

## تأثیر قابلیت های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل)

ابراهیم به گزین

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی نوین، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول)

Be.brahim78@gmail.com

دکتر ابراهیم دادفر

استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد مشگین شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران.

Ebrahim.dadfar@gmail.com

رقیه افشاری

مری گروه مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی نوین، اردبیل، ایران.

afshari\_r62@yahoo.com

شماره ۲۳/ بهار ۱۳۹۹ (جلد سوم) / صص ۱۵۰-۱۶۳  
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره سوم)

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر تأثیر قابلیت های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان می باشد. از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ روش انجام تحقیق همبستگی می باشند. جامعه آماری در این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تشکیل می دهد؛ که تعداد آنها برابر ۴۶۰ نفر است. روش نمونه گیری به صورت روش تصادفی طبقه ای می باشد. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۱۰ بدست آمده است. تحقیق حاضر در دو بخش نظری و عملی انجام شده است. در بخش نظری، اطلاعات لازم با استفاده از روش کتابخانه ای و اسنادی بدست آمد و در بخش عملی، برای جمع آوری اطلاعات از روش میدانی و از پرسشنامه های استاندارد استفاده گردیده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار لیزرل و آزمون معادلات ساختاری انجام گرفته است. نتایج یافته های تحقیق حاکی از آن است که قابلیت های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد.

**واژگان کلیدی:** قابلیت های استراتژیک سازمان، عملکرد نوآورانه، اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل.

### مقدمه

نگاه کردن متفاوت به مسأله و رسیدن به یک راه حل جدید، همان چیزی است که عموماً از آن به نوآوری تعبیر می شود. نوآوری در حقیقت، فرآیندی است که در ذهن فرد خلاق اتفاق می افتد و حاصل آن شکل گرفتن یک ایده جدید با یک راه حل ابتکاری و نوآورانه است. دنیای امروز تلاش می کند نوآوری و مباحث مرتبط با آن را، چه در زمینه های روان شناسی و علوم تربیتی، و چه در زمینه های مدیریت و کسب و کار، به درستی بشناسد و ابعاد مختلف آن را توسعه دهد. کتاب های فراوانی که تاکنون درباره ی تکنیک های افزایش نوآوری در افراد و در سازمان ها نوشته شده اند، گویای این حقیقت می باشند که توجه به نوآوری و عملکرد نوآورانه و توسعه ی آن در سازمان، نه تنها باعث می شود که افراد از کار خود احساس رضایت بیشتری کنند، بلکه در پیش برد سازمان و افزایش بهره وری و رسیدن به موفقیت های بزرگ

سهم عمده‌ای دارد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷). با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات امروزه جامعه ما نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آنها بپردازند و با این رویکرد نیاز به آموزش و تقویت خلاقیت و خلق افکار نو و شناسایی و مطالعه عواملی که می‌تواند بر نوآوری تاثیر داشته باشد، برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است. افزایش عملکرد نوآورانه در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بروکراسی و در نتیجه افزایش کارایی و بهره‌وری و ایجاد انگیزش و رضایت‌شغلی در کارکنان منجر گردد. شاید برای همین است که چالش عمده‌ای که مدیران در قرن ۲۱ با آن روبرو هستند این است که چگونه از استعدادها و توانایی‌های بالقوه افراد استفاده کرده و نوآوری‌های سازمانی را تسریع نمایند (صادقی و محتشمی، ۱۳۹۴). برای نیل به این هدف؛ مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌توانند با شناسایی عوامل تاثیرگذار بر نوآوری و با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از حداکثر توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت پویاکردن سازمان بهره‌گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهش را در تک‌تک کارکنان سازمان تقویت کند. از طرفی مدیریت سازمان نیز ساز و کاری را فراهم آورد تا زمینه این امر در سازمان به‌وجود آید. این امر می‌تواند سازمان را تبدیل به یک سازمان خلاق کند که بازنگری روال‌های گذشته و تولید افکار، اندیشه‌ها و کالا و خدمات جدید از طریق تراوشات فکری کارکنان سرلوحه کار آن باشد و نوگرایی به‌عنوان یک ارزش نهادی جزء باورهای مشترک سازمان شود (محقق و آتشین‌پنجه، ۱۳۹۸). سازمان‌های بزرگ دولتی اغلب به کلیشه‌ای و سنتی عمل کردن شهره هستند و تغییرات نوآورانه در آن‌ها به سختی جایگزین روش‌های کلیشه‌ای و سنتی می‌شود، اداره‌کل امور اقتصادی و دارایی از جمله سازمان‌هایی است که کل اقتصاد جامعه به نوعی با عملکرد صحیح آن پیوند خورده است. اگر این سازمان نتواند در برابر مسائل و مشکلات سازمانی نوآوری از خود نشان دهد و کارکنان آن تلاش کنند که پاسخ مسائل موجود را با همان روش‌های سابق بدهند، ممکن است در رسیدن به اهداف سازمانی کلان و استراتژیک با مشکل مواجه گردد. قابلیت‌های استراتژیک سازمانی، که می‌تواند برای کارکنان در طراحی و ایفای استراتژی‌هایی که برای سازمان امتیاز رقابتی پایدار ایجاد می‌نماید، نیز می‌تواند در عملکرد نوآورانه کارکنان اثرگذار باشد. قابلیت استراتژیک، مفهومی می‌باشد که به نیروی کارکنان در طراحی و ایفای استراتژی‌هایی که برای شرکت امتیاز رقابتی پایدار ایجاد می‌نماید، مربوط می‌شود. در بیشتر متون مدیریتی قابلیت‌های استراتژیک را از دو بعد سنجیده‌اند. ۱- ارزش استراتژیک ۲- منحصر به فردی (اعرابی و مورعی، ۱۳۹۶). ارزش استراتژیک عبارت می‌باشد از نسبت مزیت‌های استراتژیک برگرفته از تخصص فرد که برای مشتریان ایجاد گردیده است، به تمامی هزینه‌هایی که سازمان بابت آن فرد متحمل می‌شود. ارزش استراتژیک کارکنان به توانایی بالقوه آن‌ها برای حصول به مزیت‌های رقابتی یا قابلیت‌های هسته‌ای برای شرکت وابسته است (اولریچ و لیک، ۲۰۱۴). اهمیت استراتژیک سازمان تا حد زیادی وابسته به خلق تمایز رقابتی است و منحصر به فردی سازمان به‌طور مستقیم بر قابلیت آن‌ها برای آنکه منبع مزیت رقابتی در نظر گرفته شوند، تاثیر می‌گذارد (کلیس و مونتگومری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). منحصر به فردی سازمان را به عنوان حدی که تخصص آن‌ها غیرقابل جایگزین بوده، نمی‌تواند توسط رقبای بالقوه و بالفعل تقلید و شبیه‌سازی شود، تعریف می‌کنیم (اولریچ و لیک، ۲۰۱۴). امروزه سازمان‌ها در برهه‌ای از زمان قرار گرفته‌اند که تحت عناوین مختلف از جمله عصر دانش، عصر فراصنعتی، عصر جامعه اطلاعاتی، عصر سرعت و بالاخره عصر خلاقیت و نوآوری مطرح شده است؛ و خود را در جهت مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونی‌های ژرف جهانی آماده می‌سازند؛ به‌گونه‌ای که خلاقیت و نوآوری به عنوان اصلی اساسی از عوامل مهم بقای سازمان‌ها پذیرفته شده است.

<sup>1</sup> Ulrich & Lake

<sup>2</sup> Collis & Montgomery

براساس این استدلال، کشورهای پیشرفته برشناخت عوامل تاثیرگذار بر عملکرد نوآورانه و آموزش خلاقیت تاکید بسیار کرده و در این راستا در انتخاب افراد خلاق، نوآور و آینده‌نگر، که رهیافت‌های بدیع و خلاق برای مسائل پیچیده ارائه کنند توجه خاص مبذول داشته‌اند (صادقی و محتشمی، ۱۳۹۴). سازمان‌های با کارکنانی دارای عملکرد نوآورانه خصوصیات ویژه‌ای را دارا هستند. مهم‌ترین ویژگی این سازمان‌ها انعطاف‌پذیری آنها در رویارویی با بحران‌هایی است که غالباً ناشی از ویژگی‌های سازمان‌های بزرگ دولتی است. سازمان‌های بزرگ امروزی از جمله سازمانی در حد اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل مجبور هستند برای غلبه بر مشکلات عمده سازمانی دارای کارکنانی با عملکرد نوآورانه باشند، نبود چنین کارکنانی می‌تواند راه حل مسائل سازمانی را به بن‌بست بکشاند، و کلیت سازمان را از اهداف کلان و استراتژیکش دور سازد. از جمله راهکارها در این زمینه توجه ویژه به نیروی انسانی در سازمان‌ها است و یکی از متدهای اصلی در این توجه قابلیت‌های استراتژیک سازمان می‌باشند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۴). فراگرد بهبود قابلیت‌های استراتژیک سازمان در واقع کلید اصلی توسعه است و دست یافتن به بینش علمی و توسعه در آن نیازمند محیط مناسب و شرایط خاص برای نیروی انسانی می‌باشد و این امکان‌پذیر نخواهد بود مگر این‌که به توسعه نیروی انسانی توجه ویژه شود. از طرفی بر پایه ملاحظه قابلیت‌های استراتژیک، قابلیت‌های کارکنان سهم متفاوتی در رسیدن به اهداف استراتژیک سازمان ایفا می‌نمایند (پروانه یاجلو، ۱۳۹۴). اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل اگر بتواند با استفاده از قابلیت‌های استراتژیک سازمانی، مساله عملکرد نوآورانه کارکنان خود را تحت تاثیر قرار دهد، می‌تواند یکی از مشکلات عمده سازمان‌های دولتی یعنی مقاوت در برابر تغییر و نوآوری را مرتفع سازد. از این‌رو در این تحقیق سعی بر آن است تا به بررسی تاثیر قابلیت‌های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل پرداخته شود و مشخص گردد که قابلیت‌های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان چه تاثیری می‌توانند داشته باشند؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### الف- عملکرد

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. فرآیند تبیین کیفیت اثر بخشی و کارایی اقدامات گذشته. مطابق این تعریف عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: ۱) کارایی که توصیف‌کننده‌ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید برونداهای معین؛ و ۲) اثربخشی که توصیف‌کننده‌ی درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است (رهنورد، ۱۳۹۴).

#### ۱. عملکرد فردی

عملکرد را می‌توان به عنوان نتایج کسب شده در نظر گرفت. از لحاظ فردی، عملکرد به سوابق موفقیت‌های یک شخص اشاره دارد. عملکرد عبارت از آن چیزی است که شخص به عنوان سابقه از خود به جای می‌گذارد و صرف نظر از هدف به وجود می‌آید. اگر عملکرد هم براساس رفتار و هم براساس نتایج تعریف شود در آن صورت می‌توان به دیدگاه جامع‌تری درباره آن دست یافت. عملکرد هم به معنای رفتار و هم به معنای نتایج است. رفتارها ناشی از فرد هستند و عملکرد را از حالت ذهنی به حالت عملی تبدیل می‌کنند (آرمسترانگ، ۲۰۱۲).

#### ۲. عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید (هو، ۲۰۱۳). عملکرد سازمانی عبارت است از وسیله کسب نتایج بهتر از سازمان تیم‌ها و افراد از طریق درک استانداردها و اهداف معین

<sup>1</sup> Hou

و مبتنی بر این پیشنهاد ساده است که وقتی افراد از آنچه از آنها انتظار می‌رود را بدانند و درک کنند و برای تامین آن انتظارات مشارکت کنند؛ به منظور تامین آن تلاش خواهند نمود (آرامسترانگ، ۲۰۱۲).

### ۳. مدیریت و ارزیابی عملکرد

مدیریت عملکرد، عاملی بالقوه در اجرای موفقیت آمیز فعالیت‌های آینده برای رسیدن به اهداف سازمانی و فردی است و مهمترین ارکان آن عبارتند از: هدف‌گذاری، ارزیابی عملکرد، توسعه کارکنان و پاداش. بر این اساس، مدیریت عملکرد مترادف ارزیابی عملکرد نیست بلکه فرایندی است جامع که در برگزیده تعیین اهداف سازمانی، تیمی و فردی، فرایند اثربخش ارزیابی، همراستاسازی راهبردهای پاداش، ارائه بازخوردهای سودمند و حمایت از کارکنان به منظور آموزش و توسعه مهارت‌های مورد نیاز برای موفقیت سازمان است. از این نظر، مدیریت عملکرد یک فرایند مستمر است که باید با راهبرد سازمان و راهبرد منابع انسانی همسو باشد. بر این مبنای ارزیابی عملکرد جزئی از نظام مدیریت عملکرد محسوب شده و در آن عملکرد کاری افراد در راستای رسیدن به استانداردهای تعیین شده مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. رویکردهای مختلفی برای طراحی نظام‌های ارزیابی عملکرد وجود دارد که از جمله آنها می‌توان به رویکرد مدیریت بر مبنای هدف اشاره کرد که در آن پیوند بین هدف‌گذاری و ارزیابی عملکرد در سطوح فردی، گروهی (بخشی) و سازمانی به صورت زیر برقرار می‌شود (رعنایی کردشولی، ۱۳۹۰).

امروزه ارزیابی عملکرد علاوه بر آنکه برای مقاصد اداری و اجرایی در سازمان‌ها به کار می‌رود، یکی از ابزارهای مهم برای بهبود عملکرد، بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها محسوب می‌شود. بیشتر ارزیابی‌ها ارتقاء بهره‌وری و توسعه کارکنان را به عنوان مهمترین هدف خود قرار داده‌اند. یکی از کاستی‌های موجود در حوزه ارزیابی عملکرد، نبودن یکپارچگی و انسجام بین اجزای این نظام در سطوح مختلف سازمانی است و این مشکل به ویژه در زمینه ایجاد انسجام بین نظام‌های ارزشیابی عملکرد در سطح سازمانی و سطح فردی (عملکرد فردی کارکنان) مشهودتر است.

بویس و کلینر (به نقل از سیدجوادین، ۱۳۹۴) معتقدند که ایجاد یک سیستم ارزشیابی که بتواند عملکرد کارکنان را به طور دقیق منعکس کند، کاری بس دشوار است و اگر سیستم ارزشیابی عملکرد در یک سازمان نتواند ارتباطی را بین عملکرد کارکنان و اهداف سازمانی ایجاد کند، آن سیستم به طور قطع کارا نیست. به زعم سلطانی زمانی مدیریت عملکرد مؤثر است که بین فرد و سازمان توافقی وجود داشته باشد که لازمه برقراری این توافق ایجاد یکپارچگی بین اهداف فردی و سازمانی و همچنین ایجاد یکپارچگی بین نظام‌های ارزیابی عملکرد از سطوح بالا تا پایین سازمانی است (دعائی، ۱۳۹۱). یکی از رویکردهای موجود برای برخورد با این موضوع، بهره‌گیری از الگوهای مدیریت عملکرد سازمانی است که به شکل گسترده‌ای در سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این راستا ساده‌ترین روش برای ایجاد یکپارچگی و انسجام بین نظام‌های ارزیابی عملکرد این است که با مبنای قرار دادن الگوهای مدیریت عملکرد سازمانی مورد استفاده در یک سازمان، معیارها و شاخص‌های مناسبی را برای ارزشیابی عملکرد کارکنان آن سازمان استخراج کرده و در فرایند ارزشیابی عملکرد کارکنان مورد استفاده قرار داد. به این ترتیب در راستای ارزیابی عملکرد می‌توان مهم‌ترین هدف را تعیین شاخص‌های کلیدی عملکرد منابع انسانی برای قضاوت در مورد عملکرد کارکنان و طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد کارکنان با بهره‌گیری از الگوهای مدیریت عملکرد سازمانی منتخب به عنوان ابزار کارآمدی جهت ایجاد انسجام بین نظام‌های ارزشیابی عملکرد سازمانی و فردی دانست (آرامسترانگ، ۲۰۱۲، ترجمه اعرابی و ایزدی، ۱۳۹۶).

### ب- قابلیت‌های استراتژیک

با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، می‌توان بیان داشت که نیروی انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای هر شرکت محسوب می‌شود، بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده

هر چه موثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. در این صورت سازمان یک قدرت و نیروی رقابتی قوی کسب خواهد کرد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی رویکردی است کلی و فراگیر برای مدیریت امور کارکنان و هماهنگ کردن استراتژیهای منابع انسانی با استراتژی تجاری شرکت. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به مسایل بلند مدت و مرتبط با محیط داخلی و خارجی سازمان مربوط می شود و خروجی آن سیاستهایی برای حوزه های منابع انسانی است. تلفیق اندیشه مدیریت استراتژیک با مدیریت منابع انسانی، باعث می شود که به منابع انسانی به عنوان منابع استراتژیک نگریسته شود و بنابراین ضرورت برخوردی فراتر از سایر عوامل تولید را الزامی می سازد و دخالت دادن تصمیمات مربوط به امور انسانی را در شکل گیری استراتژی های عمده سازمان، اجتناب ناپذیر می سازد (میرسپاسی، ۱۳۹۴).

#### ۱. استراتژی

واژه استراتژی از لغت یونانی استراتژیا گرفته شده است که در حدود ۴۰۰ سال پیش از میلاد به کار می رفته و به هنر و علم هدایت نیروهای نظامی گفته می شده است. در تعریف استراتژی آمده است: استراتژی عبارت است از طرح ها و برنامه های مدیریت برای کسب نتایج منطبق با رسالت و هدفهای سازمان در جای دیگر آمده است: استراتژی طرحی است جامع، واحد و کامل که برای رسیدن به هدف از برتریهای ویژه موسسه برای رویارویی با تغییرات عمده محیطی استفاده می کند. بروس هندرسون صاحب نظر برجسته و موسس گروه مشاوران بوستون، استراتژی را این گونه تعریف می کند: ایجاد یک مزیت منحصر به فرد برای تمایز سازمان از رقبا؛ و اساس کار را مدیریت این تمایز می داند (اعرابی و مورعی، ۱۳۹۶).

در تکمیل مطالب فوق، شایان ذکر است که مطالعات دیگری نیز در زمینه متغیرهای پژوهش حاضر صورت گرفته است. محقر و آتشین پنجه (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر اقدامات مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد نوآوری از مسیر قابلیت یادگیری سازمانی در صنعت بانکرینگ نشان دادند که ارتقای اقدامات مدیریت کیفیت فراگیر با توجه به تأثیری که بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد، به طور غیرمستقیم بر عملکرد نوآوری شرکت های فعال در حوزه بانکرینگ تأثیرگذار است. نتیجه گیری: بر اساس نتایج پژوهش مشخص شد در شرکت های صنعت بانکرینگ متغیر اقدامات مدیریت کیفیت فراگیر در حدود ۸۵ درصد از تغییرات استطاعت یادگیری سازمانی را پیش بینی می کند. نیک پور (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان ارتقاء عملکرد نوآورانه سازمان از طریق توانمندسازی محیط کارکنان نشان داد که الگوی پیشنهادی دارای برآزش مطلوبی است و توانمند سازی محیط کار با ضریب رگرسیونی ۰,۷ بر عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت دارد. از بین ابعاد توانمندسازی محیط کار، بعد یادگیری سازمانی با ضریب رگرسیونی ۰,۲۴۷ بیشترین تأثیر مثبت را بر عملکرد نوآورانه سازمان داشت و ابعاد تنوع نیروی کار با ضریب رگرسیونی ۰,۱۸۸، سبک رهبری دموکراتیک با ضریب رگرسیونی ۰,۱۴۹ و ساختار سازمانی منعطف با ضریب رگرسیونی ۰,۱۲۱ در رده های بعدی قرار داشتند. احمدی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر نوآوری باز بر عملکرد نوآورانه شرکت با تأکید بر نقش تعدیل گری تلاطم بازار (مطالعه موردی: شرکت های کوچک و متوسط تولیدی شهر سمنان) نشان دادند که نوآوری باز بر عملکرد نوآورانه شرکت تأثیر معناداری دارد، همچنین نقش تعدیل گری تلاطم بازار معنادار می باشد. الیاسی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش استراتژی نوآوری بر عملکرد نوآورانه سازمان ها (مورد مطالعه: شرکت های دانش بنیان حوزه زیست فناوری) نشان دادند که تمامی فرضیات پژوهش مورد تایید قرار گرفتند. همچنین نقش میانجی استراتژی نوآوری تحقیق و توسعه، در رابطه ی بین متغیرها تایید شد. سپاهیان (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه قابلیت های استراتژیک کارکنان با انعطاف پذیری، استراتژی رقابتی و عملکرد سازمان (مطالعه موردی: شرکت مخابرات شهر زاهدان) به این نتیجه رسید که نتایج بدست آمده روابط قابلیت های استراتژیک کارکنان با راهبرد رقابتی و انعطاف پذیری استراتژیک، انعطاف پذیری استراتژیک با راهبرد رقابتی و راندمان سازمان و رابطه استراتژی رقابتی با

راندمان سازمان را معنادار برآورد کرده، و تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید واقع شدند. مک دونالد<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با موضوع قابلیت‌های استراتژیک برای کسب ارزش از همکاری‌های چند جانبه متمرکز بر پایداری به این نتیجه رسیده بودند که سازمان‌هایی که دارای قابلیت‌های استراتژیک بالایی هستند در همکاری با دیگر سازمان‌های دارای قابلیت‌های استراتژیک توسعه یافته، نتایج بهتری را از همکاری برای کسب بیشترین ارزش‌ها و موفقیت‌ها به دست می‌آورند. چون هی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با موضوع عوامل تعیین کننده ارتقا عملکرد نوآورانه در صنایع تولیدی در مالزی به این نتیجه رسیده بودند که؛ آموزش‌های دوره در طول کار و نیز رضایت کارگران از محیط واحدهای تولیدی از جمله عوامل مهمی هستند که توانسته‌اند، بر ارتقا عملکرد نوآورانه در صنایع تولیدی اثر مثبت معنی داری داشته باشند. لاسبنجر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) دریافتند که قابلیت‌های استراتژیک با دلبستگی شغلی، ارتباط دارد؛ آنها در سال ۲۰۱۶ نیز با مطالعه تعدادی از پرستاران کانادایی، متوجه ارتباط بین رضایت شغلی، قابلیت‌های استراتژیک کارکنان با دلبستگی شغلی شدند؛ و اخذ کردند که دلبستگی شغلی پرستاران، قوی‌ترین علت عدم تمایل به ترک سازمان بوسیله آنان بوده است و با قابلیت‌های استراتژیک رابطه معنی داری دارد. مک‌دافی<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) در بررسی آثار مدیریت نوآورانه منابع انسانی بر کارایی تولید، از ۴ ملاک استخدام، پاداش و آموزش برای نمایش دادن عملیات استراتژیک منابع انسانی استفاده نمود. او نشان داد که انسجام انواع عملیات استراتژیک منابع انسانی با بهبود میزان تولید همراه است. شکاراتان و الکساندر<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی امکانات و در هم صنایع نظامی و منابع انسانی به منظور نوآوری فنی در روسیه تأدیه کردند و به این نتیجه رسیدند که سنجش کیفیت منابع انسانی مهم‌ترین عامل در گزینش نوآوری است.

## فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

۱- قابلیت‌های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱-۱- منحصر به فردی بر نوآوری رفتاری کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۱-۲- منحصر به فردی بر نوآوری فرآیندی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۱-۳- منحصر به فردی بر نوآوری استراتژیک کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۱-۴- ارزش استراتژیک بر نوآوری رفتاری کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۱-۵- ارزش استراتژیک بر نوآوری فرآیندی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۱-۶- ارزش استراتژیک بر نوآوری استراتژیک کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۱-۷- ارزش استراتژیک و منحصر به فردی تغییرات متغیر عملکرد نوآوری کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

## روش شناسی پژوهش

از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ روش توصیفی-همبستگی می‌باشد و هدف آن تأثیر قابلیت‌های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل است. روش گردآوری

<sup>1</sup> MacDonald

<sup>2</sup> Choon Hee

<sup>3</sup> Laschinger et al

<sup>4</sup> MacDuffie

<sup>5</sup> Shkaratan, O.I. & Alexander

اطلاعات روش تحقیق مورد نظر پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل تشکیل می‌دهد؛ که تعداد آنها ۴۶۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت روش تصادفی طبقه‌ای می‌باشد که حجم نمونه آماری بر حسب جنسیت در دو گروه زنان و مردان تعیین شده است و برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است. که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۱۰ بدست آمده است.

### یافته های پژوهش

فرضیه اصلی: قابلیت‌های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان تاثیر معنی‌داری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی مرتبه دوم، چون آماره‌ی  $T$  همه عوامل بزرگتر از ۱,۹۶ است، لذا هیچ سوال و یا عاملی از مدل حذف نمی‌شود. آماره‌ی  $T$  مربوط به مسیر بین قابلیت‌های استراتژیک و دو زیر عامل منحصر بفردی و ارزش استراتژیک به ترتیب برابر ۵,۶۵ و ۳,۰۰ و بزرگتر از ۱,۹۶ هستند، لذا هر دو زیر عامل منحصر بفردی و ارزش استراتژیک از عامل کلی‌تری بنام قابلیت‌های استراتژیک ناشی می‌شوند. از طرفی دیگر، آماره‌ی  $T$  مربوط به مسیر بین عملکردهای نوآورانه و سه زیر عامل نوآوری رفتاری، نوآوری فرآیند و نوآوری استراتژیک به ترتیب برابر ۴,۲۸، ۴,۴۸ و ۳,۸۹ و بزرگتر از ۱,۹۶ هستند، لذا هر سه عامل سه زیر عامل نوآوری رفتاری، نوآوری فرآیند و نوآوری استراتژیک از عامل کلی‌تری بنام عملکرد نوآورانه ناشی می‌شوند. حال چون آماره‌ی  $T$  مربوط به مسیر بین دو عامل قابلیت استراتژیک و عملکرد نوآورانه برابر ۴,۰۲ و بزرگتر از ۱,۹۶ است، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد عامل قابلیت استراتژیک تاثیر معنی‌داری بر عملکرد نوآورانه دارد. به عبارت بهتر، فرضیه اصلی پژوهش قابلیت‌های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان تاثیر معنی‌داری دارد. در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی‌شود. میزان تاثیر عامل منحصر بفردی بر عملکرد نوآورانه برابر ۰,۵۷ است. این نشان می‌دهد که یک واحد افزایش در مقدار منحصر بفردی باعث افزایش ۵۷ درصدی در عملکرد نوآورانه می‌شود. خروجی مربوط به بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره  $T$  بطور خلاصه در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول (۱): ضرایب مسیر، آماره‌های  $T$  و مقادیر معنی‌داری مربوط به فرضیه اصلی

نتیجه	آماره $T$	ضریب مسیر	مسیر	
			به	از
وجود ارتباط معنی‌دار	۵,۶۵	۰,۶۷	منحصر بفردی	قابلیت‌های استراتژیک
وجود ارتباط معنی‌دار	۳,۰۰	۰,۸۹	ارزش استراتژیک	
وجود ارتباط معنی‌دار	۴,۲۸	۴,۲۸	نوآوری رفتاری	عملکرد نوآورانه
وجود ارتباط معنی‌دار	۴,۴۸	۴,۴۸	نوآوری فرآیند	
وجود ارتباط معنی‌دار	۳,۸۹	۰,۷۸	نوآوری استراتژیک	

فرضیه اول: منحصر بفردی بر نوآوری رفتاری تاثیر معنی‌داری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده، چون آماره‌ی  $T$  سوالات ۵ و ۶ مربوط به عامل منحصر بفردی به ترتیب برابر ۱,۷۴ و ۱,۲۷ و کوچکتر از ۱,۹۶ هستند، لذا این سوالات از مدل حذف خواهند شد. در مورد بقیه سوالات مربوط به هر یک از دو عامل منحصر بفردی و نوآوری رفتاری، چون آماره‌ی  $T$  هیچ سوالی کمتر از ۱,۹۶ نیست، لذا هیچ یک از سوالات دیگر مربوط به این دو عامل از مدل حذف نمی‌شود. هم‌چنین، چون آماره‌ی  $T$  مربوط به مسیر بین دو عامل منحصر بفردی و نوآوری

رفتاری برابر ۱,۴۶ و کمتر از ۱,۹۶ است، لذا منحصر بفردی تاثیر معنی داری (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) بر نوآوری رفتاری ندارد. به عبارت بهتر، فرضیه اول منحصر بفردی بر نوآوری رفتاری تاثیر معنی داری دارد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می شود. خروجی مربوط به بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره T بطور خلاصه در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول (۲): بارهای عاملی، ضرایب مسیر، آماره های T و مقادیر معنی داری مربوط به فرضیه اول

نتیجه	آماره T	بار عاملی / ضریب مسیر	مسیر	
			به	از
وجود ارتباط معنی دار	۹,۷۸	۰,۶۷	qa1	منحصر بفردی
وجود ارتباط معنی دار	۱۰,۷۶	۰,۷۸	qa2	
وجود ارتباط معنی دار	۹,۲۳	۰,۵۸	qa3	
وجود ارتباط معنی دار	۴,۷۱	۰,۳۸	qa4	
عدم وجود ارتباط معنی دار	۱,۷۴	۰,۱۴	qa5	
عدم وجود ارتباط معنی دار	۱,۲۷	۰,۱۰	qa6	
وجود ارتباط معنی دار	---	۰,۵۷	qc12	نوآوری رفتاری
وجود ارتباط معنی دار	۳,۳۵	۱,۰۸	qc13	
وجود ارتباط معنی دار	۳,۷۲	۰,۳۴	qc14	
وجود ارتباط معنی دار	۳,۹۰	۰,۳۶	qc15	
عدم وجود ارتباط معنی دار	۱,۴۶	۰,۱۳	نوآوری رفتاری	منحصر بفردی

فرضیه دوم: منحصر بفردی بر نوآوری فرآیند تاثیر معنی داری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده، چون آماره ی T سوال ۶ مربوط به عامل منحصر بفردی و سوال ۱۸ مربوط به نوآوری فرآیند به ترتیب برابر ۱,۴۷ و ۱,۸۲ و کوچکتر از ۱,۹۶ هستند، لذا این سوالات از مدل حذف خواهند شد. در مورد بقیه سوالات مربوط به هر یک از دو عامل منحصر بفردی و نوآوری فرآیند، چون آماره ی T هیچ سوالی کمتر از ۱,۹۶ نیست، لذا هیچ یک از سوالات دیگر مربوط به این دو عامل از مدل حذف نمی شود. همچنین، چون آماره ی T مربوط به مسیر بین دو عامل منحصر بفردی و نوآوری فرآیند برابر ۲,۶۶ و بزرگتر از ۱,۹۶ است، لذا منحصر بفردی تاثیر معنی داری (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) بر نوآوری رفتاری دارد. به عبارت بهتر، فرضیه دوم منحصر بفردی بر نوآوری فرآیند تاثیر معنی داری دارد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی شود. میزان تاثیر عامل منحصر بفردی بر نوآوری فرآیند برابر ۰,۱۳ است. این نشان می دهد که یک واحد افزایش در مقدار منحصر بفردی باعث افزایش ۱۳ درصدی در نوآوری فرآیند می شود. خروجی مربوط به بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره T بطور خلاصه در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول (۳): بارهای عاملی، ضرایب مسیر، آماره های T و مقادیر معنی داری مربوط به فرضیه دوم

نتیجه	آماره T	بار عاملی / ضریب مسیر	مسیر	
			به	از
وجود ارتباط معنی دار	۹,۶۴	۰,۶۶	qa1	منحصر بفردی
وجود ارتباط معنی دار	۱۰,۹۶	۰,۷۹	qa2	
وجود ارتباط معنی دار	۹,۳۷	۰,۶۰	qa3	



وجود ارتباط معنی دار	۴,۷۳	۰,۳۸	qa4	
وجود ارتباط معنی دار	۲,۰۰	۰,۱۶	qa5	
عدم وجود ارتباط معنی دار	۱,۴۷	۰,۱۱	qa6	
وجود ارتباط معنی دار	---	۰,۵۵	qd16	نوآوری فرآیند
وجود ارتباط معنی دار	۲,۳۰	۰,۶۱	qd17	
عدم وجود ارتباط معنی دار	۱,۸۲	۰,۲۴	qd18	
وجود ارتباط معنی دار	۲,۶۶	۰,۳۹	نوآوری فرآیند	منحصر بفردی

فرضیه سوم: منحصر بفردی بر نوآوری استراتژیک تاثیر معنی داری دارد.  
با توجه به نتایج بدست آمده، چون آماره‌ی T سوال ۶ مربوط به عامل منحصر بفردی و سوال ۱۹ مربوط به نوآوری استراتژیک کوچکتر از ۱,۹۶ هستند، لذا این سوالات از مدل حذف خواهند شد. در مورد بقیه سوالات مربوط به هر یک از دو عامل منحصر بفردی و نوآوری استراتژیک، چون آماره‌ی T هیچ سوالی کمتر از ۱,۹۶ نیست، لذا هیچ یک از سوالات دیگر مربوط به این دو عامل از مدل حذف نمی‌شود. همچنین، چون آماره‌ی T مربوط به مسیر بین دو عامل منحصر بفردی و نوآوری استراتژیک برابر ۲,۴۸ و بزرگتر از ۱,۹۶ است، لذا منحصر بفردی تاثیر معنی داری (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) بر نوآوری استراتژیک دارد. به عبارت بهتر، فرضیه سوم منحصر بفردی بر نوآوری استراتژیک تاثیر معنی داری دارد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی‌شود. میزان تاثیر عامل منحصر بفردی بر نوآوری استراتژیک برابر ۰,۲۷ است. این نشان می‌دهد که یک واحد افزایش در مقدار منحصر بفردی باعث افزایش ۲۷ درصدی در نوآوری استراتژیک می‌شود. خروجی مربوط به بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره T بطور خلاصه در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول (۴): بارهای عاملی، ضرایب مسیر، آماره‌های T و مقادیر معنی داری مربوط به فرضیه سوم

نتیجه	آماره T	بار عاملی / ضریب مسیر	مسیر	
			به	از
وجود ارتباط معنی دار	۹,۴۹	۰,۶۵	qa1	منحصر بفردی
وجود ارتباط معنی دار	۱۰,۶۹	۰,۷۷	qa2	
وجود ارتباط معنی دار	۹,۶۰	۰,۶۲	qa3	
وجود ارتباط معنی دار	۴,۹۱	۰,۳۹	qa4	
وجود ارتباط معنی دار	۲,۰۷	۰,۱۷	qa5	
وجود ارتباط معنی دار	۱,۶۳	۰,۱۲	qa6	
وجود ارتباط معنی دار	---	۰,۳۸	qf19	نوآوری استراتژیک
وجود ارتباط معنی دار	۳,۵۸	۰,۹۸	qf20	
وجود ارتباط معنی دار	۳,۸۹	۰,۸۸	qf21	
وجود ارتباط معنی دار	۲,۴۸	۰,۲۷	نوآوری استراتژیک	منحصر بفردی

فرضیه چهارم: ارزش استراتژیک بر نوآوری رفتاری تاثیر معنی داری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده، چون آماره‌ی T سوال ۱۲ مربوط به عامل نوآوری رفتاری کوچکتر از ۱,۹۶ هستند، لذا این سوال از مدل حذف خواهد شد. در مورد بقیه سوالات مربوط به هر یک از دو عامل ارزش استراتژیک و نوآوری رفتاری، چون آماره‌ی T هیچ سوالی کمتر از ۱,۹۶ نیست، لذا هیچ یک از سوالات دیگر مربوط به این دو عامل از مدل حذف نمی‌شود. همچنین، چون آماره‌ی T مربوط به مسیر بین دو عامل ارزش استراتژیک و نوآوری رفتاری برابر ۲,۶۰ و بزرگتر از ۱,۹۶ است، لذا ارزش استراتژیک تاثیر معنی داری (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) بر نوآوری رفتاری دارد. به عبارت بهتر، فرضیه چهارم ارزش استراتژیک بر نوآوری رفتاری تاثیر معنی داری دارد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی‌شود. میزان تاثیر عامل ارزش استراتژیک بر نوآوری رفتاری برابر ۰,۶۹ است. این نشان می‌دهد که یک واحد افزایش در مقدار ارزش استراتژیک باعث افزایش ۶۹ درصدی در نوآوری رفتاری می‌شود. خروجی مربوط به بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره T بطور خلاصه در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول (۵): بارهای عاملی، ضرایب مسیر، آماره‌های T و مقادیر معنی داری مربوط به فرضیه چهارم

نتیجه	آماره T	بار عاملی / ضریب مسیر	مسیر	
			به	از
وجود ارتباط معنی دار	۲,۳۴	۰,۲۲	qb7	ارزش استراتژیک
وجود ارتباط معنی دار	۵,۰۰	۰,۵۵	qb8	
وجود ارتباط معنی دار	۴,۷۷	۰,۵۱	qb9	
وجود ارتباط معنی دار	۵,۷۷	۰,۶۵	qb10	
وجود ارتباط معنی دار	۳,۸۶	۰,۴۲	qb11	
عدم وجود ارتباط معنی دار	-----	۰,۳۴	qc12	نوآوری رفتاری
وجود ارتباط معنی دار	۳,۰۸	۰,۵۸	qc13	
وجود ارتباط معنی دار	۲,۴۷	۰,۵۹	qc14	
وجود ارتباط معنی دار	۲,۴۱	۰,۵۱	qc15	
وجود ارتباط معنی دار	۲,۶۰	۰,۶۹	نوآوری رفتاری	ارزش استراتژیک

فرضیه پنجم: ارزش استراتژیک بر نوآوری فرآیند تاثیر معنی داری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده، چون آماره‌ی T سوال ۱۸ مربوط به عامل نوآوری فرآیند برابر ۱,۱۹ و کوچکتر از ۱,۹۶ هستند، لذا این سوال از مدل حذف خواهد شد. در مورد بقیه سوالات مربوط به هر یک از دو عامل ارزش استراتژیک و نوآوری فرآیند، چون آماره‌ی T هیچ سوالی کمتر از ۱,۹۶ نیست، لذا هیچ یک از سوالات دیگر مربوط به این دو عامل از مدل حذف نمی‌شود. همچنین، چون آماره‌ی T مربوط به مسیر بین دو عامل ارزش استراتژیک و نوآوری فرآیند برابر ۳,۴۱ و بزرگتر از ۱,۹۶ است، لذا ارزش استراتژیک تاثیر معنی داری (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) بر نوآوری فرآیند دارد. به عبارت بهتر، فرضیه پنجم ارزش استراتژیک بر نوآوری فرآیند تاثیر معنی داری دارد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی‌شود. میزان تاثیر عامل ارزش استراتژیک بر نوآوری فرآیند برابر ۰,۵۱ است. این نشان می‌دهد که یک واحد افزایش در مقدار ارزش استراتژیک باعث افزایش ۵۱ درصدی در نوآوری فرآیند می‌شود. خروجی مربوط به بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره T بطور خلاصه در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول (۶): بارهای عاملی، ضرایب مسیر، آماره‌های T و مقادیر معنی‌داری مربوط به فرضیه پنجم

نتیجه	آماره T	بار عاملی / ضریب مسیر	مسیر	
			به	از
وجود ارتباط معنی‌دار	۳,۳۶	۰,۳۲	qb7	ارزش استراتژیک
وجود ارتباط معنی‌دار	۴,۸۷	۰,۷۳	qb8	
وجود ارتباط معنی‌دار	۴,۹۴	۰,۷۱	qb9	
وجود ارتباط معنی‌دار	۴,۱۴	۰,۴۴	qb10	
وجود ارتباط معنی‌دار	۳,۲۵	۰,۳۲	qb11	
وجود ارتباط معنی‌دار	---	۰,۶۷	qd16	نوآوری فرآیند
وجود ارتباط معنی‌دار	۲,۳۵	۰,۵۲	qd17	
عدم وجود ارتباط معنی‌دار	۱,۱۹	۰,۱۴	qd18	
وجود ارتباط معنی‌دار	۳,۴۱	۰,۵۱	نوآوری فرآیند	ارزش استراتژیک

فرضیه ششم: ارزش استراتژیک بر نوآوری استراتژیک تاثیر معنی‌داری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده، چون آماره‌ی T سوال ۱۹ مربوط به عامل نوآوری استراتژیک کوچکتر از ۱,۹۶ هستند، لذا این سوال از مدل حذف خواهد شد. در مورد بقیه سوالات مربوط به هر یک از دو عامل ارزش استراتژیک و نوآوری استراتژیک، چون آماره‌ی T هیچ سوالی کمتر از ۱,۹۶ نیست، لذا هیچ یک از سوالات دیگر مربوط به این دو عامل از مدل حذف نمی‌شود. هم‌چنین، چون آماره‌ی T مربوط به مسیر بین دو عامل ارزش استراتژیک و نوآوری استراتژیک برابر ۵,۲۷ و بزرگتر از ۱,۹۶ است، لذا ارزش استراتژیک تاثیر معنی‌داری (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) بر نوآوری استراتژیک دارد. به عبارت بهتر، فرضیه ششم ارزش استراتژیک بر نوآوری استراتژیک تاثیر معنی‌داری دارد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی‌شود. میزان تاثیر عامل ارزش استراتژیک بر نوآوری استراتژیک برابر ۰,۷۷ است. این نشان می‌دهد که یک واحد افزایش در مقدار ارزش استراتژیک باعث افزایش ۷۷ درصدی در نوآوری استراتژیک می‌شود. خروجی مربوط به بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره T بطور خلاصه در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول (۷): بارهای عاملی، ضرایب مسیر، آماره‌های T و مقادیر معنی‌داری مربوط به فرضیه ششم

نتیجه	آماره T	بار عاملی / ضریب مسیر	مسیر	
			به	از
وجود ارتباط معنی‌دار	۳,۵۳	۰,۳۱	qb7	ارزش استراتژیک
وجود ارتباط معنی‌دار	۵,۷۱	۰,۷۰	qb8	
وجود ارتباط معنی‌دار	۶,۴۷	۰,۷۶	qb9	
وجود ارتباط معنی‌دار	۴,۸۶	۰,۴۵	qb10	
وجود ارتباط معنی‌دار	۲,۷۸	۰,۲۵	qb11	
عدم وجود ارتباط معنی‌دار	---	۰,۷۱	qf19	نوآوری استراتژیک
وجود ارتباط معنی‌دار	۳,۳۴	۰,۴۸	qf20	

وجود ارتباط معنی دار	۳,۲۰	۰,۴۸	qf21	
وجود ارتباط معنی دار	۵,۲۷	۰,۷۷	نوآوری استراتژیک	ارزش استراتژیک

فرضیه هفتم: ارزش استراتژیک و منحصر بفردی تغییرات عملکرد نوآورانه کارکنان را پیش بینی می کند. با توجه به نتایج مدل رگرسیون خطی چندگانه گزارش شده در جدول ۱۴، چون مقادیر معنی داری برای دو متغیر مستقل منحصر بفردی و ارزش استراتژیک به ترتیب برابر ۰,۰۳۶ و ۰,۰۰۰ و کوچکتر از ۰,۰۵ هستند، لذا هر دو متغیر تاثیر معنی داری بر عملکرد نوآورانه دارند. به عبارت بهتر، فرضیه هفتم ارزش استراتژیک و منحصر بفردی تغییرات عملکرد نوآورانه کارکنان را پیش بینی می کند. در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی شود. میزان تاثیر عامل منحصر بفردی بر عملکرد نوآورانه برابر ۰,۱۴۴ است. این نشان می دهد که یک واحد افزایش در مقدار منحصر بفردی باعث افزایش ۱۴,۴ درصدی در عملکرد نوآورانه می شود. همچنین، میزان تاثیر عامل ارزش استراتژیک بر عملکرد نوآورانه برابر ۰,۳۰۶ است. این نشان می دهد که یک واحد افزایش در مقدار ارزش استراتژیک باعث افزایش ۳۰,۸ درصدی در عملکرد نوآورانه می شود. خروجی مربوط به بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره T بطور خلاصه در جدول ۸ گزارش شده است.

جدول (۸): نتایج مدل رگرسیون خطی چندگانه مربوط به فرضیه هفتم

متغیر مستقل	ضریب غیر استاندارد شده	ضریب استاندارد شده	آماره T	معنی داری
ثابت	۰,۰۰۵	۰,۰۰۰	۰,۰۷۷	۰,۹۳۹
منحصر بفردی	۰,۱۴۳	۰,۱۴۴	۲,۱۰۷	۰,۰۳۶
ارزش استراتژیک	۰,۳۰۵	۰,۳۰۶	۴,۴۸۹	۰,۰۰۰
متغیر وابسته: عملکرد نوآورانه				

### نتیجه گیری و پیشنهادات

بر اساس یافته های تحقیق مشخص شد که قابلیت های استراتژیک سازمان تأثیر معناداری بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارد به طوری که با افزایش (کاهش) قابلیت های استراتژیک سازمان، عملکرد نوآورانه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل افزایش (کاهش) می یابد. بنابراین مدیران و برنامه ریزان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل می توانند با استفاده از شاخصه های قابلیت های استراتژیک سازمان (مواردی از قبیل؛ توجه به تغییرات محیطی و پاسخگویی به ارباب رجوع به بهترین شکل، مورد تشویق قرار گرفتن نوآوری، در نظر گرفتن ایده های سایر کشورها) در نهایت عملکرد نوآورانه کارکنان را بهبود بخشند. همچنین اگر در اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل با برنامه ریزی صحیح و با استراتژی های نوین و مفید بتوانند طی یک فرایند از پیش برنامه ریزی شده، قابلیت های استراتژیک سازمان را افزایش دهند، در این صورت است که می توانند عملکرد نوآورانه را به عنوان اصلی ترین سرمایه سازمانی افزایش داده و بهبود بخشند. طبق نتایج به دست آمده از فرضیه ها پیشنهاد می شود که مدیران و برنامه ریزان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل با استفاده از شاخصه های قابلیت های استراتژیک سازمان (مواردی از قبیل؛ توجه به تغییرات محیطی و پاسخگویی به ارباب رجوع به بهترین شکل، مورد تشویق قرار گرفتن نوآوری، در نظر گرفتن ایده های سایر کشورها) در نهایت عملکرد نوآورانه کارکنان خود را بهبود بخشند. همچنین به مدیران سازمانی در سطح استان

توصیه می‌شود ضمن بکارگیری استراتژی‌های تدوین شده اداره کل اموراتصادی و دارایی؛ در تدوین استراتژی‌ها و برنامه‌های استانی شرایط محیطی و فرهنگی و سطح درآمدی و معیشتی را در نظر بگیرند و موجبات ایجاد عملکرد را در کارکنان فراهم آورند. و پیشنهاد می‌گردد که مدیران و برنامه‌ریزان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل با استفاده از بهبود وضعیت منحصر به فردی و مواردی از قبیل: در نظر گرفتن برنامه انطباقی خاصی برای مواجهه با تغییرات محیطی، بررسی مداوم تغییرات محیطی اعم از تغییر در قوانین و مقررات دولتی، قانون بودجه سالانه کشور و شرایط اقتصادی و ... در نهایت نوآوری رفتاری کارکنانش را نسبت به سازمان خود بهبود بخشند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که مدیران و برنامه‌ریزان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل با استفاده از بهبود وضعیت منحصر به فردی در نهایت نوآوری رفتاری کارکنانش اعم از: قبول کردن افرادی که کارها را به روش‌های مختلف انجام می‌دهند، تشویق افراد در سازمان به داشتن افکار و رفتار خلاق را نسبت به سازمان خود بهبود بخشند. و نهایتاً پیشنهاد می‌گردد که مدیران و برنامه‌ریزان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل با استفاده از بهبود وضعیت ارزش استراتژیک و منحصر به فردی مواردی از قبیل: (بررسی مداوم تغییرات محیطی و تاکید بر برنامه ریزی‌های کوتاه و بلند مدت در سازمان، قوی عمل نمودن در واکنش به مقررات جدید و بین المللی، توانایی بهره‌گیری از فرصت‌های محیطی زیاد در سازمان) در نهایت عملکرد نوآوری کارکنانش را نسبت به سازمان خود بهبود بخشند. با توجه به اهمیت دقت در تکمیل پرسشنامه توسط افراد و تأثیر مستقیم آن بر نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران در تحقیقات آینده با توجه به تأثیر زمان انجام تحقیق بر نتایج تحقیقات مشابه در زمان‌های مختلف سال و وضعیت فرهنگی- اجتماعی مختلف مورد بررسی قرار گیرد. و همچنین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی مواردی از قبیل (تحصیلات، جنسیت، درآمد و ...) یکسان سازی نمایند و نهایتاً پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی عوامل موثر بر عملکرد نوآورانه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی مورد بررسی قرار دهند.

## منابع

- ✓ احمدی، زهرا، شفیعی نیک آبادی، محسن، وکیل الرعایا، یونس، (۱۳۹۷)، تأثیر نوآوری باز بر عملکرد نوآورانه شرکت با تاکید بر نقش تعدیل گری تلاطم بازار (مطالعه موردی: شرکت‌های کوچک و متوسط تولیدی شهر سمنان)، توسعه تکنولوژی صنعتی، دوره ۱۶، شماره ۳۲، صص ۷۳-۹۲.
- ✓ اسکندرزاده، محمدعلی، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان دفتر مرکزی بانک مهر اقتصاد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- ✓ اعرابی، سیدمحمد، مورعی، محمدهادی، (۱۳۹۶)، توسعه مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی (مطالعه موردی: شرکت مپنا)، مقاله ارائه شده در اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
- ✓ الیاسی، مهدی، صفردوست، عاطیه، محمدروضه سرا، مریم، (۱۳۹۷)، بررسی نقش استراتژی نوآوری بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها (مورد مطالعه: شرکتهای دانش بنیان حوزه زیست فناوری)، اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۳۰-۴۲.
- ✓ برومند، مجتبی، رنجبری، مریم، (۱۳۹۵)، اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری با تاکید بر نقش مدیریت دانش، توسعه انسانی پلیس، دوره ۳، شماره ۹، صص ۵۲-۱۰۲.
- ✓ بهرامی، سوسن، یارمحمدیان، محمدحسین، رجایی‌پور، سعید، بختیار نصرآبادی، حسعلی، (۱۳۹۴)، رابطه ساده و چندگانه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری در دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیر علوم پزشکی استان اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۹، شماره ۶، صص ۸۷۰-۸۷۷.

- ✓ پروانه یاجلو، داود، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر قابلیت‌های استراتژیک سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجیگری تعهد سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اردبیل.
- ✓ دعائی، حبیب‌اله، (۱۳۹۱)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات بیان هدایت.
- ✓ دلاور، علی، (۱۳۸۰)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، انتشارات رشد.
- ✓ رعنائی کردشولی، حبیب‌اله، سقاپور، آسیه، (۱۳۹۰)، طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر الگوهای مدیریت عملکرد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۶، صص ۹۵-۱۱۴.
- ✓ رهنورد، زهرا، (۱۳۹۴)، رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- ✓ سپاهیان، منیژه، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه قابلیت‌های استراتژیک کارکنان با انعطاف‌پذیری، استراتژی رقابتی و عملکرد سازمان (مطالعه موردی: شرکت مخابرات شهر زاهدان)، تحقیقات بازاریابی نوین، دوره ۱، شماره ۳، صص ۲۷-۴۶.
- ✓ سید جوادین، سید رضا، حسین زاده، ماشالله، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین قابلیت‌های استراتژیک کارکنان و سبک‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های صنعتی استان تهران، مدرس علوم انسانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۱۵۹-۱۸۸.
- ✓ صادقی، زینب، محتشمی، رضا، (۱۳۹۴)، ارتباط عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی در یکی از مراکز نظامی، طب نظامی، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۹۷-۱۰۲.
- ✓ فلاحی ممان، محمود، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر قابلیت‌های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه، مطالعات مدیریت و کارآفرین، دوره ۲، شماره ۳، صص ۲۱۲-۲۲۴.
- ✓ محقر، علی، آتشین پنجه، شایان، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر اقدامات مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد نوآوری از مسیر قابلیت یادگیری سازمانی در صنعت بانکداری، مدیریت بازرگانی (دانش مدیریت)، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۴۰۳-۴۱۴.
- ✓ میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۴)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، مؤسسه چاپ و انتشارات مرکز آموزشی مدیریت دولتی.
- ✓ نیک‌پور، امین، (۱۳۹۸)، ارتقاء عملکرد نوآورانه سازمان از طریق توانمندسازی محیط کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۲۹، صص ۱۳۷-۱۶۰.
- ✓ Armstrong, M. (2012), A Handbook of, Human Resource Management Practice Kogan Page. 13 (2), Pp. 35-46.
- ✓ BaharKaya. A. Mohammed Abu-Bakr. AhehBehraves. HarunYildiz. Ibrahim Sentiment, (2020), Antecedents of innovative performance: Findings from PLS-SEM and fuzzy sets (fsQCA). Journal of Business Research, 114, June 2020, PP. 278-289.
- ✓ Choon Hee Ong, Tan Meng Kuan, Lim Lee Ping, Tan Owee Kowang, Goh Chin Fei. (2019), Determinants of Innovative Performance in the Manufacturing Industry in Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9 (1), pp: 380-387.
- ✓ Laschinger HK, Wong CA & Greco P. (2016), The Impact of Staff Nurse Empowerment on Person-Job Fit and Work Engagement/Burnout. Nurs Admin, 30 (4), 67-358.
- ✓ MacDuffie, J.P. (2015), Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry, Ind Labor Relat Rev, 48 (2), 197-221.
- ✓ Shkaratan, O.I. & Alexander, V. (2014), Human resources, the military-industrial complex and the possibilities for technological innovation in Russia, Int J Technol Manage, 9 (3-4), 80-464
- ✓ Ulrich, D., & Lake, D. (2014), Organizational capability: Creating competitive advantage. The Executive, 5 (1), 77-92.