

## مقاله شماره ۵۴

# بررسی و تحلیل استراتژیک ارتباط بین نوآوری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی گاز ایران

سعید محمدی تبار<sup>۱\*</sup>، سید اکبر نیلی پور طباطبایی<sup>۲</sup><sup>۱</sup>گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر اصفهان<sup>۲</sup>گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر اصفهان

## چکیده:

نیروی انسانی هر سازمان از عناصر اصلی آن محسوب شده که با بهره‌وری این عنصر حیاتی سازمان و نوآوری سازمانی، می‌توان به اهداف سازمانی دست یافت. بهره‌وری منابع انسانی، حداکثر استفاده از منابع انسانی به طریق علمی و به منظور کاهش هزینه‌ها و رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد. در این مقاله پس از شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، به تحلیل ارتباط این عوامل با نوآوری سازمانی طبق پرسشنامه مارتین پاتچن پرداخته شده است. سپس داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با نرم‌افزار SPSS 14 تحلیل شد. پس از تحلیل داده‌ها، مشخص شد که بین بهره‌وری نیروی انسانی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و همچنین بین هر یک از عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همسویی اهداف کارکنان و سازمان، رضایت شغلی، انگیزه، کیفیت کاری، شرایط محیطی و دوره‌های آموزشی بر نوآوری سازمانی اثر مثبت دارد و بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان و ایجاد نوآوری سازمانی تأثیرگذار است. در این راستا شرکت ملی گاز ایران می‌تواند با توجه به عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و نوآوری سازمانی و ارتقای آن‌ها، قدم اساسی را برای رسیدن به اهداف خود بردارد.

## کلمات کلیدی:

بهره‌وری منابع؛ نوآوری سازمانی

## ۱ مقدمه

در دنیای امروزی، نیروی انسانی سرمایه اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شوند. در واقع، بازدهی و بهره‌وری هر سازمان به رفتار عملکرد نیروی انسانی آن سازمان وابسته است [۱]. از جمله شاخص‌های برتری سازمان نسبت به همدیگر، کارکنان شاغل در آن می‌باشد. اهمیت بهره‌وری و لزوم بررسی آن، با توجه به گسترش سطوح رقابت، پیچیدگی تکنولوژی، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست. توسعه منابع انسانی و رابطه آن با بهره‌وری، یکی از بحث‌های مطرح در مدیریت منابع انسانی است. از طرفی دیگر همه انسان‌ها برای رشد و تعالی خود به دنبال نوآوری می‌باشند. می‌توان گفت پیشرفت بشریت در عرصه‌های مختلف، مدیون نوآوری بوده است. همین امر برای هر سازمانی نیز صادق می‌باشد. مفهوم نوآوری به عنوان یک ابزار حیاتی توانمندسازی برای خلق ارزش و پایداری مزیت رقابتی سازمان‌ها در محیط بسیار متغیر و پیچیدگی‌های روزافزون شناخته می‌شود [۲]. نوآوری به طور قطع به افراد بستگی دارد و نقطه آغازین آن، به دانش، تخصص و تعهد منابع انسانی به عنوان ورودی‌های اصلی در فرایند خلق ارزش و نوآوری وابسته است. از طرفی دیگر با توجه به فضای رقابتی حاضر، سازمان‌ها به دنبال

افزایش سو داوری و کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری منابع انسانی خود می‌باشند. بهره‌وری نیازمند بالا بردن و افزایش سطح علمی و آموزشی و فنی کارکنان است. به همین دلیل مسئولان سازمان تلاش می‌کنند نسبت به تعلیم و آموزش، اقدامات موثری را به عمل آورده و زمینه رقابت سالم و همه‌جانبه را در میان کارکنان ایجاد کرده تا در نهایت به بهبود کیفی نیروی کار بینجامد. در این مقاله با توجه به نقش نیروی انسانی در بهره‌وری سازمان و استراتژی‌های نوآوری، ابتدا عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در شرکت ملی گاز ایران شناسایی شده و به تحلیل ارتباط آنها با نوآوری سازمانی پرداخته شده است.

## ۲ منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی

منابع انسانی و مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها به عنوان کاتالیزور و تسریع‌کننده افزایش بهره‌وری در سازمان عمل می‌کند. [۳] از این رو باید برای افزایش بهره‌وری، راهبردهای مناسبی را در نظر گرفت. بهره‌وری مترادف با کیفیت نیروی انسانی است و در واقع بهره‌وری با افرادی که بامهارت‌های خود، روحیه گروهی، کارایی، خلاقیت، نوآوری و مشتری‌گرایی را به وجود می‌آورند، محقق می‌شود. از دیدگاه سیستمی، بهره‌وری از طریق توسعه منابع انسانی، به عنوان یک راهبرد و استراتژی