

## بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه شرکت توزیع نیروی برق استان بوشهر)

اسمعیل کمالی راد<sup>۱</sup>

صدیقه افشار نسب<sup>۲</sup>

بهار خیره چشم<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی لارج (ناب، چابک، تاب آور و سبز) بر نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه شرکت توزیع نیروی برق استان بوشهر) می باشد. نوع پژوهش حاضر از لحاظ نحوه اجرا و ماهیت، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل جامعه‌ی کارکنان توزیع نیروی برق استان بوشهر در سال ۱۴۰۲ است. با توجه به گستردگی و معلوم بودن دقیق جامعه آماری که شامل ۹۹۴ نفر می‌باشند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از رابطه کوکران حداقل ۲۷۷ نفر تعیین شده و روش نمونه گیری هم تصادفی در دسترس خواهد بود. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه می باشد. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 25 و نرم‌افزار PLS که یکی از پرکاربردترین نرم‌افزارهای مدل سازی معادلات ساختاری است، استفاده شد است. مدل سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه گیری (رابطه‌ی میان سازه‌ها و ابعاد آن سازه‌ها) و مدل ساختاری (رابطه‌ی سازه‌ها با یکدیگر) تشکیل شده است. نتایج نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر مثبت و معنی داری دارد. مدیریت منابع انسانی لارج بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر مثبت و معنی داری دارد. نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

### واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی لارج، نوآوری سازمانی، عملکرد سازمانی

<sup>۱</sup> عضو هیئت عملی موسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران.

<sup>۲</sup> معاون پژوهشی موسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران.

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران.

## مقدمه

یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران وجود منابع انسانی مناسب، مستعد و ماهر است. منابع انسانی در یک سازمان را می‌توان ضروری‌ترین عنصر آن سازمان دانست که نقشی انکارناپذیر در موفقیت و یا شکست سازمان ایفا می‌کند. از طرف دیگر، رقابت‌پذیری به عنصری بسیار مهم برای بقای سازمان‌ها مبدل گشته است. یکی از مهمترین راه‌ها برای رقابت‌پذیری، بهبود عملکرد سازمان‌هاست که حمایت منابع انسانی از سیاست‌های سازمان می‌تواند منجر به هدف‌نهایی آن یعنی بهبود عملکرد شود. یکی از راهکارهای اساسی که برای مواجهه با چنین چالشی ارائه گردیده توجه به مدیریت منابع انسانی لارج است که می‌تواند به عنوان پایه‌های رقابت‌پذیری سازمان‌ها شناخته شوند. در سال‌های اخیر تاثیر مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری و عملکرد سازمانی مورد توجه روزافزون پژوهشگران قرار گرفته است.

مدیریت سرمایه انسانی یک سازمان را می‌توان حیاتی‌ترین عنصر در موفقیت یا عدم موفقیت آن سازمان در دنیای رقابتی امروز دانست. دیدگاه منبع‌محور، هدف کلیدی مدیریت منابع انسانی را حداکثرسازی ارزش منابع انسانی در راستای اهداف سازمانی عنوان می‌نماید (گوتیرز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس طراحی و بکارگیری موثر راهبردهای مدیریت منابع انسانی به عنوان منابع حیاتی، پیامدهای مثبت محسوس و نامحسوسی را برای سازمان به همراه داشته و موجب ارتقای سطح کیفی خدمات و محصولات، بهبود عملکرد و مزیت رقابتی پایدار می‌گردد (ویخامن<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲). کاب و کلیکا (۲۰۲۲) به این نتیجه رسیدند که سازمان‌ها باید پیوسته شایستگی‌هایی که با تغییرات محیط مطابقت دارند، ایجاد کنند تا بتوانند به صورت پایدار دارای مزیت رقابتی باشند. تغییرات سریع و متنوع در محیط‌های کسب و کار همچون نیاز به حضور در بازارهای جهانی، ظهور فناوری‌های نوین، تغییر در نوع و ماهیت کار و لزوم همراه شدن با پیچیدگی‌ها، مفاهیمی همچون سبز؛ با هدف حفظ محیط زیست و جلوگیری از تخریب آن (کریر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، چابک؛ با هدف ایجاد توانایی پاسخ‌گویی سریع به تغییرات تقاضا (آروکودار<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۱) و تاب آور؛ با هدف ارتقا سطح توانمندی در مقابل تهدیدات و رویدادهای غیرقابل کنترل (زینجیا<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) را در سازمان‌ها معرفی نموده است. به منظور حفظ حیات، راهبردهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها نیز متفاوت شده و ابعاد جدیدی از نقش و تاثیر مدیریت منابع انسانی بر ارتقای عملکرد سازمانی را مورد توجه قرار داده است. لذا پیاده‌سازی مفاهیم فوق در مدیریت سازمان، مدیریت تولید و مدیریت زنجیره تأمین، مستلزم بکارگیری آن‌ها در مدیریت منابع انسانی است (عباچی و همکاران، ۱۴۰۰).

در تشریح ابعاد مساله باید گفت مفهوم منابع انسانی سبز، اصطلاح جدیدی در مدیریت سازمان‌هاست. منابع انسانی سبز در سازمان مأموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را به نحوی محقق می‌سازد تا هم افراد و سایر سازمان‌های موجود و هم

1 Gutierrez

2 Wikhamn

3 Kerrie

4 Arokodare

5 XinJia

نیازهای آیندگان از منابع محدود مخدوش نشود؛ بنابراین منابع انسانی سبز بکارگیری موثر و کارآمد همه امکانات منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت نیل به اهداف زیست محیطی با هدف ایجاد مقبولیت مدیریت انسانی و حفظ محیط زیست است (دامینگیوز<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). منابع انسانی چابک به معنای مجموعه‌ای توانمندی‌هاست که باعث بقا و پیشرفت سازمان یا شرکت که به وجود تغییرات دائمی و عدم اطمینان معروف است، می‌شود. قابلیت چابکی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا تغییرات غیرقابل پیش‌بینی را به منظور دستیابی به موقعیت بهتر در بازار رقابتی امروز کشف کرده و به آن پاسخ دهند. از سوی دیگر شیوه‌های منابع انسانی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر نتایج عملکرد منابع انسانی تأثیر می‌گذارد که در نهایت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. قبل از واکنش به هر بی‌ثباتی، کارکنان باید یاد بگیرند که سیستم را در حالت متعادل یا عادی حفظ کنند. سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا سیستم را در حالت عادی حفظ کنند یا توانایی خود را برای بازیابی سیستم در شرایط عادی بهبود بخشند. تاب آوری منابع انسانی تأثیرات تحرک محیطی را بر کارایی سازمان میانجی می‌کند. مدیریت منابع انسانی تاب آور به افزایش آگاهی، تاب آوری، کارگروهي، یادگیری و فرهنگ گزارش‌دهی کارکنان می‌پردازد. علاوه بر این، به کارکنان کمک می‌کند تا به طور مؤثرتری با مسائل مواجه شوند و در نتیجه بر عملکرد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر می‌گذارد. قابلیت‌های تاب آوری سازمانی نقش حیاتی مدیریت منابع انسانی را در بهبود عملکرد سازمانی از طریق توسعه شیوه‌های منابع انسانی برجسته می‌کند (علیپور<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

شاخص مهم و اثرگذاری که مدیریت منابع انسانی لارج با آن ارتباط نزدیکی دارد نوآوری سازمانی است. نوآوری سازمانی به معنای چیز جدید برای استفاده است. نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین نوآوری سازمانی را می‌توان به عنوان توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در عملیات سازمانی در نظر گرفت که برای کل سازمان جدید و نو است (علی-محمدی، ۱۴۰۰). امروزه سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به پرسنل و مدیرانی نیازمندند که از قدرت و اندیشه‌های نوآورانه برخوردار باشند تا بتوانند اهداف کلان و خرد سازمانی را به سر منزل مقصود برسانند (اشکور و کیلی و نجبایی، ۱۴۰۱).

شاخص مهم و اثرگذار دیگری که مدیریت منابع انسانی لارج با آن ارتباط نزدیکی دارد عملکرد سازمانی است. عملکرد مفهومی جامع برای تمام فعالیت‌های سازمان است و موفقیت شرکت‌ها به عملکرد آن‌ها بستگی دارد و سازه-ای کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد و مدیریت مؤثر به اندازه‌گیری صحیح عملکرد وابسته است (دهقان و همکاران، ۱۴۰۰). توانایی هر شرکتی در جلب رضایت و حفظ مشتریان عملکرد سازمان را

---

6 Domínguez

7 Alipour

توجیه می‌کند (یاسا<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) و نرخ سودآوری یک سازمان را نیز نشان می‌دهد (اسباری<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). عملکرد سازمانی به نتایجی اشاره دارد که سازمان با توجه به اهداف از پیش تعیین شده، در مسیر آن گام برداشته و به آن‌ها دست می‌یابد و بهبود آن عاملی است که تعیین می‌کند سازمان چگونه و چه طور به اهداف و رسالت خود دست یابد (عربشاهی و همکاران، ۱۴۰۱).

امروزه محور توسعه کشورها مبتنی بر نیروی انسانی متخصص است. منابع انسانی به عنوان اصلی‌ترین ذخایر یک ملت نقشی بنیادی در توسعه جوامع بشری دارند. از سویی دیگر، مسئله رقابت‌پذیری سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای یافته است و سازمان‌ها و شرکت‌ها برای بقا نیازمند افزایش رقابت‌پذیری هستند. مهم‌ترین عاملی که منجر به افزایش رقابت‌پذیری در سازمان‌ها می‌گردد، بهبود عملکرد و نوآوری آن‌هاست. لذا برای بهبود عملکرد و نوآوری سازمان‌ها، می‌توان از الگوهای ناب، سبز، چابک و تاب آور استفاده کرد. استفاده از این الگوها که تاکنون در حوزه منابع انسانی مورد مطالعه و بررسی قرار نگرفته‌اند، نیازمند دانش قوی و مدرن و همچنین دیدگاهی نو در مدیریت منابع انسانی است. لذا در همین راستا سوال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی‌داری دارد؟ آیا مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی‌داری دارد؟ آیا مدیریت منابع انسانی لارج بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی‌داری دارد؟ آیا نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی‌داری دارد؟

حال با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سوالات فوق است.

### اهمیت و ضرورت تحقیق

این تحقیق نقش نظری و عملی در توسعه منابع انسانی دارد. مدیریت سرمایه انسانی یک سازمان را می‌توان حیاتی‌ترین عنصر در موفقیت یا عدم موفقیت آن سازمان در دنیای رقابتی امروز دانست. لذا مفاهیم ناب، سبز، چابک و تاب آور ممکن است به سازمان‌ها، شرکت‌ها و زنجیره‌های تأمین در راستای رقابت‌پذیری و پایدار کمک کنند و می‌توانند پایه-گذار یک سازمان رقابت‌پذیر باشند. همچنین این مفاهیم می‌توانند براساس تعاریفی که دارند، به طور مثبتی بر منابع انسانی سازمان اثرگذار باشند، به گونه‌ای که می‌توان اتلافات بخش منابع انسانی را کاهش و عملکرد آن‌ها را بهبود بخشید، واکنش‌پذیری منابع انسانی و تاب آوری آن‌ها را افزایش داد و فرهنگ اهمیت به مسائل زیست‌محیطی و مفهوم سبز را در سازمان نهادینه نمود.

از سوی دیگر کیفیت منابع انسانی در سازمان و ایجاد عواملی نظیر احساس برخورد عادلانه نزد افراد، تعهدسازمانی و رضایتمندی شغلی، بر عملکرد، نوآوری و بهره‌وری در سازمان نقشی اساسی دارند. ضمن اینکه توجه به این نکته بسیار

8 Yasa

9 Asbari

حائز اهمیت می‌باشد که فعالیت‌های سازمان توسط نیروهای انسانی آن صورت می‌گیرد و کارکنان دارای انگیزه و مستعد نوآوری، ریسک‌پذیر و تبادل‌کننده دانش نقش انکارناپذیری را در تقویت و افزایش سرعت مواجه شدن سازمان در برابر تغییرات محیطی و رقابتی شدید دارند. مدیریت موثر و موفق نیروی انسانی در سازمان، منجر به بهبود کارایی و ارتقای اثربخشی می‌گردد. با توجه به اهمیت این موضوع و مطالعات تحقیقی اندکی که در رابطه با بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری و عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر وجود دارد پژوهش حاضر به پر کردن خلا تحقیقات در این زمینه کمک خواهد کرد. اهمیت نظری این تحقیق این است که شواهد علمی بیشتری برای مطالعات بعدی در مورد تاثیر مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری و عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر ارائه می‌کند. در مورد چرایی انجام این تحقیق می‌بایست گفت که با توجه به اینکه مدیریت منابع انسانی لارج نقش راهبردی و حیاتی و مهمی در سازمان‌ها دارد، از این رو محقق در نظر دارد موضوع بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری و عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر را به‌طور کاربردی و عملیاتی‌تر به اجرا در آورد. از نقطه نظر عملی این تحقیق اطلاعات بهتری برای تصمیم‌گیری در سازمان‌ها و بالابردن محیط پویا، نوآور و اثربخش تر ایجاد می‌نماید؛ بنابراین سازمان‌ها بهتر می‌توانند شرایط و مقتضیات خاصی را برای غنی‌سازی محیط کاری کارمندان فراهم نمایند. همچنین در حوزه کاربردی باید گفت که نتایج بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری و عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف مدیران، کارکنان و محیط سازمانی کمک ویژه‌ای نماید. همچنین بسترسازی آموزشی در زمینه‌ی اهمیت مدیریت منابع انسانی لارج می‌تواند جهت ارائه نهادها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی و به‌طور کلی نهادها و سازمان‌ها از جمله وزارت نیرو، شرکت توزیع برق کل کشور، شرکت توزیع برق استان بوشهر و دیگر سازمان‌ها کمک شایان توجهی نماید.

### پیشینه داخلی

قاسم‌زاده و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل نوآوری سازمانی با تأکید بر مدیریت منابع انسانی ناب با رویکرد مدلسازی ساختاری تفسیری نتایج نشان داد که مدل نوآوری سازمانی با تأکید بر رویکرد مدیریت منابع انسانی ناب شامل مقوله‌های جوسازمانی، امکانات و زیرساخت‌ها، نابی، ساختار سازمانی، بهره‌گیری از فناوری، مدیریت منابع انسانی، همکاری و تعامل و سیاست‌ها و قوانین می‌باشد و از طرفی وضعیت متغیرهای نابی، جوسازمانی، امکانات و زیرساخت‌ها، ساختار سازمان، بهره‌گیری از فناوری، مدیریت منابع انسانی، همکاری و تعامل و سیاست‌ها و قوانین در دستگاه‌های دولتی و عمومی دارای وضعیت مطلوب می‌باشد.

دهقان‌زاده بغدادآباد (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت منابع انسانی؛ تعلق خاطر کاری کارکنان و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی یزد) نتایج نشان داد که سیستم مدیریت منابع انسانی بر تعلق خاطر کاری

تأثیر معنی داری دارد. سیستم مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر معنی داری دارد. تعلق خاطر کاری بر عملکرد سازمان تأثیر معنی داری دارد.

عظیمی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه زنجان با نقش میانجی مدیریت دانش نتایج نشان داد که با توجه به تأیید نقش میانجی مدیریت دانش بر تأثیرگذاری مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی، در صورتی که رویکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تبادل اطلاعات و ارتباطات درون‌رشته‌ای و بین‌رشته‌ای اساتید تقویت شود، می‌تواند در تحقق اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه موثر واقع گردد.

قصوری (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان نتایج نشان داد که اجرای برنامه‌های مدیریت منابع انسانی به شکل صحیح، علاوه بر تحقق اثربخشی و افزایش کارایی در سازمان، رضایتمندی شغلی، تعهد و وفاداری سازمانی را در کارکنان ایجاد نموده و در نهایت سازمان در راه رسیدن به اهداف استراتژیک خود، موفق عمل می‌نماید.

عباچی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان الگوی یکپارچه‌سازی رویکردهای ناب، چابک، تاب‌آور و سبز در مدیریت منابع انسانی در صنعت بانکداری ایران نتایج نشان داد که پیاده‌سازی الگوی یکپارچه مدیریت منابع انسانی در صنعت بانکداری در بعد فردی تبعات مثبتی نظیر ایجاد فرصت رشد، ارتقا سلامت روانی و بهبود ارتباطات داشته و همچنین در بعد سازمانی، علاوه بر کسب مزیت رقابتی ناشی از بکارگیری توانان رویکردهای ناب، چابک، تاب‌آور و سبز، جایگاه اجتماعی بانک بهبود یافته و بهره‌وری بانک نیز بهبود قابل توجهی یافت.

### پیشینه خارجی

علیپور و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی لارج: تأثیر بر نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی لارج به طور مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی لارج به طور غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی از طریق نوآوری سازمانی تأثیر می‌گذارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که توانایی کارکنان در انجام چندین شغل مختلف از پارادایم ناب، توجه به ایده‌های کارکنان در تصمیم‌گیری از پارادایم چابک، افزایش توانایی کارکنان در تغییر قوانین در موقعیت‌های مختلف از پارادایم تاب‌آور و داشتن کارکنان با درک کامل سیاست‌های زیست‌محیطی از پارادایم سبز، موثرترین عناصر در بین عوامل پارادایم مدیریت لارج است.

وانووا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان منابع انسانی و رقابت‌پذیری قلمرو نتایج نشان داد که منابع انسانی با استعداد و خلاق در هر دو سازمان تولیدی و مبتنی بر خدمات منجر به توسعه پایدار و مزیت رقابتی از طریق ایجاد ارزش‌های اقتصادی جدید و افزایش قابلیت‌های جذب سایر منابع انسانی با کیفیت بالا می‌شود.

خان<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان شیوه‌های منابع انسانی سبز: رویکردی پایدار برای افزایش عملکرد کارکنان نتایج نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. مدهانی<sup>۱۲</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان استقرار منابع انسانی ناب: افزایش عملکرد تجاری نتایج نشان داد که مفهوم ناب همچنین سازمان‌ها را به سمت بهبود کیفیت و ثبات در خدمات سوق می‌دهد. انور و عبدالله<sup>۱۳</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی به طور مثبت با دانش، مهارت‌ها و رفتار کارکنان مرتبط است. از این رو، یک مدیریت منابع انسانی موثر می‌تواند واقعاً عملکرد سازمانی را به دنبال کارایی کارکنان افزایش دهد.

### فرضیه‌های پژوهش

#### فرضیه‌های اصلی

– مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌داری دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

- مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌داری دارد.
- مدیریت منابع انسانی لارج بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌داری دارد.
- نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌داری دارد.

### تعاریف مفهومی

#### – مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی شامل فعالیت‌های گسترده‌ای نظیر جذب، نگهداری و پرورش نیروی کار با استعداد و توانمند و حصول اطمینان از بکارگیری صحیح و مناسب استعداد آنان می‌باشد (قصوری، ۱۴۰۱).

#### – مدیریت منابع انسانی لارج

مدیریت منابع انسانی لارج از ناب و چابک و تاب آور و سبز تشکیل شده است. مدیریت زنجیره تأمین لارج تلاش دارد رویکردهای ناب، چابک، تاب آور و سبز را در فضای مدیریت زنجیره تأمین کناره هم بنشانند تا از مزایای تک تک آن‌ها به‌رمنده شده و همزمان کاستی‌های آن‌ها را بپوشانند. به عنوان مثال در مدیریت زنجیره تأمین ناب تلاش بر این است تا سطح موجودی انبار به صفر برسد و مدیریت زنجیره تأمین چابک هدف خود را بر پاسخ فوری به مشتری و بازار می‌گذارد. مدیریت زنجیره تأمین تاب‌آور (Resilient) در پی حفاظت از

11 Khan

12 Madhani

13 Anwar & Abdullah

زنجیره تأمین در زمان بروز صوانح و چالش‌های پیش‌بینی نشده‌است و در نهایت رویکرد سبز به دنبال حفاظت از طبیعت و محیط زیست در مقابل ضایعات مستقیم و غیرمستقیم می‌باشد.

#### - مدیریت منابع انسانی ناب

مدیریت منابع انسانی ناب، مجموعه‌ای از اقدامات استراتژیک است که با تقویت نقش واحد منابع انسانی سبب بهبود کارکردهای منابع انسانی می‌شود و با حداقل سازی اتلاف توانایی‌ها و استعدادها کارکنان، بهبود نتایج مالی و افزایش رضایت مشتریان را در پی دارد. مدیریت منابع انسانی ناب، شکل‌دهنده فرهنگ کاری در سازمان است که در آن کارکنان بر حذف اتلافهای موجود در وظایف کاری تمرکز دارند. به عبارت دیگر چشم‌انداز مدیریت منابع انسانی ناب، ارائه محصولات و خدمات از طریق حداقل سازی فعالیت‌های فاقد ارزش افزودهای است که باعث اتلاف وقت و توانایی‌های منابع انسانی در سازمان هستند (جی کیل<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۱).

#### - مدیریت منابع انسانی چابک

به معنای سازمان‌دهی سریع سیستم و تنظیم مجدد آن برای مقابله با تغییرات غیرقابل پیش‌بینی است. همچنین به معنای توانایی هر سازمان برای احساس، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری است (عباچی، ۱۴۰۰).

#### - مدیریت منابع انسانی تاب آور

تاب آور به معنای جهش کردن یا به جای اول برگشتن است. از نظر فولک و همکاران (۲۰۲۰)، تاب آور همیشه سیستم بازگشت به گذشته یا تعادل نیست، بلکه احتمال انطباق و دگرگونی در وضعیت موجود و همچنین احتمال بقا و تغییرات در آینده نیز خواهد بود (عباچی، ۱۴۰۰).

#### - مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی سبز فرآیندی است که نتیجه آن تدوین استراتژی‌های منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی سبز را می‌توان به عنوان رویکردی عمومی به مدیریت استراتژیک منابع انسانی در نظر گرفت که هدف آن، هدایت سازمان در مسیری است که در آینده بر خود در نظر دارد. آنچه از این فرایند بدست می‌آید، مجموعه‌ای است از تصمیم‌هایی که در طی زمان گرفته می‌شوند و الگویی را تشکیل می‌دهند که سازمان برای مدیریت منابع انسانی سبزاند. استراتژی‌های منابع انسانی بر قصد سازمان مبنی بر این که چه نیازهایی باید برآورده گردند و چه نیازهایی باید تغییر داده شوند، متمرکز خواهند شد (وانگ و ایوان، ۲۰۱۹).

#### - نوآوری سازمانی

نوآوری سازمانی به معنای به کارگیری تفکرات جدید ناشی از خلاقیت است که در یک سازمان می‌تواند به صورت یک کالای جدید، خدمت و یا راه‌حل جدید انجام کارها باشد. در واقع نوآوری فرآیندی است که از طریق آن، سازمان



مشکلات موجود را شناسایی و تعریف کرده و سپس فعالانه دانش جدید را برای حل آنها به کار می‌گیرد (علیپور و همکاران، ۲۰۲۲).

### - عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی در واقع نتایج به دست آمده اهداف سازمانی از طریق استراتژی‌ها و تکنیک‌هاست. اندازه‌گیری عملکرد سازمانی، چگونگی استراتژی‌های موثر و تصمیمات عملیاتی که به دنبال آن می‌آید را نشان می‌دهد (علیپور و همکاران، ۲۰۲۲).

### تعاریف عملیاتی

#### - مدیریت منابع انسانی ناب

نمره‌ای است که کارکنان براساس پاسخگویی به گویه‌های ۱ تا ۵ پرسشنامه علیپور و همکاران (۲۰۲۲) کسب می‌کنند.

#### - مدیریت منابع انسانی چابک

نمره‌ای است که کارکنان براساس پاسخگویی به گویه‌های ۶ تا ۱۰ پرسشنامه علیپور و همکاران (۲۰۲۲) کسب می‌کنند.

#### - مدیریت منابع انسانی تاب آور

نمره‌ای است که کارکنان براساس پاسخگویی به گویه‌های ۱۱ تا ۱۵ پرسشنامه علیپور و همکاران (۲۰۲۲) کسب می‌کنند.

#### - مدیریت منابع انسانی سبز

نمره‌ای است که کارکنان براساس پاسخگویی به گویه‌های ۱۶ تا ۱۹ پرسشنامه علیپور و همکاران (۲۰۲۲) کسب می‌کنند.

#### - نوآوری سازمانی

نمره‌ای است که کارکنان براساس پاسخگویی به گویه‌های ۲۰ تا ۲۴ پرسشنامه علیپور و همکاران (۲۰۲۲) کسب می‌کنند.

#### - عملکرد سازمانی

نمره‌ای است که کارکنان براساس پاسخگویی به گویه‌های ۲۵ تا ۳۶ پرسشنامه علیپور و همکاران (۲۰۲۲) کسب می‌کنند.

### تعیین حجم نمونه

جامعه آماری در این تحقیق جامعه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان بوشهر است؛ که پس از انجام مطالعه‌ای مقدماتی روی بخش کوچکی از جامعه آماری و تعیین انحراف معیار، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای پنج درصد و دقت پنجاهم برابر با حجم نمونه برآورد می‌شود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده که بدین ترتیب با مراجعه به سازمان، از کارکنان آنها به طور تصادفی نمونه‌گیری به عمل آمد.

$$n \geq \frac{N Z_{\alpha}^2 p(1-p)}{(N-1)\varepsilon^2 + Z_{\alpha}^2 p(1-p)}$$

### جدول (۱) علائم اختصاری فرمول کوکران

علائم	معادل
N	حجم جامعه
N	حجم نمونه
Z	مقدار متغیر نرمال با سطح اطمینان $1-\alpha$ است. در آزمون دو دامنه مقدار Z برای سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱.۹۶ و برای سطح اطمینان ۹۹ درصد برابر ۲.۵۸ است.
D	اشتباه مجاز (معمولاً را برابر ۰.۰۵ در نظر می گیرند)
P	مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است که برابر با ۰/۵ است.
Q	درصد افرادی که آن صفت در جامعه برخوردار هستند. $(q = 1 - p)$ ( $q = 0/5$ )

$$n \geq \frac{994(1.96)^2 \frac{1}{2} (1 - \frac{1}{2})}{(994 - 1)(5\%)^2 + (1.96)^2 (\frac{1}{2}) (\frac{1}{2})} = 277$$

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان بوشهر می باشد. با توجه به گستردگی و معلوم بودن دقیق جامعه آماری که شامل ۹۹۴ نفر می باشند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از رابطه کوکران حداقل ۲۷۷ نفر تعیین شده و روش نمونه گیری هم تصادفی در دسترس خواهد بود.

### توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

همانطور که مشاهده می شود، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای تحصیلات لیسانس می باشد که ۵۵,۲ درصد از وزن کل را شامل می شود. کمترین فراوانی نیز مربوط به افراد با تحصیلات دکتری (۶,۵ درصد) می باشد.

### جدول (۲) توزیع فراوانی تحصیلات افراد

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۲۳	۸,۳
کارشناسی	۱۵۳	۵۵,۲
کارشناسی ارشد	۸۳	۳۰
دکتری	۱۸	۶,۵
مجموع	۲۷۷	۱۰۰

جدول (۳) توزیع فراوانی وضعیت سنی پاسخگویان را نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می کنید، بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۲۶ تا ۳۵ سال می باشد که ۴۹,۵ درصد از وزن کل را به خود اختصاص داده است.

**جدول (۳) توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان**

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۵ سال و کمتر	۶۷	۲۴,۲
۲۶ تا ۳۵ سال	۱۳۷	۴۹,۵
بیشتر از ۳۵ سال	۷۳	۲۶,۴
مجموع	۲۷۷	۱۰۰

جدول (۴) توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان را نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می کنید از بین ۲۷۷ نفر موجود، ۲۴۵ نفر (۸۸,۴ درصد) مرد و ۳۲ نفر (۱۱,۶ درصد) نیز زن می باشد.

**جدول (۴) توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان**

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۲۴۵	۸۸,۴
زن	۳۲	۱۱,۶
مجموع	۲۷۷	۱۰۰

جدول (۵) توزیع فراوانی وضعیت سوابق کاری پاسخگویان را نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می کنید، سابقه کاری ۷,۹ درصد از پاسخ دهندگان کمتر از ۶ سال بوده و سابقه کاری ۳۱ درصد دیگر بین ۶ تا ۱۰ سال گزارش شده است. همچنین سابقه کاری ۲۹,۲ درصد از افراد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و سابقه کاری ۳۱,۸ درصد دیگر بیشتر از ۱۵ سال گزارش شده است.

**جدول (۵) توزیع فراوانی سوابق کاری پاسخ دهندگان**

سوابق کاری	فراوانی	درصد فراوانی
۵ سال و کمتر	۲۲	۷,۹
۶ تا ۱۰ سال	۷۸	۲۸,۲
۱۱ تا ۱۵ سال	۶۶	۲۳,۸
۱۶ تا ۲۰ سال	۵۸	۲۰,۹
۲۱ تا ۲۵ سال	۳۰	۱۰,۸
۲۶ تا ۳۰ سال	۱۵	۵,۴
بیشتر از ۳۰ سال	۸	۲,۹
مجموع	۲۷۷	۱۰۰

### توصیف متغیرهای مورد مطالعه

در جدول زیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق کنکاش و تلخیص شده است. لازم بذکر است که برای ایجاد متغیرها در فضای نرم افزار از میانگین نمرات گویه‌ها استفاده شده است.

جدول (۶) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

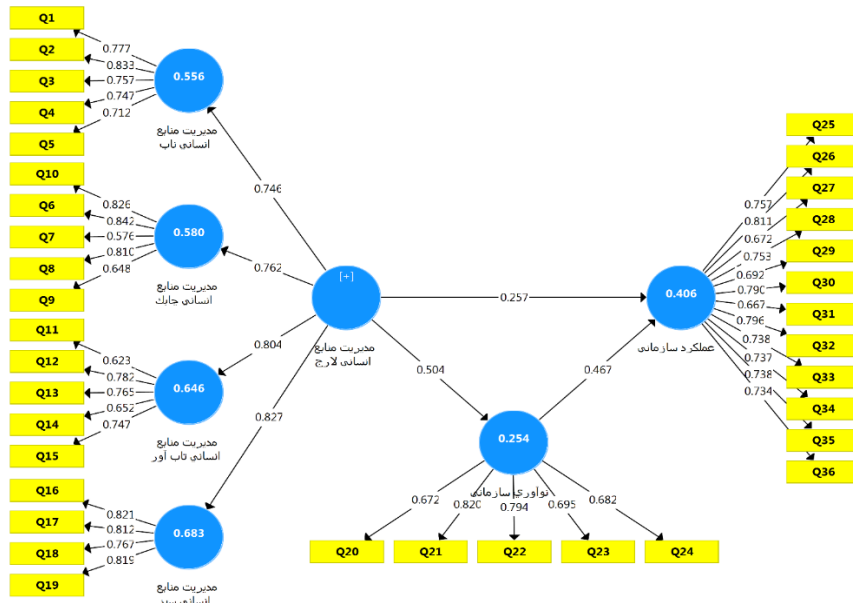
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	بازه نمرات کسب شده		چولگی	کشیدگی
				بیشترین	کمترین		
مدیریت منابع انسانی ناب	۳,۶۸	۰,۷۶	۰,۵۸	۱	۵	-۰,۹۵	۱,۴۴
مدیریت منابع انسانی چابک	۳,۳۳	۰,۶۸	۰,۴۶	۱,۲	۵	-۰,۰۸	۰,۸۴
مدیریت منابع انسانی تاب آور	۳,۳۸	۰,۷۶	۰,۵۸	۱	۵	-۰,۲۲	-۰,۳۹
مدیریت منابع انسانی سبز	۳,۷۲	۰,۷۴	۰,۵۵	۱,۵	۵	-۰,۵۷	۰,۲۷
مدیریت منابع انسانی لارج	۳,۵۳	۰,۵۷	۰,۳۳	۱,۸۳	۵	-۰,۵۷	۰,۴۳
نوآوری سازمانی	۳,۳۵	۰,۸۳	۰,۶۹	۱	۵	-۰,۱۷	-۰,۵۵
عملکرد سازمانی	۳,۶۴	۰,۷۴	۰,۵۵	۱	۵	-۰,۸۸	۱,۲۴

### تعداد نمونه: ۲۷۷

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میانگین نمرات همه متغیرهای تحقیق بیشتر از ۳ (مرکز طیف ۵ گزینه ای) بدست آمده است. لذا می‌توان بدین گونه استدلال نمود که بیشتر افراد گزینه‌های بالای ۳ را انتخاب کرده‌اند. بعبارتی دیگر نتایج نشان می‌دهد که وضعیت این متغیرها در سطح بالای متوسط می‌باشند. گفتنی است که چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه مورد تایید (۳+ و ۳-) قرار دارد که نشان از جمع آوری داده‌های مطلوب بوده، بطوری که میتوان با اطمینان بالا نتایج حاصله از نمونه را به جامعه آماری تعمیم داد.

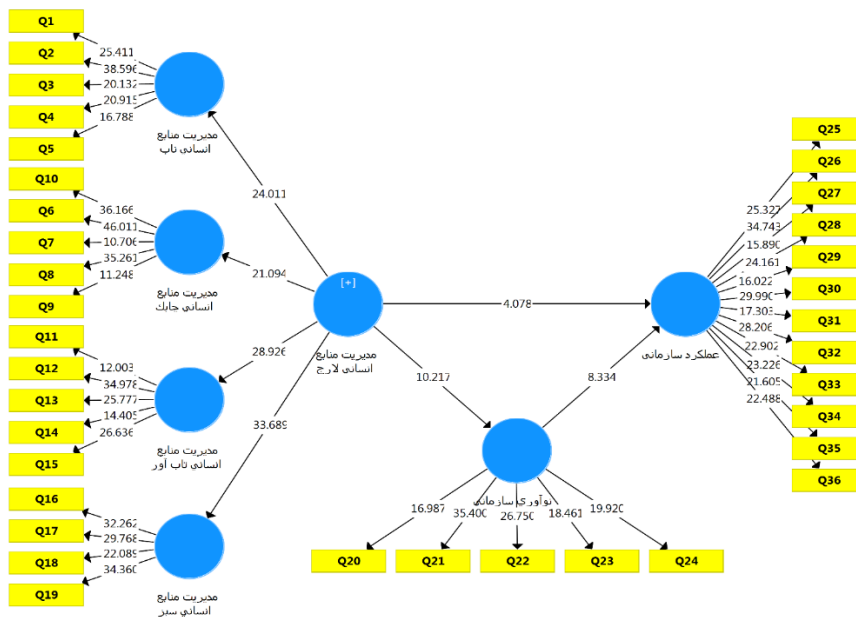
### بررسی مدل‌های اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون و سوالات (گویه‌ها) را مورد بررسی قرار می‌دهد. نمودار زیر مدل در حالت استاندارد شده بارهای عاملی و ضرایب مسیر را نشان می‌دهد.



شکل (۱) مدل با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر (ارزیابی مدل‌های اندازه گیری)

نمودار زیر مدل در حالت ضرایب معناداری تی را نشان می دهد.



شکل (۲) مدل با ضرایب t-Values (ارزیابی مدل‌های اندازه گیری)

شاخص‌های پایایی (آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و شاخص rho) و روایی همگرا (AVE)

شاخص‌های مربوط به مدل اندازه گیری در جدول زیر گزارش شده است.

جدول (۷) شاخص‌های روایی و پایایی متغیرها

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	Rho_A	ضریب پایایی ترکیبی	AVE	مقادیر اشتراکی
نوآوری سازمانی	۰,۷۸۵	۰,۷۸۹	۰,۸۵۴	۰,۵۴۱	۰,۳۱۲
مدیریت منابع انسانی لاج	۰,۸۹۴	۰,۹۰۰	۰,۹۰۹	۰,۶۱۶	۰,۲۷۱

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	Rho_A	ضریب پایایی ترکیبی	AVE	مقادیر اشتراکی
مدیریت منابع انسانی ناب	۰,۸۲۴	۰,۸۲۸	۰,۸۷۷	۰,۵۸۷	۰,۳۷۹
مدیریت منابع انسانی چابک	۰,۷۹۷	۰,۸۲۴	۰,۸۶۲	۰,۵۶۰	۰,۳۵۳
مدیریت منابع انسانی تاب آور	۰,۷۶۱	۰,۷۷۸	۰,۸۴۰	۰,۵۱۳	۰,۲۸۰
مدیریت منابع انسانی سبز	۰,۸۱۹	۰,۸۲۲	۰,۸۸۰	۰,۶۴۸	۰,۴۰۸
عملکرد سازمانی	۰,۹۲۵	۰,۹۲۶	۰,۹۳۶	۰,۵۵۰	۰,۴۵۹

یافته های تحقیق نشان می دهد که، آلفای کرونباخ همه متغیرها بیشتر از ۰,۷ محاسبه شده است. لذا پایایی متغیرها با ضریب آلفای کرونباخ تایید می شود. همچنین مقدار ضریب پایایی ترکیبی و شاخص rho برای همه متغیرها نیز بیشتر از ۰,۷ محاسبه شده است. لذا پایایی متغیرها با شاخص های ذکر شده نیز تایید می شود. مقدار AVE همه متغیر بیشتر از ۰,۵ محاسبه شده است. لذا روایی همگرای متغیرها تایید می شود.

### آزمون فرضیه های پژوهش

پس از بررسی مدل های اندازه گیری و ساختاری و کلی باید به تفسیر فرضیات پرداخته شود.

**فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی داری دارد تاثیر معنی دار دارد.**  
نتایج مربوط به فرضیه اصلی تحقیق در جدول (۸) آمده است.

### جدول (۸) نتایج مربوط به فرضیه اصلی

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۴,۰۷۸	۰,۲۵۷	مدیریت منابع انسانی لارج ← عملکرد سازمانی
تایید	۰,۰۰	۱۰,۲۱۷	۰,۵۰۴	مدیریت منابع انسانی لارج ← نوآوری سازمانی

فرضیه اصلی در حقیقت از اجتماع دو فرضیه فرعی اول و دوم تشکیل شده است. همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی بین مدیریت منابع انسانی لارج با هر دو متغیر عملکرد سازمانی (۴,۰۷۸) و نوآوری سازمانی (۱۰,۲۱۷) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری این مسیرها کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا می توان نتیجه گرفت که این مسیرها در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه اصلی تایید می شود.

### فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی دار دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول تحقیق در جدول (۹) آمده است.

جدول (۹) نتایج مربوط به فرضیه اول

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۱۰,۲۱۷	۰,۵۰۴	مدیریت منابع انسانی لارج ← نوآوری سازمانی

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۱۰,۲۱۷ و ۰,۵۰۴ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه اول تحقیق تایید می شود.

### فرضیه دوم: مدیریت منابع انسانی لارج بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی دار دارد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم تحقیق در جدول (۱۰) آمده است.

جدول (۱۰) نتایج مربوط به فرضیه دوم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۴,۰۷۸	۰,۲۵۷	مدیریت منابع انسانی لارج ← عملکرد سازمانی

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۴,۰۷۸ و ۰,۲۵۷ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه دوم تایید می شود.

### فرضیه سوم: نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی دار دارد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم تحقیق در جدول (۱۱) آمده است.

## جدول (۱۱) نتایج مربوط به فرضیه سوم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۸,۳۳۴	۰,۴۶۷	نوآوری سازمانی ← عملکرد سازمانی

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۸,۳۳۴ و ۰,۴۶۷ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه سوم تایید می شود.

## نتیجه گیری

- فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی دار دارد.

تأثیر مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر یک فرضیه مهم و موثر در عملکرد و توسعه این سازمان محسوب می شود. مدیریت منابع انسانی ناب به معنای جذب و حفظ نیروهای متخصص و کارآمد است که به افزایش توانمندی های تخصصی و تجربی کارکنان سازمان کمک می کند و در نتیجه نقش کلیدی در تسهیل فرآیند نوآوری دارد. از سوی دیگر، مدیریت منابع انسانی سبز به معنای توجه به مسائل محیط زیستی و تعهد به استفاده از روش ها و فناوری های پایدار در سازمان است که می تواند اثر مثبتی بر فعالیت های نوآورانه داشته باشد. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی چابک، سازمان را قادر می سازد تا به سرعت و با کارآیی واکنش نشان دهد و به تغییرات بازار و شرایط جدید پاسخ دهد. این قابلیت در تعامل با مواد نوآوری و ایجاد فرصت های جدید می تواند مؤثر باشد. همچنین، مدیریت منابع انسانی تاب آور در سازمان، باعث افزایش توانایی مقابله با بحران ها و مشکلات مختلف می شود که این امر نیز از تأثیر گذاری بر نوآوری و ایجاد راه های جدید در کسب و کارها پیروی می کند. بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر می تواند به نتایج حائز اهمیتی در موفقیت و پیشرفت این سازمان منجر شود. با ترکیب این اصول مدیریتی مدرن با رویکردهای نوآورانه و توانمندی های انسانی، شرکت توزیع برق می تواند در عرصه های ارتقاء فناوری های نوین، بهبود فرآیندها و خدمات، کاهش آسیب پذیری و افزایش رقابت پذیری، بهره وری و سودآوری بهتری را تجربه کند. به همین دلیل، ارزیابی این فرضیه و اعمال به موضوع به صورت موردی می تواند برای سازمان مزیت های بسیاری به ارمغان آورد.

نتیجه فرضیه فوق با پژوهش های کوتیشات و فرامنش<sup>۱۵</sup> (۲۰۲۲) و قاندهادی-المشهدی (۱۴۰۱) همسو می باشد.



## • فرضیه دوم: مدیریت منابع انسانی لارج بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی دار دارد.

مدیریت منابع انسانی ناب، به معنای جذب، نگهداری و توسعه نیروهای با توانمندی‌ها و مهارت‌های برتر است که این افراد می‌توانند با علم و تجربه‌های خود به افزایش بهره‌وری، کیفیت خدمات، ارتقاء فناوری‌ها و ایجاد ایده‌های نوآورانه در کارکنان کمک کنند. همچنین، مدیریت منابع انسانی سبز نیز نقش مهمی در عملکرد سازمانی ایفا می‌کند، زیرا توجه به مسائل محیط‌زیستی و استفاده از فناوری‌ها و روش‌های پایدار، باعث کاهش هدر رفت منابع و افزایش بهره‌وری محیطی و اقتصادی می‌شود. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی چابک نیز از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا قابلیت سازمان در تنظیم سریع به تغییرات بازار و محیط کسب و کار، میزان انعطاف‌پذیری و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. توانایی این سازمان در انطباق با شرایط متغیر و اعمال اصول نوآوری و ارتقاء فناوری به عملکرد بیشتر و بهبود سطح خدمات منجر خواهد شد. همچنین، مدیریت منابع انسانی تاب آور مؤثری برای حل مسائل و بحران‌ها واجتناب از تبعات منفی آنها خواهد بود که این ویژگی می‌تواند از موثر بودن سازمان در طول زمان مطمئن کند. برای مثال، اگر شرکت توزیع برق استان بوشهر توانسته با استفاده از مدیریت منابع انسانی ناب، افراد با تخصص‌ها و مهارت‌های برتر را جذب و نگهداری کند، این افراد می‌توانند با دانش خود به بهبود زیرساخت‌ها و بهره‌وری شبکه‌های برقی کمک کنند. همچنین، با تمرکز بر مدیریت منابع انسانی سبز و استفاده از فناوری‌ها و روش‌های پایدار، شرکت می‌تواند مصرف انرژی و هزینه‌های مرتبط با آن را کاهش داده و به سازمان تأثیرات مثبتی را ارائه دهد. همچنین، تطبیق سریع با تغییرات بازار و تقاضای مشتریان از طریق مدیریت منابع انسانی چابک، می‌تواند به شرکت امکان ارائه خدمات بهتر و به روزتر را بدهد. در ضمن، توانایی مدیریت منابع انسانی تاب آور، می‌تواند در شرایط بحرانی مانند طوفان‌ها و زلزله‌ها، سرعت و کیفیت پاسخگویی به مشتریان را بهبود بخشد و از ایجاد آسیب به شرکت جلوگیری کند.

نتیجه فرضیه فوق با پژوهش‌های خان و همکاران (۲۰۲۲) و علیپور و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد.

## • فرضیه سوم: نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی دار دارد.

نوآوری سازمانی به عنوان توانمندی سازمان در ایجاد و اجرای ایده‌ها و ابتکارهای جدید، به افزایش بهره‌وری، کیفیت، ارتقاء فناوری‌ها و کاهش هزینه‌ها کمک می‌کند. این نوآوری‌ها می‌توانند از طریق ارتقاء فرآیندها، محصولات، خدمات و رویکردهای کاری جدید، به عملکرد کارکنان و سازمانی نفع‌های بسیاری ارائه دهند. تأثیر نوآوری سازمانی بر عملکرد کارکنان به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم اتفاق می‌افتد. از یک طرف، نوآوری سازمانی می‌تواند ابزارها و فرصت‌هایی را فراهم کند که کارکنان از آنها برای پیشرفت حرفه‌ای و شخصی‌شان بهره ببرند و این بهبود در عملکرد فردی، بازدهی افراد و کل سازمان را تقویت می‌کند. از سوی دیگر، فرهنگ نوآوری و پذیرش تغییرات در سازمان، انگیزه و تعهد کارکنان به بهبود عملکرد خود را افزایش می‌دهد و می‌تواند مؤثرترین عامل در ترغیب افراد به تلاش

برای نوآوری و ارتقاء کارایی باشد. برای مثال، در یک سازمان که فرهنگ نوآوری و تحقیق و توسعه در جوانب مختلف آن ترویج می‌شود، کارکنان احتمالاً ترغیب به ایجاد راهکارهای جدید، بهینه‌سازی فرآیندها، استفاده از فناوری‌های نوین و ایجاد محصولات و خدمات جدید خواهند داشت. این اقدامات می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد، هزینه‌ها را کاهش دهد و سطح رضایت مشتریان را افزایش دهد. همچنین، این فرهنگ نوآوری می‌تواند باعث ایجاد رقابت پذیری بیشتر بین کارکنان و انگیزه آن‌ها برای ارتقاء حرفه‌ای شود که این امر نیز به توانایی‌ها و عملکرد آنها اضافه خواهد کرد.

نتیجه فرضیه فوق با پژوهش‌های شامگانی (۱۴۰۱) و علی<sup>۱۶</sup> و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد.

### • فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی لارج بر نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معنی‌داری دارد.

مدیریت منابع انسانی ناب، با جذب و نگهداری نیروهای با توانمندی‌ها و مهارت‌های برتر که با دانش و تجربه خود به ارتقاء فرآیندها، تکنولوژی‌ها و رویکردهای کاری نوآورانه کمک می‌کنند، به نوآوری سازمانی کمک می‌کند. از سوی دیگر، مدیریت منابع انسانی سبز نیز در ارتقاء نوآوری سازمانی نقش مهمی دارد. توجه به مسائل محیط‌زیستی و استفاده از روش‌ها و فناوری‌های پایدار، سازمان را قادر می‌سازد تا از طریق استفاده بهینه از منابع و کاهش هدر رفت منابع، فضای محیط‌زیستی را حفظ و حمایت کند. همچنین، این اصول مدیریتی می‌تواند باعث ایجاد فرهنگ نوآوری در مسیر پایداری شرکت و کاهش بار انرژی و مصرف منابع غیرقابل تجدید پذیر شود. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی چابک نقش مهمی در نوآوری سازمانی ایفا می‌کند. این ویژگی از سازمان، با ارتقاء توانمندی سازمان در تغییر و تطبیق با شرایط متغیر، به کارکنان امکان می‌دهد با ایجاد ایده‌های جدید، بهبود فرآیندها و ایجاد محصولات و خدمات نوآورانه در مسیر رقابت بازار، پیشرو باشند. از طرفی دیگر، مدیریت منابع انسانی تاب آور نیز بر توانمندی سازمان برای مقابله با بحران‌ها و مشکلات تأثیر می‌گذارد. در شرایط کسب و کارهای پر رقابت و پیچیده، تاب‌آوری سازمان و کارکنان می‌تواند در حفظ و ارتقاء عملکرد سازمانی در مواجهه با مشکلات و تغییرات موثر باشد و به ادامه و پیشرفت تجارت سازمان کمک کند.

نتیجه فرضیه فوق با پژوهش‌های زالی (۱۴۰۱) و عظیمی و همکاران (۱۴۰۱) همسو می‌باشد.

### پیشنهادات کاربردی

- ۱- اقدامات لازم جهت جذب و استخدام نیروهای انسانی توانمند و دارای مهارت ارتباطی بالا، متعهد، وفادار و دارای احساس تعلق به سازمان و ایجاد ثبات شغلی در آنان
- ۲- برنامه ریزی جهت برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت به منظور توانمند نمودن نیروهای انسانی در انجام وظایف محوله توسط مدیران منابع انسانی سازمان

- ۳- ایجاد فرهنگ و جو مناسبی در سازمان جهت بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان و جرات ریسک پذیری و فراهم نمودن شرایطی به منظور تشویق کارکنان به خلاقیت و نوآوری در سازمان
- ۴- استفاده از ساختارهای غیر رسمی و منعطف در کنار ساختارهای سلسله مراتبی در سازمان، به منظور افزایش ارتباطات و تقویت روحیه همکاری در نیروی انسانی

### محدودیت‌ها

- ۱- پرسشنامه‌های موجود در این پژوهش از لحاظ محتوایی اندکی تخصصی بوده و این مهم در پاسخگویی پاسخ‌دهندگان تأثیر زیادی داشته است.
- ۲- در این پژوهش بهتر در کنار پرسشنامه از مصاحبه هم استفاده می‌شد که به علت محدودیت در زمان اجرای پژوهش و عدم دسترسی به اطلاعات مورد نیاز از این طریق از آن صرف نظر شد.
- ۳- محدودیت دیگر مربوط به پاسخ نامه‌های دریافتی می‌باشد که یک محدودیت ذاتی است چرا که امکان دارد افرادی که پرسشنامه‌ها پاسخ نداده‌اند دانش متفاوتی داشته باشند.
- ۴- محدودیت دیگر عدم پاسخ به پرسشنامه و ارجاع آن می‌باشد که علی‌رغم هزینه بر بودن آن، تعدادی از پرسشنامه‌ها تکمیل نشد، ولی با کوشش فراوان محقق، نهایتاً تعدادی از پرسشنامه‌ها تکمیل شد
- ۵- این پژوهش بینش خوبی در مورد اجرای مدیریت منابع انسانی لارج و نحوه کمک آن به اثربخشی کارکنان برای دستیابی به عملکرد سازمانی بالاتر به مدیران سازمان‌ها ارائه می‌دهد.
- ۶- اجرای مدیریت منابع انسانی جهت افزایش عملکرد سازمانی باید جهت‌گیری استراتژیک را به منظور تبیین تأثیر سیستم مدیریت منابع انسانی لارج بر عملکرد سازمانی مدنظر داشته باشد. هنگامی که مدیریت منابع انسانی از طریق انگیزش، درگیری و سرمایه‌گذاری در منابع انسانی زمینه را برای جهت‌گیری‌های استراتژیک سازمانی در راستای تغییرات و تحولات مداوم سازمانی فراهم می‌کنند بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. سیستم‌های مدیریت منابع انسانی لارج بایستی در ایجاد فرآیندها، خدمات و محصولات سازمان به صورت عملی به کار گرفته شود.. اگر سازمان نتواند از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی لارج خود به صورت کاربردی استفاده کند در آن صورت قادر نخواهد بود تا به مزایای رقابتی دست یابد.
- ۷- تغییر در مشخصه‌هایی از برگه شرح شغل برای بهبود عملکرد شغلی و سازمانی کارکنان اداره برق
- ۸- تغییر در ساختار جذب کارکنان توزیع برق استان بوشهر با رویکرد گزینش دانش محور کارکنان
- ۹- گزینش روانشناختی مدیران ارشد منابع انسانی برای حمایت از توانایی‌ها و رشد و بهبود فرصتهای شغلی برای کارکنان
- ۱۰- تغییر در رویه‌های حفظ کارکنان اداره برق برای رشد جانشین‌پروری
- ۱۱- تلاش برای شایسته‌گزینی کارکنان از طریق بررسی مصاحبه‌ها و فرایندهای استخدام

## منابع و مآخذ

- اشکور و کیلی، کبری، نجایی، سیدصدرا، (۱۴۰۱). تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی، مدیریت و چشم‌انداز آموزش، دوره چهارم، شماره ۲
- دهقان، مائده؛ احمدی، حیدر و رجبپور، ابراهیم (۱۴۰۰). کاربرد سیاست‌های مدیریت منابع انسانی برای مدیران بازاریابی. تحقیقات بازاریابی نوین.
- دهقانزاده بغدادآباد، محبوبه، (۱۴۰۱). رابطه بین مدیریت منابع انسانی؛ تعلق خاطر کاری کارکنان و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی یزد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور مرکز مهریز.
- زالی، اسلام، (۱۴۰۱). تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر زنجیره تأمین سبز با نقش میانجی نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آرتاویل تایر اردبیل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی مقدس اردبیلی.
- شامگانی، خدیجه، (۱۴۰۱). بررسی تاثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور مرکز قشم.
- عباچی، امیر، طبری، مجتبی، مجیبی، تورج. (۱۴۰۰). الگوی یکپارچه‌سازی رویکردهای ناب، چابک، تاب‌آور و سبز در مدیریت منابع انسانی در صنعت بانکداری ایران. فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سال شانزدهم، شماره ۵۷.
- عربشاهی، معصومه، کبیری، عالمه، بهبودی، امید. (۱۴۰۱). تأثیر ارزش دانش مدیران عالی بر شیوه‌های اشتراک دانش، نوآوری باز و عملکرد سازمان. نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، سال پنجم، شماره پیاپی ۱۶.
- عظیمی، حسین، کرمی، زهرا، زمانی، فاطمه، (۱۴۰۱). تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه زنجان با نقش میانجی مدیریت دانش، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی.
- علی‌محمدی، معصومه، (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین جانشین‌پروری و نوآوری سازمانی در بین مدیران دانشگاه صنعتی شاهرود، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- قاسم‌زاده، ابراهیم، باقرزاده، محمدرضا، جعفری کلاریجانی، سیداحمد، بالوئی جامخانه، عزت‌اله، (۱۴۰۱). طراحی مدل نوآوری سازمانی با تأکید بر مدیریت منابع انسانی ناب با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی.
- قائدسواد المشهدی، فاطمه، (۱۴۰۱). استراتژی‌های منابع انسانی و تأثیر آنها بر عملکرد سازمانی: یک مطالعه کاربردی در وزارت آموزش عالی و تحقیقات علمی در عراق، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- قصوری، علی، (۱۴۰۱). نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان، فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۶، شماره ۲۰.

Ali, Q. M., Nisar, Q. A., Qammar, R., Abbass, K. (2022). Greening the workforce in higher educational institutions: the pursuance of environmental performance. *Environ Sci Pollut Res*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-19888-3>.

Alipour, N., NazariShirkouhi, S., Sangari, M. S., Rezaei Vandchali, H. (2022). Lean, agile, resilient, and green human resource management: the impact on organizational innovation and organizational performance. *Environmental Science and Pollution Research*, <https://doi.org/10.1007/s11356-022-21576-1>.

- Anwar, G., Abdullah, N.N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *Int J Eng Bus Manag*, 5(1):35–47.
- Arokodare, M. A. & Asikhia, O.U. (2021). Strategic Agility: Achieving Superior Organizational Performance through Strategic Foresight, *Global Journal of Management and Business Research (A)*, XX(III), 7-16.
- Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Winanti, Purnamasari, D., and Firdaus, R. A. (2020). Hard Skills or Soft skills: which are more important for indonesion markets innovation. *Test Engineering and management*, 83(2836), 2836-2854.
- Domínguez-Falcón, C., Martín-Santana, J.D., Saá-Pérez, P.D., (2022). Human resources management and performance in the hotel industry: the role of the commitment and satisfaction of managers versus supervisors. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 28, 490–515.
- Gutierrez-Gutierrez, L. J. Barrales-Molina, V. & Kaynak, H. (2021). The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective. *International Journal of Operations & Production Management*, 38(1), 43-66.
- Kerrie, L., Unsworth, M. C., Davis, S. V., Russell, C. B. (2021). Employee green behaviour: How organizations can help the environment. *Current Opinion in Psychology*, 42, 1-6.
- Khan, A. J., Muhammad Akbar, A. A., Tanveer, A., Areeba, A. M. (2022). Green Human Resource Practices: A Sustainable Approach To Increase Employee Performance. *IRASD Journal of Management*, 4(1), 17–25. <https://doi.org/10.52131/jom.2022.0401.0058>.
- Kutieshat, R., Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance. *Sustainability* 2022, 14, 2872. <https://doi.org/10.3390/su14052872>.
- Madhani PM (2022) Lean Six Sigma deployment in HR: enhancing business performance. *Int J Hum Resour Dev Manag* 22(1–2):75–97.
- Vaňova, A., Šurova, J., Sekova, M. (2022). Human resources and competitiveness of the territory. *Acta Academica Karviniensia*, 19(1):106–118.
- Wang, L., Yeung, J. H. Y. Zhang, M. (2019). The impact of trust and contract on innovation performance: the moderating role of environmental uncertainty. *International Journal of Production Economics*, Vol. 134 No. 1, pp. 114-122.
- Wikhamn, W. (2022). Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction, *Journal of Hospitality Management*, 76, 102-110.
- XinJia, M, Chowdhury, G., MarufHossan, M. M., Chowdhury, A. (2022). The role of social capital on proactive and reactive resilience of organizations post-disaster, *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 48, 101614.
- Yasa, N., Giantari, I., Sentini, M., and Rohmayanti, P. (2020). The Role of competitive advantage in mediating the effect of promotional strategy on marketing performance. *Management science Letters*, 10(12), 2845-2848.