

تأثیر رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی استراتژی منابع انسانی و عملکرد کارکنان شهرداری قزوین

پروانه مددخانی^۱

محمدرضا محمدی^۲

وحیده زکی زاده^۳

فرشته کشاورز قاسمی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی میزان تأثیرگذاری رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی استراتژی منابع انسانی و عملکرد کارکنان شهرداری قزوین می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد. همچنین از لحاظ روش، به لحاظ ارتباط بین متغیرها، این پژوهش توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری به شمار می آید. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شهرداری قزوین می باشد که تعداد آنها ۲۰۰۰ نفر می باشد و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه های محدود استفاده شد و حجم نمونه ۳۲۲ نفر برآورد گردید و برای نمونه گیری از روش در دسترس استفاده گردید و همچنین برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده از آنالیز داده ها نشان می دهد که رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی استراتژی منابع انسانی و عملکرد کارکنان شهرداری قزوین تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی

رفتارهای نوآورانه، استراتژی منابع انسانی، عملکرد کارکنان

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش بازرگانی

^۲ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی. (Email: Mr.mohammadi633@gmail.com)

^۳ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی (Email: va.zakizadeh@gmail.com)

^۴ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی (Email: keshavarzghasemi.f@gmail.com)

مقدمه

مدیریت منابع انسانی به معنای تقسیم صحیح وظایف و مسئولیت ها و گماردن افراد متعهد و متخصص در مسئولیت ها و به خصوص پست های مهم و مدیریتی در مورد یک جامعه و سعادت با انحطاط آن بسیار حائز اهمیت است؛ بنابراین هر جامعه ای باید علاوه بر انتخاب افراد شایسته و به کار بردن اصول مدیریتی به شکل صحیح و نظارت کامل و درست بر افراد شاغل در هر مجموعه به جهت انجام بهتر وظایف و امور؛ به تربیت افراد شایسته، متعدد و متخصص نیز همت گمارد که این مطلب باید از طریق آموزش صحیح از ابتدایی ترین مراحل آموزش افراد یعنی آموزش و پرورش تا مراحل بعدی قدم به قدم ادامه یابد. حفظ بقای سازمان ها در محیط رقابتی دنیای امروز، راهی جز کسب مزیت رقابتی برای آن ها باقی نمی گذارد. یکی از منابع کلیدی مزیت رقابتی، رفتارهای نوآورانه است. زیرا توانایی نوآوری به طور عمیقی در ذهن بشر ریشه دوانده و با کمک فناوری نمی توان به آسانی آن را تقلید یا بازتولید نمود. رفتارهای نوآورانه برای سازمان هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان ها شدیداً به دنبال روش ها و رویکردهای نوآورانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف پذیری می باشند (امانکوا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). علت توجه به این رفتار به این دلیل است که بهبود و افزایش این رفتارها می تواند نه تنها در بهره وری سازمان ها مفید باشد بلکه سبب موفقیت سازمان ها در دنیای رقابتی است. در تعریفی ساده از نوآوری می توان آن را رفتارهای نو و سودمندی دانست که افراد در محیط های کاری خود با هدف بسط و توسعه روش ها و راهبردهای انجام وظایف و امور کاری خود و دیگران پیشنهاد داده و به کار می گیرند. همچنین رفتارهای نوآورانه را می توان نوعی فرایند انگیزشی و شناختی در فرد یا گروهی از کارمندان با حساب آورد که در فعالیت های خاصی نمایان می شود (کوپ^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). سه مشخصه اصلی، بدیع بودن، سودمندی و قابل اجرا بودن، رفتار نوآورانه را از بسیاری رفتارهای دیگر متمایز می سازد. از طرف دیگر به باور بسیاری از اندیشمندان، آزادانه بودن تلاش های نوآورانه یکی از شروط لازم برای قطعی تلقی کردن یک رفتار نوآورانه محسوب می شود. تلاش اندیشمندان و پژوهشگران عرصه رفتارهای نوآورانه تاکنون با شناسایی و معرفی عوامل مختلفی که با این گرایش های رفتاری در ارتباط هستند شده است. بنابراین شناسایی عوامل اثرگذار بر این رفتارها بسیار مهم و اساسی است (کریمی^۳ و همکاران، ۲۰۲۳).

رشد و توسعه سازمانی در محیط رقابتی کنونی به توانایی تولید ایده های درخشان و انتخاب و اجرای امیدوارکننده ترین آنها بستگی دارد. از این رو، نوآوری برای بقا و موفقیت سازمان ضروری است. به گفته شالی و همکاران، نوآوری سازمانی فرآیندی است که از طریق آن کارکنان ایده های خلاقانه را تولید، ترویج و اجرا می کنند. برای بهبود نوآوری، سازمان ها باید کارکنان را تشویق کنند تا در رفتارهای کاری نوآورانه شرکت کنند (غفوریان شاگردی و همکاران، ۱۳۹۴).

¹ Amankwaa

² Çop

³ Karimi

پویایی در محیط‌های کسب و کار که به دلیل بروز عواملی چون رشد، سقوط اقتصادی، فزونی شدت رقابت، جهانی سازی، ادغام‌ها، ترکیب‌ها و نوآوری‌های تکنولوژیکی بوجود آمده است، قابلیت مدیران رده‌بالا را در درک به موقع و پاسخ صحیح به این تغییرات به چالش کشیده است. ناتوانی در درک به موقع تغییرات و پاسخگویی سریع به آن‌ها به افول شرکت‌ها منجر می‌شود. درهم‌تنیدگی و افزایش نیروها و عوامل تعیین‌کننده در بازار، حضور رقبای قدرتمند متعدد، همچنین تغییر بی‌وقفه و مداوم سلايق مشتریان و بالارفتن سطوح انتظارات آن‌ها، شرکت‌های خدماتی را با مخاطرات و چالش‌های عمیقی روبرو نموده است (آقاجانی، فرزادفر، ۱۳۹۲). عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد صاحب‌نظران اخیراً عملکرد سازمانی را به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده‌اند. عملکرد وظیفه‌ای مربوط به مسئولیت‌هایی است که در برگه مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان ثبت شده است و با وظایف محوله کارکنان در ارتباط است. اما عملکرد زمینه‌ای مربوط به رفتارهایی است که بقای شبکه سازمانی و اجتماعی و جو روانشناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است. شناخت و مطالعه عوامل مؤثر بر عملکرد یکی از برنامه‌های مهم مدیریت در بخش کلان محسوب می‌شود (صادقی، لشکری، کربلائی اسماعیلی، ۱۳۹۱).

رفتار کاری نوآورانه به تولید، ترویج، تحقق و اجرای ایده‌های بدیع و مفیدی که می‌تواند یک محصول، خدمات و فرآیندهای کاری را بهبود بخشد، کمک نماید. اگرچه بسیاری از مطالعات بر پیشایندهای رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان متمرکز شده‌اند، رابطه بین سوابق فردی و زمینه‌ای در تسهیل چنین رفتارهایی نامشخص است. درک عمیق از اثرات یکپارچه این عوامل به بهبود مداخلات نوآورانه آینده در زمینه سازمانی کمک خواهد کرد (باقری^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). با در نظر گرفتن اهمیت نوآوری، به ویژه در زمینه سازمانی، مطالعات اندکی رفتارهای کاری نوآورانه را در سازمان‌ها بررسی کرده‌اند. با توجه به اینکه کارکنان به عنوان ستون فقرات ارائه خدمات عمومی در نظر گرفته می‌شوند، درک تحریک رفتارهای نوآورانه در سطح فردی پیامدهایی برای سیاست دارد (خوسو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱) در این حوزه به بررسی این سوال هستیم که: میزان تاثیرگذاری رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی استراتژی منابع انسانی و عملکرد کارکنان شهرداری قزوین چگونه می‌باشد؟

برای بررسی تحقیق خود به دنبال پاسخگویی به فرضیات تحقیق می‌باشیم که این فرضیات تحقیق عبارتند از:

۱: رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی استراتژی منابع انسانی شهرداری قزوین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۲: رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی عملکرد کارکنان شهرداری قزوین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۳: استراتژی منابع انسانی بر روی عملکرد کارکنان شهرداری قزوین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

¹ Bagheri

² Khoso

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و بر اساس روش گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی می باشد و از نظر روش تجزیه و تحلیل داده ها، از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شهرداری قزوین می باشد که تعداد آنها ۲۰۰۰ نفر می باشد و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه های محدود استفاده شد و حجم نمونه ۳۲۲ نفر برآورد گردید و برای نمونه گیری از روش در دسترس استفاده گردید ابزار گردآوری داده ها از طریق پرسشنامه های استاندارد می باشد. پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف که در دامنه (۱) تا (۵) امتیازدهی شد و جهت بررسی پایایی ابزار تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و داده های به دست آمده از طریق پرسشنامه، با استفاده از نرم افزار SmartPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جدول آلفای کرونباخ متغیرها به شرح زیر می باشد:

جدول ۱. آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
۱	رفتارهای نوآورانه مدیران	۶	۰/۹۲۴
۲	استراتژی منابع انسانی	۹	۰/۸۵۹
۳	عملکرد کارکنان	۷	۰/۸۱۲

در این راستا اگر آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷۰ باشد پرسشنامه از پویایی خوبی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری و نرم افزار SPSS19 استفاده شده است.

یافته های تحقیق

برای اجرای روش های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده های پژوهش استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

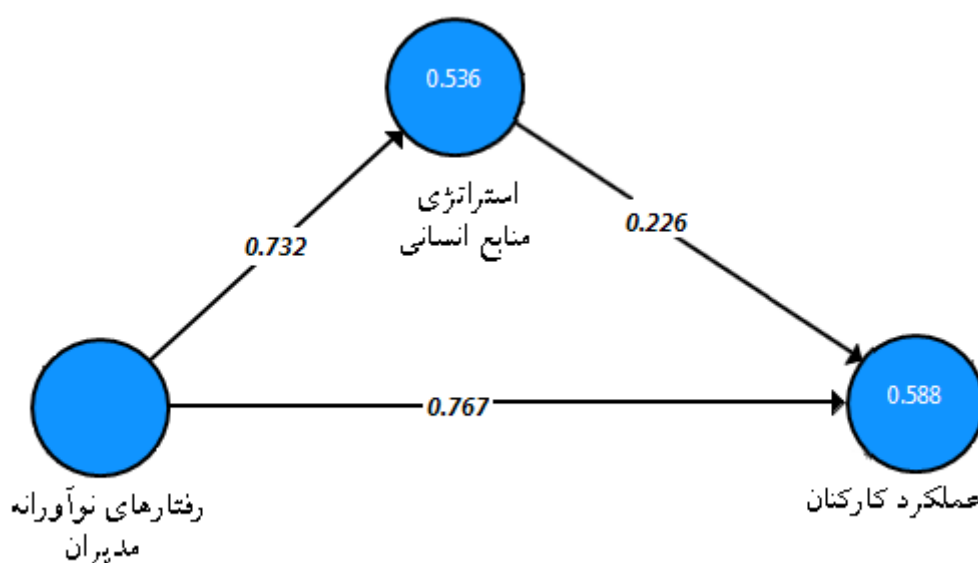
متغیر	آماره ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
رفتارهای نوآورانه مدیران	۰/۰۵۴	۰/۰۱۰	نرمال نیست
استراتژی منابع انسانی	۰/۰۹۶	۰/۰۰۱	نرمال نیست
عملکرد کارکنان	۰/۱۱۴	۰/۰۰۱	نرمال نیست

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند.

جدول ۳. AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

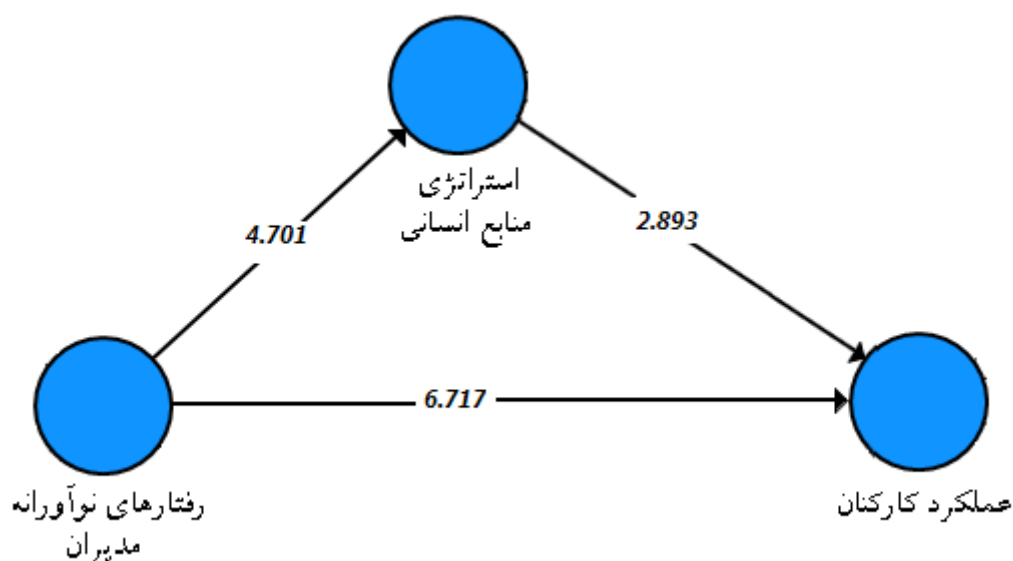
شاخص‌ها	رفتارهای نوآورانه مدیران	استراتژی منابع انسانی	عملکرد کارکنان
رفتارهای نوآورانه مدیران	۰,۷۴۲		
استراتژی منابع انسانی	۰,۷۰۲	۰,۷۷۷	
عملکرد کارکنان	۰,۶۶۷	۰,۷۳۱	۰,۷۷۹

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲. نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

معیار R^2

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۳. نتایج معیار R^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار R^2	نتیجه
استراتژی منابع انسانی	۰/۵۳۶	متوسط
عملکرد کارکنان	۰/۵۸۸	متوسط

معیار Q^2

معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار Q^2 در جدول زیر نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۴. نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار Q^2	نتیجه
استراتژی منابع انسانی	۰/۳۳۱	متوسط
عملکرد کارکنان	۰/۳۰۱	متوسط

معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.434 \times 0.553} = 0.493$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مقدار ۰/۴۹۳ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

نتایج تحقیق

با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد.

فرضیه اول: رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی استراتژی منابع انسانی شهرداری قزوین تأثیر مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی‌داری بین رفتارهای نوآورانه مدیران و استراتژی منابع انسانی برابر (۴/۷۰۱) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان رفتارهای نوآورانه مدیران و استراتژی منابع انسانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۳۲) است و میزان تأثیر مثبت متغیر رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی استراتژی منابع انسانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رفتارهای نوآورانه مدیران، موجب افزایش ۰/۷۳۲ واحدی در استراتژی منابع انسانی خواهد شد. این بدان معناست که رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی استراتژی منابع انسانی شهرداری قزوین تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی عملکرد کارکنان شهرداری قزوین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر رفتارهای نوآورانه مدیران و عملکرد کارکنان برابر (۶/۷۱۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رفتارهای نوآورانه مدیران و عملکرد کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۶۷) است و میزان تاثیر مثبت متغیر رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی عملکرد کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رفتارهای نوآورانه مدیران، موجب افزایش ۰/۷۶۷ واحدی در عملکرد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که رفتارهای نوآورانه مدیران بر روی عملکرد کارکنان شهرداری قزوین تاثیر مستقیم دارد.

فرضیه سوم: استراتژی منابع انسانی بر روی عملکرد کارکنان شهرداری قزوین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر استراتژی منابع انسانی و عملکرد کارکنان برابر (۲/۸۹۳) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان استراتژی منابع انسانی و عملکرد کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۲۶) است و میزان تاثیر مثبت متغیر استراتژی منابع انسانی بر روی عملکرد کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در استراتژی منابع انسانی، موجب افزایش ۰/۲۲۶ واحدی در عملکرد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که استراتژی منابع انسانی بر روی عملکرد کارکنان شهرداری قزوین تاثیر مستقیم دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از بررسی فرضیات تحقیق می توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد.

پیشنهاد می گردد تا مدیران سازمان با تفویض اختیار به کارکنان، احساس مهم بودن را در بین آنان به وجود بیاورند.

پیشنهاد میشود تا مدیران فضایی را در سازمان به وجود آورند تا در آن کارکنان با یکدیگر به صورت تیمی و گروهی کار نمایند.

پیشنهاد می شود تا مدیران جوی را به وجود آورند که در آن کارکنان احساس راحتی کرده و مشکلات خود را به مدیران در جهت رفع آن بیان نمایند.

منابع و مآخذ

آقاجانی، مینا، مهداد، علی، ۱۳۹۸، تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی گرانه اشتیاق شغلی، نشریه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، دوره: ۲۰، شماره: ۱ (پیاپی ۷۵)، ۳۵-۴۶.

صادقی، تورج، لشکری، محمد، کربلانی اسماعیلی، حمیدرضا، ۱۳۹۱، آرایه مدل عوامل اصلی موفقیت در صادرات از دیدگاه صادرکنندگان در ایران، مجله مدیریت بازاریابی، شماره ۱۷، ۶۱-۸۲.

غفوریان شاگردی، امیر، بهبودی، امین، فیض‌پور، محمد. (۱۳۹۴). بررسی نقش تعدیلگری خلاقیت و نوآوری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی، نشریه صنعت و دانشگاه، سال هشتم، شماره ۲۹ و ۳۰.

Amankwaa, A.; Susomrith, P.; Seet, P.S.(2021). Innovative behavior among service workers and the importance of leadership: Evidence from an emerging economy. J. Technol. Transf., 47, 506–530

Bagheri, A.; Newman, A.; Eva, N.(2022). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures. J. Small Bus. Manag., 60, 805–827.

Çop, S.; (2021).Olorunsola, V.O.; Alola, U.V. Achieving environmental sustainability through green transformational leadership policy: Can green team resilience help? Bus. Strategy Environ., 30, 671–682.

Karimi, S.; Ahmadi Malek, F.; Yaghoubi Farani, A.; Liobikiene, G.(2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. Sustainability, 15, 1267.

Khoso , R.A , Jamali , M.R, Iqbal, W.,(2021), Impact of Transformational Leadership Style on Employee' Job Commitment and Job Satisfaction, JOURNAL OF BUSINESS & ECONOMICS Volume, No. 13 (1), pp. 126–147.

The Impact of Managers' Innovative Behaviors on Human Resources Strategy and Employee Performance in Qazvin Municipality

Parvaneh Madadkhani¹

Mohammadreza Mohammadi²

Vahideh Zakizadeh³

Fereshteh Keshavarz Ghasemi⁴

Abstract

The purpose of this study is to investigate the impact of managers' innovative behaviors on human resource strategy and employee performance in Qazvin Municipality. The present study is applied in terms of purpose. Also, in terms of method, in terms of the relationship between variables, this is a descriptive-correlational study based on the structural equation model. The statistical population of the study includes Qazvin Municipality employees, who number 2000 people. The Cochran formula for limited communities was used to determine the sample size, and the sample size was estimated at 322 people. The available method was used for sampling, and a standard questionnaire was also used to collect information. The research data was analyzed using SPSS22 and Smart PLS3 software. The results obtained from data analysis show that innovative behaviors of managers have a positive and significant effect on human resource strategy and employee performance of Qazvin Municipality.

Keywords

Innovative behaviors, human resource strategy, employee performance

¹ Master of Public Administration, Business Major.

² Master of Human Resources Management, Islamic Human Resources Management Orientation (Email: Mr.mohammadi633@gmail.com).

³ Master of Public Administration, Human Resources Major (Email: va.zakizadeh@gmail.com).

⁴ Master of Public Administration, Human Resources Major (Email: keshavarzghasemi.f@gmail.com).