

تأثیر کیفیت گردش شغلی بر عملکرد شغلی

با نقش واسطه‌ای انعطاف‌پذیری کارکنان

(مطالعه موردی: کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم‌آباد)

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۱۱/۱۵ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۱۲/۱۲)

ندا جودکی

چکیده

پژوهش حاضر با بررسی تأثیر کیفیت گردش شغلی بر عملکرد شغلی با نقش واسطه‌ای انعطاف‌پذیری کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم‌آباد) انجام شده است. روش مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش را کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم‌آباد در نیمه‌ی اول سال ۱۴۰۳ است، که تعداد آنها ۲۵۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۴۸ نفر انتخاب شد. به‌منظور گردآوری داده‌های پژوهش از مقیاس پرسشنامه کیفیت گردش شغلی (هو و همکاران، ۲۰۰۶)، پرسشنامه عملکرد کارکنان (پاترسون، ۱۹۹۰) و پرسشنامه انعطاف‌پذیری کارکنان (مردای، ۱۹۹۶) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تحلیل مسیر بر اساس مدل بارون و کینی در بستر نرم‌افزار SPSS و AMOS مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد انعطاف‌پذیری بر رابطه کیفیت گردش شغلی و عملکرد شغلی کارکنان، نقش واسطه‌ای جزئی را نشان داد. از این رو، انعطاف‌پذیری توانست، ۳۱/۵ درصد رابطه بین کیفیت گردش شغلی و عملکرد شغلی را به‌عنوان متغیر میانجی، تبیین کند. کیفیت گردش شغلی بر عملکرد شغلی در سطح معناداری

تاثیر مثبت و معناداری را نشان داد (۰/۴۷۳ < ۰/۰۵). انعطاف‌پذیری کارکنان بر عملکرد شغلی آنها در سطح معناداری تاثیر مثبت و معناداری را نشان داد (۰/۷۸۲ < ۰/۰۵). انعطاف‌پذیری کارکنان بر عملکرد شغلی آنها در سطح معناداری تاثیر مثبت و معناداری را نشان داد (۰/۴۵۳ < ۰/۰۵). از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان از طریق کیفیت گردش شغلی، سازمان‌ها باید به توسعه انعطاف‌پذیری کارکنان توجه ویژه‌ای داشته باشند. این امر می‌تواند از طریق برنامه‌های آموزشی مناسب، فرصت‌های توسعه مهارت‌ها و ایجاد فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده از تغییر و نوآوری محقق شود.

واژگان کلیدی: کیفیت گردش شغلی، عملکرد شغلی، انعطاف‌پذیری کارکنان، شبکه

بهداشت

مقدمه

عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره ی زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف می شود. عملکرد شغلی یکی از مهمترین متغیر های ملاک در روان شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمانها کاملاً روشن است به عبارتی تمام فعالیت های عمده در روان شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است (بخشی و عیدی، ۱۳۹۸). اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است. عملکرد را ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف می کنند که هر فرد در طول دوره های مشخص از زمان انجام می دهد (جوادی فر، ۱۴۰۰) از این رو، یکی از متغیرهایی که می تواند بر عملکرد شغلی کارکنان موثر باشد، کیفیت گردش شغلی است (زمانی، ۱۴۰۱). امروزه داشتن کارکنان و مدیران انعطاف پذیر، ماهر، و چند مهارت، شاید برای هر سازمانی و به طور کلی برای هر سیستمی یک آرزو باشد. وجود اینگونه افراد در جریان فعالیتهای هر مجموعه ای می تواند موجبات تسهیل و تسریع در امور و صرفه جویی در زمان و حتی در منابع را فراهم آورد و فرصتی برای توسعه مهارت ها و ایجاد انگیزش را فراهم می آورد. اما چگونه می توانیم صاحب چنین نیروهایی در سازمان شویم، راهکارهای مختلفی برای تحقق این هدف وجود دارد که یکی از این راهکارها کیفیت گردش شغلی افراد است. اگر بتوان افراد را در مشاغل هم خانواده و همگون که با آنها آشنایی دارند، جابجا کرد، کیفیت گردش شغلی ایجاد می شود، به واسطه این کار افراد با مشاغل بیشتری آشنا شده و در کار خود از تنوع بالاتری برخوردار می گردند، به عضو مناسبی از سازمان تبدیل شده و انگیزه کار در آنان تقویت می شود (توکلی، ۱۳۹۹). کیفیت گردش شغلی، آموزش ضمن خدمت نیز نامیده شده است یعنی

اینکه کارمند یک واحد یا یک بخش می تواند مهارت های شغلی مختلفی را در طول یک دوره زمانی مخصوص آموزش ببیند، همچنین به عنوان روش عملی برای غنی سازی و توسعه شغلی در نظر گرفته می شود. کیفیت گردش شغلی به عنوان روشی از طراحی شغلی در نظر گرفته می شود که کارمندان مهارت های شغلی را از بخش های مختلف یاد می گیرند و خستگی ناشی از وظایف شغلی تکراری را با ایجاد تغییر در وظایف برطرف می کنند (رحیمیان، ۱۳۹۷).

در این بین، موضوع انعطاف پذیری کارکنان در سازمان، به عنوان عاملی حیاتی برای حفظ ثبات سازمان ها و بهبود روابط بین کیفیت گردش شغلی و عملکرد آنها در سازمان به رسمیت شناخته شده است (فرخی، ۱۳۸۹). انعطاف پذیری متغیری است که اگر در سازمانی وجود داشته باشد باعث خواهد شد تا سازمان در مقابل تغییرهای بهتر عمل کرده و تصمیم درستی را اتخاذ کند. وجود انعطاف پذیری باعث می شود جو موجود میان کارکنان جوی سالم و در عین حال رقابت پذیر باشد که در این حالت اثر بخشی کارکنان و در نتیجه بهره وری سازمان افزایش یابد. انعطاف پذیری منابع انسانی به ضرورت انکارناپذیر در محیط نامطمئن و پویای امروزی تبدیل شده است که به سازمان قابلیت واکنش مناسب در برابر تغییرات سریع محیطی را می دهد (قاسم زاده، ۱۳۹۳). در حالی محققان مدیریت راهبردی منابع انسانی، انعطاف پذیری منابع انسانی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای شرکت در نظر گرفته اند، نحوه ی اثرگذاری انعطاف پذیری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی به طور تجربی بررسی نشده است. استفاده مناسب از الگوهای انعطاف پذیری یک عنصر مهم در مدیریت عملکرد است و می تواند منجر به بهبود عملکرد گردد. امروزه انعطاف پذیری یکی از موضوعات مهم در تفکر سازمانی گردیده و تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد سازمانها دارد (فردیوس و همکاران، ۲۰۲۳).

نارایانامورسی و همکاران (۲۰۲۱) انعطاف پذیری را توانایی سازمان در پاسخ به تقاضاهای

متنوع از محیط رقابتی پویایش تعریف می کند. از منظر قابلیت های حیاتی، انعطاف پذیری سازمانها را قادر می نماید تا با الزامات متنوع و در حال تغییر محیط بیرونی اش سازگار شود و به مزیت رقابتی و عملکرد بالاتر برسد و آنرا حفظ کند. با توجه به اهمیت مساله مورد مطالعه و با توجه به مطالب فوق، هدف اصلی تحقیق حاضر پاسخگویی به این سوال است که آیا کیفیت گردش شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش واسطه ای انعطاف پذیری کارکنان تاثیر معناداری دارد.

بخش اول: فرضیه های تحقیق

بند اول: فرضیه ی اصلی

- کیفیت گردش شغلی بر عملکرد شغلی با نقش واسطه ای انعطاف پذیری کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم آباد تاثیر معنی داری دارد.

بند دوم: فرضیه های فرعی

- کیفیت گردش شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم آباد تاثیر معنی داری دارد.

- کیفیت گردش شغلی بر انعطاف پذیری کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم آباد تاثیر معنی داری دارد.

- انعطاف پذیری کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم آباد تاثیر معنی داری دارد.

بخش دوم: روش تحقیق

روش مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش را کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم‌آباد در نیمه‌ی اول سال ۱۴۰۳ است، که تعداد آنها ۲۵۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۴۸ نفر انتخاب شد. به‌منظور گردآوری داده‌های پژوهش از مقیاس پرسشنامه کیفیت گردش شغلی (هَو و همکاران، ۲۰۰۶)، پرسشنامه عملکرد کارکنان (پاترسون، ۱۹۹۰) و پرسشنامه انعطاف‌پذیری کارکنان (مردای، ۱۹۹۶) استفاده شد.

بخش سوم: روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تحلیل مسیر بر اساس مدل بارون و کینی در بستر نرم‌افزار SPSS و AMOS مورد استفاده قرار گرفت

بخش چهارم: یافته های تحقیق

فرضیه اصلی: کیفیت گردش شغلی بر عملکرد شغلی با نقش واسطه‌ای انعطاف‌پذیری کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم‌آباد تاثیر معنی‌داری دارد

سطح معنی‌داری	فاصله اطمینان ۹۵٪		برآورد اثر	اثرات
	حد بالا	حد پائین		
۰/۰۰۰۱	۰/۳	۰/۱۱۰	۰/۲۰۲	اثر غیر مستقیم
۰/۰۰۰۱	۰/۵۹	۰/۲۸۳	۰/۴۳۹	اثر مستقیم
۰/۰۰۰۱	۰/۷۸	۰/۵۰۵	۰/۶۴۱	اثر کل
۰/۰۰۰۱	۰/۴۹	۰/۱۷۶	۰/۳۱۵	نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل

نتیجه آزمون بوت‌استرپ نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری توانسته است، ۳۱/۵ درصد رابطه بین کیفیت گردش شغلی و عملکرد شغلی را به‌عنوان متغیر میانجی، تبیین کند. سطح معنی‌داری این رابطه نیز نشان می‌دهد این اثر میانجی، معنی‌دار است..

فرضیه فرعی اول: «کیفیت گردش شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم آباد تاثیر معنی داری دارد»

متغیر	کیفیت گردش شغلی	عملکرد شغلی
کیفیت گردش شغلی	۱	
عملکرد شغلی	۰/۴۷۳**	۱

با توجه به نتایج جدول بالا، مشخص شد متغیر کیفیت گردش شغلی بر عملکرد شغلی (۰/۴۷۳) در سطح معناداری (۰/۰۱) تاثیر مثبت و معناداری را نشان می دهد.

فرضیه فرعی دوم: کیفیت گردش شغلی بر انعطاف پذیری کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم آباد تاثیر معنی داری دارد»

متغیر	کیفیت گردش شغلی	عملکرد شغلی
کیفیت گردش شغلی	۱	
انعطاف پذیری	۰/۷۸۲**	۱

با توجه به نتایج جدول بالا، مشخص شد متغیر کیفیت گردش شغلی بر انعطاف پذیری کارکنان (۰/۷۸۲) در سطح معناداری (۰/۰۱) تاثیر مثبت و معناداری را نشان می دهد.

فرضیه فرعی سوم: انعطاف پذیری کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم آباد تاثیر معنی داری دارد»

متغیر	کیفیت گردش شغلی	عملکرد شغلی
انعطاف پذیری کارکنان	۱	
عملکرد شغلی	۰/۴۵۳**	۱

با توجه به نتایج جدول بالا، مشخص شد متغیر انعطاف پذیری کارکنان بر عملکرد شغلی (۰/۴۵۳) در سطح معناداری (۰/۰۱) تاثیر مثبت و معناداری را نشان می دهد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

فرضیه اول: نتایج این فرضیه با پژوهش های لندران اصفهانی و همکاران (۱۴۰۲)، جوادی فر (۱۴۰۰)، توکلی (۱۳۹۹)، پُرو و همکاران (۲۰۲۴)، وانگ و همکاران (۲۰۲۳)، دوردونو و همکاران (۲۰۲۱)، کو و همکاران (۲۰۲۰)؛ همخوانی دارد. بنابراین در تبیین یافته های فرضیه اول پژوهش باید گفت که گردش شغلی یکی از تکنیک های مهم و اثربخش در مدیریت منابع انسانی به شمار می رود. این تکنیک با هدف افزایش انگیزه و بهبود عملکرد شغلی کارکنان، آن ها را به صورت دوره ای به وظایف یا پست های مختلف منتقل می کند. کیفیت بالای گردش شغلی می تواند نقش بسزایی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان ایفا کند و منجر به نتایج مثبت قابل توجهی برای سازمان شود. از این رو، یکی از اصلی ترین مزایای گردش شغلی، افزایش مهارت ها و توانایی های کارکنان است. وقتی که کارکنان به پست ها و وظایف مختلف منتقل

می شوند، با چالش ها و وظایف جدیدی روبرو می شوند که نیازمند یادگیری و استفاده از مهارت های جدید است. این تجربه ها باعث می شود که کارکنان دامنه وسیع تری از مهارت ها و دانش فنی را کسب کنند. افزایش این مهارت ها نه تنها به کارکنان کمک می کند تا وظایف خود را به شکل بهتری انجام دهند، بلکه آن ها را برای پذیرش نقش های بالاتر و پیچیده تر آماده می سازد. همچنین، گردش شغلی می تواند به طور قابل توجهی انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد. تکرار و یکنواختی در کارهای روزمره می تواند منجر به کاهش انگیزه و خستگی روانی شود. اما با تغییر وظایف و مواجهه با محیط های کاری جدید، کارکنان با چالش های تازه ای روبرو می شوند که می تواند انگیزه آن ها را برای یادگیری و رشد بیشتر افزایش دهد. افزایش رضایت شغلی نیز معمولاً منجر به کاهش نرخ ترک کار و افزایش تعهد به سازمان می شود.

نتایج فرضیه دوم: «کیفیت گردش شغلی بر انعطاف پذیری کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم آباد تاثیر معنی داری دارد» نتایج تحلیل های آماری انجام شده پژوهش حاضر در این زمینه نشان داد که متغیر کیفیت گردش شغلی بر انعطاف پذیری کارکنان (۰/۵۳۴) تاثیر معناداری وجود داشت (۰/۰۱ $P \leq$). نتایج این فرضیه با پژوهش های زمانی و همکاران (۱۴۰۱)، بالازاده (۱۴۰۰)، دوردونو و همکاران (۲۰۲۱)، کو و همکاران (۲۰۲۰)؛ همخوانی دارد.

بنابراین در تبیین یافته های فرضیه دوم پژوهش باید گفت در دنیای امروز که سازمان ها با تغییرات سریع و غیرقابل پیش بینی مواجه هستند، توانایی انطباق و انعطاف پذیری کارکنان به یکی از مهم ترین عوامل موفقیت سازمان ها تبدیل شده است. یکی از استراتژی های مؤثر برای افزایش این توانایی در کارکنان، استفاده از تکنیک گردش شغلی است. گردش شغلی به

کارکنان این امکان را می‌دهد که در پست‌ها و وظایف مختلف سازمان مشغول به کار شوند و با چالش‌ها و شرایط گوناگونی روبرو شوند. این تغییرات مداوم می‌توانند تأثیرات مثبت زیادی بر افزایش انعطاف‌پذیری کارکنان داشته باشند. از این رو، یکی از اثرات مهم کیفیت گردش شغلی، افزایش مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان است. وقتی که کارکنان در وظایف و پست‌های مختلف فعالیت می‌کنند، با مسائل و چالش‌های جدیدی مواجه می‌شوند که نیازمند یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید است. این فرآیند باعث می‌شود که کارکنان توانایی‌های متنوعی کسب کنند که می‌تواند به افزایش انعطاف‌پذیری آن‌ها در مواجهه با تغییرات مختلف کمک کند.

گردش شغلی می‌تواند روحیه یادگیری و انطباق را در کارکنان تقویت کند. با تغییر مداوم وظایف و مواجهه با شرایط جدید، کارکنان به یادگیری مداوم و بهبود مهارت‌های خود ترغیب می‌شوند. این فرآیند باعث می‌شود که کارکنان به سرعت به شرایط جدید عادت کنند و توانایی‌های انطباقی خود را افزایش دهند. این روحیه یادگیری مداوم به سازمان کمک می‌کند تا در محیط‌های کاری پویا و تغییرپذیر، به سرعت و به شکل مؤثری واکنش نشان دهد. در این راستا، گردش شغلی به کارکنان کمک می‌کند تا درک بهتری از ساختار و فرآیندهای سازمان پیدا کنند. با فعالیت در بخش‌های مختلف، کارکنان با وظایف و چالش‌های هر بخش آشنا می‌شوند و دید جامع‌تری نسبت به سازمان به دست می‌آورند. این درک کلی می‌تواند به افزایش انعطاف‌پذیری کارکنان کمک کند، زیرا آن‌ها با چشم‌انداز کلی سازمان و نحوه عملکرد بخش‌های مختلف آشنا می‌شوند و می‌توانند به شکل بهتری به تغییرات و نیازهای جدید پاسخ دهند.

همچنین، گردش شغلی می‌تواند انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را نیز افزایش دهد. تنوع در وظایف و پست‌های مختلف، کارکنان را از یکنواختی و تکرار روزمره نجات می‌دهد و آن‌ها را با چالش‌های جدید روبرو می‌کند. این تنوع می‌تواند انگیزه کارکنان را برای یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید افزایش دهد و به رضایت شغلی بیشتر منجر شود. افزایش رضایت شغلی نیز معمولاً به افزایش تعهد و انگیزه کارکنان برای انطباق با شرایط جدید کمک می‌کند. یکی دیگر از اثرات مثبت گردش شغلی، پیشگیری از فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی معمولاً به دلیل یکنواختی و تکرار مداوم وظایف رخ می‌دهد. گردش شغلی با ایجاد تنوع در کارها و محیط کار، می‌تواند از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری کند و کارکنان را با انگیزه و انرژی بیشتری در محیط کار نگه دارد. این جلوگیری از فرسودگی شغلی نیز به افزایش انعطاف‌پذیری کارکنان کمک می‌کند، زیرا آن‌ها با انگیزه و انرژی بیشتری به تغییرات و شرایط جدید پاسخ می‌دهند.

لذا، گردش شغلی به عنوان یک استراتژی مدیریتی، تأثیرات مثبت زیادی بر انعطاف‌پذیری کارکنان دارد. افزایش مهارت‌ها و توانمندی‌ها، تقویت روحیه یادگیری و انطباق، بهبود درک کلی از سازمان، افزایش انگیزه و رضایت شغلی، و پیشگیری از فرسودگی شغلی از جمله نتایج مثبت این تکنیک هستند. با توجه به این مزایا، سازمان‌ها می‌توانند با اجرای برنامه‌های گردش شغلی مؤثر، انعطاف‌پذیری و عملکرد کارکنان خود را بهبود بخشند و در نتیجه، به اهداف و چشم‌اندازهای خود نزدیک‌تر شوند.

نتایج فرضیه سوم

«انعطاف‌پذیری کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان اداره شبکه بهداشت شهر خرم‌آباد تاثیر معنی‌داری دارد»

نتایج تحلیل‌های آماری انجام شده پژوهش حاضر در این زمینه نشان داد که متغیر انعطاف‌پذیری بر عملکرد شغلی کارکنان (۰/۴۵۳) تاثیر معناداری وجود داشت ($P \leq 0/01$). نتایج این فرضیه با پژوهش‌های کیا و همکاران (۱۴۰۲)، دوردونو و همکاران (۲۰۲۱)، کو و همکاران (۲۰۲۰)، سبوهاری و همکاران (۲۰۲۰)؛ همخوانی دارد.

بنابراین در تبیین یافته‌های فرضیه دوم پژوهش باید گفت که در دنیای پرشتاب و پیچیده‌ی کسب‌وکارهای امروزی، یکی از ویژگی‌های اساسی که می‌تواند به بقای سازمان‌ها کمک کند، انعطاف‌پذیری کارکنان است. انعطاف‌پذیری به معنای توانایی کارکنان در انطباق سریع و مؤثر با تغییرات و چالش‌های جدید در محیط کاری است. این ویژگی نه تنها برای کارکنان بلکه برای سازمان‌ها نیز حیاتی است، زیرا می‌تواند به بهبود عملکرد شغلی، افزایش بهره‌وری و موفقیت کلی سازمان منجر شود. از طرفی، انعطاف‌پذیری کارکنان به عنوان یک ویژگی کلیدی در محیط‌های کاری مدرن شناخته شده است. سازمان‌ها دائماً با تغییرات سریع در بازار، فناوری‌ها، قوانین و مقررات و نیازهای مشتریان روبرو هستند. در چنین شرایطی، داشتن کارکنانی که بتوانند به سرعت با این تغییرات هماهنگ شوند و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای برای مسائل پیش‌رو پیدا کنند، از اهمیت بالایی برخوردار است. انعطاف‌پذیری می‌تواند به کارکنان کمک کند تا به شکل مؤثرتری با استرس‌ها و فشارهای کاری مقابله کنند و عملکرد بهتری داشته باشند.

انعطاف‌پذیری کارکنان می‌تواند تأثیرات مثبت زیادی بر عملکرد شغلی آن‌ها داشته باشد. کارکنان انعطاف‌پذیر معمولاً دارای توانایی‌های تطبیقی بالاتری هستند و می‌توانند به راحتی با تغییرات در محیط کار سازگار شوند. این توانایی به آن‌ها اجازه می‌دهد تا در مواجهه با چالش‌های جدید، استراتژی‌های مؤثرتری را اتخاذ کنند و راه‌حل‌های خلاقانه‌تری پیدا کنند. همچنین، انعطاف‌پذیری می‌تواند به افزایش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان منجر شود، زیرا آن‌ها احساس می‌کنند که قادر به مدیریت شرایط مختلف و بهره‌گیری از فرصت‌های جدید هستند.

از سوی دیگر، انعطاف‌پذیری به کارکنان این امکان را می‌دهد که مهارت‌های فردی خود را بهبود بخشند و توانمندی‌های جدیدی را کسب کنند. کارکنانی که انعطاف‌پذیری بالایی دارند، معمولاً تمایل بیشتری به یادگیری و توسعه مهارت‌های خود دارند. این افزایش توانمندی‌های فردی می‌تواند به بهبود عملکرد شغلی و ارتقاء قابلیت‌های حرفه‌ای آن‌ها منجر شود. همچنین، کارکنان انعطاف‌پذیر قادرند در مواجهه با مشکلات و چالش‌های پیچیده، از رویکردهای متنوعی استفاده کنند و راه‌حل‌های مؤثرتری را ارائه دهند.

همچنین، انعطاف‌پذیری می‌تواند به تقویت همکاری و ارتباطات در محیط کار کمک کند. کارکنان انعطاف‌پذیر معمولاً توانایی بیشتری در همکاری با دیگران و برقراری ارتباطات مؤثر دارند. این توانایی‌ها به آن‌ها کمک می‌کند تا در تیم‌ها به خوبی کار کنند و به شکل بهتری با همکاران و مدیران خود تعامل داشته باشند. همکاری و ارتباطات مؤثر می‌تواند به افزایش هماهنگی و کارایی در سازمان منجر شود و عملکرد شغلی کارکنان را بهبود بخشد. لذا، انعطاف‌پذیری می‌تواند به کارکنان کمک کند تا به شکل بهتری با استرس‌ها و فشارهای کاری

مقابله کنند. کارکنان انعطاف‌پذیر معمولاً دارای رویکردهای مثبتی نسبت به تغییرات هستند و قادرند به سرعت خود را با شرایط جدید سازگار کنند. این توانایی می‌تواند به کاهش استرس و افزایش مقاومت روانی آن‌ها منجر شود، که در نهایت به بهبود عملکرد شغلی آن‌ها کمک می‌کند. همچنین، کارکنان انعطاف‌پذیر می‌توانند به شکل بهتری بین زندگی کاری و شخصی خود تعادل برقرار کنند و از فرسودگی شغلی جلوگیری کنند. بنابراین، انعطاف‌پذیری کارکنان به عنوان یکی از ویژگی‌های کلیدی در محیط‌های کاری مدرن شناخته می‌شود. این ویژگی می‌تواند تأثیرات مثبت زیادی بر عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد. افزایش توانمندی‌های فردی، تقویت همکاری و ارتباطات، و مقابله با استرس و فشارهای کاری از جمله نتایج مثبت انعطاف‌پذیری هستند. با توجه به اهمیت این ویژگی، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد محیط‌های کاری حمایتی و فراهم کردن فرصت‌های آموزشی و توسعه‌ای، انعطاف‌پذیری کارکنان خود را افزایش دهند و در نتیجه به بهبود عملکرد و موفقیت کلی سازمان دست یابند.

منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

- بخشی، ر. و عیدی، ح. (۱۳۹۸) «اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان»، مطالعه مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، د ۲، ش ۸، ص ۱۱-۲۴.
- جوادی فر، م. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر چرخش شغلی بر انعطاف پذیری کارکنان با میانجی گری تاب آوری کارکنان فرمانداری های تابعه استان اردبیل، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- توکلی، م. ع. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین گردش شغلی و توسعه شغلی در رضایتمندی شغلی و عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی در سازمان قضایی نیروهای مسلح، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت.
- رحیمیان، ح. و حسن زاده، م. (۱۳۹۷) «نوع شناسی گروه های کاری در سازمان: ترکیب سرمایه اجتماعی و اثربخشی گروهی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۵، ش ۲، ص ۲۶۳-۲۹۰.
- زمانی، ر. و پیری، م. (۱۴۰۱). بررسی همبستگی گردش شغلی با ابعاد رضایتمندی کارکنان دانشگاه ملایر، اولین همایش ملی ایده پردازی، مباحث و یافته های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، قدس.

- فرخی، م. (۱۳۸۹) تعیین رابطه بین کار تیمی با عملکرد شغلی در شرکت صنعتی هشتمین نور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- قاسم‌زاده، ا؛ ملکی، ش. و حبیبی، ح. (۱۳۹۳) «نقش هویت تیمی و هویت سازمانی بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی»، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، د ۲، ش ۴، ص ۹۵-۱۱۰.

ب) منابع لاتین

- Conger, J. (۲۰۱۸). *Resiliency in Supply Chain Systems: A Triadic Framework Using Family Resilience Model Supply Chain Risk Management* ۲۱(۱۴) (pp. ۲۶۹- ۲۸۸): Springer.
- Gilbert, C. (۲۰۱۳). *Resilience and Flexibility of the US Shale Production Face to the Volatility of Oil and Gas Prices. Causes, Risks and Opportunities. Paper presented at the ۷۹th EAGE Conference and Exhibition* ۲۰۱۷.
- Mishra, C. (۲۰۲۰). *Resilience and Flexibility of the US Shale Production Face to the Volatility of Oil and Gas Prices. Causes, Risks and Opportunities. Paper presented at the ۷۹th EAGE Conference and Exhibition* ۲۰۱۷.