

Investigating the Relationship between Strategic Management and Human Resource Productivity, The Emphasis on Role of Flexibility in Organizational Behavior

Hassan Mohseni Mokhsari^{1*}, Yaser Sotoudeh²

1. *M.Sc. in Electrical Engineering, Islamic Azad University, Lahijan, Iran*
2. *Ph.D. in Environmental Engineering, University of Tehran, Tehran, Iran*

(Received: February 20, 2022; Accepted: April 22, 2022)

Abstract

In today's world, organizations that have strategic management adapt to the changing environment and have more flexibility in organizational behavior, thereby increasing their organizational performance. Based on this, it examines the relationship between strategic management and human resource productivity, the emphasis on role of organizational behavior flexibility. The method of the present research is practical in terms of its purpose, and in terms of the method of data collection, the descriptive research method was correlational. The research tool was a questionnaire whose content validity and reliability were confirmed by calculating Cronbach's alpha. The statistical population of the research was the employees of organizations under the Ministry of Energy, including electricity, water and sewage distribution companies, etc., and 207 people were randomly selected based on Cochran's formula. Data analysis was done by structural equation modeling with Smart PLS software. The findings show the positive and significant effect of strategic management on the flexibility of organizational behavior, as well as the positive and significant effect of the flexibility of organizational behavior on labor productivity. Finally, suggestions were made based on the research results.

Keywords: Flexibility, Human resources, Organizational behavior, Productivity, Strategic management.

* **Corresponding Author, Email:** Professor271ys@gmail.com

بررسی رابطه مدیریت استراتژیک با بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر نقش انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی

حسن محسنی مخسری^{۱*}، یاسر ستوده^۲

۱. کارشناسی ارشد مهندسی برق، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران

۲. دکتری مهندسی محیط زیست، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۲)

چکیده

در جهان امروز، سازمان‌هایی که مدیریت استراتژیک دارند، با محیط در حال تغییر سازگارند و انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی بیشتری دارند و بدین طریق عملکرد سازمانی خود را افزایش می‌دهند. بر همین اساس، به بررسی رابطه مدیریت استراتژیک با بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر نقش متغیر انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی می‌پردازد. روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. ابزار پژوهش پرسشنامه بود که روایی محتوا و پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان سازمان‌های زیرمجموعه وزارت نیرو اعم از شرکت‌های توزیع برق و آب و فاضلاب بود که براساس فرمول کوکران ۲۰۷ نفر به روش تصادفی انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS انجام گرفت. یافته‌ها نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار مدیریت استراتژیک بر انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی، همچنین، تأثیر مثبت و معنادار انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی بر بهره‌وری نیروی کار است. در نهایت، پیشنهادهایی براساس نتایج پژوهش مطرح شد.

واژگان کلیدی: انعطاف‌پذیری، بهره‌وری، رفتار سازمانی، مدیریت استراتژیک، نیروی انسانی.

مقدمه

ماهیت محیط کار امروزی بسیار پیچیده‌تر و غیر قابل پیش‌بینی‌تر از هر زمان دیگری است. پس از معرفی جهانی‌سازی، خصوصی‌سازی و آزادسازی، رقابت در سناریوی کسب و کار چند برابر شده است. محیط کار امروزی برای موفقیت و بقا در مواجهه با رقابت جهانی نیازمند انرژی، استعداد و مهارت‌های چندگانه با استعدادهای تخصصی است. بنابراین، فشار کاری، دستیابی به اهداف و مقاصد در کوتاه‌ترین زمان، برآورده شدن انتظارات از نقش دوستان، همکاران، سازمان و خانواده به چالشی بی‌وقفه برای یک فرد تبدیل شده است (Kumari & Pradhan, 2014). از این رو، درک مدیریت استراتژیک^۱ و انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی^۲ و تأثیر آن بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، علاقه زیادی به تحقیقات در زمینه مدیریت منابع انسانی ایجاد کرده است؛ زیرا سازمان‌ها را قادر می‌کند تا با الزامات متنوع و متغیر محیط خارجی سازگار شود (Wright & Boswell, 2002). در این راستا، مفهوم انعطاف‌پذیری در یک مجموعه سازمانی، فضایی را برای کارکنان ایجاد کرده است تا به منظور دستیابی به اهداف و مقاصد سازمانی، فکر، احساس و عمل کنند، بدون اینکه استرس زیادی برای دستیابی به منافع مالی برای سازمان‌ها وارد شود. انعطاف‌پذیری به توانایی یک سازمان برای اقدام در مورد خواسته‌های مختلف از محیط خود اشاره دارد (Sanchez, 1995). بر همین اساس، بسیاری از محققان پیشنهاد کرده‌اند انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی، یک قابلیت سازمانی مهم است (MacDuffie, 1995; Wright & Boswell, 2002; Wright & Snell, 1998). انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی به دستیابی به مزیت رقابتی و عملکرد برتر کمک می‌کند، که افزایش بهره‌وری^۳ نیروی انسانی را نیز با خود به همراه دارد (Sanchez, 1995; Hitt, Keats & DeMarie, 1998)، و این کاملاً به محیط کسب و کار فعلی که با دگرگونی سریع اقتصادی و تغییر تقاضاهای استراتژیک مواجه بوده، مرتبط است. بنابراین، انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی به عنوان یکی از جنبه‌های مهم قابلیت سازمانی در نظر گرفته می‌شود و اغلب بر افزایش بهره‌وری کارکنان (یعنی دانش، مهارت و رفتار)

1. Strategic management, Flexibility, Organizational behavior, Human resources
 2. Organizational behaviour flexibility
 3. Productivity

متمرکز است. علاوه بر این، برخی از شواهد، ماهیت، عوامل و سهم نوپای آن را در عملکرد سازمانی توصیف کرده‌اند (Wright & Snell, 1998; Bhattacharya, Gibson & Doty, 2005). در این راستا، رابطه بین انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان براساس دیدگاه مبتنی بر منابع توضیح داد. دیدگاه مبتنی بر منابع از انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی به قابلیت‌های ارزشمند سازمانی اشاره دارد که مزیت رقابتی پایدار را القا می‌کند و اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد (Bhattacharya, Gibson & Doty, 2005).

توجه به این نکته ضروری است که یکی دیگر از منابع مزیت رقابتی برای سازمان‌ها از مدیریت استراتژیک ناشی می‌شود. بر همین اساس، در چند سال گذشته چند روند در زمینه مدیریت استراتژیک پدیدار شده است. در این راستا، این موضوع نشان‌دهنده میزان توانایی سازمان در شناسایی تغییرات مهم و آنی محیطی و سرعت تطبیق با تغییرات است. در این تعریف، منظور از تغییرات، آن دسته از وقایع محیط سازمان است که بر روی عملکرد سازمان به ویژه بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر شگرف دارند (مظلومی و جبارزاده کرباسی، ۱۳۹۸). بنابراین، باید این موضوع در زمینه کسب و کارها و سازمان‌های ایران بررسی شود تا اهمیت توجه به مدیریت استراتژیک با انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در کسب و کارها مشخص شود. زیرا محیط کسب و کار جهانی به طور فزاینده‌ای در حال پویاشدن است؛ و سازمان‌ها در حال جست‌وجوی روش‌هایی برای افزایش انعطاف‌پذیری آن‌ها می‌باشند. به گونه‌ای که قادر باشند؛ به شرایط متغیر عکس‌العمل نشان دهند (الماسی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ و این موضوع تنها از طریق مدیریت استراتژیک امکان‌پذیر است.

مبانی نظری

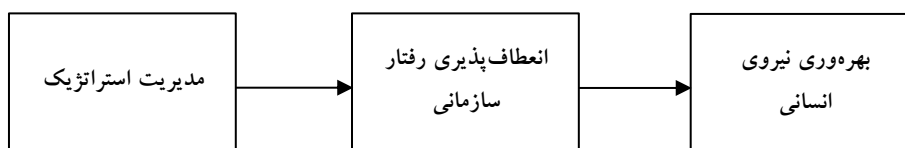
انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی بر ماهیت استعدادها متمرکز است. این به توانایی توسعه، سازماندهی و نصب سیستم منابع انسانی در یک مجموعه سازمانی اشاره دارد که منابع انسانی را به عنوان یک کل برای رقابت بر اساس پاسخگویی به محیط و نوآوری مدیریت می‌کند. انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی به عنوان قابلیتی تلقی می‌شود که به سازمان کمک می‌کند تا با تغییرات احتمالی محیطی

سازگار شود (Snell, Youndt & Wright, 1996). در این راستا، بلتران مارتین^۱ و همکاران (۲۰۰۸) دریافتند که کارکنانی که از مزیت سیستم کاری منعطف برخوردارند، مشارکت بیشتری در سازمان از خود نشان می‌دهند که در نهایت، عملکرد سازمان را افزایش می‌یابد. با پشتیبانی از انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی، سیستم مدیریت استراتژیک نه تنها برای عملکرد فعلی کارکنان ارزش قائل است، بلکه راه‌های دیگری را برای ارتقای قابلیت‌ها، مهارت‌ها و دانش آن‌ها در زمان‌های آینده نشان می‌دهد. این امر منجر به الهام‌بخشیدن آن‌ها برای رفتار مثبت نسبت به کار و سازمان خواهد بود. در عین حال، این کار، کارکنان را وادار می‌کند به طور تهاجمی و مؤثر نسبت به مجموعه مربوطه خود واکنش نشان دهند و در نهایت، منجر به افزایش بهره‌وری آن‌ها شود (Galinsky, Sakai & Wigton, 2011). کارکنان با سیستم انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی بالا نسبت به سازمان‌هایی که برنامه انعطاف‌پذیری کمتری دارند، بهره‌وری بیشتری دارند (Ketkar & Sett, 2009). بر این اساس فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی تأثیر مثبت بر بهره‌وری نیروی انسانی خواهد داشت. علاوه بر این، حالت‌های انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی درباره تطبیق با شرایط جدید در تضاد با رفتار معمول است. این نشان‌دهنده نگرش سازگاران کارکنان در مقابل رفتارهای معمول و میزانی است که کارکنان دارای طیف گسترده‌ای از شخصیت‌های رفتار سازمانی هستند که می‌تواند با توجه به نیازهای موقعیت خاص سازگار شود. انعطاف‌پذیری منابع در رفتارهای نیروی کار به درجه‌ای اشاره دارد که کارکنان موجود شرکت دارای اسکرپیت‌های رفتار سازمانی هستند - و مایل هستند به کار گیرند - که می‌تواند برای استفاده‌های جایگزین اعمال شود (Wright & Snell, 1998). انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی با ارزش است، زیرا کارمند را قادر می‌کند تا با موقعیت‌های مختلف به منظور تسهیل اجرای تغییرات مقابله کند. سازمان‌هایی که کارکنانی با قابلیت‌های یادگیری دارند برای رسیدگی به تغییرات محیطی نیازی به استخدام افراد جدید با ویژگی‌های جدید ندارد. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد مدیریت استراتژیک به انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی در سطح سازمانی کمک می‌کند. سازمان‌هایی که مدیریت استراتژیک دارند، با محیط در حال تغییر سازگار هستند و

انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی بیشتری دارند (Xiu et al., 2017). در این راستا، برخی مطالعات نشان داده‌اند سازمان‌هایی که در یادگیری و اصلاح رفتارشان برتر هستند، دانش و بینش جدیدی را منعکس می‌کنند که می‌تواند عملکرد سازمانی را افزایش دهد (Hunt & Morgan, 1996)، که این موضوع در پرتو مدیریت استراتژیک به کارکنان و همچنین، سازمان کمک می‌کند تا در زمینه‌های مختلف به طور مؤثر عمل کنند. بر همین اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود.

فرضیه دوم: مدیریت استراتژیک تأثیر مثبت بر انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی خواهد داشت. بر همین اساس، با تبیین متغیرهای اساسی موضوع پژوهش و برقراری ارتباط بین آن‌ها بر اساس پیشینه نظری و تجربی، مدل و چارچوب مفهومی این پژوهش تدوین شده است. چارچوب مفهومی این پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت استراتژیک با بهره‌وری نیروی انسانی به طور مستقیم و به طور مستقیم با تأکید بر نقش متغیر انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. در این راستا، این مطالعه به منظور نمونه‌گیری از جامعه آماری کارکنان از فرمول کاربردی و پرترفدار کوکران بهره گرفته است. در این میان، تعداد ۲۰۷ نفر از کارکنان شرکت‌های توزیع برق و آب و فاضلاب چندین شهر ایران که درصد بالای این تعداد متعلق به شهرهای تهران و گیلان بود به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه بود. این پرسشنامه جمعا ۳۰ سوال و برای هر یک از سه متغیر از ۱۰ سوال تشکیل شده بود. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده

از روایی محتوا و نظرسنجی خبرگان تأیید شد اعم از و پایایی آن‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ بررسی شد. آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹ مجاسبه شد. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. مدل‌سازی معادلات ساختاری یکی از روش‌های آماری به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های چندمتغیر برای ساختار نظری متغیرهای پنهان و روابط میان آن‌هاست (Violato & Hecker, 2007). مدل‌سازی معادلات ساختاری به محقق کمک می‌کند تا وی بتواند مدلی را که از مؤلفه‌های مختلف تشکیل شده، به‌طور کلی و جزئی تجزیه و تحلیل کند. مدل‌سازی ساختاری شامل مدل‌سازی روابط ساختاری در قالب تحلیل مسیر و مدل‌سازی روابط در قالب تحلیل عاملی تأییدی است. در بیان کلی، یک مدل‌سازی ساختاری، محقق سعی دارد مجموعه‌ای از متغیرهای پنهان را به‌وسیله گروهی از معرف‌ها شناسایی و اندازه‌گیری کند. همچنین، محقق قصد دارد که روابط موجود میان متغیرهای پنهان را در قالب روابط ساختاری اندازه‌گیری کرده و تحلیل کند. در حالی که ممکن است در این راستا، محقق با دسته‌ای از متغیرها در قالب متغیرهای آشکار مواجه باشد. بنابراین، می‌توان یک مدل ساختاری را ترکیبی از مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری دانست. در حالی که مدل اندازه‌گیری برگرفته از متون نظری پژوهش موضوعی متغیر مورد بررسی و مدل ساختاری برگرفته از مدل مفهومی پژوهش است. به منظور پی‌بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه‌های از داده‌ها از تحلیل عاملی استفاده می‌شود. داده‌های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرهاست. تحلیل عاملی متغیرهای وابسته از قبل تعیین‌شده‌ای ندارد. در این مطالعه، برای مدلیابی ساختاری از روش دومرحله‌ای استفاده می‌شود. در این راستا، در مرحله نخست از طریق بار عاملی روابط میان مؤلفه‌های تحقیق به‌منظور تعیین دقت هر مؤلفه در تبیین متغیر مورد نظر اندازه‌گیری می‌شود. سپس، در مرحله دوم اثرات متغیرها بر یکدیگر ارزیابی می‌شود (هومن، ۱۳۸۴).

یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌ها، از بین ۲۰۷ نفر، ۶۵/۷ درصد آن‌ها مرد، ۳۴/۳ درصد آن‌ها زن بودند. همچنین، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی، ۲۱ تا ۳۰ سال با ۵۲/۲ درصد بوده است؛ و کمترین فراوانی

مربوط به گروه سنی زیر ۲۰ سال با ۲/۴ درصد بوده است. همچنین، در بین ۲۰۷ نمونه مورد بررسی، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات کارشناسی ارشد با ۴۹/۳ درصد بوده است؛ و کمترین فراوانی مربوط به تحصیلات دکتری با ۵/۳ درصد بوده است (جدول ۱).

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

درصد	فراوانی	متغیر جمعیت‌شناختی	
۶۵/۷	۱۳۶	مرد	جنسیت
۳۴/۳۰	۸۹	زن	
۲/۴	۵	کمتر از ۲۰ سال	سن
۵۲/۲	۱۰۸	۲۱ تا ۳۰ سال	
۳۳/۳	۶۹	۳۱ تا ۴۰ سال	
۷/۲	۱۵	۴۱ تا ۵۰ سال	
۴/۸	۱۰	بیشتر از ۵۱ سال	
۱۴/۵	۳۰	دیپلم و کاردانی	سطح تحصیلات
۳۰/۹	۶۴	کارشناسی	
۴۹/۳	۱۰۲	کارشناسی ارشد	
۵/۳	۱۱	دکتری	
۱۰۰	۲۰۷	کل	

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که گفته شد، با توجه به هدف مورد پژوهش در این قسمت برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از رویکرد دومرحله‌ای در مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. بر همین اساس، در مرحله اول به تعیین روابط میان متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار از طریق بار عاملی پرداخته شده است. در این راستا، روابط میان معرف‌ها و متغیرهای نهان، به‌منظور بررسی دقت هر معرف در اندازه‌گیری مؤلفه مورد نظر بررسی شده است. جدول ۲ نشان‌دهنده تحلیل عاملی و اعداد معناداری مرتبه اول استاندارد ضرایب مؤلفه‌های تحقیق است. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار بار عاملی میان مؤلفه‌های یک متغیر و متغیر نهان از ۰/۴ بیشتر است که، بیان‌کننده این است که

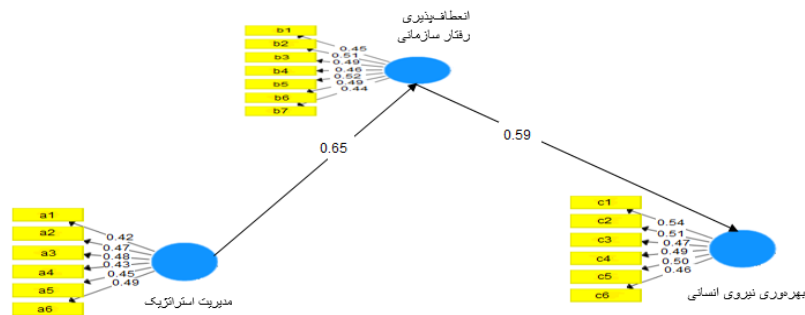
مؤلفه‌های این متغیر به خوبی توانسته‌اند متغیر نهان را ارزیابی کنند. علاوه بر این، آماره تی که معناداری مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد. از ۱/۹۶ بیشتر است که بیان‌کننده معناداری مؤلفه‌های تحقیق در سطح ۰/۰۵ است.

جدول ۲. تحلیل عاملی و اعداد معناداری مرتبه اول استاندارد ضرایب مؤلفه‌های تحقیق

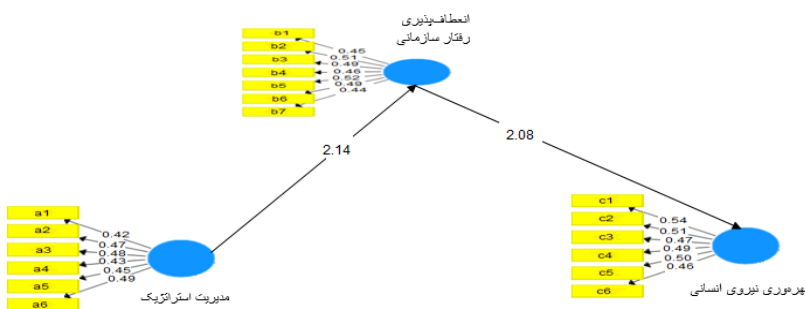
متغیر	نماد	بار عاملی	آماره تی
مدیریت استراتژیک	A1	۰/۴۲	۱/۹۹
	A2	۰/۴۷	۱/۹۸
	A3	۰/۴۹	۲/۰۵
	A4	۰/۴۳	۲/۰۲
	A5	۰/۴۵	۲/۰۶
	A6	۰/۴۹	۱/۹۸
انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی	B1	۰/۴۵	۲/۰۱
	B2	۰/۵۱	۲/۰۶
	B3	۰/۴۹	۲/۰۳
	B4	۰/۴۶	۲/۰۰
	B5	۰/۵۲	۲/۰۴
	B6	۰/۴۹	۱/۹۹
	B7	۰/۴۴	۱/۹۷
بهره‌وری نیروی انسانی	C1	۰/۵۴	۲/۰۶
	C2	۰/۵۱	۲/۰۳
	C3	۰/۴۷	۲/۰۰
	C4	۰/۴۹	۱/۹۸
	C5	۰/۵۰	۲/۰۴
	C6	۰/۴۶	۱/۹۹
M2	۰/۵۳	۲/۰۱	
M3	۰/۵۷	۲/۰۴	

مأخذ: یافته‌های پژوهش

سپس، در مرحله دوم، به تعیین روابط میان متغیرهای پنهان از طریق مدل‌سازی ساختاری پرداخته شده است. در این قسمت با استفاده از مدل‌سازی ساختاری که با استناد به مدل مفهومی تحقیق طراحی شده است، اثر مؤلفه‌های مورد نظر بر یکدیگر سنجیده شده است. شکل‌های ۲ و ۳ نمودار مسیر ساختاری مدل مفهومی بوده که به بررسی میزان ارتباط بین متغیرهای پژوهش پرداخته است. شکل ۲ نشان‌دهنده ضرایب استاندارد آثار روابط بین متغیرهای مدیریت استراتژیک با انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی است. همچنین، شکل ۳ نشان‌دهنده میزان اعداد معناداری است. اعدادی که ضرایب معناداری بالاتر از $1/96$ دارند، نشان‌دهنده تأیید فرضیه‌ها مبنی بر وجود رابطه معنادار بین دو متغیر خواهد بود و نتایج ترکیب دو نمودار به صورت خلاصه در ادامه نمایش داده شده است.



شکل ۲. مدل استاندارد



شکل ۳. مدل معناداری

شکل ۳ معناداری بارهای عاملی متغیرهای مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در شکل ۳، مشاهده می‌شود، معناداری بار عاملی هر یک از متغیرهای مدل مفهومی پژوهش بیش از ۱/۹۶ است، که بیان‌کننده این است که رابطه بین سازه‌ها و بعد و رابطه بین بعد و شاخص معنادار است. همان‌گونه که در نمودارهای فوق مشاهده می‌شود، مدیریت استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی دارد و انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی تأثیر مثبت معناداری بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد.

پس از تخمین پارامترهای مدل، سؤالی که مطرح می‌شود این است که تا چه حد مدل مورد نظر با داده‌های مربوطه سازگاری دارد پاسخ به این سؤال تنها از طریق بررسی برازش مدل امکان‌پذیر است. منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد. بنابراین، در تحلیل معادلات ساختاری محقق متعاقب انجام تخمین پارامترها و قبل از تفسیر آن‌ها باید از برازندگی مدل اطمینان حاصل کند. به همین دلیل در این قسمت به بررسی و تحلیل معیارها و شاخص‌های مختلف برازش مدل معادلات ساختاری اختصاص یافته و ضمن بیان شرایط و ویژگی‌های هر یک از آن‌ها به تشریح نحوه تفسیر برازش کلی، برازش بخش اندازه‌گیری و برازش بخش ساختاری مدل پرداخته شده است.

ارزیابی معیار Q^2

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵ را کسب کند، به ترتیب، نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. ذکر این نکته ضروری است که مقدار این معیار تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آن‌ها از نوع انعکاسی است، محاسبه می‌شود. همان‌گونه که در جدول ۳، مشاهده می‌شود، کلیه متغیرهای تحقیق دارای قدرت پیش‌بینی قوی هستند.

جدول ۳. بررسی قدرت پیش‌بینی مدل

قدرت پیش‌بینی	1-SSE/SSO	متغیر
قوی	۰,۳۵	مدیریت استراتژیک
قوی	۰,۳۷	انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی
قوی	۰,۳۶	بهره‌وری نیروی انسانی

مأخذ: یافته‌های پژوهش

ارزیابی مقدار *R-Squared*

معیار *R-Squared* در بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان‌دهنده مقدار پیش‌بینی رفتار یک متغیر درون‌زا توسط یک یا چند متغیر برون‌زا دارد. هرچه مقدار این معیار برای متغیرهای درون‌زای مدل ساختاری بیشتر باشد، نشان‌دهنده انتخاب مناسب متغیرهای انتخاب شده در مدل است. علاوه بر این، شاخص نیاز است تا به بررسی سهم هر متغیر برون‌زای پیش‌بین در این مقدار تبیین‌شده پرداخت. یعنی هر متغیر پیش‌بین در هر مدل مسیری چه سهمی در R^2 دارد. مطابق با جدول ۴، حدود ۶۵ درصد رفتار متغیر انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی در اثر رفتار مدل است و مقادیر باقیمانده مربوط به متغیرهای خارج مدل است. حدود ۷۶ درصد رفتار متغیر بهره‌وری نیروی انسانی در اثر رفتار مدل است و مقادیر باقیمانده مربوط به متغیرهای خارج مدل است.

جدول ۴. ارزیابی مقدار ضریب تعیین

ضریب تعیین	متغیر
۰,۶۵	انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی
۰,۷۶	بهره‌وری نیروی انسانی

مأخذ: یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر، به بررسی رابطه مدیریت استراتژیک با بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر نقش متغیر انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی پرداخته است. در این راستا تعداد ۲۰۷ پرسشنامه از کارکنان شرکت‌های توزیع برق و آب و فاضلاب تکمیل و جمع‌آوری شده و پس از کدگذاری وارد نرم‌افزار Smart

PLS شده است؛ در نهایت، نتایج پژوهش حاضر، نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار مدیریت استراتژیک بر انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی و تأثیر مثبت و معنادار انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی بر بهره‌وری نیروی کار است. این نتایج گویای این است که سازمان‌ها با انجام مدیریت استراتژیک قادرند که با محیط در حال تغییر همگرا شوند و با افزایش سطح انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی در سازمان خود، بهره‌وری نیروی انسانی خود را ارتقا بخشند. زیرا مدیریت استراتژیک از منابع سازمان به بهره‌ترین شکل استفاده کرده و مانع از افزایش هزینه‌های بی‌رویه در سازمان می‌شود. این موضوع سبب می‌شود سازمان‌ها با محیط در حال تغییر، ارتباط برقرار کرده و خود را به راحتی با شرایط موجود وقف دهند و سبب افزایش انعطاف‌پذیری رفتار سازمانی و بالطبع افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان شوند، چرا که در مطالعات گذشته کمتر به پیشرفت سریع جوامع و تکنولوژی‌های روز دنیا توجه می‌شد و مدیریت با محوریت فقط شایسته‌سالاری بررسی می‌شد و اکنون با افزایش جمعیت و در همان راستا گسترش بازار و افزایش رقابت این امر لازمه تحقیقات گسترده‌تری است. بنابراین، به سازمان‌های مختلف توصیه می‌شود همه توان مدیریت استراتژیک را در سازمان خود به کار گیرند تا بدین طریق بهره‌وری کارمندان خود و در نتیجه عملکرد سازمان خود را ارتقا بخشند. مطالعه حاضر مانند هر مطالعه دیگری دارای محدودیت‌هایی از قبیل اطمینان از صحت داده‌ها، محدودیت پرسشنامه خوداظهاری و همکاری کارکنان بود. همچنین، جامعه آماری پژوهش محدود به چند شرکت بود و مطالعه در سطح وسیع‌تر را مس‌طلبند. برای مطالعات آینده پیشنهاد می‌شود تأثیر فضای مجازی بر مدیریت استراتژیک سازمانی و بررسی روان‌شناختی در توسعه افزایش بهره‌وری بررسی شود.

منابع

- الماسی، سمانه، عیدی، حسین، عباسی، همایون، و زردشتیان، شیرین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر انعطاف استراتژیک بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان غرب کشور). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۶(۲۲)، ۱۱۶-۱۰۱.
- مظلومی، نادر، و جبارزاده کرباسی، بهرام (۱۳۹۸). اثر برنامه‌ریزی استراتژیک مشارکتی و انعطاف‌پذیری استراتژیک بر اجرای استراتژی در صنایع کوچک و متوسط. *مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*. مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی. ۹(۳۴)، ۲۴۱-۲۱۳.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). *تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری*. تهران: انتشارات پیک فرهنگ.
- 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. *Management*, 34, 1009-1044.
- Bhattacharya, M., Gibson, D. E., & Doty, D. H. (2005). The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance. *Management*, 31(4), 622-640.
- Galinsky, E., Sakai, K., & Wigton, T. (2011). Workplace flexibility: From research to action. *The Future of Children* 21(2), 141-161.
- Hitt, M. A., Keats, B.W., & DeMarie, S. M. (1998). Navigating in the new competitive landscape: Building strategic flexibility and competitive advantage in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 12(4), 22 – 42.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1996). The resource advantage theory of competition: Dynamics, path dependencies, and evolutionary dimensions. *Marketing*, 60, 107-114.
- Ketkar, S., & Sett, P. K. (2009). HR flexibility and firm performance: Analysis of a multi-level causal Model. *Human Resource Management*, 20(5), 1009-1038.
- Kumari, I. G., & Pradhan, R. K. (2014). Human resource flexibility and organizational effectiveness: Role of organizational citizenship behaviour and employee intent to stay. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(11), 43-51.
- MacDuffie, J. P. (1995). Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world of auto-industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 197-221.

- Sanchez, R. (1995). Strategic flexibility in product competition. *Strategic Management*, 16, 135-159.
- Snell, S. A., Youndt, M. A., & Wright, P. M. (1996). Establishing a framework for research in strategic human resource management: Merging resource theory and organizational learning. In G.R. Ferris (Ed.) *Research in Personnel and Human Resources Management*, 14, 61-90.
- Violato, C., & Hecker, K. G. (2007). How to use structural equation modeling in medical education research: A brief guide. *Teaching and Learning in Medicine*, 19(4), 362-371.
- Wright, P. M., & Boswell, W. R. (2002). Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and macro human resource management research. *Management*, 28, 247-276.
- Wright, P. M., & Snell, S. A. (1998). Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *The Academy of Management Review*, 23(4), 756-772.
- Xiu, L., Liang, X., Chen, Z., & Xu, W. (2017). Strategic flexibility, innovative HR practices, and firm performance: A moderated mediation model. *Management Studies*, 46(7), 1335-1357.