



تأثیر ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی تعهد سازمان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۸/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰

زهرا روحی^۱

محمد محمدی^۲

چکیده:

یکی از الزامات توسعه و پیشرفت جوامع و سازمان‌ها نوآوری، تغییر و تحول در سیاست‌ها و خط مشی‌ها و استفاده از مدل‌های خلاقانه در تصمیم‌گیری‌ها است. برای تحقق این هدف، باید در پی کشف فرصت‌ها و شناسایی راه حل‌ها و احتمال‌های جدید بوده و نوآوری را در تصمیم‌ها به کار گیرند. نوآوری، تغییر و تحول در سیاست‌ها و خط مشی‌ها همواره یکی از الزامات توسعه و پیشرفت جوامع و سازمان‌ها بوده است و این ضرورت در عصر حاضر با شدت بیشتری خودنمایی می‌نماید. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق حاضر، کارمندان شهرداری منطقه ۴ تهران به تعداد ۲۳۰ نفر می‌باشند. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی بوده و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از شاخه پیمایشی با استفاده از ابزار پرسشنامه می‌باشد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که علاوه بر اینکه نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی تعهد سازمان تأثیر دارد. تعهد سازمان بر عملکرد سازمانی کارکنان نیز تأثیرگذار است.

واژگان کلیدی: نوآوری خط مشی، عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی

پرتال جامع علوم انسانی

۱. دانش آموخته مدیریت دولتی گرایش خط‌مشی‌گذاری عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، ایمیل: mo.mohammadi@iauctb.ac.ir

۱- مقدمه

امروزه سازمان‌ها با شرایط دشوار و مبهمی در کسب و کار مواجهه شده‌اند. بازار کار به شدت جهانی و رقابتی شده و سازمان‌ها باید تغییرات مهمی در استراتژی‌های خود انجام دهند تا بتوانند در این شرایط رقابت کنند و عملکرد پایداری برای بقا داشته باشند. بر اساس رویکرد مبتنی بر منابع، عملکرد سازمان تابعی از منابع و قابلیت‌های سازمان است. از سوی دیگر تفکر در خصوص بهبود عملکرد سازمان‌ها همیشه مورد توجه مدیران بوده است و از دغدغه‌های اصلی آنان محسوب می‌شود. یکی از حوزه‌های اصلی بهبود عملکرد، فرایند خط مشی گذاری است. تعدد گزینه‌های مطرح در فرایند خط مشی گذاری و لزوم انتخاب بهترین گزینه از بین آن‌ها و ظهور و بروز مسائل عمومی جدید و چند ذینفع از جمله عواملی هستند که گویای اهمیت این فرآیند در سازمان‌ها می‌باشند. خط مشی گذاری به منزله یکی از اولویت‌های هر سازمان همواره در کانون توجه قرار داشته است. عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود، چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آیین عملکردشان مشاهده کرد (ابزری و همکاران، ۱۳۸۸). عملکرد سازمانی، به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج آن‌ها اطلاق می‌شود و مولفه قابل توجهی برای مدیران است زیرا به آن‌ها اجازه می‌دهد که با موفقیت، عناصر استراتژی سازمانی را در شرایط عینی ارزیابی کنند (نظریان و همکاران، ۲۰۱۷).

بررسی‌های اخیر محققان نشان می‌دهد که باید چارچوبی برای اندازه‌گیری ارزیابی، برنامه‌ریزی و بهبود عملکرد سازمان‌های یادگیرنده و تحول‌آفرین امروزی ایجاد شود. صاحب‌نظران و محققان معتقدند عملکرد موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل‌های سازمان است و مشکل می‌توان سازمان را تصور کرد که مشمول ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد. آن‌ها توجه به عملکرد سازمان را باعث ایجاد نظریه سازمان می‌دانند و از عملکرد به مثابه موضوع اصلی در فضای علمی یاد می‌کنند سازمان‌ها برای ادامه حیات خود در بازارهای رقابت جهانی و پیدا کردن جایگاه در منظر مردم در مقایسه با دیگر سازمان‌ها بدنبال راه حل مناسبی برای رفع معضلات خویش می‌گردند و بدنبال پرورش خلاقیت، نوسازی و ایجاد تعهد به سازمان در بین کارکنان خود می‌باشند (عسگرانی و اصغری، ۱۳۹۶).

یکی از الزامات توسعه و پیشرفت جوامع و سازمان‌ها نوآوری، تغییر و تحول در سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها و استفاده از مدل‌های خلاقانه در تصمیم‌گیری‌ها است. برای تحقق این هدف، سازمان‌ها باید در پی کشف فرصت‌ها و شناسایی راه‌حل‌ها و احتمال‌های جدید بوده و نوآوری را در تصمیم‌ها به کار گیرند. نوآوری، تغییر و تحول در سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها همواره یکی از الزامات توسعه و پیشرفت جوامع و سازمان‌ها بوده است و این‌صورت در عصر حاضر با شدت بیشتری خودنمایی مینماید. با شیوه‌های کهنه و راه‌حل‌های قدیمی نمی‌توان به استقبال آینده‌ای نو رفت. دانش جدید خط‌مشی‌گذاری باید راه‌حل‌ها و احتمال‌های جدیدی را بیابد و نوآوری را در تصمیم‌هایش به کار گیرد (باقری و همکاران، ۱۳۹۹).

امروزه بیش از گذشته این نکته مورد تأکید قرار گرفته است که خط مشی گذاری کارآمد، مؤثر و یکپارچه میان مؤسسات، نهادها و سازمان‌های مسئول ضروری است. خط مشی گذاری فرایندی است که شامل مراحل شناسایی مسئله یا مشکل عمومی، تدوین خط مشی، مشروعیت بخشی به خط مشی، اجرا و ارزیابی آن است (قیطاسی و ند و همکاران، ۱۳۹۹).

خط مشی عمومی موضوعی بسیار گسترده و پیچیده است که از یک سلسله تصمیمات مرتبط به هم مشتمل بر مداخله بازیگران بسیار متعدد تشکیل می‌شود. در این راستا این پژوهش در تلاش برای پاسخ به سئوالات زیر است:

۱. آیا ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؟
۲. آیا ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیری دارد؟
۳. آیا تعهد سازمان بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر دارد؟
۴. آیا ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد موثر است؟

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

برای کشف ویژگی‌های اساسی اصطلاح «نوآوری» به عنوان یک مفهوم خاص، یعنی «تفسیری غلیظ‌تر» از یک مفهوم، بازتاب‌های بسیار کلی در مورد نوآوری خط مشی که در درجه اول با سازمان‌دهی مجدد فرآیندهای تصمیم‌گیری و اجرا مرتبط هستند، در نظر گرفته نمی‌شوند. به همین دلیل، نوآوری در خط مشی معمولاً بر تغییرات در محتوای خط‌مشی یا اقدامات/ابزارها و در نتیجه بر بهبود خدمات عمومی تمرکز دارد. در حالی که مطالب منتشر شده در مورد نوآوری فرآیند و محصول در رابطه با محتوای نوآوری‌های در نظر گرفته شده کاملاً کلی هستند، این امر در مورد مطالب مربوط به نوآوری خط مشی بسیار کمتر صدق می‌کند. این موارد بسیار بیشتر بر خط مشی‌ها و اهداف خاصی که باید به آن دست یافت و همچنین بر شرایط دستیابی به نوآوری‌های مورد نظر متمرکز هستند (ادلر و فاگربرگ، ۲۰۱۷).

جست‌وجوی راه‌های دستیابی و تضمین شمول اجتماعی اغلب با علاقه به جنبه‌های خاصی از نوآوری فرآیند - یعنی نوآوری‌های دموکراتیک مرتبط است. هدف از این نوآوری‌ها و مفهوم مرتبط با آنها گسترش و تعمیق فرآیند مشارکت عمومی از طریق بهبود کیفیت دموکراسی در سطح سازمان‌ها است (اسمیت، ۲۰۰۹؛ نیوتن و گایسل، ۲۰۱۲؛ اسکوبار و الستاب، ۲۰۱۹). اگرچه معنای این اصطلاح در بین مفاهیم در نظر گرفته شده از نوآوری متفاوت است، سه ویژگی را می‌توان تشخیص داد که برای مفهوم نوآوری ضروری است:

اولاً، نوآوری‌ها به‌عنوان امری تلقی می‌شوند که عملی شده است. از این نظر، نوآوری‌ها به عنوان «ایده‌های جدیدی که کار می‌کنند» در نظر گرفته می‌شوند و نه فقط به عنوان تخیلات و خیال‌پردازی‌ها (مولگان و همکاران، ۲۰۰۷).

دوم و به طور دقیق‌تر، نوآوری نه تنها به عنوان یک نتیجه غیر خاص از یک تغییر سیاسی یا سیاستی (بری و بری، ۲۰۰۷) است، بلکه به عنوان «مصنوعات مادی یا اجتماعی هستند که

توسط ناظران به عنوان یک پیشرفت امری جدید و بدیع درک می‌شود». این درک اساسی بسیار مهم است، زیرا فقط در مورد نتایج غیر خاص تغییر سیاسی یا سیاستی نیست. در عوض، وضعیت جدیدی است که با تغییر ایجاد می‌شود و باید به عنوان یک بهبود تلقی شود. بسیار مهم است که کسانی که تغییرات (نوآوری‌ها) را درک می‌کنند، آنها را بهبودی بدانند که خود آغاز کرده‌اند و بر آنها تأثیر می‌گذارد. بنابراین، نوآوری‌ها را باید درک کرد و به طور آگاهانه و هدفمند با هدف [بهبود در یک زمینه خاص] معرفی شده‌اند، صرف نظر از اینکه آیا نوآوری مورد بحث قبلاً در [زمینه] دیگری آزمایش شده است یا خیر." این مشخصات مهم است، زیرا این امکان را فراهم می‌کند که به طور جدی برداشته‌های مختلف بازیگران را در زمینه‌های خاص در نظر بگیریم. ثالثاً، آنچه که به عنوان امری جدید و به عنوان یک بهبود تلقی شده است، نتیجه یک فرآیند سیاستی افزایشی نیست، بلکه عمده‌توسط بازیگرانی که تحت تأثیر بهبود مورد نظر آنها قرار گرفته‌اند، ایجاد شده است (براون و تورمان، ۲۰۰۵).

یافته تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد موضوع نوآوری خط مشی با موضوع تعهد و عملکرد سازمانی چندان مورد توجه قرار نگرفته است. لیو (۲۰۲۱)، نوآوری خط مشی و عملکرد سازمانی عمومی: تحلیل میانجیگری تعدیل شده برنامه کتاب تایوان را بررسی کردند. نتایج تجربی نشان داد که اگرچه تأثیر میانجی‌گر ناچیز است، اما ارتباط بین پذیرش نوآوری خط مشی و عملکرد عمومی را تسهیل می‌کند. همچنین مدل ساختاری این تحقیق نشان داد که پذیرش اجباری نوآوری خط مشی، رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد عمومی را با اهمیت تعدیل می‌کند.

ازانولول و همکاران (۲۰۲۱) نیز در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه این پژوهش نشان می‌دهد که تعهد عاطفی و تعهد مستمر تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد تعهد هنجاری بر عملکرد سازمان‌های نیجریه‌ای تأثیر مثبت معناداری ندارد.

جورجویج و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در صربستان پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که تعهد کلی سازمانی و نیز انواع خاصی از آن، تأثیر مثبتی بر بهره‌وری سازمان‌ها دارد که تأثیر تعهد هنجاری بر عملکرد بیشتر از سایر انواع تعهد است. در عین حال، سهم تعهد مستمر به عملکرد سازمان‌ها در صربستان ناچیز است.

ایکیانون و اگیر (۲۰۲۰) نیز طی مطالعه‌ای به بررسی تأثیر مؤلفه‌های تعهد را بر عملکرد سازمانی با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از ۲۴۸ پاسخ‌دهنده از یک شرکت تولید سیمان در نیجریه پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن است که در حالی که تعهد عاطفی و مستمر بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشتند، تأثیر تعهد هنجاری بر عملکرد سازمانی معنادار نبود. همچنین از بین این سه مؤلفه تعهد، تعهد عاطفی بیشترین تأثیر مثبت را بر عملکرد سازمانی دارد (لیو، ۲۰۲۱).

مخصوصی و همکاران (۱۴۰۰)، به بررسی نقش انواع تعهد کارکنان در ارتقای سطح عملکرد

در صنعت بیمه (مورد مطالعه؛ شرکت بیمه ایران) پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که نوع تعهد کارکنان با عوامل مختلفی از جمله نوع رابطه استخدامی آنها با سازمان، میزان ارزش راهبردی و منحصر به فردیشان برای سازمان مرتبط است و انواع تعهد منابع انسانی اعم از سازمانی، حرفه‌ای و ارزشی هر یک به میزان متفاوتی بر عملکرد مؤثر هستند. ذوالفقاری و همکاران (۱۴۰۰)، طی مطالعه‌ای به بررسی نقش نوآوری و قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس پرداختند. تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیرهای نوآوری و قابلیت‌های پویا، اثر مثبت و معناداری در مدیریت عملکرد دارند و قابلیت‌های پویا نیز اثر مثبت و معناداری در نوآوری دارد. علاوه بر این ثابت شد که متغیر نوآوری، رابطه میان قابلیت‌های پویا و مدیریت عملکرد را میانجی‌گری می‌کند. نتایج تایید نمود که نوآوری و قابلیت‌های پویا، می‌توانند عامل ارتقای عملکرد باشند و برای بهبود مستمر عملکرد و متعاقباً کسب برتری رقابتی، باید بستر مناسبی جهت حمایت از نوآوری و نگرش قابلیت‌های پویا فراهم باشد.

عسگری و حیدری هراتمه (۱۳۹۹)، طی پژوهشی به ارائه مدلی جهت بررسی چالش‌های خط مشی‌گذاری در سازمان و تاثیر آنها بر عملکرد سازمان پرداختند. نتایج نشان داد عملکرد شرکت به اجرای صحیح خط مشی‌های گزینش، آموزش، عملکرد، جبران خدمات و مشارکت کارکنان وابسته است.

۳- فرضیه تحقیق

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه (۱): ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه (۲): ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.

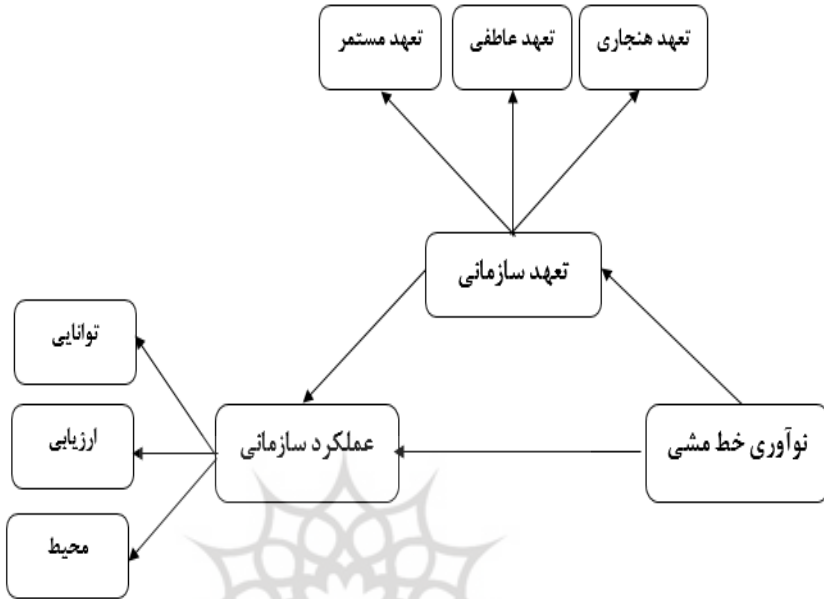
فرضیه (۳): تعهد سازمان بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه (۴): ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد تاثیر دارد.

۴- مدل پژوهش

در این بخش این سؤال مطرح می‌شود که آیا می‌توان مدلی جامع از ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمان ارائه کرد؟ بررسی پژوهش‌های پیشین و مدل‌های ارائه شده در موضوع پژوهش حاکی از آن است که اغلب تحقیقات انجام شده، هر یک به جوانبی خاص از این مفهوم و اغلب به حوزه بخش خصوصی توجه داشته‌اند. در این رابطه با توجه به مطالعه مبانی نظری و تحقیقات پیشین و نیز نظر خبرگان، مدل مفهومی پژوهش برای عوامل ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد در بخش عمومی ارائه می‌گردد:

شکل شماره (۱): الگوی مفهومی پژوهش



۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی پیمایشی است. روش‌های مورد استفاده در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات شامل روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است. برای آزمون مدل از پرسشنامه که با لحاظ بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق و نظر خبرگان طراحی شده است. جهت ارزیابی پاسخ‌های داده شده، گویه‌های این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) طراحی گردید که برای سؤالات با بار منفی امتیاز گزینه‌ها معکوس قرار می‌گیرد. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر جهت آزمون فرضیات از پرسشنامه استفاده شده است که در آن برای سنجش نوآوری خط مشی پرسشنامه نوآوری خط مشی محقق ساخته (براساس مبانی نظری موجود) با ۴ سوال (۱ تا ۴) مورد بهره‌برداری قرار گرفت. علاوه بر این برای سنجش متغیر عملکرد سازمانی از پرسشنامه استاندارد رودریگز و همکاران، (۲۰۲۱) با ۵ سوال (۵ تا ۹) استفاده شد. در خصوص تعهد سازمان نیز برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مییر با ۴ سوال (۱۰ تا ۱۳) مورد بهره‌برداری قرار گرفت.

اطلاعات جمع‌آوری شده در پژوهش با استفاده از نرم‌افزار *SPSS23* و *SmartPLS3* مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش کارمندان شهرداری منطقه ۴ تهران به تعداد ۲۳۰ کارمند هستند که برای نمونه‌گیری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۴۴ نفر به

عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه‌ها میان آنان توزیع شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش در گام اول برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. این آزمون به منظور مشخص کردن نرمال بودن توزیع داده‌های یک متغیر استفاده می‌شود. متغیرهایی که سطح معناداری آزمون آن‌ها، از $0/05$ بالاتر به دست می‌آید، دارای توزیع نرمال هستند. برای آزمون نرمالیت فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم شد است:
 H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.
 H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

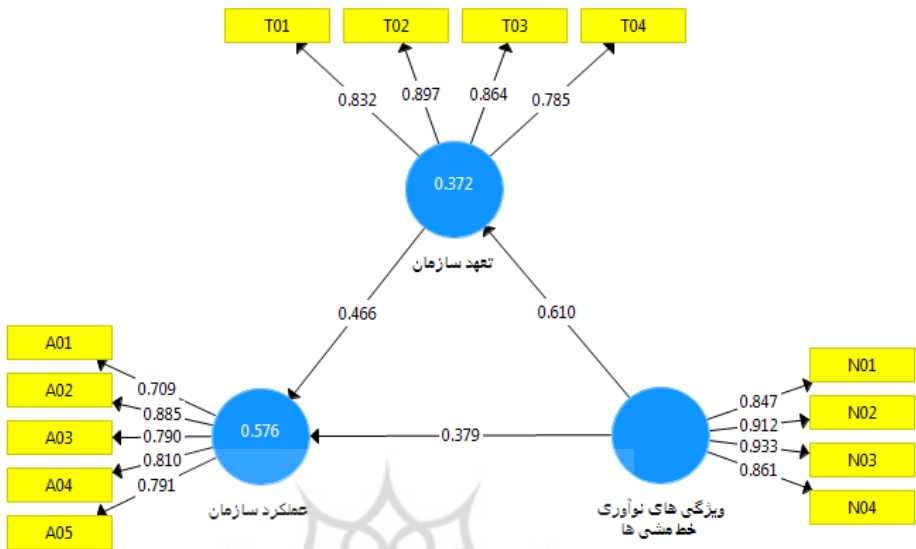
جدول شماره (۱): جدول نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف

نوع آوری خط مشی	تعهد سازمان	سازمان عملکرد	تعداد نمونه
۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	تعداد نمونه
۳,۷۲۷۴	۳,۶۱۱۱	۳,۸۱۸۱	میانگین
۶۴۵۶۶	۷۹۳۲۱	۷۰۰۴۱	انحراف از معیار
۲,۵۸۴	۲,۸۳۲	۲,۷۱۰	کلموگروف اسمیرنوف
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	داری سطح معنی

همان‌گونه که از جدول نتایج مشخص است احتمال معنی‌داری برای همه متغیرها کمتر از $0/05$ به دست آمده است، بنابراین مجموعه داده‌ها دارای توزیع غیرنرمال است و باید از روش‌های نا پارامتریک جهت تحلیل روابط بین متغیرها استفاده نمود؛ بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اسمارت‌پی‌ال اس استفاده می‌کنیم.

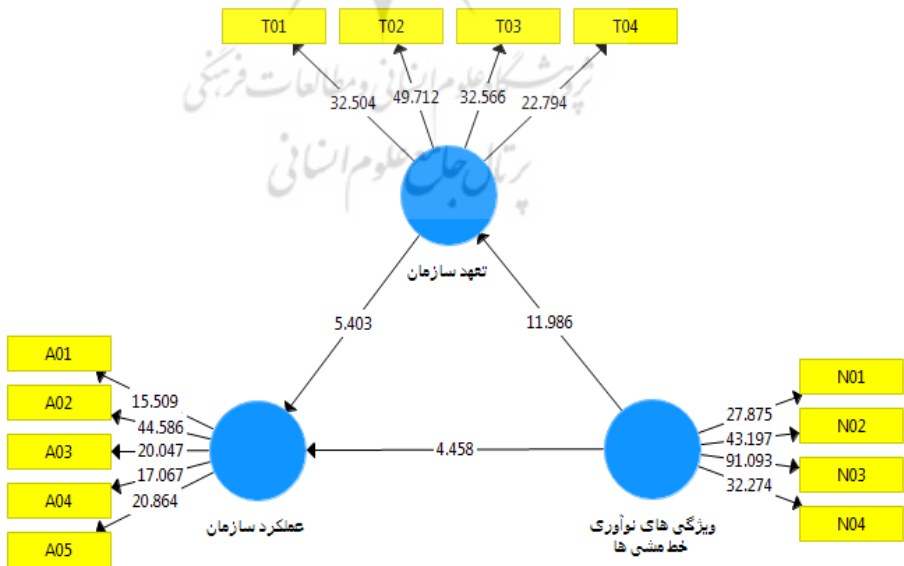
در این پژوهش در مدل‌سازی معادلات ساختاری به گویه یا هر متغیری که بتوان آن را مستقیماً سنجید به عنوان یک متغیر آشکار و به متغیری که از طریق گویه‌ها مقدار آن سنجیده می‌شود، متغیر پنهان در نظر گرفته شده است. همچنین مدل اندازه‌گیری یا مدل بیرونی رابطه بین نشانگرها و متغیرهای مکنون را مشخص می‌کند که در واقع یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگزیده یک متغیر به همراه سؤالات مربوط به آن متغیر است. اگر بارهای عاملی سؤالات کمتر از $0/7$ شود، باید آن شاخص (سؤال پرسشنامه) را از مدل حذف کرد و در مدل اندازه‌گیری در حالت معناداری ضرایب به آماره احتمال سؤالات توجه می‌شود. آماره احتمال سؤالات نباید از قدرمطلق $1/96$ کوچک‌تر باشد.

شکل شماره (۲): مدل بیرونی در حالت ضرایب استاندارد



در شکل شماره (۲) مشاهده می‌شود خروجی مدل‌های اندازه‌گیری، خروجی در حالت ضرایب استاندارد است و بار عاملی در PLS باید بالاتر از ۰,۷ باشد.

شکل شماره (۳): مدل بیرونی در حالت معناداری



شکل شماره (۳) مدل اندازه‌گیری در حالت معناداری را نشان می‌دهد که مقادیر T باید بزرگتر از ۱,۹۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد باشد.

جدول شماره (۲): مقادیر بار عاملی و ضرایب معناداری حاصل از مدل بیرونی

سطح معناداری	T آماره	نمونه اصلی
A01 <- A	۱۵,۵۰۹	۰,۷۰۹
A02 <- A	۴۴,۵۸۶	۰,۸۸۵
A03 <- A	۲۰,۰۴۷	۰,۷۹۰
A04 <- A	۱۷,۰۶۷	۰,۸۱۰
A05 <- A	۲۰,۸۶۴	۰,۷۹۱
N01 <- N	۲۷,۸۷۵	۰,۸۴۷
N02 <- N	۴۳,۱۹۷	۰,۹۱۲
N03 <- N	۹۱,۰۹۳	۰,۹۳۳
N04 <- N	۳۲,۲۷۴	۰,۸۶۱
T01 <- T	۳۲,۵۰۴	۰,۸۳۲
T02 <- T	۴۹,۷۱۲	۰,۸۹۷
T03 <- T	۳۲,۵۶۶	۰,۸۶۴
T04 <- T	۲۲,۷۹۴	۰,۷۸۵

روایی و پایایی ابزار پژوهش

برای بررسی پایایی و روایی ابزار پژوهش در این تحقیق از آلفای کرونباخ، پایایی مرکب (CR) و روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا (فورنل لارکر) استفاده شده است.

جدول شماره (۳): روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

اعتبار همگرایی	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
۰,۶۳۹	۰,۸۹۸	عملکرد سازمانی
۰,۷۹۰	۰,۹۳۸	نوآوری خط مشی
۰,۷۱۵	۰,۹۰۹	تعهد سازمانی

آلفای کرونباخ باید برای هر یک از متغیرها بزرگتر از $0/7$ باشد بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود و شرط $CR > AVE$ نیز برقرار است. به‌منظور روایی واگرا نیز در این پژوهش از مدل‌های اندازه‌گیری فورنل لارکر، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر

در مدل مقایسه می‌شود.

جدول شماره (۴): ماتریس روایی واگرا (فورنل لارکر)

تعهد سازمانی	نوآوری خط مشی	عملکرد سازمانی
---	---	۰,۷۹۹
---	۰,۸۸۹	۰,۶۶۳
۰,۸۴۶	۰,۶۱۰	۰,۶۹۷

باتوجه به داده‌های بدست آمده در جدل شماره (۴) خروجی نرم افزار روایی واگرای متغیرها مورد قبول است.

بررسی شاخص‌های برازش مدل

برای بررسی برازش مدل در این پژوهش از شاخص‌های برازش مدل ساختاری، برای برازش مدل از معیار R^2 ، معیار اندازه تأثیر F^2 و معیار Q^2 محاسبه می‌گردد.

معیار ضریب تعیین R Squares

برای مقایسه نتایج ضریب تعیین بدست آمده باید با سه مقدار ۰,۱۹ (ضعیف)، ۰,۳۳ (متوسط)، و ۰,۶۷ (قوی) مقایسه شود. چنانچه این مقدار کمتر از ۰,۱۹ برای پژوهشی بود آن پژوهش ارزش علمی نخواهد داشت. در جدول شماره (۵) مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود.

جدول شماره (۵): شاخص ضریب تعیین

ضریب تعیین	عملکرد سازمانی
۰,۵۷۶	تعهد سازمانی
۰,۳۷۲	

نتیجه ضریب تعیین بدست آمده نشان می‌دهد مدل از برازش قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

معیار اندازه‌ی تأثیر (F^2) یا آزمون طلایی

اندازه اثر، ارتباط مستقیمی با R square یا واریانس تبیین شده دارد اندازه اثر F^2 به صورت نسبتی از تغییرات R^2 به روی بخشی از واریانس متغیر مکنون درونزا است که به صورت تبیین شده در مدل باقی می‌ماند. براساس رابطه فوق کافی است یک بار ضریب تعیین با در نظر گرفتن

تأثیر متغیر مستقل مورد نظر محاسبه شود و سپس با حذف این تأثیر محاسبه شود. براساس نظر کوهن (۱۹۸۸) میزان این شاخص به ترتیب ۰/۰۲ (ضعیف) ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) تفسیر می‌شود. برای محاسبه اندازه اثر از میزان ضریب تعیین استفاده می‌شود.

جدول شماره (۶): معیار اندازه‌ی تأثیر (شاخص کوهن)

تعهد سازمانی	نوآوری خط مشی	عملکرد سازمانی	
----	----	----	عملکرد سازمانی
۰,۵۹۲	----	۰,۲۱۳	نوآوری خط مشی
----	----	۰,۳۲۱	تعهد سازمانی

باتوجه به مقادیر محاسبه شده برای متغیرهای تحقیق که در جدول شماره (۶) ارائه شده است نتیجه می‌گیریم مدل از نظر معیار اندازه ی تأثیر از اعتبار قابل قبولی برخوردار است.

معیار Q2

این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد آنها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نموده‌اند.

جدول شماره (۷): قدرت پیش‌بینی مدل (شاخص CV-RED)

	$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$
عملکرد سازمانی	۰,۳۳۳
نوآوری خط مشی	
تعهد سازمانی	۰,۲۴۵

همان‌طور که در مشاهده می‌شود مقدار بدست آمده از معیار Q2 برای متغیرها نشان می‌دهد مدل تحقیق از نظر این شاخص دارای برازش خوبی می‌باشد.

برازش مدل کلی

معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است برای بررسی برازش در

یک مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۳۶، ۰/۲۵، ۰/۰۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است

جدول شماره (۸): برازش کلی مدل

	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$
عملکرد سازمانی	۰,۴۴۵
نوآوری خط مشی	۰,۶۰۱
تعهد سازمانی	۰,۴۹۴

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R2)}}$$

$$GOF = \sqrt{(0.513) \times \text{average (0.948)}} = 0.716 \times 0.474 = 0.339$$

باتوجه به مقدار بدست آمده، مدل تحقیق از نظر معیار GOF از برازش بالایی برخوردار است.

مدل درونی (ساختاری)

مدل‌های معادلات ساختاری رابطه بین متغیرهای مکنون را نشان می‌دهند. در پژوهش برای رد یا تایید فرضیه‌های تحقیق از مدل ساختاری استفاده شده است.

آزمون فرضیات پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های تحقیق به آماره احتمال بین متغیرهای پنهان توجه می‌کنیم. اگر مقدار آماره احتمال آزمون بین متغیرهای پنهان از قدر مطلق ۱,۹۶ بزرگتر شد فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه (۱): ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر عملکرد سازمان تاثیر دارد.

H_0 : ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر عملکرد سازمان تاثیر دارد.

H_1 : ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر عملکرد سازمان تاثیر ندارد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل شماره (۳)) در تاثیر ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر عملکرد سازمان، آماره احتمال ۴,۴۵۸ به دست آمده است که بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد و نشان می‌دهد این فرضیه H_0 با اطمینان ۹۹٪ تایید می‌شود. باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد (شکل شماره (۲)) ضریب استاندارد بین ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر عملکرد سازمان برابر با ۰/۳۷۹ می‌باشد که این مقدار جزیی می‌باشد بنابراین تاثیر ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر عملکرد سازمان تأثیری جزیی می‌باشد.

N : ویژگی‌های نوآوری خط مشی

A: عملکرد سازمان

جدول شماره (۹): خروجی نرم افزار برای فرضیه اول

سطح معناداری	آماره احتمال	نمونه اصلی	N -> A
۰,۰۰۰	۴,۴۵۸	۰,۳۷۹	

فرضیه (۲): ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر تعهد سازمان تأثیر دارد.

$H0$: ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر تعهد سازمان تأثیر دارد.

$H1$: ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر تعهد سازمان تأثیر ندارد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل شماره (۳)) در تأثیر ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر تعهد سازمان، آماره احتمال ۱۱,۹۸۶ به دست آمده است بنابراین این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تایید می‌شود. باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد (شکل شماره (۲)) ضریب استاندارد بین ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها و تعهد سازمان برابر با ۰/۶۱۰ می‌باشد بنابراین تأثیر ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر تعهد سازمان تأثیری نسبتاً قوی می‌باشد.

N : ویژگی‌های نوآوری خط مشی

T : تعهد سازمان

جدول شماره (۱۰): خروجی نرم افزار برای فرضیه دوم

سطح معناداری	آماره احتمال	نمونه اصلی	N -> T
۰,۰۰۰	۱۱,۹۸۶	۰,۶۱۰	

فرضیه (۳): تعهد سازمان بر عملکرد سازمان تأثیر دارد.

$H0$: تعهد سازمان بر عملکرد سازمان تأثیر دارد.

$H1$: تعهد سازمان بر عملکرد سازمان تأثیر ندارد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل شماره (۳)) در تأثیر تعهد سازمان بر عملکرد سازمان، آماره احتمال ۵,۴۰۳ به دست آمده است بنابراین این فرضیه $H0$ با اطمینان ۹۹٪ تایید می‌شود. باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد (شکل شماره (۲)) ضریب استاندارد بین تعهد سازمان و عملکرد سازمان برابر با ۰/۴۶۶ می‌باشد که این مقدار متوسط می‌باشد بنابراین تأثیر تعهد سازمان بر عملکرد سازمان تأثیری متوسط می‌باشد.

T : تعهد سازمان

A : عملکرد سازمان

جدول شماره (۱۱): خروجی نرم افزار برای فرضیه سوم

سطح معناداری	آماره احتمال	نمونه اصلی
۰,۰۰۰	۵,۴۰۳	۰,۴۶۶

فرضیه (۴): ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی تعهد سازمان تاثیر دارد.

$H0$: ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی تعهد سازمان تاثیر دارد.

$H1$: ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی تعهد سازمان تاثیر ندارد.

باتوجه به نتایج خروجی نرم افزار که در جدول شماره (۹) ارائه شده است آماره احتمال برای متغیر میانجی تعهد سازمان برابر با ۵,۱۰۵ آمده است که از قدرمطلق ۱,۹۶ بزرگتر است بنابراین نقش میانجی تایید می‌شود و باتوجه به اینکه ضریب استاندارد متغیر میانجی تعهد سازمان نیز برابر با ۰,۲۸۴ بدست آمد و فرضیه $H0$ تایید می‌گردد یعنی نقش تعهد سازمان در تاثیر ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمان، جزیی می‌باشد.

N : ویژگی‌های نوآوری خط مشی؛

T : تعهد سازمان؛

A : عملکرد سازمان

جدول شماره (۱۲): خروجی نرم افزار برای فرضیه میانجی دار

سطح معناداری	آماره احتمال	نمونه اصلی
۰,۰۰۰	۵,۱۰۵	۰,۲۸۴

نتیجه گیری

امروزه تمرکز بر تعهد سازمانی کارکنان به عنوان یک راهبرد برای افزایش عملکرد سازمان ها، شناخته شده است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند. نتایج بدست آمده در این پژوهش نشان می‌دهد ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر عملکرد سازمان تاثیر دارد. باتوجه به مدل ساختاری آماره احتمال به دست آمده نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشد نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات لیو (۲۰۲۱) همسو است. همچنین مک میلان (۲۰۱۰) اشاره کرد که نوآوری، کارایی و اثربخشی دو معیار اصلی تاثیرگذار بر بقای بلندمدت موفق را به ارمغان می‌آورد. در حالی که انبوهی از تحقیقات در زمینه مدیریت کسب و کار این رابطه را به رسمیت شناخته‌اند. تنها توجه تجربی

محدودی به نوآوری و فرضیه عملکرد در سازمان‌های دولتی شده است، زیرا طبیعت متفاوتی در بخش خصوصی و عمومی وجود دارد. بنابراین، برای درک بهتر نوآوری سیاستی، باید ویژگی‌های منحصر به فرد نوآوری در سازمان‌های بخش دولتی از بخش خصوصی را بیان کنیم (چانگ و همکاران، ۲۰۱۲).

علاوه بر این نتایج نشان می‌دهد ویژگی‌های نوآوری خط مشی‌ها بر تعهد سازمان تأثیر دارد. باتوجه به مدل ساختاری آماره احتمال به‌دست آمده نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ تایید می‌شود. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد می‌تواند با نتایج تحقیقات لیو (۲۰۲۱) همسو باشد. زانگ و ماسنو (۲۰۱۷) نیز بیان می‌دارد که ویژگی‌های نوآوری خط مشی ممکن است عدم قطعیت ایجاد کند و ثبات اجتماعی را تهدید کند. با قضاوت از مثال‌ها و استدلال‌هایی که در بالا ذکر شد، ویژگی کارمندان در بخش عمومی باعث می‌شود که آن‌ها از نوآوری در خط مشی عمومی اجتناب کنند و چنین نوآوری ممکن است به خوبی باعث درگیری آن‌ها شود. میر و آلن (۱۹۹۷) نیز در پژوهش خود تعهد سازمانی را شامل سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر تصور می‌کنند و تلاش کرده‌اند تا ارتباط بین نوآوری در یک سازمان و تعهد سازمان به چنین نوآوری را بررسی کنند. تحلیل آماری اکثر مطالعات یک رابطه مثبت را پیدا می‌کند (لیم، ۲۰۱۶). همچنین با توجه به مدل ساختاری آماره احتمال به‌دست آمده تعهد سازمان بر عملکرد سازمان تأثیر دارد و با اطمینان ۹۹٪ این فرضیه تایید می‌شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات مخصوصی و همکاران (۱۴۰۰)، جوشقانی و همکاران (۱۳۹۹)، عز (۲۰۱۷) همسو است. تعهد سازمانی نوعی وابستگی روانی به سازمان است و اشاره به رابطه فرد با سازمان دارد که این رابطه در توضیح رفتارها و نگرش‌های فرد نقش مهمی ایفا می‌کند. بر همین اساس باچنن (۱۹۷۴) معتقد است تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به کل یا بخشی از سازمان است که توسط سه پارامتر اصلی (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) در نگرش فرد به سازمان نشان داده می‌شود و ابزاری برای درونی سازی اهداف و ارزش‌های سازمان است. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های مختلف تعریف شده است و ساده‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد.

و در نهایت ویژگی‌های نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی تعهد سازمان تأثیر دارد که باتوجه به مدل ساختاری آماره احتمال به‌دست آمده برای متغیر میانجی نشان داد این فرضیه با اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات لیو (۲۰۲۱) همسو است. تعهد یک سازمان رابطه بین نقض قرارداد روانی و رفتارهای مرتبط با نوآوری را میانجی‌گری می‌کند. لیو (۲۰۲۱) تعهد عاطفی را به عنوان یک نقش واسطه‌ای بین عملکرد اختیاری منابع انسانی و رفتار کاری فعال در میان کارمندان عمومی در نظر گرفت. به همین ترتیب، واکر، دامانپور و دوئی (۲۰۱۱) نیز نشان دادند که اگرچه نسبتاً ناچیز است و ویژگی‌های

نوآوری خط مشی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی تعهد سازمان تاثیر دارد.

کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده‌ها از طرق گوناگون دارد. برای رسیدن به اهداف فوق باید عوامل مرتبط و مؤثر بر عملکرد کارکنان را شناسایی و تقویت نمود. امروزه اهمیت نیروی کارآمد در سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست و اکثر مدیران دریافته‌اند که این عامل مهمترین سرمایه سازمان به حساب می‌آید و شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر محسوب می‌شود. عملکرد نهایی سازمان منوط به عملکرد تک تک افراد درون سازمان و محیط پیرامون می‌باشد، به این منظور برای افزایش بهره‌وری کارکنان همواره می‌بایست بسیاری از جنبه‌های مؤثر بر عملکرد آنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (رمزگویان و حسن‌پور، ۱۳۹۲). تعهد سازمانی نوعی وابستگی روانی به سازمان است؛ و اشاره به رابطه فرد با سازمان دارد که این رابطه در توضیح رفتارها و نگرشهای فرد نقش مهمی ایفا می‌کند.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. ابزری، مهدی و رنجبریان، بهرام و فتحی، سعید و قربانی، حسن (۱۳۸۸). تاثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری، چشم انداز مدیریت بازرگانی (چشم انداز مدیریت (پیام مدیریت)).
۲. عسگرانی، مرتضی، اصغری، مرتضی (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۴، شباک.
۳. باقری، فرشته و قلی پور سوته، رحمت الله و محمدی الیاسی، قنبر و شریف زاده، فتاح (۱۳۹۹). کارآفرینی خط مشی: مطالعه موردی شرکت تولید برق حرارتی، نشریه علمی (فصلنامه) پژوهشهای سیاست گذاری و برنامه ریزی انرژی.
۴. قیطاسی وند، فاطمه و شریف زاده، فتاح و حسین پور، داوود و کاظمیان، غلامرضا (۱۳۹۹). واکاوی عوامل مؤثر بر موفقیت تدوین خط مشی‌های عمومی مدیریت شهری تهران، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی.
۵. مخصوصی، علی و سید نقوی، میرعلی و صالحی صدقیانی، جمشید و جهانگیر فرد، مجید (۱۴۰۰). بررسی نقش انواع تعهد کارکنان در ارتقای سطح عملکرد در صنعت بیمه (مورد مطالعه؛ شرکت بیمه ایران)، فصلنامه مدیریت کسب و کار.
۶. عسگری، مجید و حیدری هراتمه، مصطفی (۱۳۹۹). ارائه مدلی جهت بررسی چالش‌های خط مشی گذاری در سازمان و تاثیر آنها بر عملکرد سازمان، پایان نامه مقطع دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
۷. جوشقانی، مجتبی و رستمی، رضا و ابراهیمی، اصغر و حسینی، حسن (۱۳۹۹). بررسی تاثیر تعهد مدیران بر عملکرد کارکنان: نقش میانجی متغیر تعهد کارکنان (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر تهران)، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری.
۸. رمزگویان، غلامعلی و حسن پور، کاووس (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی، مجله اقتصادی.

ب- منابع خارجی:

1. Edler, J., & Fagerberg, J. (2017). Innovation policy: What, why, and how. *Oxford Review of Economic Policy*, 33(1), 2-23.
2. Smith, G. (2009). *Democratic Innovations: Designing Institutions for Citizen Participation*. Cambridge University Press.

3. Newton, K., & Geissel, B. (2012). Evaluating Democratic Innovations – Curing the Democratic Malaise? New York and London: Routledge.
4. Escobar, O., & Elstub, S., (Eds.). (2019). Handbook of Democratic Innovation and Governance. Edward Elgar.
5. Mulgan, G., Tucker, S., Rushanara, A., & Sanders, B. (2007). Social Innovation: What It Is, Why It Matters and How It Can Be Accelerated. Oxford Said Business School.
6. Berry, F. St., & Berry, W. D. (2007). Innovation and Diffusion Models in Policy Research. In P. Sabatier (Ed.), Theories of the Policy Process (pp. 223-260). Westview Press.
7. Braun-Thürmann, H. (2005). Innovation. Verlag.
8. Liu, L. C. (2021), Policy innovation and public organizational performance: a moderated mediation analysis of Taiwan's Bookstart program, Public Management Review.
9. AZ, H (2017), Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore, Arabian Journal of Business and ai bar A Management Review.
10. Nazarian, A. & Atkinson, P. and Foroudi, P. (2017), Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance, Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. International Journal of Hospitality Management. 63, pp. 22-32.
11. McMillan, C. (2010). Five competitive forces of effective leadership and innovation. Journal of Business Strategy, 31, 11–22. 10.1108/02756661011012741
12. Chang, Y. C., Chang, H. T., Chi, H. R., Chen, M. H., & Deng, L. L. (2012). How do established firms improve radical innovation performance? The organizational capabilities view. Technovation, 32, 441–451.
13. Lim, J. E. (2016). The moderating effects of organizational identity on the creating shared value of hotel and organizational loyalty. The Journal of the Korea Contents Association, 16(3), 630-637.
14. Walker, R. M., & Damanpour, F., & Devece, C. A. (2011). Management innovation and organizational performance: The mediating effect of performance management. Journal of Public Administration Research and Theory, 21(2), 367-386.