

تأثیر شایسته‌سالاری بر نوآوری سازمانی در پردیس دانشگاه‌های استان البرز

علی عینی^۱

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

سال دوم، شماره اول، بهار ۹۹

تاریخ دریافت: ۹۸/۸/۱۶

تاریخ پذیرش: ۹۹/۳/۲۸

چکیده

امروزه نیروی انسانی متخصص و شایسته به‌ویژه به دلیل اهمیت یافتن عامل فناوری، انقلاب اطلاعاتی و شتاب یافتن تغییرات محیطی، نقش پررنگ‌تری پیدا کرده است. هدف این تحقیق بررسی تأثیر شایسته‌سالاری بر نوآوری سازمانی در مجتمع تحقیقاتی جهاد دانشگاهی است. جامعه آماری شامل ۷۱۹ نفر از کارکنان و کارشناسان مجتمع شهدای جهاد دانشگاهی البرز بود. نمونه مورد مطالعه ۲۵۵ نفر از کارکنان و کارشناسان مجتمع شهدای جهاد دانشگاهی البرز بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده که در مطالعه شرکت کردند. در تحقیق حاضر از پرسشنامه استاندارد شایسته‌سالاری مصلحی (۱۳۹۱) و همچنین پرسشنامه استاندارد نوآوری سازمانی هوانگ و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد. یافته‌های کمی حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان داد که با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۸۵۲، ضریب تعیین برابر با ۰/۷۲۵ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۷۱۸ به دست آمده که بنابراین ۷۲/۵ درصد از تبیین واریانس مربوط به نوآوری سازمانی به تغییرات شایسته‌سالاری مربوط

۱. مربی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور غرب استان مازندران، ایران ali_einy@yahoo.com

می‌شود. رعایت شایسته‌سالاری در انتصابات و محیط کاری سالم و مناسب جهت پرورش خلاقیت در اداره سازمان‌ها توصیه می‌شود.

کلیدواژه‌ها: شایسته‌سالاری، نوآوری سازمانی، مهارت‌های حرفه‌ای، دانشگاه‌های استان البرز.

مقدمه

سازمان‌ها برای آنکه بتوانند در پارادیم جدید رقابت به حیات خود ادامه دهند باید به نوآوری به‌عنوان یک استراتژی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، برای مقابله با آن‌ها، شاخص‌های سازمانی تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب‌ترین پاسخ‌ها را بدهند (Akbari Zanjani, B. 2016). از آنجاکه تولد و مرگ سازمان به بصیرت و توانایی مؤسسان آن بستگی دارد، رشد و بقای آن نیز به عواملی نظیر خلاقیت و نوآوری منابع انسانی وابسته است (Hervas-Oliver, J. L, & Sempere-Ripoll, F. 2015). گرایش به نوآوری با واژه‌هایی مانند خلاقیت، ارتباط مستقیم دارد (Navid Adham, M. Shafizadeh, H. 2019). خلاقیت کارکنان به‌عنوان یکی از مسائل اصلی در علوم سازمانی است (Noruzi, A, Fadaee, A, Noruzi, A, & Noruzi, H. 2018) و به توانایی گذر از چارچوب استانداردها و درعین حال پذیرش الگوهای قبلی و ابداع الگوهای جدید اطلاق می‌شود (Yarmohammadian, M. H. 2018; Bahramzadeh, S. 2020). افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود (Mohammadi, N. 2017). خلاقیت در سازمان همچنین سازمان را به یک سازمان یادگیرنده و دانش آفرین تبدیل می‌کند (khodaparast, M. 2019)؛ اما بین خلاقیت و نوآوری تمایز وجود دارد. خلاقیت، پیدایی و

۱ organizational innovation

۲ creativity



تولید یک اندیشه و فکر نو است درحالی که نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است (Navid Adham, M, Shafizadeh, H. 2019). نوآوری سازمانی عبارت از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای محیط عمومی سازمان تازگی دارد (Ghaffarian, W., Kiani, G. 2013). گرایش به نوآوری سازمانی می‌تواند در بخش نیروی انسانی، مطالعات رفتاری و روان‌شناختی کارکنان و شناخت ارزش‌ها و توانایی‌های آنان یا در بخش فنی و تکنولوژی، تجهیزات، مدرنیزه و فنون جدید و یا در بخش ساختار که شامل مجموعه قواعد، روش‌ها، هنجارها و ضوابط است، روی دهد (Al-dujaili, M. A. A. 2012). پژوهش‌ها نشان داده‌اند شایستگی‌های عاطفی- اجتماعی رابطه معناداری با نوآوری و شایستگی‌های شغلی دارند (Kirkland, K. L. 2011). رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار روزافزونی را بر سازمان‌ها و شیوه‌های متنوع آن‌ها در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی وارد می‌سازد و یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قرار دادن افراد در جایگاه‌های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آن‌ها است که این فرایند در قالب نظام شایسته‌سالاری قابل پیگیری است. شایسته‌سالاری^۱ به کارگیری فرد مناسب در حرفه یا پست مناسب بر اساس تجربه، دانش و دیگر موازین تعریف شده است (Hyter, M.C. 2008). در واقع مدل‌های شایسته‌سالاری می‌توانند به عنوان شیوه‌ای برای یکپارچه کردن اقدام‌های مختلف منابع انسانی به کار روند. می‌توان گفت که در این رویکرد شایسته‌سالاری، هسته مرکزی تمامی فعالیت‌های منابع انسانی سازمان قرار می‌گیرد (Safarpour, S, Nasiri, Z, & Hashembeyk, N. 2013). شایسته‌سالاری از جمله روش‌هایی است که برای انطباق‌پذیری و سازگاری سازمان‌های مدرن با تغییرات مداوم و مستمر محیط کاری به وجود آمده است (kazerouni shamiri, H, Moradi, S. 2019). از طرفی اگر به بررسی نظام‌های منابع انسانی سازمان‌ها پردازیم مشخص می‌شود که در بیشتر مواقع بین زیرسیستم‌های مختلف نظام‌های منابع انسانی از قبیل آموزش، عملکرد و جذب نیروی

^۱ meritocracy



انسانی ارتباط و پیوستگی لازم وجود ندارد و همین امر به ناکارآمدی نظام‌های منابع انسانی منتهی می‌شود (Salehi S, M. 2016). آنچه مسلم است مقاومت‌های بسیار زیادی در سازمان‌ها محیط‌های اجتماعی علیه این تفکر وجود دارد. مقاومت‌هایی که در هم شکستن آن‌ها با توجه به منشأشان که همان افرادی هستند که علیرغم ناکارآمدی و بی‌کفایتی‌های متعددی که دارند، در حال حاضر در رأس امور قرار گرفته‌اند، کار چندان ساده‌ای نیست، ولی جوامع و محیط‌های اجتماعی مانند سازمان‌ها و شرکت‌ها ناگزیر به تحمل این دوران بوده و هرچقدر سریع‌تر این تحول بنیادین مدیریتی را درون خود نهادینه کنند، سریع‌تر از خطر نابودی همیشگی در دنیای پرقاب‌ت امروز فاصله خواهند گرفت (Rahnavard, F, Shirazi, M, gheisari, F. 2013).

چراکه با توجه به ماهیت سازمانی و مأموریت جهاد دانشگاهی و جایگاه آن به‌عنوان یک سازمان تحقیقاتی و پژوهش محور و اهمیت و نقش نوآوری سازمانی در پیش برد اهداف سازمانی این ارگان تحقیقاتی و همچنین نظر به بالابود میانگین سنی کارکنان پژوهشی و هیئت‌علمی این سازمان لزوم توجه به رکن شایسته‌سالاری چه در بخش انتقال و ارتقای شغلی کارکنان و جایگزینی آنان اقدام به انجام این پژوهش شده است. پژوهش‌ها پیرامون رابطه بین شایسته‌سالاری و نوآوری سازمانی نشان داده‌اند بین شایسته‌سالاری کارکنان و نوآوری سازمانی و مؤلفه‌های نوآوری سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد و شایسته‌سالاری کارکنان بر نوآوری سازمانی و مؤلفه‌های آن تأثیر دارد (Amiri, Z; Farrokhi, M; Seifi, M. 2015). بین شایسته‌سالاری و نوآوری رابطه وجود دارد و تفویض اختیار بر اساس شایستگی‌های کارکنان می‌تواند در اثربخشی سازمانی مؤثر باشد (Eidi, H; Karimi, J; Mohammadi Askarabadi, M.2019) و (Moghli, A; Dehghani, A.2015) رویارویی با رقابت‌های جهانی در محیط‌ها و سازمان‌های پویا جهت تحول سازمان استفاده از مهارت‌های افراد متخصص و شایسته ضروری دانسته‌اند. کرکلند (۲۰۱۱) به بررسی رابطه بین شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی با نوآوری، شایستگی‌های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان پرداخت و نتیجه گرفت که شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی رابطه معناداری با نوآوری و شایستگی‌های شغلی کارکنان دارد (Kirkland,)



K. L. 2011). کاپاگودا (۲۰۱۳) در پژوهشی به‌عنوان بررسی تأثیر شایستگی‌های مدیران بر عملکرد وظیفه‌ای آنان پرداخته و نتیجه گرفته است که شایستگی‌های مدیران بر بروز خلاقیت و نوآوری در آنان تأثیر دارد. بدیهی است که موضوع شایسته‌سالاری برای مشاغل حساس، از اهمیت بیشتری برخوردار است (Kappagoda, U. W. M. R. 2013). از این رو صاحب‌نظران مدیریت، رشد و توسعه نیروی انسانی را در گرو انتخاب و به‌کارگماری صحیح نیروی انسانی در مشاغل و پست‌های مدیریتی و پست‌های سازمانی می‌دانند و در نهایت با توجه به ضعف در وجود ساختار شایسته‌سالار در سازمان جهاد دانشگاهی البرز و کمبودهای زیاد در این راستا شایسته است که با توجه به محوریت مأموریت سازمانی آن که تحقیقاتی و پژوهشی است اقدام به انجام این پژوهش به‌منظور مشخص نمودن جایگاه شایسته‌سالاری در سازمان نمود. به همین منظور این پژوهش با این پرسش آغاز می‌شود که آیا شایسته‌سالاری بر نوآوری سازمانی در مجتمع تحقیقاتی جهاد دانشگاهی تأثیر دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق، کارشناسان مجتمع شهدای جهاد دانشگاهی البرز می‌باشند که تعداد آن‌ها ۷۱۹ نفر است. بر اساس فرمول کوکران و جامعه آماری ۷۱۹ نفر تعداد ۲۵۵ نفر به‌عنوان نمونه در این پژوهش شرکت داده می‌شوند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. در این تحقیق از روش‌های زیر برای گردآوری اطلاعات استفاده شد:

پرسشنامه استاندارد شایسته‌سالاری: پرسشنامه استاندارد شایسته‌سالاری (Moslehi, M. 2012) که شامل ۴۵ گویه و هفت مؤلفه مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشویق و نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های حرفه‌ای، به‌کارگیری قابلیت‌های مثبت خود و دیگران، است. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای است و شامل مؤلفه‌های زیر است: مهارت‌های ارتباطی (۱ تا ۶)، تصمیم‌گیری (۷ تا

۱۳)، تشویق و نوآوری و تغییر (۱۴ تا ۱۹)، ارتباطات کاری (۲۰ تا ۲۵)، مهارت‌های رهبری (۲۶ تا ۳۲)، مهارت‌های حرفه‌ای (۳۳ تا ۳۹) و به کارگیری قابلیت‌های مثبت خود و دیگران (۴۰ تا ۴۵). پایایی این پرسشنامه توسط (Moslehi, M.2012) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۷۱ به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد نوآوری سازمانی: این پرسشنامه توسط (Huang, H. C, Lai, M. C., & Lin, T. H.2011) بر اساس سه بعد نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری ساخته شد و دارای ۱۶ سؤال است. گویه‌های متناظر برای هر مؤلفه بدین صورت است: نوآوری تولیدی (۱ تا ۶)، نوآوری فرایندی (۷ تا ۱۱) و نوآوری اداری (۱۲ تا ۱۶). در مطالعه نوروبی و همکاران (۲۰۱۸) پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. پایایی این مقیاس در مطالعه حاضر ۰/۹۴۵ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون انجام شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در قالب جدول ۱ نمایان می‌شود.

جدول ۱. جدول شاخص‌های توزیع مشاهدات متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	انحراف معیار	چولگی	خطای استاندارد چولگی	کشیدگی
مهارت‌های ارتباطی	۲۵۵	۰.۴۸۵۷۰	-۰.۲۱۲	۰.۱۵۳	-۰.۶۰۰
تصمیم‌گیری	۲۵۵	۰.۵۹۳۱۲	-۰.۲۹۱	۰.۱۵۳	-۰.۴۷۶
تشویق و نوآوری و تغییر	۲۵۵	۰.۷۳۰۹۳	-۰.۴۸۷	۰.۱۵۳	-۰.۲۴۶
ارتباطات کاری	۲۵۵	۰.۶۶۹۶۹	-۰.۲۱۷	۰.۱۵۳	-۰.۳۱۰
مهارت‌های رهبری	۲۵۵	۰.۴۱۸۱۷	-۰.۱۰۳	۰.۱۵۳	-۰.۲۴۴
مهارت‌های حرفه‌ای	۲۵۵	۰.۷۸۲۳۲	-۰.۳۹۲	۰.۱۵۳	-۰.۱۸۳
به کارگیری قابلیت‌های مثبت خود و دیگران	۲۵۵	۰.۷۴۴۲۵	-۰.۳۰۵	۰.۱۵۳	-۰.۲۵۶
نوآوری سازمانی	۲۵۵	۰.۸۲۴۲۳	۰.۰۹۴	۰.۱۵۳	۰.۳۲۱



همان‌طور که در جدول ۱ به صورت یافته‌های پژوهشی حاصل گردیده بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر نوآوری سازمانی است که نشان از پراکندگی بیشتر این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه‌ها است و کمترین مقدار انحراف معیار مربوط به مؤلفه شایسته‌سالاری است و در نتیجه کمترین مقدار پراکندگی مربوط به این مؤلفه است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار ضریب چولگی کمتر از ۰/۵ است نشان می‌دهد که توزیع داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک است و در ادامه جهت بررسی دقیق نحوه توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود.

جدول ۲. شاخص توصیفی و آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معناداری
مهارت‌های ارتباطی	۲۵۵	۳.۸۰۵۹	۰.۴۸۵۷۰	۰.۱۲۲	۰.۱۲۹
تصمیم‌گیری	۲۵۵	۳.۵۹۷۸	۰.۵۹۳۱۲	۰.۱۱۸	۰.۱۱۵
تشویق و نوآوری و تغییر	۲۵۵	۳.۷۲۳۵	۰.۷۳۰۹۳	۰.۲۱۲	۰.۱۳۶
ارتباطات کاری	۲۵۵	۳.۸۰۲۰	۰.۶۶۹۶۹	۰.۱۱۱	۰.۰۷۴
مهارت‌های رهبری	۲۵۵	۳.۶۸۰۱	۰.۴۱۸۱۷	۰.۱۲۱	۰.۱۲۲
مهارت‌های حرفه‌ای	۲۵۵	۳.۶۶۵۵	۰.۷۸۲۳۲	۰.۲۴۴	۰.۱۳۳
به کارگیری قابلیت‌های مثبت خود و دیگران	۲۵۵	۳.۸۶۴۷	۰.۷۴۴۲۵	۰.۱۳۴	۰.۰۹۵
نوآوری سازمانی	۲۵۵	۳.۸۷۵۵	۰.۸۲۴۲۳	۰.۲۴۴	۰.۱۸۲
شایسته‌سالاری	۲۵۵	۳.۷۳۴۲	۰.۴۰۲۹۳	۰.۰۷۶	۰.۰۸۱

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری برای متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است لذا داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند؛ بنابراین برای بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه «شایسته‌سالاری بر نوآوری سازمانی در مجتمع تحقیقاتی جهاد دانشگاهی تأثیر دارد»، استفاده از آزمون پارامتریک منطقی است.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین مربوط به شایسته‌سالاری و نوآوری سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
.۸۵۲	.۷۲۵	.۷۱۸	.۴۳۸۰۷	۲.۳۵۵

ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای شایسته‌سالاری و نوآوری سازمانی در جدول ۳ نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با $۰/۸۵۲$ ، ضریب تعیین برابر با $۰/۷۲۵$ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با $۰/۷۱۸$ به دست آمده که بنابراین $۷۲/۵$ درصد از تبیین واریانس مربوط به نوآوری سازمانی به تغییرات شایسته‌سالاری مربوط می‌شود. از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون برابر $۲/۳۵۵$ است و در فاصله توصیه شده (بین $۱/۵$ الی $۲/۵$) قرار دارد، لذا می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. جدول ۴، مربوط به آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای شایسته‌سالاری و نوآوری سازمانی است.

جدول ۴. آنالیز واریانس رگرسیونی متغیر شایسته‌سالاری و نوآوری سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فشر	سطح معناداری
رگرسیون	۱۲۵.۱۵۴	۷	۱۷.۸۷۹	۹۳.۱۶۷	.۰۰۰۱
خطا	۴۷.۴۰۱	۲۴۷	.۱۹۲		
کل	۱۷۲.۵۵۵	۲۵۴			

در جدول ۴، آماره آزمون فشر برابر با $۹۳/۱۶۷$ و سطح معناداری برابر با $۰/۰۰۰۱$ نمایان شده است؛ بنابراین فرض رابطه خطی بین متغیر شایسته‌سالاری و نوآوری سازمانی تأیید گردیده است. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور و یا عدم حضور خرده مقیاس‌های شایسته‌سالاری و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول ۵ نشان داده شده است.



جدول ۵. ضرایب رگرسیونی زیر مؤلفه‌های شایسته‌سالاری

متغیرها	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱.۰۵۲	۰.۳۳۸		۳.۱۱۰	۰.۰۰۲
مهارت‌های ارتباطی	۰.۱۵۷	۰.۰۷۴	-۰.۰۹۳	۲.۱۳۱	۰.۰۳۴
تصمیم‌گیری	-۰.۰۸۵	۰.۰۵۴	-۰.۰۶۱	-۱.۵۶۷	۰.۱۱۸
تشویق و نوآوری و تغییر	-۰.۰۵۰	۰.۰۵۳	-۰.۰۴۴	-۰.۹۳۰	۰.۳۵۳
ارتباطات کاری	۰.۷۱۷	۰.۰۵۱	۰.۵۸۳	۱۴.۰۰۱	۰.۰۰۰۱
مهارت‌های رهبری	۰.۶۸۵	۰.۱۰۵	۰.۳۴۸	۶.۵۱۲	۰.۰۰۰۱
مهارت‌های حرفه‌ای	۰.۲۹۹	۰.۰۴۶	۰.۲۸۴	۶.۵۰۳	۰.۰۰۰۱
به‌کارگیری					
قابلیت‌های مثبت خود و دیگران	-۰.۰۸۵	۰.۰۵۹	-۰.۰۷۷	-۱.۴۴۳	۰.۱۵۰

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌گردد مقدار ثابت و ضرایب متغیرهای مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشویق و نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های حرفه‌ای و به‌کارگیری قابلیت‌های مثبت خود و دیگران در مدل رگرسیونی به ترتیب برابر ۱/۰۵۲، ۰/۱۵۷، ۰/۰۸۵، -۰/۰۵، ۰/۷۱۷، ۰/۶۸۵، ۰/۲۹۹ و ۰/۰۸۵- است که با توجه به آماره‌های آزمون t و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ صحت حضور ضرایب رگرسیونی مقدار ثابت و متغیرهای مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات کاری، مهارت‌های رهبری و مهارت‌های حرفه‌ای تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

امروزه نیروی انسانی متخصص و شایسته به‌ویژه به دلیل اهمیت یافتن عامل فناوری، انقلاب اطلاعاتی و شتاب یافتن تغییرات محیطی، نقش پررنگ‌تری پیدا کرده است؛ تا آنجا که در نظام امروزه با پدیده‌های در مدیریت روبرو هستیم که به‌درستی آن را تحت عنوان «شایسته‌سالار» یا «شایسته‌سالاری» نامیده‌اند. یکی از مشکلاتی که هرروز بر اهمیت آن افزوده می‌شود، نحوه قضاوت در خصوص اثربخشی سازمانی است. بخشی از این مشکل، تعیین عملکرد نوآورانه و پاداش‌دهی منصفانه و عادلانه به آن است. بنا به گفته بسیاری از مدیران، سنجش نوآور بودن یا نبودن بسیار دشوار است. برداشت افراد از عملکرد نوآورانه به‌شدت تحت تأثیر تفاوت‌های فرهنگی و فلسفی است؛ بنابراین ممکن است مدیران واحدهای داخل سازمان و شرکت‌های مختلف، برداشت کاملاً متفاوتی از عملکرد نوآورانه داشته باشند. با این وجود، اکثر مدیران موافق‌اند که استفاده از برخی از شاخص‌ها برای سنجش عملکرد نوآورانه شرکت‌ها عمومیت بیشتری دارند. مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر شایسته‌سالاری بر نوآوری سازمانی در مجتمع تحقیقاتی جهاد دانشگاهی انجام گرفت. یافته‌های این مطالعه نشان داد شایسته‌سالاری بر نوآوری سازمانی در مجتمع تحقیقاتی جهاد دانشگاهی تأثیر دارد. شایسته‌سالاری ارتباط مثبت و معنی‌داری با نوآوری سازمانی در مجتمع تحقیقاتی جهاد دانشگاهی دارد به عبارتی با افزایش شایسته‌سالاری متغیر نوآوری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشویق و نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های حرفه‌ای، به‌کارگیری قابلیت‌های مثبت خود و دیگران نیز بر نوآوری سازمانی در مجتمع تحقیقاتی جهاد دانشگاهی تأثیر دارند. نتایج این تحقیق با مطالعه (Eidi, H. at el. 2019; Amiri, Z; Farrokhi, M; Seifi, M. 2015) همسو است که نشان دادند شایسته‌سالاری کارکنان بر نوآوری سازمانی آن تأثیر دارد. این یافته همچنین همسو با مطالعه (Kirkland, K. L. 2011)؛ و (Kappagoda, U. W. M. R. 2013) بود. کرکلند (۲۰۱۱) به بررسی رابطه بین شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی با نوآوری،



شایستگی‌های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان پرداخت و نتیجه گرفت که شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی رابطه معناداری با نوآوری و شایستگی‌های شغلی کارکنان دارد (Kirkland, K. L. 2011). کاپاگودا (۲۰۱۳) در مطالعه خود نتیجه گرفته است که شایستگی‌های مدیران بر بروز خلاقیت و نوآوری در آنان تأثیر دارد (Kappagoda, U. W. M. R. 2013). در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که سرنوشت سازمان‌ها به وضعیت و نتیجه تصمیم‌گیری مدیران بستگی دارد و هر اقدامی از طرف مدیر نوعی تصمیم‌گیری سازمانی به حساب می‌آید، در سازمان‌ها باید سعی شود ضمن نزدیک نمودن افکار و دیدگاه‌ها در خصوص تصمیم‌گیری‌ها جهت پیشرفت سازمان، یک تصمیم‌گیری مشترک در اعضای سازمان ایجاد شود تا بتوان به ویژگی‌های شایستگی در کارشناسان توجه کرد. نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان است و هرگونه بهبود و پیشرفت در سازمان توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد. مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه می‌دهد به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند از توانایی‌های خود بهره‌گیرند، فکر کنند، قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم‌گیری‌ها دخالت داشته باشند؛ بنابراین منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان‌ها محسوب می‌شوند که با تلاش همگانی و ایجاد همگانی میان آن‌ها و به‌کارگیری صحیح از آنان و دیگر اجزای سازمان می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می‌شوند و دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان‌ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. اگر کارکنان سازمان احساس کنند که بر اساس توانایی‌های خود به‌کارگرفته شده‌اند به سازمان نوعی احساس تعلق پیدا می‌کنند و در این صورت ارتقا و پیشرفت سازمان برای کارکنان اهمیت دارد. کارکنان با احساس رضایت ناشی از استقرار نظام شایسته‌سالاری، ایده‌ها و نظرات جدید را برای ارتقا سازمان ارائه می‌دهند و به سازمان برای حرکت در راستای نوآوری سازمانی کمک می‌کنند.

به‌عنوان راهکارهای برای بروز خلاقیت در کارکنان سازمان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: مدیریت بر استعدادها، بسترسازی جهت مشارکت کارکنان، ارائه آموزش‌های نوین تأثیرگذار ویژه کارکنان، ایجاد انگیزه در کارکنان همراه با رقابت کامل و فشرده، محیط کاری سالم و مناسب جهت پرورش خلاقیت، ایجاد فرهنگ ارتقای اثربخشی و ارائه فرصت به کارکنان جهت تصمیم‌گیری، نظارت بر کارکردهای کارکنان، رعایت کرامت انسانی کارکنان، احترام و اظهار ستایش آنان، رعایت شایسته‌سالاری در انتصابات، تشویق بی‌طرفانه کارکنان برای مشارکت، ارائه مزایای مالی، ایجاد امنیت شغلی، ارائه امتیاز خاص به کارکنان.

بر اساس یافته‌های این بخش پژوهش، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود: (۱) مدیران باید سعی نمایند تا اعضای سازمان نسبت به کار و مسئولیت‌های خود احساس تعهد جدی داشته باشند و خود را بخشی از پیکره سازمان بدانند و بتوانند با کارکنان ارتباط مفید برقرار نمایند. (۲) پرهیز از یکنواختی و اعمال قوانین و استانداردهای کاری محدودکننده در کار به منظور ایجاد فضای لازم برای ایده‌پردازی، خلاقیت و نوآوری بودن اعضا و تأکید بر تقویت روحیه خودکنترلی در افراد و انعطاف‌پذیری و دادن استقلال عمل کافی به کارکنان در حیطه مسئولیت‌ها و وظایف کاری آن‌ها. (۳) توجه مدیران به ترغیب کارکنان، پیروی از ارزش‌های حاکم در سازمان و توجه به دستورالعمل‌های سازمان می‌تواند به ایجاد ثبات و یکپارچگی و حتی نوآوری سازمان کمک کند. (۴) تسهیل و تقویت ارتباطات فردی و سازمانی میان کارکنان با اعتمادسازی میان افراد و ایجاد انسجام بیشتر بین کارکنان در قالب یک فرهنگ سازمانی اثربخش به منظور ایجاد محیطی پویا و مساعد برای شبکه‌سازی و تعامل اثرگذار افراد با یکدیگر و گرایش آنان به سوی گروه‌سازی و فعالیت‌های گروهی که بتواند سازمانی شایسته‌سالار و نوآور ایجاد نماید. (۵) انسجام و هماهنگی بین مدیران و کارکنان تأثیر فراوانی بر نحوه دستیابی به اهداف در سازمان دارد این هماهنگی موجب دستیابی به نتایج موردنظر با سرعت بیشتر می‌شود. (۶) هرچه قدر مدیران شناخت و درک روشنی از چشم‌انداز و مسیر حرکت خود داشته باشند در نتیجه می‌توانند اهداف سازمانی و راهبردهای سازمان را واضح



برای کارکنان تعریف نمایند. ۷) توانمندسازی و بهبود مستمر صلاحیت‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان در زمینه‌های مختلف شغلی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و تدوین و اعمال سازوکارهایی برای تشویق افراد به شرکت در این دوره‌ها می‌تواند نوآوری در کارکنان سازمان را افزایش دهد. ۸) شناخت قابلیت افراد در زمینه‌های مختلف کمک شایانی به مدیران سازمان در تصمیم‌گیری و تقسیم وظایف می‌کند و در نتیجه کارکنان به ایجاد خلاقیت و نوآوری در کار ترغیب می‌شوند. ۹) تشکیل گروه در سازمان به منظور انجام فعالیت‌ها و حمایت مدیران از این گروه‌ها در جهت افزایش همکاری کارکنان و درگیر شدن تمام کارکنان در فعالیت‌های سازمان. ۱۰) ایجاد دیدگاه مشترک در خصوص آینده سازمان بین مدیران و کارکنان موجب می‌شود تا چالش‌های پیش‌رو به راحتی مرتفع گردد و کارکنان به این درک خواهند رسید که برای سازمان مفید و شایستگی‌های آن‌ها در سازمان می‌تواند باعث ارتقاء سازمان شود.

Reference

- Akbari Zanjani, B. (2016) The effect of managers' competencies and organizational structure on organizational innovation. Master Thesis, Allameh Tabatabai University, School of Management and Accounting. (In Persian).
- Amiri, Z; Farrokhi, M; Seifi, M. (2015). The Impact of Employee Merit on Organizational Innovation (Case Study: Emersan Company). International Conference on Management, Economics and Humanities. (In Persian).
- Al-dujaili, M. A. A. (2012). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(2), 128.
- Bahramzadeh, S. (2020). Explaining the relationship between creativity and empowerment of human resources in education in Kashan. *Management and Educational Perspective*, 1(2), 71-86. doi: [10.22034/jmep.2020.227901.1009](https://doi.org/10.22034/jmep.2020.227901.1009). (In Persian).



- Eidi, H; Karimi, J; Mohammadi Askarabadi, M. (2019). The Effect of Human Resource Competence on Organizational Effectiveness; The mediating role of organizational innovation. *Human resource management in sports*. 6 (2), 195-205. (In Persian).
- Ghaffarian, W, Kiani, G. (2013), Effective strategy. Tehran: Farda Publishing. (In Persian).
- Hervas-Oliver, J. L, & Sempere-Ripoll, F. (2015). Disentangling the influence of technological process and product innovations. *Journal of Business Research*, 68(1), 109-118.
- Huang, H. C, Lai, M. C, & Lin, T. H. (2011). Aligning intangible assets to innovation in biopharmaceutical industry. *Expert Systems with Applications*, 38(4), 3827-3834.
- Hyter, M.C. (2008). Meritocracy, Novations Group, Inc.
- Kappagoda, U. W. M. R. (2013). The relationship between emotional intelligence and five factor model of personality of English teachers in Sri Lanka. *International Journal of Business, Economics and Law*, 2(1).
- Kazerouni shamiri, H, Moradi, S. (2019). The Role of Virtual Education and Information Technology Governance in the Desirability of Directors of Islamic Azad University of Khuzestan Province. *jiera*, 13(44), 155-169. doi: 10.22034/jiera.2019.134040.1495. (In Persian).
- Khodaparast, M. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Learning Organization Development (Case Study: West-Mazandaran Universities of Applied Sciences. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 31-43. doi: [10.22034/jmep.2019.100582](https://doi.org/10.22034/jmep.2019.100582). (In Persian).
- Kirkland, K. L. (2011). The effect of emotional intelligence on emotional competence and transformational leadership. City University of New York.
- Mohammadi, N. (2017). Creativity in management. *Tadbir Monthly*, 16. ۱۹-۱۴. (In Persian).
- Moslehi, M. (2012) A Study of the Relationship between the Competence of Managers and Empowerment of Employees in Employees of Public Property in Paveh End, Pars University, Payame Noor University, Paveh. (In Persian).



- Moghli, A; Dehghani, A. (2015). The relationship between meritocracy and organizational innovation and transformation. 6th International Conference on Economics. Management and Engineering Sciences. Belgium, International University Communication Center, (In Persian).
- Navid Adham, M, Shafizadeh, H. (2019). Investigating the Relationship between Strategic Thinking and Intellectual Capital with an Attitude toward Organizational Innovation among Managers and Experts in Tehran Education Areas. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 13(4), 155-165. doi: 10.22061/jte.2019.5065.2163. (In Persian).
- Noruzi, A, Fadaee, A, Noruzi, A, & Noruzi, H. (2018). The role of managers' core competencies in business Investigating the relationship between managers 'core competencies and employees' job performance and organizational innovation (Case Study: East Industrial Towns of Golestan Province). *specialized scientific quarterly of new ideas in engineering and technology*, 2(1). 158-169. (In Persian).
- Rahnavard, F, Shirazi, M, gheisari, F. (2013). Recognizing Factors Preventing the Establishment of Meritocracy System at the level of Management of Government Organizations in the City of Ahwaz. , 7(2(25)), 15-32. (In Persian).
- Safarpour, S, Nasiri, Z, & Hashembeyk, N. (2013). The meritocratic system and its role in human resource management. *Paper presented at the The second international conference on management, entrepreneurship and economic development*, Qom. (In Persian).
- Salehi S, M. (2016). Assessing the role of meritocracy in the deployment of information technology in organizations. *Paper presented at the Sixth International Accounting and Management Conference*, Tehran. (In Persian).
- Yarmohammadian, M. H. (2018). Principles of curriculum planning. Publisher: Book Memorial. (In Persian).