



## تأثیر سیستم های کاری در شرکت عملیات اکتشاف نفت با رویکرد یکسان سازی سازمانی

بهزاد اسپیدکار

کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور، مازندران، ایران

Espidkarb@gmail.com

ارسال: فروردین ماه ۹۹ پذیرش: اردیبهشت ماه ۹۹

### چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر سیستم های کاری با رویکرد یکسان سازی سازمانی بوده است، نمونه آماری شامل ۳۰۲ نفر از کارکنان شرکت بهره برداری عملیات اکتشاف نفت ایران به شیوه تصادفی ساده در نظر گرفته شد. متغیر مستقل سیستم کاری با عملکرد بالا شامل متغیرهای امنیت شغلی، استخدام، گروه های خودمدیر و تمرکززدایی تصمیم گیری، پرداخت بالا به اقتضای عملکرد، آموزش گسترده، کاهش تبعیض ها و موانع و تسهیم اطلاعات مالی است. متغیر وابسته یکپارچگی سازمان است که شامل سه بعد هماهنگی و انسجام، توافق و ارزش های اصلی می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و با نرم افزار آموس انجام گردید. نتایج حاکی از آن است که امنیت شغلی، استخدام با دقت بالا، گروه های خودمدیر و تمرکززدایی تصمیم گیری، پرداخت بالا به اقتضای عملکرد، آموزش گسترده، کاهش تبعیض ها و موانع و تسهیم اطلاعات مالی تأثیر معناداری بر یکسانی سازمان دارد.

کلمات کلیدی: سیستم های کاری، شرکت عملیات اکتشاف نفت، رویکرد یکسان سازی سازمانی.

### ۱- مقدمه

با پیشرفت جوامع بشری و تحول کسب و کارهای کوچک به سازمان های بزرگ که نیازمند وظایف گسترده تر و پیچیده تر و منابع انسانی بیشتری است. هماهنگی میان اجزاء و فرآیندهای این گونه سازمان ها تبدیل به چالشی روز افزون شده است. امروزه هماهنگی اجزای یک سازمان، یگانه عامل جهش و درخشش و هم چنین بقادر رقابت سخت جهانی است. تحولات شگرف و دانش مدیریت، وجود نظام ارزیابی اثربخش را اجتناب ناپذیر نموده است. به گونه ای که فقدان ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارمندان، اهداف و استراتژی ها به عنوان یکی از علائم و بیماری های سازمان قلمداد می شود [۱]. در این میان مدیریت منابع انسانی زیربنای کلیه روش ها، تکنیک ها و مدل های مدیریتی بوده و مدیریت و ارزیابی این منبع با ارزش، مهم و اساسی است. نیروی انسانی در سازمان ترکیبی از کارکنان حرفه ای یا متخصص و دارای قابلیت های رهبری، توانایی های حل مساله و ریسک پذیری می باشد که به عنوان مهم ترین سرمایه دانشی، قادر به کاربرد دارایی های ملموس و به کار انداختن دارایی های ناملموس سازمان می باشد. لذا افزایش قابلیت های کارکنان اثر مستقیمی بر بهبود نتایج

مالی و استراتژیک سازمان دارد. پس هر مدیر، در راستای ارتقاء بهره وری، ملزم به جستجوی راهکارهایی است که عملکرد نیروی انسانی را به طور مستمر پیش کرده و ارتقاء دهد [۲].

باتوجه به اهمیتی که محققان در پژوهش های خود بر این نظام های کاری با عملکرد بالا قایل شده اند و همچنین فقدان پژوهش های میدانی انجام شده در این زمینه در داخل کشور، در این پژوهش ضرورت دارد که ابتدا تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا در یکسانی سازمان سنجیده شود و در ادامه تاثیرات این سیستم در مجموعه سازمان بررسی شود.

در محیط بسیار رقابتی امروز، منابع سنتی مزیت رقابتی سازمانها، مانند: تکنولوژی، حق امتیازها و صرفه های اقتصادی، با پدیده جهانی شدن و دیگر تغییرات محیطی، کار آمدی خود را از دست داده اند. بنابراین، حفظ و جذب کارکنان مستعد، ماهر و منعطف به عنوان گزینه جایگزین این منابع سنتی، می تواند به رشد شایستگی های محوری سازمان کمک کند. از همین رو مدیران به استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی روی آورده اند.

امروزه مدیران بر اجزای گوناگون مدیریت منابع انسانی مانند کارمند یابی، آموزش، استخدام و نظام پرداخت حقوق به طور جدای از هم زیاد تاکید نمی کنند، بلکه تمامی این فعالیت ها در یک نظام کلی و منسجم با هدف افزایش سطح عملکرد و مشارکت کارکنان بایکدیگر، ادغام و ترکیب می شوند. این امر منجر به پیدایش نظام های کاری با عملکرد بالا شده است. نظام هایی که تناسب بین نظام اجتماعی سازمان و نظام فنی را حداکثر می سازد.

هدف سیستم های کاری با عملکرد بالا، تاثیر گذاری بر عملکرد شرکت از راه افزایش بهره وری کارکنان و تیمها و کسب سطح بالاتری از مهارت، شایستگی، تعهد و انگیزه کارکنان، افزایش کیفیت کار و خدمات ارائه شده، افزایش کیفی سطح خدمات به مشتری، افزایش سود، رشد بیشتر و خلق ارزش بیشتری برای سهامداران؛ به کمک کارکنان شرکت.

ادبیات موجود درباره نظام های کاری با عملکرد بالا شامل عملیات منابع انسانی است که به گونه ای هماهنگ باهم، منجر به افزایش عملکرد فردی و سازمانی می شود. نظریه پردازان مدیریت منابع انسانی راهبردی بر این باورند که نظام های کاری با عملکرد بالا ابتکار کلیدی مدیریت نوین است و ادعا شده که اثرهای سودمند بسیاری بر عملکرد فردی و سازمانی دارد.

تشکیل تیم ها و کار تیمی، از مهمترین مواردی است که در سازمان های امروزی اتفاق می افتد. اینکه تیم هادر موفقیت سازمان نقش اساسی ایفا می کنند، هم در عمل ثابت شده است و هم تئوری ها و پژوهش ها بر آن صحه گذاشته اند. مترادف های مربوط به تیم ها فراوانند، از جمله: گروه های خود فرمان، حلقه های کنترل کیفیت، سازمان های دارای عملکرد بالا، سیستم کاری با عملکرد سطح بالا و سیستم های اجتماعی فنی. کار کردن در قالب تیم، یکی از ویژگیهای نظام های کاری با عملکرد بالا است. به گمان رایینز و کولتر (۱۹۹۹) کار تیمی، اطلاعات کامل تر و متفاوتی را به همراه دارد، به دلیل مشارکت گسترده اعضا در ارائه ایده های جدید، انتخاب ها افزایش یافته، در نهایت تیم مشروعیت می یابد [۳]. همچنین کار تیمی تاثیر چشمگیری بر عملکرد و بهره وری سازمان دارد. ندلر و گرستین<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) بر اهمیت تسهیم اطلاعات و توجه به تحقق چند مهارتی در میان اعضای تیم تاکید داشته اند. در این راستا، شاید بتوان ادعا کرد که تسهیم اطلاعات با یک طرح تیمی مناسب، به صورت اثر بخش تر انجام می شود. طرح تیمی یک عامل کلیدی در ایجاد موفقیت آمیز سیستم های یاد شده است؛ چرا که این طرح به افراد امکان کار کردن با یکدیگر، ارتباط بازو دوستانه بروز ایده های نو و انسجام بیشتر را فراهم می کند که دنبال خود افزایش بهره وری و اثر بخشی سازمانی را به ارمغان می آورد. عمده ترین اهداف این طرح عبارتند از [۴]:

- استفاده از فضا، تجهیزات و اثر بخشی افراد؛
- افزایش جریان اطلاعات و مواد؛
- بهبود روحیه افراد؛

<sup>1</sup> Robins & kotler

<sup>2</sup> Nedler & Grinstin

- ایجاد روابط اثربخشی با مشتری یا مراجعان؛

- تشویق انعطاف پذیری؛

با توجه به اینکه سیستم های کاری با عملکرد بالا، بیشتر برتشکیل گروه های خود فرمان و همچنین خلاقیت و نوآوری فردی در سازمان اتکا دارد، ممکن است این نتیجه استنباط شود که سازمان در اهداف اصلی و خط مشی کلی دچار پراکنندگی شود و یکپارچگی و یکسانی خود را از دست بدهد. به این صورت که ممکن است اهداف و راهبردهای هر فرد و گروه در سازمان، با اهداف و راهبردی های افراد و گروه های دیگر در سازمان متضاد باشد و یا به نوعی درخلاف خط مشی کلی سازمان حرکت کند. لذا سوال اصلی پژوهش حاضر این است که « سیستم های کاری با عملکرد بالا چه تاثیری در یکسانی و یکپارچگی سازمان و مجموعه سازمانی می توانند داشته باشند؟»

## ۲- پیشینه تحقیق

یزدانی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) طراحی داشبوردهای تولیدی را بر اساس پیمایش شاخص های کلیدی عملکرد مورد توجه قرار دارند. آنها به این نتیجه رسیدند که ۳ دسته داشبورد می توان برای شرکتهای ساخت و تولید می توان طراحی نمود [۱]. داشبورد عملیاتی برای کارگران، داشبورد تاکتیکی برای مدیران و داشبورد استراتژیک برای مدیران ارشد. بادلی<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) به بررسی شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی پرداخت [۵]. او علاوه بر اینکه در این تحقیق ارتباط میان نقشه استراتژی و شاخص های کلیدی عملکرد را بررسی کرد، همچنین نشان داد که چگونه فعالیت های منابع انسانی، اهداف منابع انسانی را که در نقشه استراتژی قرار دارند مورد حمایت قرار می دهند. جیمز و ریچارد<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در تحقیق خود، شاخصهای منابع انسانی و پشتیبانی از تصمیم گیری را بررسی نمودند [۶]. هدف آنها از این تحقیق ایجاد چارچوبی بود که نیازهای اطلاعاتی، ویژگی های تصمیم سازی و شاخص های منابع انسانی را برای سطوح مختلفی از فعالیت های منابع انسانی و تصمیم سازی آن تشریح نماید. مک دافی<sup>۴</sup> (۱۹۹۵)، پژوهشی پیرامون رابطه بین روش های منابع انسانی و بهره وری و کیفیت انجام داده است. بر مبنای نتایج این مطالعه روش های نوآورانه و پیچیده مدیریت منابع انسانی اثر مثبت و معنی داری بر بهره وری بالای افراد و عملکرد سازمان داشته است [۷]. کلینگ<sup>۵</sup> (۱۹۹۵) در پژوهشی مروری با بررسی تعدادی از پژوهش های انجام شده در این زمینه نتیجه گرفت که در همه این مطالعات رابطه معنی داری بین روش های خاص کاری مانند آموزش، سیستم پرداخت تناوبی، مشارکت کارکنان و بهره وری بالای افراد دیده می شود [۸]. لومر<sup>۶</sup> و همکاران (۱۹۹۵) با بررسی میدانی از میان چند شرکت بزرگ صنعتی و خدماتی دریافتند که شرکت هایی که به طور گسترده از روش های مداخله کارکنان استفاده می کنند، بر این باورند که سودهای عمده ای به دست می آورند، این شرکت ها از روش های گوناگونی مانند تسهیم قدرت و پاداش، تسهیم اطلاعات و آموزش استفاده می کردند و باور داشتند که این روش ها اثرات مثبتی بر عملکرد بالای شرکت ها دارند [۹]. دل بهاری و عبدی (۱۳۹۷) در تحقیقات خود اولویت بندی شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی با استفاده از تکنیک های تصمیم گیری چند متغیره در بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را اجرا نمودند. ابزار مطالعه چک لیستی مشتمل بر ۳۲ شاخص کلیدی عملکرد منابع انسانی بود که روایی آن به تایید رسید. داده ها با استفاده از نرم افزارهای تاپسیس و اکسپرت چویز تحلیل شد. آنها نتیجه گرفتند که بکارگیری شاخص های منتخب با نظر به حساسیت و نقش بسزای مدیریت منابع انسانی و با نظر به تعهد منتج از مشارکت، در دستیابی به اهداف استراتژیک هر سازمان از ضروریات است [۱۰]. پیدایی و صادقی منش (۱۳۹۶) در کتاب داشبورد منابع انسانی، پس از بررسی و مطالعه مفاهیم

<sup>1</sup> Yazdani

<sup>2</sup> Baddeley

<sup>3</sup> James & Richard

<sup>4</sup> Mac Daffy

<sup>5</sup> Killing

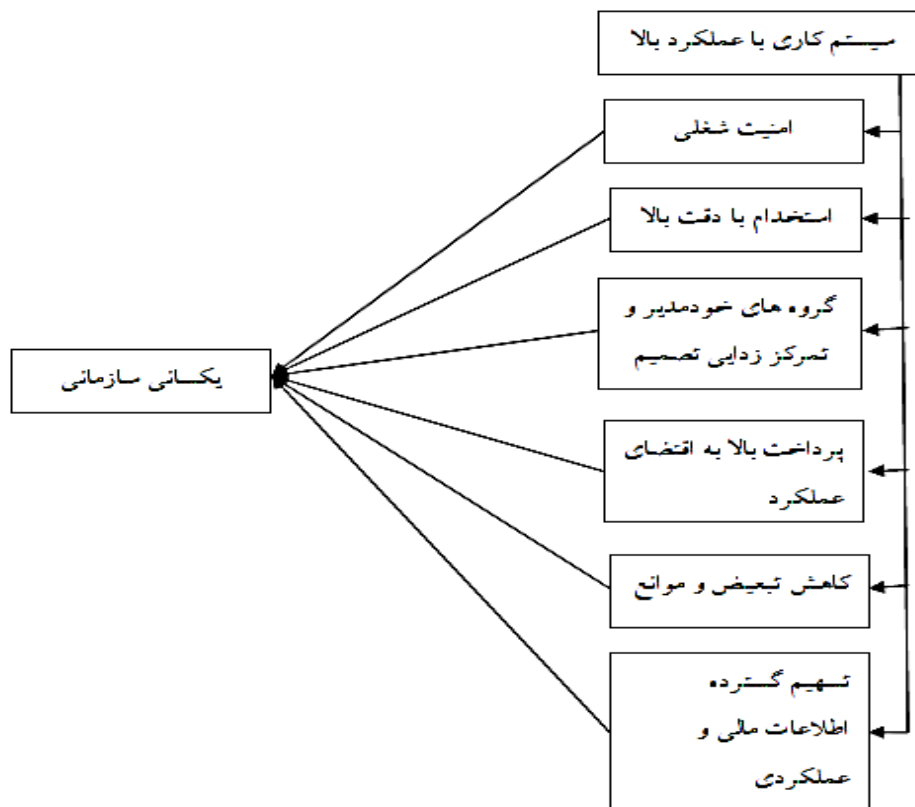
<sup>6</sup> Loumer

مرتبط با داشبورد و شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی، تعداد فراوانی از شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی را در چهار بُعد کارت امتیازی متوازن، پیشنهاد دادند [۱۱].

### ۳- روش تحقیق

پژوهش های صورت در موضوع سیستم های کاری غالباً به جنبه ی ارتقای سازمانی و کارایی سازمان توجه داشته اند و تاثیر این عامل را متغیر هایی به غیر از یکسانی و یکپارچگی سازمان بررسی کرده اند. در این پژوهش هدف محقق این است که تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا را در یکپارچگی و همسویی اهداف سازمان بررسی کند و این مساله را تبیین نماید که آیا این سیستم ها ممکن است سازمان را در دستیابی به اهداف اصلی دچار پراکنندگی آراء نماید یا خیر. لذا از این حیث جدید بوده است و با سایر پژوهش های صورت گرفته در این زمینه متفاوت است.

- ۱- امنیت شغلی بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.
- ۲- استخدام با دقت بالا بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.
- ۳- گروه های خودمدیر و تمرکززدایی تصمیم گیری بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.
- ۴- پرداخت بالا به اقتضای عملکرد بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.
- ۵- آموزش گسترده بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.
- ۶- کاهش تبعیض ها و موانع بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.
- ۷- تسهیم گسترده اطلاعات مالی و عملکردی بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.

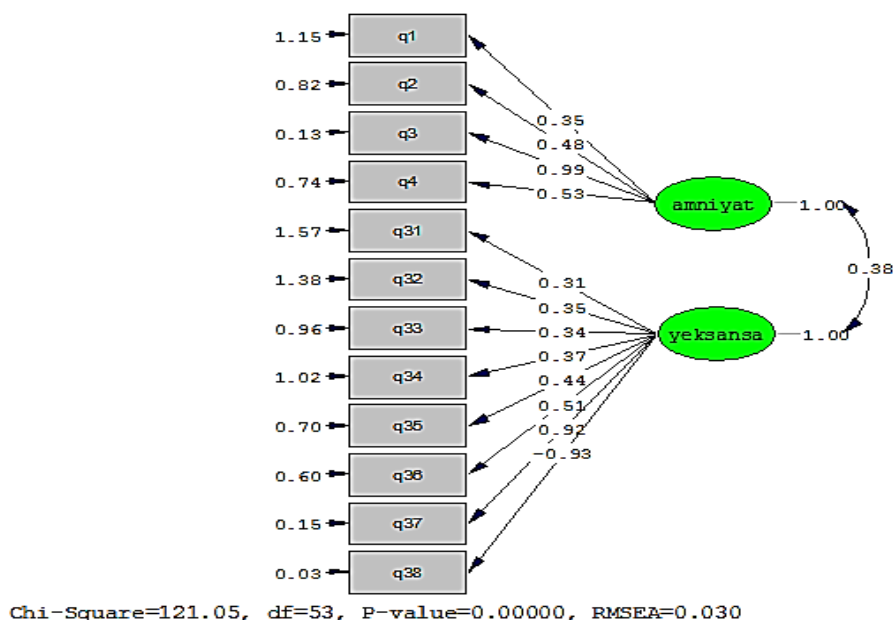


شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش - برگرفته شده از جفری ففر (نظام های کاری با عملکرد بالا) و دنیسون و نیل (یکپارچگی سازمان) (۲۰۰۰) [۶]

## ۴. یافته ها

تحلیل عاملی به دو صورت تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی قابل اجرا است. در این پژوهش، به منظور شناسایی متغیرهای مکنون و سنجش آن ها، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. به منظور در نظر گرفتن متغیرها به عنوان متغیر مکنون بار عاملی آنها باید بیشتر از  $0/3$  باشد. از طرفی باید بررسی نمود که آیا داده های تحقیق با مدل مدل مفهومی همخوانی دارد یا نه؟ برای این منظور از شاخص های برازش استفاده می شود. دو نوع شاخص برای آزمودن برازش مدل وجود دارد: شاخص های خوب بودن و شاخص های بد بودن. شاخص های خوب بودن مانند NFI<sup>۱</sup>، AGFI<sup>۲</sup>، GFI<sup>۳</sup> و ... میباشد که هر چقدر مقدار آنها بیشتر باشد بهتر است. مقدار پیشنهادی برای چنین شاخصهایی  $0/9$  میباشد. شاخصهای بد بودن نیز شامل  $df/2\chi$  و RMSEA می باشد که هر چقدر مقدار آنها کمتر باشد مدل دارای برازش بهتری است. حد مجاز  $df/2\chi$  عدد 3 می باشد و حد مجاز RMSEA،  $0/08$  بیشتر می باشد. حال در این بخش به بررسی فرضیهات تحقیق براساس روش مدل معادلات ساختاری براساس توضیحات فوق پرداخته شده است:

فرضیه اول: امنیت شغلی بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.



شکل ۲- مدل ضریب استاندارد فرضیه اول

بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویهها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (سوال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل ها) می باشد.

مقادیر ضریب مسیر و آماره تی به ترتیب نشان دهنده شدت تأثیر و میزان معنادار بودن تأثیر هستند. فرضیه اول مبنی بر امنیت شغلی بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد. نتایج نشان می دهد امنیت شغلی تأثیر مثبت به اندازه  $0/38$  بر یکسانی سازمان دارد بدین معنا که در صورتی که ۱ واحد یا ۱۰۰ درصد امنیت شغلی را تغییر دهیم یکسانی سازمان ۳۸ واحد یا ۳۸ درصد بهبود می یابد.

<sup>1</sup> Normed Fit Index

<sup>2</sup> Adjusted GFI

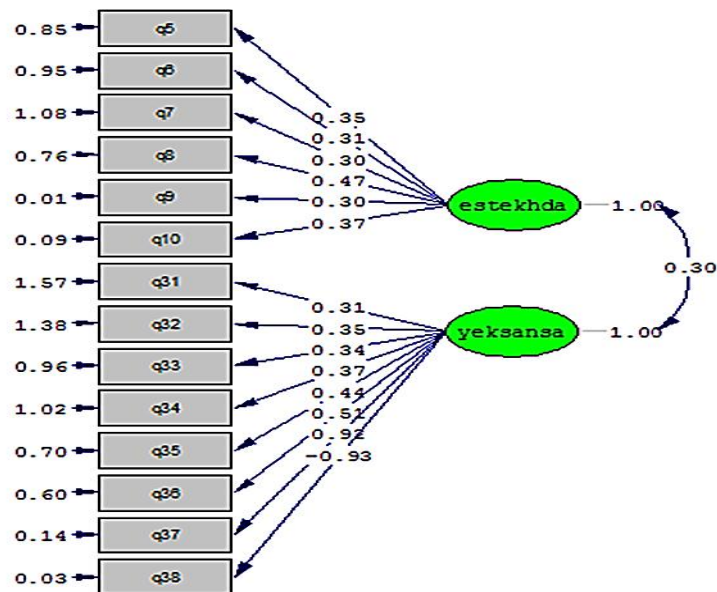
<sup>3</sup> Goodness-of-Fit

جدول ۱- شاخص های برازش فرضیه اول

شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش شده
شاخص برازندگی (GFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۵
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۷
شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۵
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۰
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۰
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰.۰۸	۰.۰۳

همانگونه که در جدول (۱) نشان داده شده است کلیه شاخص های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد.

فرضیه دوم: استخدام با دقت بالا بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.



Chi-Square=172.62, df=76, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

شکل ۳- مدل ضریب استاندارد فرضیه دوم

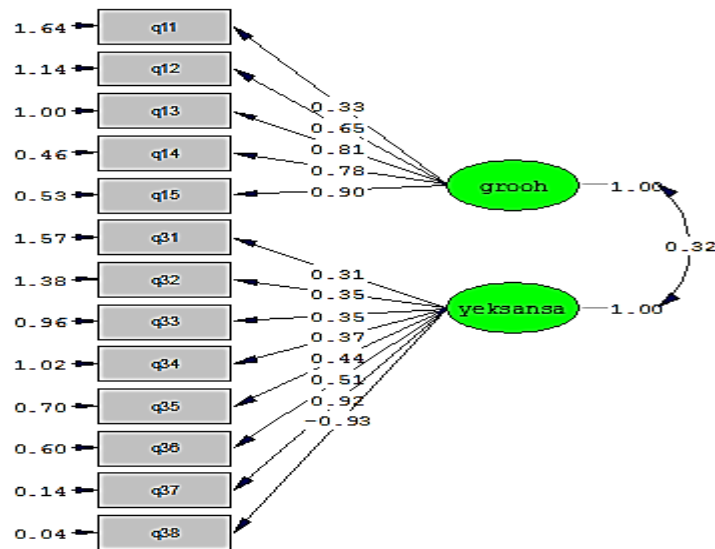
شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ به عبارت دیگر داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است.

فرضیه دوم مبنی بر استخدام با دقت بالا بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، نتایج نشان می دهد استخدام با دقت بالا تاثیر مثبت به اندازه ۰.۳۰ بر یکسانی سازمان دارد بدین معنا که در صورتی که ۱ واحد یا ۱۰۰ درصد استخدام با دقت بالا را تغییر دهیم یکسانی سازمان ۳۰ واحد یا ۳۰ درصد بهبود می یابد.

جدول ۲- شاخص های برازش فرضیه دوم

شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش شده
شاخص برازندگی (GFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۳
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۱
شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۰
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۲
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۱
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰.۰۸	۰.۰۷۵

همانگونه که در جدول (۲) نشان داده شده است کلیه شاخص های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد. فرضیه سوم: گروه های خود مدیر و تمرکززدایی تصمیم گیری بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.



Chi-Square=179.29, df=64, P-value=0.00000, RMSEA=0.032

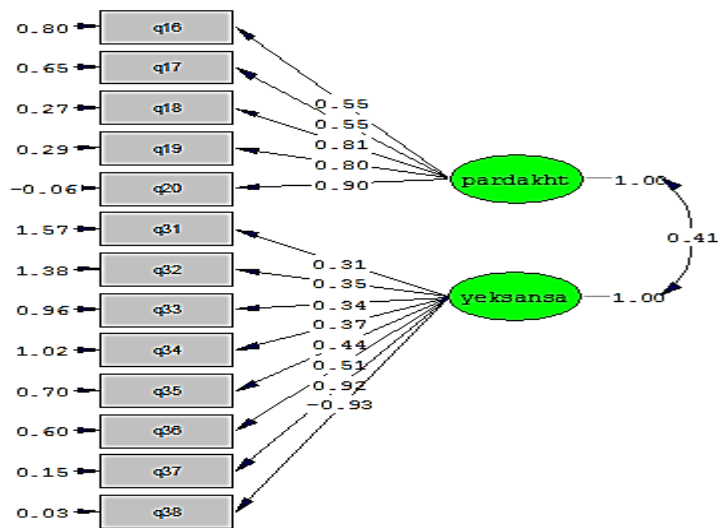
شکل ۴- مدل ضریب استاندارد فرضیه سوم

شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است. به عبارت دیگر داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است. فرضیه سوم مبنی بر گروه های خودمدیر و تمرکززدایی تصمیم گیری بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، نتایج نشان می دهد گروه های خودمدیر و تمرکززدایی تصمیم گیری تاثیر مثبت به اندازه ۰.۳۲ بر یکسانی سازمان دارد بدین معنا که در صورتی که ۱ واحد یا ۱۰۰ درصد گروه های خودمدیر و تمرکززدایی تصمیم گیری را تغییر دهیم یکسانی سازمان ۳۲ واحد یا ۳۲ درصد بهبود می یابد.

جدول ۳- شاخص های برازش فرضیه سوم

مقدار گزارش شده	حد مطلوب	شاخص
۰.۹۲	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی (GFI)
۰.۹۳	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰.۹۱	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰.۹۱	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰.۹۰	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰.۰۳۲	کمتر از ۰.۰۸	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)

همانگونه که در جدول (۳)، نشان داده شده است کلیه شاخص های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد. فرضیه چهارم: پرداخت بالا به اقتضای عملکرد بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.



Chi-Square=152.21, df=64, P-value=0.00000, RMSEA=0.042

شکل ۵- مدل ضریب استاندارد فرضیه چهارم

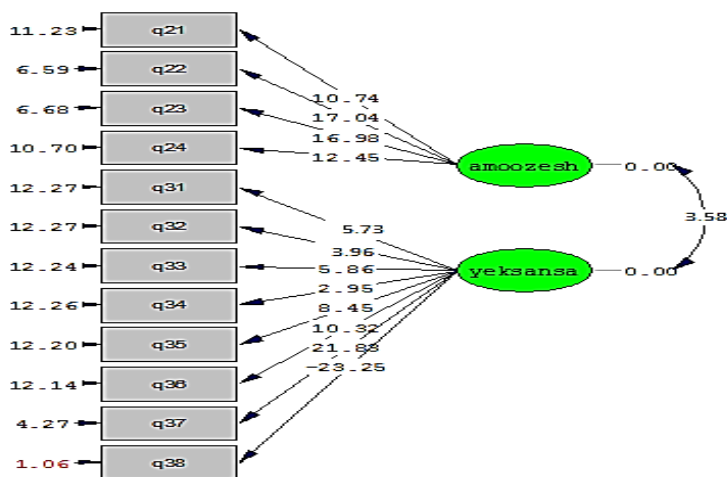
فرضیه چهارم مبنی بر پرداخت بالا به اقتضای عملکرد بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، نتایج نشان می دهد پرداخت بالا به اقتضای عملکرد تاثیر مثبت به اندازه ۰.۴۱ بر یکسانی سازمان دارد بدین معنا که در صورتی که ۱ واحد یا ۱۰۰ درصد پرداخت بالا به اقتضای عملکرد را تغییر دهیم یکسانی سازمان ۴۱ واحد یا ۴۱ درصد بهبود می یابد.

جدول ۴- شاخص های برازش فرضیه چهارم

مقدار گزارش شده	حد مطلوب	شاخص
۰.۹۰	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی (GFI)
۰.۹۲	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰.۹۳	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰.۹۰	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰.۹۰	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰.۰۳۲	کمتر از ۰.۰۸	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)

همانگونه که در جدول (۴)، نشان داده شده است کلیه شاخص های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد.

فرضیه پنجم: آموزش گسترده بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.



Chi-Square=130.97, df=53, P-value=0.00000, RMSEA=0.032

شکل ۶- مدل ضریب استاندارد فرضیه پنجم



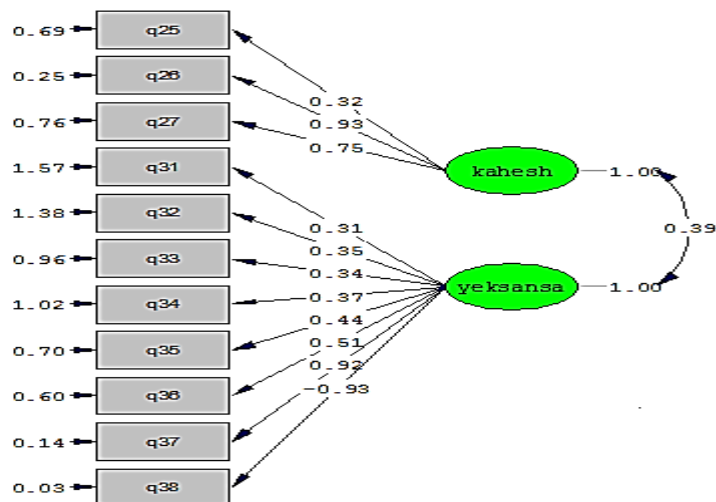
شاخص‌های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است. فرضیه پنجم مبنی بر آموزش گسترده بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، نتایج نشان می‌دهد آموزش گسترده تاثیر مثبت به اندازه ۰.۳۷ بر یکسانی سازمان دارد بدین معنا که در صورتی که ۱ واحد یا ۱۰۰ درصد آموزش گسترده را تغییر دهیم یکسانی سازمان ۳۷ واحد یا ۳۷ درصد بهبود می‌یابد.

جدول ۵- شاخص‌های برازش فرضیه پنجم

مقدار گزارش شده	حد مطلوب	شاخص
۰.۹۲	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی (GFI)
۰.۹۱	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰.۹۲	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰.۹۲	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰.۹۰	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰.۰۳۲	کمتر از ۰.۰۸	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)

همانگونه که در جدول (۵)، نشان داده شده است کلیه شاخص‌های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد.

فرضیه ششم: کاهش تبعیض‌ها و موانع بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.



Chi-Square=108.75, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

شکل ۷- مدل ضریب استاندارد فرضیه ششم

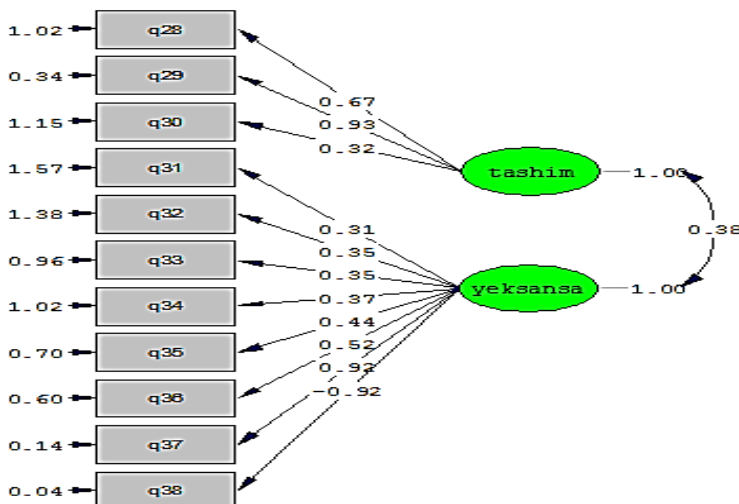
شاخص‌های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است. فرضیه ششم مبنی بر کاهش تبعیض‌ها و موانع بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، نتایج نشان می‌دهد کاهش تبعیض‌ها و موانع تاثیر مثبت به اندازه ۰.۳۹ بر یکسانی سازمان دارد بدین معنا که در صورتی که ۱ واحد یا ۱۰۰ درصد کاهش تبعیض‌ها و موانع را تغییر دهیم یکسانی سازمان ۳۹ واحد یا ۳۹ درصد بهبود می‌یابد.

جدول ۶- شاخص های برازش فرضیه ششم

مقدار گزارش شده	حد مطلوب	شاخص
۰.۹۰	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی (GFI)
۰.۹۳	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰.۹۳	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰.۹۲	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰.۹۱	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰.۰۶۳	کمتر از ۰.۱	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)

همانگونه که در جدول (۶)، نشان داده شده است کلیه شاخص های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد.

فرضیه هفتم: تسهیم گسترده اطلاعات مالی و عملکردی بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد.



Chi-Square=123.60, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.052

شکل ۸- مدل ضریب استاندارد فرضیه هفتم

شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ به عبارت دیگر داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است.

فرضیه هفتم مبنی بر تسهیم گسترده اطلاعات مالی و عملکردی بر یکسانی سازمان معناداری دارد، نتایج نشان می دهد تسهیم گسترده اطلاعات مالی و عملکردی تاثیر مثبت به اندازه ۰.۳۹ بر یکسانی سازمان دارد بدین معنا که در صورتی که ۱ واحد یا ۱۰۰ درصد تسهیم گسترده اطلاعات مالی و عملکردی را تغییر دهیم یکسانی سازمان ۳۹ واحد یا ۳۹ درصد بهبود می یابد.

جدول ۷- شاخص های برازش فرضیه ششم

مقدار گزارش شده	حد مطلوب	شاخص
۰.۹۳	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی (GFI)
۰.۹۱	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰.۹۱	۰.۹ و بالاتر	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰.۹۰	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰.۹۱	۰.۹ و بالاتر	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰.۰۵۲	کمتر از ۰.۱	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)

همانگونه که در جدول (۷)، نشان داده شده است کلیه شاخص های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد.

## ۵- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر یکسانی سازمانی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شرکت بهره برداری عملیات اکتشاف نفت ایران تشکیل دادند که تعداد آنها براساس آمار موجود ۱۴۱۳ نفر می باشد. با استفاده از فرمول کوکران نمونه آماری تحقیق ۳۰۲ نفر می باشند که پرسشنامه توسط آنها تکمیل شده است. ویژگی های نمونه آماری به صورت زیر گزارش می شود:

حداکثر جامعه آماری پژوهش را مردان با مقدار ۸۲.۱۲ درصد تشکیل می دهند. حداکثر تعداد دارای تحصیلات فوق لیسانس با مقدار ۴۸.۳۴ درصد می باشند. حداکثر تعداد با ۵۷.۹۵ درصد در رده سنی ۳۱-۴۵ سال می باشند. حداکثر سابقه کاری افراد نمونه بین ۶-۱۵ سال به مقدار ۵۳.۹۷ درصد می باشد. حداکثر تعداد با ۵۴.۱ درصد متأهل می باشند.

در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیات از مدل معادلات ساختاری و بطور اخص تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر (مدل ساختاری)، تکنیکی است که روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل و وابسته) را بطور همزمان نشان می دهد. هدف از تحلیل مسیر، شناسایی علیت (تأثیر) بین متغیرهای مدل مفهومی تحقیق است. مدل ساختاری رابطه میان متغیرهای مستقل سیستمهای کاری با عملکرد بالا و متغیر وابسته یکسانی سازمانی را نشان می دهد.

فرضیه اول مبنی بر اینکه امنیت شغلی بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این بخش با تحقیقات (مدیسون و همکاران، ۲۰۱۸)، دل بهاری و عبدی (۱۳۹۷) و پیدایی و صادقی منش (۱۳۹۶) همراستا می باشد. فرضیه دوم مبنی بر استخدام با دقت بالا بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این بخش با تحقیقات بادلی (۲۰۱۷)، جیمز و ریچارد (۲۰۱۳)، (مدیسون و همکاران، ۲۰۱۸) و پیدایی و صادقی منش (۱۳۹۶) همراستا می باشد. فرضیه سوم مبنی بر گروه‌های خودمدیر و تمرکززدایی تصمیم‌گیری بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این بخش با تحقیقات دل بهاری و عبدی (۱۳۹۷)، کلینگ (۱۹۹۵)، بادلی (۲۰۱۷) و پیدایی و صادقی منش (۱۳۹۶) همراستا می باشد. فرضیه چهارم مبنی بر پرداخت بالا به اقتضای عملکرد بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این بخش با تحقیقات دل بهاری و عبدی (۱۳۹۷) و پیدایی و صادقی منش (۱۳۹۶) همراستا می باشد. فرضیه پنجم مبنی بر آموزش گسترده بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این بخش با تحقیقات دل بهاری و عبدی (۱۳۹۷)، جیمز و ریچارد (۲۰۱۳) و پیدایی و صادقی منش (۱۳۹۶) همراستا می باشد. فرضیه ششم مبنی بر کاهش تبعیضها و موانع بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این بخش با تحقیقات یزدانی و همکاران (۲۰۱۸) و پیدایی و صادقی منش (۱۳۹۶) همراستا می باشد. فرضیه هفتم مبنی بر تسهیم گسترده اطلاعات مالی و عملکردی بر یکسانی سازمان تاثیر معناداری دارد، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این بخش با تحقیقات دل بهاری و عبدی (۱۳۹۷)، کلینگ (۱۹۹۵) و بادلی (۲۰۱۷) همراستا می باشد.

با توجه به این که مورد مطالعه این پژوهش در شرکت بهره برداری عملیات اکتشاف نفت ایران تهران بوده است، می توان برای جامعیت نتایج پژوهش، این مطالعه را در سایر شرکتهای نیز انجام داد و نتایج را با تحقیق حاضر مقایسه کرد شناسایی ابعاد متغیرهای مستقل و وابسته در شرکت های بهره برداری عملیات اکتشاف نفت ایران با تکنیکهای کیفی انجام این تحقیق در شرکت های کوچک و متوسط با زمینه های تولیدی.

## ۶- مراجع

1. Yazdani, A., Hilbrecht, M., Imbeau, D., Bigelow, P., Neumann, W. P., Pagell, M., & Wells, R. (2018). Integration of musculoskeletal disorders prevention into management systems: A qualitative study of key informants' perspectives. *Safety science*, 104, 110-118.

2. Madison, K., Daspit, J. J., Turner, K., & Kellermanns, F. W. (2018). Family firm human resource practices: Investigating the effects of professionalization and bifurcation bias on performance. *Journal of Business Research*, 84, 327-336.
3. Robins, E., & Kotler, L. M. (1999). Beyond computation: Information technology, organizational transformation and business performance. *Journal of Economic perspectives*, 14(4), 23-48.
4. Nedler P. J., & Grinstin, C. A. (1992). Integrating scenarios into strategic planning at Royal Dutch/Shell. *Planning Review*, 20(3), 41-46.
5. Baddeley, A. D. (۲۰۱۷). The concept of working memory: A view of its current state and probable future development. In *Exploring Working Memory* (pp. ۱۰۶-۹۹). Routledge.
6. James, & Richard. (2013). Human resource metrics and decision support: A classification framework. *Human Resource Management Review*, 71-83.
7. Macdafee, (1995). Empirical research in business process management—analysis of an emerging field of research. *Business Process Management Journal*, 16(4), 619-661.
8. Killing, I. (1995). Looking for Americanness: Home-country, sector and firm effects on employment systems in an engineering services company. *European Journal of Industrial Relations*, 8(3), 301-324.
9. Loumer, P. (1995). Empirical research in business process management—analysis of an emerging field of research. *Business Process Management Journal*, 16(4), 619-661.

۱۰. دل بهاری، وحیده و امیر عبدی، ۱۳۹۷، شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر در پیاده سازی مدیریت کیفیت جامع با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی، دو فصلنامه مهندسی فرآیندها.

۱۱. پیدایی، م.، صادقی منش، م. (۱۳۹۶). داشبورد منابع انسانی. اول. تهران: راز نهان.