

## بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت و نوآوری در زیباسازی شهر قزوین

علیرضا منجم<sup>۱</sup>  
فرهاد رشوند<sup>۲</sup>  
احمد موبدی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۸/۱۵

### چکیده

امروزه کارکنان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شوند که همواره باید دانش، مهارت و قابلیت‌های آنان ارتقاء یابد، لذا بقای سازمان‌ها در عرصه رقابت به حفظ، توسعه و بهره‌برداری از قابلیت‌های کارکنان منوط شده است؛ و امروزه خلاقیت در حکم رمز بقا و کلید موفقیت افراد و سازمان‌ها شناخته شده است. تحولات پرشتاب جهانی در علم و تکنولوژی، صنعت، مدیریت و به طور کلی ارزش‌ها و معیارها، بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های موفق جهان را بر آن داشته که اهداف، گرایش و علایق خود را در جهت بکارگیری خلاقیت هدایت کنند، لذا نقش خلاقیت و نوآوری در سازمان انکارناپذیر است. کارکردهای منابع انسانی می‌تواند بر خلاقیت و نوآوری تاثیر بگذارد بنابراین هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت و نوآوری در زیباسازی شهر قزوین می‌باشد. از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ روش انجام تحقیق توصیفی و همبستگی می‌باشند. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان شهرداری استان قزوین تشکیل داده‌اند؛ که تعداد آن‌ها ۲۱۲۲ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۲۷ نفر به دست آمده است و نمونه‌گیری از نوع در دسترس می‌باشد. در روش گردآوری اطلاعات برای تدوین مبانی نظری و پیشینه، اطلاعات لازم با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی به دست آمد برای پاسخ به سؤالات، جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی و از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. آزمون‌های روایی و پایایی این پرسش‌نامه‌ها انجام گرفته‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با آزمون رگرسیون انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان داد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت و نوآوری تاثیر معناداری دارد.

### واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، خلاقیت، نوآوری

<sup>۱</sup> دکتری DBA مدیریت کسب و کار، مدیرعامل سازمان زیبا سازی شهرداری قزوین.

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد مدیریت رسانه، مدیر اداری سازمان زیبا سازی شهرداری قزوین.

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، کارشناس پیگیری سازمان زیبا سازی شهرداری قزوین.

## ۱. مقدمه

در زمانی که منابع انسانی<sup>۱</sup> ارزشمند، مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمان‌ها به شمار می‌آید و در شرایطی که سایر منابع سازمان و حتی فناوری پیشرفته، بدون حضور منابع انسانی فرهیخته ناتوان تلقی می‌شود، سازمان‌ها در جذب و نگهداری کارکنانی باقابلیت‌ها و تخصص‌های مختلف با چالش‌های فراوانی مواجه‌اند. لذا این امر امروزه بسیاری از صاحب‌نظران را به سوی توسعه منابع انسانی سوق داده است (سیدجوادی و حسین‌زاده ۱۳۹۴).

کارکردهای مدیریت منابع انسانی به مفهوم تولید فکر و ایده توسط کارکنان سازمان است و مفهوم جدید آن ایجاب می‌کند کارکنان به کیفیت‌ها و مهارت‌هایی مجهز شوند که با دلسوزی و تعهد کامل توانمندی‌ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت‌های سازمان قرار دهند و به طور دائم برای سازمان ارزش‌های فکری و کیفی جدیدی پدید آورند. در مفهوم توسعه منابع انسانی، هدف، ایجاد مهارت‌هایی است که فرد بتواند خود را برای احراز مشاغل بالاتر و یا مسئولیت سنگین‌تر آماده کند، بنابراین برنامه‌های آموزشی توسعه منابع انسانی به منظور رشد افراد بدون ارتباط با مشاغل جاری یا آتی سازمان است این بدان معنا نیست که نتیجه حاصل از برنامه‌های آموزشی توسعه در مسائل جاری یا آتی افراد سازمان بدون استفاده باشد بلکه برنامه‌هایی طراحی می‌شوند و در یک کلام هدف برنامه آموزشی توسعه این است که سازمان را همیشه زنده و پابرجا نگه دارد تا روند انطباق و تغییر روش‌ها و سیاست‌ها در سازمان به سهولت انجام پذیرد. کارکردهای مدیریت منابع انسانی دارای فرآیندی مشتمل بر معاینه و تشخیص و پیشگیری و درمان است برای اینکه این فرآیند به طور کامل منجر به توسعه منابع انسانی شود، ارزیابی عملکرد بایستی رابطه تنگاتنگی با آموزش نیروی انسانی داشته باشد (سلطانی ۱۳۸۲).

خلاقیت و نوآوری عامل رشد و بالندگی سازمان، ارتقای بهره‌وری، افزایش کیفیت تولیدات و خدمات، موفقیت در رقابت، افزایش انگیزش کارکنان و رضایت شغلی آنها، کاهش هزینه‌ها، ضایعات و اتلاف منابع، تنوع تولیدات و خدمات و کاهش بورکراسی اداری و پشت میزنشینی و مشق عمل‌گرایی است. همه افراد خلاق هستند اما موانعی برای بروز این خلاقیت وجود دارد. بسیاری از موانع از سیستم آموزشی نشأت می‌گیرد. سیستم آموزشی رسمی افراد را ترغیب به تفکر منطقی و رسیدن به بهترین جواب ممکن سوق می‌دهد و علاوه بر آن اکثریت آزمون‌ها هم از این تفکر حمایت می‌کنند. امروزه سازمان‌ها در یک محیط بسیار رقابتی و جهانی عمل می‌کنند و خلاقیت را مهم می‌سازند. خلاقیت چیزی است که ایده‌های بزرگ را به وجود می‌آورد، طرز تفکر کارکنان را به چالش می‌کشد و فرصت‌های کسب و کار جدید را باز می‌کند (صائب‌نیا، ۱۳۹۶).

بنابراین مساله اصلی پژوهش این است که کارکردهای مدیریت منابع انسانی برخلاقیت و نوآوری در زیباسازی شهر قزوین چه تاثیری دارد؟

## ۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

### ۲.۱. توسعه منابع انسانی

توسعه منابع انسانی شامل برنامه‌ها، سیستم‌ها و فعالیت‌هایی است که برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی می‌شود (کزاووس ۲۰۱۴). مهم‌ترین هدف توسعه منابع انسانی شامل حل مشکلات فعلی عملکرد، جلوگیری از مشکلات و

<sup>۱</sup> Human Resources

چالش‌های آتی عملکرد و توسعه دانش کارکنان است. توسعه منابع انسانی یکی از فرآیندها و مأموریت‌های اصلی و مهم در مدیریت منابع انسانی است (گیلی ۲۰۰۲).

توسعه و توانمندسازی کارکنان به معنای ایجاد ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنها به ایجاد ارزش‌افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیت در سازمان توأم با کارایی و اثربخشی است (کیورگاوا ۲۰۰۶). به عبارتی دیگر توانمندسازی فرآیند توسعه‌ای است که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مسائل، ارتقاء بینش سیاسی و اجتماعی آنها شده و آنها را قادر می‌سازد عوامل محیطی را شناسایی و تحت کنترل بگیرند، توانمندسازی مشارکت کامل کارکنان و مدیران در تصمیم‌گیری است. اهمیت توسعه منابع انسانی بر کسی پوشیده نیست، با در نظر گرفتن بازار رقابتی و توسعه خواسته‌های مشتریان که خواهان محصولات متنوع با کیفیت عالی می‌باشند، سازمان‌ها چاره‌ای جز اتخاذ راهبرد توسعه محصول ندارند. توسعه محصول، تولید و ارائه محصولات و خدمات جدید یا بهینه‌سازی محصولات و خدمات فعلی است. تجربه نشان می‌دهد که هر چه پیچیدگی محصول بیشتر شود، گستردگی فرآیند توسعه محصول نیز بیشتر شده و نیاز به منابع انسانی توانمند، خلاق، نوآور و با دانش بیشتر می‌گردد که لازمه تمام آنها، داشتن راهبردهای هدفمند توسعه منابع انسانی به منظور ارتقاء دانش کارکنان، اجرا و ارزیابی بهینه آنها است.

به طور خلاصه دلایل و ضرورت‌های توسعه منابع انسانی شامل: چالشی شدن محیط سازمان‌ها، شتاب روزافزون خلاقیت و نوآوری، تغییر مزیت نسبی سازمان‌ها از نیروهای یدی به کارکنان دانشی، تغییر مفهوم کار و شغل (مشاغل مجموعه‌ای، انعطاف‌پذیری شروع و پایان، حذف مکان واحد برای انجام وظایف و ...)، رقابت شدید در محیط کسب و کار، بروز و ظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات، تقاضا برای دریافت کیفیت خدمات بالاتر، تغییر نگرش افراد به کار (کار به عنوان تأمین‌کننده نیازهای ثانویه افراد) و ... است (گیلی ۲۰۰۲). امروزه کارکنان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شوند که همواره باید دانش، مهارت و قابلیت‌های آنان ارتقاء یابد، لذا بقای سازمان‌ها در عرصه رقابت به حفظ، توسعه و بهره‌برداری از قابلیت‌های کارکنان منوط شده است، سازمانی که نتواند مهارت، دانش و دانایی خود را توسعه دهد و از آن در افزایش بهره‌وری استفاده کند، قادر نیست هیچ‌یک از منابع خود را به نحو مطلوب توسعه دهد (والاس و و مک کراکن ۲۰۰۰).

اهتمام دانش همواره مهم بوده اما در حال حاضر، دارای اهمیت بیشتری شده است که این ناشی از اعمال قدرت دانش برای کسب مزیت رقابتی پایدار است (متهو و مگینسون ۲۰۰۴).

تئوری پردازان بزرگ اقتصادی و تجاری دانش را به عنوان مزیت رقابتی نهایی برای سازمان‌های جدید و کلید پیروزی آنها بیان کرده‌اند، آنها استدلال می‌کنند که دانش منبعی است که تقلید آن مشکل یا حتی غیرممکن است. مالک آن دارای یک کالای منحصر به فرد است (شهرزاد ۲۰۱۲).

از آنجایی که کارکنان به عنوان منبع اصلی ایجاد و توسعه دانش باشند، توسعه دانش کارکنان مهم‌ترین هدف در توسعه منابع انسانی کارا و اثربخش است.

\* تعیین حوزه‌های تأثیرگذار در توسعه منابع انسانی: برای تدوین راهبردهای توسعه منابع انسانی با محوریت توسعه دانش کارکنان ابتدا لازم است حوزه‌های تأثیرگذار بر آن، شناسایی شده و سپس وضعیت موجود آنها، ارزیابی گردد. تقریباً بیشتر اجزاء اصلی سازمان در توسعه منابع انسانی و توسعه دانش کارکنان تأثیرگذارند. اجزاء اصلی سازمان شامل سرمایه انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری، راهبرد و محیط می‌باشند. سرمایه انسانی تأثیرگذار بر توسعه دانش

کارکنان شامل فرآیندها و سیستم‌های مختلفی است که مهم‌ترین آن‌ها فرآیندهای مدیریت منابع انسانی، سیستم‌های توسعه منابع انسانی و فرآیندهای آموزش و توسعه کارکنان است. سرمایه انسانی به صورت مستقیم در توسعه منابع انسانی تأثیر می‌گذارد و سایر اجزای سازمان نیز در توسعه دانش کارکنان اثرگذار هستند.

## ۲.۲. خلاقیت و نوآوری

خلاقیت به طور عام یعنی توانایی ترکیب اندیشه‌ها به شیوه‌ای منحصر به فرد یا ایجاد ارتباطی غیر معمول بین اندیشه‌ها. یک سازمان که مشوق نوآوری است سازمانی است که دیدگاههای ناشناخته به مسایل یا راه‌های منحصر برای حل مسایل را ارتقا می‌دهد. نوآوری فرایند کسب اندیشه‌ای خلاق و تبدیل آن به محصول و خدمت و یا یک روش عملیاتی مفید است.

مراحل خلاقیت ممکن است به فعالیت قوه درک و خرد انسان، یا مراحل مجزا ولی به هم پیوسته تعریف شود که انسان را به رهیافتهایی هدایت کند. نویسندگان و صاحب نظران این مراحل را به گونه‌های مختلف مطرح کرده‌اند. فرآیند خلاقیت به ترتیب در برگرفته‌های مراحل روبرو شدن با ایده یا مشکل، شدت روبرو شدن و رابطه روبرو شدن با محیط است که فرد خلاق را احاطه کرده است.

(اتریک، ۱۹۷۴) از صاحب نظران مدیریت، فرآیند خلاقیت را از اندیشه تا عمل به سه مرحله: به وجود آوردن اندیشه، پرورش اندیشه و به کارگیری اندیشه تقسیم کرده است.

(آلبرشت، ۱۹۸۷) مراحل خلاقیت عملی و قابل اجرایی را که از پنج مرحله تشکیل شده است، پیشنهاد می‌کند این مراحل به ترتیب عبارتند از: جذب اطلاعات، الهام، آزمون، پالایش و عرضه.

آلبرشت معتقد است که شخص خلاق، اطلاعات پیرامون خود را جذب می‌کند و برای بررسی مسائل، رهیافتهای مختلفی را مورد بررسی قرار می‌دهد. زمانی که ذهن فرد خلاق از اطلاعات خام انباشته شد، به طور غیرقابل محسوس شروع به کار می‌کند و پس از تجزیه و تحلیل و ترکیب اطلاعات، رهیافتی برای مسئله ارائه می‌کند.

۱- جذب: "ABSORPTION" اولین مرحله جذب یا فریفته شدن نسبت به یک موضوع است که اغلب احتیاج به اطلاعات جدید دارد.

۲- الهام: "INSPIRATION" این مرحله بسیار سریع اتفاق می‌افتد و تعریف یا مشاهده آن بسیار مشکل است؛ به عبارت دیگر قبل از وقوع، از آن هیچ آگاهی نداریم. بعضی اوقات مواد اولیه آن "مرحله اول" با ایده یا راه حل همراه می‌شود.

۳- آزمایش: "TESTING" در این مرحله ایده به وجود آمده آزمایش می‌شود تا اینکه معلوم شود مفید و مولد هست یا خیر.

۴- "REFINEMENT": در این مرحله ایده به منظور کاربردی کردن و مصرف عملی آن اصلاح می‌شود. مراحل سوم و چهارم زمان زیادی احتیاج دارد تا جایی که ادیسون می‌گوید استعداد یا الهام یک درصد کار است و ۹۹٪ آن سخت کوشی است.

۵- فروش: "GNILLES" مرحله آخر فرایند خلاقیت، مرحله‌ای است که اکثر خلاقیتها را خنثی و ناکام می‌کند. این مرحله ابتدا باید درون سازمان اتفاق افتد به این معنی که ابتدا افراد صاحب اختیار باید ایده را بخرند یا قبول کنند و بعد از تعهد به آن، باید به مشتریان خارج از سازمان ارائه کرد.

عده ای دیگر مراحل خلاقیت را شامل چهار مرحله می دانند که عبارتند از:

۱- دوره آمادگی: در این دوره ابتدا شخص درمورد موضوع با مساله موردنظرش به جستجوی اطلاعات می پردازد و سعی می کند موضوع را به خوبی بشکافد تا ریشه آن را دریابد. همچنین سعی می کند پیش فرضهای ذهنی درست و غلط درباره موضوع را بشناسد تا نهایتاً به ایده های مختلفی دست یابد.

۲- دوره خواب " پرورش ": چنانچه فرد بعد از دوره اول به نتیجه نرسد بعد از مدتی دچار دلسردی، ناامیدی، عصبانیت و احتمالاً شک نسبت به توانایی های خود می شود. لذا در این هنگام است که کار متوقف می شود حتی برای ساعتی یا هفته ای و بلکه ماهها و سالها، در این دوران موضوع به ضمیر ناخودآگاه سپرده می شود، در این زمان ممکن است فرد هر لحظه به راه حل مساله دست یابد مثلاً هنگام خواب، ورزش یا در مهمانی و سایر اوقات.

۳- دوره بصیرت " روشنی ": بعد از سپردن موضوع به ضمیر ناخودآگاه، شخص باید حواس خود را با امواج و فرکانس های ارسالی از آن منبع لایزال و پر قدرت تنظیم و در واقع چشم به راه و گوش به زنگ باشد تا اشاره های رسیده را جذب، ثبت و درک کند.

۴- دوره آزمایش و ارزش گذاری: راه حلی که در مرحله سوم به ذهن شخص می رسد در واقع راه حلی کلی است که لازم است ابتدا آزمایش و سپس مطابق وضع مورد نیاز شکل داده شود و نهایتاً کاربردهای مختلف آن مشخص گردد. هالت<sup>۲</sup> (۱۹۹۸): اصطلاح نوآوری را در یک مفهوم وسیع به عنوان فرآیندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط به منظور ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید به کاربرد، وارکینگ<sup>۳</sup> نیز توضیح می دهد که: نوآوری هر چیز تجدیدنظر شده است که طراحی و به حقیقت درآمده باشد و موقعیت سازمان را در مقابل رقبا مستحکم کند و نیز یک برتری رقابتی بلندمدت را میسر سازد. به عبارتی نوآوری خلق چیز جدیدی است که یک هدف معین را دنبال و به اجرا رساند.

نوآوری فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات است. در یک تعریف کلی می توان نوآوری را به عنوان هر ایده ای جدید نسبت به یک سازمان و یا یک صنعت و یا یک ملت و یا در جهان تعریف کرد.

اگرچه واژه خلاقیت با نوآوری به طور مترادف استفاده می شود اما غالب محققان معتقدند که دو اصطلاح نوآوری و خلاقیت باید به طور جدا مد نظر قرار گیرند، چرا که دارای معانی و تعاریف جداگانه ای هستند.

خلاقیت اشاره به آوردن چیزی جدید به مرحله وجود دارد، در حالی که نوآوری دلالت بر آوردن چیزی جدید به مرحله استفاده دارد. همچنین ماهیت خلاقیت یا اختراع را از نوآوری به وسیله معادله زیر تفکیک کردند:

$$\text{انتفاع} + \text{اختراع} + \text{مفهوم} = \text{نوآوری}$$

در معادله نوآوری فوق، کلمه مفهوم اشاره بر ایده ای است که با توجه به چهارچوب مرجعی آن فرد، دپارتمان، سازمان و یا یک دانش انباشته شده جدید است. کلمه اختراع اشاره به هر ایده ای جدید است که به حقیقت رسیده باشد، کلمه انتفاع بر به دست آوردن حداکثر استفاده از یک اختراع دلالت دارد.

خلاقیت جنبه ذهنی و نوآوری جنبه علمی دارد و نوآوری محصول نهایی خلاقیت است. خلق یعنی ارائه ایده های جدید و ناشناخته، ولی نوآوری می تواند محصول یا خدمت موجود را تغییر و دگرگون سازد.

<sup>2</sup> Holt

<sup>3</sup> VARKING

کتر می‌گوید: نوآوری، به‌کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت است. او اعتقاد دارد که نوآوری می‌تواند محصول جدید خدمت جدید یا راه جدید را برای انجام کار نشان دهد، اما خلاقیت توانایی ایجاد فکر و ایده‌ی بدیع و نو است (صائب نیا، ۱۳۹۶).

### ۳-۲- پیشینه پژوهش

غزاله طاهری عطار رضا رستم‌لو (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت و نوآوری در محصول و فرآیند (مورد مطالعه: شرکت های دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران) پرداختند و نشان دادند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و مستقیمی بر خلاقیت کارکنان و خلاقیت کارکنان تأثیر مستقیم و مثبتی بر نوآوری محصول و نوآوری فرآیند دارد. همچنین نقش میانجی خلاقیت کارکنان در اثرگذاری کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر نوآوری محصول و نوآوری فرآیند مورد تأیید قرار گرفت.

سیدجوادین و حسین‌زاده (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین قابلیت استراتژیک کارکنان و سبک‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های صنعتی استان تهران" انجام دادند. بر اساس یافته‌ها بیشترین همبستگی بین ارزش و سبک تعهد بود. در این تحقیق، تأثیر قابلیت‌های استراتژیک بر انتخاب سبک‌های مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفت. به‌طور کلی نتایج تحقیق این اعتقاد را که سبک‌های متنوع مدیریت منابع انسانی با تنوع در ارزش استراتژیک و منحصربه‌فردی کارکنان مرتبط هستند تأیید می‌کند؛ اما بررسی‌های دقیق‌تر نشان می‌دهد که الگوی قابلیت‌های استراتژیک به‌طور کامل و از تمام جنبه‌ها در شرکت‌های مورد بررسی صدق نمی‌کند.

مصباحی و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان "تعیین رویکردی برای توسعه منابع انسانی در مدیریت پرستاری" انجام دادند. در این مطالعه، عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی مدیران پرستاری شامل: ایجاد آرمان مشترک، ترویج نگرش سیستمی، آزادی ارتباطات و تبادل اطلاعات، ارزیابی عملکرد، اخذ پیشنهادها، افزایش بینش کاری و دسترسی به سوابق عملکردی و آموزشی کارکنان می‌باشد. بر اساس نظر خبرگان، سازمان یادگیرنده بهترین رویکرد برای توسعه منابع انسانی در پرستاری شناخته شد. یافته‌های این مطالعه تقویت نگرش سازمان یادگیرنده در مدیریت پرستاری را به‌عنوان راه‌کاری مؤثر در توسعه منابع انسانی پیشنهاد می‌کند. لذا استفاده از این رویکرد و توجه به اولویت عوامل مؤثر در آن می‌تواند به عنوان الگویی کاربردی به مدیران پرستاری و مدیریت‌های مشابه توصیه شود.

تونکه‌نژاد و داوری در سال ۱۳۹۳ در بررسی که با عنوان توسعه منابع سازمانی با رویکرد جامعه شناختی سازمان انجام دادند، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که برای هر سه گروه مدیران، کارشناسان و کارکنان عملیاتی، توجه به چهار بعد هویت‌بخشی، یکپارچگی، موفقیت و سازگاری با محیط لازم و ضروری است. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اهمیت ابعاد توسعه منابع سازمانی به جز بعد هویت‌بخشی و حفظ فرهنگ سازمان، در بین سه گروه متفاوت است.

عباس‌پور (۱۳۹۳) به بررسی و مقایسه کارکردهای منابع سازمانی دانشگاه با کارکردهای مدیریت راهبردی منابع سازمانی پرداخت. یافته‌های تحقیق نشان داد همه کارکردهای مدیریت منابع سازمانی بسیار پایین‌تر از حد متوسط است. کارکرد انگیزش، آشناسازی و اجتماعی کردن دارای کمترین توجه و کارکرد انتخاب و کارمندیابی دارای بیشترین نقطه اهمیت از نظر آزمودنی‌ها بود. از سوی دیگر، این نتیجه حاصل شد که بین وضعیت نظام مدیریت منابع سازمانی دانشگاه، در مقایسه با کارکردهای مدیریت راهبردی منابع سازمانی، هم‌چنان شکاف عمیقی وجود دارد و در صورت ادامه این روند،

نمی‌توان انتظار داشت که دانشگاه بتواند تغییرات چشم‌گیری در فرآیند آموختن و پژوهش در عرصه دانش و دانشگران ایجاد نماید.

لیو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) در تبیین رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی پژوهشی در سال ۲۰۰۷ بر پایه داده‌های ۱۹۰۰۰ سازمان انجام شد که نتایج نشان می‌داد مدیریت منابع انسانی ارزش بالایی برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند و مدیریت شایسته منابع انسانی باعث بالا رفتن میزان عملکرد بهتر سازمانی در کارکنان می‌گردد.

شکاراتان و الکساندر<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی امکانات و پیچیدگی صنایع نظامی و منابع سازمانی به منظور نوآوری فنی در روسیه پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که ارزیابی کیفیت منابع سازمانی مهم‌ترین عامل در تعیین نوآوری است و همچنین توسعه قابلیت‌های استراتژیک کارکنان وابسته با مدیریت شایسته در سازمان بود.

اوزباگ<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی «تأثیر قابلیت‌های مدیریت منابع سازمانی در بهره‌وری با متغیر واسطه مدیریت دانش» را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت منابع سازمانی قابلیت‌های مثبت مربوط به مدیریت دانش به بهره‌وری تبدیل شود. علاوه بر این، قابلیت‌های مدیریت منابع سازمانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با میانجی‌گری مدیریت دانش بر بهره‌وری تأثیر مثبت دارد.

هیسلوپ<sup>۶</sup> تحقیقی با عنوان رابطه اشتیاق شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان انجام داد. نتایج تحقیق نشان‌داد که از بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بین احساس شایستگی، احساس معنادار بودن مشاغل، احساس تأثیرگذار بودن و احساس وجود اعتماد در سازمان با تسهیم اشتیاق شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (نقل از جهانشاهی ۱۳۹۴، ۱۰).

### ۳. روش تحقیق

برای تعریف روش تحقیق ابتدا بایستی تحقیق را تعریف کرد. تحقیق فرآیندی است که از طریق آن می‌توان درباره ناشناخته‌ها به جستجو پرداخت و نسبت به آن‌ها شناخت لازم را کسب کرد و یا در تعریفی دیگر تحقیق مجموعه فعالیت‌های منظمی است که در نتیجه آن پاسخ‌هایی برای سوال‌های موردنظر و مطرح شده پیرامون موضوع تحقیق به دست می‌آید. به طور کلی روش‌های تحقیق را بر اساس معیارهای هدف، موقعیت، زمان و نحوه گردآوری داده‌ها (میزان کنترل محقق بر متغیرها)، تقسیم‌بندی می‌کنند (گرچی ۱۳۹۲). جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان شهرداری استان قزوین را تشکیل داده‌اند؛ که تعداد آن‌ها ۲۱۲۲ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۲۷ نفر به دست آمده است و نمونه‌گیری از نوع در دسترس می‌باشد.

روش جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق میدانی است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. در این تحقیق برای سوالات پرسشنامه طیف ۵ گزینه‌ای استاندارد لیکرت در نظر گرفته شد. طیف لیکرت یک مقیاس فاصله‌ای است که از تعدادی عبارت و گزینه‌های جواب تشکیل شده است. لذا مقیاس لیکرت یک مقیاس مرکب است. گزینه‌های جواب در این مقیاس، معمولاً نشانگر میزان موافقت یا مخالفت پاسخگو نسبت به یک موضوع یا مفهوم معین اعم از مثبت یا منفی است. به دیگر سخن از طریق این مقیاس می‌توان حساسیت، نگرش، تعلق، یا باور و احساسات پاسخگو را تعیین کرد. دلیل این امر آن است که پاسخگویی که نسبت به یک موضوع خاص دارای حساسی

<sup>4</sup> Liu et al

<sup>5</sup> Shkaratan & Alexander

<sup>6</sup> Hyslope

عاطفی کم یا شدید باشد، این حساسیت را خواه جنبه‌ی مثبت داشته باشد و خواه منفی، از طریق عبارات مربوط به موضوع مورد نظر از خود بروز می‌دهد (خاکی ۱۳۹۱).

از آنجایی که بسیاری از مسائل منطقی تا کنون حل نشده باقی مانده‌اند، آزمون روابط علی بین متغیرها برای نیل به یک مدل جامع تا حدود زیادی با اصلاح مدل‌سازی ساختاری جانشین شده است. یکی از مناسب‌ترین و توانمندترین روش‌های تحلیل در پژوهش‌های علوم رفتاری و اجتماعی تحلیل چند متغیره است، زیرا ماهیت این گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی‌توان آنها را با شیوه‌ی دو متغیری تحلیل کرد (مومنی و دیگران ۱۳۹۲). برخلاف رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری، رویکرد حداقل مربعات جزئی در ابتدا توسط اچ. ولد تحت عنوان حداقل مربعات جزئی تکراری غیرخطی معرفی شد که هدف از آن حداکثر کردن واریانس متغیرهای وابسته‌ای است که توسط متغیرهای مستقل تعریف می‌شوند. همانند سایر مدل‌های معادلات ساختاری، مدل حداقل مربعات جزئی نیز دارای بخش ساختاری است که منعکس‌کننده ارتباط بین متغیرهای پنهان (مکنون) و یک جزء اندازه‌گیری است. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش می‌توان از PLS که یک فن مدل‌سازی مسیر واریانس محور است، استفاده کرد. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را بصورت همزمان فراهم می‌سازد. از این روش زمانی که حجم نمونه کوچک بوده و یا توزیع متغیرها نرمال نباشد استفاده می‌شود. در مدل‌های PLS دو مدل آزمون می‌شود: مدل‌های بیرونی و مدل‌های درونی. مدل بیرونی یا Outer Model مشابه اندازه‌گیری (CFA) و مدل درونی یا Inner Model مشابه تحلیل مسیر در مدل‌های معادلات ساختاری است. پس از آزمون مدل بیرونی لازم است تا مدل درونی که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارایه شود. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش مدل پرداخت (آذر و دیگران ۱۳۹۱).

## ۲- نتیجه یافته‌ها

### ۲-۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

تجزیه و تحلیل ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه

| ویژگی جمعیت شناختی | درصد فراوانی            |
|--------------------|-------------------------|
| جنسیت              | مرد ۷۱                  |
|                    | زن ۲۹                   |
|                    | جمع ۱۰۰                 |
| تحصیلات            | فوق دیپلم و پایین‌تر ۱۷ |
|                    | کارشناسی ۴۵             |
|                    | کارشناسی ارشد ۳۴        |
|                    | دکتری ۴                 |
|                    | جمع ۱۰۰                 |
| سن                 | زیر ۲۰ سال ۱۷           |
|                    | ۲۱ تا ۳۰ سال ۳۹         |
|                    | ۳۱ تا ۴۰ سال ۳۲         |
|                    | بالا تر از ۴۰ سال ۱۲    |
|                    | جمع ۱۰۰                 |

همانطور که در جدول ۲ نشان داده شده است، ۷۱ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۲۹ درصد از آن‌ها زن می‌باشند. از طرفی افراد ۲۱ تا ۳۰ سال با ۳۹ درصد بیشترین و همچنین افراد باسن بالاتر از ۴۰ سال با ۱۲ درصد کمترین بخش پاسخ دهندگان را تشکیل داده‌اند. افراد با مدرک تحصیلی لیسانس با ۴۵ درصد بیشترین و افراد با مدرک تحصیلی دکتری با ۴ درصد کمترین بخش پاسخ دهندگان را تشکیل داده‌اند.

## ۲-۲- نتیجه یافته ها

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت بررسی برازش مدل ساختاری عبارت آماره تی استیودنت است. چنانچه مقدار آن بزرگ‌تر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. سه مقدار ۱/۹۶، ۱/۵۸ و ۲/۵۸ به عنوان مقدار ملاک برای تأیید مقادیر در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد در نظر گرفته می‌شود. نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت و سطح معناداری در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا هفتم

| فرضیه          | متغیر مستقل                   | متغیر وابسته | ضریب استاندارد | سطح معناداری | نتیجه |
|----------------|-------------------------------|--------------|----------------|--------------|-------|
| H <sub>1</sub> | کارکردهای مدیریت منابع انسانی | خلاقیت       | ۰/۴۲۷          | ۵/۵۱۹        | تأیید |
| H <sub>2</sub> | کارکردهای مدیریت منابع انسانی | نوآوری       | ۰/۴۹۶          | ۲/۹۴         | تأیید |

نتایج بدست آمده در جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب تأثیر متغیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت (۰/۴۲۷) است؛ تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر نوآوری (۰/۴۹۶) است؛ بدان معنی است که به ازای یک واحد تغییر در متغیر خلاقیت، نوآوری، به ترتیب (۰/۴۲۷)، (۰/۴۹۶) کارکردهای مدیریت منابع انسانی تغییر پیدا می‌کند و نتایج مربوط به ضریب آزمون در حالت معنی‌داری نیز نشان می‌دهد با توجه به این که (T-value) به دست آمده نشان می‌دهد که تأثیر متغیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت (۵/۵۱۹) است؛ تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر نوآوری (۲/۹۴) است.

## نتیجه گیری:

همانطور که پیش‌تر گفته شد هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت و نوآوری در زیباسازی شهر قزوین است؛ که پس از طی مراحل مقدماتی و مرور پژوهش‌ها و تحقیقات انجام شده داخلی و خارجی و مرور نظریات مختلف در زمینه کارکردهای منابع انسانی و خلاقیت و نوآوری به تأیید فرضیه‌ها از طریق جمع آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه در یک نمونه ۳۲۷ نفری کارکنان شهرداری در استان قزوین پرداخت. نتایج نشان داد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت و نوآوری تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات مصباحی و همکاران (۱۳۹۴)، صادقی و محتشمی (۱۳۹۳)، رضوی (۱۳۹۴)، لاولر (۲۰۱۸)، مک‌دافی (۲۰۱۶)، کالینز و کلارک (۲۰۱۵)، لیو و همکاران (۲۰۱۳)، شکاراتان و الکساندر (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

به مدیران و سیاستگذاران شهرسازی توصیه می‌شود با تدوین استراتژی‌های نوین و بکارگیری آن در سطح ادارات، بهره‌وری نیروی انسانی را بهبود ببخشند و از طرفی با توجه به اینکه تعهد سازمانی به عنوان یک عامل میانجی و تأثیرگذار بر بهره‌وری سازمانی عمل می‌کند لذا لازم است مدیران سازمان با تدوین برنامه‌ها و سیاست‌ها و خط مشی‌های سازمانی تعهد را در کارکنان بالا ببرند تا ضمن ایجاد محیطی مناسب در سازمان، بهره‌وری را بهبود ببخشند؛ و همچنین پیشنهاد میشود در تدوین استراتژی سازمانی نهایت دقت را نمایند تا با تدوین استراتژی‌های نوین و مفید برای سازمان

شهرداری بتوانند بهره‌وری نیروی انسانی را به عنوان اصلی‌ترین سرمایه سازمانی بهبود بخشند؛ و از طرفی به مدیران سطح استانی توصیه می‌شود با بومی‌سازی و با در نظر گرفتن شرایط محیطی و فرهنگی اقدامات لازم را در خصوص بکارگیری بهتر استراتژی‌های تدوین شده انجام دهند تا موجبات بهبود بهره‌وری در کارکنان فراهم گردد.

منابع:

تونکه‌نژاد، ماندنی؛ داوری، علی. (۱۳۹۳). توسعه منابع سازمانی با رویکرد جامعه شناختی سازمان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۱(۳)، صص ۵۱-۸۰.

سلطانی، ایرج. (۱۳۸۲). "نقش توسعه منابع انسانی در کارایی و اثربخشی فرآیندهای سازمانی"، مجله مدیریت فردا، شماره ۳ و ۴، صص ۸۷-۹۲.

سیدجوادین، سیدرضا؛ حسین‌زاده؛ ماشالله. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه بین قابلیت‌های استراتژیک کارکنان و سبک‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های صنعتی استان تهران"، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۱۵۹-۱۸۸.

عباس‌پور، عباس. (۱۳۹۳). مقایسه کارکردهای منابع انسانی دانشگاه با کارکردهای مدیریت راهبردی منابع سازمانی، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۵۸، صص ۸۵-۱۰۶.

عباس‌پور، عباس. (۱۳۹۳). «مدیریت منابع انسانی پیشرفته»، چاپ سوم، تهران: انتشارات سمت.

مصباحی، مریم؛ توفیقی، شهرام و عباس‌زاده، عباس. (۱۳۹۴). تعیین رویکردی برای توسعه منابع انسانی در مدیریت پرستاری، فصلنامه پژوهش پرستاری، شماره ۲۰، دوره ۶، صص ۱۷-۲۹.

صائب‌نیا، سمیه (۱۳۹۶)، مدیریت ارتباط با مشتری، انتشارات محقق اردبیلی، ایران- اردبیل

Gilley, J. W, Egglund, S. A, & Gilley, A. M. (2002). Principles of Human Resource Development. New York: Basic Books.

Kazakovs. M. (2014) Analysis of factors influencing the choice of solutions for human resource development, 19th International Scientific Conference; Economics and Management, p18.

Liu, y. & Combs, J.G. & Ketchen, D.J. & Ireland, R.D. (2013). The Value of Human Resource Management for Organizational Performance, Business Horizons, 50, 503-511.

Ozbag, G. K., Esen, M., & Esen, D. (2013). The Impact of HRM Capabilities on Innovation Mediated by Knowledge Management Capability. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 99, 784-793. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.550.

Shahrooz, F. (2012). The Evaluation Effectiveness of training courses in University by Kirkpatrick Model. Procedia - Social and Behavioral resources management. Pp5-8. Sciences, 46, 2837 - 2841.

Shkaratan, O.I. & Alexander, V. (2013). Human resources, the military-industrial complex and the possibilities for technological innovation in Russia, Int J Technol Manage, 9(3-4): 80-464.

## Investigating the impact of human resource management functions on creativity and innovation in the beautification of Gilan city

Alireza Monajem<sup>1</sup>

Farhad Rashvand<sup>2</sup>

Ahmad Mobedi<sup>3</sup>

### Abstract

Today, employees are the most important competitive advantage of organizations, and their knowledge, skills, and capabilities must always be improved, so the survival of organizations in the field of competition depends on maintaining, developing, and exploiting the capabilities of employees. And today, creativity is known as the secret of survival and the key to the success of individuals and organizations. Rapid global developments in science and technology, industry, management and values and standards in general have led many successful organizations and companies in the world to direct their goals, tendencies and interests towards the use of creativity, therefore the role of Creativity and innovation in the organization is undeniable. Human resource functions can affect creativity and innovation, so the purpose of this research is to investigate the effect of human resource management functions on creativity and innovation in the beautification of Gilan city. In terms of the purpose of the research, they are of the applied type, and in terms of the research method, they are descriptive and correlational. The statistical population of this research is made up of all employees of the municipality of Gilan province. Their number is 3800 people. The sample size was obtained using Morgan's table of 351 people and sampling is available. In the method of gathering information to compile the theoretical and background foundations, the necessary information was obtained using library and document methods to answer the questions, data collection was done by field method and standard questionnaires were used. Validity and reliability tests of these questionnaires have been done. Data analysis was done using SPSS software and regression test. The research results showed that human resource management functions have a significant impact on creativity and innovation.

### Keywords

Human resource management, creativity, innovation

1. Faculty of Education & Psychology, University of Tehran, Iran (Kiani@gmail.com).
2. Department of Management, Faculty of Management and Accounting, University of Rasht, Rasht, Iran (\*Corresponding Author: Shahmohammadi@majournal.ir).
3. Department of Management, Faculty of Humanities, University of Esfahan, Esfahan, Iran (Z.Aliyari@gmail.com).