

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت محور و کارآفرینانه در سازمان تأمین اجتماعی

محمد رحمانی^۱

چکیده

مقدمه: در این تحقیق رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت محور و جهت گیری کارآفرینانه و تأثیر آن بر عملکرد در سازمان تأمین اجتماعی، با توجه به نقش تعدیل کنندگی نوآوری دوجانبه گرا بررسی شده است.

روش: روش این تحقیق، توصیفی و از نوع پیمایشی است که به شکل میدانی سامان پذیرفته است. جامعه آماری این تحقیق را مدیران، کارشناسان و کارمندان سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران (۷۰۰۰ نفر) تشکیل داده‌اند. تعداد نمونه‌ها ۳۶۴ نفر، بر اساس جدول مورگان تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه ژانگ و همکاران (۲۰۱۶) اقتباس شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی نظیر میانگین، فراوانی، حداقل، حداکثر، و انحراف استاندارد برای توصیف جامعه و در آمار استنباطی از تکنیک آماری کولموگروف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها و از آزمون تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار PLS انجام پذیرفت.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی قابلیت محور بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. جهت گیری کارآفرینانه محور نیز بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نتایج نشان داد نوآوری دوجانبه گرا، روابط بین مدیریت منابع انسانی قابلیت محور و عملکرد سازمانی و روابط بین جهت گیری کارآفرینانه محور و عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.

نتیجه: در نهایت مدیران و کارشناسان پیشنهادهایی برای افزایش جهت گیری کارآفرینانه داده شد تا کارمندان برای ارتقای مهارت و دانش شغلشان در سمینارها و کنفرانس‌های آموزشی شرکت کنند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی، قابلیت محور، عملکرد سازمان، نوآوری، دوجانبه گرا.

با افزایش سریع تحولات جهانی و گذر از جامعه سنتی به جامعه اطلاعاتی، توجه به استراتژی‌های جدید برای استفاده بهینه از فرصت‌ها و ارزش‌های جدید، مؤسسات را بیش از پیش ملزم به تحول کرده است؛ چنان‌که امروزه گرایش به کارآفرینی یکی از استراتژی‌های جدید در سازمان‌ها محسوب می‌شود. ضرورت وجود استراتژی گرایش به کارآفرینی نیز از سه نیاز اساسی، یعنی افزایش رقابتی جدید، حس بی‌اعتمادی به شیوه‌های مدیریت سنتی و خروج بهترین نیروهای کار و اقدام آنها به کارآفرینی مستقل ریشه گرفته است. در این میان، گسترش فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی پیشرفته افزایش چشمگیری داشته است (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰). جهانی شدن و افزایش رقابت در بازار، سازمان‌ها را در راستای افزایش نوآوری در عملیات‌های برای به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار می‌راند (ورما و همکاران، ۲۰۱۴). در آینده نزدیک، قابلیت‌های خلاقیت و نوآوری عوامل حیاتی برای سازمان، برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی است، خاصه برای سازمان‌هایی که در محیط بازارهای در حال تغییر هستند (آلمیپیا، ۲۰۱۴).

قابلیت‌های خلاقیت و نوآوری به سازمان‌ها برای توسعه استراتژی‌های بازاریابی منحصربه‌فرد و دیگر فرآیندهای متمایز سازمانی کمک می‌کند. علاوه بر این، قابلیت‌های خلاقیت و نوآوری تصمیم‌گیرندگان سازمان را قادر به مقابله بهتر با تغییرات اجتماعی و فناوری می‌سازد (نلسون و همکاران، ۲۰۰۶). در این پژوهش با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد سازمان با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی نوآوری دوجانبه‌گرا در سازمان تأمین اجتماعی» تلاش شده است. این تحقیق با توجه به امکانات موجود و مطالعات صورت گرفته، به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و جهت‌گیری کارآفرینانه‌محور بر عملکرد سازمانی با نقش نوآوری دوجانبه‌گرا می‌پردازد و با توجه به نتایج به دست آمده، راهکارهای مناسب را ارائه می‌کند.

بیان مسئله

طرفداران کارآفرینی محوری نشان دادند سازمان‌هایی که به‌طور کارآفرینانه فعالیت می‌کنند، بهتر می‌توانند فعالیت‌های خود را در محیط‌های رقابتی پویا تنظیم کنند؛ از این رو اثرات مثبتی روی عملکرد سازمان می‌گذارند. (یانگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). همچنین سازمان‌ها باید با تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه ناشی از تغییرات محیطی، نه تنها رشد سازمان، بقا بلکه رشد خود را تضمین کنند (زالی و همکاران، ۱۳۸۸).

1- Verma et al.
2- Nelson et al.
3- Yang et al.

سازمان تأمین اجتماعی، یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های خدمت‌رسانی به افراد جامعه، سازمانی بیمه‌گر، و دومین متولی درمان، با گستره‌های از فعالیتهای اقتصادی است که حدود ۶۲/۳۷/۹۲۴ نفر را در سطح کشور تحت پوشش (بیمه‌شده، مستمری‌بگیر و افراد تبعی) قرار داده است و دارای کادر شاغل نیروی انسانی (بیمه و درمان) به تفکیک مرد و زن جمعاً ۲۴۳۶۹ نفر است و با این منابع انسانی، عملکرد مطلوبی نشان می‌دهد؛ به همین دلیل با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی نوآوری دوجانبه‌گرا، از مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد سازمان مستثنا نیست. (شیران و همکاران، ۱۳۸۹)

سازمان تأمین اجتماعی در شرایط محیطی (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) پرتلاطم، کاملاً وابسته به عملکرد نیروی انسانی ماهر، دانش‌گر و متعهد است؛ اما در شرایط کنونی، به دلیل فقدان انگیزه، عدم عملکرد مناسب کارکنان، نارضایتی کارکنان، ضعف دانش، ضعف مدیریت، عدم تعهد، نبود اعتماد، عدم تناسب شغل و شاغل و سازوکارهای ضعیف و تبعیض‌آمیز انتصابات، عملکرد مطلوب منابع انسانی در حوزه‌های تأثیرگذار و کلیدی سازمان نشان نمی‌دهد و همین باعث شده است سازمان در مدیریت منابع انسانی با مشکل مواجه شود. بنابراین سازمان باید در راستای پرورش نیروی انسانی قابلیت‌محور با عملکرد مطلوب در شرایط محیطی متنوع، اهداف راهبردی را محقق کند تا کارکنان رفتار و عملکردی پایا در طول خدمت داشته باشند.

این راهبرد و رویکرد سازمانی، باید برای «ایجاد ارزش، اهمیت و سرمایه‌گذاری هرچه بیشتر منابع انسانی با برنامه‌ریزی مدون و اقدامات مدیریت منابع انسانی بر رفتار سازمانی و انتظار کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان و ضرورت نوآوری در ایجاد ارزش هرچه بیشتر سازمان» تلاش کند. این تلاش، تضمینی برای تحقق اهداف کلان و استراتژی و مأموریت سازمان است و نتایج عالی در عملکرد مطلوب منابع انسانی (سرمایه هر سازمان) خواهد داشت.

بدین منظور، برای شناسایی مهم‌ترین مشکلات و چالش‌های مرتبط با موضوع تحقیق در سازمان تأمین اجتماعی، نگارنده بر آن است به این پرسش اصلی پاسخ دهد: چه رابطه‌ای میان مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد سازمان - با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی نوآوری دوجانبه در سازمان تأمین اجتماعی - وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

مدیریت قابلیت‌های منابع انسانی

از مدیران منابع انسانی انتظار می‌رود ضمن تلاش برای پیوند هرچه بیشتر اهداف توسعه انسانی با اهداف استراتژیک سازمان، با ایجاد تعامل مثبت با مدیریت ارشد و سایر مدیران میانی و عملیاتی

سازمان‌ها، سرمایه‌های ارزشمند انسانی را برای تحقق استراتژی‌های سازمان به کارگیرند؛ زیرا مأموریت اصلی مدیران منابع انسانی، فراهم‌آوردن، حفظ و به‌روزرسانی همه قابلیت‌هایی است که سازمان برای مواجهه با چالش‌های آینده بدان‌ها نیاز دارد. درحالی‌که بازده سرمایه‌گذاری در حوزه توسعه منابع انسانی بسیار زیاد است، شواهد نشان می‌دهند که اهمیت سرمایه‌گذاری در حوزه منابع انسانی، در بیشتر سازمان‌های کشور چندان شناخته‌شده نیست و با بررسی اکثر برنامه‌ریزی‌های استراتژیک سازمان‌ها، اثری از توجه شایسته و بایسته به مقوله توسعه منابع انسانی به چشم نمی‌خورد (عباسی، ۱۳۸۸).

تحقیقات پیشین نشان می‌دهند که مدیریت منابع انسانی را می‌توان به سه حوزه تقسیم کرد: مدیریت منابع انسانی توانایی‌گرا، انگیزه‌گرا و فرصت‌گرا (پریئو و همکاران^۱، ۲۰۱۲). با توجه به ادبیات مدیریت استراتژیک مدیریت منابع انسانی، ما بر روی رویکرد قابلیت‌گرایی نسبت به مدیریت منابع انسانی تمرکز می‌کنیم و آن را به‌مثابه منبع مدیریت منابع انسانی مبتنی بر قابلیت می‌شناسیم. این‌گونه مدیریت‌های منابع انسانی که مبتنی بر قابلیت هستند، مجموعه‌ای از استراتژی‌ها و فعالیت‌های مدیریت افراد معنا می‌کنیم که کارکنان را قادر می‌سازد تا مهارت‌ها و دانش خود را توسعه دهند و در نهایت برای آنها به مزیت رقابتی تبدیل شود. دلیل اصلی تمرکز بر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر قابلیت، قابلیت‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی است که بیشتر به نوآوری و عملکرد شرکت کمک می‌کنند (زهره و همکاران^۲، ۲۰۰۶).

جهت‌گیری کارآفرینی

گرایش کارآفرینانه^۳ در ادبیات استراتژیک ریشه دارد و برای اشاره به سبک مدیریت شرکت‌هایی که تمایلات کارآفرینانه دارند، استفاده می‌شود (میلاچ^۴، ۲۰۱۴). گرایش کارآفرینی، فرآیندی است که از طریق آن سازمان می‌تواند با بهره‌برداری از فرصت‌ها در جهت نوآوری‌های جدید به بازارهای جدید ورود کند و به مزیت رقابتی دست یابد (والز و همکاران، ۲۰۱۲). فراگیرترین تعریف گرایش کارآفرینانه را میلر^۵ (۱۹۸۳) ارائه کرده است. او معتقد بود اگر یک شرکت دائماً نوآوری‌هایی در محصولات خود ارائه کند و ریسک‌پذیر باشد و نیز رفتار فعالانه‌ای از خود بروز دهد، حتماً گرایش کارآفرینانه دارد (دیویس و همکاران، ۲۰۱۰). میلر و همکاران (۱۹۸۷) نیز گرایش کارآفرینانه را به‌عنوان تمایل مدیریت ارشد به پذیرش ریسک‌های محاسبه‌شده، نوآوری و پیشگام‌بودن تعریف کرده‌اند (تئودور و ویک و همکاران، ۲۰۰۸). گرایش کارآفرینانه همچنین به‌مثابه یک فرآیند مهم سازمانی در نظر گرفته

1- Prieto et al.

2- Zahra et al.

3- Orientation Entrepreneurial

4- Mihalache et al.

5- Miller,

می‌شود که منجر به بقا و بهبود عملکرد شرکت‌ها می‌شود (مسر میث و همکاران^۱، ۲۰۱۳). گرایش کارآفرینانه به‌عنوان یک عنصر از جهت‌گیری استراتژیک، نشان‌دهنده نوع تصمیم‌گیری شرکت‌ها و سبک خلاق در عمل است. از جمله شاخص‌های اصلی گرایش کارآفرینانه، پیشگامی و سیاست‌های مخاطره‌پذیری می‌توانند به شرکت‌ها در شناسایی و تصرف بر فرصت‌های کسب و کار جدید و نیز در پیش‌بینی و کشف پتانسیل بازارها کمک کند (لین و همکاران، ۲۰۰۸). در واقع، این مفهوم شامل فرآیندهایی مانند تجربه‌کردن تکنولوژی‌های نو، تصرف کردن فرصت‌های جدید بازار و مستعدبودن برای انجام اقدامات مخاطره‌آمیز می‌شود. یک شرکت با ارزش کارآفرینی نه تنها به یک شرکت راکد که نیاز به تغییر و تحول دارد کمک می‌کند؛ بلکه تجدید یا ایجاد یک کسب و کار جدید را نیز تسهیل می‌نماید (لی، ۲۰۱۲).

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی می‌تواند همچون مقایسه بین ارزش ایجادشده توسط سازمان با ارزشی که صاحبان انتظار دریافت آن را داشتند تعریف شود. با در نظر گرفتن این، عملکرد سازمانی می‌تواند با توجه به نتایج مرتبط با مدیریت منابع انسانی مانند جابه‌جایی، غیبت، رضایت شغلی و تعهد یا دیگر نتایج سازمانی مانند بهره‌وری، کیفیت، خدمات، کارایی و رضایت مشتری تعریف شود. افزون بر این، عملکرد سازمانی می‌تواند بر اساس شاخص‌های مالی مانند سود، فروش، بازگشت دارایی یا سرمایه یا نتایج بازار سرمایه، سهم بازار، کیوتوبین و قیمت سهام و رشد سنجیده شود. همچنین، عملکرد یک سازمان می‌تواند از طریق افراد یا سرمایه‌گذاران مؤسسه‌ای از مجرای نتایج سود خالص مساوی متفاوت شود (ساینف و همکاران^۲، ۲۰۱۲). تعریف‌ها و مشخصه‌های یکسانی برای عملکرد سازمان وجود ندارد؛ زیرا عملکرد، مفهومی چندبعدی است و وضعیت سازمان را نسبت به رقبا مشخص می‌کند (لوپز و همکاران^۳، ۲۰۱۱). عملکرد می‌تواند هر چیزی مانند کارایی، بزرگی، استحکام، اثربخشی، بهره‌وری، کیفیت و ظرفیت معنا دهد (گروسبویس^۴، ۲۰۱۱).

نوآوری دوجانبه‌گرا

مفهوم نوآوری اشاره به اجرای موفقیت‌آمیز و مفید ایده‌های خلاق درون شرکت دارد (ریزلا^۵، ۲۰۱۴). نوآوری، لزوماً به معنای به‌کارگیری جدیدترین فناوری‌ها نیست؛ بلکه بیشتر بر شیوه‌های تفکر و یافتن راه‌حل‌های خلاقانه در درون شرکت تمرکز دارد تا پرداختن به موضوع فناوری (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴). نوآوری اشاره به بازتاب گرایش یک شرکت به درگیر شدن با ایده‌های جدید، آزمایش و فرآیندهای خلاق دارد که ممکن است منتج به محصولات، خدمات یا فرآیندهای جدید شود (بصیرت

1- Messersmith, et al.

2- Singh et al.

3- Lopez et al.

4- Grosbois

5- Racela

و همکاران، ۱۳۹۴). امروزه نوآوری باید به‌مثابه الزامی برای هر شرکت، به علت پایان‌بخش بودن رقابت در بازار، جهانی‌سازی و بهبود سریع تکنولوژی در نظر گرفته شود (کالکن و همکاران، ۲۰۱۴). نوآوری، محرک توسعه اقتصادی است و نقشی حیاتی آن در رقابت‌های سطوح ملی نمایان است (هوگان و همکاران^۱، ۲۰۱۴). بنگاه‌ها با نگاهی به بیرون و درون خود درمی‌یابند در چه زمینه‌هایی می‌توانند نوآوری ارائه دهند. در واقع، هسته اصلی نوآوری، دانش و ایده‌ای است که خروجی آن محصولات و خدمات جدید است. شرکت‌ها باید هم این دانش و ایده‌های جدید را خلق و هم از دانش و ایده‌های موجود بهره‌برداری کنند. در حقیقت، بهره‌برداری و کاوش دو فعالیت متفاوت هستند و سازمان باید توجه و منابع خود را بین این دو تقسیم و خود را هم‌زمان با کاوش و بهره‌برداری هم‌تراز کند. این پدیده که چگونه سازمان‌ها هم‌زمان هم به خلق نوآوری روی می‌آورند و هم از نوآوری‌های موجود بهره‌برداری می‌کنند، تضادی است که «نوآوری دوجانبه‌گرایی» نامیده می‌شود (کانتارولو و همکاران، ۲۰۱۲). تاشمن و همکاران در سال ۱۹۹۶ نوآوری دوجانبه‌گرایی سازمانی را به توانایی به‌کارگیری هم‌زمان نوآوری تدریجی و ناپیوسته با داشتن ساختارها، فرآیندها و فرهنگ‌های متناقض در یک شرکت تعریف کردند، و آن را برای بقای طولانی‌مدت سازمان ضروری دانستند. تامسون اشاره می‌کند که تبادل بین کارایی و انعطاف‌پذیری، پارادوکسی در اداره امور سازمان است (تامپسون^۲، ۱۹۶۷).

روابط بین متغیرهای پژوهش و توسعه مدل مفهومی پژوهش

مدیریت منابع انسانی و عملکرد

مری پارکر فولت (۱۹۲۶)، یکی از پیشگامان جنبش روابط انسانی، بر این باور بود که نظریه‌های مدیریتی نخستین، به‌دلیل بی‌توجهی به روابط انسانی، ناقص بودند. فولت استدلال می‌کرد که برای اثربخشی سازمانی، برقراری رابطه هماهنگ میان مدیریت و کارکنان ضرورت دارد. فولت در اثری با عنوان ارائه دستورات: پایه علمی مدیریت بازرگانی این نظریه را مطرح کرد که اگر مدیر همپای کارکنان کار کند و به‌جای نظارت بر افراد بر امور نظارت کند، برای سازمان مفید خواهد بود. وی می‌گوید که جنبه انسانی سازمان‌ها به اندازه جنبه فنی آنها اهمیت دارد. علاوه بر این، به گفته فولت، درک عناصر محیطی و اجتماعی و تأثیر آنها در عملکرد سازمانی مهم است. وی معتقد است که توانمندسازی، مشارکت، رهبری و تجربه، روی هم‌رفته، عواملی هستند که می‌توانند عملکرد سازمانی را تقویت کنند. ادبیات اخیر نشان می‌دهد منابع انسانی هم کلید موفقیت سازمان‌های بخش خصوصی و هم سازمان‌های بخش دولتی است. یکی از باورهای عمومی آن است که کارکنان، منابعی را برای سازمان‌ها فراهم آورند تا بتوانند به‌طور مؤثر، تلاش خود را بر اهداف، مأموریت و دیدگاه سازمان

1- Hyugan et al.

2- Thompson.

متمرکز کنند. مدیریت منابع انسانی، عامل تعیین کننده نهایی در عملکرد سازمانی محسوب می شود و بسیاری از سازمان ها اقدامات تقویت کننده عملکرد را به منظور بهبود عملکرد سازمانی به کار گرفته اند (دلینی و همکاران^۱، ۱۹۹۶؛ کاله برگ و همکاران^۲، ۱۹۹۴). یاند و همکاران (۲۰۰۴) مدعی شدند که شیوه های مدیریت منابع انسانی سطح عملکرد سازمانی را به طور مستقیم ارتقا نمی دهد؛ بلکه به افزایش دانش و مهارت های کارکنان کمک می کند. بنابراین با توجه به موارد مزبور، فرضیه اول پژوهش بدین صورت بیان می شود:

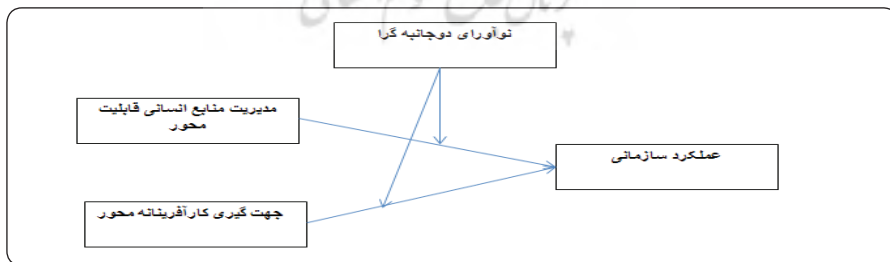
H_۱: مدیریت منابع انسانی قابلیت محور بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کارآفرینی محوری و عملکرد:

از نظر میلر (۱۹۸۳)، کارآفرینی محوری دارای سه بعد نوآوری، ریسک پذیری و پیشگامی است که البته، لی و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعه خود دریافتند بُعد ریسک پذیری از میان ابعاد سه گانه کارآفرینی محوری، به طور خاص ممکن است برای عملکرد سازمان مفید باشد. در واقع، ریسک پذیری همواره مشخصه اصلی کارآفرینی بوده است (کمالاندر و همکاران^۳، ۲۰۱۲). با این حال، آتوئن-گیما و همکاران (۲۰۰۱) پیشنهاد کردند که شرکت ها باید سطوح بالایی از کارآفرینی محوری را ارائه دهند، در حالی که بویان و همکاران (۲۰۰۵) استدلال کردند که سطوح متوسط کارآفرینی در ترکیب با سطوح بالایی از بازارگرایی مطلوب است. لذا مشخص شد که گرایش به کارآفرینی ممکن است سازمان هایی با قابلیت های نوآوری و نوآوری بودن در استفاده از منابعی برای بهبود عملکرد سازمان را فراهم آورد (داویدسون و همکاران^۴، ۲۰۰۲). از زمان شومپیتر (۱۹۴۹) اجماعی میان پژوهشگران پدید آمده است که کارآفرینی، عامل کلیدی کارایی اقتصادی شرکتی، منطق های و ملی است. بنابراین با توجه به موارد گفته شده، فرضیه دوم پژوهش بدین صورت بیان می شود:

H_۲: جهت گیری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نمودار شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۶)



1- Delaney et al.

2- Kalleberg et al.

3- Kammerlander et al.

4- Davidsson et al.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربرد و جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش، از نوع علی است. روش انجام پژوهش به صورت پیمایشی بوده که مهم‌ترین مزیت آن قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل مدیران و کارشناسان و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران بزرگ است (۷۰۰۰ نفر: کل کارکنان استان تهران که به صورت تصادفی و ساده انتخاب شده‌اند) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (فقط: ستاد مرکزی تأمین اجتماعی) تعداد ۳۶۴ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه استاندارد ژانگ و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شده است. برای سنجش روایی از روش اعتبار محتوا و روایی هم‌گرا و برای آزمون پایایی پرسش‌نامه از شیوه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است که ضریب پایایی برای متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱. ضرایب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان و روایی متغیرهای پژوهش

| شخص | ضریب آلفای کرونباخ | CR | AVE |
|---------------------------------|--------------------|--------|--------|
| مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور | ۰. ۷۱۰ | ۰. ۸۰۵ | ۰. ۵۵۲ |
| جهت‌گیری کارآفرینانه | ۰. ۸۲۵ | ۰. ۸۴۰ | ۰. ۵۷۰ |
| عملکرد سازمانی | ۰. ۷۶۰ | ۰. ۸۱۹ | ۰. ۶۰۹ |
| نوآوری دوجانبه‌گرا | ۰. ۸۳۹ | ۰. ۸۸۰ | ۰. ۵۲۱ |

باتوجه به جدول (۱)، شاخص‌های پژوهش از پایایی مطلوبی برخوردارند. پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه، با استفاده از نرم‌افزار SPSS۲۲ و Smart PLS، اطلاعات به دست آمده تجزیه و تحلیل شد و از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون t، برای بررسی وضعیت متغیرها و مدل معادلات ساختاری برای سنجش فرضیه‌های پژوهش استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی اعضای نمونه نشان داد که از نظر مدرک تحصیلی ۵۵ درصد اعضا دارای مدرک کارشناسی، ۴۴ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱ درصد دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سنی افراد شرکت‌کننده در پژوهش نیز ۳۸ سال برآورد شد. برای اطمینان از نرمال بودن نمره عامل‌های به دست آمده، از آزمون شاپیرو-ویلکیا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵ درصد تست می‌کنیم. بنابراین اگر آمارهای آزمون بزرگ‌تر

مساوی ۰.۵، به دست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی برای آنکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر، توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. نتایج این آزمون در جدول (۲)، نشان داده شده است.

جدول شماره ۲. نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرونوف

| شاخص‌ها | کولموگروف-اسمیرونوف | Sig |
|---------------------------------|---------------------|-------|
| مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور | ۱.۹۱ | ۰.۰۵۵ |
| جهت‌گیری کارآفرینانه | ۱.۷۱ | ۰.۰۵۲ |
| عملکرد سازمانی | ۱.۹۸ | ۰.۰۷۱ |
| نوآوری دوجانبه‌گرا | ۲.۱۵ | ۰.۰۷۲ |

سطح معناداری (Sig)، شاخص‌های تحقیق بیشتر از ۰.۵ است و همچنین از آنجایی که نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرونوف، نرمال بودن داده‌ها را تأیید کرد، بدین ترتیب، برای آزمون فرضیه‌ها و سایر آزمون‌های آماری از آمار پارامتریک استفاده شد. در این پژوهش جهت مناسب بودن وضعیت عامل‌ها از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد. بر طبق این آزمون، هر کجا که عدد معناداری بزرگتر از ۰.۵ باشد، میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده تفاوت معناداری وجود ندارد و متغیر از وضعیت متوسطی برخوردار خواهد بود؛ اما چنانچه عدد معناداری کوچکتر از ۰.۵ باشد، این بدان معناست که میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده تفاوت معناداری وجود دارد. اگر مقادیر حد بالا و پایین مثبت باشد، وضعیت متغیرها مناسب و اگر حد بالا و پایین منفی باشد، وضعیت متغیرها نامناسب است. جدول (۳)، نتایج این آزمون را نشان داده است.

جدول شماره ۳. نتایج شاخص‌های پژوهش از لحاظ مناسب بودن

| شاخص‌ها | t | df | Sig | میانگین | انحراف معیار |
|---------------------------------|-------|-----|-------|---------|--------------|
| مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور | ۸.۷۶۲ | ۳۶۳ | ۰.۰۰۰ | ۳.۹۳ | ۰.۸۴ |
| جهت‌گیری کارآفرینانه | ۶.۶۱۹ | ۳۶۳ | ۰.۰۰۰ | ۳.۹۴ | ۰.۷۲ |
| عملکرد سازمانی | ۸.۷۸۸ | ۳۶۳ | ۰.۰۰۰ | ۳.۲۷ | ۰.۵۴ |
| نوآوری دوجانبه‌گرا | ۸.۲۲۹ | ۳۶۳ | ۰.۰۰۰ | ۳.۵۸ | ۰.۵۴ |

پس از جمع‌آوری اطلاعات جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، لازم است ابتدا کلیه متغیرهای مشاهده به‌طور مجزا مورد آزمون قرار گیرند. از این‌رو، شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) مورد ارزیابی قرار گرفتند که آزمون شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل

عاملی تأییدی حاکی از آن است که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) می‌توانند متغیرهای پنهان را به خوبی اندازه‌گیری کنند.

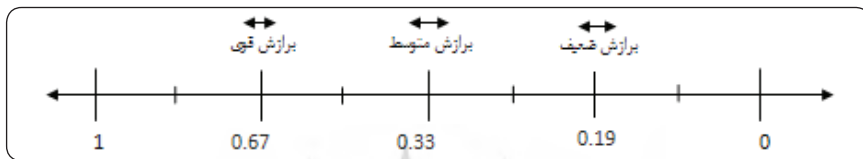
جدول شماره ۴. تجزیه و تحلیل مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

| نتیجه | ضریب استاندارد | گویه | متغیرها |
|---------|----------------|------|--------------------------------------|
| مناسب | ۰. ۵۶ | AS۱ | عملکرد سازمانی (AS) |
| مناسب | ۰. ۸۸ | AS۲ | |
| مناسب | ۰. ۸۴ | AS۳ | |
| مناسب | ۰. ۶۷ | Jkm۱ | جهت‌گیری کارآفرینانه (JKM) |
| مناسب | ۰. ۵۷ | Jkm۲ | |
| مناسب | ۰. ۷۷ | Jkm۳ | |
| مناسب | ۰. ۷۰ | Jkm۴ | |
| مناسب | ۰. ۶۵ | Jkm۵ | |
| مناسب | ۰. ۶۹ | Jkm۶ | |
| مناسب | ۰. ۷۹ | Mm۱ | مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور (MM) |
| مناسب | ۰. ۷۶ | Mm۲ | |
| مناسب | ۰. ۸۷ | Mm۳ | |
| مناسب | ۰. ۴۷ | Mm۴ | |
| مناسب | ۰. ۴۴ | Nd۱ | نوآوری دوجانبه‌گرا (ND) |
| نامناسب | ۰. ۷۲ | Nd۲ | |
| مناسب | ۰. ۵۷ | Nd۳ | |
| مناسب | ۰. ۸۰ | Nd۴ | |
| مناسب | ۰. ۸۷ | Nd۵ | |
| مناسب | ۰. ۸۳ | Nd۶ | |
| مناسب | ۰. ۷۰ | Nd۷ | |

با توجه به جدول ۴ در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان نمود که مقدار بار عاملی تمامی گویه‌ها بالای ۰.۴ است؛ بنابراین به جز توانایی سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش توانسته‌اند مدل را به خوبی بسنجند.

جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده به وسیله پرسش نامه، نخست با استفاده از مهم ترین معیارهای برازش بخش ساختاری (R^2 , GOF, CV-COM, Q^2) به بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش می پردازیم که در صورت مناسب بودن برازش ساختاری مدل، با استفاده از ضرایب معناداری مسیر (t -value) به آزمون فرضیات خواهیم پرداخت. R^2 نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. چین و تسنگسه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می کنند (چن و تسنگ، ۲۰۱۲)؛ بنابراین ضعیف، متوسط و قوی بودن بر ارزش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R^2 طبق نمودار ۳-۴ تعیین می شود:

نمودار شماره ۴. چگونگی سنجش برازش بخش ساختاری مدل به وسیله R^2



مقدار R^2 برای سازه درونزای مدل، یعنی عملکرد سازمانی برابر با مقدار ۰/۸۴۶ است که با توجه به نمودار ۳-۴، در ناحیه قوی قرار دارد. معیارهای دیگر برازش در بخش ساختاری مدل شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV-COM) و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (CV-RED) است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه گیری هر بلوک را می سنجد. شاخص حشو نیز که به آن Q^2 استون-گیسر نیز می گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درونزا اندازه گیری می کند. مقادیر مثبت شاخص های فوق نشان دهنده کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه گیری و ساختاری است. در جدول ۵، مقادیر هر یک از شاخص های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است.

جدول شماره ۵. مقادیر اعتبار اشتراکی و افزونگی برای هر یک از سازه ها

| نام سازه | اعتبار اشتراکی | اعتبار افزونگی |
|---------------------------------|----------------|----------------|
| مدیریت منابع انسانی قابلیت محور | ۰/۵۵۲ | ۰/۵۵۲ |
| جهت گیری کارآفرینانه | ۰/۵۷۰ | ۰/۵۷۰ |
| عملکرد سازمانی | ۰/۶۰۹ | ۰/۳۷۲ |
| نوآوری دوجانبه گرا | ۰/۵۲۱ | ۰/۵۲۱ |

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود، شاخص ها مثبت و بزرگ تر از صفر که این امر نیز مؤید برازش مناسب بخش ساختاری مدل است. به تازگی یک اندازه گیری مناسب جهانی برای برازش کلی مدل با استفاده از PLS پیشنهاد شده است. عددی که برای این معیار به دست می آید، بین صفر و یک

است که سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند (وتزلس و همکاران^۱، ۲۰۰۹) که مطابق با فرمول زیر قابل محاسبه است:

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

که میانگین AVE و از فرمول‌های زیر قابل محاسبه هستند:

$$\mu_{R^2} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n X_i \quad \mu_{AVE} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n X_i$$

با محاسبه میانگین AVE و و جایگذاری در فرمول، مقدار GOF محاسبه می‌شود:

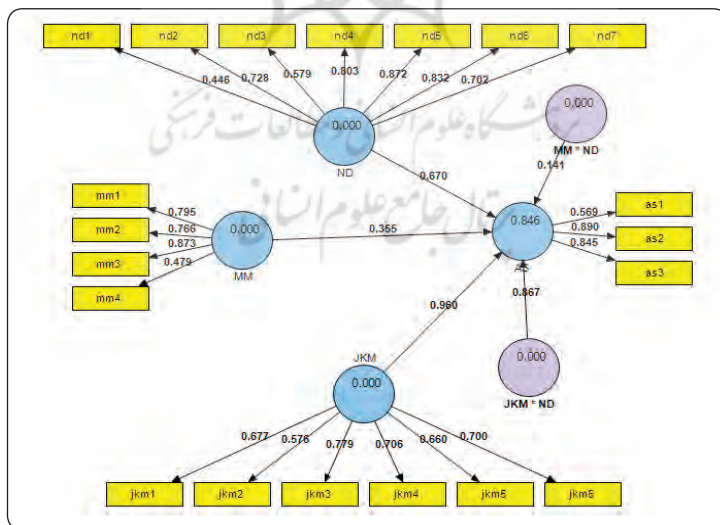
$$GOF = \sqrt{0.56 \times 0.21} = 0.34$$

مقدار برازش کلی مدل بر اساس شاخص GOF، ۰/۳۴ به دست آمد که این مقدار در مقایسه با مقادیر پایه^۲ تعریف شده نشان از برازش متوسط به بالا مدل با داده‌های جمع‌آوری شده دارد.

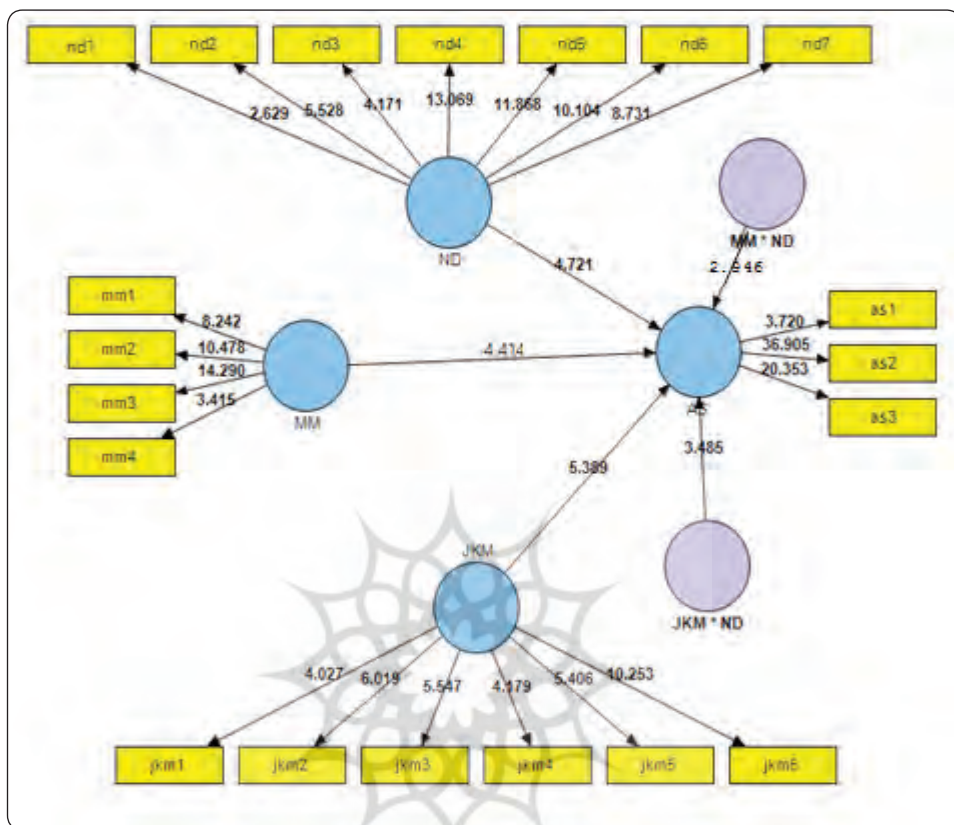
آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روابط ساختار یافته خطی

پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه‌ها در نمودار منعکس شده‌اند.

نمودار شماره ۳، اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد



نمودار شماره ۸. اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت معناداری



همان‌طور که در قسمت قبلی ثابت کردیم، از آنجایی که توزیع ما نرمال تشخیص داده شد (نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف) با استفاده از نرم افزار PLS، همبستگی متغیرها آزمون شده است. برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تأیید کل مدل از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر در این پژوهش با استفاده از نرم افزار PLS ۸.۵ انجام شده است. نتایج حاصل از خروجی‌های PLS نشان می‌دهد فرضیات پژوهش تأیید شده‌اند. جدول زیر ضریب معناداری و نتایج فرضیه‌های مطرح‌شده را به‌طور خلاصه نشان می‌دهد.

| نتیجه | معناداری | استاندارد | فرضیه‌ها |
|-------|----------|-----------|---|
| تأیید | ۴. ۴۱۴ | ۰. ۳۵۵ | مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد. |
| تأیید | ۵. ۳۸۹ | ۰. ۹۶۰ | جهت‌گیری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. |
| تأیید | ۳. ۴۸۵ | ۰. ۱۴۱ | مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور تأثیر مثبت و معناداری با توجه به نقش تعدیلگر نوآوری دوجانبه‌گرا بر عملکرد سازمانی دارد. |
| تأیید | ۲. ۹۴۶ | ۰. ۸۶۷ | جهت‌گیری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری با توجه به نقش تعدیل‌گر نوآوری دوجانبه‌گرا بر عملکرد سازمانی دارد. |

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد سازمان با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی نوآوری دوجانبه‌گرا در سازمان تأمین اجتماعی انجام شد. در این پژوهش ۴ فرضیه بررسی شد؛ به طوری که در فرضیه اول بیان می‌شود که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر عملکرد سازمانی اثر دارد. با توجه به نتایج پژوهش این فرضیه تأیید می‌شود. مقدار ضریب تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۰/۳۵ است. همچنین مقدار معناداری (t) آنها برابر با ۴/۴۱۴ است که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین، این رابطه تأیید می‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که این رابطه از برآزش خوبی برخوردار است. نتایج این پژوهش با یافته‌های یاند و همکاران (۲۰۰۴)، ژانگ و همکاران (۲۰۱۶) هم‌سو است. در فرضیه دوم بیان می‌شود که جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی اثر دارد. مقدار ضریب تأثیر جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۰/۹۶ است. همچنین مقدار معناداری (t) آنها برابر با ۵/۳۸۹ می‌باشد که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین، این رابطه تأیید می‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که این رابطه از برآزش خوبی برخوردار است. نتایج این پژوهش با یافته‌های ژانگ و همکاران (۲۰۱۶)، هلفات و همکاران (۲۰۱۶)، رزاق‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، معطوفی و همکاران (۱۳۹۵) هم‌سو است.

در فرضیه سوم بیان می‌شود که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی نوآوری دوجانبه‌گرا اثر دارد. مقدار ضریب تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۰/۱۴۱ می‌باشد.

همچنین مقدار معناداری (t) آنها برابر با ۲/۹۴۶ می باشد که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین، این رابطه تأیید می شود. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه از برازش خوبی برخوردار است. نتایج این پژوهش با یافته های ژانگ و همکاران (۲۰۱۶)؛ آذر و همکاران (۲۰۱۶) هم سو است.

در فرضیه چهارم بیان می شود که جهت گیری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی نوآوری دوجانبه اثر دارد. مقدار ضریب تأثیر جهت گیری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۰/۸۶۷ می باشد. همچنین مقدار معناداری (t) آنها برابر با ۳/۴۸۵ می باشد که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین، این رابطه تأیید می شود. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه از برازش خوبی برخوردار است. نتایج این پژوهش با یافته های ژانگ و همکاران (۲۰۱۶)، اکبری و همکاران (۱۳۹۴) هم سو است.

با توجه به یافته های به دست آمده در این تحقیق، پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. به مدیران و کارشناسان این شرکت پیشنهاد می شود که از مهارت های کارکنان به منظور فعالیت های پروژه ای استفاده نمایند و کارمندان را از طریق ارائه پاداش و جوایزی تشویق کنند تا در تصمیمات مهم مشارکت داشته باشند. همچنین کارکنان را در ارتقای مهارت و دانش در مورد شغلشان ترغیب کنند. این کار با برگزاری سمینارها و کنفرانس های آموزشی میسر می شود و سبب می شود تا محیطی انعطاف پذیر فراهم آید که کارکنان، مهارت و دانش خود را افزایش دهند.

۲. به مدیران و کارشناسان این شرکت پیشنهاد می شود از روش ها، تجهیزات و فرآیندهای آزمایش شده حمایت نمایند و در سایت خود، قسمتی را مرتبط با پژوهش ها تنظیم کنند و حتی کارهای پژوهشی مرتبط با شرکت خود را با حمایت های مالی به کارکنان خود، مخصوصاً کارکنانی که در مقطع ارشد و دکترا مشغول به تحصیل هستند، بسپارند و از پژوهش های آنها به منظور افزایش و کشف دانش بهره مند شوند.

۳. به مدیران و کارشناسان این شرکت پیشنهاد می شود، به منظور افزایش کیفیت و بهبود فرآیندهای تولید با توجه به فناوری اطلاعات و سرعت ارائه خدمات از مهندسی مجدد استفاده کنند و به منظور بهبود ویژگی های محصول خود، به بهترین ایده ها و پیشنهاداتی که از طرف مشتریان صورت گیرد، هدایایی بدهند که در نهایت بتوانند از بهترین ایده ها و پیشنهادات برای توسعه محصول بهره مند شوند.

۴. به مدیران و کارشناسان پیشنهاد می شود که تیم هایی از متخصصان و کارکنان خود را به منظور بهبود توسعه محصول به کار گیرند و همچنین فرصت ها و تهدیدهای بازار را پیش بینی نمایند و با توجه به این فرصت ها و تهدیدها در محصولات خود تغییراتی اعمال کنند.

منابع

- ایمانی، ص. و گسگری، ر. (۱۳۹۴). اثر بازاریابی داخلی بر عملکرد کارکنان: اثر میانجی نوآوری سازمانی در اداره تابع شرکت به رهبرداری نفت و گاز آغاچاری، مدیریت بازرگانی، شماره ۲، صص ۳۱۵ تا ۳۳۸.
- بصیرت، م. و ایمانی، ص. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر میانجی‌گرایی کارآفرینانه بر رابطه بین بازاریابی داخلی و تعهد سازمانی، مدیریت بهره‌وری، شماره ۳۲، صص ۱۴۷ تا ۱۶۹.
- معطوفی، علیرضا؛ محمد امیدوار و الناز رزاق نژاد (۱۳۹۵) «بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی»، مدیریت دولتی. شماره ۱، صص ۱-۱۴.
- Cantarello, S. , Martini, A. and Nosella, A. (2012); "A Multi-Level Model for Organizational Ambidexterity: In the Search Phase of the Innovation Process", Creativity And Innovation Management, no. 21(1), pp. 28- 48.
- Davidsson, G. G. , & Lumpkin, G. T. (2002). Research edge: The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship. Academy of Management Executive, 19(1), 147-156.
- Delaney, J. T. & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. Academy of Management Journal, 39(4): 949-969.
- Kalleberg, A. L. & Moody, J. W. (1994). Human resource management and organizational performance. American Behavioral Scientist, 37(7): 948-963
- Li, Yuan et al (2008). "Moderating Effect of Entrepreneurial Orientation on market Orientation-performance Linkage: Evidence from Chinese Small Firms", Journal of Small Business Management, Vol. 46, pp. 113-133
- Messersmith, J. G. , & Wales, W. J. (2013). Entrepreneurial orientation and performance in young firms: The role of human resource management. International Small Business Journal, 31(2), 115-136.
- Mihalache, O. R. , Jansen, J. J. P. , Van Den Bosch, F. A. J. , & Volberda, H. W. (2014). Topmanagement team shared leadership and organizational ambidexterity: A moderated mediation framework. Strategic Entrepreneurship Journal, 8, 128-148.
- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. Management Science, 29(7), 770-791
- Prieto, O. M. , & Santana, M. P. P. (2012). Building ambidexterity: The role of human resource practices in the performance of firms from Spain. Human Resource Management, 51(2), 189-212.
- Schumpeter, J. A. (1949). Change and the entrepreneur. Cambridge: Harvard University Press.
- Yang, H. and Atuahene-Gima, K. (2004). 'Ambidexterity in product innovation management: the direct and contingent effects on product development performance'. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, PA.
- Zhang, J. , Geare, A. , Okane, C (2016), The interactive effects of entrepreneurial orientation and capability-based HRM on firm performance: The mediating role of innovation ambidexterity, industrial marketing management, 59, 131-143