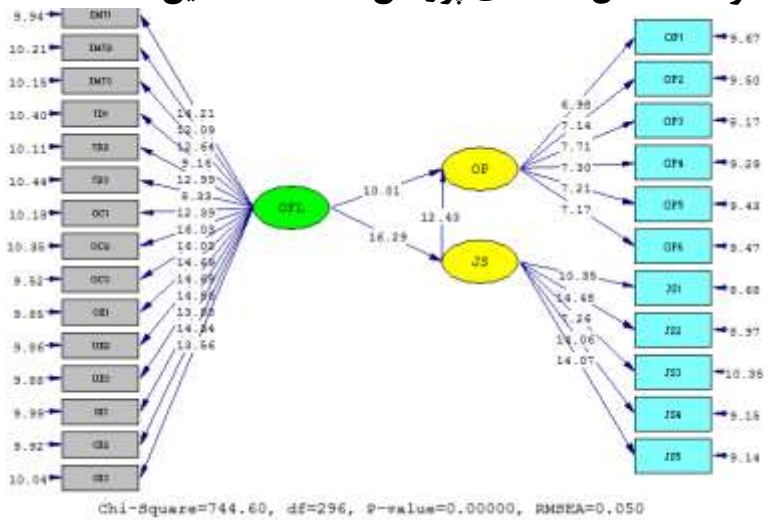
نمودار ۲: اعداد معناداری ضرایب مدل اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری سازمانی آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. در اجرای مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های تحقیق ابتدا خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برآزش یافته است ($\chi^2/df=2/51$)؛ $RMSEA=0/050$ ؛ $GFI=0/93$ ؛ $AGFI=0/91$ ؛ $NFI=0/97$ ؛ $NNFI=0/99$ ؛ $CFI=0/99$ ، به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است (نمودار ۳).

در نمودار ۴ نیز معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از مدل ساختاری پژوهش نشان داده شده است که همه‌ی اعداد بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشند.



نمودار ۴: مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۵: اعداد معناداری ضرایب مدل ساختاری پژوهش

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری سازمانی ($\beta: ۰,۶۵$ / $t=۱۰,۰۱$) و رضایت شغلی ($\beta: ۰,۷۹$ / $t=۱۲,۴۳$) تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند.

انعطاف‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد ($\beta: 0,88$) / $t=16,29$.

متغیر رضایت شغلی رابطه‌ی میان انعطاف‌پذیری سازمانی و عملکرد سازمانی را میانجیگری می‌کند ($\beta: 0,65 < \beta: 0,88 * 0,79 = 0,6952$).

نتیجه‌گیری نهایی

نتایج حاصل از بررسی وضعیت کنونی متغیر انعطاف‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن حاکی از اهمیت و جایگاه مطلوب آن در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه بود. به منظور تثبیت و یا توسعه و تقویت این جایگاه بایستی گام‌های اساسی در این راستا برداشته شود. از آنجا که مؤلفه هویت سازمانی از میزان کمتری نسبت به مؤلفه‌های دیگر برخوردار بود، مدیران شرکت بایستی تلاش نمایند در طرح‌ریزی فلسفه سازمان و ارزش‌های بلندپایه و کلیدی شرکت و نهادینه سازی آن تلاش نمایند.

نتایج حاصل آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که انعطاف‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد.

بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که سازگاری میان کارکنان و اهداف سازمان، نیاز به یادگیری و توسعه مهارت‌ها مطابق با تغییرات محیط، انگیزش و رضایت کارکنان را از انجام فعالیت‌های شغلی افزایش می‌دهد.

انعطاف‌پذیری به عنوان یکی از متغیرها و عوامل تأمین‌کننده رضایت شغلی مطرح شده است. همچنان که ترزا (۱۹۹۴) دریافت که انعطاف‌پذیری نقش مهمی در رضایت شغلی کارکنان ایجاد می‌کند (سری، ۲۰۱۶). یاقی (۲۰۱۶) در تحقیق خود ارتباط قوی میان انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی را نشان دادند و بیان کردند انعطاف‌پذیری منجر به جابه‌جایی یا ترک شغل کمتر می‌شد (یاقی، ۲۰۱۶). نتایج تحقیق بدری گرگری و همکاران (۱۳۹۱) بیانگر رابطه مثبت و معنادار انعطاف‌پذیری سازمانی و رضایت شغلی بود (بدری گرگری و همکاران، ۱۳۹۱). صادقی و فتحی (۱۳۸۱) بیان کردند هر چه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد، انگیزش، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (صادقی و فتحی، ۱۳۸۱).

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که انعطاف‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد.

بر این اساس می‌توان به این نتیجه دست یافت که انعطاف‌پذیری سازمانی با توجه به منابع سازمان و توانایی‌های مدیریتی به سازمان اجازه می‌دهد در تغییرات محیطی، خود را با محیط منطبق کند. به عبارت دیگر؛ انعطاف‌پذیرتر شدن یک سازمان باعث می‌شود که آن سازمان

نسبت به تغییر، پاسخگویی بهتری داشته باشد؛ به گونه‌ای که سازمان را در برابر انفعال و یا واکنش در مقابل تهدیدات و یا نیازمندی‌های محیطی، توانمند ساخته و قادر می‌سازد تا مزیت رقابتی را به دست آورده و آن را نگهدارند و باعث بهتر شدن عملکرد در محیط کسب و کار رقابتی و پویای امروز شوند.

نتایج تحقیق رودا و همکاران (۲۰۰۸) بیانگر تأثیر مثبت انعطاف‌پذیری سازمانی بر تغییرات سازمانی مثبت و سازگار با آشوب‌های محیطی بود (رودا و همکاران، ۲۰۰۸). نتایج تحقیق هاتوم و پتی‌گرو (۲۰۰۶) بیانگر آن بود که انعطاف‌پذیری بر عملکرد شرکت‌ها تأثیرگذار است. به اعتقاد ژانگ (۲۰۰۵) انعطاف‌پذیری به طور روزافزونی به عنوان یک قابلیت سازمانی تأکید شده است، که شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا مزیت رقابتی را به دست آورده و آن را نگهدارند و باعث بهتر شدن عملکرد در محیط کسب و کار رقابتی و پویای امروز شوند (ژانگ، ۲۰۰۵). پالانیسامی و سوشیل^۱ (۲۰۰۳) نشان دادند انعطاف‌پذیری بر مزیت رقابتی تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج تحقیق ابراهیم پور ازبری و همکاران (۱۳۹۴) بیانگر تأثیر مثبت انعطاف‌پذیری راهبردی بر عملکرد بازار شرکت‌ها بود (ابراهیم پور ازبری و همکاران، ۱۳۹۴). یزدان پناه (۱۳۹۳) در تحقیق خود نشان داد انعطاف‌پذیری‌های چندگانه با عملکرد سازمان‌ها رابطه مثبت و معنادار دارد (یزدان پناه، ۱۳۹۳). نتایج تحقیق رضایی و شیر (۱۳۹۳)، خوش‌سیما (۱۳۹۱)، حاجی‌پور و مرادی (۱۳۸۹) نیز در همین راستا بوده است. همچنین نتایج نشان داد که انعطاف‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی دارد.

بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که توانایی تغییر و سازگاری، ضمن اینکه افزایش رضایت کارکنان را به همراه دارد، کارایی و بهبود و توسعه عملکرد سازمان را نیز منجر می‌شود. همچنین کارکنان راضی، عملکرد بهتری داشته و در راه دستیابی به اهداف سازمان به صورت اثربخش تلاش می‌کنند.

همچنان که اورینگو و پاگانی (۲۰۰۸) نشان دادند که کارکنان راضی‌تر عملکرد شغلی بالاتری دارند و بنابراین، فراتر از تأثیرات مستقیم بر عملکرد شرکت، انعطاف‌پذیری یک اثر غیرمستقیم بر بهره‌وری شرکت از طریق تأثیرش بر رضایت شغلی کارکنان دارد (اورینگو و پاگانی، ۲۰۰۸).

منابع

۱. ابراهیم پور ازبری، م. نوع پسند اصیل، م. احمدی سراوانی، م. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری راهبردی بر عملکرد بازار شرکت‌ها: نقش میانجیگری نوآوری باز، دو فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، شماره ۲۶.
۲. بدری گرگری، ر. گل محمدنژاد، غ. عباس پور، ر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه عوامل شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان بانک سپه شهر تبریز، فصلنامه مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۶، شماره ۲۱.
۳. بهمنی، ر. امیرنژاد، ف. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری راهبردی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات و مدیریت‌های شرکت پایانه‌های نفتی ایران، دومین کنفرانس سالانه اقتصاد، مدیریت و حسابداری.
۴. حاجی پور، ب. مرادی، م. (۱۳۸۹). انعطاف‌پذیری سازمانی و عملکرد: مطالعه موردی شرکت‌های تولیدی ناحیه صنعتی اراک، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۶۲.
۵. خوش سیما، غ. (۱۳۹۱). تأثیر انعطاف‌پذیری زیرساخت‌های فناوری اطلاعات بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمان، راهبردهای بازرگانی، دوره ۲، شماره ۱.
۶. رضایی، ز. شیرینی، ا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های نفت، گاز و پتروشیمی استان ایلام)، کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱.
۷. زکی، م. (۱۳۸۷). بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران (تحلیل محتزای پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی طی سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۸۷، موجود در پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۱، ص ۷۹-۱۰۴.
۸. صادقی، ع؛ فتحی، ب. (۱۳۸۱). بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان، پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، سال دوم، شماره پنجم.
۹. نیک پور، ا؛ سلاجقه، س. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان، پژوهش‌های مدیریت، سال سوم، شماره هفتم.
۱۰. یزدان پناه، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه انعطاف‌پذیری‌های چندگانه و عملکرد سازمان‌ها در فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی، دهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک.

11. Allen S, R. Helms M. M. (۲۰۰۶), Linking Strategic Practices And Organizational Performance To Porter's Generic Strategies, Business Process Management Journal, Vol. 1۲, No. ۴, PP. ۴۳۳-۴۵۴.

1۲. Chang, S.C., Ru-Jen Lin, R.J., Chang, F.J., Chen, R.H. (۲۰۰۷), Achieving manufacturing flexibility through entrepreneurial

orientati, Industrial Management & Data Systems, Vol. ۱۰۷, NO. ۷, pp ۹۹۷-۱۰۱۷.

۱۳. Dunford, D, Cuganesan, S, and David Grant. (۲۰۱۳). Flexibility as the rationale for organizational change: a discourse, Journal of Organizational Change Management, Pages ۸۳-۹۷.

۱۴. Fernandes K, Raja V, Whalley, A. (۲۰۰۶). Lessons From Implementing The Balanced Scorecard In A Small And Medium Size Manufacturing Organization. Technovation; ۲۶: ۶۲۳-۶۳۴ .

۱۵. Labaf, H. And Bigdelli, E. (۲۰۱۵), The Impact Of Organizational Agility On Efficiency And Job Satisfaction (Case Study: Agriculture Jahad Of Zanjan), Jurnal Ump Social Sciences And Technology Management, Vol. ۳, Issue. ۳.

۱۶. Lee, O.K. And Sambamurthy, V. And Lim, K. And Wei, K.K. (۲۰۰۸). It-Enabled Organizational Agility And Sustainable Competitive Advantage, Available At Ssrn: [Http://Ssrn.Com/Abstract=۱۲۴۹۳۰۱](http://Ssrn.Com/Abstract=۱۲۴۹۳۰۱) Or

[Http://Dx.Doi.Org/۱۰,۲۱۳۹/Ssrn.۱۲۴۹۳۰۱](http://Dx.Doi.Org/۱۰,۲۱۳۹/Ssrn.۱۲۴۹۳۰۱).

۱۷. Sarri, A. (۲۰۱۶), Job Satisfaction, Flexibility, and Autonomy, thesis of Economics of Management and Organization, Erasmus University Rotterdam.

۱۸. Simoens, S. Scott, A. Sibbaid, B. (۲۰۰۲), Job Satisfaction, Work-Related Stress and Intentions to Quit of Scottish GPS, National Institutes of Health, ۴۷ (۴).

۱۹. Tumas, U. Ganiron, J.R. (۲۰۱۷), Job Satisfaction as determinants of organizational performance, ۸۱(۲), ۲۷۹-۲۹۱.

۲۰. Yaghi, N. (۲۰۱۶), Work Flexibility and Job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Empowerment, Business Administration Dessertations, Thesis of Executive Doctorate in Business of Georgia State University.

۲۱. Zhang, M. J. (۲۰۰۵). "Information systems, strategic flexibility and firm performance: An empirical investigation." Journal of Engineering and Technology Management, NO. ۲۲, pp ۱۶۳-۱۸۴.