



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

راهبرد زیست محیطی و هم ترازی در یک اقتصاد گذار محدود: تحقیقات تجربی بر

روی کاربرد آن در شرکت های دولتی ایران

راهبرد نوآوری موفق بستگی به تجربه بدست آمده از پیچیدگی درک، پیش بینی و مدیریت محیط کسب و کار جهانی دارد. با این حال اگرچه تحقیقات زیادی به بررسی راهبرد های سازمان های بخش خصوصی در اقتصاد های غربی پرداخته اند، با این حال مطالعات نسبتاً کمی در خصوص نوآوری در سازمان های بخش دولتی با محیط های اقتصادی حفاظت شده و گذرا نظیر ایران صورت گرفته است. در نتیجه، این مطالعه به بررسی شرکت های دولتی (SOE) و چگونگی تاثیر نگرش مدیران ارشد در قبال نوآوری بر روی عملکرد سازمانی می پردازد. این مدیران در یک محیط غیر قطعی کار می کنند که توسط دولت نظارت می شود با این حال در معرض چالش های محیط کسب و کار ایجاد شده توسط تحریم های سازمان ملل و نیز نظارت جهانی نیز هستند. این مطالعه با استناد به تئوری نوآوری و یادگیری اقدام به توسعه یک مدل راهبرد محور بر اساس نظر سنجی از 127 شرکت دولتی ایران می پردازد. علی رغم محدودیت های اقتصاد محافظت شده توسط دولت و نیز محدودیت ایجاد شده توسط تحریم ها و عدم قطعیت زیست محیطی، مدیران ارشد شرکت های دولتی ایران می توانند بر فرهنگ سازمانی برای نوآوری، یک بعد هنجاری و یادگیری و یک بعد شناختی تاثیر بگذارند. هر دو بعد می توانند مربوط به سرعت پیشرفت هزینه کیفیت و نیز اعتماد به عملیات آینده باشد. با این حال برخی از مسائل موجود از محیط های کسب و کار با نظارت شدید ناشی شده و تشکیل یک بعد نظارتی می کنند که این بعد مانع از یادگیری سازمانی می شود. تحقیقات بیشتری برای درک عوامل زمینه ای موثر بر فرهنگ داخلی شرکت و نیز شیوه ی تاثیر محیط های کسب و کار محدود از خدمات خرده فروشی تا صنایع تولیدی نیاز است. این تحقیق فرصت منحصر به فردی برای بررسی راهبرد شرکت های دولتی در یک اقتصاد گزار محدود نظیر ایران باشد.

مقدمه

یک اقتصاد گزار اقتصادی است که از محیط کسب و کار کنترل شده دولتی به سمت بازار با محدودیت کمتر و نیاز بیشتر برای کار آفرینی و نوآوری برای بقای جهانی پیش می رود (الستروم و براتون 2010 ، 531). در طی دو دهه ی اخیر کشور های گذار به دنبال ملحق شده به سرمایه داری بازاری و اجتناب از برنامه ریزی متمرکز بودند. علی رغم نمونه های گذار موفق نظیر چین ویتنام روسیه هند (گو 2004) به نظر می رسد که اقتصاد های گذار در بازار های محدود می توانند با مشکلات کوتاه مدت جدی و نیز محدودیت در کسب و کار مواجه شوند. برای مثال آن ها ممکن است چالش هایی را نظیر افزایش بیکاری و تورم قیمت تجربه کنند که همه ی این موارد بر عملکرد شرکت تاثیر می گذارند. با این حال یک فرهنگ کشوری می تواند در سیستم کسب و کار و عملکرد آن تاثیر بگذارد به طوری که پروفایل سازمانی یک کشور یک جایگزین و شیوه ی عملی برای بررسی تفاوت های گسترده در اعضای هیئت مدیره می باشد (بوسنت و همکاران 2000 ، 1000) و ویژگی های ذاتی وجود دارد که می تواند بر سیاست دولت و نیز شیوه های کسب و کار اثر داشته باشد (هوفستاد 2007). در این راستا سازمان ها به صورت ساختار های نظارتی هنجاری با فعالیت هایی کار می کنند که موجب ثبات و تبیین مفهوم رفتار اجتماعی می کند (اسکات 1995 ، 33)

این 3 پروفایل سازمانی مجزا ولی به هم مرتبط یعنی ابعاد نظارتی شناختی شنیداری می توانند بر سیاست دولت و نیز محیط کسب و کار شرکت تاثیر داشته باشند (پنگ 2003). یک بعد نظارتی بر اساس سیستم های قواعد رسمی ، قوانین مقررات سیاست های دولتی و مکانیسم های اجرایی تایید شده توسط دولت است (بوسنیس و همکاران 2000 ، نورس 1994). این بعد نظارتی بر سیاست های دولت و برنامه هایی که پشتیبانی برای کسب و کار های جدید ارائه می کنند تاکید کرده و کمک ها و نیز پورسانت هایی را برای کاهش خطر برای شرکت های تازه تاسیس ارائه می کند و به این ترتیب اهرمی برای تسهیل تلاش کار افرینان به منظور دسترسی به منابع هستند. از سوی دیگر یک بعد شناختی بر مبنای دانش اجتماعی مشترک و مهارت های افراد در یک کشور می باشد زیرا آن ها تلاش می کنند تا یک کسب و کار جدید را راه اندازی کنند و به این ترتیب کسب و کار های قبلا تاسیس شده را حفظ کنند. سومین بعد هنجاری تاکید بیشتری بر فعالیت کار افرینانه دارد و به این ترتیب تفکر نوآورانه و ارزش افرین نیز تاثیر دارد. (بورسریز و همکاران 2000). به

عبارت دیگر سازمان ها در اقتصاد های گذار دارای یک محیط نظارتی و مجزای کسب و کار هستند که با ابعاد شناختی و هنجاری ک منعکس کننده ی ویژگی های کار افزینی یادگیری که و نوآوری می باشند نیز تاثیر دارد (هوفستید 2007)بعلاوه در اقتصاد گذار تحول نوآوری و یادگیری می تواند به عوامل بحرانی مهم تبدیل شود زیرا صنایع قدیم دولتی بایستی در اقتصاد بازار جهانی جدید رقابتی شود(الستروم و براتوم 2010).

با این حال بسیاری از دانش و اطلاعات ما در مورد SOE، ها مربوط به تحقیقات انجام شده در اقتصاد های نو ظهور نظیر چین است که در آن سازمان ها بایستی تقاضای روز افزون محیط کسب و کار جهانی را برآورده کند.(رن و همکاران 2006،تان و تان 2005،ارشروم و براتون 2010) در حقیقت SOE ها بر اقتصاد چین غالب هستند و همراه با سایر شرکت ها و واحد های دولتی در یک سیستم بسته ان ها تولید بیش از 80 درصد تولید ملی ناخالص را می کنند(باو و همکاران 2006). با این حال برخلاف SOE ها در چین که در آن محیط بازار، قدرت رقابتی اقتصاد های غربی را تقلید کرده است و توسط سرمایه گذاری مستقیم خارجی پشتیبانی می شود (لین و گرامین 2003،سوتایرز 2001) بسته وضعیت برای ایران متفاوت است زیرا علی رغم اصلاحات اقتصادی بنیادین، این شرکت ها هنوز با تحریم های اقتصادی سازمان ملل مواجه هستند. اگر چه این شرکت ها توسط دولت پشتیبانی و مصونیت می شوند با این حال تفکیک ان ها جدایش ان ها از رقابت بازار جهانی و آشفتگی محیط به شدت موجب محدود شدن عملکرد و عملیات ان ها در بلند مدت می شود به خصوص اگر ان ها قادر به تجارت با کشور های خارجی نباشند.بعلاوه مدیران شرکت های ایرانی توسط دولت انتخاب می شوند زیرا ان ها دارای جایگاه اجتماعی بالاتری نسبت به سازمان ها می باشند بنابراین ان ها ممکن است به خوبی برای راهبرد توسعه ی مناسب برای نوآوری و یادگیری با تغییر محیط کسب و کار امدادگی نداشته باشند در این راستا کسب و کار ایرانی متفاوت از کسب و کار اقتصاد های گذار بزرگ جهان نظیر چین، روسیه و هند می باشد که در ان ها شرکت ها محیط اقتصادی بازار و حور داخلی نسبتا ثابتی دارند که بستری برای تجارت در بازار جهانی محسوب می شود(پنگ 2003،زو و همکاران 2005).در این راستا بررسی گرایش راهبردی این شرکت ها بسیار مهم است زیرا منعکس کننده ی این است که ان ها چگونه

بایستی به عوامل محیطی داخلی و خارجی از حیث نوآوری یادگیری و عملکرد واکنش نشان دهند(گاتیگنون و زوبرب 1997، تاج الدینی 2011، زو و همکاران 2005).

پیش زمینه: شرکت های دولتی و ایران

ایران نقش مهمی در سیاست خاورمیانه ایفا کرده و همچنین در جهان اسلام بسیار حائز اهمیت است (گرین و همکاران 2008). ایران یک دولت عربی نسیت ولی با این حال به دلیل موقعیت خود در خاورمیانه در کنار کشور های عربی قرار گرفته است(جیلوارد و سامی 2012). رهبری ایران با انقلاب اسلامی مرتبط بوده و از ایده ال ها و ارمان های مسلمانان پشتیبانی می کند. در 1980 دولت انقلابی جدید اقدام به ملی کردن شرکت های اصلی در ایران کرده و مالکیت بانک ها شرکت های بیمه ،سد ها و شبکه های ایباری ، کارخانه های بزرگ، ایستگاه های رادیو تلویزیون، شرکت های ارتباطات و حمل و نقل و نیز مجموعه ای از شرکت ها در سایر بخش ها خریداری و متحد کرد(علیزاده 2003، کرین و همکاران 2008). ملی سازی به دولت یک نقش اقتصادی اساسی را به عنوان مالک و مدیر شرکت های دولتی ایران داد که 70 درصد صنعت را شامل می شود(از جمله بخش نفت و گاز) و بزرگترین کار فرما بعد از دولت می باشد(کرین و همکاران 2008).

بعلاوه ایران از کاهش منابع طبیعی نیز رنج می برد زیرا منابع مربوط به توسعه ی اقتصادی نشان می دهند که کشور های غنی از منابع طبیعی نظیر نفت و گاز معمولا رشد اقتصادی پایین تری نسبت به کشور های فقیر از منابع دارند.و این به دلیل ان است که محرک کمی برای نو اوری و یادگیری وجود خواهد داشت (بجورواتان و سلویک 2008، ساچس و وارنر 2001)و در حقیقت اگر چه ایران یک صادر کننده اصلی نفت است و سومین ذخایر بزرگ جهان را در اختیار دارد (کرین 2008) با این حال سازمان های کنترل شده دولتی ضعیف و غالبیت شرکت های دولتی بزرگ رشد اقتصادی را منفی کرده است (مولوم 2006). برعکس فرهنگ شرکت های بازار دوست که موجب تقویت کار افرینی می شود منجر به رشد اقتصادی و توسعه می شود(پنگ و همکاران 2010). در این راستا مستشاری 2004 بیان داشته است که شرکت های دولتی در ایران از ناکارامدی دولت در بهره برداری از صنایع و بخش خدما ن به دلیل تعاملات سیاسی نامطلوب با بازار های جهانی و نبود راهبرد عملیاتی و شفافیت رنج می برند.بعلاوه شرکت های دولتی ایران سازمان های بزرگ و

پیچیده ای با ساختار های مکانیستیک در چارچوب یک سیستم اقتصادی سوشیالیست یا جامعه گرامی باشند و منبع مهم برای درآمد های دولتی هستند (پنگ و هکاران 2004، رن و همکاران 2006). از این روی زیاد شگفت انگیز نیست که مشابه با سایر اقتصاد های گزار دنیا یک راهبرد اساسی اصلاحات در ایران حرکت شرکت های دولتی به سمت طرح های مالکیت جایگزین نظیر شرکت های بورس، شرکت های سرمایه گذاری مشترک شرکت های خصوصی و غیره باشد.

چارچوب و مبانی نظری

به طور کلی پیچیدگی محیطی اشاره به بزرگی مسائل و فرصت ها در محیط سازمان دارد (ساجربرون و همکاران 1995). این موضوع قابلیت پیش بینی تغییر پذیری و پویایی فرهنگ شرکتی را در نظر می گیرد و فراوانی ادراک شده تغییرات در محیط کسب و کار خارجی را نیز شامل می شود (سوهی 1996). هم تراز سازی رابطه ی بین محیط شرکت فرهنگ و راهبرد بایستی بررسی شود زیرا این پیامد های مهمی برای عملکرد و کارایی سازمانی دارد. به این ترتیب شرکت های دولتی می توانند یاد بگیرند تا بر سر قابلیت ها و منابع کمک کنند یا به فرصت های کسب و کار جدید واکنش نشان دهند (سیمرلی و لی 2002). از این روی توسعه ی یک دیدگاه راهبردی بایستی مطابق با نیاز های یک محیط کسب و کار پیچیده غیر قطعی و به سرعت در حال تغییر باشد.

مدل مفهومی و توسعه ی فرضیه

در این رابطه هر مدل مفهومی جدید که بر راهبرد سازمانی تاثیر بگذارد و هر نوع گرایش بایستی قابلیت های رقبا نیاز های مشتری و شرایط در حال تغییر بازار را در نظر بگیرد (نرور و سالتر 1990). به منظور توسعه ی یک مدل جدید، این مطالعه از یک چارچوب برای محیط های در حال تغییر (قابلیت سازی یا تطبیقی) دیدگاه راهبردی (نوآوری اجرا شده و دیدگاه مبتنی بر یادگیری)، عملکرد سازمانی (که با سرعت تحویل، بهبود هزینه و کیفیت) اندازه گیری می شود متغیر های کنترل زمینه ای (اندازه و نوع سازمان) استفاده می کنند تا برخی از روابط فرضی را اندازه گیری کند (به شکل 1 مراجعه کنید). مدل مفهومی از دیدگاه راهبردی به عنوان یک عامل موثر بر عملکرد شرکت با استفاده از اثرات عدم قطعیت محیطی بهره می برد.

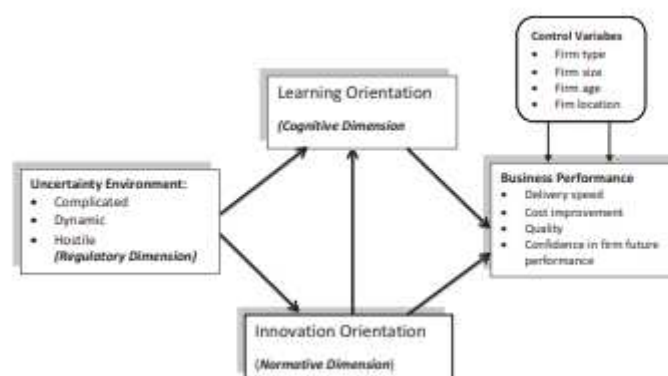
دیدگاه یادگیری در شرکت های دولتی

از حیث بعد شناختی، یادگیری اشاره به ارزش ها و باور های مربوط به توسعه ی یک دانش جدید بینش و یا آگاهی دارد (سینکولو 1994). به دلیل اثر ان بر قابلیت سازمان به منظور رفع نفروضات قدیمی، یک دیدگاه یا گرایش یادگیری یکی از ارزشمند ترین منابع برای رقابت موفق در بازار جهانی است (تاج الدینی 2009، باکر و سینکولو 1999). سینگ 1994 استدلال می کند که با ارتباط بیشتر دنیا با هم و پیچیده شدن و پویا شدن کسب و کار، کارها بایستی آموزش محور شود. ایشان همچنین بیان می دارد که سازمان هایی که در آینده سر آمد خواهند بود سازمان هایی هستند که شیوه های تعهد بهتر و قابلیت بهتر افراد را برای تحقق بزرگترین ارزش های خود کشف می کنند. محققان مختلف (هالت و همکاران 2003، سینکولو 1994) بیان می دارند که این اطلاعات و بینش ها پتانسیل تغییر رفتار سازمان را دارند و از این رو به قابلیت ارزشمند در درک فرهنگ مختلف کسب و کار نظیر تعهد در یادگیری دیدگاه مشترک و روشن فکری هستند. از همه مهم تر این می تواند بر ایجاد استفاده از دانش برای بهبود عملکرد شرکت تاثیر بگذارد زیرا منعکس کننده ی میزان پذیرش ارزش های جدید برای دستیابی به مزیت رقابتی است (تاج الدینی 2009، هوفستید 2007، هارلی و هارت 1998). به عبارت دیگر هرچه شرکت مهارت بیشتری در ایجاد کسب و انتقال دانش داشته باشد و همچنین مهارت بیشتری در اصلاح رفتار خود برای منعکس کردن دانش جدید داشته باشد (گاروین 1993)، احتمال واکنش به تغییرات سریع تر، در یک محیط کسب و کار پویا بیشتر خواهد بود (دیویس و همکاران 2007). به طور خلاصه یک گرایش یا دیدگاه یادگیری می تواند به صورت فرایندی مفهومی شود که در ان دانش در کل سازمان منعکس شده و توزیع می شود و یا به فلسفه ی مدیریتی و عملیاتی و راهبردی تلفیق می شود (پراپر دامیش 2005).

با این یو 2007 استدلال می کند که اطلاعات کمتری در خصوص یادگیری سازمانی در بخش دولتی یا خدمات مدنی وجود دارد که ممکن است با بعد نظارتی قوی نظارت به قوانین دولتی، سیاست گذاری های غیر مشارکتی، ساختار های سازمانی سخت و فرهنگ انجام کار بدون یادگیری محدود شود. یک اشتنا برای این قاعده در چین دیده می شود که در ان شرکت های دولتی به خودی خود رقابت شدیدی را از داخل تجربه

می کنند و یا حتی ممکن از شرکت های خارجی غیر دولتی نیز رقابت حاصل کند که این به دلیل اصلاحات اقتصادی است (تان 2002). در نتیجه لیو و شای 2000 پیشنهاد می کنند که مدیران شرکت های دولتی بایستی مشتاق به استفاده از یک سری رفتار های یادگیری باشند تا بتوانند شرکت را به شرکت های بازاری موفق تبدیل کنند بعلاوه تحقیقات 304 شرکت دولتی و شرکت سرمایه گذاری مشترک در چین توسط لیو و همکاران 2002 نشان داد که گرایش یادگیری می تواند یک عامل واسطه ای برای کاهش اثرات منفی مشتری گرایی و کار افزینی بر روی سود اوری داشته باشد. به طور کلی سازمان های یادگیری توانایی توسعه را دارند زیرا الگو های جدید تفکر تعامل حاصل کرده و افراد یاد می گیرند که چگونه نیمه ی پر لیوان را ببینند و از این رو قادرند که به موفقیت کسب و کار صرف نظر از نوع گرایش یادگیری دست پیدا کنند (هاوینچن و همکاران 2006). در این جا فرض پژوهشی زیر مطرح می شود.

فرض 1: گرایش به یادگیری در شرکت های دولتی اثر مثبتی بر روی عملکرد شرکت دارد که با 1) سرعت تحویل 2) بهبود هزینه 3) کیفیت 4) اعتماد به عملکرد آینده شرکت اندازه گیری می شود.



شکل 1

نوآوری در شرکت های دولتی

تحقیقات قبلی در خصوص بعد هنجاری یک رابطه ای را بین عوامل غیر قیمتی نظیر طراحی سفارشی سازی ، کیفیت، تغییر محصول و ویژگی ، نوآوری ، تمایز و رشد فروش نشان داد (ترومن و جابر 1995). از این روی با توجه به اهمیت نوآوری و تمایز در یک بازار جهانی پویا سازمان ها باید نو اور باشند به خصوص اگر ان ها می خواهند تا قدرت رقابتی در بلند مدت داشته باشند (تاج الدینی و ترومن 2014، 2008). در واقع تامسون

1993، 1994 نوآوری را توانایی ارائه ی محصولات و خدمات متفاوت از رقابت و نیز محصولات سود آور بر اساس ارزش ارائه شده به مشتری تعریف می کند بنابراین نوآوری شرکت می تواند به عنوان توانایی یک شرکت برای توسعه ی محصولات جدید و اتخاذ دانش و فناوری جدید در نظر گرفته شود (تاج الدینی 2010). نوآوری به عنوان یک مولفه ی مهم در ایجاد وضعیت رقابتی، بقا و رشد است (دشپاند و همکاران 1993، اولسون و همکاران 2005). از دیدگاه راهبردی و بازار یابی اوزومر و همکاران 1997 نوآوری را توانایی شرکت برای محصولات جدید و فرایند هایی که از فرصت های بازار یابی جدید ذی نفع می شوند تعریف می کند.

یام و همکاران 2004 خاطر نشان کردند که قدیمی بودن کنترل دولت مرکزی از بالا به پایین بر همه ی ابعاد اقتصاد تاثیر گذاری بر فلسفه ی کسب و کار بسیاری از شرکت ها شده است بنابراین شرکت های دولتی مسئول ریسک و خطرات اقتصادی نو آوری نمی باشند. در این رابطه تعداد زیادی از شرکت های دولتی سهام بازاری خود را در دهه های گذشته از دست دادند با این حال اخیرا این شرکت ها و دولت ها به دنبال مدیریت درک بهتر نوآوری فنی به منظور دستیابی به بقا بودند. علی رغم این که ماهیت بروکراتیک سیستم دولتی می تواند یک عامل بازدارنده در نوآوری باشد (کای 2004، مک 2008). هنوز گذار از سیستم برنامه ریزی شده ی مرکزی به یک اقتصاد بازاری اسان نیست و مدیران ارشد بایستی دیدگاه جامعی از نوآوری فنی داشته باشند (رن و همکاران 2006). در نتیجه استدلال ما این است که نوآوری از حیث فعالیت کارفرینان ارزش گذاری و تفکر نوآوری برای شرکت های دولتی ایران بسیار مهم است. اگر ان ها بخواهند تا نقش مهمی در راهبرد اقتصاد ملی برای رشد اقتصادی پایدار ایفا کنند و در مواجه با افزایش رقابت شرکت های خصوصی در بخش غیر دولتی یا بازار جهانی است.

با این حال شرکت ها بایستی بر موانع مفهومی در شکل فلسفه ی مدیریت سنتی ایران غلبه کند که بر محدودیت جمع اوری و بهبود جزئی به جای نو اوری رادیکال تاکید دارد. از دیدگاه مثبت علاقه ی زیادی به مدیریت نوآوری وجود دارد و آگاهی از لزوم نوآوری فناوری جدید برای بهبود کیفیت محصول و نیز اثر بخشی و کارایی ان دیده می شود (رن و همکاران 2006، تاج الدینی 2009). در حقیقت از زمان انقلاب شرکت های

ایرانی تلاش کردند تا قابلیت محوری خود را توسعه دهند و از قابلیت های نوآوری داخلی به عنوان معاری برای عملکرد موفق استفاده کنند. بنابراین زیاد شگفت انگیز نیست که شرکت ها در رفع نیاز های در حال تغییر با مشکل مواجه شوند و به این ترتیب ایجاد محصولات جدید نوآورانه و فرایند ها برای ان ها مهم باشد (تاج الدینی 2009) نوآوری بایستی اثر مطلوبی بر روی عملکرد کسب و کار و نیز رشد اعتماد به بقای شرکت در بلند مدت داشته باشد (اگاروال و همکاران 2003، دشیپانده و همکاران 1993، تاج الدینی 2011). بنابراین فرض زیر مطرح می شود.

فرض 2: نوآوری در شرکت های دولتی اثر مثبتی بر روی عملکرد شرکت دارد که با 1) سرعت تحویل 2) بهبود هزینه 3) کیفیت و 4) اعتماد به عملکرد آینده ی شرکت اندازه گیری می شود.

عدم قطعیت محیطی و گرایش یادگیری

برعکس بعد نظارتی این مفهوم قابلیت ریشه در قابلیت پویایی مبتنی بر منابع و تئوری های مبتنی بر دانش دارد (اکور و همکاران 2010). یادگیری سازمانی یک قابلیت پویا می باشد که برای باز پیکر بندی قابلیت های محوری استفاده شده و منعکس کننده ی بعد شناختی است. کنی 2006 استدلال می کند که انعطاف پذیری در ساختار سازمانی و فرایند سازمانی یک شرط لازم برای عملکرد موثر برای بازار های جهانی فرار است. اگر سازمان ها بتوانند با عدم قطعیت محیطی غیر منتظره و سریع کنار بیایند ان ها نیازمند قابلیت یادگیری مناسب و پیوسته هستند (وست 1994). اگر چه کک و تاشمن 1993 استدلال می کند که تغییرات محیطی سریع مانع از یادگیری سازمانی موفق می شود ولی میلیکن و لاند 1991 بیان می دارد که این تغییرات فرصت ها و تجربه های مبهمی را در یادگیری برای سازمان ارائه می کند. اگر ان ها وجود داشته باشند ممکن است انتظار تغییرات نرمال را به جای تغییرات استثنایی داشته باشند این مفهوم مربوط به بعد نظارتی نیز می باشد که بر خلاف بعد گرایش تغییر یادگیری و نوآوری نیز است. در عین حال ساختار های سازمانی سنتی، شیوه های توسعه و آموزش سنتی ممکن است شرکت ها را به خوبی برای مقابله با چالش ها و رفع تقاضای مشتری برای محصولات با کیفیت و خدمات آماده نسازند بنابراین ان ها بایستی مجددا به بررسی مهارت های دانشی کارکنان و نیز قابلیت شناختی ان ها برای اطمینان از مقاومت ان ها در برابر محیط رقابتی باشند. در نتیجه

این تحقیق استدلال می کند که بهتر است شرکت های دولتی یک گرایش یادگیری را برای بقا در محیط عدم قطعیت پیچیده پویا و خصمانه توسعه دهند بنابراین پیش بینی می شود که :

فرض 3: هر محیط پیچیده تر پویا تر و خصمانه تر باشد، گرایش یادگیری شرکت های دولتی بیشتر خواهد بود.

عدم قطعیت محیط و نوآوری

نوآوری سازمانی یک قابلیت پویا بوده و با بعد هنجاری از حیث کارافرینی و تفکر خلاقانه ارتباط دارد. این بعد مربوط به شیوه یتاثیر دانش و فرهنگ شرکتی داخلی بر تقاضای یک بازار خارجی و غیر قطعی و نیاز های تغییر محیط کسب و کار است (یون 2002، ایسنهاردت و مارتین 2000). به همین منظور لاگرک 1997 پیشنهاد می کند که توسعه ی موفق محصول جدید بایستی از فرصت های کسب و کار مربوط به نبوغ و خلاقیت و نیز پاسخ به توسعه های فن اوری و صنعتی آگاه باشد (بارینگر و بلودون 1999، تورمن و جابر 1998). به طور مشابه دوهی 2008 سازمان ها را به عنوان یک سیستم تطبیقی پیچیده می داند که تولید برابند هایی بر اساس تعاملات عواملناهمگن غیر قابل پیش بینی نظیر کارکنان و مشتریان می کند. با این حال برای رقابت در نیروهای اقتصادی و سیاسی خارجی شرکت های دولتی استقلال و انعطاف پذیری زیادی را برای توسعه ی منابع قابلیت دارند و از این روی تمایل بیشتری برای نو اوری و فعالان بودند داشته و ریسک بیشتری را نسبت به شرکت های قبلی می کنند. با این حال در یک مطالعه ی تفضیلی و قیاسی در میان شرکت های خصوصی، شرکت های مالکیت جمعی و شرکت های سرمایه گذاری خارجی پنگ و همکاران 2004 پی بردند که شرکت های دولتی تمایل کمتری برای ریسک کردن دارند و این نشان دهنده ی دیدگاه دفاعی قوی می باشد. با این حال اگر چه ظاهراً یک راه حل احتمالی وجود دارد زیرا محیط کسب و کار خارجی محدود کننده است. تحقیقات نشان داده اند که مدیران در شرکت های مختلف قادرند تا انتخاب های مختلفی را به منظور غلبه به مسائل بکنند (هلفات و پتراف 2003، برانزی و ورائتسکی 2006). برای مثال گاتیگون و گوزرب 1997 بیان داشتند که نوآوری موفق بستگی به توانایی شرکت برای پاسخ به عدم قطعیت تقاضا از دیدگاه مشتری دارد. هورلی و هارت 1998 نشان دادند که در یک محیط پویا شرکت هایی با دیدگاه نوآوری

بالا روابط موفق‌تری در بلندمدت دارد از این روی ما سیاست تومن و همکاران 2004 را اتخاذ کرده و فرض می‌کنیم که مدیران در شرکت‌های دولتی بایستی دیدگاه راهبردی شرکت را بر اساس تغییرات در محیط کسب و کار برای بهبود پتانسیل نوآوری تعدیل کنند بنابراین :

فرض 4: هر چه محیط پیچیده تر، پویا تر و خصمانه تر باشد دیدگاه نوآوری شرکت‌های دولتی بیشتر خواهد بود.

نوآوری و گرایش یادگیری

اگر شرکت‌ها از هر دو بعد هنجاری و شناختی استفاده کنند سازمان‌های نوآور احتمالاً به طور پیوسته قادر به ارزیابی محصولات و کیفیت خدمات بوده و ارزش مشتری را با بررسی ایده‌های جدید و پذیرش راهبرد های جست و جوی باز و استفاده از طیف وسیعی از عوامل و منابع خارجی و نیز یادگیری از تجربه ارزیابی می‌کند (تاج‌الدینی 2009). در حقیقت یادگیری سازمانی مستلزم این است که شرکت‌ها به دانش بالایی از طریق تحصیل انتشار، تفسیر و ذخیره دانش بکند (هابر 1991). تحقیقات قبلی نشان می‌دهند که شرکت‌هایی با فرهنگ یادگیری بالا بیشتر به دنبال شیوه‌هایی نوتورانه‌ی فرایند‌ها محصولات مدرن هستند (هوفستد 2007، هانویچ و همکاران 2006). این مطابق با این مفهوم است که یادگیری شناختی تنها در صورتی اتفاق می‌افتد که شرکت از لزوم تغییر و کسب دانش آگاه باشد زیرا شرکت‌های نوآور توانایی جست و جوی ایده‌های جدید، پذیرش نوآوری و پشتیبانی از ایده‌سازی را دارد. (هابر 1991، هارگادون و فنلی 2002). به طور مشابه شرکت‌های دولتی از نوآوری و تغییر از طریق بعد هنجاری پشتیبانی می‌کنند به طوری که یک فعالیت نوآورانه اغلب منجر به راه‌حل‌های سفارشی شده و نیازهای مشتریان را رفع می‌کند (پرز فرجی و انکل 2007).

در این رابطه سازمان‌های یادگیری می‌توانند از روش یادگیری از طریق عمل استفاده کنند و به طور پیوسته محصولات و خدمات را با گذشت زمان تغییر دهند (وون هیپل 1986)، با این حال این بستگی به ویژگی‌های ملی ذاتی و نیز محیط نظارتی کشور دارد که می‌تواند بر تفسیر کارکنان و مدیران و نگرش آن‌ها در خصوص یادگیری و استفاده از نوآوری‌های جدید تاثیر داشته باشد (هفتست 2007). به طور مشابه مفهوم این که آیا

شرکت‌ها از یک رهبر بازاری و یا از یک پیرو استفاده می‌کنند یا نه تحت تاثیر محیط کسب و کار و غالب هر کشور دارد زیرا فعالیت وظایف تصمیم‌گیری شرکت‌های دولتی در صورتی محدود می‌شود که آن‌ها با ساختار بورکراتیک فوق‌العاده بالا عمل کنند و از این رو پاسخ کمتری به تغییر خواهند داشت (بائو 2006). در این راستا سیاست‌های دولت ایران سعی در تشویق شرکت‌های دولتی برای نوآوری و مبارزه با تاثیر تحریمات اقتصادی بین‌المللی بوده است. در نتیجه این شرکت‌ها ممکن است از فرهنگ سازمانی زیر سوال بردن وضعیت موجود، ایجاد و کسب دانش و ایجاد مهارت در یادگیری استفاده کنند (راتن 2008). بنابراین ما فرض می‌کنیم که:

فرض 5: نوآوری در شرکت‌های دولتی اثر مثبتی بر گرایش یادگیری دارد.

روش تحقیق

جمع‌آوری داده‌ها: یک پرسشنامه‌ی نظر سنجی برای حفظ این فرضیات در شرکت‌های دولتی ایران به زبان انگلیسی استفاده شده و سپس به زبان فارسی ترجمه شد. ترجمه‌ی برگشتی برای اطمینان از صحت مقیاس‌های اصلی و با پیروی از پیشنهادی با منابع انجام شد. تجزیه تحلیل عوامل تاییدی و اکتشافی برای تایید پایایی پرسشنامه انجام شد. برخی از مدیران شرکت‌های دولتی به صورت چهره به چهره مورد تماس واقع شده‌اند و پرسشنامه‌ها با استفاده از دانشگاهیان ایران برای اطمینان از نسخه نهایی به زبان فارسی پیش‌آزمون شده‌اند. در نتیجه اصلاحات انجام شد و دومین پیش‌آزمون با 8 مدیر شرکت دولتی برای اطمینان از شفافیت سوال پیوستگی و مفهوم آن انجام شد. سپس 500 پرسشنامه در میان مدیران ارشد شرکت‌های دولتی در بخش‌های برنامه ریزی، مالی، منابع انسانی و مدیران بازار یابی بخش‌های دولتی در 3 شهر مهم اصفهان شیراز و تهران توزیع شد. همچنین در 3 شهر در حال توسعه‌ی اراک کرج و ساوه نیز توزیع شد. همچنین تنها از پاسخگویانی استفاده شد که نقش تصمیم‌گیری و دانش مهمی در مورد شرکت‌های مربوطه یخود داشتند. راهبرد هایی برای افزایش سرعت پاسخ استفاده شد نظیر نامه‌ی همراه شخصی تعهد برای بازخورد در مورد نتایج مطالعه اطمینان از محرمانه بودن و تشکر و قدردانی در مطالعه به طوری که به هر یک از پاسخ‌گویان

یک جای کیسه ای برای پر کردن پرسشنامه داده شد. در نهایت برخی مصاحبه های چهره به چهره محققان محلی و دانشجویان برای تایید یافته ها و درک روایی اطلاعات انجام شد.

به طور کلی 127 پرسشنامه ی تکمیل شده بازگشت داده شد و برای بررسی روایی و اعتبار تحت تجزیه تحلیل های بیشتر قرار رفتند به طوری که نرخ پاسخ 25.4 درصد بود. اریبی عدم پاسخ با استفاده از روش ارمسترانگ و اورتون 1977 تست شد. ابتدا 32 پاسخگو با 32 پاسخگوی آخر بر اساس پاسخ میانگین برای هر متغیر مقایسه شدند. نتایج آزمون تی نمونه های مستقل اختلاف معنی داری را بین دو گروه با همه ی مقادیر p بالاتر از $p > 0.05$ نشان نداد و این موجب شد تا نتیجه بگیریم که احتمال اریبی عدم پاسخ حداقل بوده است.

شاخص ها: همه ی مقیاس های اندازه گیری از مطالعات قبلی انتخاب شده اند. ساختار های مورد استفاده، در زمینه ی شرکت های دولتی ایرانی مناسب بودند. تحقیقات قبلی نشان می دهد که تغییرات در فرایند مدیریتی برای شرکت های دولتی به منظور سازش با محیط غیر قطعی مناسب بوده است (زو و همکاران 2005). بنابراین ما از شاخص نو آوری از کار هارلی و هالت 1998 و زو و همکاران 2005 استفاده کردیم که منعکس کننده ی گرایش نو آوری و رهبری پشتیبانی است این مقیاس در تعدادی از مطالعات دیگر مربوط به دیدگاه نو آوری در شرکت های دولتی استفاده و ارزیابی شده است (بائو و همکاران 2006، زو و همکاران 2005). گرایش یادگیری اشاره به میزان استفاده از میزان تعهد شرکت ها برای مقابله با چالش ها به صورت عملی دارد (لین و همکاران 2008). و با استفاده از 4 ایتم گرفته شده از هالت 1998، هالت 2000 و سینکولو و همکاران 1997 اندازه گیری می شود. این ایتم ها بر لزوم انعکاس و اندازه گیری درجه یادگیری سازمانی راهبرد محور و تمایل شرکت های دولتی برای استفاده از دانش جدید و به چالش کشیدن وضعیت فعلی تاکید می کند (تاج الدینی 2010).

بر طبق مطالعه ی لوکاس و همکاران 2001، عدم قطعیت محیطی با استفاده از 3 بعد پیچیدگی پویایی و خصومت اندازه گیری می شود که در آن پیچیدگی به ارزیابی قابلیت پیش بینی رقابت، فناوری، نظارت و پیشرفت های فناوری می پردازد و پویایی منعکس کننده ی تغییرات در مشتریان، فناوری نظارت و عرضه

کنندگان خصومت برای اندازه گیری تاثیر مشتریان اقتصاد نیاز های فرهنگی اجتماعی و پیشرفت های بین المللی استفاده می شود.

عملکرد شرکت های دولتی به شیوه های مختلف تعریف شده است (علیزاده 2003، بائو و همکاران 2006، تان و تان 2005، کروس و هانگ 2011)، با این حال بسیاری از تعریف ها از جمله ابعاد هزینه کیفیت انعطاف پذیری و عملکرد تحویل نیز شامل آن می باشد زیرا این شاخص ها همگی مربوط به قابلیت فرا پردازش بوده و نشان دهنده ی کارایی سازمانی و اثر بخشی سازمان است (باتز و فیلین 1995، ویکری و همکاران 1993). این مقیاس منعکس کننده ی فلسفه ی کسب و کار همسو با دسک و رابینسون 1984، اسلاتر و نور 1994 و ماتسو 2002 است که استدلال کردند عینیت شاخص های عملکردی معمولاً در سطح کسب و کار به دست می آید در حالی که شاخص ذهنیت معمولاً همبستگی زیادی با شاخص های عینیت دارد (سین و همکاران 2005). بر همین اساس 4 شاخص عملکردی بهبود هزینه کیفیت سرعت تحویل اعتماد به آینده پذیرفته شده است. بهبود هزینه به صورت یک پیشرفت دو ساله در تولید و درصدی از فروش در نظر گرفته می شود، کیفیت در سطحی از بازرسی نهایی محصول بدون شبکه است. سرعت تحویل به صورت زمان اتخاذ شده تحویل محصولات جدید است و اعتماد به صورت درک عملکرد آینده ی سهام داری ذی نفع می باشد که با مقیاس اعتماد زو و همکاران 2005 اندازه گیری می شود. اگر چه این ساختار ها شاخصی از محیط کسب و کار را ارائه می کنند و عملکرد شرکت دولتی از حیث بهبود هزینه، سرعت تحویل و اعتماد سازمانی ادراک شده را بررسی می کنند.

پروفیل سازمانی و پاسخگو: جدول 1 اطلاعاتی را در مورد ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگو و نیز ویژگی های سازمانی ارائه می کند از 127 پاسخگو 109 مورد مرد و 18 مورد زن بودند که به ترتیب نشان دهنده ی توزیع جنسی نامناسب در شرکت های دولتی ایران است. بیش از دو سوم دارای سن کمتر از 53 سال بودند و اکثریت یعنی 71 درصد از آن ها دارای سابقه ی کار بیش از 11 سال بودند در حالی که بسیاری از آن ها یعنی 66 درصد مدرک دانشگاهی بالاتر داشتند. از این ها 15 درصد مدیر عامل بودند ولی 47 درصد از آن ها مدیران برنامه ریزی و مدیران میانی بودند 21 درصد مدیران بازار یابی و 17 درصد در نقش های دیگر نظیر

امور مالی و منابع انسانی دخالت داشتند. تقریباً نیمی شرکت‌ها در بخش خدماتی 42 درصد در بخش تولید و بقیه در خرده‌فروشی توزیع و ساختار بودند با این حال اکثریت شرکت‌های دولتی در این نمونه دارای 500 یا کمتر بودند. در همه‌ی این شرکت‌های ایرانی اطلاعات کمی در مورد فرهنگ شرکتی در غالب محیط زمینی حفاظت شده وجود داشت (فافستد 2007، جانز 2006).

Characteristics	Relative Freq. (%)	Frequency	Characteristics	Relative Freq. (%)	Frequency
Gender			Education		
Male	85.8	109	Business/Management	22.8	29
Female	14.2	18	Finance/Accounting	28.4	36
Age			Economics	8.6	11
30<	1.5	2	Engineering	22.1	28
30-35	11.9	15	Humanity Science	11.0	14
36-41	14.9	19	Basic Science	4.7	6
42-47	16.6	21	Others	2.4	3
48-53	19.7	25	<i>Median</i>		
54-59	12.6	16	Finance/Accounting		
60-65	13.4	17	Size of the firm		
<i>Median</i>	48-53		<50	17.3	22
Experience (years)			50-100	15.7	20
5<	9.4	12	101-150	9.5	12
5-10	16.5	21	151-200	11.8	15
11-16	18.2	23	201-250	8.8	11
17-22	22.8	29	251-300	11.0	14
23-28	18.9	24	301-350	7.9	10
>28	14.2	18	351-400	6.3	8
<i>Median</i>	17-22		401-450	4.7	6
Qualification degree			451-500	3.9	5
Diploma (12yrs)	9.4	12	>500	3.1	4
Bachelor	65.5	83	<i>Median</i>		
Master level	20.4	26	<50		
Higher than Master	4.7	6	Type of firms		
<i>Median</i>	Bachelor		Manufacturing	41.7	53
			Services	48.0	61
			Retailing, distribution, construction, and other businesses	10.3	13

جدول 1

شاهد

متغیرهای شاهد در این مطالعه شامل متغیر شرکت نوع سن و اندازه‌ی شرکت بودند و موقعیت شرکت به صورت ساختگی در نظر گرفته شد که بیشتر در مناطق توسعه یافته‌ی تهران اصفهان و شیراز به صورت یک و در سایر مناطق به صورت صفر نام گذاری شد. به طور مشابه شرکت‌های تولیدی به صورت متغیر ساختگی نوع 1 در نظر گرفته شدند و شرکت‌های خدماتی و دولتی دیگر به صورت نوع 0 در نظر گرفته شدند در نهایت سن شرکت و یا تعداد سال‌های فعالیت شرکت و اندازه‌ی شرکت با تعداد کارکنان سنجیده شد.

اعتبار سنجی شاخص

جدول 2 میانگین انحراف معیار همبستگی و واریانس مشترک را بین ساختارها نشان می‌دهد با این حال شاخص‌های مبتنی بر اصول اقتصادی اجتماعی ایران اصلاح شده اند (بنابراین روش توصیه شده توسط اندرسون و گرمینگ 1988 برای تست روایی مدل اندازه‌گیری 7 عاملی ما مناسب بود.

ابتدا تحلیل عاملی اکتشافی از طریق تحلیل آنالیز مولفه های اصلی برای شناسایی ساختار اندازه گیری انجام شد و سپس تحلیلی عاملی تاییدی بر روی همه ی شاخص های ادراکی انجام شد در نتیجه 5 متغیر به دلیل عملکرد ضعیف مقدار C پایین و بار عاملی حذف شدند(مدل Cfa) منجر به یک برازش منطقی با داده ها و شاخص تفضیلی برازش شد(CFA 97 درصد) شاخص برازش تجمعی دلتا دو 97 و شاخص خوبی برازش 86 ای اسکور 202.42 درجه ی آزادی 136 همچنین خطای مربع میانگین ریشه برابر با RMSEA مقدار 6 درصد نزدیک به 5 بود که نشان دهنده ی برازش نزدیک است.

Construct	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Learning orientation	1												
2. Innovativeness	.684**	1											
3. Complicated environment	.586**	.598**	1										
4. Dynamic environment	.600**	.635**	.539**	1									
5. Hostile environment	.379**	.414**	.635**	.439**	1								
6. Delivery speed	.529**	.513**	.633**	.492**	.569**	1							
7. Cost improvement	.523**	.546**	.663**	.486**	.598**	.573**	1						
8. Quality	.464**	.474**	.554**	.414**	.494**	.587**	.612**	1					
9. Confidence in firm future performance	.478**	.496**	.558**	.435**	.495**	.669**	.644**	.627**	1				
10. Firm Age	.108	.117	.190*	.137	.122	.145	.151	.170	.158	1			
11. Firm location	.068	-.111	-.048	.040	-.082	.006	.003	.081	.080	.096	1		
12. Firm type	-.146	-.083	-.075	-.041	-.046	-.217*	-.185*	-.184*	-.143	-.198*	-.024	1	
13. Firm size	-.041	.018	.063	-.006	-.135	.000	-.006	.034	.059	-.041	-.050	.039	1
Mean	4.42	4.48	4.41	4.42	4.37	4.53	4.53	4.49	4.46	30.20	.52	.35	2.42
Standard deviation	.48	.59	.61	.57	.67	.54	.55	.63	.66	14.11	.50	.48	.79

جدول 2

برایورد های پایایی برای ساختار های چند گزینه ای مختلف ارزیابی شد که در ان مقیاس کلی ضریب الفا کرونباخ برای هر فاکتور منعکس کننده ی سطح بالای پایایی با یک مقدار بزرگ تر از سطح کاهش 7 درصد می باشد(نانلی 1978) پایایی های ترکیبی با استفاده از روش پیشنهادی فورنز و لاکر 1981 محاسبه شدند. ضریب تغییرات برای دامنه ی 7 ساختار از 0.79 تا 0.78 متغیر بودند و همگی بالای 0.7 بودند که سطح ضریب تغییرات قابل قبول به گفته ی باگوزی و ای 1988. مقادیر مربوط به شاخص میانگین شاخص واریانس استخراج شده از هر ساختار بالاتر از سطح استانه بود و محاسبه ی واریانس مشترک بین هر جفت از ساختار ها برای تعیین این که ان ها کمتر از واریانس میانگین استخراج شده برای تک تک ساختار ها می باشند در همه ی مقیاس ها ارزیابی شد. همان طور که در جدول 2 دیده می شود واریانس غیر مشترک برای مقیاس های مورد استفاده در مطالعه ی از مقدار پایین 14 تا بالای 46 درصد متغیر بود و واریانس میانگین استخراج شده بین 65 و 75 درصد بود و این نشان دهنده ی وجود روایی افتراقی بین همه ی ساختار ها

است. زیرا واریانس میانگین استخراج شده بیش از واریانس مشترک با ساختار های دیگر است (فورنل و لاکر 1981). در نهایت همه ی بار های عاملی از 66 تا 97 درصد در سطح 1 درصد معنی دار بودند و این نشان دهنده ی روایی همگرایی است (باگوزی و ای 1988).

واریانس روش مشترک: به دلیل نگرانی کمپل و فیس 1959 در خصوص شاخص های خود گزارشی و چون داده ها برای متغیر مربوط به 1 پاسخگو هستند، آریبی روش مشترک می تواند به دلیل تاثیراتی نظیر خود مطلوبیت یا ابهام اتفاق بیفتد و این در نهایت منجر به برآورد آریب از روابط فرضی و تفاسیر گمراه کننده از نتایج خواهد شد (پادوسکوف 2003). از این روی ما از تست تک فاکتوره ی هارمن در شرایط CFA استفاده کردند (پادسکوف و اورگان 1986). این منجر به 6 فاکتور با مقادیر ویژه ی بزرگ تر از 1 شد که 74.395 درصد کل واریانس را توجیه می کرد و سپس فاکتور 1 نشان دهنده ی 19.954 درصد از این واریانس بود. چون یک تک فاکتور ایجاد نشد و فاکتور 1 توجیه کننده ی یک مقیاس نبود و آریبی روش مشترک بعید بود. بعلاوه مدل تک فاکتوره مقایسه ی خوبی با مدل اندازه گیری ارائه کرد که کای اسکوئر آن 931.31 با درجه ی آزادی 31 نشان دهنده ی این است که واریانس روش مشترک زیاد تهدید جدی نمی باشد.

ازمون فرضیه: به دلیل محدودیت های مربوط به اندازه ی نمونه ی کوچک رگرسیون چند گانه با روش سلسله مراتبی برای ازمون روابط فردی انجام شد. ابتدا متغیر های شاهد به صورت بلوک و سپس متغیر اصلی در نظر گرفته شدند که منجر به تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی در جدول 4 و 5 شد که منعکس کننده ی محیط زمینه ای داخلی و خارجی است.

در رابطه با فرضیه 1 مبنی بر این که گرایش یادگیری در شرکت های دولتی اثر مثبتی بر عملکرد کسب و کار از حیث سرعت تحلیل بهبود هزینه کیفیت و اعتماد به عملکرد آینده ی شرکت دارد، تایید فرض 1 الف ب و پ به ترتیب در نظر گرفته شد. جدول 4 را ببینید. سرعت تحویل به صورت $(\beta = .350, p < .001)$: کیفیت $(\beta = .299, p < .001)$ و اعتماد به عملکرد آینده $(\beta = .373, p < .05)$ در نظر گرفته شد. این نشان می دهد که مدیران شرکت های دولتی که متعهد به یادگیری به عنوان یک منبع کلیدی هستند قادر به دستیابی به صورت تحویل بهبود هزینه کیفیت و اعتماد به عملکرد آینده ی شرکت هستند. این نشان دهنده ی بعد

شناختی یا گرایش یادگیری شرکت های دولتی است که در این تحقیق شرکت کردند. به طور مشابه فرض 2 الف و ب و پ و ت نشان می دهد که نوآوری اثر مثبتی بر سرعت تحویل بهبود هزینه و کیفیت به عملکرد شرکت های آینده دارد. بعد از کنترل اندازه نوع موقعیت و سن عملکرد شرکت با سرعت تحلیل اندازه گیری شد. بهبود هزینه ($\beta = .332, p < .001$) کیفیت ($\beta = .314, p < .01$) ارتباط به فعالیت های آینده موید تایید فرض برای الف ب پ ت می باشد. از این رو مدیران شرکت های دولتی که ایده های جدید را می پذیرند فناوری ها فراند ها و محصولات جدید را می پذیرند بهتر قادر به دستیابی به اهداف سرعت تحویل بهبود هزینه کیفیت و اعتماد به اهداف عملکرد شرکت در آینده هستند و این نشان دهنده ی گرایش و دیدگاه بعد هنجاری و نوآوری این مدیران است.

در رابطه با فرضیه ی 3 الف ب پ نتایج نشان می دهد که پیچیدگی محیطی ($\beta = .247, t\text{-value}=2.71, p < .001$) و پویایی ($\beta = .227, t\text{-value}=2.74, p < .01$) اثر مثبتی بر گرایش یادگیری دارد با این حال رابطه ی معنی داری بین محیط خصمانه و گرایش یادگیری وجود ندارد و این نشان دهنده ی اثر منفی تحریم های سازمانی بوده است این می تواند برخی موانع را برای یادگیری تحمیل شده با موارد نظارتی تجربه شده توسط شرکت های دولتی ایرانی ارائه کند که بایستی در محیط پیچیده پویا و خصمانه کار کنند. برعکس فرض 4 به بررسی پیچیدگی پویایی و خصومت از حیث نوآوری می پردازد و به این نتیجه رسیده است که مدیران شرکت های دولتی ایران که خصومت محیطی را به خوبی می دانند متعهد به یادگیری و اشتراک دانش هستند و از این رو محیط های پیچیده پویا و دینامیک می توانند اثر مثبتی بر روی نوآوری داشته باشند. این نشان می دهد که نوآوری و یادگیری ارتباط تنگاتنگی در شرکت های دولتی ایران دارد و این مطابق با یافته های هارلی و هارت 1998 است.

Variable	Factor loading	t-value	Composite reliability	Average variance extracted	Coefficient alpha
Learning orientation			.82	.75	.888
LO1	.89	8.74			
LO2	.97	9.10			
LO3	.78	7.81			
LO4	.66	*			
Innovativeness			.79	.65	.876
INN1	.76	7.47			
INN2	-	-			
INN3	-	-			
INN4	.96	22.57			
INN5	.92	*			
Dynamic environment			.82	.74	.861
DYN1	.96	12.73			
DYN2	-	-			
DYN3	-	-			
DYN4	.97	*			
Hostile environment			.87	.75	.885
HOE1	.92	16.81			
HOE2	.88	15.35			
HOE3	.93	*			
HOE4	-	-			
Complicated environment			.84	.71	.759
COEV1	.87	8.89			
COEV2	.75	7.97			
COEV3	.76	8.07			
COEV4	.73	*			
Performance					
Quality	.81	15.26			
Confidence	.74	12.31			
Delivery speed	.97	40.21			
Cost improvement	.97	*			

جدول 3

Variables	Organizational performance							
	Delivery speed (a)		Cost improvement (b)		Quality (c)		Confidence in firm future performance (d)	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Firm size	.004 (.003)	.002 (.003)	.005 (.004)	.002 (.003)	.006 (.004)	.004 (.004)	.006 (.004)	.004 (.004)
Type of firm	-.009 (.096)	.010 (.083)	-.014 (.099)	.018 (.084)	.085 (.113)	.118 (.101)	.091 (.117)	.128 (.104)
Location of firm	-.223 (.102)	-.158* (.086)	-.188 (.105)	-.123 (.088)	-.210 (.119)	-.146 (.105)	-.162 (.124)	-.093 (.1080)
Firm age	.008 (.061)	.011 (.051)	.003 (.062)	.004 (.052)	.040 (.071)	.040 (.062)	.060 (.074)	.061 (.064)
Learning orientation (H1)		.350** (.118)		.299** (.120)		.293* (.144)		.311* (.148)
Innovation orientation (H2)		.260** (.095)		.332*** (.096)		.336** (.116)		.373*** (.119)
R ²	.058	.347	.048	.357	.059	.295	.047	.309
Adjusted R ²	.027	.315	.017	.325	.028	.259	.016	.274
F-value	1.886	10.636***	1.542	11.124***	1.915	8.353***	1.514	8.923***

Note: Unstandardized coefficients are displayed in the table with standard errors in parentheses.
 *** P < .001 (two-tailed test), ** P < .01 (two-tailed test), * P < .05 (two-tailed test).

جدول 4

Variables	Dependent variables							
	Learning orientation				Innovation orientation			
	Coefficients				Coefficients			
Independent variables	B	Std. Error	Beta	t-value	B	Std. Error	Beta	t-value
Complicated Environment	.193	.071	.247	2.715***	.358	.087	.370	4.134***
Dynamic Environment	.190	.069	.227	2.741**	.463	.080	.443	5.759***
Hostile Environment	-.034	.057	-.048	-.595	-.014	.075	-.015	-.185
Innovation orientation	.331	.069	.412	4.784***	-	-	-	-
R ²	.544				.496			
Adjusted R ²	.529				.484			
F-value	36.443***				40.333***			

Note: *** P < .001 (two-tailed test), ** P < .01 (two-tailed test).

جدول 5

بحث و نتیجه گیری

این مطالعه به بررسی این موضوع پرداخت که چگونه شرکت های دولتی ایرانی در مواجهه با عدم قطعیت محیطی از حیث بعد نظارتی که می تواند پیچیده پویا دینامیک و خصمانه باشد رقابت کند ضمن این که تحریم های سازمان ملل هم بر جای خود موجود است. همچنین رابطه ی بین محیط کسب و کار خارجی غیر قطعی راهبردی شرکتی و عملکرد تاکید شد. به طور ویژه ما به بررسی این می پردازیم که چگونه محیط نظارتی خارجی بر قابلیت های راهبردی نوآوری و یادگیری اثر دارد. به همین منظور نوآوری به عنوان یک بعد هنجاری ارائه می شود که منعکس کننده ی توانایی ارائه ی محصولات و خدمات متمایز از رقابت است و با ارزش برای مشتری سود اور تر می شود در حالی که گرایش یادگیری یک بعد شناختی می باشد که نشان دهنده ی قابلیت سازمانی ساختار و فرایند های لازم برای عملکرد موثر در پاسخ به محیط کسب و کار پویا می باشد. این قابلیت های راهبردی بر شاخص های عملکرد شرکت که از حیث سرعت تحویل بهبود هزینه کیفیت و اطمینان ادراک شده به عملکرد شرکت اندازه گیری می شود تاثیر می گذارد. استفاده از دیدگاه کاهش گرای هم تراز سازی نشان داد که با استفاده از این 5 فرضیه توسعه یافت. ابتدا هر دو گرایش یادگیری یا شناختی و گرایش هنجاری نوآوری اثر مثبتی بر عملکرد شرکت از حیث A و B و C و D فوق دارد. سپس هر چه محیط پیچیده تر خصمانه تر و پویا تر باشد سازمان ها تمایل بیشتری برای یادگیری و نوآوری دارند در نهایت بر طبق فرض 5 نوآوری اثر مثبتی بر روی یادگیری خواهند داشت.

نتایج جالب این است که برای فرض 1 رابطه ی مثبت بین گرایش یادگیری و عملکرد شرکت وجود داشت و این نشان می دهد که شرکت ها علی رغم انجام فعالیت در محیط رقابتی و خصمانه قادر به توسعه ی ساختار های رقابتی و استفاده از فرایند هایی برای بهبود عملکرد بود. نشان می دهد که مدیران شرکت های دولتی که متعهد به یادگیری هستند می توانند عملکرد شرکتی را بهبود ببخشند و برخلاف نتیجه ی کک و تاشمن 1993 مبنی بر این است تغییر محیطی سریع مانع از یادگیری سازمانی می شود به طور مشابه فرض 2 نشان می دهد که برخی از شرکت ها به منظور عملکرد نو اور تر شده اند علی رغم این که محدودیت های نظارتی برای آن ها وجود داشته است و بیشتر پشتیبانی دولت در رابطه با تحویل به جای خلاقیت و نوآوری بوده است.

با این حال اگر چه یافته ها نشان می دهد که فرض 3 الف (پیچیدگی محیطی) و فرض 3 ب (پویایی محیطی) بوده گرایش یادگیری شرکت می شوند بر عکس فرض 3 پ یک رابطه ی منفی را بین کسب و کار خصمانه ، محیط نظارتی و قابلیت شرکت برای یادگیری نشان داد. این می تواند منعکس کننده ی این باشد که چگونه تحریم های اقتصادی سازمان منحل توسط ایران اثر منفی بر روی بعد شناختی شرکت های دولتی در نمونه ی ما دارد. به عبارت دیگر برای شرکت های ایرانی این تحریم ها محیط خصمانه هستند که قابل تعمیم به سایر اقتصاد های گذرا در سطح جهان نظیر چین و برزیل نمی باشند اگر چه مگی از پیچیدگی و پویایی معاملات کسب و کار جهانی یاد می گیرند. در حقیقت فرض 4 یک رابطه ی مثبت بین محیط پیچیده پویا و خصمانه بین نوآوری را نشان داد و این نشان می دهد که مدیران بایستی برای این که بقا حاصل کنند نوآوری کنند.

به عبارت دیگر شرکت های دولتی ایران در یک محیط اقتصادی محافظت شده کار و سازش می کنند که با چالش های متفاوتی از سیستم های بازاری دیگر مواجه می باشند به طور ویژه این تحقیق به بررسی اثر و نقش زمینه ای این متغیر های محیطی بر روی نوآوری و یادگیری شرکت های دولتی پرداخت و در نهایت عملکرد شرکت را مورد بررسی قرار داد. یافته ها حاکی از آن است که مدیران قادر به تاثیر گذاری بر فرهنگ شرکتی از طریق گرایش یادگیری و نوآوری هستند با این حال هنوز اثرات منفی قوی حاصل از کسب و کار چالش برانگیز و محیط تجاری نامطلوب وجود دارد که به شدت موجب محدود شدن یادگیری سازمانی شده است (جنسن و تار 2003). کووین و سلوین 1989 این یافته ها را تایید کردند که اگر چه محیط های خصمانه عدم قطعیت را در فضای کسب و کار سخت و مشکل و فرصت های محدودی دارند اما این محیط ها سازمان ها را تشویق به یادگیری بیشتر و نوآوری می کنند. با در نظر گرفتن تغییرات معنی داری که در میان محیط های داخلی شرکت های غیر دولتی وجود دارد تحقیقات کیفی بیشتر در ارائه ی درک قوی از نقش عوامل زمینه ای و داخلی بر روی فرهنگ سازمانی مثبت و مهم تلقی شده است (جانز 2006، هالت و همکاران 2004، جنسون و تار 2003).

یافته های مطالعه نشان می دهد که یادگیری و نوآوری دو قابلیت مهمی هستند که بایستی توسط شرکت های دولتی استفاده شوند اثر مثبت و معنی دار یادگیری و نوآوری در سیستم های ارزش گذاری این سازمان ها در قبال تعهد برای یادگیری و روشن فکری و پذیرش ایده ها و محصولات جدید مبرهن بوده است. بنابراین تعالی و برتری در هر دو دیدگاه و گرایش با بهبود عملکرد کسب و کار ارتباط دارد. در این رابطه درجه ارزش گذاری و ارتقاء یادگیری سازمان و درجه ی نوآوری همگی موجب بهبود عملکرد مالی و ادراکی می شوند. این نتیجه توسط شرکت های ایرانی متعهد به یادگیری تهییج شده است و تاکید بیشتری بر یادگیری و منعکس کردن ایده های مشترک و نیز پذیرش ایده ها و فرایند های جدید در سازمان دارد. در این سیستم ها محیط های پیچیده و خصمانه مدیران شرکت های دولتی را تشویق به مجهز سازی خود به دانش و تفکر نوین می کنند. با گذشت زمان این دانش ان ها را برای درک بهتر نقش این عوامل خارجی و نیروهای موثر بر سیستم کسب و کار آماده می کند. بعلاوه این دانش به ان ها امکان می دهد تا بهتر در مورد برابند ها و سفارشات آینده پیش بینی کنند بنابراین ان ها قادرند تا تاثیر تغییرات غیر منتظره و ناگهانی را برای سازمان ها کاهش دهند و این منجر به عملیات کسب و کار متعادل تر و پایدار تر می شود بعلاوه بدیهی است که سازمان هایی که در ان جریان اطلاعات در میان عوامل وجود دارد و ساختار کافی را برای تعاملات بین عوامل و اطلاعات مبادله ی اطلاعات ارائه می کنند موجب افزایش گرایش یادگیری و نوآوری می شود. نتیجه ی اصلی این است که هم تراز سازی راهبرد محیطی موجب ایجاد پیامد های راهبردی مهم در زمینه ی شرکت های دولتی شده است. همان طور که پیش بینی می شد تاثیر پویایی دولتی مشروط بر سطح نوآوری و گرایش یادگیری است.

در این تحقیق ما عنوان می کنیم که شرکت های دولتی ایران نه تنها بایستی بر بازار داخلی تاثیر داشته باشند بلکه بایستی خود را برای رقابت موفق در بازار بین المللی که اهمیت زیادی برای رشد اقتصاد ایران دارد آماده کند. به طور کلی محیط اقتصادی محدود که با سرعت بالای بیکاری و هزینه ی زندگی همراه است موجب شده است تا این کار برای شرکت های دولتی ایرانی سخت باشد به این ترتیب ان ها مجبورند نوآوری و یادگیری داشته باشند و یا این که کار خود را کنار بگذارند. مدیران بایستی بدانند که مزیت های ارائه شده

توسط سازمان بستگی به میزان مجهز بودن شرکت های دولتی به ارزش افزوده اقتصادی، مدیریت نیروی کار متنوع و اشتغال زایی برای توسعه و نیز آگاهی جوان های ماهر و جمعیت آموزش دیده است.

پیامد ها و اهمیت مطالعه

نتایج این مطالعه یک سری پیامد ها و اهمیت ها را برای محققان دست اندرکاران و سیاست گذاران که علاقه مند به اقتصاد گذرا هستند ارائه می کند بسیاری از مطالعات بر تفاوت بر عملکرد شرکت تحت تاثیر عوامل زمینه ای داخلی و خارجی از حیث ابعاد شناختی و هنجاری تاکید می کنند و ممکن است محدودیت ها و یا فرصت های ارائه شده توسط ابعاد نظارتی نظیر آن چه که شرکت های ایرانی تجربه کردند را در نظر نگیرند. این شرکت ها بایستی به اشفتگی در حال تغییر محیط و عدم قطعیت واکنش نشان دهند و فرصت هایی را برای محققان به منظور طراحی مطالعات تجربی ارائه کنند تا بتوانند نقش عوامل بحرانی و اساسی را در عملکرد سازمانی استناد شده در منابع مختلف بررسی کنند. این اطلاعات در زمینه ی شرکت های دولتی ایران نشان می دهد که آن ها در یک محیط کسب و کار محدود و متفاوت از بازار های آسیایی و چینی کار می کنند.

به طور خلاصه یافته ها نشان می دهد که اگر شرکت های دولتی ایران از راهبرد سازمانی خود در محیط های اقتصادی غیر قطعی استفاده کند آن ها به احتمال زیاد به پیشرفت های زیادی در زمینه ی سرعت تحویل، هزینه، کیفیت و نیز اعتماد به عملکرد شرکت دست خواهند یافت. به طور کلی این نتایج نشان می دهد که اگر سازمان ها درای قابلیت های راهبردی نظیر نوآوری و یادگیری باشند آن ها موفق تر خواهند بود در این راستا مدیران و سیاست گذاران بایستی راهبرد های محرک و پاداش دهی را برای تشویق به نوآوری و یادگیری شرکت های دولتی اتخاذ کنند. این تغییر سیاست ها بدون تغییر معنی دار در اهداف و ماموریت این سازمان ها می تواند رخ دهد.

محدودیت ها و تحقیقات آینده

ما محدودیت های مختلفی را برای این تحقیق در نظر گرفتیم ابتدا نیاز مبرمی به مقایسه ی یافته ها با سایر شرکت های دولتی در اقتصاد های حفاظت شده و گذرا وجود دارد بر طبق گفته ی سودریچ 2001 فرایند نوآوری در کشور های مختلف بستگی به 4 بعد اقتصادی اجتماعی دارد: میراث فناوری، میراث مدیریتی، ساختار

بازار و کار افرینی منطقه ای و نیز ویژگی های ملی که بر ارزش های محوری تاثیر دارند(هوسفند 2007). بنابراین تحلیل تطبیقی عوامل موثر راهبردی بر شرکت های دولتی ایران با سایر اقتصاد های گذرا یک دانش عمیق تر از عوامل اقتصادی اجتماعی را ارائه می کند که پایه و اساس نوآوری و یادگیری است دوما نظر سنجی دیگر در خصوص همین شرکت های دولتی داده هایی را ارائه کرده است که نشان می دهد تغییر فرهنگی می تواند به صورت گذرا باشد و یا تغییر بلند مدت به سمت نوآوری و یادگیری وجود دارد سوما چون هنجار های فرهنگی و ارزش ها در مورد نوآوری رادیکال و تجمعی بین جنسیت و گروه های قومی و سلسله مراتبی متفاوت است. تحقیقات دیگر می توانند برای بررسی تاثیر این متغیر ها و یادگیری در محیط شرکت بپردازند(جان 2006). چهارما اندازه ی نمونه ی بزرگ تر می تواند داده های معرف تر و مطمئن تر را ارائه کند و فرصت را برای مقایسات منطقه ای ارائه کند همچنین فرصتی برای انجام تحلیل تطبیقی بین شرکت های دولتی ایران و شرکت های بخش خصوصی وجود دارد که بر اساس تعریف حفاظت دولتی را در پی دارد و پنجم نیاز مبرمی برای تحلیل مطالعات مدیر کیفی بر روی شرکت های دولتی ایرانی در صنایع مختلف وجود دارد تا استواری و ثبات مدل تحقیق داده ها و اصول مربوط سازمانی برای نوآوری و یادگیری در بلند مدت اثبات شوند.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی