

# رابطه‌ی ساده و چندگانه‌ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری در دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیر علوم پزشکی استان اصفهان\*

سوسن بهرامی<sup>۱</sup>، محمدحسین یارمحمدیان<sup>۲</sup>، سعید رجایی‌پور<sup>۳</sup>، حسنعلی بختیار نصرآبادی<sup>۴</sup>

## مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** امروزه نیروی انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. بنابراین مدیران دانشگاه‌ها بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده‌ی هر چه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. اما برای رویارویی با عدم اطمینان و پاسخ به محیط خارجی و یا نفوذ بر آن، نوآوری ابزاری ارزنده محسوب می‌شود. هدف این مطالعه، تعیین رابطه‌ی ساده و چندگانه‌ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری در دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیر علوم پزشکی استان اصفهان بود.

**روش بررسی:** نوع مطالعه، توصیفی-همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این مطالعه شامل کلیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان (۱۸۳۰ نفر) بود که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی (۴۸۰ نفر) انتخاب شدند. ابزار تحقیق، شامل پرسش‌نامه‌ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و پرسش‌نامه‌ی نوآوری اداری بود. پرسش‌نامه‌ها از نظر روایی صوری و محتوایی تأیید شد و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب Cronbach's alpha محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت.

**یافته‌ها:** میانگین نمرات کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نمرات نوآوری اداری در دانشگاه‌های دولتی استان کمتر از حد متوسط بود. از طرفی، بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری همبستگی چندگانه معنی‌داری وجود داشت. ضرایب بتا بین کلیه‌ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری از نظر آماری معنی‌دار بود و ضریب تورم واریانس برای متغیرهای پیش بین حداقل ۱/۳۳ تا ۲/۷۵ بود که نشان می‌دهد بین آن‌ها هم خطی وجود نداشته و مدل رگرسیون معنی‌دار بوده است. نظرات اعضا در خصوص رابطه‌ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری بر حسب مشخصات دموگرافیک یکسان بود.

**نتیجه‌گیری:** سازمان‌های آموزشی، با اتخاذ کارکردهای منابع انسانی مناسب می‌توانند زمینه‌ی ظهور نوآوری سازمانی را فراهم نمایند.

**واژه‌های کلیدی:** کارکرد؛ مدیریت استراتژیک؛ منابع انسانی؛ نوآوری سازمانی؛ دانشگاه‌ها

\* این مقاله حاصل پایان‌نامه دکتری تخصصی مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان می‌باشد.

۱- دکتری تخصصی، مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان و پژوهشگر مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤل)  
Email: bahrami837@gmail.com

۲- دانشیار، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳- استادیار، مدیریت آموزش عالی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۴- دانشیار، فلسفه‌ی تعلیم و تربیت، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

دریافت مقاله: ۹۱/۶/۲۷ اصلاح نهایی: ۹۱/۱۰/۱۱

پذیرش مقاله: ۹۱/۱۰/۱۱

**ارجاع:** بهرامی سوسن، یارمحمدیان محمدحسین، رجایی‌پور سعید، بختیار نصرآبادی حسنعلی. رابطه‌ی ساده و چندگانه‌ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری در دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیر علوم پزشکی استان اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۱؛ ۹ (۶): ۸۷۷-۸۷۰

## مقدمه

آموزش عالی در عصر کنونی، به مدیریتی نیاز دارد تا هر چه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری برای مقابله با عواملی نظیر عدم اطمینان محیطی، حفظ بقا و گسترش این مؤسسات برآید. دانشگاه‌ها باید به گونه‌ای مدیریت و رهبری شوند که نوآوری به عنوان یک فرهنگ درآید و به عنوان دانش افزوده برای تمامی اعضای هیأت علمی مطرح شود. توانایی تسریع در انتشار و تبدیل این دانش به سرمایه، که محرکی برای بهبود آموزشی می‌باشد، امری ضروری است (۱).

منابع انسانی، به ویژه در مشاغل تخصصی، به عنوان نیروی محرکه‌ی طرح‌های استراتژیک سازمانی محسوب می‌شوند که مدیریت آن نیازمند رویکردی استراتژیک می‌باشد. هدف مدیریت استراتژیک منابع انسانی، خلق قابلیت استراتژیک از طریق کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه برای تلاش در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار است. پس نیازهای فردی و گروهی سازمان از طریق طراحی و اجرای برنامه‌های منسجم و عملی منابع انسانی، تأمین می‌شود (۲).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارای کارکردهایی است که در سازمان‌ها، به منظور فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ برای تحقق اهداف سازمان اجرا می‌شود و در واقع، با اجرای این کارکردها، سازمان‌ها می‌توانند در مهارت، نگرش و رفتار کارکنان متناسب با شغل آن‌ها نفوذ کنند و به اهداف سازمانی دست یابند (۳).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که این کارکردها بسیار متنوع می‌باشد: Chen و Huang (۴)، کارکردها را شامل Training (افزایش توانایی‌های تخصصی و مهارت کارکنان در انجام وظایف محوله و به فعل درآوردن پاره‌ای از توانایی‌های بالقوه‌ی آن‌ها به منظور ایجاد یک سازمان یادگیرنده و تولید کننده‌ی فکر)، Compensation (کلیه‌ی مزایای مالی و غیر مالی به تناسب شرایط درون و برون سازمان)، Performance evaluation (سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه‌ی انجام وظیفه‌ی آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آن‌ها جهت رشد و بهبود)، Staffing (تأمین منابع انسانی در راستای اهداف و

راهبردهای سازمان و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات محیط بیرون سازمان و تعیین نقاط قوت و ضعف و قابلیت‌های محوری منابع موجود) و Participation (مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از نظرات و پیشنهادهای آن‌ها جهت بهبود و توسعه‌ی سازمان) را جزء کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی معرفی کرده‌اند (۴).

از طرفی، امروزه دانشگاه‌های پیشرفته‌ی دنیا درصدد تغییر سیستم آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرایند تحقیق هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه، به دنبال ایده‌های جدید می‌باشند؛ نوآوری‌های مرتبط با تبادل دانش را مطالعه و آن‌ها را مستند می‌نمایند (۵). نوآوری سازمانی، اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه‌ی اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است (۶). امروزه نوآوری در سازمان‌ها به سه صورت مختلف طبقه‌بندی می‌شود:

## Administrative and technical innovation:

نوآوری اداری با تغییر در ساختار سازمانی و فرایندهای اداری سر و کار دارد، نوآوری فنی با تغییر در محصول، خدمات و تکنولوژی فرایند تولید ارتباط دارد (۶). در پژوهش حاضر از این طبقه‌بندی برای بررسی نوآوری اداری استفاده شده است.

## Product and process innovation:

به «تولید محصولات تازه یا پاسخ به یک مصرف کننده‌ی خارجی یا نیاز بازار» اطلاق می‌گردد و نوآوری فرایند در واقع "عنصر جدیدی است که در تولیدات یا فعالیت‌های خدماتی سازمانی به کار می‌رود" (۷).

## Radical and incremental innovation:

بنیادی به تغییر نگرش مدیران و تقویت منابع دانش فنی سازمان و نوآوری توسعه‌ای، بر پیچیدگی ساختار و عدم تمرکز تأکید دارد (۸).

سازمان‌ها با اجرای برنامه‌های آموزشی متنوعی برای کارکنان خود، دانش و مهارت‌های تازه‌ای را در آنان گسترش می‌دهند، که این امر برای بروز فعالیت‌های نوآورانه، پتانسیلی را فراهم می‌نماید. از طرفی، با تعیین Compensation جهت کارهای چالش برانگیز، می‌توان شرایط را برای خلق ایده‌های

کارگیری کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است (۱۵). در این راستا، هدف اصلی این مقاله بررسی رابطه‌ی انواع کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان بود.

### روش بررسی

نوع مطالعه، توصیفی-همبستگی بود. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل کلیه‌ی اعضای هیأت علمی رسمی دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان (اصفهان، صنعتی، کاشان، علوم پزشکی اصفهان و علوم پزشکی کاشان) در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بود. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی، ۴۸۰ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به متغیرهای تحقیق از پرسش‌نامه‌ی ۴۵ سؤال کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر اساس مدل Chen و Huang (۴) و پرسش‌نامه‌ی ۳۲ سؤال نوآوری اداری بر اساس مدل Xie و همکاران (۱۶) در مقیاس ده درجه‌ای لیکرت استفاده شد. برای تأیید روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و محتوایی و نیز اظهار نظر صاحب‌نظران استفاده شد و پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش محاسبه ضریب Cronbach's alpha ( $r_1 = 0/95$ ) و ( $r_2 = 0/93$ ) تأیید گردید.

پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها توزیع گردید و درباره‌ی موضوع تحقیق توضیحات لازم داده شد. سعی شد هنگام پاسخ به سؤالات تا حد امکان پژوهشگران حاضر باشند و راهنمایی‌های لازم صورت گیرد. جهت رعایت اصول اخلاق در پژوهش، توجه به نکاتی نظیر توجیه پاسخگویان و کسب رضایت آگاهانه برای شرکت در تحقیق، رعایت بی‌طرفی و پرهیز از گرایش‌های خاص توسط پژوهشگر، استفاده از جدیدترین منابع اطلاعاتی و علمی، رعایت صداقت هنگام تجزیه و تحلیل داده‌ها و عدم تحریف دستاوردها در جهت همسویی با خواسته‌های پژوهشگر، محرمانه نگه‌داشتن اطلاعات حاصل از پرسش‌نامه‌ها و دقت در نگهداری آن‌ها به طور محرمانه مد نظر قرار گرفت.

تازه فراهم نمود (۹). همچنین Performance evaluation می‌تواند باعث برانگیختن کارکنان و درگیر شدن آن‌ها در فعالیت‌های نوآورانه شود. تأکید زیاد ارزیابی عملکرد بر خلق چالش و احساس موفقیت آن‌ها می‌تواند یک عامل انگیزشی مؤثر برای عملکرد نوآورانه باشد (۱۰). برای ایجاد نوآوری در سازمان به کارکنانی نیاز داریم که انعطاف پذیری، ریسک‌پذیری بالا، تحمل عدم اطمینان و ابهام را داشته باشند. سازمان‌ها برای دستیابی به چنین ویژگی‌هایی بایستی در هنگام Staffing این ویژگی‌ها را مد نظر قرار دهند (۱۱). همچنین برای ایجاد نوآوری، سازمان‌ها نیازمند Participation در تصمیم‌گیری سازمانی هستند. این امر، با تشویق کارکنان در ارائه‌ی عقاید جدید امکان‌پذیر خواهد شد (۱۲).

مدیران آموزش عالی با مشکلاتی نظیر، فشارهای مالی، تغییرات سریع محیطی، رقابت با سایر مراکز آموزش عالی برای دستیابی به رتبه‌ی علمی و پژوهشی بالاتر، جذب دانشجویان مستعدتر و اعطای استقلال بیشتر به اعضای هیأت علمی روبه‌رو هستند و برای غلبه بر این مشکلات، می‌توانند از نوآوری در برنامه‌های درسی، ارائه‌ی خدمات پشتیبانی و فرایند یاددهی-یادگیری کمک بگیرند؛ زیرا نوآوری با ایجاد انعطاف‌پذیری در سازمان‌های آموزش عالی، آن‌ها را نسبت به تغییرات سریع محیطی، سازگارتر می‌نماید (۱).

در پژوهشی با عنوان «نقش مرکزی استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر کیفیت مراقبت‌های بهداشتی» مشخص گردید که استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی با خطاهای مراقبتی، موانع کاهش خطا و فرایندهای مدیریت کیفیت رابطه داشته است و نیز استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی با استقرار برنامه‌های کیفی می‌تواند در ایجاد مزیت رقابتی بیمارستان‌ها مؤثر باشد (۱۳).

از سوی دیگر در بررسی رابطه‌ی قابلیت تجمعی دانش و نوآوری سازمانی، مشخص شد که بین قابلیت تجمعی دانش و نوآوری اداری ارتباط معنی‌داری وجود دارد، در ضمن فرهنگ سازمانی و محیط خارجی این رابطه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۴). در پژوهشی با عنوان «آیا مدیریت منابع انسانی می‌تواند از نوآوری اداری حمایت کند؟» نتایج نشان داد که به

متوسط بود. فواصل اطمینان نشان می‌دهد که به احتمال ۹۹ درصد میانگین نمرات نوآوری اداری بین ۴/۱۷ و ۴/۵ بوده است (جدول ۱).

همچنین نتایج نشان داد که مقادیر  $t$  محاسبه شده با ۴۷۸ درجه‌ی آزادی در سطح تشخیص ( $\alpha = ۰/۰۱۰$ )، از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است. بنابراین همبستگی بین متغیرها از نظر آماری معنی‌دار بود ( $P < ۰/۰۰۱$ ). ضریب همبستگی و ضریب تعیین به ترتیب بین آموزش و نوآوری اداری ۰/۴۴ و ۰/۱۹۸، بین پاداش و نوآوری اداری ۰/۳۳ و ۰/۱۱، بین ارزیابی عملکرد و نوآوری اداری ۰/۶۴ و ۰/۴۱، بین تأمین منابع و نوآوری اداری ۰/۶۶ و ۰/۴۴ و بین مشارکت و نوآوری اداری ۰/۴۷۷ و ۰/۶۹ بود (جدول ۲).

نتایج نشان داد که مقدار  $f$  محاسبه شده با ۵ و ۴۷۴ درجه‌ی آزادی در سطح تشخیص ( $\alpha = ۰/۰۱$ ) از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است ( $P < ۰/۰۰۱$ ). از این‌رو، بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی یعنی آموزش، پاداش خدمت، ارزیابی عملکرد، تأمین منابع انسانی و

داده‌ها با آماره‌های توصیفی توزیع فراوانی، درصد، انحراف معیار و ضریب همبستگی Pearson و نیز آماره‌های استنباطی نظیر آزمون‌های  $t$  تک متغیره،  $F$ ، رگرسیون چندگانه و تحلیل کواریانس برای تحلیل استنباطی داده‌ها استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ (version 18, SPSS Inc., Chicago, IL) و LISREL تحلیل شد.

### یافته‌ها

نتایج نشان داد که میانگین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی کمتر از حد متوسط بود. فواصل اطمینان نشان داد که احتمال ۹۹ درصد میانگین نمرات بعد آموزش بین ۳/۹۲ و ۴/۲۸، بعد پاداش بین ۳/۶۲ و ۳/۹۲، بعد ارزیابی بین ۴/۴ و ۴/۷۷، بعد تأمین منابع بین ۴/۳ و ۴/۶۶، بعد مشارکت بین ۴/۲۳ و ۴/۶۴ و کل مدیریت استراتژیک منابع انسانی بین ۴/۱۶ و ۴/۴۳ می‌باشد (جدول ۱).

از طرفی، میانگین نمرات نوآوری اداری کمتر از حد

جدول ۱: میانگین نمرات کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری با میانگین فرضی ۵/۵ و درجه‌ی آزادی ۴۷۹

شاخص‌ها	S	SK	$\bar{X}_d$	tob	P	فاصله‌ی اطمینان در سطح ۹۹٪	کارکردهای مدیریت
آموزش	۱/۴۹	۰/۶۷	-۱/۳۹	-۲۰/۰۰	< ۰/۰۰۱	۳/۹۲-۴/۲۸	
پاداش	۱/۲۸	۰/۴۳	-۱/۷۳	-۲۹/۰۰	< ۰/۰۰۱	۳/۶۲-۳/۹۲	
ارزیابی	۱/۵۶	۰/۶۸	-۰/۹۱	-۱۲/۷۰	< ۰/۰۰۱	۴/۴۰-۴/۷۷	
تأمین منابع	۱/۵۲	۰/۶۴	-۱/۰۲	-۱۴/۵۹	< ۰/۰۰۱	۴/۳۰-۴/۶۶	
مشارکت	۱/۷۲	۰/۶۵	-۱/۰۷	-۱۳/۵۵	< ۰/۰۰۱	۴/۲۳-۴/۶۴	
نوآوری اداری	۱/۳۶	۰/۹۵	-۱/۱۶	-۱۸/۶۰	< ۰/۰۰۱	۴/۱۷-۴/۵۰	

جدول ۲: همبستگی ساده‌ی دو متغیری بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری

متغیرها	n	R	R <sup>۲</sup>	tob	df	P	شاخص‌ها
آموزش و نوآوری اداری	۴۸۰	۰/۴۴۴	۰/۱۹۸	۱۰/۵۸	۴۷۸	< ۰/۰۰۱	
پاداش و نوآوری اداری	۴۸۰	۰/۳۲۸	۰/۱۱۰	۷/۶۰	۴۷۸	< ۰/۰۰۱	
ارزیابی عملکرد و نوآوری اداری	۴۸۰	۰/۶۳۹	۰/۴۱۰	۱۸/۲۰	۴۷۸	< ۰/۰۰۱	
تأمین منابع و نوآوری اداری	۴۸۰	۰/۶۶۲	۰/۴۴۰	۱۹/۳۰	۴۷۸	< ۰/۰۰۱	
مشارکت و نوآوری اداری	۴۸۰	۰/۶۹۱	۰/۴۷۷	۲۰/۸۰	۴۷۸	< ۰/۰۰۱	

جدول ۳: رگرسیون چندگانه بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری در دانشگاهها

منبع تغییرات	شاخص‌ها	ss	df	ms	R	R <sup>۲</sup>	F	P
رگرسیون		۵۱۸/۴۰	۵	۱۰۳/۶۸۰				
باقی‌مانده		۳۷۶/۰۷	۴۷۴	۰/۷۹۳	۰/۵۸	۰/۵۷۵	۱۳۰/۷	< ۰/۰۰۱
کل		۸۹۴/۴۰	۴۷۹					

تجزیه و تحلیل کواریانس نشان داد که F مشاهده شده در سطح  $P \leq ۰/۰۵$  معنی‌دار نبوده است و واریانس مشترک برای متغیر جنسیت  $۰/۰۰۱$ ، برای متغیر سابقه‌ی خدمت  $۰/۰۰۵$ ، برای متغیر سن  $۰/۰۲$ ، برای متغیر رتبه‌ی علمی  $۰/۰۰۲$  و برای متغیر محل خدمت  $۰/۰۰۷$  و از نظر آماری رابطه‌ی بین آن‌ها معنی‌دار نبوده است. نظرات اعضا در خصوص رابطه‌ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری، بر حسب مشخصات دموگرافیک یکسان بود.

### بحث

سازمان‌های آموزشی به منظور دستیابی و حفظ مزایای رقابتی‌شان پی در پی در تلاشند شایستگی‌های کلیدی و بنیادی خود را ارتقا دهند. این چنین تلاشی به صورت اجتناب ناپذیر، آن‌ها را وادار ساخته است که بر ماهیت استراتژیک منابع انسانی و یکپارچه شدن استراتژی منابع انسانی با استراتژی سازمان تأکید نمایند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بر نقش مهم مدیریت منابع انسانی با تأکید بر موارد پیش‌گفت استوار است.

نتایج تحقیق نشان داد که میانگین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و میانگین نوآوری اداری در دانشگاه‌های دولتی استان، کمتر از حد متوسط بوده است. این یافته با مطالعه‌ی Gowen و همکاران (۱۳) تا حدودی همسو می‌باشد. از طرفی، همبستگی ساده بین هر یک از کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری، مثبت و معنی‌دار بوده است. این یافته با مطالعه‌ی Huang و Chen (۴) همسو می‌باشد.

از سوی دیگر، بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع

مشارکت کارکنان، با نوآوری اداری همبستگی چندگانه‌ی معنی‌داری وجود دارد ( $P < ۰/۰۰۱$ ). ضریب همبستگی چندگانه  $۰/۵۸$  و ضریب تعیین اصلاح شده  $۰/۵۷۵$  بود. بنابراین،  $۵۷/۵$  درصد از واریانس متغیر ملاک یعنی نوآوری اداری با ترکیبی از ابعاد مدیریت استراتژیک منابع انسانی قابل توضیح است (جدول ۳).

بر اساس یافته‌های جدول ۴، ضرایب بتا (Beta) کارکرد پاداش و نوآوری اداری  $۰/۹۰۰$  بود که از نظر آماری معنی‌دار نبود ( $P = ۰/۸$ ). اما ضرایب بتا بین آموزش و نوآوری اداری  $۰/۱۳۴$ ، بین ارزیابی عملکرد و نوآوری اداری  $۰/۲۱۵$ ، بین تأمین منابع و نوآوری اداری  $۰/۱۷۷$  و بین مشارکت و نوآوری اداری  $۰/۲۵۷$  بود که همگی از نظر آماری معنی‌دار بودند ( $P = ۰/۰۰۱$ ). ضریب تورم واریانس (Vif) برای متغیرهای پیش بین حداقل  $۱/۳۳$  تا  $۲/۷۵$  بود که نشان می‌دهد بین آن‌ها همخطی وجود ندارد. بدین ترتیب، مدل رگرسیون معنی‌دار است و مدل پیش‌بینی را می‌توان به صورت زیر نشان داد:

$$Y = ۰/۸۳ + ۰/۱۳۴X_۱ + ۰/۲۱۵X_۲ + ۰/۱۷۷X_۳ + ۰/۲۵۷X_۴$$

جدول ۴: رابطه‌ی بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری در دانشگاهها

کارکردها	شاخص‌ها	$\beta$	Beta	Vif	t ob	P
مقدار ثابت		۰/۳۸۰	-	-	۵/۱۰۰	< ۰/۰۰۱
آموزش		۰/۱۳۴	۰/۱۴۷	۱/۳۶	۴/۲۲۰	< ۰/۰۰۱
پاداش		۰/۰۰۹	۰/۰۰۹	۱/۳۳	۰/۲۵۶	۰/۷۹۸
ارزیابی عملکرد		۰/۲۱۵	۰/۲۴۶	۲/۱۶	۵/۶۱۰	< ۰/۰۰۱
تأمین منابع		۰/۱۷۷	۰/۱۹۷	۲/۷۵	۳/۹۹۰	< ۰/۰۰۱
مشارکت		۰/۲۵۷	۰/۳۲۴	۲/۵۳	۶/۸۳۰	< ۰/۰۰۱

تنگاتنگ برقرار نمایند. ماهیت ارزشمند و اثربخش تحقیق و توسعه در سازمان‌ها، بسیاری از محققان را بر آن داشته است که مدیریت نوآوری را به عنوان عاملی کلیدی جهت باروری و ظهور خلاقیت در سازمان‌های تحقیق و توسعه و در نتیجه شکوفایی و حیات سازمان بدانند.

در مجموع، یافته‌های تحقیق نشان داد که بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی یعنی آموزش، پاداش خدمت، ارزیابی عملکرد، تأمین منابع انسانی و مشارکت کارکنان با نوآوری اداری، همبستگی چندگانه‌ی معنی‌داری نیز وجود داشته است.

### پیشنهادها

در این راستا، به منظور بهبود کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی دانشگاه و نیز زمینه‌های ایجاد نوآوری، مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد محیطی سالم، برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مدیران دانشگاه در زمینه‌ی مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری، پیشنهاد می‌گردد.

انسانی یعنی آموزش، پاداش خدمت، ارزیابی عملکرد، تأمین منابع انسانی و مشارکت کارکنان با نوآوری اداری، همبستگی چندگانه‌ی معنی‌داری نیز وجود داشته است ( $P = 0/001$ ). همچنین ضرایب بتا بین کلیه‌ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری از نظر آماری معنی‌دار بود و ضریب تورم واریانس برای متغیرهای پیش بین حداقل  $1/33$  تا  $2/75$  بوده است که نشان می‌دهد بین آن‌ها همخطی وجود نداشته و مدل رگرسیون معنی‌دار بوده است. در ضمن، نظر اعضا در خصوص رابطه‌ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری بر حسب مشخصات دموگرافیک یکسان بوده است. این یافته با نتایج مطالعه‌ی Jimenez-Jimenez و Sanz-Valle (۱۵) همسو است.

### نتیجه‌گیری

لازم است سازمان‌های آموزشی با توجه به تغییرات سریع و عدم اطمینان ذاتی محیط از یک سو و تقاضای روزافزون از سوی دیگر، با توسعه‌ی مداوم قابلیت‌های واحد تحقیق و توسعه از طریق افزایش خلاقیت‌ها و ایجاد نوآوری، رابطه‌ی

### References

1. Wright PM, Dunford BB, Snell SA. Human resources and the resource-based view of the firm. *Journal of Management* 2001; 27(6): 701-21.
2. Ferris GR, Buckley MR, Allen GM. Promotion systems in organizations. *Human Resource Planning* 1992; 15(3): 47-68.
3. Collins CJ, Clark KD. Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: the role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal* 2003; 46(6): 740-51.
4. Chen CJ, Huang JW. Strategic human resource practices and innovation performance-The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research* 2009; 62(1): 104-14.
5. Soltani I. The role of university administrators plan their missions and achieve Incentive University. *Rahyafat Journal* 2001; (24): 48-58.
6. Damanpour F, Schneider M. Characteristics of Innovation and Innovation Adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers. *J Public Adm Res Theory* 2009; 19(3): 495-522.
7. Hernes G. Successful creature or endangered species? Paris, France: UNECSO; 2005.
8. Scarbrough H. Knowledge management, HRM and the innovation process. *International Journal of Manpower* 2003; 24(5): 501-16.
9. Mumford MD. Managing Creative People: Strategies and Tactics for Innovation. *Human Resource Management Review* 2000; 10(3): 313-51.
10. Jaw BS, Liu W. Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: the role of HRM. *Human Resource Management* 2003; 42(3): 223-41.
11. Madsen AS, Ulhøi JP. Technology innovation, human resources and dysfunctional integration. *International Journal of Manpower* 2005; 26(6): 488-501.

12. Tsai W. Social Structure of "Coopetition" Within a Multiunit Organization: Coordination, Competition, and Intraorganizational Knowledge Sharing. *Organization Science* 2002; 13(2): 179-90.
13. Gowen CR, McFadden KL, Tallon WJ. On the centrality of strategic human resource management for healthcare quality results and competitive advantage. *Journal of Management Development* 2006; 25(8): 806-25.
14. Chang SC, Lee MS. The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation. *Journal of Knowledge Management* 2008; 12(1): 3-20.
15. Jimenez-Jimenez D, Sanz-Valle R. Could HRM support organizational innovation? *International Journal of Human Resource Management* 2008; 19(7): 1208-21.
16. Xie H, Liu C, Chen C. Relationships among market orientation, learning orientation, organizational innovation and organizational performance: An empirical study in the Pearl River Delta region of China. *Frontiers of Business Research in China* 2007; 1(2): 222-53.



## Analysis of the Relationship between Strategic Management of Human Resources and Administrative Innovation in the Public Universities of Isfahan, Iran\*

Susan Bahrami PhD<sup>1</sup>, Mohammad Hossein Yarmohammadian PhD<sup>2</sup>,  
Saeed Rajaeepour PhD<sup>3</sup>, Hassan Ali Bakhtiyar Nasrabadi PhD<sup>4</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** Today, human resources are the most important competitive advantage of organizations. Therefore, university administrators should be aware of how to effectively use this strategic factor and advantage. However, innovation is also a valuable tool in confronting uncertainty, and responding to and impacting the external environment. The aim of the present study was to determine the simple and multiple correlations between functions of strategic human resource management and administrative innovation in medical and nonmedical universities in the Isfahan province, Iran.

**Methods:** This was a descriptive and correlational study. The study population consisted of all faculty members of public universities of Isfahan (1830 people) from which 480 people were chosen by stratified random sampling. The research tools included strategic human resource management practices questionnaire and the administrative innovation questionnaire. The face and content validity of the questionnaires were confirmed, and their reliability was calculated by Cronbach's alpha. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics.

**Results:** Findings showed that the mean scores of strategic human resource management practices and administrative innovation scores in public universities of this province were less than average. On the other hand, a significant multiple correlation existed between strategic human resource management practices (training, service reward, assessment of performance, providing human resources, and employee contributions) and administrative innovation. Beta coefficients were statistically significant between all the practices of strategic management of human resources and administrative innovation. The variance inflation factor for these variables was 1.33 to 2.75; which shows no line between them and that the regression model has been significant. The member's comments regarding the relationship between strategic human resource management practices and administrative innovation in terms of demographic characteristics were similar.

**Conclusion:** Educational organizations can pave the way for organizational innovation by adopting appropriate human resource functions.

**Keywords:** Practice; Strategic Management; Human Resources; Organizational Innovation; Universities

Received: 17 Sep, 2012

Accepted: 31 Dec, 2012

**Citation:** Bahrami S, Yarmohammadian MH, Rajaeepour S, Bakhtiyar Nasrabadi HA. **Analysis of the Relationship between Strategic Management of Human Resources and Administrative Innovation in the Public Universities of Isfahan, Iran.** Health Information Management 2013; 9(6): 877.

\* This article resulted from a PhD Thesis in Educational Administration in the University of Isfahan.

1- Educational Administration, School of Education and Psychology, The University of Isfahan AND Researcher, Health Management and Economy Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author)  
Email: bahrami837@gmail.com

2- Associate Professor, Educational Administration, Health Management and Economic Research Center, School of Education and Psychology, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

3- Assistant Professor, Educational Administration, School of Education and Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran

4- Associate Professor, Educational Philosophy, School of Education and Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran