

به نام خدا

# بررسی تأثیر سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی

مؤلف :

نورالله شیخانی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

[chaponashr.ir](http://chaponashr.ir)

سرشناسه: شیخانی، نورالله، ۱۳۶۴-  
عنوان و نام پدیدآور: بررسی تاثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی/مؤلف نورالله شیخانی.  
مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.  
مشخصات ظاهری: ۶۹ص.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۴۰۲-۷

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۵۵] - ۶۷.

موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت -- تاثیر تکنولوژی اطلاعات

Manpower planning -- Effect of information technology on

تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات -- مدیریت

\*Information and communications technologies -- Management

Organizational effectiveness

کارآمدی سازمانی

Organizational learning -- Technological innovations

یادگیری سازمانی -- نوآوری

Personnel management -- Information technology اطلاعات -- تکنولوژی اطلاعات

کارکنان -- مدیریت -- تکنولوژی اطلاعات

رده بندی کنگره: HF۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۱۸۷۳۱

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

نام کتاب: بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی

مؤلف: نورالله شیخانی

ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: زبرجد

قیمت: ۵۵۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۴۰۲-۷

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

[www.chaponashr.ir](http://www.chaponashr.ir)



انتشارات ارسطو



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۵.....	فصل اول: کلیات
۵.....	مقدمه
۱۴.....	اهمیت موضوع
۱۹.....	فصل دوم: مبانی نظری
۱۹.....	مقدمه
۲۰.....	بخش اول: سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی
۲۱.....	وظایف سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۱.....	ابعاد سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۲.....	اثرات سیستم های اطلاعات منابع انسانی
۲۴.....	کاربردهای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۲۴.....	انواع سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی
۲۶.....	شاخص های ارزشیابی سیستم های اطلاعات منابع انسانی
۲۶.....	اهداف سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۲۶.....	موانع بالقوه در ایجاد سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۲۷.....	تاریخچه سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۲۸.....	محدودیت های سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۲۹.....	چالش های موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۲۹.....	دیدگاه سنتی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۳۰.....	دیدگاه مدرن سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۳۰.....	مزایای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۳۱.....	بخش دوم: نوآوری فردی کارمندان منابع انسانی

۳۶	.....	انواع طبقه بندی نوآوری
۳۷	.....	پیش آیندهای مختلف نوآوری
۳۷	.....	فنون ایجاد نوآوری
۴۰	.....	نوآوری در سازمان ها
۴۱	.....	تفاوت خلاقیت و نوآوری
۴۲	.....	تکنیک های ایجاد خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان
۴۳	.....	موانع نوآوری و خلاقیت در سازمان
۴۳	.....	عوامل مؤثر در ایجاد توانمندی های نوآوری
۴۴	.....	انواع قابلیت های نوآوری
۴۵	.....	بخش سوم: تعهد عاطفی
۴۸	.....	عوامل تاثیر گذار بر تعهد عاطفی
۴۸	.....	مزایای تعهد سازمانی
۴۹	.....	دیدگاه های نظری تعهد سازمانی
۵۰	.....	انواع تعهد
۵۱	.....	دیدگاه های تعهد سازمانی
۵۲	.....	دیدگاه های نظری عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۵۴	.....	پیش شرط های تعهد
۵۴	.....	مراحل ایجاد تعهد سازمانی
۵۵	.....	منابع و مآخذ
۵۵	.....	منابع فارسی
۶۴	.....	منابع انگلیسی

# فصل اول: کلیات

## مقدمه

در شرایط جهانی در حال تغییر، سازمان ها برای دست آوردن مزیت رقابتی موظف به نوآوری هستند. بخش عمده ای از موفقیت سازمانی به القای تغییرات جدید در کلیه بخش های سازمان وابسته است. مدیران در مدیریت نیروی کار با مشکلات فزاینده ای روبرو شدند. از آنجا که این فناوری جدید با سرعت زیادی معرفی می شد، فناوری اطلاعات نقش مهمی در مدیریت عملکردهای مختلف سازمان به ویژه منابع انسانی بازی می کرد. فناوری اطلاعات دراصل برای تبدیل عملیات دستی منابع انسانی به سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی رایانه ای مورد استفاده قرار گرفت (احمر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). شیوه ها، سیاست ها و سیستم های مدیریت منابع انسانی می توانند خلاقیت و رفتارهای نوآورانه افراد را با اثرگذاری بر رفتار و نگرش فرد تحت تأثیر قرار دهند. مورور، لادو و ویلسون ادعا می کنند که شیوه های منابع انسانی می توانند نوآوری را از طریق ایجاد و تقویت رفتارهای نقش کارکنان مانند خلاقیت و نوآوری، جهت گیری طولانی مدت، همکاری و اعتماد، ریسک پذیری و تحمل تضاد را تقویت و تسهیل کنند (ازبگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). قبل از دهه ۱۹۶۰، مدیریت منابع انسانی تا حد بسیار کمی از سیستم های رایانه ای استفاده می کرد. در دهه ۱۹۷۰، بیشتر سازمان ها در ایالات متحده با داشتن تعداد بیشتری کارمند، برخی از اشکال سیستم های پرسنلی را اتخاذ کرده بودند. استقرار سیستم با کاهش هزینه پشتیبانی می شود. ۴۰ درصد از شرکت های ایالات متحده تا ۱۹۸۰ دارای سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بودند. سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی از فرایندهای تصمیم گیری برای

---

1- Ahmer

2- Özbağ & et al

دستیابی به مزیت رقابتی پشتیبانی می‌کند. سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بر پایه منابع انسانی و فناوری اطلاعات ساخته شده است این ستون فقرات مدیریت منابع انسانی است. فناوری نمی‌تواند به تنهایی کار کند. برای دستیابی به نتایج مطابق با روحیه سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی باید به مردم و سیاست ها اهمیت داده شود. استفاده مؤثر از فن‌آوری در ترکیب با سیاست ها و مردم می‌تواند می‌تواند مزیت رقابتی به سازمان دهد. سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی به پردازش کامپیوتری سیستماتیک عملکرد منابع انسانی در سازمان اشاره دارد (احمر، ۲۰۱۳). اساساً، مدیریت منابع انسانی از طریق جنبه های ساختار سازمانی، کارمندان، نقش افراد، توسعه افراد و مشاغل، کار تیمی و رهبری، ارتباط و مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش، ایجاد فرهنگ سازمانی خلاق نوآوری مرتبط است (دمیرکایا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). برای ایجاد و انجام عملکرد نوآورانه، سازمان ها ممکن است روی سرمایه انسانی تأثیر بگذارند تا تخصص سازمانی را برای ایجاد ایده های جدید توسعه دهند. سازمان ها ممکن است مجموعه ای از اقدامات راهبردی را تعیین و اعمال کنند تا موجب تمایل و انگیزش کارکنان برای مشارکت در انجام اقدامات آگاهانه به منظور توسعه تخصص سازمانی برای اهداف سازمان، مثل عملکرد نوآوری شوند. در نتیجه، اقدامات منابع انسانی می‌تواند برای فعالیت های نوآوری هدایت کننده و مهم باشد، درحقیقت اقدامات منابع انسانی، ابزار اصلی سازمان‌ها برای شکل دادن و تأثیرگذاری بر مهارت ها، گرایش‌ها و رفتار افراد در انجام وظایف شغلی خویش و در نتیجه، نیل به اهداف به منظور بروز نوآوری سازمان هاست. با استفاده از اقدامات متمایز مدیریت منابع انسانی (استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش)، سازمان ها می‌توانند کارکنان را وادار به تفکر خلاقانه و نوآوری کنند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). سیستم اطلاعات منابع انسانی یک روش منظم برای ذخیره داده‌ها و اطلاعات مربوط به هر یک از کارمندان برای کمک به برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و ارسال بازده ها و گزارش ها به سازمان های خارجی است. سیستم اطلاعات منابع انسانی را می‌توان به طور خلاصه به عنوان سیستم های

یکپارچه برای جمع آوری، ذخیره و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به منابع انسانی سازمان تعریف کرد (جهان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴).

نوآوری به عنوان یک فشار استراتژیک مهم در نظر گرفته می شود که نقش مهمی در بقا و رونق شرکت در هر اندازه و در هر صنعت ایفا می کند. با توجه به اینکه فضای کسب و کار به طور فزاینده ای نامشخص و رقابتی می شود، اهمیت نوآوری به طور مداوم در آینده رشد خواهد کرد. تعاریف زیادی برای نوآوری در ادبیات وجود دارد. اما، اکثر این تعاریف مباحث مشترکی را با ایده های خلاقانه به اشتراک می گذارند که ممکن است برای بهبود مزیت رقابتی و برآورده کردن نیازهای متغیر مشتریان، به محصولات، فرآیندها و خدمات جدید تبدیل شوند. یکی از تعاریف نوآوری مبنی بر اینکه نوآوری چیزی است که جدید یا بهبود یافته توسط یک شرکت برای ایجاد ارزش افزوده قابل توجهی یا بطور مستقیم برای شرکت یا مستقیماً برای مشتری آن است. بسیاری از محققان معتقدند که نوآوری بیش از تولید ایده های خلاقانه است. این اجرای عملی این ایده ها در دستگاه یا فرآیند جدید است (آل هارا ایسا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). سیاست مداران و محققان معتقدند که نوآوری و ایجاد شرایط مطلوب برای نوآوری، موضوعات مهمی در اقتصاد دانش بنیان هستند و نوآوری دائماً اقتصاد را هدایت و تجدید می کند. این استدلال بر اهمیت حمایت و افزایش ظرفیت نوآوری تأکید می کند. اخیراً، توجه فزاینده ای به اهمیت بالقوه مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی بعنوان بخشی از تلاش ها برای تقویت قابلیت نوآوری سازمان انجام شده است (والو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). نوآوری را به عنوان یک محصول یا ویژگی جدید کالایی تعریف می شود که برای مشتریان جدید است، با استفاده از یک سیستم تولید جدید، یک بازار جدید، یافتن منبع جدیدی برای تهیه مواد اولیه یا محصولات نیمه آماده. دائرہ المعارف وبستر نوآوری را نتیجه جدید و متفاوت تعریف می کند. نوآوری بیشتر از نتایج خود به عنوان یک فرایند اقتصادی و اجتماعی در حال تغییر و تمایز است. نوآوری

---

1 - Jahan

2 - al Haraisa

3 - Wallo

پیوندی است بین ایجاد ایده های جدید و بازار است (دمیرکایا و همکاران، ۲۰۱۱). نوآوری کارکنان به این صورت تعریف می شود که تمایل کارمندان برای تولید ایده های جدید، ترویج این ایده های جدید و پیاده سازی این ایده های جدید برای دستیابی به اهداف سازمانی. قابلیت نوآوری شرکت ها در ایجاد ایده های جدید برای توسعه محصولات و خدمات خود برای دستیابی به عملکرد بهتر سازمانی و مزیت رقابتی است. قابلیت نوآوری فردی ای است که به صورت جداگانه برای توسعه محصولات جدید اندازه گیری می شود که می تواند نیازهای بازار را برآورده کند، فرآیندهای فناوری مناسب تری را برای تولید محصولات جدید بکار گیرد، با پاسخ دادن به تغییرات تکنولوژیکی برای برنده شدن در رقابت محصولات جدیدی را توسعه و اتخاذ کند (آسیح ریومانتی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). توانمندی نوآوری عبارت است از توانمندی های یک بنگاه برای توسعه و بهبود فناوری های موجود و یا خلق فناوری های جدید. این تعریف انواع فناوری، یعنی فناوری محصول، فناوری فرآیند و فناوری های سازمانی را شامل می شود. پژوهش ها نشان داده اند که توانمندی در نوآوری دارای ابعاد مختلفی است؛ ابعادی مانند نیروی انسانی، راهبرد، فرهنگ، ساختار، در دسترس بودن ابزار، شبکه و ویژگی های بنگاه. بر هر یک از این ابعاد، عوامل خاصی تأثیرگذارند که می توانند منجر به موفقیت آن بعد شوند (هاشم زاده و همکاران، ۱۳۹۳). نوآوری را می توان تعریف کرد: سازمان در جذب و استفاده از اطلاعات خارجی به منظور انتقال دانش جدید. سازمان ها می توانند مزیت رقابتی بدست بیاورند فقط در صورتی که بتوانند قابلیت های نوآورانه ای که بسیار مورد توجه مشتریان قرار می گیرد به شکلی که رقبا کپی کردن آن را مشکل می دانند توسعه دهند. نوآوری نتیجه نه تنها یک است بلکه حاصل جمع آوری ها به معنای پتانسیل داخلی برای تولید ایده های جدید، یافتن فرصت ها، محصولات و خدمات جدید در بازار با کمک قابلیت ها و منابع شرکت (سیدیکیویی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

---

1 - Asih Rumanti & et al

2 - Siddiqui & et al

مفهوم تعهد نخستین بار به صورت جدی در جامعه شناسی و توسط سلزنیک (۱۹۵۷) مطرح شد. اما، مفهوم تعهدسازمانی نخستین بار توسط پورتر و همکارانش در قالب سه مؤلفه‌ی اعتقاد راسخ به ارزش‌های سازمان، انجام تلاش در جهت تحقق آن‌ها و تمایل به حفظ عضویت در سازمان مفهوم سازی شد. تعهد سازمانی نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. تعهد سازمانی بیانگر حالتی است که کارکنان سازمان اهداف را معرف خود می‌دانند و آرزو می‌کنند که در عضویت سازمان باقی بمانند (ضرغامی و خلیل نژاد، ۱۳۹۵). تعهد سازمانی به معنی اینکه کارکنان در سازمان احساس امنیت می‌کنند، نگرش مثبتی نسبت به آن دارند و خود را عضوی مؤثر و متعلق به سازمان می‌دانند و در نتیجه تفسیر مثبتی از سازمان ارائه می‌دهند. در این صورت کارهایی که به آن‌ها واگذار می‌شود به صورت صحیح انجام می‌دهند، ارتباط و همبستگی مثبتی با سایر کارکنان و مدیران سطوح مختلف دارند. بر اساس نظر برخی از متخصصان تعهد سازمانی شامل سه بعد است: اول: اعتقاد قوی و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان، دوم: تمایل به انجام تلاش‌های قابل توجه برای سازمان و سوم: تمایل شدید برای ماندن در سازمان. محققان دیگری نیز بین سه نوع تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تمایز قائل شدند. تعهد عاطفی به عنوان دلبستگی عاطفی کارکنان و پیوند و مشارکت آنان در سازمان تعریف شده است. تعهدمستمر تمایل به ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های ترک آن و تعهد هنجاری به عنوان احساس وظیفه یک فرد به ماندن در سازمان تعریف شده است (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی متعهد است، زیرا نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمانی است. وجود چنین نیروی متعهدی، سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌کند و برعکس نیروی انسانی با تعهد اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان درمیان سایر همکاران می‌تواند مؤثر است. با عنایت به این مسئله ضروری است سازمان‌ها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان به کارگیرند و عواملی را که می‌تواند تعهد آنان را کاهش دهد به حداقل ممکن رسانده و از میان بردارند (پیروین و همکاران، ۱۳۹۴). این هدف این

پژوهش بررسی تأثیر سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی کارمندان منابع انسانی با نقش تعدیل کننده تعهد عاطفی است. پژوهش شامل پنج فصل می باشد. فصل اول به بررسی کلیات تحقیق شامل بیان مسأله، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف و فرضیه-ها تحقیق و ... می پردازد. فصل دوم در برگیرنده مبانی نظری و مبانی پژوهشی و همچنین مدل مفهومی تحقیق می باشد. فصل سوم تحت عنوان روش شناسی تحقیق به بیان روش تحقیق، ابزار گردآوری داده ها، پایایی و روایی ابزار گردآوری داده ها، توضیح آزمون های آماری مورد استفاده در فصل چهارم و مواردی از این قبیل می پردازد. فصل چهارم در برگیرنده تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده و آزمون فرضیه های پژوهش می باشد. فصل پنجم نیز شامل بیان خلاصه نتایج تحقیق، پیشنهاد های کاربردی، پیشنهاد های پژوهشی برای پژوهشگران و محدودیت های تحقیق می باشد.

در سال های اخیر با ظهور اقتصاد دانش محور، نوآوری نقش حیاتی تری در تحول ساختارهای اقتصادی و اجتماعی پیدا کرده است، به طوری که در بعضی از مقاله ها از اقتصاد های پیشرفته امروزی به عنوان اقتصاد های مبتنی بر نوآوری یاد می شود. لازم به ذکر است که فعالیت های موفق نوآورانه در یک سازمان نیازمند مشارکت کارمندان در تمام سطوح می باشد (سعیدا اردکانی و همکاران، ۱۳۹۲). نوآوری یا ابداع در یک تعریف ساده از نظر رابینز همان ایجاد افکار نو و ایده های خلاقانه و عملی کردن آن و ایجاد یک محصول یا خدمتی نو از آنهاست. نوآوری این اجازه رو به سازمان می دهد تا بتواند استراتژی ها و برنامه های خود را متناسب با تغییر و تحولات بازار وفق داده و با آنها سازگار شود و این باعث می شود در مقابل این تغییرات و تشدید رقابت ها آسیب کمتری متوجه سازمان باشد که این نشان دهنده اهمیت دو چندان این موضوع برای سازمان ها و مدیران آنهاست (فرج و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). نوآوری فردی به عنوان نوآوری در سطح فردی یا

خلاقیت، بهره‌برداری و اجرای محصولات و رویه‌های جدید و مفید توسط افراد تعریف می‌شود (کالیار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

از آنجایی که خصوصیات سازمانی بر نوآوری افراد تأثیرگذارند، لذا هدف هر سازمانی برای کسب موفقیت، باید درگیر ساختن هر فرد در فرآیندهای نوآورانه سازمان باشد یکی از این خصوصیات سازمانی سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی است. امروزه با عنایت به این امر که سرمایه‌های انسانی در هر سازمان جزء مهم‌ترین دارایی‌های سازمان می‌باشد و نقشی مهم در موفقیت و یا شکست سازمان‌ها ایفا می‌نمایند، شناخت مدیران در مورد راه کارهای موثر برای بهبود و توانمندسازی منابع انسانی به منظور بالابردن عملکرد آنها ضروری و اجتناب ناپذیر است. از این رو و به منظور بهبود عملکرد، رفع مشکلات نیروهای انسانی و هماهنگی با تحولات امروزی گام اساسی و مثبتی برداشته شده است. از جمله این موارد می‌توان به استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در افزایش نوآوری سازمان اشاره نمود (کریمی و عطایی، ۱۳۹۷). سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به سیستم‌ها و فرایندهایی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات اشاره دارد. که نیاز شماری از ذی‌نفعان سازمانی شامل متخصصان منابع انسانی، مدیران و کارکنان را برآورده می‌کند. رشد محبوبیت و استفاده از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی را می‌توان از ۱۹۶۰ دانست طوری که یک مطالعه نشان می‌دهد ۶۰ درصد از ۵۰۰ شرکت فورچون در اواخر دهه ۹۰ از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به منظور حمایت و پشتیبانی از عملیات مدیریت منابع انسانی استفاده کرده‌اند. ترکیب فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی منجر به پیدایش سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی گردیده است که نقش موثری در کمک به واحد منابع انسانی و مدیران ارشد در تصمیمات مربوط به منابع انسانی دارد. سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی را می‌توان شبیه به سیستم برنامه ریزی منابع انسانی دانست، با این تفاوت که تمرکز این سیستم‌ها منحصرأ بر وظایف و اقدامات منابع انسانی سازمان است (کشته‌گر و شکوهی، ۱۳۹۴). ابعاد سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در

این تحقیق شامل تجزیه و تحلیل شغل سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی، موجودی مهارت سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی، استخدام الکترونیکی، ارزیابی فرایند آموزش سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی، برنامه ریزی جانشینی سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی، تجزیه و تحلیل تقاضای نیروی کار، تجزیه و تحلیل عرضه نیروی کار، تعیین و شناسایی مسیر است. تجزیه و تحلیل شغل سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی شامل شناسایی دقیق پست های خالی در سازمان، پشتیبانی از توسعه برنامه های استخدام است. موجودی مهارت سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی شامل نگهداری و حفظ موجودی مهارت است. استخدام الکترونیکی قابلیت ارزیابی همیشگی و قدم به قدم فرایند استخدامی افراد کاندیده های شغل به وسیله استخدام الکترونیکی، استخدام می شوند. ارزیابی فرایند آموزش سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی انتخاب درست فردی که باید آموزش ببیند در زمان درست و تعیین بودجه برنامه های آموزش و توسعه است. برنامه ریزی جانشینی سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی شناسایی موقعیت های کلیدی و کارکنان خاص مورد هدف به عنوان جانشینان احتمالی است. تجزیه و تحلیل تقاضای نیروی کار تجزیه و تحلیل مداوم و انطباق تقاضا برای منابع انسانی است. تجزیه و تحلیل عرضه نیروی کار تخمین نیازمندی سازمان به منابع انسانی در آینده است. تعیین و شناسایی مسیر تعیین بررسی مستمر وضعیت کارکنان در مسیر شغلی است (شفیعی نیک آیادی و همکاران، ۱۳۹۵).

مایر و آلن (۱۹۹۷، ۱۹۹۱) مدل سه بعدی برای تعهد سازمانی ارائه کرده اند که شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می شود تعهد عاطفی به عنوان احساس وابستگی مثبت کارکنان و یک حس عاطفی و احساسی از هویت یابی با سازمان تعریف می شود. کارمندی که تعهد عاطفی نسبت به سازمان دارد، آرزو دارد که جزئی از سازمان بماند طبق نظر مایر و همکارانش، یک کارمند ممکن است سه عنصر تعهد را به شدت در سطوح مختلف توسعه دهد، اما ممکن نیست که هر سه عنصر را همزمان توسعه دهد (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴). اگر تعهد سازمانی را به منزله وابستگی فرد به سازمان و تعیین هویت وی بدانیم، تعهد عاطفی سه جنبه دارد: صورتی از وابستگی عاطفی به

سازمان؛ تمایل فرد برای تعیین هویت شدن از طریق سازمان؛ میل به ادامه فعالیت در سازمان. آلن و مایر (۱۹۹۱) معتقدند که یک فرد زمانی در خود، وابستگی عاطفی به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود بداند و متقاعد شود که باید سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری کند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۳). تعهد عاطفی به صورت تعیین هویت افراد با سازمان و ادامه عضویت در سامان برای نیل به اهداف معرفی می‌شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). تعهد سازمانی، به عنوان یک نگرش شغلی و سازمانی، در طول سال‌های گذشته، مورد توجه بسیاری از اندیشمندان و محققان حوزه علوم اجتماعی بوده است. هم‌چنین سازمان‌های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند، به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلیشان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (ملک محمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

در حال حاضر کشورهای حاشیه خلیج فارس و منطقه خاورمیانه سهم بسیار عمده‌ای در بازار جهانی محصولات پتروشیمی داشته و به همین دلیل مهم‌ترین و جدی‌ترین رقبای شرکت‌های ایرانی را نیز تولیدکننده‌های همین منطقه تشکیل می‌دهند، بنابراین یکی از مهم‌ترین موضوعات حفظ و تقویت توان رقابتی شرکت‌های ایرانی در مقابل شرکت‌های رقیب در منطقه خلیج فارس و خاورمیانه است. برای برانگیختن ابداعات، خلاقیت‌ها و حفظ مزایای رقابتی شرکت، باید نوآوری فردی کارکنان و تعهد را مدیریت کرد تا با ایجاد ارزش باعث تقویت و حفظ مزایای رقابتی شرکت شد. امروزه ضرورت توسعه و مدیریت نوآوری فردی کارکنان و تعهد، به یک الزام جدی در سطح کلان ملی و در عرصه‌ی کسب و کار تبدیل شده است. بنابراین اثر حاضر، در پی پاسخ به این سوال است که آیا سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی با نقش تعدیل‌کنندگی تعهد عاطفی اثر می‌گذارد؟

## اهمیت موضوع

ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان ها به حدی رسیده است که برخی منابع نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته اند. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی تواند بقا یابد و درطول زمان از صحنه محو می شود. از این رو سازمان ها پیوسته در جستجوی راههایی هستند تا خلاقیت و نوآوری را (هم از نظر فردی و هم در سطح سازمانی) تقویت نموده و موانع آن را در سازمان برطرف نمایند. زیرا افزایش خلاقیت در سازمان ها می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی کارکنان منجر گردد. عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در دو دسته کلی عوامل مؤثر فردی و عوامل مؤثر سازمانی طبقه بندی می شود (صادقی و همکاران، ۱۳۹۴). که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی یکی از عوامل سازمانی است. فرناندز و مولداگازیف<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) تأکید کردند که قابلیت نوآوری به میزان تعهد کارمندان بستگی دارد. هرچه تعهد کارکنان بالاتر باشد، آنها نسبت به اتخاذ فن آوری های جدید مانند سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بیشتر تلاش می کنند (فرناندز و مولداگازیف، ۲۰۱۱). ما نمی توانیم ظرفیت نوآوری فردی را جدا از تعهد و درگیری در نظر بگیریم. درحقیقت، کارمند فقط وقتی احساس راحتی می کند و در سازمان خود درگیر می شود، می تواند خلاق باشد. در نتیجه، به اشتراک گذاری مأموریت شرکت و انتشار اطلاعات مربوطه، کارمند را ترغیب می کند تا در اجرای استراتژی های جهانی شرکت کند و در جستجوی راه حل های مشکلات پیشگام باشد (کولهو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). اولدهام و داسیلوا<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) تأکید کردند که خلاقیت و قابلیت نوآوری نمی تواند باعث افزایش و پیشرفت شود مگر آنکه کارمند به کار خود متعهد باشد (اولدهام و داسیلوا، ۲۰۱۳). نوآوری فردی کارکنان در محیط کار پایه ی اصلی ارتقای عملکرد هر سازمانی است.

1- Fernandez & Moldogaziev

2- Coelho et al

3- Oldham & Da Silva

بنابراین مطالعه بر روی انگیزه ها و عوامل ایجاد کننده ی این نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است (ملاحسینی و برخوردار، ۱۳۸۶). آمارهای جهانی برآورد نوآوری و رشد نوآوری، وجود خلاء جدی در میان سازمان های ایرانی برای توسعه قابلیت نوآوری را یادآور می شود (مومنی و حقیقی کفاش، ۱۳۹۵).

یکی دیگر از متغیرهای این تحقیق سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی است. استفاده از سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی زمانی افزایش می یابد که کارکنان نسبت به سازمان خود متعهد باشند. اجرای و استفاده سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی توسط کارکنان به عنوان فرصتی است که برای بهبود عملکرد شرکت به کار گرفته می شود. برای زنده ماندن و رقابتی ماندن، شرکت ها باید دارای یک سیستم اطلاعاتی باشند که بتواند اطلاعات قابل اعتماد و مداوم را در مورد کلیه فعالیت های شرکت در دسترس قرار دهد. این اطلاعاتی است که تصمیم گیری را راهنمایی می کند زیرا دانش را در سازمان ایجاد می کند و به همین ترتیب برای استمرار فعالیت شرکت ضروری است. با سیستم های اطلاعاتی کلاسیک (غیریکپارچه)، شرکت ها دانستند که در مدیریت کردن بسیاری از اطلاعات که از طرف شرکای مختلف خود دریافت می کنند، مشکل دارند (بن میوسا و ال آر بی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). سیستم های اطلاعاتی باعث دسترسی سریع و بموقع به اطلاعات می شوند که یک مزیت رقابتی به حساب می آید امروزه بدلیل وجود حجم عظیمی از اطلاعات مورد نیاز مدیران جهت اداره امور سازمان، مدیران می بایست با سیستم های اطلاعاتی، کاربردها و قابلیت های آنها آشنا شده و از طریق بکارگیری آنها، اطلاعات مورد نیاز خود را با درجه اطمینان بالا و در کوتاه ترین زمان ممکن بدست آورند (طبرسا و گیلانی، ۱۳۹۰).

اولدهام و داسیلوا (۲۰۱۳) به سه شرط لازم برای رشد خلاقیت کارکنان و متعاقباً تقویت نوآوری فردی و سازمانی اشاره می کنند. که ما بر تعهد تمرکز می کنیم. بسیاری از مطالعات بر نقش تعهد در بهبود عملکرد و انگیزه فردی تأکید می کنند (نادم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ ایسیل و

1- Ben Moussaa & El Arbi

2- Nadeem