



خط مشی های نوآورانه مدیریت منابع انسانی در خدمت عملکرد سازمان هواشناسی کشور

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۹

سیدعلی اکبر احمدی

استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

aliakbarahmadi@pnu.ac.ir

رضا رسولی

استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

ORCID: ۰۰۰۹-۰۰۰۹-۹۷۸۲-۲۱۶۹

rasouli@pnu.ac.ir

مالک دلیر

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

malekdalir@pnu.ac.ir

فاطمه رحمتی نژاد

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی دانشگاه پیام نور

ORCID: ۰۰۰۹-۰۰۰۹-۰۵۷۹-۳۷۷۹

rahmati_frn@yahoo.com

چکیده

باید در نظر داشت که در مدیریت منابع انسانی، ارزش سازمانی افزایش پیدا می کند، بنابراین به اشتراک گذاشتن اطلاعات در سازمان ها بستگی به افرادی دارد که این نقل و انتقال را میسر می سازند در نتیجه تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی و یا مانع آن باشد بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تاثیر گذار خواهند بود به همین دلیل اهمیت ارتباط و تعاملات بر اعتماد و هنجارها میان افراد در گسترش و کاربرد دانش بسیار مورد توجه است. کارکنان ستادی سازمان هواشناسی کشور نیز بسته به تحصیلات، سمت و تجربه کاری از اطلاعات و مهارت هایی متفاوتی برخوردارند که آنان را قادر به انجام بهتر وظایف محوله می نماید. واضح است که آنها به منظور برنامه ریزی، هماهنگی و... ناگزیر به برقراری ارتباط و تعامل با مدیران و همکاران خود می باشند. حال با توجه به ماهیت چند بعدی کار هر فرد در این سازمان، جابه جایی و انتشار اطلاعات و مهارت جهت تسهیل کار افراد و رسیدن به اهداف سازمانی و در کنار آن رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت امری ضروری است. لذا هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان هواشناسی کشور با نقش میانجی آمادگی سازمانی و رفتار نوآورانه مسئولانه می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان ستادی سازمان هواشناسی کشور (۲۸۶ نفر) تشکیل می دهند که تعدادی (۱۶۴ نفر) از آن ها به روش نمونه گیری تصادفی ساده مورد مطالعه قرار گرفت. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و از نوع کاربردی می باشد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه بوده و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفت، تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از طریق مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS انجام شد.



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



یافته های این تحقیق نشان داد شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان هواشناسی کشور با نقش میانجی آمادگی سازمانی و رفتار نوآورانه مسئولانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: شیوه های مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمان هواشناسی کشور، آمادگی سازمانی و رفتار نوآورانه مسئولانه





۱- مقدمه

اکنون، سازمان ها و شرکت های مختلف به سمت ایجاد سازمان های نوآورانه گرایش یافته اند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۹). به اعتقاد آلون و لیدنر و دیرو نوناکا یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از توسعه مدیریت در سازمان ها، بهبود تسهیم دانش بین افراد و در سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی است. مدیران منابع انسانی منجر به کاهش هزینه ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش های کاری در داخل سازمان می گردد و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات فردی و سازمانی می نماید (گورلک و چمبرسی، ۲۰۲۱). علی رغم اهمیت فزاینده تسهیم دانش برای رقابتی بودن سازمان ها، عدم شناخت از موانع و تسهیل کننده های آن، رسیدن به اهداف مدیریت منابع انسانی توسط سازمان ها را با مشکل مواجه می کند اگرچه دانش برای هر سازمانی به عنوان یک مزیت رقابتی به شمار می رود (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۸).

همانطور که اشاره شد، مدیریت منابع انسانی را قدرت و آمادگی سازمانی به شمار می آورند و این امر در صورتی محقق می شود که شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان وجود داشته باشد. دامنه گسترده تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی و نقش مهم آن در تأثیر مطلوب و کارساز، حتی بر رسمی ترین روابط، نهادها و ساختارهای تعریف شده ای چون دولت، سیاست، حاکمیت قانونی، سیستم قضایی و آزادی شهروندی توجه روز افزون را برای تسهیل و به کارگیری می طلبد. باید در نظر داشت که در غیاب شیوه های مدیریت منابع انسانی، سایر متغیرها اثر بخشی خود را از دست داده، و پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می شود. (قاضی فرد و همکاران، ۱۳۹۷).

به نظر می رسد مؤلفه مدیریت منابع انسانی به طور محسوسی می تواند بر توانایی نوآوری کارکنان تاثیر داشته باشد. مطالعات نشان می دهد که توانایی نوآوری کارکنان باعث افزایش فروش و سود، کاهش هزینه ها، افزایش اثربخشی، افزایش تعهد به سازمان، حل اثربخش مشکلات و هماهنگی بیشتر در کارها می شود. به طور کلی، احساس توانمندی، در عملکرد مالی سازمان تأثیر بسزایی دارد (کیم و شیم، ۲۰۱۸).

همچنین شرکت ها و سازمان ها برای دستیابی به نوآوری و بهبود در عملکرد از دارایی های دانشی برای تسهیل جریان اطلاعات و تجربه استفاده می کنند. بنابراین سازمان ها تعاملات مکرر، نگرش های همکاری و رفتارهای مبتنی بر اعتماد را به کار می گیرند. استراتژی های مدیریت دانش منجر به نوآوری در سازمان ها می شود. ارتباطات شبکه ای به دلیل تقویت روابط همکاری و رقابتی می تواند باعث تقویت نوآوری در سازمان ها شود. شرکت هایی که قادر به توسعه و استفاده درست از استراتژی های دو گانه مدیریت دانش خود هستند قادر به استفاده بهتر از شبکه اجتماعی برای رسیدن به نوآوری بیشتر خواهند بود (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲).

کارکنان ستادی سازمان هواشناسی کشور نیز بسته به تحصیلات، سمت و تجربه کاری از اطلاعات و مهارت هایی متفاوتی برخوردارند که آنان را قادر به انجام بهتر وظایف محوله می نماید. واضح است که آنها بر اساس طبیعت کاری خود با ارباب رجوع سرو کار دارند و به منظور برنامه ریزی، هماهنگی و... ناگزیر به برقراری ارتباط و تعامل با مدیران و همکاران خود می باشند. حال با توجه به ماهیت چند بعدی کار هر فرد در این سازمان، جابه جایی و انتشار اطلاعات و مهارت جهت تسهیل کار افراد و رسیدن به اهداف سازمانی و در کنار آن رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت امری ضروری است. لذا بهبود جمع آوری

دانش در سطح خرد و کلان و بهبود اهداف دانش، تشریک مساعی و تقویت شبکه های ارتباطی مثبت، اجتناب ناپذیر به نظر می رسد. با در نظر گرفتن این که دانش به سرعت در حال تبدیل شدن به مهمترین مزیت رقابتی پایدار برای سازمان هاست و بهبود عملکرد شغلی از اهداف اصلی هر سازمانی محسوب می شود. بنابراین سوال اصلی تحقیق این است که تاثیر شیوه های



مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان هواشناسی کشور با نقش میانجی آمادگی سازمانی و رفتار نوآورانه مسئولانه به چه صورت می باشد؟

در دنیای امروزی منابع انسانی یکی از منابع با ارزش سازمان، برای رقابت سازمانی محسوب می گردد. برای یادگیری روش های جدید، تکنیک های حل مشکلات، ایجاد ارزش های اصلی در سازمان و ورود به جهان پرچالش و پویای امروزی، به کارگیری م

دیریت منابع انسانی امری کاملاً ضروری است (گولک و چمبرسی، ۲۰۲۱). مدیریت منابع انسانی را می توان به عنوان روشی برای بهبود عملکرد، بهره وری و رقابت پذیری، بهبود کارآمد کسب، تسهیم و استفاده از اطلاعات درون سازمان، ابزاری برای بهبود تصمیم گیری، طریقی برای بدست آوردن بهترین روش ها، راهی برای کاهش هزینه ها و روشی برای نوآورتر شدن سازمان تعریف نمود. (حسنی مقدم، ۱۳۹۷).

باید در نظر داشت که در مدیریت منابع انسانی، ارزش سازمانی افزایش پیدا می کند، بنابراین به اشتراک گذاشتن اطلاعات در سازمان ها بستگی به افرادی دارد که این نقل و انتقال را میسر می سازند در نتیجه تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی و یا مانع آن باشد بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تاثیر گذار خواهند بود به همین دلیل اهمیت ارتباط و تعاملات بر اعتماد و هنجارها میان افراد در گسترش و کاربرد دانش بسیار مورد توجه است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۹).

در چند ساله اخیر با توجه به رخداد مخاطرات گوناگون جوی و اقلیمی از جمله سیلاب های گسترده و خشکسالی، بارش برف سنگین و رخداد گرد و خاک و... نحوه عملکرد سازمان هواشناسی کشور مورد توجه قرار گرفته است. به دلیل ارتقای تصمیم گیری در مورد خدمات عمومی، توسعه سازمان، بهبود کیفیت و کارایی سازمانی و نیز کاهش هزینه ها نیازمند وجود مدیریت منابع انسانی و نوآوری در سازمانشان هستند. بنابراین، انجام تحقیق در رابطه با مفاهیم مدیریت منابع انسانی، آمادگی سازمانی و رفتار نوآورانه مسئولانه از ضرورت های این سازمان جهت بهبود مزیت رقابتی پایدار می باشد. همچنین با توجه به این که در این رابطه تحقیقات مدونی صورت نگرفته لذا نیازمند این است مطالعاتی صورت بگیرد و با توجه به اهمیت موضوع، در صدد این هستیم تا رابطه بین این ۴ متغیر را مورد مطالعه قرار دهیم و شکاف موجود را پر کنیم.

تحقیقات داخلی

عصمت جباری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به عنوان « بررسی تاثیر شیوه های جدید مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی نوآوری سازمانی و رفتار کار نوآورانه (مورد مطالعه شرکت نوسازی عباس آباد) » به این نتیجه رسیدند که شیوه های جدید مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی نوآوری سازمانی و رفتار کار نوآورانه تاثیر دارد. اسدی و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه رابطه بین مدیریت منابع انسانی، نوآوری و عملکرد مالی در کارکنان بیمارستان های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران را انجام دادند. نتایج نشان داد با افزایش مدیریت منابع انسانی، نوآوری نیز افزایش می یابد. بنابراین لازم است مدیران بیمارستان ها برای بقا و پیشی گرفتن از رقبای در ارائه خدمات درمانی مطلوب تر و با کیفیت بالا، بیشترین انرژی و هزینه خود را در جهت رشد مدیریت منابع انسانی و افراد خلاق به کار گیرند تا بدین وسیله نوآوری را در سازمان خود بهبود دهند. صفرزاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان « ررسی تأثیر راهبردهای مدیریت منابع انسانی بر نوآوری و عملکرد مالی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس) » که روی ۱۲۰ نفر از کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی با نوآوری و عملکرد مالی رابطه مستقیم و مثبتی دارند. علی پور درویشی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش میانجی آمادگی سازمانی بر



ارتباط میان وظایف مدیریت دانش و عملکرد مالی سازمان به این نتیجه رسیدند که فعالیت‌های مدیریت دانش از طریق آمادگی سازمانی بر عملکرد مالی سازمان دارای تأثیر معنادار است. در مدل برازش شده این تحقیق، ارزیابی عملکرد، انتخاب و استخدام، بیش‌ترین بار عاملی را در فعالیت‌های مدیریت دانش به خود اختصاص داده‌اند. نمایان و فیض‌الهی (۱۳۹۸) در کار

پژوهشی خود با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد مالی سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام) نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی (گروهی، منطقی، توسعه‌ای، سلسله‌مراتبی) با نقش میانجی نوآوری بر عملکرد سازمان، تأثیرات مثبت و معناداری دارند و میزان تأثیرپذیری مدیریت منابع انسانی با میانجی‌گری نوآوری بر عملکرد، قوی‌تر می‌باشد.

تحقیقات خارجی

وانگ زیهان و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی به عنوان «مدیریت منابع انسانی سبز در عمل: ارزیابی تأثیر آمادگی و مسئولیت اجتماعی شرکت بر تغییرات سازمانی» به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی و آمادگی و مسئولیت اجتماعی اثر مثبتی بر تغییرات سازمانی دارد. آنتینیو و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «مدیریت منابع انسانی، نتایج نوآوری و عملکرد: اثر تعدیل اندازه شرکت» از ۱۴۵ شرکت تولید قطعات خودرو به این نتیجه رسیدند که نوآوری و مدیریت منابع انسانی اثر مثبتی بر عملکرد کلی سازمان دارد. کیم و شیم (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان شناسایی رابطه ساختاری بین سرمایه اجتماعی، مدیریت منابع انسانی، نوآوری و مزیت رقابتی پایدار شرکت‌های کوچک و متوسط در صنعت گردشگری به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی، که شامل سرمایه‌های ساختاری، شناختی و ارتباطی است، موجب بهبود مدیریت منابع انسانی و نوآوری در یک خوشه گردشگری می‌شود، که به نوبه خود باعث افزایش کارایی کسب و کار SME می‌شود. سارمیناح (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر نوآوری و آمادگی سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار که از یک نمونه ۱۵۰ نفری کارکنان مدیریتی در شرکت تدارکات در مالزی جمع‌آوری کرده بود، به این نتیجه رسید که آمادگی سازمانی و نوآوری، تأثیر قابل توجهی بر مزیت رقابتی پایدار دارد و نشان داد که آمادگی سازمانی و نوآوری به طور قابل ملاحظه‌ای سبب افزایش مزیت رقابتی پایدار در شرکت تدارکات مالزی می‌شود و همچنین نشان داد که جنبه کاریزمای آمادگی سازمانی و محصول یا خدمات جدید در نوآوری به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر مزیت رقابتی پایدار است. ویکتور و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر آمادگی سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق مدیریت دانش و نوآوری که در یک نمونه ۱۶۸ شرکت اسپانیایی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که آمادگی سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار به طور مستقیم و همچنین غیرمستقیم از طریق مدیریت دانش و نوآوری تأثیرگذار می‌باشد. بوون و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «زمان همه چیز است: آنالیز روابط بین مزیت رقابتی پایدار و نوآوری» با بررسی ۱۵۸ اثر تحقیقاتی که ۵۸ اثر آن مطالعات تجربی بودند به این نتیجه رسیدند که بین نوآوری و عملکرد آینده سازمان اثر مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهش حاضر سعی شده است فرضیات زیر با توجه به یافته‌های حاصل اطلاعات جمع‌آوری شده مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

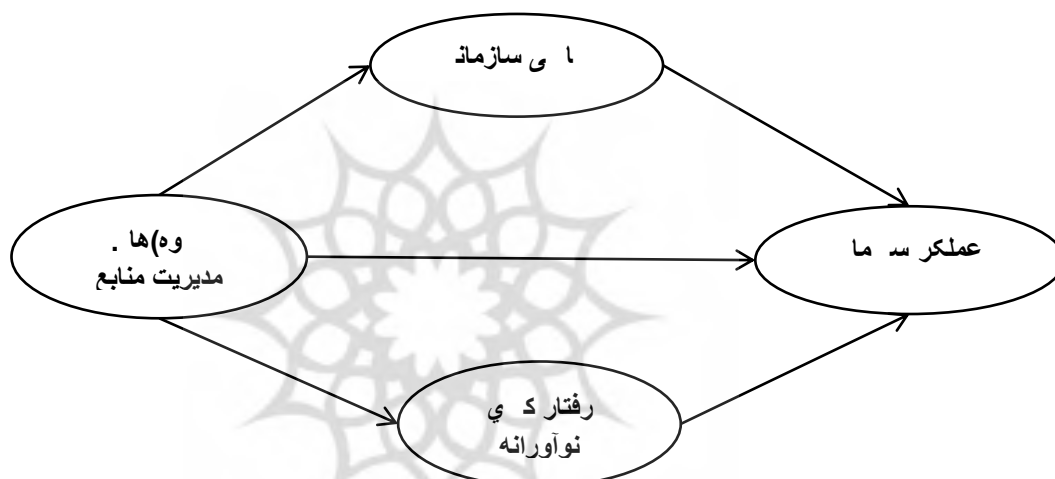
فرضیه اصلی: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان‌های هوشناسی کشور با نقش میانجی آمادگی سازمانی و رفتار نوآورانه مسئولانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیات فرعی:

- شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر آمادگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

- شیوه های مدیریت منابع انسانی بر رفتار نوآورانه مسئولانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- آمادگی سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- رفتار نوآورانه مسئولانه بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تحقیق بدون هیچ استدلال نظری بسیار ناقص است. بنابراین در این بخش، نظریه مورد استفاده در ساخت مدل تحقیق ارائه می شود. در این پژوهش متغیرهای تحقیق شامل شیوه های مدیریت منابع انسانی (مستقل) و آمادگی سازمانی، رفتار نوآورانه مسئولانه (میانجی) و عملکرد سازمان (وابسته) می باشد. در این پژوهش از مدل بانمایرووری و همکاران ۲۰۲۱ استفاده شد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (بانمایرووری و همکاران، ۲۰۲۱)

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است چرا که این تحقیق بدنبال حل مشکل در سازمان مورد مطالعه هست. در تحقیق حاضر از تحقیق روش توصیفی- همبستگی و میدانی و نوع آن پیمایشی می باشد. چرا که این تحقیق به صورت مقطعی و با ابزار گردآوری پرسشنامه از نظرات افراد استفاده خواهد شد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان ستادی سازمان هواشناسی کشور تشکیل می دهند. با توجه به این که تعداد کل جامعه آماری مورد تحقیق ۲۸۶ نفر می باشد لذا این عدد را به صورت طبقه بندی شده و با احتساب تعداد افراد بخش های گوناگون در فرمول کوکران محاسبه کردیم که در نهایت تعداد ۱۶۴ نفر به دست آمد. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. در این پژوهش چون افراد مورد انتخاب دارای شانس مساوی برای انتخاب شدن هستند لذا از این روش استفاده شد. در این تحقیق پرسشنامه از دو بخش تشکیل شده است: بخش اول پرسش های جمعیتی است. از پاسخ دهندگان خواسته می شود که درباره خصوصیت کلی خود (جنسیت، تاهل، سن و میزان تحصیلات) اطلاعاتی بدهند. در بخش دوم از مقیاس لیکرت پنج درجه ای برای سنجش متغیرها استفاده شده است. پیوستار پاسخ ها بر پایه طیفی از کاملاً مخالفم، مخالفم، متوسط، موافقم و کاملاً موافقم رتبه بندی شده و به ترتیب نمره های یک، دو، سه، چهار و پنج به هر گزینه اختصاص یافته است. برای این تحقیق از پرسشنامه استاندارد ۱۷ گویه ای استفاده گردید.

جدول ۱ - چگونگی توزیع پرسشنامه استاندارد



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



منبع	سوالات	متغیر
کیم و شیم، ۲۰۱۸	۵ - ۱	مدیریت منابع انسانی
کیم و شیم، ۲۰۱۸	۸-۶	رفتار نوآورانه مسئولانه
چاودوری و همکاران، ۲۰۱۹	۱۳-۹	آمادگی سازمانی
ال شارنوبی و ال بانا (۲۰۲۱)	۱۷-۱۴	عملکرد سازمان

اعتبار محتوای این پرسشنامه توسط استاد راهنما و چند نفر از افراد مطلع مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۴ انجام گردید. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده می‌شود. **جدول ۲ - ضریب پایایی عوامل**

آلفای کرونباخ	متغیر
۰.۸۸۸	مدیریت منابع انسانی
۰.۸۳۵	آمادگی سازمانی
۰.۸۴۱	رفتار نوآورانه مسئولانه
۰.۸۸۰	عملکرد سازمان

۱- تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف- بررسی توزیع متغیرها

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش؛ مهم‌ترین عمل، قبل از هر اقدامی انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است. برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از الویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده‌است. این آزمون با توجه به فرضیات زیر به بررسی نرمال بودن داده می‌پردازد.

H_0 : داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

H_1 : داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند.

نحوه داوری با توجه به جدول آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بدین صورت است که اگر سطح معنی‌داری (sig) برای کلیه متغیرها بزرگتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول ۳- آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

شاخص	پارامتر توزیع نرمال		سطح معنی داری	نتیجه
	میانگین	انحراف معیار		
مدیریت منابع انسانی	۳/۲۶۸	۰/۸۳۱	۰,۰۰۰	نرمال نیست
رفتار نوآورانه مسئولانه	۳/۴۵۹	۰/۸۲۵	۰,۰۰۰	نرمال نیست
آمادگی سازمانی	۳/۱۵۰	۰/۷۴۵	۰,۰۰۰	نرمال نیست
عملکرد سازمان	۳/۱۳۷	۰/۸۷۴	۰,۰۰۱	نرمال نیست

ب- شاخص KMO

در این پژوهش قبل از اینکه آزمون‌ها آماری انجام شود، ابتدا با استفاده از آزمون کیمو کفایت حجم نمونه مورد بررسی قرار گرفته شده است. آزمون کیمو برای محاسبه توان آماری و کفایت حجم نمونه برای انجام آزمون‌های آماری استفاده می‌شود. مقدار این آزمون بین (۰) تا (۱) نوسان دارد. به طوری که می‌توان سه طیف برای این نوسان تعریف کرد و در هر مورد، تصمیم به انجام یا عدم انجام تحلیل عاملی گرفت (حبیب پور و همکاران، ۱۳۹۱).



مقدار ۰/۴۹ و پایین تر: در این صورت انجام تحلیل عاملی پیشنهاد نمی‌شود.
مقدار ۰/۵ تا ۰/۶۹: در این صورت، انجام تحلیل عاملی در صورت اصلاحات داده‌ها پیشنهاد می‌شود، یعنی می‌توان با انجام اصلاحاتی، تناسب داده‌ها را برای انجام تحلیل عاملی بیش تر کرد و مقدار کیمو را به بالاتر از ۰/۷ افزایش داد.
مقدار ۰/۷ و بالاتر: در این صورت، انجام تحلیل عاملی پیشنهاد می‌شود.

جدول ۴- نتایج آزمون کیمو

نتیجه	سطح معناداری	KMO	مقدار آزمون
توان آماری و کفایت نمونه تابید می شود	۰,۰۰۰	۰,۷۷۷	

نتیجه آزمون KMO در جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار KMO بیشتر از ۰/۷ بدست آمده است در نتیجه، حجم نمونه از کفایت خوبی برای انجام آزمون‌های مورد نظر برخوردار است.

۳-۱- تجزیه و تحلیل پایایی مدل اندازه گیری

الف- پایایی سازگاری درونی

معمولاً اولین معیاری که در مدل‌های اندازه گیری انعکاسی کنترل میشود پایایی سازگاری درونی است. آلفا شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و بر اساس همبستگی درونی معرف ها ارائه میشود . مقدار ضریب آلفای قابل قبول بر اساس نظریات محققین مختلف متفاوت است . برخی محققین ضریب آلفای بالای ۰/۶ را به عنوان ضریب آلفای قابل قبول پذیرفته اند برخی نیز مقدار ضریب آلفای بیشتر از ۰/۷ را معرف پایایی قابل قبول دانسته اند . نتایج بررسی مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای اصلی مدل در جدول ۵ آمده است :

جدول ۵- مقادیر ضرایب پایایی سازگاری درونی

متغیر	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی	۰,۸۸۸
رفتار نوآورانه مسئولانه	۰,۸۳۵
آمادگی سازمانی	۰,۸۴۱
عملکرد سازمان	۰,۸۸۰

مطابق جدول ۵ پایایی آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها، بدلیل مقادیر بیشتر از ۰/۷ برقرار است.

ب- پایایی مرکب

در جدول زیر همانطور که مشاهده می‌گردد تمامی مقادیر در این جدول بالای ۰/۷ می‌باشند که نشان می‌دهد مدل از پایایی ترکیبی خوبی برخوردار است.

جدول ۶- مقادیر ضرایب پایایی مرکب

متغیر	پایایی مرکب
مدیریت منابع انسانی	۰,۹۱۹
رفتار نوآورانه مسئولانه	۰,۹۰۱
آمادگی سازمانی	۰,۸۹۵
عملکرد سازمان	۰,۹۱۳

همانطور که مشاهده می‌شود مقادیر بدست آمده برای پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ است که نشان دهنده پایایی مطلوب متغیرهای تحقیق است. بنابراین مدل‌های اندازه گیری از پایایی مطلوبی برخوردارند.

۳-۲- تجزیه و تحلیل روابی ابزار اندازه گیری

الف- بررسی روابی همگرا



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



روایی همگرا به این معنا است که آیا دو ابزاری را که برای اندازه گیری مفهوم به کار برده ایم همبستگی قوی دارند؟ به جهت بررسی روایی همگرا فورنل و لاکر (۱۹۸۱) متوسط واریانس استخراج شده AVE را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد میکنند. حداقل مقدار AVE برابر با ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرایی کافی است، به این معنی که یک متغیر مکنون می تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را تبیین کند. همانطور که در جدول AVE مشاهده می شود کلیه مقادیر AVE برای تمام متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۵ میباشد. با توجه به مقادیر نشان داده شده میتوان گفت که مدل از روایی همگرایی مطلوبی برخوردار است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). در جدول ۷ مقدار (AVE) هر کدام از متغیرهای تحقیق ذکر شده است.

جدول ۷- مقادیر متوسط واریانس استخراج شده (AVE)

متغیر	روایی همگرا
مدیریت منابع انسانی	۰,۶۹۴
رفتار نوآورانه مسئولانه	۰,۷۵۲
آمادگی سازمانی	۰,۶۸۲
عملکرد سازمان	۰,۶۷۶

با توجه به جدول ۷ مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می توان بیان کرد که روایی همگرایی مدل های اندازه گیری مطلوب است.

ب- بررسی روایی واگرا

منظور از روایی واگرا این است که آیتم ها یا معرفهای مربوط به یک متغیر فقط همان متغیر را بسنجند. در تحلیل حداقل مربعات جزیی بر اساس نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) جذر AVE یک متغیر باید از میزان همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای تحقیق بزرگتر باشد. در جدول همبستگی متغیرها با یکدیگر همانطور که مشاهده می گردد، مقادیر جذر AVE قرار گرفته بر روی قطر ماتریس همبستگی از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگتر میباشد که نشان دهنده مناسب بودن روایی واگرایی مدل می باشد.

جدول ۸- نتایج روایی واگرا

عملکرد سازمان	آمادگی سازمانی	رفتار نوآورانه مسئولانه	مدیریت منابع انسانی	
			۰,۸۳۳	مدیریت منابع انسانی
		۰,۸۶۷	۰,۵۰۲	رفتار نوآورانه مسئولانه
	۰,۸۲۶	۰,۶۷۶	۰,۶۸۸	آمادگی سازمانی
۰,۸۲۲	۰,۶۹۷	۰,۷۷۵	۰,۵۳۴	عملکرد سازمان

ج- آزمون بارهای عرضی

در این بخش سوالات مورد نظر از نظر روایی مورد بحث قرار گرفته شده است تا مشخص شود آیا سوالات مناسب هستند و همچنین متغیر مورد نظر را به خوبی مورد سنجش قرار می دهند. حد مطلوب بار عاملی شاخص ها در حالت استاندارد ۰/۴ یا بالاتر و در حالت معناداری نیز باید بیشتر از ۱/۹۶ کسب شود. به عبارت دیگر در این مرحله چنانچه بار عاملی یک شاخص کمتر از حدود مورد نظر باشد، لازم است آن سوال حذف گردد. بار عاملی سوالات در جدول ۹ نشان داده شده است.

...



نتایج حاصل از آزمون بارهای عرضی برای متغیرهای پژوهش در جدول ۹ نشان داده شده است. نتایج این آزمون نشان داد که بار عاملی تمامی سوالات در حالت معناداری بیشتر از ۱,۹۶ قرار گرفته و همچنین در حالت استاندارد نیز بیشتر از ۰,۳ می باشد در نتیجه سوالات پژوهش مورد تایید قرار گرفته و یا به عبارت دیگر به درستی توانسته متغیرهای پژوهش را اندازه گیری کند.

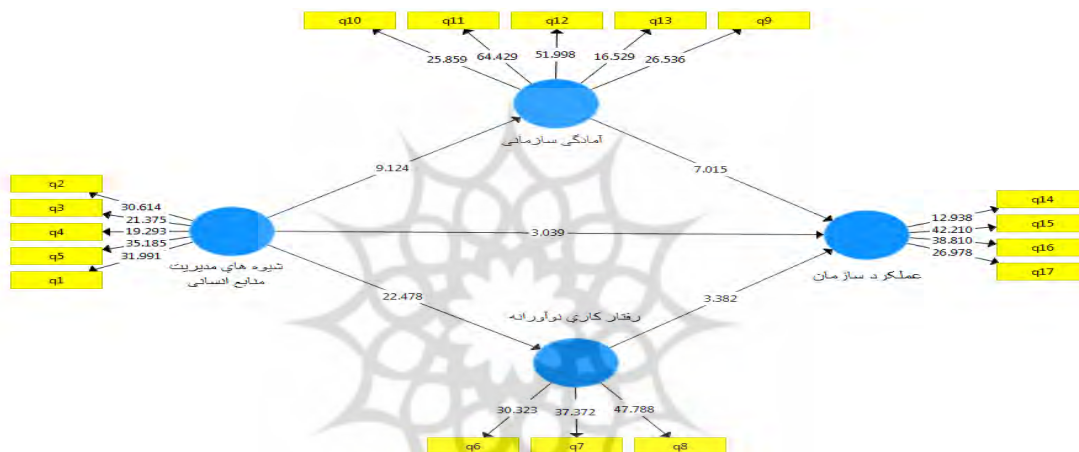
جدول ۹- بررسی روایی مدل اندازه گیری برای متغیرهای پژوهش

متغیر	سوال	استاندارد	معناداری
مدیریت منابع انسانی	این سازمان از یک فرایند استخدام و گزینش کارآمدی برخوردار است.	۰,۸۵۲	۳۱,۹۹۱
	کارکنانی که این سازمان استخدام می کند از تناسب خوب شغل-فرد برخوردارند.	۰,۸۳۶	۳۰,۶۱۴
	این سازمان دارای نظام آموزش و توسعه ی کارآمدی است.	۰,۷۹۶	۲۱,۳۷۵
	این سازمان نظام پرداخت سالمی دارد.	۰,۷۷۳	۱۹,۲۹۳
	این سازمان نظام پاداش سالمی دارد.	۰,۸۵۲	۳۵,۱۸۵
	سازمان ما خدمات جدیدی را قبل از اینکه دیگران انجام دهند ارائه می دهد.	۰,۸۴۱	۳۰,۳۲۳
رفتار نوآورانه مسئولانه	خدمات جدید سازمان ما اغلب توسط کارکنان درک می شوند.	۰,۸۸۹	۳۷,۳۷۲
	خدمات جدید سازمان ما اغلب با سازمان های دیگر سختیت دارد.	۰,۸۷۱	۴۷,۷۸۸
	ما درک می کنیم که تغییرات خاص ممکن است نتایج را بهبود بخشد.	۰,۸۱۷	۲۶,۵۳۶
آمادگی سازمانی	اکثر کارکنان مایل به آزمایش ایده های جدید هستند و تغییر رویه ها برای برآورده کردن شرایط جدید آسان است.	۰,۷۸۷	۲۵,۸۵۹
	اعضای کارکنان سوالاتی می پرسند و در مورد تغییرات ابراز نگرانی می کنند.	۰,۹۱۲	۶۴,۴۲۹
	در مواقعی که تغییرات لازم باشد، مدیریت یک برنامه واضح برای اجرا ارائه می کند.	۰,۸۹۰	۵۱,۹۹۸
	کارکنان تشویق می شوند تا تکنیک های مبتنی بر شواهد را مورد بحث و بررسی قرار دهند.	۰,۷۴۷	۱۶,۵۲۹
عملکرد سازمان	کیفیت خدماتی که سازمان ارائه می دهد بهتر از سایر سازمان ها است.	۰,۶۹۳	۱۲,۹۳۸
	این سازمان توانایی تحقیق و توسعه بیشتری نسبت به توانایی های خود دارد.	۰,۸۷۵	۴۲,۲۱۰
	این سازمان قابلیت مدیریت بهتر نسبت به سایر سازمان ها دارد.	۰,۸۷۸	۳۸,۸۱۰
	در این سازمان به تصمیمات مدیران اهمیت داده می شود.	۰,۸۴۵	۲۶,۹۷۸

د- آزمون مدل درونی یا مدل معادلات ساختاری

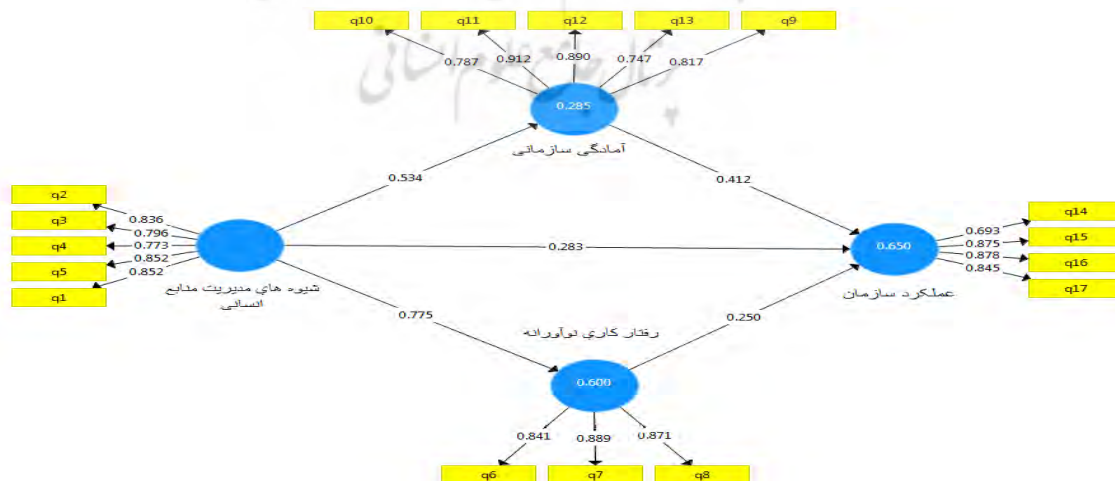
رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های تحقیق براساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی آزمون شده است. مدل تفکیک شده تحقیق براساس روابط هریک از متغیرها نیز آزمون شده است که در نهایت ارائه شده است. در مدل کلی تحقیق که در شکل نهائی ترسیم شده است میانگین پاسخ به متغیرهای قابل مشاهده هر متغیر پنهان محاسبه

شده در نهایت هر متغیر پنهان به عنوان یک متغیر قابل مشاهده برای سازه اصلی خود، استفاده شده است. آماره t برای سنجش معناداری روابط نیز محاسبه شده است. در پژوهش حاضر با توجه به فرضیات مدل در دو حالت استاندارد و معناداری ارائه شده است.



شکل ۲- مدل پژوهش در حالت معناداری

شکل (۲) نتایج معادلات ساختاری را در حالت معناداری نشان می‌دهد. در حالت معنی داری باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی داری) بیشتر از مقدار $1/96$ باشد تا رابطه بین متغیرها یا فرضیات پژوهش معنی دار باشد. در صورتیکه که ارزش t برای رابطه بین متغیرها بیشتر از مقدار $1/96$ بدست آمده لذا رابطه بین متغیرها و متغیر مورد نظر معنی دار بوده است.



شکل ۳- مدل پژوهش در حالت استاندارد

شکل (۳) نتایج معادلات ساختاری را در حالت استاندارد نشان می‌دهد. در حالت استاندارد بارهای عاملی نشان داده می‌شود. ضریب مسیر بیان کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که ما در مدل های ساده تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می کردیم. عددی بین ۱- تا ۱+ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی علی خطی بین دو متغیر پنهان است.

۳-۳- آزمون برازش مدل

در این قسمت برازش ۳ مدل بیرونی، دورنی و مدل کلی انجام شده است. در ابتدا برازش مدل بیرونی با استفاده از معیار متقاطع (CvCom)، برازش مدل دورنی با به کارگیری شاخص اعتبار حشو یا افزونگی (Cv Red) و در نهایت برازش کلی مدل نیز با استفاده از شاخص GOF مورد بررسی قرار گرفته شده است.

الف- شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CvCom)

این شاخص توانایی مدل مسیر را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان میسنجد. برای بررسی کل مدل اندازه گیری میانگین این شاخص محاسبه می شود و چنانچه مثبت باشد، کل مدل اندازه گیری از کیفیت مناسبی برخوردار است. همچنین سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ برای شاخص CvCom به ترتیب میزان کیفیت کم، متوسط و زیاد را برای مدل اندازه گیری ارائه می‌دهند.

جدول ۱۰- نتایج کیفیت بیرونی

متغیر	CV Com
	۱-SSE/SSO
رفتار نوآورانه مسئولانه	۰,۵۱۶
آمادگی سازمانی	۰,۴۶۱
عملکرد سازمان	۰,۴۵۲
شیوه های مدیریت منابع انسانی	۰,۴۹۳
میانگین	۰,۴۸۰

نتایج حاصل از این آزمون جدول ۱۰ نشان می‌دهد که شاخص اشتراک با روایی متقاطع برای مدل پژوهش برابر با (۰,۴۸۰) بدست آمده است، که این مقدار بیانگر کیفیت مطلوب مدل ارائه شده است.

ب- شاخص افزونگی (CV Red)

در آزمون کیفیت مدل ساختاری یا شاخص افزونگی مقادیر بالای صفر نشان دهنده توانایی مطلوب مدل ساختاری در پیش بینی کردن میباشد و مقادیر ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ به ترتیب میزان ضعیف، متوسط و قوی بودن پیش بینی کردن مدل ساختاری را ارائه می‌دهند. مقادیر به دست آمده از این شاخص نشان می‌دهد که برای متغیرهای این مدل، مقدار این شاخص، مطلوب و قوی بوده است.

جدول ۱۱- نتایج کیفیت درونی

متغیر	CV Red
	۱-SSE/SSO
رفتار نوآورانه مسئولانه	۰,۱۷۹
آمادگی سازمانی	۰,۴۲۶
عملکرد سازمان	۰,۴۰۹

-	شیوه های مدیریت منابع انسانی
۰,۳۳۸	میانگین

نتایج حاصل از این آزمون جدول ۱۱ نشان میدهد که شاخص افزونگی برای مدل پژوهش برابر با (۰,۳۳۸) بدست آمده است، که این مقدار بیانگر کیفیت مطلوب مدل ارائه شده است.

ج- معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می شود.

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

این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص های مبتنی بر خی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی پردازد. بلکه توانایی پیش بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درون زما موفق بوده است یا نه؟

جدول ۱۲- مقدار Communality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	Communality	R^2
رفتار نوآورانه مسئولانه	۰,۵۱۶	۰,۲۸۵
آمادگی سازمانی	۰,۴۶۱	۰,۶۰
عملکرد سازمان	۰,۴۵۲	۰,۶۵۰
شیوه های مدیریت منابع انسانی	۰,۴۹۳	-
میانگین	۰,۴۸۰	۰,۵۱۱

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2} = \sqrt{۰,۵۱۱ \times ۰,۴۸۰} = ۰,۴۹۵$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول ۱۲، مقدار ۰,۴۹۵ محاسبه گردیده است که نشان از توان خوب مدل در پیش بینی متغیر مکنون درون زای مدل دارد.

۳- نتیجه گیری پژوهش

در اغلب کشورهای توسعه یافته، نوآوری به عنوان یکی از مزیت های رقابتی و به عنوان پایه بکارگیری استراتژی تمایز مطرح می شود. با این حال در سال های اخیر، نوآوری به عنوان یکی از الزامات و عوامل مؤثر در ایجاد مزیت رقابتی و بهبود کیفیت خدمات مطرح می شود. در واقع باید اذعان داشت که نوآوری و لزوم پرداختن به آن از دیدگاه سازمانی ضرورت جدی دارد. از دیدگاه نوآوری و رقابت پذیری بلند مدت، اهمیت دستیابی به مزیت رقابتی بلند مدت، بسیار بیشتر از هزینه هایی است که سازمان ها مجبور به پرداخت آن خواهند شد و این تنها راه حل برای رقابت در بازارهای به شدت متغیر و غیر قابل پیش بینی است. الفورت (۲۰۰۹) اذعان دارد که نوآوری جزء کلیدی ترین پارامترهایی است که می باید توسط سازمان ها پیگیری شود. بنابراین انجام پژوهش هایی در خصوص توسعه نوآوری در سازمان ها، از اهمیت بالایی برخوردار است.



مهمترین نتیجه عملکرد رقابتی، نتیجه بلندمدت است؛ یعنی سازمان بهتر می تواند خود را با شرایط وفق داده و به حیات خود ادامه دهد. علاوه بر نتایج بلندمدت و سازگاری مزایای دیگری نیز برای کارآفرینی سازمانی متصور است؛ از جمله اینکه روابط با مشتریان توسعه می یابد. از آنجا که مشتریان یکی از مهمترین منابع اطلاعاتی هستند، توجه بیشتر به نیازها، علایق و عقاید آنها معطوف می شود. نتیجه این کار، مشتریان راضی تر و وفادار است؛ همچنین فضای سازمانی بهتری برای کارکردن ایجاد می شود که باعث لذت، انگیزه و تشویق بیشتر برای کار خواهد بود؛ به علاوه به افزایش روحیه و روابط میان اعضای سازمان کمک می کند. بنابراین نوآوری سازمانی بیشترین تأثیر را بر عملکرد بلندمدت سازمانی، به ویژه انطباق و بقا دارد. کمک گرفتن از ساز و کارهایی در راستای تسهیل این روابط نیز اهمیت بسزایی دارد.

فرضیه اصلی اول: شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی گری رفتار نوآورانه مسئولانه تأثیر معنی دار دارد.

نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که مقدار معناداری برابر با ۴/۹۸۰ کسب شد و چون این مقدار بیشتر از عدد ۱/۹۶ کسب شده در نتیجه این فرضیه تایید شده است، همچنین ضریب استاندارد ۰/۲۲۰ بدست آمده که نشان می دهد شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی گری رفتار نوآورانه مسئولانه تأثیر معنی دار دارد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات سارمیناح (۲۰۱۵) و آنتینیو و همکاران (۲۰۲۰) همراستایی دارد.

فرضیه اصلی دوم: شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی گری آمادگی سازمانی تأثیر معنی دار دارد.

نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که مقدار معناداری برابر با ۳/۲۴۹ کسب شد و چون این مقدار بیشتر از عدد ۱/۹۶ کسب شده در نتیجه این فرضیه تایید شده است، همچنین ضریب استاندارد ۰/۱۹۴ بدست آمده که نشان می دهد شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی گری آمادگی سازمانی تأثیر معنی دار دارد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات کیم و شیم (۲۰۱۸) و چراغی (۱۳۹۹) همراستایی دارد.

فرضیه فرعی اول: شیوه های مدیریت منابع انسانی بر رفتار نوآورانه مسئولانه تأثیر معنی دار دارد.

طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در شکل ۲ و ۳ می توان بیان کرد که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر رفتار نوآورانه مسئولانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. مقدار معناداری برابر با (۹,۱۲۴) (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است) در نتیجه فرضیه اول مورد تایید قرار گرفته شده است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با (۰,۵۳۴) می باشد. با توجه به ضریب مسیر می توان گفت تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر رفتار نوآورانه مسئولانه مثبت و معنادار می باشد، زیرا ضریب مسیر به دست آمده مثبت می باشد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات کیم و شیم (۲۰۱۸) و اسدی و همکاران (۱۳۹۶) همراستایی دارد.

فرضیه فرعی دوم: شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر معنی دار دارد.

طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در شکل ۲ و ۳ می توان بیان کرد که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. مقدار معناداری برابر با (۳,۰۳۹) (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است) در نتیجه فرضیه دوم مورد تایید قرار گرفته شده است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با (۰,۲۸۳) می باشد. با توجه به ضریب مسیر می توان گفت تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان مثبت



و معنادار می‌باشد، زیرا ضریب مسیر به دست آمده مثبت می‌باشد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات چراغی (۱۳۹۹) و کیم و شیم (۲۰۱۸) همراستایی دارد.

فرضیه فرعی سوم: شیوه های مدیریت منابع انسانی بر آمادگی سازمانی تاثیر معنی دار دارد.

طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در شکل ۲ و ۳ می‌توان بیان کرد که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر آمادگی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. مقدار معناداری برابر با (۲۲,۴۷۸) (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است) در نتیجه فرضیه سوم مورد تایید قرار گرفته شده است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با (۰,۷۷۵) می‌باشد. با توجه به ضریب مسیر می‌توان گفت تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر آمادگی سازمانی مثبت و معنادار می‌باشد، زیرا ضریب مسیر به دست آمده مثبت می‌باشد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات صفرزاده و همکاران (۱۳۹۸) و هانگمینگ و همکاران (۲۰۰۷) همراستایی دارد.

فرضیه فرعی چهارم: رفتار نوآورانه مسئولانه بر عملکرد سازمان تاثیر معنی دار دارد.

طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در شکل ۲ و ۳ می‌توان بیان کرد که رفتار نوآورانه مسئولانه بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. مقدار معناداری برابر با (۷,۰۱۵) (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است) در نتیجه فرضیه چهارم مورد تایید قرار گرفته شده است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با (۰,۴۱۲) می‌باشد. با توجه به ضریب مسیر می‌توان گفت تاثیر رفتار نوآورانه مسئولانه بر عملکرد سازمان مثبت و معنادار می‌باشد، زیرا ضریب مسیر به دست آمده مثبت می‌باشد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات سارمیناح (۲۰۱۵) و آنتینیو و همکاران (۲۰۲۰) همراستایی دارد.

فرضیه فرعی پنجم: آمادگی سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر معنی دار دارد.

طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره t که در شکل ۲ و ۳ می‌توان بیان کرد که آمادگی سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. مقدار معناداری برابر با (۳,۳۸۲) (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است) در نتیجه فرضیه پنجم مورد تایید قرار گرفته شده است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با (۰,۲۵۰) می‌باشد. با توجه به ضریب مسیر می‌توان گفت تاثیر آمادگی سازمانی بر عملکرد سازمان مثبت و معنادار می‌باشد، زیرا ضریب مسیر به دست آمده مثبت می‌باشد. نتایج پژوهش این فرضیه با تحقیقات کیم و شیم (۲۰۱۸) و صفرزاده و همکاران (۱۳۹۸) همراستایی دارد.

پیشنهادهای مبتنی بر یافته های تحقیق

به نظر میرسد مدیران سازمان هواشناسی کشور می‌توانند:

- ۱- با مشارکت کارکنان اهداف قوی و روشن و اولویت هایی که کارکنان باید دنبال کنند را ایجاد کنند، سرمایه گذاری کنند تا کارکنان برای رسیدن به این اهداف برانگیخته شوند و اشتراک گذاری دانش در سازمان را دنبال کنند.
- ۲- کار تیمی و گروهی را در بین اعضا ترغیب کنند و از طریق شبکه سازی بیرونی گروه هایی را در بیرون سازمان ایجاد کنند. تا کیفیت تعاملات افزایش یابد. همچنین بیش از پیش برای آموزش کارکنان، کار مشارکتی و یادگیری گروهی در سازمان، سرمایه گذاری های لازم را انجام دهند.
- ۳- با ایجاد و گسترش هنجارهای مشترک در سازمان به منظور افزایش اشتراک گذاری دانش سازمانی کمک کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود با تقویت ارزش ها، هنجارهای مشترک، همدلی، تعهد و مسئولیت کارکنان را در خصوص چشم انداز و اهداف به اشتراک گذاشته شده، برانگیخت.



۴- جهت افزایش بعد رابطه ای، می توانند اعتماد افقی (اعتماد بین کارکنان) و اعتماد عمودی (اعتماد بین کارکنان و مدیران) افزایش دهند. برای افزایش اعتماد افقی (اعتماد بین کارکنان)، کار گروهی بین کارکنان گسترش یابد و ارزش های اخلاقی مثل صداقت و درستی در سازمان نهادینه شود، و جهت افزایش اعتماد عمومی مدیران باید عدالت رویه ای، توزیعی و مراوده ای را سرلوحه کار خود قرار دهند و اصول اخلاقی را در تصمیم های خود به کار گیرند.

۵- برای ایجاد و تقویت فرهنگ باز و پشتیبان ایده پردازی، بیش از پیش می توانند محیطی باز و پذیرنده تغییر و همچنین پذیرنده اشتباه و شکست را به عنوان فرصت یادگیری فراهم کند تا افراد ایده های خلاق و نوآورانه خود را آزادانه و به دور از ترس جریمه شدن و یا شکست ابراز کنند.

۶- پیشنهاد می شود زمینه های تشویق کارکنان به اشتراک گذاری دانش نهان خود را فراهم کند تا کارکنان خلاق بتوانند تجربه ها و دانش خود را با متناسب با اهداف سازمان تسهیم کنند.

۷- به منظور ایجاد روحیه نوآوری میان کارکنان می توانند بیش از پیش برنامه های آموزشی را در دستور کار خود قرار داده تا از این طریق، کار جمعی و گروهی تقویت شود، مهارت های مربوط به مدیریت جلسات و گوش دادن و نیز سازوکارهای مشارکت همه اعضا ارتقا و بهبود یابد و میزان توانایی اعضا و مدیران در فرایند برنامه ریزی بیشتر شود.

منابع

- احمدی، علی اکبر و فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۲). "بررسی ارتقاء سرمایه های اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه ای موردی: سازمان های ستادی شهرداری تهران)"، مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۶، برگرفته از <https://jipa.ut.ac.ir/>.
- اسدی صدیقه؛ درگاهی حسین؛ اسماعیل فلاح مهرآبادی، ناهید حیدری (۱۳۹۶)، مطالعه رابطه بین خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) دوره ۱۱ شماره ۵، ۵۸۷-۵۷۸، برگرفته از <https://payavard.tums.ac.ir/>.
- حسینی مقدم، زهره (۱۳۹۷) بررسی رابطه جو و فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش و بهره وری در مدیران مدارس شهرستان سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- رضوانی، مهران و طغرای، محمد تقی (۱۳۹۰). "نقش آفرینی سرمایه های اجتماعی سازمانی در گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت های دانش بنیان (مورد مطالعه: شرکت های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران)"، پژوهش نامه های مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶، پاییز زمستان، DOI: ۱۰.۲۳۰۶۷/pmt.v۰۱۱۵۹۳۶.
- صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم و حر محمدی، مریم (۱۳۹۸). "بررسی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد رقابتی (مطالعه ای موردی: مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)"، فصلنامه ای دانشکده بهداشت یزد، سال یازدهم، شماره ۱، اول، شماره ای مسلسل: ۳۴، بهار، برگرفته از <https://tbj.ssu.ac.ir/>.
- ضرغامی، حمیدرضا؛ مصطفی جعفری و پیمان اخوان (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمان های پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی ۱ (۴). برگرفته از <https://sanad.iau.ir/journal/ichs>.
- قاضی فرد، عبدالکریم؛ نیلی پور، سید اکبر و اکبری، مهدی (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه گذاری سازمانی در سرمایه ای اجتماعی روی تعهد و عملکرد کارکنان شهرداری دوگنبدان، دومین همایش ملی بررسی راهکارهای مدیریت، حسابداری، مهندسی صنایع در سازمان ها. برگرفته از <https://civilica.com/>.



- کریمی، فریبا؛ احمدی دستجردی، سمیه و رجایی پور، سعید (۱۳۹۲). "الگوی ساختاری روابط بین سرمایه، اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان"، مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۱، شماره ۲۱، زمستان. برگرفته از <https://sanad.iau.ir/journal/jpm>.

- الوانی، سیدمهدی؛ ناطق، تهمینه؛ فراچی، محمدمهدی (۱۳۹۹)، «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی»، علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صفحات ۷۰-۳۵. برگرفته از <https://journal.iams.ir/>.

- چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ غلامزاده حجت و کاظم پور، مریم (۱۳۹۱). "نقش سرمایه‌های اجتماعی در گرایش به نوآوری کارکنان در شرکت سهامی بیمه‌ی معلم"، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۶، شماره ۱. برگرفته از <https://jmdp.ir/>.

- Gürlek Mert & Murat Çemberci (۲۰۲۱), Understanding the relationships among knowledge-oriented leadership, knowledge management capacity, innovation performance and organizational performance a serial mediation analysis, Serial mediation analysis, <https://www.emerald.com/insight/0368-222X.htm>. DOI: 10.1108/K-09-2019-0632

- Kim Namhyun, Shim Changsup, (۲۰۱۸) "Social capital, knowledge sharing and innovation of smalland medium-sized enterprises in a tourism cluster", International Journal of Contemporary Hospitality Management. DOI: 10.1108/IJCHM-07-2016-0292.

- Radnor, Z. and McGuire, M. (۲۰۰۴), «Performance Management In The Public Sector: Fact Or Fiction?» International Journal of Productivity and Performance Management, Vol.۳۳, No.۳, P. ۵۵۵-۲۶۰. DOI: 10.1108/17410400410523783.

- Victor, S., Chan, Y. and Mckeen, J. (۲۰۱۲). Knowledge management Capability and organizational Performance: A Theoretical foundation, OLKC ۲۰۰۶ Conference at the University of Warwick, Coventry on ۰۰th -۲۲end March. Retrieved from <https://warwick.ac.uk>.

Innovative Human Resources Management Policies in the Service of the National Meteorological Organization

Syed Ali Akbar Ahmadi

Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

(corresponding author)

aliakbarahmadi@pnu.ac.ir

Reza Rasouli

Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

ORCID: ۹۹۹۹-۹۹۹۹-۲۲۲۲-۹۹۹۹

rasouli@pnu.ac.ir

Malek Drlir

Assistant Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

malekdalir@pnu.ac.ir

Fateme Rahmatinejad

Master's student in Public Administration, Human Resources Development, Payam Noor University

ORCID: ۹۹۹۹-۹۹۹۹-۹۹۹۹-۹۹۹۹

rahmati_frn@yahoo.com

Received ۲۸ May ۲۰۲۴ | Accepted ۱۸ June ۲۰۲۴

Abstract

It should be kept in mind that in human resource management ‘organizational value increases ‘so sharing information in organizations depends on the people who facilitate this transfer ‘as a result of all the factors that encourage or hinder interpersonal communication. That is ‘they will also affect people’s information exchanges ‘that’s why the importance of communication and interactions on trust and norms between people in the expansion and application of knowledge is very important. The headquarters staff of the country’s Meteorological Organization also have different information and skills depending on their education ‘position, and work experience ‘which enables them to better perform their assigned tasks. They have to communicate and interact with their managers and colleagues to plan ‘coordinate ‘etc. Now ‘considering the multidimensional nature of each person’s work in this organization ‘it is necessary to transfer and disseminate information and skills to facilitate the work of individuals and achieve organizational goals ‘and at the same time ‘eliminate weaknesses and strengthen strengths. Therefore ‘the purpose of this research is to investigate the impact of human resource management practices on the performance of the country’s meteorological organization with the mediating role of organizational readiness and responsible innovative behavior. The statistical population of the current research consists of

the staff of the country’s Meteorological Organization (۲۸۶ people) ‘and some of them (۱۶۴ people) were studied by simple random sampling. The research method is descriptive-correlation and applied. The data collection tool was a questionnaire and the construct validity was examined through factor analysis ‘the analysis of research data was done through structural equation modeling using PLS software. The findings of this research showed that human resource management methods have a positive and significant effect on the performance of the country’s meteorological organization with the mediating role of organizational readiness and responsible innovative behavior.

Key Words: Human Resource Management Practices, the Performance of the Country's Meteorological Organization, Organizational Readiness and Responsible Innovative Behavior