

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۷/۱۰

تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۴/۰۸/۰۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۲/۱۰

DOI: 10.22055/jiops.2017.23788.1063

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۴
دوره‌ی دوم، سال ۲، شماره ۲
ص: ۱۲۲-۱۰۵

رابطه علی رهبری سازمانی با چابکی سازمانی: نقش میانجی‌گر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در شرکت ملی حفاری ایران

قنبر امیرنژاد*

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه علی رهبری سازمانی با چابکی سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. طرح پژوهش از نوع توصیفی و مبتنی بر الگویابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۲۵ نفر از کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بود. ۱۷۶ شرکت‌کننده در پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه رهبری سازمانی، چابکی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی استفاده شد. یافته‌ها بیانگر برآزش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بود. نتایج همچنین نشان دادند رهبری سازمانی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر چابکی سازمانی داشت. معنی‌داری مسیرهای مستقیم رهبری سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و چابکی سازمانی و نیز رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر چابکی سازمانی نیز مورد حمایت قرار گرفت.

کلیدواژگان: رهبری سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، چابکی سازمانی

* استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز (نویسنده مسئول)

مقدمه

محیط کسب و کار امروزی مملو از رقابت‌های سازمانی است و کوچک‌ترین لغزش می‌تواند به زوال یک سازمان منجر شود (آذر، تیزرو، مقبل با عرضو انواری رستمی، ۱۳۷۸). در این میان برخی سازمان‌ها به سختی به فعالیت خود ادامه می‌دهند یا گاهی با شکست مواجه می‌شوند، زیرا قابلیت‌های سازمانی^۱ آن‌ها پاسخگوی تغییرات محیطی نیست. تغییرات در محیط خارجی، سازمان‌ها را وادار به نشان دادن واکنش و اعمال تغییر می‌نماید و به تبع آن تلاش‌های فراوانی به منظور افزایش سرعت و انعطاف‌پذیری سازمان صورت می‌گیرد. مهندسی مجدد فرآیندها، اجرای برنامه‌های تقویت کارکنان، حرکت به سوی سازمان‌های مجازی، افزایش توانایی پاسخگویی مؤثر به نیازهای مشتریان و تحلیل بازار و پاسخ اثرگذار نسبت به تغییرات، از جمله فعالیت‌هایی هستند که در این راستا انجام می‌گیرند (سهرابی، ۱۳۸۸). لذا در دنیای پر رقابت امروزی به منظور سازگاری با تغییرات جدیدی که در دنیای رقابتی رخ می‌دهد، سازمان‌ها می‌بایست به تطابق با تغییرات بیندیشند و به دنبال بهره‌گیری از فرصت‌های بالقوه باشند. یکی از پارامترهایی که به منظور افزایش انعطاف‌پذیری، سرعت عمل و کیفیت مطرح می‌گردد، چابکی سازمانی^۲ است. چابکی سازمانی به مفهوم قابلیت انطباق‌پذیری بالا بدون نیاز به انجام تغییر دائمی است. در واقع سازمان می‌تواند ظرفیتی را در ساختار و روش‌های عملیاتی خود به وجود آورد که انعطاف‌پذیری، تغییر و تطبیق با شرایط متغیر را بدون نیاز به انجام مجموعه‌ای از تغییرات دائمی، اجباری و بنیادی ایجاد نماید (خورشید و محفوظی موسوی، ۱۳۸۹).

سازمان‌های مختلف با ویژگی‌ها و شرایط متفاوت، تغییرات مختلفی را که شاید مختص آن‌ها باشد، تجربه می‌کنند (جعفرنژاد و شهابی، ۱۳۸۶). آن‌ها از این تغییرات به‌عنوان فرصت‌هایی برای کسب مزیت رقابتی در بازار بهره‌برداری می‌کنند (ماسکل^۳، ۲۰۰۱). بنابراین سازمان‌ها به تعدادی از قابلیت‌های برجسته برای مقابله سریع با این تغییرات نیاز دارند. چابکی سازمانی، توانایی‌های استراتژیک اساسی و عمده‌ای هستند که سازمان را برای واکنش نسبت به تغییرات و استقرار پایه‌های رقابتی خود توانمند می‌سازند (اژدری، رحیمی، قیتانی و اژدری، ۱۳۹۱).

1- organizational capabilities

2- organizational agility

3- Maskell

چابکی سازمانی را معمولاً به عنوان راهبردی توصیف می کنند که در محیط‌هایی با ویژگی عدم اطمینان و به سرعت در حال تغییر اعمال شود. چابکی را باید از مفهوم مختصر انعطاف‌پذیری که مربوط به مسائل عملیاتی روزانه است، متمایز کرد. در واقع چابکی سازمانی توانایی برای پاسخگویی راهبردی به عدم قطعیت است (برو، همینگوی و استراتن^۱، ۲۰۰۱). سازمان‌های تولیدی و خدماتی امروزی که در محیطی بسیار پویا در حال انجام فعالیت هستند، وظیفه بسیار سنگینی را در راستای پاسخگویی به نیازهای مشتریان در جهت ایجاد رویکرد کیفیت‌مداری و یا ارائه خدمات منطبق با نیازهای جامعه بر عهده دارند. از طرف دیگر، به دلیل ماهیت فعال سازمان‌ها و محیط پویای آنان که همواره با عدم اطمینان همراه است، توانایی سازمان نسبت به دریافت سریع نیازمندی‌ها و تغییرات در نیازهای مشتریان و پاسخگویی سریع در راستای افزایش قابلیت انعطاف‌پذیری سازمانی نقش بسیار عمده‌ای را در افزایش رضایت مشتریان سازمان ایفا می کند. از این رو می توان گفت یکی از ضرورت‌های سازمان‌های کنونی، ایجاد سازمانی چابک به همراه کارکنانی چابک است که در محیط‌های کار به با عدم اطمینان بالا، بتواند به سرعت به نیازها و تغییرات پاسخگو باشد (آقایی و آقایی، ۱۳۹۳).

ژانگ و شریفی^۲ (۲۰۰۰) یک روش شناسی را برای دستیابی به قابلیت‌های چابکی در شرکت‌های تولیدی توسعه دادند و آن‌ها را به چهار دسته عمده تقسیم کردند: ۱- پاسخگویی^۳، که به توانایی شناسایی تغییرات، پاسخ سریع و بهره‌گرفتن از آن‌ها اشاره دارد؛ ۲- شایستگی^۴، که به کارآمدی و اثربخشی در کسب اهداف و مقاصد سازمان اشاره دارد؛ ۳- انعطاف‌پذیری^۵، که عبارت است از توانایی جریان دادن به فرآیندهای مختلف و کسب اهداف مختلف با استفاده از امکانات یکسان؛ ۴- سرعت عمل^۶، که به معنای توانایی انجام فعالیت‌ها در کمترین زمان ممکن می‌باشد (المهامید، آوارد و مک‌آدامز^۷، ۲۰۱۰). چابکی به توانایی رهبر در ایجاد چشم‌انداز و مأموریت چابک نیز بستگی دارد. این عامل برای کنترل و پذیرش تغییر و

1- Brue, Hemingway, & Strathern

2- Zhang & Sharifi

3- responsibility

4- competence

5- flexibility

6- speed

7- Almahamid, Awward, & Mcadams

سازگاری فوری با آن یا حتی ایجاد تغییر در شرایط بازار برای کسب مزیت رقابتی، به وسیله پاداش و تشویق پشتیبانی می‌شود. رهبری با نفوذ در کارکنان و تشویق آن‌ها به کسب دانش و مهارت‌های جدید، بستر لازم را برای ایجاد سازمان یادگیرنده و در نتیجه افزایش چابکی سازمانی فراهم می‌نماید (جعفرنژاد و شهائی، ۱۳۸۶). رهبری به‌عنوان یک فرآیند، به معنای استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای یک گروه در جهت تحقق هدف و به‌عنوان یک صفت، به معنای مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که به افرادی که چنین نفوذی را با موفقیت بکار می‌برند، نسبت داده می‌شود. از نقطه نظر سازمانی، رهبری دارای اهمیت حیاتی است زیرا رهبری نفوذ قدرتمندی بر رفتار فرد و گروه دارد. علاوه بر این، دلیل دیگر اهمیت رهبری آن است که رهبر کوشش‌های گروه را در جهت هدفی هدایت می‌کند که هدف مورد نظر خود او نیز می‌باشد. مدیری که برای هدایت فعالیت‌های زیردستانش به زور متوسل می‌شود، اعمال رهبری نمی‌کند (مورهد و گریفین، ۱۹۹۵، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۹۲). سازمان‌های چابک به آسانی می‌توانند تغییر قابل توجهی را در تمرکز، تنوع بخشی و نوسازی کسب و کار خود برای تسریع در رسیدن به یک هدف خاص ایجاد کنند و در این بین، رهبران در پذیرش تحول، ضروری و حائز اهمیت هستند (جعفرنژاد و شهائی، ۱۳۸۶)

رهبران اثربخش می‌توانند گستره‌ای که سرمایه‌گذاری در چابکی، تغییرات سازمانی موفق را ایجاد می‌کند، افزایش دهند. به عبارت دیگر رهبران واقعی، آن‌هایی هستند که چشم‌انداز شفافی را برای سازمان تدوین کرده، بر روندها توجه داشته و دقیقاً بدانند که چگونه منابع را برای انجام تغییرات ضروری تنظیم کنند. بزرگ‌ترین مانع برای چابکی سازمانی، فقدان یک راهبرد شفاف و تعهد^۱ اندک، یا بی تعهدی سطوح ارشد سازمان می‌باشد. در مجموع، تجربه نشان داده که رهبران واقعی آن‌هایی هستند که نظرات، الگوها و رویکردهای جدید را آزموده و در پایان چشم‌انداز درستی از آنچه که آنان قصد ایجاد آن را دارند، بیان می‌کنند (جعفرنژاد و شهائی، ۱۳۸۶).

حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی^۲ موجب افزایش رضایت شغلی^۳، سطح تعهد و عملکرد مؤثر کارکنان و سازمان می‌شود (گل‌پرور و نادری، ۱۳۸۹). هر اندازه مدیران سازمان‌ها

1- commitment

2- ethical behaviors

3- job satisfaction

نسبت به رضایت شغلی و مسائل کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند، بهتر می‌توانند با برنامه‌ریزی منطقی علاوه بر افزایش سطح رضایت کارکنان، موجبات ارتقاء و بهره‌وری سازمان را نیز فراهم آورند. رهبری مهم‌ترین و ارزشمندترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفا می‌نماید، زیرا اجرای موفقیت‌آمیز هر برنامه‌ای مستلزم وجود مدیرانی توانمند و کاراست و اگر مدیران در ایفای نقش و رسالت خود کوتاهی کنند نتایج زیانبار به‌طور مستقیم متوجه گروه یا سازمانی است که با آن سروکار دارند (قلی‌زاده، فانی و احمدوند، ۱۳۸۹).

سبک رهبری صحیح، افزایش رضایت‌مندی شغلی و تعهد سازمان در کارکنان و افزایش بهره‌وری فردی، شغلی، سازمانی و ملی را به همراه خواهد داشت (رضایی و ساعتچی، ۱۳۸۸). همچنان که پیلائی و ویلیامز^۱ (۲۰۰۴) در تحقیق خود نشان دادند رهبری تحول‌آفرین موجب افزایش تعهد و بهبود عملکرد پیروان خواهد شد (پیلائی و ویلیامز، ۲۰۰۴). جیجسل، سلیگرز لیتوود و یانتزی^۲ (۲۰۰۳) بیان کردند که رهبری اثربخش بر میزان تعهد و تلاش کارکنان تأثیر می‌گذارد (جیجسل و همکاران، ۲۰۰۳). کرمی‌نیا، سلیمی و امینی (۱۳۸۹) بیان کردند که به‌منظور افزایش بهره‌وری در سازمان، لازم است به سبک رهبری مدیران و تعهد آنان توجه خاص شود. لامبرت و ناگنت^۳ (۱۹۹۹) بیان کردند که مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری سازمان را افزایش دهند. امیرکبیری، خدایاری، نظری و مرادی (۱۳۸۵) بیان کردند که تعهد کارکنان به سازمان بر عملکرد آنها تأثیر خواهد گذاشت. مطالعات انجام گرفته توسط ایفالدانو و موچینسکی^۴ (۱۹۸۵)، هاکت و گوین^۵ (۱۹۸۵)، موچینسکی^۶ (۱۹۷۷) حاکی از آن است که رضایت شغلی به شدت عملکرد، تعهد و تمایل به رفتارهای انحرافی در محیط کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج تحقیق عزیزی‌نژاد، جناآبادی و مرادزاده (۱۳۹۳) نشان دادند که سبک رهبری اثر مستقیم و مثبت بر عملکرد سازمانی دارد. نتایج تحقیق احمدی (۱۳۹۳) رابطه میان سبک رهبری تحولی و چابکی

1- Pillai & Williams

2- Geijsel, Slegers, Leithwood, & Jantzi

3- Lambert & Nagent

4- Iaffaldano & Muchinsky

5- Hacket & Guion

6- Muchinsky

سازمانی را تأیید کرد. پترلوک، وستوود و کاروفورد^۱ (۲۰۰۵) نشان دادند که سبک رهبری با تعهد سازمانی^۲ کارکنان رابطه نیرومندی دارد. لوک و جونز^۳ (۱۹۹۶) به این نتیجه رسیدند که در واحدهایی که سبک مدیریت مشارکتی اجرا می‌شود، سطح بالایی از تعهد سازمانی در مدیران و کارکنان وجود خواهد داشت. آرنولد، بارلینگ و کلاوی^۴ (۲۰۰۱) بیان کردند که رهبران تحول‌آفرین موجب تعهد پیروان به سازمان خواهند شد. طاهری لاری و عقیلی (۱۳۹۰) نشان دادند که بین سبک‌های رهبری با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

گل‌پرور و نادى (۱۳۸۸) بیان کردند افرادی که تصور می‌کنند مدیران‌شان در سازمان از رفتار و ارزش‌های اخلاقی حمایت می‌کنند، به‌طور طبیعی سازمان را نسبت به خود سازمانی منصف ادراک خواهند کرد. چنین ادراکی از منصفانه بودن نحوه برخورد سازمان با کارکنان نیز در یک چرخه موجب رضایت شغلی کارکنان در ابعاد مختلف می‌شود. نتایج تحقیق نترلندز^۵ (۲۰۰۴) بیانگر رابطه مثبت رفتارهای اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان بود. نتایج بررسی هرباچ^۶ (۲۰۰۷) نشان داد که تأثیر ارزش‌های اخلاقی متناسب با نگرش‌ها و رفتارهای مدیر است. این که مدیران چگونه ارزش‌های سازمانی را درک می‌کنند به‌طور مستقیم با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتارهای تطبیقی ارتباط دارد.

رضایت شغلی یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی است که در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده است (احسانی، صداقتی و قنبری، ۱۳۹۱). در مباحث مدیریت منابع انسانی پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی کاری می‌باشد. هر چه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد، انگیزش، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (صادقی و فتحی، ۱۳۸۱). در عین حال اغلب تحقیقات این حوزه به باور محققانی چون اوک‌پارا، اسکروالاس و اروندو^۷ (۲۰۰۵) بر این امر تأکید فزاینده‌ای نموده‌اند که رضایت شغلی کارکنان تا اندازه قابل

-
- 1- Peterlok, Westwood, & Carawford
 - 2- organizational commitment
 - 3- Leveck & Jones
 - 4- Arnold, Barling, & Kelloway
 - 5- Netherlands
 - 6- Herrbach
 - 7- Okpara, Squillace, & Erondu

توجهی تحت تأثیر و نفوذ توانایی مدیران در مدیریت رفتارها و شرایط در محیط کار قرار می‌گیرند. اسپکتور^۱ (۲۰۰۰) معتقد است که رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به‌طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. بدون شک اندازه‌گیری میزان خشنودی شغلی کارکنان و بررسی نقاط قوت و ضعف مؤثر در کاهش یا افزایش خشنودی کارکنان، سازمان‌ها را در ارائه خدمات بهتر، تولید محصول مناسب‌تر و نهایتاً ارتقاء بهره‌وری کمک خواهد کرد (امین بیدختی و صالح‌پور، ۱۳۸۶). مطالعه رضایت شغلی از دو بعد حائز اهمیت است: نخست، از جنبه انسانی، شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار شود و دوم، از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت از طرف آن‌ها منجر گردد (اسپکتور، ۲۰۰۰). معمولاً مدیران به سه دلیل به مسئله رضایت شغلی کارکنان خود توجه می‌کنند: نخست می‌توان بین میزان رضایت شغلی فرد و تولید یا بهره‌وری یک رابطه مستقیم مشاهده کرد؛ دوم به نظر می‌رسد رضایت شغلی افراد با میزان غیبت و جابجایی آن‌ها رابطه معکوس دارد؛ و در نهایت می‌توان استدلال کرد که مدیران در برابر کارکنان خود احساس مسئولیت انسانی می‌کنند (سلیمانی، ۱۳۷۰).

رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود به سازمان شکل می‌گیرد در حالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می‌یابد، لذا رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان می‌شود؛ میزان تمایل به ادامه فعالیت فرد را در سازمان افزایش می‌دهد و در نهایت موجب افزایش عملکرد شغلی بیشتر می‌شود (به نقل از زکی، ۱۳۸۷).

تعهد سازمانی یک حالت روانشناختی است که بیانگر رابطه فرد با سازمانش است، او را به سازمانش متعهد می‌سازد و سبب ماندگاری وی در سازمان می‌شود. همچنین، نوعی ثبات روانشناختی و حس همکاری و کمک به سازمان در فرد ایجاد می‌کند و در نتیجه وی را به اجرای اقداماتی ملزم و متعهد می‌سازد که به تحقق اهداف سازمان منجر می‌گردد (خورشید، ۱۳۹۰). کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. تعهد بالا موجب بهره‌وری است زیرا افزایش تعهد (در حد

مطلوب) موجب ارتقاء سازگاری فرد با سازمان و عدم مقاومت او در برابر تغییرات، بروز خلاقیت فردی و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می‌شود که این همه خود افزایش بهره‌وری را در پی خواهد داشت (شفیعی، ۱۳۹۲).

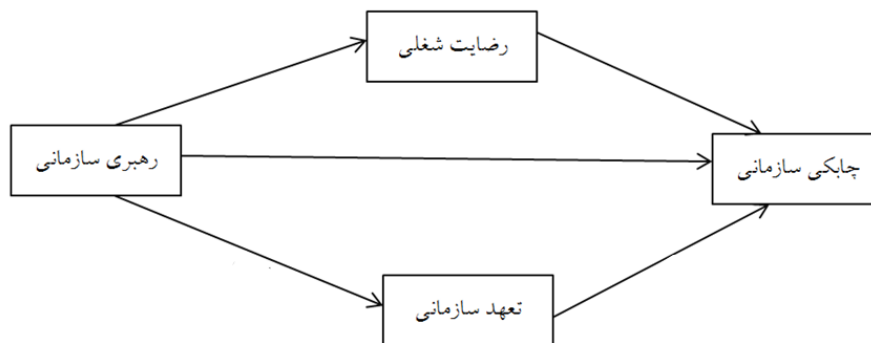
مودی، استیرس و پورتر^۱ (۱۹۷۹) اظهار می‌دارند که تعهدی که از سوی یک فرد احساس می‌شود در جهت نگهداشتن وی در سازمان و هدایت او برای پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان عمل می‌کند. هنگامی که تعهد کاهش یابد، بهره‌وری کاهش یافته، غیبت و جابه‌جایی افزایش می‌یابد. به همین دلیل مدیریت، راهبردهای زیادی را برای حفظ و افزایش تعهد سازمانی انجام می‌دهد که شامل غنی‌سازی شغل و توانمندسازی است (گارسیا^۲، ۱۹۹۷). به‌طور منطقی انتظار می‌رود به آن اندازه که کارکنان خود را به سازمان متعهد می‌دانند، بروز رفتار اخلاقی از سوی کارکنان افزایش می‌یابد (بکر، هانت و اندروز^۳، ۲۰۰۶). به این صورت که افراد متعهدتر، پابندی بیشتری به ارزش‌ها و اهداف سازمان داشته، نقش خود را فعالانه‌تر ایفا می‌کنند و نیز کمتر اقدام به ترک سازمان می‌کنند و بیشتر درصدد یافتن فرصت‌های شغلی جدید برمی‌آیند (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۸). شرکت ملی حفاری ایران نیز که درصدد ارتقاء جایگاه خود در بازارهای داخلی و خارجی و همچنین بهبود مستمر فرآیندها و افزایش رضایت مشتریان است، می‌بایست زیرساخت‌های لازم جهت دستیابی به این اهداف را فراهم آورد. لذا کاهش زمان و هزینه و افزایش کیفیت و سرعت عمل و همچنین برخورداری از منابع انسانی شایسته و تجهیزات پیشرفته در جهت افزایش بهره‌وری و نیل به اهداف؛ چابکی سازمانی را الزامی می‌کند. بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد که با توجه به اهمیت ارتقاء چابکی سازمانی و عواملی چون رهبری سازمانی و نگرش‌های شغلی در بروز و اعمال آن، هنوز فقدان تحقیقات تجربی در این خصوص وجود دارد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهشی، پژوهش حاضر الگویی را ارائه می‌دهد که رابطه علی رهبری سازمانی با چابکی سازمانی را با توجه به نقش میانجی‌گر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد آزمون قرار می‌دهد. از این رو سؤال اصلی تحقیق این است که آیا الگوی پیشنهادی برآزنده داده‌هاست؟

1- Mowday, Steers, & Porter

2- Garcia

3- Baker, Hunt, & Andrews

شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش شامل ۳۲۵ نفر از کارکنان ادارات و مدیریت‌های شرکت ملی حفاری ایران بوده است. شرکت‌کنندگان در پژوهش ۱۷۶ نفر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از این جامعه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش جهت سنجش رهبری سازمانی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. جهت اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه بری‌فیلد و روث^۱ (۱۹۵۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵ گویه می‌باشد. جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی الینگر، ماسگرا، الینگر، باچراچ، المادگ‌بس و وانگ^۲ (۲۰۱۲) استفاده شد. پرسشنامه چابکی سازمانی نیز یک پرسشنامه محقق‌ساخته توسط خسروی‌پور و امیرنژاد (۱۳۹۳) است و دارای ۵ گویه می‌باشد تمامی پرسشنامه‌ها بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده‌اند.

1- Brayfield & Roth

2- Ellinger, Musgrove, Ellinger, Bachrach, Elmadag Bas, & Wang

به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رهبری سازمانی ۰/۹۲، رضایت شغلی ۰/۸۷، تعهد سازمانی ۰/۸۱ و چابکی سازمانی ۰/۸۹ به‌دست آمد. همچنین جهت آزمون روایی سؤالات از دو روش روایی محتوای و روایی عاملی استفاده شد. برای سنجش روایی محتوای پرسشنامه‌ها از نظرات جمعی از متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد و نهایتاً اطمینان حاصل شد که پرسشنامه‌ها همان سازه موردنظر را می‌سنجند. آزمون روایی عاملی پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت.

یافته‌ها

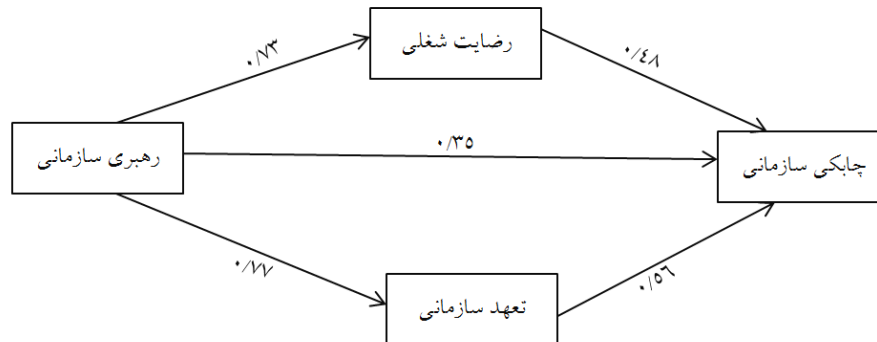
جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. انحراف معیار، میانگین و ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیر	انحراف معیار	میانگین	رهبری سازمانی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	چابکی سازمانی
رهبری سازمانی	۰/۷۱۹	۳/۲۵۴	۱			
رضایت شغلی	۰/۸۳۰	۳/۱۹۹	۰/۸۲۲**	۱		
تعهد سازمانی	۰/۷۲۵	۳/۲۹۴	۰/۶۴۳**	۰/۵۷۹**	۱	
چابکی سازمانی	۰/۸۲۷	۳/۲۴۳	۰/۷۶۰**	۰/۷۳۱**	۰/۶۱۶**	۱

به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج بر اساس شاخص‌های برازش عبارت‌اند از: $x^2/df=1/47$; $RMSEA=0/053$; $GFI=0/90$; $AGFI=0/89$; $NFI=0/96$; $NNFI=0/98$; $CFI=0/99$ به‌دست آمدند. نتایج همچنین نشان دادند که تمامی مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم معنی‌دار بودند.

شکل ۲ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را به همراه ضرایب مسیر نشان می‌دهد.



شکل ۲. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر به همراه ضرایب مسیر

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی گر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رهبری سازمانی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و چابکی سازمانی داشت. زمانی که کارکنان احساس کنند ارتباط بین مدیران و کارکنان آزاد و صادقانه است؛ پرداخت پاداش عادلانه است و رهبران به وعده‌های خود عمل می‌کنند؛ فرد احساس بهتری نسبت به شغل خود و سازمانش پیدا خواهد کرد. گل پرور و نادى (۱۳۸۹) نیز بیان کردند افرادی که تصور می‌کنند مدیران‌شان در سازمان از رفتار و ارزش‌های اخلاقی حمایت می‌کنند، به‌طور طبیعی سازمان را نسبت به خود سازمانی منصف ادراک خواهند کرد.

رفتارهای اثربخش رهبران باعث ایجاد روابط مطلوب میان سرپرستان و کارکنان شده و به دنبال آن بر اساس شدت و گستردگی مشارکت فرد در سازمان، احساس تعلق به سازمان و شغل و احساس هویت در او رشد می‌یابد و به افزایش مشارکت گروهی و احساس وابستگی و تعلق نسبت به سازمان منجر خواهد شد. رضایی و ساعتچی (۱۳۸۸) نیز بیان کردند در سازمان‌هایی که مدیران آن‌ها سبک رهبری مناسبی را انتخاب می‌کنند، تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

پژوهش حاضر همچنین نشان داد رهبری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دارد. رهبران کارآمد و اثربخش از طریق انجام فرآیندهای مؤثر دستیابی به اهداف

سازمانی را تسهیل می‌کنند. در این راستا کرمی‌نیا و همکاران (۱۳۸۹) یادآور شدند که نیروی انسانی با برخورد مناسب قادر خواهد بود در راستای اهداف سازمان و در صورت عدم هدایت، در خلاف مسیر اهداف سازمان گام بردارد.

تأثیر متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر چابکی سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که رضایت کارکنان نسبت به سازمان و شغلشان، تلاش آن‌ها را جهت انجام فعالیت‌های شغلی و بهبود عملکرد سازمان توسعه می‌دهد. همچنان که مجیدی (۱۳۸۰) در بررسی حالات مختلف بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی بیان کرد در صورتی که به تمام ابعاد رضایت شغلی توجه گردد و معیاری مناسب برای سنجش عملکرد تعریف شود، آنگاه می‌توان گفت که هم رضایت شغلی موجب عملکرد بهتر می‌گردد و هم عملکرد بهتر، اگر همراه با پاداش منصفانه باشد، سبب افزایش رضایت شغلی می‌شود. می‌توان گفت کارکنان زمانی عملکرد فوق‌العاده‌ای خواهند داشت که احساس کنند کار متعلق به خود آن‌هاست و تعلق روانی نسبت به سازمان داشته باشند و یا هویت خود را به سازمان نسبت دهند. به عبارتی دارای تعهد سازمانی بالایی باشند. همچنان که کالورسون^۱ (۲۰۰۲) اظهار داشت که تعهد کارکنان، نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان‌ها می‌باشد.

نتایج همچنین نشان داد که رهبری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که رفتارهای اثربخش رهبران باعث افزایش آگاهی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، رشد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی آن‌ها خواهد شد. در این راستا بهشتی‌فر و نکوئی مقدم (۱۳۸۹) در تحقیق خود بیان کرد که مدیران باید قبل از اخذ تصمیمات، راه‌حل‌های بسیاری را مورد بررسی قرار دهند و در انتخاب‌های اخلاقی، منافع سازمان را مدنظر داشته باشند تا کاربرد اخلاقیات منجر به ارتقاء رضایت شغلی، کارایی و اثر بخشی سازمان شود. رهبری کارآمد در سازمان و چگونگی ارتباط با کارکنان، تمایل کارکنان را برای ماندن در سازمان و تلاش در راستای دستیابی به اهداف سازمانی توسعه می‌دهد. به عبارت دیگر، افزایش شناخت و بکارگیری رهبری کارآمد و ایجاد روابط مبادله‌ای مطلوب میان کارکنان و سرپرستان، باعث ایجاد نگرش مثبت در کارکنان نسبت به کارآمدی رهبرشان در انجام

فعالیت‌های سازمانی می‌شود. دوبنی، ریچی و زربه^۱ (۲۰۰۰) نیز بیان کردند پابندی به ارزش‌های سازمانی سبب رعایت اصول اخلاقی در سازمان می‌گردد، باعث ایجاد رابطه خوبی بین کارکنان می‌شود و رفتارهای فراتر از انتظارات را افزایش می‌دهد به گونه‌ای که کارکنان خود را جزئی از سازمان دانسته و اهداف سازمان را با اهداف خود مشترک می‌دانند و همین موضوع باعث افزایش عملکرد شغلی فرد و در نهایت افزایش بهره‌وری سازمانی می‌گردد. نتایج تحقیق کیم و برایمر^۲ (۲۰۱۱) نیز نشان داد که رهبری سازمانی به‌طور مثبت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مؤثر مدیران وابسته است.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این بود که مسافت جغرافیایی واحدها و قسمت‌های مختلف حفاری و پراکندگی جغرافیایی واحدها کار، تحقیق را تا حدودی با مشکل مواجه کرده بود.

منابع

فارسی

- احسانی، مریم؛ صداقتی، مریم؛ و قنبری، عاطفه (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن. *مجله اخلاقیات در تحصیل*، ۱(۱)، ۱۴-۲۰.
- احمدی، شورش (۱۳۹۳). *بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین بر چابکی سازمانی در بانک‌های دولتی سطح شهرستان مریوان*. اولین همایش ملی الکترونیکی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و حسابداری.
- اژدری، ژاله؛ رحیمی، فرج‌اله؛ قیتانی، البرز؛ و اژدری، پرستو (۱۳۹۱). *بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و چابکی سازمانی بر مزیت رقابتی*. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، قم.
- امیرکبیری، علیرضا؛ خدایاری، ابراهیم؛ نظری، فرزاد؛ و مرادی، محمد (۱۳۸۵). *بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی کارکنان*. فرهنگ مدیریت، ۴(۴)، ۱۱۷-۱۴۲.

1- Dobni, Ritchie, & Zerbe

2- Kim & Brymer

امین بیدختی، علی‌اکبر و صالح‌پور، معصومه (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. *راهبردی بازرگانی (دانشور رفتار)*، ۱(۲۶)، ۳۹-۳۱.

آذر، عادل؛ تیزرو، علی؛ مقبل باعرض، عباس؛ و انواری رستمی، علی‌اصغر (۱۳۸۷). طراحی الگو چابکی زنجیره تأمین، رویکرد الگوسازی تفسیری- ساختاری. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۴(۴)، ۲۵-۱.

آقایی، میلاد و آقایی، رضا (۱۳۹۳). ارائه الگوی مفهومی چابکی سازمانی. *رشد فناوری*، ۱۰(۳۹)، ۴۳-۳۷.

بهروان، حسین و سعیدی، رقیه (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز نمونه مورد مطالعه: اداره مرکزی استان خراسان رضوی، شهر مشهد. *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۶(۲)، ۱۸۱-۱۹۹.

بهشتی‌فر، ملیکه و نکوئی مقدم، محمود (۱۳۸۹). رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۵(۱-۲)، ۶۷-۷۳.

جعفرنژاد، احمد و شهنائی، بهنام (۱۳۸۶). *مقدمه‌ای بر چابکی سازمانی و تولید چابک*. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر. چاپ دوم.

خسروی‌پور، الهام و امیرنژاد قنبر (۱۳۹۳). تأثیر متغیرهای داخلی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر چابکی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان (مورد مطالعه: دانشگاه کشاورزی شهید چمران). *فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)*، ۸(۴)، ۶۶-۴۷.

خورشید، صدیقه (۱۳۹۰). مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان: بررسی موردی بانک‌های دولتی شهر کرمان. *مجله فرآیند مدیریت توسعه*، ۲۵(۱)، ۱۴۷-۱۱۵.

خورشید، صدیقه و محفوظی موسوی، سید حسن (۱۳۸۹). الگو سنجش و تحلیل نیاز سازمان‌های تولیدی به چابک شدن با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه و رویکردی فازی. *مجله مدیریت صنعتی*، ۲(۴)، ۵۶-۳۷.

رضایی، لیلا و ساعتچی، محمود (۱۳۸۸). رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران. *مجله آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)*، ۲(۶)، ۱۱۷-۹۹.

- زکی، محمدعلی (۱۳۸۷). بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران (تحلیل محتزای پایان نامه‌های 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)*، ۱(۱)، ۷۹-۱۰۴.
- سلیمانی، محمدرضا (۱۳۷۰). رضایت شغلی کتابداران و تأثیر آن بر کیفیت ارائه خدمات کتابخانه، اطلاع‌رسانی و کتابداری. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی (کتابداری سابق)*، ۳۲(۳۵)، ۶۰-۴۹.
- سهرابی، روح‌الله (۱۳۸۸). *الگوی عملیاتی برای ارزیابی و سنجش چابکی در زنجیره تأمین شرکت ملی نفت: مورد مطالعه شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب*. (رساله دکتری مدیریت صنعتی). دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- شفیعی، مهرداد (۱۳۹۲). تعهد سازمانی در شرکت‌های نوپای دانش بنیان، عامل انسجام و بقای کسب و کار در محیط رقابتی. *فصلنامه رشد و فناوری*، ۹(۳۴)، ۵۲-۴۴.
- صادقی، عباس و فتحی، بهمن (۱۳۸۱). بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان. *پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی*، ۲(۵)، ۷۹-۵۵.
- طاهری لاری، مسعود و عقیلی، طیبه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با تعهد سازمانی کارکنان. کنفرانس ملی کارآفرینی. تعاون، جهاد اقتصادی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین.
- عزیزی‌نژاد، بهاره؛ جناآبادی، حسین؛ و مرادزاده، عبدالباسط (۱۳۹۳). طراحی الگو تأثیر سبک رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۷(۲۵)، ۸۳-۷۸.
- قلی‌زاده، محمدرضا؛ فانی، علی اصغر؛ و احمدوند، علی محمد (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا). *فصلنامه توسعه انسانی پلیس*، ۷(۲۸)، ۴۵-۲۹.
- کرمی نیا، رضا؛ سلیمی، سیدحسین؛ و امینی، علی (۱۳۸۹). رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروهای نظامی. *مجله طب نظامی*، ۱۲(۲)، ۴۴-۴۹.
- گل‌پرور، محسن و نادى، محمدعلی (۱۳۸۹). رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با

- رضایت شغلی معلمان. *مجله روانشناسی*، ۵۴(۲)، ۱۴۲-۱۶۰.
- مجیدی، عبدالله (۱۳۸۰). رضایت شغلی و عملکرد. *نشریه علوم/اجتماعی*، ۳۲(۱)-۲۰.
- مورهد، گرگویی و گریفین، ریکی (۱۹۹۵). *رفتار سازمانی*. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده (۱۳۹۲). تهران: انتشارات مروارید.

لاتین

- Almahamid, S. Awward, A., & Mcadams, A. (2010). Effects of organizational agility and knowledge sharing on competitive advantage: An empirical study in Jordan. *International Journal of Management*, 27(3), 387-579.
- Arnold, K. A., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership or the iron cage: Which predicts trust, commitment and team efficacy?. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(7), 315-320.
- Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59, 849-857.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. D. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Breu, K., Hemingway, C. J., & Strathern, M. (2001). Workforce agility: The new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information Technology*, 17(1), 21-31.
- Culverson, D. E. (2002). Exploring organizational commitment following radical change: a case study within the parkscanada agency (Masters dissertation), Canada: University of Waterloo.
- Dobni, D., Ritchie, B., Zerbe, W. (2000), Organizational values: the inside view of service productivity. *Journal of Business Research*, 47(2), 91-107.
- Ellinger, A. E., Musgrove, C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Elmadag Bas, A. B., & Wang, Y. L. (2012). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66(8), 1124-1133.

- Garcia, J. (1997). How's your organizational commitment. *HR Focus*, 74(4), 23-24.
- Geijsel, F., Slegers, P., Leithwood, K., & Jantzi, D. (2003) Transformational leadership effect on teacher's commitment and effort toward school reform. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 228-256.
- Hackett, R. D., & Guion, R. M. (1985). A Reevaluation of absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 35(3), 340-381.
- Herrbach, P. (2007). Is ethical P-O fit really related to individual outcomes?. *A Study of Managementlevel Employees Business & Society*, 46(3), 1-304.
- Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management* 30(4), 1020-1026.
- Lambert, V. A., & Nugent K. E. (1999), Leadership Style For Facilitating The Integration Of Culturally Appropriate Health Care. *Seminars for Nurse Manage RS*, 7(4), 172-178.
- Leveck, M. L., & Jones C. B. (1996). The nursing practice environment staff retention and quality of care. *Research in Nursing and Health*, 19(4), 331-343.
- Maskell, B. (2001). The age of agile manufacturing. *Supply Chain Management: An International Journal*, 6(1), 5-11.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Muchinsky, P. M. (1977). Employee absenteeism: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10(3), 316-340.
- Netherlands, S. (2004). Management priorities and management ethics. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 65-70.
- Okpara, J. O., Squillace, M., & Erondy, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Peterlok, R. Westwood, J., & Carawford, D. (2005). Perceptions of

organizational subculture and their significance for organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 54(4), 490-514.

Pillai, R., & Williams, E. A. (2004) Transformational leadership self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 144-159.

Spector, P. E. (2000). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 61(4), 275-353.

Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organizations. *International Journal of Operations and Production Management*, 20(4), 496-512.