

ارتباط عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی در یکی از مراکز نظامی

زینب صادقی^۱ MSc، رضا محتشمی^{*} MD

^{*} مرکز تحقیقات طب و دین، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)، تهران، ایران
^۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، نهاد ریاست جمهوری، تهران، ایران

چکیده

اهداف: عملیات استراتژیک منابع انسانی نقشی حیاتی در هدایت افراد به سوی توسعه فعالیت‌های نوآورانه ایفا می‌کند. عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی، دو عامل مهم و ابزار اصلی سازمان‌ها برای نیل به اهداف سازمانی است. این پژوهش با هدف بررسی ارتباط عملیات استراتژیک منابع انسانی (استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش) و نوآوری سازمانی در یکی از مراکز نظامی انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی-همبستگی در سال ۱۳۸۸ روی ۲۲۰ نفر از کارکنان پایور یکی از مراکز نظامی که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند، انجام شد. گردآوری داده‌ها با پرسش‌نامه محقق‌ساخته عملیات استراتژیک منابع انسانی و پرسش‌نامه نوآوری *مارتین پاتچن* انجام شد. داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با نرم‌افزار SPSS 14 تحلیل شد.

یافته‌ها: بین عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. بین هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت ($p < 0.05$). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی، ابعاد استخدام و مشارکت، پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای نوآوری سازمانی هستند.

نتیجه‌گیری: عملیات استراتژیک منابع انسانی شامل استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش بر نوآوری سازمانی اثر مثبت دارد و بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان و ایجاد نوآوری سازمانی تاثیرگذار است.

کلیدواژه‌ها: عملیات استراتژیک منابع انسانی، نوآوری سازمانی، مرکز نظامی

Relationship of strategic human resource practices and organizational innovation in one of the military centers

Sadeghi Z.¹ MSc, Mohtashami R.* MD

*Medicine & Religion Research Center, Baghiyatallah University of Medical Science, Tehran, Iran
¹Human Resource & Management Development Deputy, Presidential Organization, Tehran, Iran

Abstract

Aims: Strategic human resource practices play a crucial role in conducting individuals towards the development of innovational activities. Strategic human resource practices and organizational innovation are two important factors and primary means by which the organization can achieve organizational goals. This study was conducted to investigate the relationships between strategic human resource practices (staffing, training, participation, performance appraisal and reward) and organizational innovation in a military center.

Methods: This descriptive correlation study was performed on 220 military personnel of a military center who were selected by simple random sampling in year 1388. Data were collected by a researcher-made strategic human resource practices questionnaire and organizational innovation *Martin Patchen's* questionnaire. Data were analyzed using Pearson correlation and regression technique by SPSS 14 software.

Results: There was a significant positive correlation between strategic human resource practices and organizational innovation. Also there was significant relationship between the dimensions of strategic human resource practices and organizational innovation ($p < 0.05$). The multiple regression analysis indicated that staffing and participation are significant predictors of organizational innovation.

Conclusion: Strategic human resource practices including staffing, training, participation, performance appraisal and reward, positively explains the organizational innovation and can influence the attitudes and behaviors of employees and create organizational innovation.

Keywords: Strategic Human Resources Practices, Organizational Innovation, Military Center

مقدمه

نیروی انسانی، سرمایه اصلی سازمان‌های عصر نوین است. در حقیقت، بازدهی و بهره‌وری هر سازمان به رفتار و عملکرد نیروی انسانی آن سازمان وابسته است و کارکنان شاغل در سازمان‌ها، از جمله شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم هستند [۱]. مفهوم نوآوری به‌عنوان یک ابزار حیاتی توانمندسازی برای خلق ارزش و پایداری مزیت رقابتی سازمان‌ها در محیط بسیار متغیر با پیچیدگی‌های روزافزون شناخته می‌شود [۲]. سازمان‌های دارای قدرت نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه نیل به نوآوری بهتر را می‌دهد، موفق‌تر هستند [۳]. نقطه آغازین نوآوری نیز شدیداً به دانش، تخصص و تعهد منابع انسانی به‌عنوان ورودی‌های اصلی در فرآیند خلق ارزش و نوآوری وابسته است [۴]. عملیات استراتژیک منابع انسانی، ابزار اصلی سازمان‌ها برای شکل‌دادن و تاثیرگذاری بر مهارت‌ها، گرایش‌ها و رفتار افراد در انجام وظایف شغلی خویش و در نتیجه، نیل به اهداف سازمانی و نوآوری است [۵، ۶]. به‌منظور بروز نوآوری، سازمان‌ها می‌توانند از سرمایه انسانی برای توسعه تخصص سازمانی در جهت خلق خدمات و کالاهای جدید استفاده کنند، هرچند تخصص، مفهومی بسیار پیچیده‌تر بوده و عمدتاً ناشی از کنکاش بر اهداف و وظایفی خاص در یک محیط معین است [۷]. این کنکاش هدفدار موجب بهبود کارایی در عملکرد افراد متصدی انجام آن وظایف می‌شود. به‌وسیله تعیین نمودن و اعمال مجموعه‌ای از عملیات استراتژیک منابع انسانی، سازمان‌ها می‌توانند تمایل و انگیزه افراد را برای انجام این عملیات حساس به‌منظور افزایش و توسعه تخصص سازمانی در جهت نیل به نوآوری سازمانی افزایش دهند. بدین ترتیب عملیات استراتژیک منابع انسانی می‌تواند هدایت‌کننده فعالیت‌های نوآورانه باشد. زیرا امکان کشف و استفاده از دانش و تخصص را در سازمان پدید می‌آورد [۸، ۹]. پس از بهبود فرآیندهای مدیریتی، سازمان‌ها نیازمند انگیزه و توانایی سرمایه انسانی برای خلق ایده‌های خلاقانه، توسعه روش‌های نوآورانه و ایجاد موقعیت‌های جدید برای پیشرفت خود هستند [۱۰]. عملیات استراتژیک منابع انسانی می‌تواند بر گزینش‌ها، ظرفیت‌ها و رفتارهای کارکنان برای نیل به اهداف سازمانی تاثیر گذارد و آنها را تغییر دهد [۱۱، ۱۲]. با استفاده از برخی عملیات استراتژیک منابع انسانی، همچون استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش به‌عنوان وسیله انگیزشی تعهد کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند کارکنان را وادار به تفکر خلاقانه و نوآوری نمایند [۱۱، ۱۳].

تئوری و دوپوری- برنوبو، روابط میان عوامل سازمانی و محیطی و استفاده از عملیات استراتژیک منابع انسانی را مورد بررسی قرار دادند. آیت‌های موجود در عملیات استراتژیک منابع انسانی شامل آموزش، استخدام، گزینش و نقش‌آفرینی کارمندان بود. نتایج حاصله، مبین

رابطه خطی متغیرهای خارجی مانند دسترسی به نیروی کار و بررسی عمومی دارای رابطه غیرخطی با کاربرد عملیات استراتژیک منابع انسانی بود. از نظر عوامل سازمانی، ابعاد نمایندگی اثر خطی قوی‌تری را نسبت به رسمی‌گرایی و تمرکزگرایی و کاربرد عملیات استراتژیک منابع انسانی اعمال می‌کند [۱۴]. مک‌دافی در بررسی آثار مدیریت نوآورانه منابع انسانی بر کارایی تولید، از ۴ معیار استخدام، پاداش و آموزش برای نشان‌دادن عملیات استراتژیک منابع انسانی استفاده کرد. او نشان داد که انسجام انواع عملیات استراتژیک منابع انسانی با بهبود میزان تولید همراه است [۱۵]. / *یچینوفسکی* و همکاران، آثار تولیدی عملیات استراتژیک منابع انسانی را در مطالعه مشابهی مورد بررسی قرار دادند. آنها از معیارهای متفاوتی در عملیات استراتژیک منابع انسانی استفاده کردند که شامل پرداخت‌های انگیزشی، استخدام و گزینش، کار گروهی، وظایف کاری، قابلیت انعطاف، امنیت شغلی، ارتباط و آموزش بود و پیشنهاد کردند که این عملیات استراتژیک منابع انسانی موجب نیل به سطوح بالاتری از تولید نسبت به روش‌های مرسوم مانند تعریف محدوده کاری مشخص، قوانین کاری سخت و پرداخت‌های ساعتی با نظارت دقیق می‌شود [۱۶]. به‌علاوه، *یانت* و همکاران با استفاده از ۴ بُعد عملیات استراتژیک منابع انسانی شامل استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش، نشان دادند که سیستم عملیات استراتژیک منابع انسانی در ارتباط مستقیم با ابعاد نوآوری است [۴]. *دلری و داتی*، به تعیین ۷ عمل کلیدی در عملیات استراتژیک منابع انسانی شامل پلکان پیشرفت کاری، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش، امنیت شغلی کارمندان و پرمحتوی ساختن شغل و استفاده از آنها برای توسعه نوآوری پرداختند. نتایج حاصله، مبین آن هستند که هر یک می‌تواند به‌عنوان سطوح مهمی از نوآوری مورد استفاده قرار گیرد [۱۷]. علاوه بر این، *کالینز و کلارک*، عملیات استراتژیک منابع انسانی شامل آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش را به‌وسیله مطالعه میدانی ۷۳ شرکت مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصله نشان دادند که این عملیات نقش مهمی را در نوآوری ایفا می‌کنند [۵]. *مارلینگ* در پژوهشی با عنوان "نوآوری نظامی اثربخش: ابعاد سازمانی و فنی" به بررسی نوآوری در سازمان‌ها و نیروهای نظامی پرداخت و به این نتیجه دست یافت که نوآوری سازمانی در میان نظامیان، نقش عمده‌ای را در اثربخشی ایفا می‌نماید و باعث افزایش قدرت و توان نظامی می‌شود [۱۸]. *آرون و زوک* در بررسی عملیات استراتژیک منابع انسانی در مراکز نظامی از دیدگاه مقامات نظامی به نقش مهم استخدام و گزینش کارکنان بر مبنای دانش و توانایی‌های کارکنان در توسعه اهداف سازمانی اشاره کرده‌اند [۱۹]. *میالو* در بررسی ساختار عملیات استراتژیک منابع انسانی در پرستاران نظامی به این نتیجه دست یافت که آموزش پرستاران در وضعیت متوسط و استخدام آنان براساس صلاحیت‌های حرفه‌ای انجام می‌شود و از حقوق و دستمزد دریافتی ناراضی هستند. ارزیابی عملکرد به گونه‌ای غیرمنظم صورت می‌گیرد و به‌طور کلی، ساختار عملیات

کارکنان به انجام کارهای چالشی ضروری بوده و انگیزه لازم را در آنان برای ارایه ایده‌های نو و خلق محصولات جدید و موفق ایجاد می‌کند [۲۷، ۲۵].

در جستجوهای انجام‌شده، هر یک از این متغیرها به‌طور جداگانه در مراکز نظامی مورد بررسی قرار گرفته است، ولی پژوهشی در زمینه ارتباط این دو متغیر در مراکز نظامی یافت نشد. از این رو با توجه به اهمیت نیروی انسانی و عملیات استراتژیک منابع انسانی و اهمیت نوآوری در مراکز نظامی و لزوم تعیین میزان سهم هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی در نوآوری سازمانی در مراکز نظامی، پژوهش حاضر انجام شد.

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط عملیات استراتژیک منابع انسانی (استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش) و نوآوری سازمانی در یکی از مراکز نظامی بود.

روش‌ها

این مطالعه به‌صورت توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه نیروهای پایور یکی از مراکز نظامی به تعداد ۵۲۷ نفر بود. حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان [۲۳] تعیین شد. تعداد ۲۲۰ نفر به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از جدول اعداد، بر مبنای فهرست کارگزینی مرکز مربوط انتخاب شدند. همه نمونه‌ها در دامنه سنی ۱۹ تا ۵۱ سال قرار داشتند.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو مقیاس بود: مقیاس اول، مقیاس محقق‌ساخته عملیات استراتژیک منابع انسانی بود که براساس اطلاعات و منابع و مقالات علمی و با نظر مشاور آمار در رابطه با اهداف پژوهش ساخته شد. این مقیاس ابعاد استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش را می‌سنجید که هر بُعد شامل ۳ گویه و در مجموع شامل ۱۵ گویه بود و براساس طیف لیکرت تنظیم شده بود. نمره‌گذاری سئوالات از یک (کاملاً مخالفم) به ۵ (کاملاً موافقم) انجام شده و کسب نمره بالاتر نشانگر امتیاز بالاتر در عملیات استراتژیک منابع انسانی بود.

مقیاس دوم، مقیاس نوآوری سازمانی بود که توسط *مارتین پاتچن* [۳۴] طراحی شده است. این مقیاس با نظرخواهی از افراد مجرب و متخصص و اعمال تغییرات لازم در پرسش‌نامه متناسب با موضوع تحقیق و اطلاعات مورد نیاز تنظیم شد. مقیاس مذکور شامل ۶ گویه و هر گویه شامل عباراتی بود که پاسخ‌دهنده باید یکی از گزینه‌ها را انتخاب و با علامت ضربدر مشخص می‌کرد. برای تفسیر نتایج، پاسخ‌ها مطابق امتیازبندی استاندارد با یکدیگر جمع می‌شد. حداکثر امتیاز ممکن ۳۱ و حداقل آن ۷ بود. امتیاز بالاتر نشانگر نوآوری بیشتر بود.

برای تعیین روایی ابزار از روش اعتبار محتوی بهره گرفته شد. به این ترتیب که پرسش‌نامه‌ها بعد از تهیه، در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان ذی‌ربط قرار گرفت و بعد از اصلاحات لازم و تایید نهایی مورد استفاده

استراتژیک منابع انسانی در وضعیت متوسطی قرار دارد [۲۰]. یانگ و همکاران، در پژوهشی با عنوان "ساختار سیستم نوآوری بیمارستان‌های نظامی" بیان می‌کنند که روش‌ها و مدل‌های آموزش و تدریس در بیمارستان‌های نظامی شانگهای چین منجر به توسعه نوآوری سازمانی می‌شود و شرایطی را برای بهبود و ارتقای سازمانی ایجاد می‌نماید [۲۱]. *شکاراتان و گالچین* در پژوهشی به بررسی امکانات و پیچیدگی صنایع نظامی و منابع انسانی به منظور نوآوری فنی در روسیه پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که ارزیابی کیفیت منابع انسانی مهم‌ترین عامل در تعیین نوآوری است [۲۲].

در صورت گسترش فعالیت‌های نوآورانه، سازمان‌ها با عدم قطعیت و تغییرپذیری بیشتری در فرآیند نوآوری مواجه شده [۲۳] و نیاز به کارکنان خلاق خواهند داشت که انعطاف‌پذیر، ریسک‌پذیر و مقاوم در مقابل عدم قطعیت و ابهام باشند [۲۴]. لذا در وظایف و عملکرد کارکنان باید تاکید بیشتری بر این ویژگی‌ها نمود. در صورت اعمال ویژگی‌های نوآورانه و قابلیت‌های خلاقانه در معیارهای استخدامی و گزینشی، کارکنان تمایل به ایجاد تنوع در ایده‌ها و رفتارهای نوآورانه خواهند داشت [۲۳، ۲۵]. در صورت استفاده از روش‌های استخدامی موثر، کارمندان به منابع مهم ایده‌های جدید در فرآیند نوآورانه سازمان تبدیل می‌شوند. کاربرد این روش‌ها در آموزش موجب تسهیل در مواجهه کارکنان با طیف وسیعی از دانش و اطلاعات و افزایش اشتیاق آنان به ایده‌های نوآورانه می‌شود [۲۵، ۲۶]. برنامه‌های آموزشی وسیع و متنوع موجب افزایش دانش، مهارت و قابلیت‌های خلاقانه مورد نیاز کارکنان در انجام وظایف آنها خواهد شد [۲۵، ۲۷]. آموزش موجب ارتقای سطح تخصص سازمان از نظر میزان تقاضا و محتوای نوآوری می‌شود [۲۸]. سرمایه‌گذاری در آموزش موجب ارتقای سطح تخصص کارکنان در کلیه سطوح سازمان شده و پتانسیل ایجاد منبع بی‌پایانی از ایده‌ها را برای نوآوری بیشتر فراهم می‌آورد [۲۹]. علاوه بر این، نوآوری موجب افزایش مداوم مشارکت و همکاری کارکنان می‌شود [۱۳، ۳۰]. مشارکت و همکاری کارکنان را می‌توان به‌وسیله دخالت‌دادن آنان در حل مساله و درگیر شدن در تصمیم‌گیری‌های موثر در کار آنها ایجاد نمود [۱۳، ۳۱]. افزایش مشارکت موجب ایجاد شرایط تشویق کارکنان در ارایه ایده‌های جدید و تبادل اطلاعات در فرآیند نوآوری جاری شده و این به نوبه خود دستاوردهای نوآورانه را تقویت می‌کند [۳۲]. به‌خاطر ویژگی‌های طول زمان، عدم قطعیت و چندتخصصی بودن فرآیند نوآوری، باید اهمیت و ارزش نوآوری به‌عنوان اولویت اول سازمان اعلام شود و ایجاد مکانیزم‌های قدردانی به‌منظور اندازه‌گیری رفتارها و دستاوردهای نوآوری ابداع شوند [۲۵]. ارزیابی عملکرد می‌تواند به انگیزش کارکنان برای التزام به فعالیت‌های نوآورانه کمک نموده و سازمان‌ها را در نیل به نتایج نوآوری‌های مطلوب یاری نماید [۳۲]. همچنین جبران موقعیت‌های انفرادی و گروهی به‌وسیله پاداش مادی یکی از راه‌های تشویق به نوآوری است. هر دو نوع پاداش معمولی و تصادفی در برانگیختن

جدول ۴) ضرایب مدل رگرسیونی

متغیر	ضرایب استاندارد نشده		سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد	
استخدام	۰/۸۰۴	۰/۳۶۹	۰/۰۴۶
آموزش	۰/۰۳۷	۰/۰۰۸	۰/۰۹۳
مشارکت	۰/۷۱۲	۰/۲۵۲	۰/۰۳۱
ارزیابی عملکرد	۰/۸۶۴	۰/۰۹۳	۰/۵۸۲
پاداش	۰/۳۰۹	۰/۰۹۵	۰/۶۵۱

بحث

نتایج پژوهش نشان داد که نمره کل عملیات استراتژیک منابع انسانی با نوآوری سازمانی، رابطه مثبت معنی داری دارد. به عبارتی، با افزایش عملیات استراتژیک منابع انسانی، نوآوری سازمانی نیز افزایش پیدا می کند. همچنین بین هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی، رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. یعنی افزایش هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی، نوآوری سازمانی را افزایش می دهد و بالعکس. نتایج پژوهش حاضر، نتایج تحقیقات دیگر مانند تحقیقات *یانت و همکاران [۴]*، *کالینز و کلارک [۵]*، *لارسن و فاس [۱۱]*، *دمان پور [۱۳]*، *تاننبام و دیوپوری - برونو [۱۴]*، *مک دافی [۱۵]*، *ایچنیوفسکی و همکاران [۱۶]* و *دلری و دانی [۱۷]* را تایید می کند.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که بین هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی با نوآوری سازمانی همبستگی مثبت معنی داری وجود دارد. نتایج به دست آمده در این مطالعه با نتایج برخی از پژوهش های پیشین همسو است [۸، ۹]. اما به نظر می رسد با وجود این همبستگی مثبت معنی دار بین عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی، ابعاد آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش، پیش بینی کننده معنی داری برای نوآوری سازمانی نیستند و تنها ابعاد استخدام و مشارکت، پیش بینی کننده معنی داری برای نوآوری سازمانی هستند.

به طور کلی این یافته ها، نقش حیاتی عملیات استراتژیک منابع انسانی را در فرآیند نوآوری سازمانی، برجسته می نمایند. استفاده از عملیات استراتژیک منابع انسانی شامل استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش، مبین اثری مثبت بر نوآوری سازمانی است. بنابراین مدیران باید به طور فعال، سرمایه نیروی انسانی سازمان را از طریق عملیات استراتژیک منابع انسانی برای تحریک اندیشه های خلاق به کار گیرند که این امر نهایتاً منجر به رسیدن به دستاوردهای مطلوب نوآوری در سازمان می شود.

این پژوهش با محدودیت هایی نیز مواجه بود. محدودیت اول، مشکل

واقع شد. برای تعیین ضریب پایایی پرسش نامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب مذکور برای مقیاس نوآوری سازمانی به میزان ۸۹٪ و برای مقیاس عملیات استراتژیک منابع انسانی به میزان ۹۷٪ گزارش شد که موید وجود پایایی مناسب ابزارهای سنجش بود. داده های حاصل از پرسش نامه های تکمیل شده با استفاده از نرم افزار SPSS 14 و با آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول ۱) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عملیات استراتژیک منابع انسانی	نوآوری سازمانی	۰/۴۰۹	۰/۰۰۰۱

نتایج

بین عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی در مرکز نظامی مورد مطالعه، رابطه مثبت معنی داری وجود داشت (جدول ۱). همچنین بین هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی نیز رابطه مثبت معنی دار مشاهده شد (جدول ۲).

جدول ۲) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد ارتباط هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی با نوآوری سازمانی

ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
استخدام	۰/۴۵۴	۰/۰۰۰۱
آموزش	۰/۳۲۳	۰/۰۰۴
مشارکت	۰/۴۰۲	۰/۰۰۰۱
ارزیابی عملکرد	۰/۳۴۸	۰/۰۰۲
پاداش	۰/۳۴۴	۰/۰۰۲

جدول ۳) نتیجه آزمون ضریب همبستگی چندگانه بین عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی

R	مجذور R	مجذور R	خطای استاندارد	F	سطح معنی داری
۰/۵۶۵	۰/۳۱۹	۰/۱۹۵	۴/۹۲	۲/۵۷۵	۰/۰۱۲

بین ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی، همبستگی چندگانه معنی دار وجود داشت. متغیر عملیات استراتژیک منابع انسانی، تبیین کننده ۳۱٪ تغییرات نوآوری سازمانی بود (جدول ۳) از بین ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی، دو بُعد استخدام و مشارکت، پیش بینی کننده معنی داری برای نوآوری سازمانی بودند (جدول ۴).

11- Laursen K, Foss NJ. New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance. *Camb J Econ*. 2003;27(2):243-63.

12- Michie J, Sheehan M. HRM practices, R and D expenditure and innovative investment: Evidence from the UK's 1990 Workplace Industrial Relations Survey (WIRS). *Ind Corp Change*. 1999;8(2):211-34.

13- Damanpour F. Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Acad Manage J*. 1991;34(3):555-90.

14- Tannenbaum SI, Dupuree-Bruno LM. The relationships between organizational and environmental factors and the use of innovative human resource practices. *Group Organ Manage*. 1994;19(2):171-202.

15- MacDuffie JP. Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world auto industry. *Ind Labor Relat Rev*. 1995;48(2):197-221.

16- Ichniowski C, Shaw K, Prensushi G. The effects of human resource management practices on productivity: A study of steel finishing lines. *Am Econ Rev*. 1997;87(3):291-313.

17- Delery JE, Doty DH. Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions. *Acad Manage J*. 1996;39(4):802-35.

18- Marling R. Effective military innovation: Technological and organizational dimensions. Washington: Storming Media; 2002.

19- Aaron M, Zook JR. Military competency-based human capital management: A step toward the future [research project]. United States: U.S. Army War College; 2006.

20- Miao D. Construction of a new strategic human resources management system in military nursing. *J Med Postgraduate*. 2008;25(2):22-33.

21- Yang P, Xing C, LI T, Zhan Lu. Construction of innovation system of military hospital management. *J Chinese Army*. 2008;63(3):12-25.

22- Shkaratan OI, Alexander V. Human resources, the military-industrial complex and the possibilities for technological innovation in Russia. *Int J Technol Manage*. 2009;9(3-4):464-80.

23- Atuahene-Gima K. Differential potency of factors affecting innovation performance in manufacturing and services firms in Australia. *J Prod Innov Manage*. 1996;13(1):35-52.

24- Madsen AS, Ulhoi JP. Technology innovation, human resources and dysfunctional integration. *Int J Manpow*. 2005;26(6):488-501.

25- Brockbank W. If HR were really strategically proactive: Present and future directions in HR's contribution to competitive advantage. *Hum Resour Manage*. 1999;38(4):337-52.

26- Beatty RW, Schneier CE. New HR roles to impact organizational performance: From partners to players. *Hum Resour Manage*. 1997;36(1):29-37.

27- Mumford MD. Managing creative people: Strategies and tactics for innovation. *Hum Resour Manage Rev*. 2000;10(3):313-51.

28- Weisberg RW. Expertise and reason in creative thinking: Evidence from case studies and the laboratory. In: Kaufman JC, Baer J, editors. *Creativity and reason in cognitive development*. Cambridge: Cambridge University Press; 2006.

29- Torraco RJ, Swanson RA. The strategic roles of human resource development. *Hum Resour Plann*. 1995;18(4):10-21.

30- Hurley RF, Hult GTM. Innovation, market orientation and organizational learning: An integration and empirical

مشترک در مطالعات سازمانی بود که عبارت است از صحت نسبت‌دادن پاسخ یک فرد به‌عنوان پاسخ سازمان. برای حل این مشکل در این پژوهش، از مسئولان آشنا با عنوان تحقیق درخواست شد که پرسش‌نامه را تکمیل نمایند. البته این روش نمی‌تواند مشکل مذکور را به‌طور کامل حل کند. به‌علاوه، این پژوهش از اطلاعات ناشی از گزارشات شخصی بهره می‌برد که احتمال واریانس روش مشترک را پیش می‌آورد. همچنین چون صرفاً یک مرکز نظامی در این بررسی قرار داشت، احتمال وجود محدودیت‌های امنیتی و روحیه محافظه‌کارانه آزمودنی‌ها نیز وجود داشت.

نتیجه‌گیری

عملیات استراتژیک منابع انسانی شامل ابعاد استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش، بر نوآوری سازمانی تاثیر مثبت دارد و با افزایش عملیات استراتژیک منابع انسانی، نوآوری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. از طریق به‌کارگیری عملیات استراتژیک منابع انسانی و به‌خصوص توجه به ابعاد استخدام و مشارکت می‌توان به توانایی سازمان‌ها در ارایه ایده‌های خلاق و جدید و نهایتاً به دستاوردهای بهتری در نوآوری سازمانی در مراکز نظامی نایل آمد.

منابع

1- Hajikarimi A, Bathaee A. Intellectual capital management: Strategic advantage organizational value creation, concepts and application. Tehran: The Commerce Printing and Publishing Company; 2009. [Persian]

2- Subramaniam M, Youndt MA. The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Acad Manage J*. 200;48(3):450-63.

3- Montes FJL, Moreno AR, Fernandez LMM. Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. *Int J Manpow*. 2004;25(2):167-80.

4- Youndt MA, Snell SA, Dean JW, Lepak DP. Human resource management, manufacturing strategy and firm performance. *Acad Manage J*. 1996;39(4):836-66.

5- Collins CJ, Clark KD. Strategic human resource practices, top management team social networks and firm performance: The role of human resource in creating organizational competitive advantage. *Acad Manage J*. 2003;46(6):740-51.

6- Martinsons MG. Knowledge-based systems leverage human resource management expertise. *Int J Manpow*. 1995;16(2):17-34.

7- Ericsson KA, Charness N. Cognitive and developmental factors in expert performance. In: Feltovich PJ, Ford KM, Hoffman RR, editors. *Expertise in context: Human and machine*. Menlo Park: MIT Press; 1997.

8- Jacobs RL, Jones MJ. Structured on the job training: Unleashing employee expertise in the workplace. San Francisco: Berrett-Koehler; 1995.

9- Swanson RA. Analysis for improving performance: Tools for diagnosing organizations and documenting workplace expertise. San Francisco: Berrett-Koehler; 1994.

10- Scarbrough H. Knowledge management, HRM and the innovation process. *Int J Manpow*. 2003;24(5):501-16.

2005;26(4):364-81.

33- Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas.* 1976;30:607-10.

34- Martin P. Some questionnaire measures of employee motivation and morale. Michigan: University of Michigan; 1965.

examination. *J Mark.* 1998;62(3):42-54.

31- Glynn MA. Innovative genius: A framework for relating individual and organizational intelligences to innovation. *Acad Manage J.* 1996;21(4):1081-111.

32- Jimenez D, Sanz-Valle R. Innovation and human resource management fit: An empirical study. *Int J Manpow.*