

رابطه سه گانه محیط خارجی، هوش اجتماعی رهبر و درگیری شغلی کارکنان با عملکرد سازمانی: نقش میانجی دوسو توانی سازمانی

ندا چهارباغی ۱ و عبدالله بانسی

۱دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، مرکز قشم، دانشگاه پیام نور، قشم، ایران

۲استادیار، دانشکده مدیریت، مرکز قشم، دانشگاه پیام نور، قشم، ایران

چکیده

با رشد سازمانها موضوعات و مفاهیم جدیدی وارد حیطه مدیریت و سازمان ها شده است، که یکی از موضوعات جدید بحث دوسوتوانی سازمانی و ارتباطی که با جنبه های مختلف سازمان از جمله عملکرد و... دارد می باشد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه سه گانه محیط خارجی، هوش اجتماعی رهبر و درگیری شغلی کارکنان با عملکرد سازمانی: نقش میانجی دوسو توانی سازمانی می باشد. این پژوهش، از لحاظ شیوه جمع آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان شرکتهای حاضر در شهرک صنعتی منطقه ویژه هرمزگان که براساس جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند. از روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS جهت آزمون داده های جمع آوری شده استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که هوش اجتماعی رهبر و محیط خارجی با عملکرد سازمانی رابطه ای ندارد. اما سایر فرضیات مورد تایید واقع گردید. بنابراین می توان گفت هر چه دوسو توانی سازمانی بالاتر باشد، عملکرد سازمانی نیز بالاتر است. لذا پیشنهاد می گردد که سازمانها هرچه بیشتر به بحث دوسوتوانی سازمانی و تقویت آن بپردازند.

واژگان کلیدی: محیط خارجی، هوش اجتماعی رهبر، درگیری شغلی کارکنان، عملکرد سازمانی،

دوسو توانی سازمانی

۱-مقدمه

یکی از عمده ترین دغدغه های محققین در چندسال گذشته، دوسوتوانی سازمانی و بررسی تاثیر دوسو توانی سازمانی بر عملکرد بوده است و با در نظر گرفتن تعداد زیاد مطالعات انجام شده، نتایج متفاوتی در مورد رابطه دوسوتوانی سازمانی و عملکرد ارائه شده است. متأسفانه موضوعی که باعث از بین رفتن شفافیت در تعریف اولیه مفهوم دوسوتوانی سازمانی شد، ازدیاد علاقمندی به پژوهش درباره این مقوله و همچنین توجه به پتانسیل آن بوده که به عنوان قابلیت برای حل نمودن تنش بین کاوش و بهره برداری تقلیل یافته است. پژوهشگران از این مفهوم برای حل هرگونه تناقض دیگر در سازمان استفاده کرده اند (نوبخت و همکاران، ۱۳۹۷). برخی تحقیقات در زمینه دوسو توانی بیانگر آن است که شرکت ها نیازمند بهره برداری از قابلیت های موجود برای کشف قابلیت های جدید و نیازمند بهره برداری از قابلیت های جدید برای افزایش پایگاه دانش موجود خود می باشند. قابلیت دوسو توان در بهره برداری و کاوش شرکت را قادر می سازد تا در نوآوری و توسعه محصول جدید درگیر شود (حکیمی، ۱۳۹۸). اعتقاد بر این است که دوسو توانی سازمانی، توانایی یک سازمان برای کاوش و بهره برداری همزمان تمایزی اساسی بین موفقیت و شکست سازمان است. پس از بیش از دو دهه که طی آن "دوسوتوانی سازمانی" یک حوزه تحقیقاتی رو به رشد بوده است، هنوز هم در مورد تعریف آن ابهاماتی باقی مانده است زیرا از "دوسوتوانی" به عنوان "اصطلاح چتری" استفاده می شود، و با تصور اولیه توشمن و اورلی (۲۰۱۳) در زمینه هایی که ارتباط چندانی با آن نداشته به کار گرفته شده است. پوش و گارائوس دوگانگی سازمانی را به عنوان توانایی مدیریت تنش بین اکتشاف و بهره برداری در سراسر سازمان تعریف می کنیم (پوش و گارائوس، ۲۰۲۰).

تعریف واژه عملکرد سازمانی بسیار دشوار است زیرا سازمانها جنبه های متعدد و اهداف متغیری دارند. مطالعات پیشین عملکردهای مالی و غیر مالی عملکردهای سازمانی را مدنظر قرار داده اند (سینگه و میسرا، ۲۰۲۱). محیط نیز در سازمانها از موضوعات مهمی است که پیوسته مطرح و بر اهمیت و چگونگی ایجاد محیطی مناسب و کارا برای نیروهای انسانی تاکید می شود؛ یک محیط خوب، می تواند بر رشد ارزش های پرسنل، افزایش توان و بهره وری آنان اثرگذار باشد. به همین دلیل علم مدیریت انسانی یا ارگونومی برای رهبران و مدیران سازمان از اهمیت بالایی برخوردار می باشد. امروز با پیچیده تر شدن ساختار و عملکرد سازمانها، سازماندهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره ور در سازمان ها طوری که منجر به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی، شادابی آنها، حذف خطرات احتمالی، افزایش کیفیت در کار، کاهش افسردگی ها، رشد خدمات مثبت و در نهایت دستیابی به بهره وری مورد نظر شود، از دغدغه های مدیران اجرایی و سرپرستان سازمان ها است (بحرینی و همکاران، ۱۳۹۴). رهبری تأثیری میان فردی است که در موقعیتی معین اعمال و از طریق فرایند ارتباط در جهت دستیابی به هدف و یا هدف های مشخص هدایتی می شود (علامه و همکاران، ۱۳۹۴). هوش اجتماعی به عنوان توانایی تعامل یا برقراری ارتباط موفق با دیگران برای دستیابی به اهداف و حرکت در محیط های اجتماعی تعریف می شود (هانور و همکاران، ۲۰۲۱).

تحقیقات در سراسر جهان نشان می دهد که کارکنانی که درگیری بیشتری دارند، می توانند به شرکت ها در دستیابی به نتایج باورنکردنی کمک نمایند. در نتیجه، آنها چندین برابر نرخ سود بالاتری دارند. به همین دلیل است که در دهه گذشته علاقه علمی فزاینده ای به مشارکت کارکنان مشاهده شده است. مطالعات متعدد این واقعیت را تأیید می کند که میزان بالای درگیری کارکنان بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت می گذارد و اغلب به عنوان یک مزیت رقابتی موضوعی تعیین کننده است. شرکت های برجسته جهانی، که توجه زیادی به مشکلات پرسنل خود دارند، دائماً اشکال و روشهای جدیدی را برای درگیر نمودن کارکنان خود

¹ umbrella term

² Tushman and O'Reilly

³ Posch, Garaus

⁴ Singh, Misra

⁵ Honour

معرفی می کنند. پی بردن به این که آیا کارمندان شما از کار خوششان می آید یا خیر: ارزیابی رضایت کارکنان از قدیم امری رایج بوده است. با تحقیقات ثابت شده است که درگیری کارکنان مستقیماً با عملکرد تجاری شرکت ارتباط دارد (یودرین و دیسکاین، ۲۰۲۰). لذا با توجه به آنچه گفته شد دوسوتوانی می تواند بعنوان یک عامل تاثیر گذار بر جنبه های مختلف یک سازمان تاثیر بگذارد. از طرف دیگر ارتباط هوش اجتماعی رهبر بعنوان یک متغیر کلیدی در سازمان که می تواند اثراتی بر روی سازمان و عملکرد آن داشته باشد. لذا این پژوهش به دنبال این سوال می باشد که بین محیط خارجی، هوش اجتماعی رهبر، درگیری شغلی کارکنان، عملکرد و دوسو توانی در سازمان چه ارتباطی وجود دارد؟

ادبیات پژوهش

عاملی اصلی در بهبود نگرش، رفتار، عملکرد و بهره وری کارکنان، درگیری شغلی می باشد. مدیران سازمان میتوانند با ایجاد درگیری شغلی در کارکنان باعث بهبود عملکرد سازمان شوند و همچنین به مزیت رقابتی دست پیدا کنند. زمانی که کارکنان در شغل خود درگیر هستند، باعث بروز رفتارهای مثبت می شود، به طوری که هم منافع خودشان هم منافع سازمان تأمین شود. با توجه به اینکه کارکنان درگیر علاقه و اشتیاق زیاد به کار خود دارند، لذا تمایل دارند که فراتر از حد انتظار برای سازمان کار انجام دهند و عملکرد آنان بهتر از افرادی خواهد بود که درگیری شغلی ندارند. از سوی دیگر کارمندانی که درگیری شغلی بیشتری دارند، درک معنادارتر و راضی کننده تر از دیگران نسبت به کار خود دارند و رضایت شغلی بیشتری نسبت به دیگران پیدا خواهند کرد. همچنین کارکنانی دارای درگیری شغلی در سازمان، نسبت به دیگران مسئولیت پذیرتر و از خلاقیت بیشتری برخوردار هستند. مفهوم درگیری شغلی یکی مفاهیمی که توجه پژوهشگران حوزه روانشناسی سازمانی و صنعتی را به خود جلب کرده است، در واقع مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً متمرکز بر تعیین و شناسایی معیارهای تعیین کننده های آن بوده است. درگیری شغلی به معنی همانندسازی روانشناختی فرد با شغلش می باشد. کارمندی که دارای درجه بالایی از درگیری شغلی است، شغلش در مرکز علاقه اش قرار دارد و کارمند دارای درگیری شغلی پایین در بطن زندگی خود چیزهای دیگری (از جمله خانواده، سرگرمی و...) را بجای شغلش مهم می داند (ایرزی و ابو، ۱۳۹۹).

هوش اجتماعی و ناتوانی در برقراری ارتباط با افراد و تأثیرگذاری اثربخش بر آنها، کیفیت روابط بین اعضای رهبر را پایین می آورد. بسیاری از تحقیقات در سازمانها، به غیر از آموزش و مراقبت های بهداشتی، در واقع بیشتر بر جنبه های تیم های رهبری و کار گروهی تا رهبری مشترک در خالص ترین شکل تمرکز دارد (نظرپوری، ۲۰۱۷). در جامعه یا سازمان، هوش اجتماعی از جمله سرمایه های مهم محسوب می گردد و این به دلیل این است که از طریق هوش اجتماعی می توان به ارتقاء سطح بهداشت روانی سازمان و جامعه کمک کرد. هوش اجتماعی سازه ای برای ارزیابی قدرت رهبری که بیشتر بر محور روابط میان افراد استوار می باشد. مدیران و رهبرانی که دارای هوش اجتماعی هستند، بهتر می توانند در بین همکاران تعامل ایجاد و از توان اجتماعی آنان استفاده کنند. از آثار هوش اجتماعی می توان به تقویت مهارت اجتماعی و در نتیجه افزایش عملکرد آنان اشاره نمود (سلطانی، ۱۳۸۹). برخی از تئورسین ها بر این باورند که هوش هیجانی و اجتماعی برای رهبران و مدیران و کسانی که دارای سمت های بالایی هستند، بسیار ضروری و پراهمیت تر می باشد. چون از ویژگی های مهم مدیران و رهبران مؤثر: تعامل صحیح، شناخت ویژگی های شخصی افراد و انعطاف پذیری می باشد. اصول اولیه هوش هیجانی که در محیط کاری مفید می باشد، شامل: برقراری ارتباط، همکاری، کارگروهی، گوش دادن و ارائه نظریات فردی، استفاده از هوش هیجانی در محیط کار یعنی توانایی بوجود آوردن محیطی که در آن محیط شکایت ها را انتقادهای سازنده در نظر گرفته شود. انتقاد ماهرانه، به عملی که شخص انجام داده توجه کرده و در میان کاستی های فرد به دنبال نشانه هایی از ضعف شخصیت یا خرد کردن وی نخواهد بود (گلنن، ۱۳۸۰).

⁶ Budriene, Daiva, Diskiene

⁷ Nazarpouri

از سویی نیز گفته می شود که زندگی، سازمان ها در خلا نمی باشد، بلکه ارتباط آنها با دنیای بیرون می باشد که به آن ها موجودیت و هویت می بخشد. هر یک از عوامل تاثیرگذار بیرونی، دارای تاثیری مثبت و سازنده و یا اثری مخرب و بازدارنده بر سازمان می باشد. باید این نکته را در نظر گرفت که شرکت ها و مدیران ارشد آنها، ضرورتاً به بررسی محیط بیرونی خود با شیوه هایی صحیح، علمی و کاربردی می پردازند و عوامل موثر خارجی را ارزیابی می کنند و در نتیجه، فرصت ها و تهدیدهایی را که در بیرون در انتظار سازمان هستند، را مشخص می نمایند (متقی و ناصراسدی، ۱۳۹۵). با توجه به چالش های موجود در مدیریت دوسوتوانی، مطالعات نشان داده اند که دوسوتوانی سازمانی با بقای طولانی تر، عملکرد مالی بهتر و بهبود یادگیری و نوآوری همراه است. بنابراین، اگرچه دوسوتوانی، یک چالش مدیریتی دشوار است، اما وقتی در زمینه های استراتژیک مناسب اجرا شود، این طرح های پیچیده مزایای رقابتی پایدار همراه است (دوو و چن، ۲۰۱۸). در دهه گذشته، محققان تأثیر مثبت دوسو توانی سازمانی را بر عملکرد شرکت در کوتاه مدت و بلند مدت نشان داده اند. وعده دوسو توانی سازمانی این است که سازمانی که بتواند همزمان به اکتشاف و بهره برداری بپردازد، با گذشت زمان انعطاف پذیری و کارآمدی را بدست می آورد و حفظ می کند (پوش و گارائوس، ۲۰۲۰). به طور کلی این موضوع که عوامل محیطی خارجی می توانند بر دوسوتوانی سازمانی تأثیر بگذارند مورد تایید قرار گرفته است. و مطالعات کمی رابطه بین عوامل محیطی خارجی و دوسو توانی سازمانی را تجزیه و تحلیل نموده اند. بر این اساس، تحقیقات بیشتری برای درک تأثیر عوامل محیطی بر دوسوتوانی سازمانی مورد نیاز است (پرتوسا اورتگا و مولینا-آزورن، ۲۰۱۸). گسترش بحث درباره نقش دوسو توانی در بهبود عملکرد سازمانی در کشورهایی که تحت بحران شدید مالی و اقتصادی (مانند یونان) هستند، جالب خواهد بود و می توان آن را به کشورهایی که پیش بینی می شود مسیر مشابهی را طی کنند، گسترش داد. این بدین دلیل است که شواهد تجربی مربوط به رهبری، دو سو توانی سازمانی و عملکرد سازمانی عمدتاً در زمینه کشورهای توسعه یافته انجام می شود (مالیک و همکاران، ۲۰۱۹).

شناسایی شرایطی که درگیری شغلی کارکنان را تقویت می کند، برای پایداری و رشد سازمان ها موضوعی حیاتی است. بیشتر تحقیقات مربوط به درگیری کارکنان به این پدیده در سطح فردی می پردازد. تحقیقات نشان می دهد که اگر کارکنان خود را مجبور به انجام وظایف خود کنند، احتمالاً در کار خود درگیر خواهند شد، برای این موضوع اعتماد از سوی مدیریت ضروری است. از سال ۲۰۱۲ شرکت مشاوره ای OVC، نماینده رسمی Aon Hewitt، که یک شرکت مشاور جهانی است و روش تحقیقی را توسعه داده است. تحقیقاتی را در زمینه درگیری شغلی کارکنان در کشورهای بالتیک انجام می دهد. در سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹، ۹۰ سازمان از بخشهای مختلف در این نظرسنجی شرکت کردند و بیش از ۱۹ هزار پاسخ دهنده مصاحبه کردند که نماینده بیش از ۴۸ هزار کارگر بودند. در سطح جهانی، در این مطالعه ۶۰۰۰ شرکت از ۱۵۵ کشور شرکت کردند و ۷ میلیون پاسخ دهنده را مورد بررسی قرار دادند. بر طبق این نظرسنجی، کارکنانی که در سازمان درگیرند، در مورد سازمان خود (۵۹ درصد) بازخورد مثبتی ارائه می دهند و می خواهند عضوی از آن باشند (۶۰ درصد) و تلاش بیشتری می کند (۵۵ درصد). با این حال، روندهای جهانی و تجربه شرکت های برتر تأیید می کند - درگیری کارکنان موضوعی تصادفی نیست، بلکه نتیجه مجموعه اقدامات و تصمیمات اتخاذ شده، بخشی از فرهنگ سازمان است. (یودرین و دیسکاین، ۲۰۲۰). بنابراین با توجه به موارد ذکر شده نتایج بررسی این موضوع می تواند مزایا و منافع زیادی از جمله پایداری و رشد سازمان، انعطاف پذیری و تعامل بیشتر، بهبود یادگیری و نوآوری، ارتباط بیشتر با محیط و در نتیجه بهبود بهره وری و عملکرد شرکت های حاضر در شهرک ویژه اقتصادی هرمزگان می گردد. از طرفی نیز اهمیت ویژه ای که موضوع جدید دوسوتوانی سازمانی بر جنبه های مختلف سازمان و بهبود عملکرد مالی و بقای بیشتر سازمان دارد و همچنین بعنوان یک مزیت رقابتی می تواند مورد استفاده قرار گیرد.

⁸ PertusaOrtega & Molina-Azorín

⁹ Malik

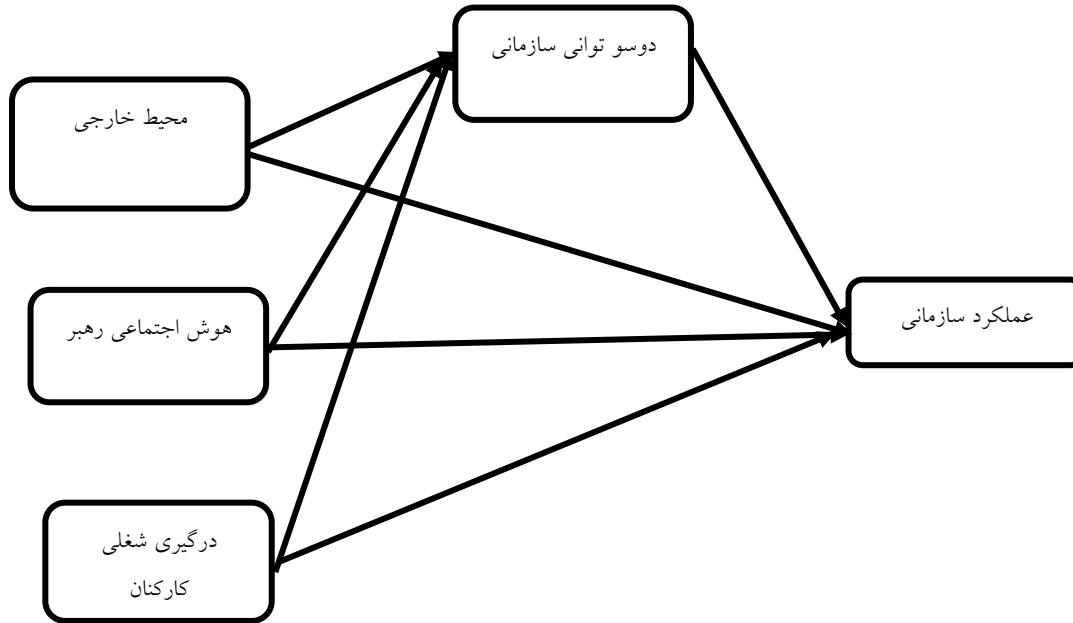
احمدوند و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی تاثیر سبک تصمیم گیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری استراتژی رقابتی در شرکت های بزرگ در شرکت پتروشیمی مارون پرداختند. نتایج نشان از تاثیر معنادار بین استراتژی رقابتی و سبک تصمیم گیری و عملکرد سازمانی بود. همچنین نتایج حاکی از تایید نقش میانجی استراتژی رقابتی بر رابطه بین سبک تصمیم گیری و عملکرد سازمانی بود، اما نقش تعدیلی سبک تصمیم گیری بر رابطه بین استراتژی رقابتی و عملکرد سازمانی رد گردید. براساس نتایج پژوهش به مدیران پیشنهاد شد، که که بخش تحقیق و توسعه سازمان را به منظور طراحی خدمات جدید و مطابق خواست مشتریان مسئولیت بیشتری را قبول نمایند، برنامه ریزی نموده و از افراد نخبه بیشتر در بخش تحقیق و توسعه استفاده کنند. احمدی و قاضیانی (۱۳۹۷)، در یک پژوهش به بررسی دوستوانی سازمانی؛ ایجاد توازن میان بهره برداری و اکتشاف برای عملکرد پایدار پرداختند. آنان در این پژوهش به بررسی چهار تنش اصلی پرداختند و نتایج نشان داد که دوستوانی سازمانی مستلزم مدیریت پویای تنشهای بین تفکیک و یکپارچه سازی می باشد؛ همچنین دوستوانی هم ناشی از سطح فردی بوده و هم سازمانی و خود را در هر دو سطح نشان میدهد؛ دوستوانی پیامد یک فرایند پویا می باشد که شامل توجه همزمان و متوالی به بهره برداری و اکتشاف می باشد؛ و دوستوانی بستگی به توانایی برای یکپارچه کردن پایه های دانش درونی و بیرونی جهت دستیابی به منافع هم افزایی دارد.

نوبخت و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی را به مروری بر مطالعات دوستوانی سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی استفاده از روش فراتحلیل و ۱۳۴ مقاله مفهومی پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش، پانزده مفهوم سازی متفاوت از کاوش / بهره وری و شش دلیل برای نتایج مختلف پژوهش های قبلی درباره تاثیر دوستوانی سازمانی بر عملکرد شناسایی نمود که شامل اندازه گیری دوستوانی سازمانی، سطح تحلیل، طراحی پژوهش، اجرای دو سوتوانی سازمانی، اندازه گیری عملکرد و مفهوم سازی دو سو توانی سازمانی را با ابعاد آن بود. آذر و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی تاثیر دوستوانی سازمانی بر عملکرد سازمان های خدماتی با نقش تعدیلگری پویایی های محیطی در ۸۰ شعبه بانک های خصوصی شهر رشت با استفاده از ازمدلسازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی پرداختند. نتایج نشان داد که دوستوانی سازمانی دارای تاثیر معناداری بر عملکرد سازمان های خدماتی است اما تاثیر نقش تعدیلگری پویایی های محیطی در رابطه ی بین دوستوانی سازمانی و عملکرد سازمان های خدماتی، رد شد.

اوا و همکاران (۲۰۲۱)، در مطالعه ای به بررسی تأثیر شیوه های مدیریت کیفیت بر دوستوانی سازمانی و عملکرد و نقش واسطه ای دوستوانی در رابطه بین شیوه های مدیریت کیفیت و عملکرد در صنعت هتلداری با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی بر اساس داده های ۳۶۵ هتل اسپانیایی پرداختند. نتایج نشان داد که شیوه های مدیریت کیفیت به توسعه دوستوانی سازمانی کمک می کند، یعنی به تعادل فعالیت های بهره برداری و اکتشاف کمک و این به بهبود عملکرد هتل کمک می کند. علاوه بر این، دوستوانی به عنوان یک واسطه جزئی بین شیوه های مدیریت کیفیت و عملکرد هتل عمل می کند. کاتو و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی را با عنوان سه گانه سازمانی: هوش اجتماعی رهبر، مشارکت کارکنان و تغییرات محیطی در بین کارکنان شرکت های یونانی اجرا نمودند. یافته های این پژوهش نشان داد که در مقایسه با بهره وری از طریق فعالیتهای بهره برداری، هوش اجتماعی رهبر تأثیر مثبت بیشتری بر خلاقیت از طریق فعالیتهای اکتشافی دارد. علاوه بر این محیط در حال تغییر پویا در مقایسه با بهره وری تأثیر مثبت کمتری بر خلاقیت دارد. این مطالعه با بررسی همزمان پیشینه های خرد و کلان و پیامدهای دوسو هی سازمانی، به حوزه دوسو توانی و ادبیات ادغام رفتاری کمک می کند. تنسای و سینگه (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی، درگیری کارکنان و عملکرد سازمانی در سازمان های خدمات دولتی فدرال در بین ۳۴۰ نفر از کارکنان کشور ایتالیایی پرداختند. نتایج نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی، مشارکت کارکنان و عملکرد سازمان دارای رابطه مثبت و معناداری هستند. همچنین، مشارکت کارکنان تا حدی نقش میانجی را در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد دارد. در مورد تأثیر

¹ Tensay, Singh

شیوه های فردی منابع انسانی، این مقاله تأثیر مثبت و متفاوتی از شیوه های منابع انسانی را بر روی مشارکت و عملکرد نشان داد. باتوجه به آنچه بیان شد مدل مفهومی و فرضیات این پژوهش به شکل زیر طراحی می گردد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از پژوهش کاتو و همکاران، ۲۰۲۰)

فرضیه اصلی:

رابطه سه گانه ای بین محیط خارجی، هوش اجتماعی رهبر و درگیری شغلی کارکنان با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی گری دوسو توانی سازمانی در شهرک صنعتی منطقه ویژه هرمزگان وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- بین محیط خارجی و دوسو توانی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین هوش اجتماعی رهبر و دوسو توانی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین درگیری شغلی کارکنان و دوسو توانی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین دوسو توانی سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین محیط خارجی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین هوش اجتماعی رهبر و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۷- بین درگیری شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۸- دوسو توانی سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین محیط خارجی و عملکرد سازمانی دارد.
- ۹- دوسو توانی سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین هوش اجتماعی رهبر و عملکرد سازمانی دارد.
- ۱۰- دوسو توانی سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین درگیری شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی؛ و از لحاظ ماهیت و روش توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. ابزار مورد استفاده پرسشنامه استاندارد کاتو و همکاران (۲۰۲۰) می باشد که به تایید چند تن از اساتید دانشگاهی نیز رسید که روایی محتوایی ابزار

ژوهش را تایید می کند. سوالات در دو بخش تنظیم شده اند، ویژگی های جمعیت شناختی شامل جنسیت، وضعیت تاهل، تحصیلات؛ و بخش دوم شامل سوالهایی برای سنجش متغیرهای پژوهش که شامل ۳۶ گویه می باشد. جامعه پژوهش حاضر شامل کارکنان شرکتهای حاضر در شهرک صنعتی منطقه ویژه هرمزگان می باشد. که شرکتهای زیادی در این شهرک وجود دارند همچون شرکت های فولاد هرمزگان، صبا فولاد، فولاد مادکوش، گندله سازی هرمزگان، فولاد جنوب کیش، پارس کارن کار و تعداد نمونه مورد نیاز از طریق جدول مورگان برای این جامعه آماری، تعداد ۳۸۴ نفر برآورد می گردد. روش نمونه گیری در این تحقیق، به صورت تصادفی ساده خواهد بود. مزیت این روش در آن است که تمامی افراد جامعه شانس برابر و مساوی برای انتخاب شدن خواهند داشت و بدین ترتیب نابرابری در انتخاب افراد مشاهده نمی گردد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. PLS یک تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری واریانس-محور است که گونه ای از الگوسازی نرم به شمار می رود. PLS به پیش فرض نرمال بودن حساس نیست. و امکان بررسی همزمان نظریه و سنجه ها را فراهم می سازد.

یافته های پژوهش

نتایج حاصل از آمار توصیفی نشان داد که ۲۱۲ نفر از پاسخگویان مرد بودند که معادل ۵۵/۲ درصد افراد را تشکیل می دادند و ۴۴/۸ درصد از این افراد یعنی ۱۷۲ نفر از زنان بودند. همچنین ۵۶ نفر از شرکت کنندگان یعنی ۱۴/۶ درصد دیپلم داشته اند، ۵۷ نفر یعنی ۱۴/۸ درصد فوق دیپلم، ۱۲۸ نفر یعنی ۳۳/۳ لیسانس بوده و ۱۰۵ نفر یعنی ۲۷/۳ درصد فوق لیسانس بودند و در نهایت ۳۸ نفر یعنی ۹/۹ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده اند. از طرفی ۴۶ نفر یعنی ۱۲ درصد زیر ۵ سال، ۶۲ نفر معادل ۱۶/۱ درصد بین ۶-۱۰ سال، ۹۲ نفر برابر با ۲۴ درصد بین ۱۱-۱۵ سال، ۱۱۱ نفر معادل با ۲۸/۹ درصد بین ۱۶-۲۰ سال و در نهایت ۰/۱۹ درصد برابر با ۷۳ نفر از این افراد بالای ۲۱ سال سابقه کاری داشته اند.

روایی و پایایی ابزار پژوهش

پایایی و روایی در روش حداقل مربعات جزئی در دو بخش بررسی می شود (الف) بخش مربوط به مدل اندازه گیری (ب) بخش مربوط به مدل ساختاری. مرحله اول ارزیابی مدل اندازه گیری تعیین مدل اندازه گیری از طریق نتایج تحلیل عاملی تاییدی^{۱۱} صورت می گیرد. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل های اندازه گیری سه مورد استفاده می شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا. پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می گردد: (۱) آلفای کرونباخ (۲) پایایی ترکیبی و (۳) ضرایب بار عاملی.

آلفای کرونباخ:^{۱۲} معیاری برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می شود. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ بیانگر پایایی قابل قبول است. **پایایی ترکیبی:**^{۱۳} این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد. در صورتی که مقدار آن برای هر سازه بالای ۰,۷ باشد نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل های اندازه گیری دارد. **سنجش بارهای عاملی:** بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار هم بستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰,۴ شود موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل قابل قبول است. **روایی همگرا:**^{۱۴} AVE میزان هم بستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده را برای سنجش روایی همگرا معرفی و مقدار بحرانی را عدد (۰,۵) بیان

¹ CFA: Confirmatory Factor Analysis

¹ Cronbach

¹ CR: Composite Reliability

¹ Werts et al.

¹ Average Variance Extracted (AVE)⁵

¹ Fornell and Larcker

نمودند. **روایی واگرا (افتراقی)^۳**: روایی افتراقی نسبتاً یک مفهوم تکمیل کننده است و در مدلسازی مسیری PLS دو معیار برای آن مطرح شده است: ۱. معیار فورنل لارکر^۱ یا آزمون بارهای عرضی^۲ در این پژوهش معیار فورنل لارکر را بررسی می شود. این معیار بیان می کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرف های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرف های خودش داشته باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

نتایج تجزیه و تحلیل داده های پژوهش برای معیارهای AVE, CR, آلفای کرونباخ در جدول شماره ۱ و نشان داده شده است. که همگی شاخص ها در حد قابل قبول می باشند بنابراین روایی و پایایی ابزار پژوهش و شاخصهای مدل اندازه گیری را در حد مطلوب و قابل قبول نشان می دهند. و می توان به اندازه گیری مدل بیرونی و مدل ساختاری و آزمون فرضیات پرداخت.

جدول ۱- روایی و پایایی مدل اندازه گیری

متغیر	سوال	بار عاملی	آلفا کرونباخ	CR	AVE	R ²	Q ²
هوش اجتماعی رهبر کاتو و همکاران (۲۰۲۰)	۱۰-۱	۰/۶۴۰	۰,۸۹۲	۰,۹۱۲	۰,۵۱۰		
		۰/۷۱۰					
		۰/۷۵۱					
		۰/۷۷۱					
		۰/۶۴۴					
		۰/۶۴۰					
		۰/۷۶۳					
		۰/۷۰۷					
دوسو توانی سازمانی کاتو و همکاران (۲۰۲۰)	۲۰-۱۱	۰/۷۸۷	۰,۸۱۹	۰,۸۶۶	۰,۴۸۳	۰,۶۶۷	۰,۳۱۴
		۰/۷۹۰					
		۰/۷۲۸					
		۰/۵۲۶					
		۰/۶۹۶					
		۰/۷۳۴					
محیط خارجی کاتو و همکاران (۲۰۲۰)	۲۴-۲۱	۰/۷۶۰	۰,۷۱۲	۰,۸۲۱	۰,۵۳۷		
		۰/۷۷۳					
		۰/۶۱۵					
		۰/۷۷۱					
درگیری شغلی کارکنان کاتو و همکاران (۲۰۲۰)	۳۱-۲۵	۰/۷۵۷	۰,۸۸۰	۰,۹۰۷	۰,۵۸۵		
		۰/۶۶۶					

¹ Discriminant Validity 7

¹ Fornell- Lurcker 8

¹ Cross Loading 9

					۰/۷۴۱		
					۰/۷۷۲		
					۰/۸۲۹		
					۰/۸۱۵		
					۰/۷۶۳		
۰,۳۱۷	۰,۵۹۱	۰,۵۵۲	۰,۸۶۰	۰,۷۹۶	۰/۷۵۳	۳۶-۳۲	عملکرد کاتو و همکاران (۲۰۲۰)
					۰/۷۰۷		
					۰/۷۶۳		
					۰/۷۹۱		
					۰/۶۹۸		

همانطور که در جدول بالا مشاهده می کنید با توجه به اینکه بارهای عاملی بعضی از سوالات کمتر از ۰/۴ بود. که پس از حذف سوالات شماره ۱۴، ۱۷، و ۲۰ که بار عاملی کمتر از ۰/۴ بوده، بار عاملی تمامی سوالات بالای ۰/۴ می باشند. در ادامه نتایج روایی واگرای فورنل لارکر در جدول شماره ۲ نشان داده شده است و نشان از تایید روایی واگرا برای متغیرهای مدل می باشد.

جدول ۲- معیار فورنل و لارکر

متغیر	محیط خارجی	هوش اجتماعی رهبر	دوستوانی سازمانی	عملکرد	درگیری شغلی کارکنان
محیط خارجی	۰/۷۳۲				
هوش اجتماعی رهبر	۰/۳۸۴	۰/۷۱۴			
دوستوانی سازمانی	۰/۵۰۷	۰/۶۸۰	۰/۶۹۴		
عملکرد	۰/۴۰۷	۰/۶۱۲	۰/۶۱۲	۰/۷۴۲	
درگیری شغلی کارکنان	۰/۴۱۹	۰/۶۰۳	۰/۶۴۳	۰/۶۷۶	۰/۷۶۴

مدل خارجی پایا و روا امکان ارزیابی مدل مسیر داخلی را فراهم می آورد. بنابراین بعد از تأیید روایی و پایایی متغیرهای تحقیق میتوان به بررسی ساختاری مدل تحقیق پرداخت. مهمترین شاخص ضریب تعیین (R^2) برای متغیرهای مکنون درونزا است. چن (۱۹۹۸) مقادیر ۰,۱۹، ۰,۳۳، ۰,۶۷ را برای R^2 قوی، متوسط و ضعیف ارزیابی می کند. که نتایج پژوهش نشان از وضعیت متوسط برای متغیرها می باشد. معیار دیگر برای ارزیابی مدل ساختاری بررسی توانایی مدل در پیش بینی است، معیار غالب برای رابطه پیش بین شاخص Q^2 استون گایسر است. اگر این مقدار برای یک متغیر مکنون درونزای معین بیشتر از صفر باشد- متغیرهای مستقل آنها ارتباط پیش بین دارند. مقادیر ۰,۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). این شاخصها در جدول ۱ ارائه شده اند. معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید، معیار GOF طبق فرمول ۲ زیر محاسبه می گردد؛ با توجه به سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است، که با توجه به نتیجه برای این پژوهش مقدار قوی حاصل شده است.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.533 \times 0.629} = 0.598$$

آزمون سوبل یکی از آزمون های پرکاربردی است که جهت آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی استفاده می شود و جهت معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار برده می شود. در این آزمون، یک مقدار Z-Value بوسیله فرمول زیر به دست آورده می شود که اگر بیشتر از مقدار ۱/۹۶ باشد، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را می توان تأیید نمود.

جدول ۳- مقدار مولفه های آزمون سوبل

مقدار	فرضیه هشتم	فرضیه نهم	فرضیه دهم
a	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی	۰/۲۰۱	۰/۲۲۷
b	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته	۰/۴۲۳	۰/۴۲۳
S _a	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی	۰/۰۳۹	۰/۰۴۷
S _b	خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته	۰/۰۶۴	۰/۰۶۴

$$\text{فرضیه هشتم} = \frac{(a \times b)}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 + s_b^2)}} = \text{Z-value} = ۴/۰۶۴$$

$$\text{فرضیه نهم} = \text{Z-value} = ۵/۸۴$$

$$\text{فرضیه دهم} = \text{Z-value} = ۳/۸۹۹$$

برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم متغیر میانجی بجز آزمون سوبل، از آزمون دیگری به نام VAF^۲ استفاده می گردد، که مقدار آن بین ۰ و ۱ می باشد و این مقدار هرچه به عدد یک نزدیک تر باشد، نشاندهنده قویتر بودن تأثیر متغیر میانجی است. در واقع این معیار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را محاسبه می کند.

جدول ۵- مقدار مولفه های آزمون شدت اثر

مقدار	فرضیه هشتم	فرضیه نهم	فرضیه دهم
a	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی	۰/۲۰۱	۰/۲۲۷
b	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته	۰/۴۲۳	۰/۴۲۳
c	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته	۰/۰۱۸	۰/۳۵۷

$$\text{فرضیه هشتم} = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} = \text{VAF} = ۰/۸۲۵$$

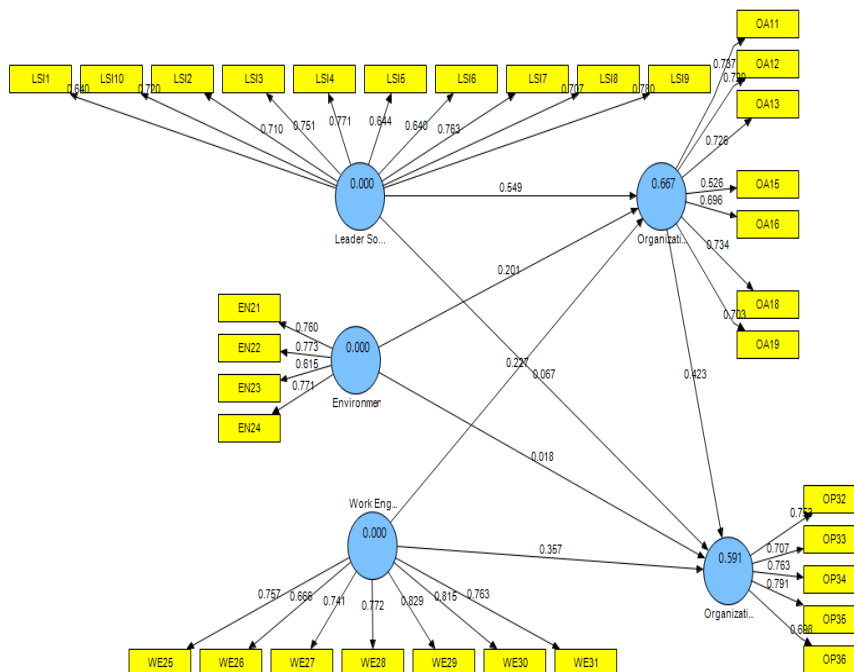
$$\text{فرضیه نهم} = \text{VAF} = ۰/۷۷۶$$

² Sobel Test 0
² Variance Accounted For 1

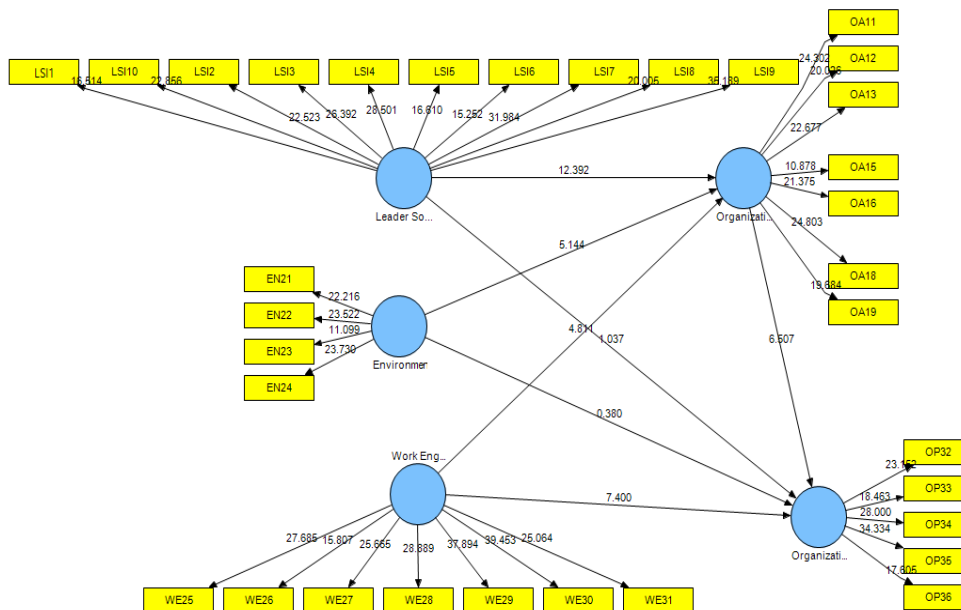
فرضیه دهم $VAF = 0.211$

آزمون فرضیه ها

بعد از اجرای الگوریتم PLS، هر ضریب مسیر در مدل ساختاری PLS را می توان معادل یک ضریب بتای استاندارد شده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه در نظر گرفت. مسیرهای ساختاری که علامت آنها موافق با علامت جبری فرض های پیشین است، یک اعتبار تجربی بخش به مفروضات تئوریک در مورد روابط بین متغیرهای مکنون ارائه می دهد. ضرایب مسیر مثبت نشان دهنده اثرات مثبت و ضرایب مسیر منفی نشان دهنده اثرات منفی است. ضرایب باید بزرگ تر از ۰.۶ باشد و مقادیر کوچک تر از ۰.۴ نامناسب محسوب شده و باید از مجموعه شاخص ها حذف گردد همچنین معنی داری ضرایب مسیر با t آماری مشخص می شود. به این صورت که مقادیر باید خارج از بازه (۱.۹۶، -۱.۹۶) باشند. نتایج در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری

برای بررسی آثار متغیرهای مدل بر یکدیگر انجام تفکیک آثار ضروری است. در جدول ۶ برای سنجش میزان تاثیر و شدت متغیرهای مستقل بروابسته، اثر کل، مستقیم و غیر مستقیم محاسبه و ارائه شده است.

جدول ۶- نتایج کلی فرضیات تحقیق

محیط خارجی ← دوسو توانی سازمانی	۵/۱۴۴	۰/۲۰۱	-	-	تایید با ارتباط مستقیم
هوش اجتماعی رهبر ← دوسو توانی سازمانی	۱۲/۳۹۲	۰/۵۴۹	-	-	تایید با ارتباط مستقیم
درگیری شغلی کارکنان ← دوسو توانی سازمانی	۴/۸۱۱	۰/۲۲۷	-	-	تایید با ارتباط مستقیم
دوسو توانی سازمانی ← عملکرد سازمانی	۶/۶۰۷	۰/۴۲۳	-	-	تایید با ارتباط مستقیم
محیط خارجی ← عملکرد سازمانی	۰/۳۸۰	۰/۰۱۸	-	-	رد فرضیه
هوش اجتماعی رهبر ← عملکرد سازمانی	۱/۰۳۷	۰/۰۶۷	-	-	رد فرضیه
درگیری شغلی ← عملکرد سازمانی	۷/۴۰۰	۰/۳۵۷	-	--	تایید با ارتباط مستقیم
محیط خارجی ← دو سو توانی سازمانی ← عملکرد سازمانی	-	-	۴/۰۶۴	۰/۸۲۵	تایید با ارتباط مستقیم
هوش اجتماعی رهبر ← دو سو توانی سازمانی ← عملکرد سازمانی	-	-	۵/۸۴	۰/۷۷۶	تایید با ارتباط مستقیم

درگیری شغلی کارکنان ← دو سو توانی - - ۳/۸۹۹ ۰/۲۱۱ تایید با ارتباط
سازمانی ← عملکرد سازمانی مستقیم

بحث و نتیجه گیری

با توجه به چالش های موجود در مدیریت دوسوتوانی، مطالعات نشان داده اند که دوسوتوانی سازمانی با بقای طولانی تر، عملکرد مالی بهتر و بهبود یادگیری و نوآوری همراه است. بنابراین، اگرچه دوسوتوانی، یک چالش مدیریتی دشوار است، اما وقتی در زمینه های استراتژیک مناسب اجرا شود، این طرح های پیچیده مزایای رقابتی پایدار همراه است. به طور کلی این موضوع پذیرفته شده است که دوسو توانی سازمانی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار شرکت ها دارای اهمیت فزاینده ای است. هر چه دوسو توانی سازمانی بالاتر باشد، عملکرد سازمانی بالاتر است. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون سوبل برای محیط خارجی، هوش اجتماعی رهبر و درگیری شغلی و شدت اثر برای این فرضیه ها که همگی بالاتر از ۱/۹۶ بودند، می توان گفت رابطه سه گانه ای بین محیط خارجی، هوش اجتماعی رهبر و درگیری شغلی کارکنان با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی گری دوسو توانی سازمانی در شهرک صنعتی منطقه ویژه هرمزگان وجود دارد. تحقیقات در زمینه دوسو توانی بیانگر آن است که شرکت ها نیازمند بهره برداری از قابلیت های موجود برای کشف قابلیت های جدید و نیازمند بهره برداری از قابلیت های جدید برای افزایش پایگاه دانش موجود خود می باشند. قابلیت دوسو توان در بهره برداری و کاوش شرکت را قادر می سازد تا در نوآوری و توسعه محصول جدید درگیر شود (حکیمی، ۱۳۹۸). دوسو توانی سازمانی، توانایی یک سازمان برای کاوش و بهره برداری همزمان - تمایزی اساسی بین موفقیت و شکست سازمان است. سازمان ها دائماً با تغییرات شتابنده محیطی در سطح کلان و خرد روبرو هستند، توسعه و موفقیت بلندمدت یک سازمان به توانایی آن در بهره برداری از قابلیت های فعلی اش و در عین حال کشف فرصت های آینده متکی است (الغمدی، ۲۰۱۸^{۲۶}). ضریب معناداری و ضریب مسیر به دست آمده برای این فرضیه، نشان از تایید آن دارد. می توان گفت بین محیط خارجی و دوسوتوانی سازمانی رابطه معناداری از نوع مستقیم و مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش همسو با نتایج به دست آمده از تحقیقات کاتو و همکاران^{۲۳}(۲۰۲۰)، اوا و همکاران^{۲۱}(۲۰۲۱)، کاتو و همکاران^{۲۴}(۲۰۲۰)، کانتروپولوس^{۲۰}(۲۰۲۰)، احمدی و قاضیانی^{۱۳۹۷}(۱۳۹۷)، توبخت و همکاران^{۱۳۹۷}(۱۳۹۷) می باشد. بنابراین پیشنهاد می گردد به دوسوتوانی سازمانی بعنوان یک متغیر تاثیر گذار بر عملکرد شرکت در قرن ۲۱ توجه ویژه ای داشته باشند، زیرا دوسو توانی سازمانی برای شرکت ها مزیت رقابتی پایدار ایجاد می کند. از طرفی دیگر نقش مستقیم محیط خارجی بر روی عملکرد سازمانی و همچنین نقش مستقیم دوسوتوانی بر عملکرد سازمانی رد گردید، بخاطر اینکه اکثر شرکت های حاضر در شهرک صنعتی و منطقه ویژه هرمزگان تحت حمایت دولت هستند و کمتر از محیط خارجی تاثیر می پذیرند و به نوعی نیز بدون رغیب می باشند. همچنین پیشنهاد می گردد مدیران سازمان ها به نقش دوسوتوانی بعنوان یک متغیر میانجی که می تواند بر همه ابعاد سازمان در نیل به اهداف و عملکرد بهتر تاثیر بگذارد توجه نمایند، و سازمان را هرچه بیشتر به این سمت هدایت کنند. و این امر مستلزم بکارگیری رهبران و افرادی که دارای هوش اجتماعی بالا باشند و افرادی که درگیری شغلی بالا هستند، می باشد. همچنین به عوامل سازمانی (مانند حیطه نظارت، استقلال شغلی، بازخورد شغلی) که ایجاد کننده تعهد هستند، دقت و توجه بیشتری نمایند. پیشنهاد می گردد در پژوهشی کیفی، الگوی دوسوتوانی سازمانی طراحی گردد. همچنین در پژوهشی تاثیر عوامل محیطی خارجی سازمان بر دوسوتوانی سازمانی بررسی شود.

منابع و مأخذ

- آذر. عادل. غلامزاه، رسول. قنواتی، مهدی (۱۳۹۱) "مدلسازی مسیری ساختاری در مدیریت. کاربرد نرم افزار - Smart PLS". انتشارات نگاه دانش.
- احمدوند، علی محمد، حسین شبیری، سید محمدعلی، بهروزی، بهروز، ترابی، محمدامین، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر سبک تصمیم گیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری استراتژی رقابتی در شرکت های بزرگ (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی مارون)، پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۶۲-۷۴.
- احمدی پرویز و مینا فیاض قاضیانی (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی دوستوانی سازمانی: ایجاد توازن میان بهره برداری و اکتشاف برای عملکرد پایدار، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۵، تابستان ۱۳۹۷، ۴۸-۶۵.
- ایری، قربان، ابو، حسین، (۱۳۹۹)، تاثیر معنویت در کار بر روی تمایل به ماندن، خدمات ادراک شده و درگیری شغلی کارکنان بانک انصار استان گلستان، نشریه علمی تخصصی شباک، سال ششم، شماره ۴، پیاپی ۵۵.
- آذر، عادل و اسماعیل پور، رضا و طاهری، سیده مریم (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر دوستوانی سازمانی بر عملکرد سازمان های خدماتی با نقش تعدیلگری پویایی های محیطی (مورد بررسی: شعبه های بانک های خصوصی شهر رشت)، کنفرانس ملی تحقیقات علمی جهان در مدیریت، حسابداری، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز، <https://civilica.com/doc/737609>
- بحرینی، محمد، نیک پی، مهرداد، بهاروند، بهجت، (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر محیط بیرونی بر مدیریت عملکرد در شرکت توزیع نیروی برق استان لرستان، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، استانبول، ترکیه.
- حکیمی، ایمان، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر یادگیری مداری بر عملکرد محصول جدید: تبیین نقش واسط قابلیت دو سو توانی و چابکی سازمانی، مدیریت اجرایی، سال یازدهم، شماره ۲۱.
- سلطانی، ایرج، (۱۳۸۹)، پرورش سرمایه های انسانی، اصفهان، انتشارات ارکان دانش.
- علامه، سیدمحسن، عباسی رستمی، نجیبه، صفری شاد، فرانک، (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر هوش اجتماعی و هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۲، ۷۰-۶۳.
- گلمن، دانیل، (۱۳۸۰)، ترجمه نسرين پارسا، تهران، انتشارات رشد.
- متقی، سمیه، ناصراسدی، علی، (۱۳۹۵)، بررسی روش های مختلف تحلیل وضعیتی در ارزیابی استراتژی، ششمین همایش پژوهش های نوین در علوم و فناوری.
- نوبخت، مهناز، حجازی، سیدرضا، اکبری، مرتضی، سخدری، کمال، (۱۳۹۷)، مروری بر مطالعات دوستوانی سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۹، شماره ۳۷، صص ۶۵-۳۵.
- Alghamdi, F. (2018). Ambidextrous leadership, ambidextrous employee, and the interaction between ambidextrous leadership and employee innovative performance. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 7(1), 1-14
- Budriene, Daiva, Diskiene, Danuta, (2020), EMPLOYEE ENGAGEMENT: TYPES, LEVELS AND RELATIONSHIP WITH PRACTICE OF HRM, *Malaysian E Commerce Journal (MECJ)* 4(2) (2020) 42-47, DOI: <http://doi.org/10.26480/mecj.02.2020.42.47>.
- Du, Jingjing, Chen, Zhongwei, (2018), Applying Organizational Ambidexterity in strategic management under a "VUCA" environment: Evidence from high tech companies in China, *International Journal of Innovation Studies*, 2, 42-52.
- Eva M. Pertusa-Ortega, Juan Jos´e Tarí *, Jorge Pereira-Moliner, Jos´e F. Molina-Azorín, Maria D. L´opez-Gamero(2021), Developing ambidexterity through quality management

and their effects on performance, *International Journal of Hospitality Management* 92 (2021) 102720.

- Honour, AnaLisa, Balajee Banisetty, Santosh, Feil-Seifer, David, (2021), Perceived Social Intelligence as Evaluation of Socially Navigation, Conference Paper · February 2021, DOI: 10.1145/3434074.3447226.
- Katou, Anastasia A., Budhwar, Pawan S, Patel, Charmi, (2020), A trilogy of organizational ambidexterity: Leader's social intelligence, employee work engagement and environmental changes, *Journal of Business Research*, doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.043.
- Malik, A., Pereira, V., & Tarba, S. (2019). The role of HRM practices in product development: Contextual ambidexterity in a US MNC's subsidiary in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 536–564.
- Nazarpouri, Amirhooshang, (2017), A survey of the effect of leader's social intelligence on employee's perception of interpersonal justice: the mediating role of shared leadership, *International Journal of Leadership in Education*, DOI:10.1080/13603124.2017.1283063
- Pertusa-Ortega, E. M., & Molina-Azorín, J. F. (2018). A joint analysis of determinants and performance consequences of ambidexterity. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 84–98.
- Posch, Arthur, Garaus, Christian, (2020), Boon or curse? A contingent view on the relationship between strategic planning and organizational ambidexterity, *Long Range Planning*, 53, 101878.
- Singh, Kuldeep, Misra, Madhvendra, (2021), Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Performance: the moderating effect of corporate reputation, *European Research on Management and Business Economics* 27 (2021) 100139.
- Tensay, Assefa Tsegay, Singh, Manjit, (2020), The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia, *Heliyon*, 6, 04094.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (2013). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. *California Management Review*, 38 (4), 8–30.