

بررسی رابطه استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان

محمد رضا برومند

مدرس مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی کرمان، مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی، کارشناس مکانیک ماشینهای کشاورزی و کارشناس ارشد مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک

چکیده

این تحقیق به بررسی رابطه میان استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان می‌پردازد. این مطالعه از نوع تحقیق کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان به تعداد ۱۰۴۳ نفر می‌باشد. از جامعه آماری فوق‌الذکر براساس فرمول کوکران، نمونه‌ای به تعداد ۲۸۱ نفر تعیین می‌گردد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. به منظور سنجش «مدیریت منابع انسانی» از پرسشنامه مدیریت منابع انسانی که دارای ۴ مولفه (جذب، بکارگیری، بهسازی و نگهداری نیروی انسانی) است و به منظور سنجش خلاقیت کارکنان از پرسشنامه خلاقیت که شامل مولفه‌های (نواندیشی، شخصیت خلاق و اعتماد به نفس) بوده استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss از جداول نمودارهای توصیفی، آمارهای توصیفی و آمارهای استنباطی پی‌رسون، اسپیرمن و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. یافته‌ها حاکی از آن است که بین استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. از بررسی رابطه چهار مولفه اصلی مدیریت منابع انسانی دو مولفه آن (بکارگیری و بهسازی) با متغیر وابسته (خلاقیت) رابطه مستقیم و معنی‌داری بدست آمد؛ اما رابطه دو مولفه دیگر (جذب و نگهداری) با متغیر وابسته (خلاقیت) معنی‌دار بدست نیامد. در نهایت، با توجه به یافته‌های بدست آمده، برای ارتقاء سطح خلاقیت کارکنان و بهبود استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی توصیه‌های سودمندی به مسئولین محترم سازمان جهاد کشاورزی پیشنهاد گردید.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، جذب، بکارگیری، بهسازی و نگهداری نیروی انسانی، خلاقیت کارکنان.

مقدمه

از مهم ترین جریانهای حاکم بر حیات بشری در آغاز هزاره سوم میلادی فرایند خلاقیت و نوآوری است که اساس وبستر ساز تغییر تحول دگرگونی است. افراد، سازمانها و جوامعی که نتوانند خود را با این تحولات پرشتاب همگام کنند دچار توقف، سکون و نابودی می شدند (عطایی، ۱۳۸۷)

مسلماً با توجه به پیچیده شدن سازمان ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان ها، مدیران به طور روز افزون تلاش می کنند، دریابند چگونه سازمان خود را خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان هایشان شوند (خسروی نیا و طاهری، ۱۳۸۷). به نظر «ویلیام جیمز» همه ما توانایی و استعداد خلاقیت را داریم ولی متأسفانه در طول زندگی و در مسیر آموزش یاد می گیریم که غیر خلاق باشیم. به عبارتی در سطح کلی محیط یادگیری اعم از خانه، مدرسه و اجتماع ما را به تفکر همگرا عادت می دهند (اسپرینت هال^۱، ۱۹۷۷: ۵۷۶).

بهرحال با وجود محیط متلاطم و مواجهه با تحولات سریع جهانی ورقابت های بسیار شدید سازمانها دچار سردرگمی و بحران هستند و از هر سو تحت فشار قرار دارند از یک طرف کمبود منابع مالی، مشکلات تهیه مواد اولیه، تورم و بازار نامطمئن، و از سوی دیگر انتظارات ارباب رجوع، مشتریان و کارکنان، سخت عرصه را برای مدیران سازمان تنگ کرده است؛ که البته سازمان مورد پژوهش نیز با چالش های مذکور دست به کربان است در چنین شرایطی به نظر می رسد هیچ راهبردی جز مدیریت صحیح و هدفمند منابع انسانی و سرمایه های دانشی خود ندارند، سازمانها می توانند با استفاده از استراتژی های جذب، بکارگیری، بهسازی و نگهداری درست و مطلوب نیروهای متخصص و خلاق خود مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند در غیر این صورت بایستی شاهد پیشی گرفتن رقبا و از دست دادن موقعیتهای، منابع و سرمایه خود باشند. اگر سازمان بخواهد هدف های خلاقانه خود دست یابد. بایستی به رفع موانعی که از بروز خلاقیت کارکنان ممانعت می نماید. اهتمام ورزد.

مسئله ای که در جامعه آماری مورد تحقیق و فراتر از آن در سازمانهای مشابه وجود دارد، عدم توجه جدی به فراهم نمودن بستر و شرایطی است که در آن بروز خلاقیت کارکنان راهگشای چالش های پیشروی سازمان باشد.

این مسئله که تاکنون مغفول مانده و یا بطور مطلوبی به آن پرداخته نشده است، چنانچه بخوبی تبیین گردد و در استراتژی های سازمان مورد توجه قرار گیرد می تواند سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان را به عنوان الگویی برای سایر سازمانهای مشابه در راستای سند چشم انداز حوزه کشاورزی در افق ۱۴۰۴ که همانا رسیدن به رتبه نخست خاورمیانه است، مبدل سازد.

متغیرها و مدل پژوهش

متغیر پیش بین در این تحقیق متغیر استراتژی های منابع انسانی می باشد و متغیر ملاک در این تحقیق **خلاقیت** می باشد. در خصوص متغیر مستقل (استراتژی های منابع انسانی) از مدل میرسپاسی استفاده شده است. در این مدل استراتژی های منابع انسانی دارای ابعاد جذب، به کارگیری، بهسازی و نگهداری منابع انسانی می باشد.

الف) **مدیریت منابع انسانی در بعد جذب منابع انسانی:** طرحریزی منابع انسانی عبارت از تعیین راهبردهای خرد و کلان عرضه و تقاضای نیروی انسانی، نظام اطلاعات منابع انسانی و تأمین نیروی انسانی است (میرسپاسی و غلامزاده، ۱۳۸۸).

ب) **مدیریت منابع انسانی در بعد به کارگیری منابع انسانی:** در حوزه کارگزینی و اشغال پستهای مدیریت منابع انسانی است. در این مرحله، خصوصیات اساسی شغل، شرح شغل، شرایط احراز شغل می باید تعیین شوند؛ یعنی خصوصیتی که زیر بنای اصلی شغل هستند و بدون داشتن آنها، یک نامزد خاص نمی تواند شغل مورد نظر را به گونه ای رضایت بخش انجام دهد تا مسیر پیشرفت شغلی قرار گیرد. سایر فعالیتهای به کارگیری عبارتند از: نظارت بر استخدام، تجزیه و تحلیل مشاغل، انتخاب و استخدام نیروهای شایسته، تعیین جایگاه صحیح سازمانی، رابطه آن شغل با مشاغل دیگر، دانش و مهارتهای لازم برای انجام دادن آن شغل.

¹ Sprinthall

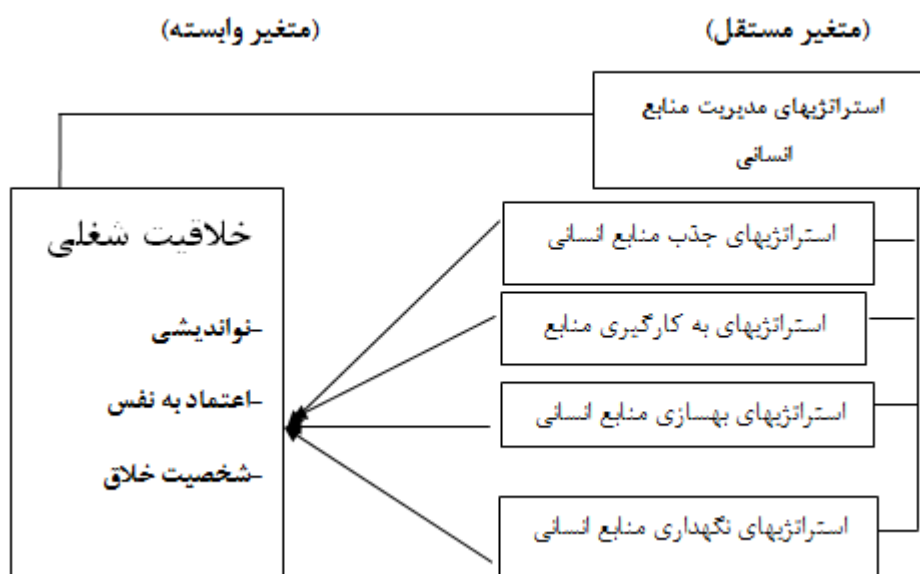
ج) مدیریت منابع انسانی در بعد بهسازی منابع انسانی: یعنی آموزش و پرورش برای افزایش کیفیت منابع انسانی. به عبارت دیگر افزایش فرصت یادگیری است. بهسازی توسعه افراد برای بهبود اثربخشی فردی و سازمانی میباشد. سایر فعالیتهای بهسازی عبارتند از: فرایند اجتماعی کردن، تربیت مدیر و آموزش مهارتهای لازم.

د) مدیریت منابع انسانی در بعد نگهداری منابع انسانی: مدیریت عملکرد، حقوق و دستمزد، تناسب پرداخت با جبران خدمات است. سایر فعالیتهای نگهداری عبارتند از: طراحی نظام ارزیابی عملکرد، طراحی نظام پاداش، طراحی نظام حقوق و دستمزد، وساطت میان سازمان و سندیکاها، طراحی نظام پیشنهادات و شکایات، طراحی نظام بهداشت و ایمنی کار و طراحی نظام انضباطی (میرسپاسی، ۱۳۸۸).

استراتژی های منابع انسانی بحث نسبتا جدیدی است و تا کنون طبقه بندی های زیادی در این خصوص انجام نشده است و در تحقیقات اندکی که در این زمینه انجام شده است مدل مزبور مورد استفاده قرار گرفته است. این مدل و ابعاد آنها حاصل یک کار علمی می باشد که در نوع خود جامع می باشد.

موضوع خلاقیت بحث تازه ای نیست و تا کنون طبقه بندی های متعددی در این خصوص انجام شده است و هرکدام از این مدلها در شرایط مختلف مورد استفاده قرار می گیرد و با توجه به اهمیت خلاقیت در سازمان جهاد کشاورزی و جامعیت و کاربرد زیاد این مدل در تحقیقات مشابه و کامل بودن آن از نظر محقق از مدل اسکینر استفاده شده است، ابعاد خلاقیت در این مدل عبارت اند از: شخصیت خلاق، نواندیشی و اعتماد به نفس.

مدل مفهومی تحقیق



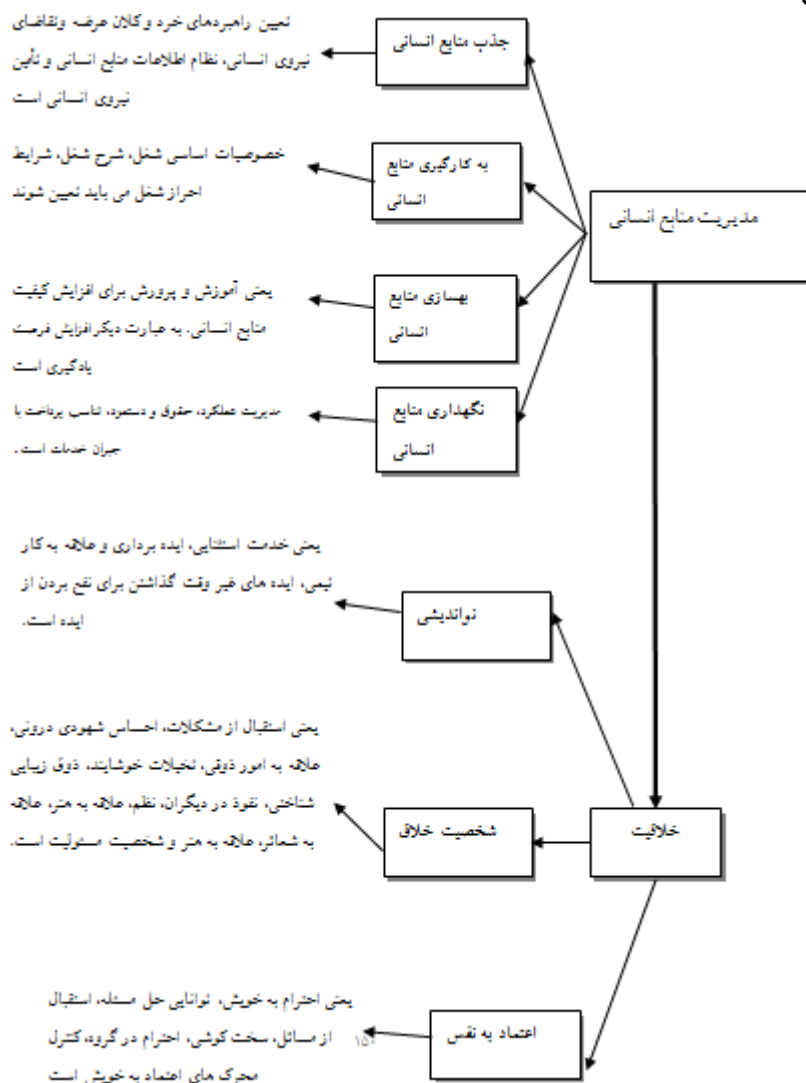
شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

فرضیه های پژوهش

۱. بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد.
۲. بین استراتژیهای جذب نیروی انسانی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد.
۳. بین استراتژی های بکارگیری با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد.
۴. بین استراتژیهای بهسازی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد.

۵. بین استراتژیهای نگهداری با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود
 ۶. مؤلفه‌های استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی مشتمل بر (نگهداری منابع انسانی، بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی) می‌توانند خلاقیت کارکنان را پیش بینی کنند.

مدل تحلیلی تحقیق



شکل ۲: مدل تحلیلی تحقیق

تعریف نظری واژه ها

مدیریت منابع انسانی: عبارت است از فرآیند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمان شان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد (بلسینگر، ترجمه خسرو جردی، ۱۳۸۸).

منظور از مدیریت منابع انسانی مدیریت حوزه های مرتبط با فرایندهای منابع انسانی سازمان (جذب، به کارگیری، بهسازی و نگهداری) است (میرسپاسی، ۱۳۸۸، ص ۵۴ به نقل از پورسل و باکسال^۲، ۲۰۰۴، ص ۴۶)

مدیریت منابع انسانی در بعد جذب منابع انسانی:

عبارت است از تعیین راهبردهای خرد و کلان عرضه و تقاضای نیروی انسانی، نظام اطلاعات منابع انسانی و تأمین نیروی انسانی (جان والتون^۳، ۱۳۸۴).

مدیریت منابع انسانی در بعد به کارگیری منابع انسانی:

در حوزه کارگزینی و اشغال پستهای مدیریت منابع انسانی است. در این مرحله خصوصیات اساسی شغل، شرح شغل، شرایط احراز شغل می باید تعیین شوند؛ سایر فعالیتهای به کارگیری عبارتند از: نظارت بر استخدام، تجزیه و تحلیل مشاغل، انتخاب و استخدام نیروهای شایسته، تعیین جایگاه صحیح سازمانی، رابطه آن شغل با مشاغل دیگر، دانش و مهارتهای لازم برای انجام دادن آن شغل، طرحهای کارسنجی و زمان سنجی.

مدیریت منابع انسانی در بعد بهسازی منابع انسانی:

یعنی آموزش و پرورش برای افزایش کیفیت منابع انسانی. به عبارت دیگر افزایش فرصت یادگیری است. بهسازی توسعه افراد برای بهبود اثربخشی فردی و سازمانی میباشد. سایر فعالیتهای بهسازی عبارتند از: فرایند احتمالی کردن، تربیت مدیر و آموزش مهارتهای لازم. (همان منبع ۱۳۸۴)

مدیریت منابع انسانی در بعد نگهداری منابع انسانی:

مدیریت عملکرد، حقوق و دستمزد، تناسب پرداخت با جبران خدمات است. سایر فعالیتهای نگهداری عبارتند از: طراحی نظام ارزیابی عملکرد، طراحی نظام پاداش، طراحی نظام حقوق و دستمزد، وساطت میان سازمان و سندیکاها، طراحی نظام پیشنهادات و شکایات، طراحی نظام بهداشت و ایمنی کار و طراحی نظام انضباطی (همان منبع).

استراتژی ها: ابزارهای هستند که سازمان می تواند به وسیله آن به هدفهای بلند مدت دست یابد، به صورت گسترش دادن فعالیت در سطح جغرافیایی، تنوع بخشیدن به فعالیت ها، خرید و توسعه، تولید و عرضه محصول، کاهش هزینه ها و تفویض بسیاری از اختیارات (دیوید^۴، ۲۰۱۱).

خلاقیت:

خلاقیت در لغت به معنای پدیدار شدن و تولید یک اندیشه و فکر نو و به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر جدید دارای ارزش است. (نریمانی، ۱۳۹۳).

خلاقیت از ریشه «خلق» به معنی آفریدن است در لغت نامه دهخدا خلاقیت، خلق کردن و بوجود آوردن است و خلاق شخصی است که دارای عقاید نو باشد.

خلاقیت، عبارت است از توانایی تلفیق اندیشه ها به شیوه ای منحصر به فرد برای برقراری ارتباط غیر معمول بین اندیشه های مختلف. (سلجوقی، ۱۳۹۱).

² Baxall & Purcell

³ John Walton

⁴ David

تعریف عملیاتی واژه ها

استراتژی مدیریت منابع انسانی: در این پژوهش متغیر مستقل است که دارای ابعاد جذب، بکارگیری، بهسازی و نگهداری است که توسط پرسشنامه مربوطه (جمعا ۲۰ سوال) مورد بررسی قرار می‌گیرد و براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت محاسبه می‌گردد.

خلاقیت: در این پژوهش متغیر وابسته‌ای است که دارای ابعاد نواندیشی، شخصیت خلاق و اعتماد به نفس می‌باشد که توسط پرسشنامه مربوطه (جمعا ۲۰ سوال) مورد بررسی قرار می‌گیرد و براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت محاسبه می‌گردد.

ادبیات پژوهش

نیک مهر (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان بررسی همسویی کیفیت زندگی کاری با استراتژی های منابع انسانی، انجام داده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، براساس شیوه گردآوری، توصیفی و از نظر ماهیت، همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان با تحصیلات دانشگاهی شرکت انتقال گاز ایران می باشد. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش کتابخانه ای و میدانی می باشد. ابزار سنجش کیفیت زندگی کاری و استراتژی های منابع انسانی، پرسشنامه است. جهت سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه استاندارد مدل والتون و جهت سنجش استراتژی های منابع انسانی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. به منظور سنجش ضریب پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. درنهایت اطلاعات حاصل از پرسشنامه ها، با کمک نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون های آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که ارتباط مثبت و معناداری میان کیفیت زندگی کاری و استراتژی های منابع انسانی کارکنان وجود دارد. میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان مورد مطالعه در سطح متوسط بدست آمد.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری های فنی در دانشگاه های دولتی استان اصفهان» انجام داده اند. هدف از این مطالعه، بررسی رابطه ساده و چندگانه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه های دولتی استان اصفهان بوده است. در این پژوهش ۴۸۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه های دولتی استان اصفهان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم مورد مطالعه قرار گرفته اند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و پرسشنامه نوآوری فنی استفاده شده است. تحلیل داده های به دست آمده نشان داد میانگین نمرات کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نمرات نوآوری فنی در دانشگاه های دولتی استان کمتر از حد متوسط بوده و بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری فنی همبستگی چندگانه معناداری وجود داشته است. همچنین ضرایب بتا بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی از نظر آماری معنادار بوده و بین آنها هم خطی وجود نداشته و مدل رگرسیون معنی دار بوده است. نظرات اعضا در خصوص رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری فنی بر حسب مشخصات دموگرافیک تفاوت معناداری وجود داشته است.

استون^۵ و دولیبوهن^۶ (۲۰۱۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی مسائل در حال ظهور در نظریه و تحقیق در زمینه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی نشان دادند فن آوری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی تا به حال کمک چشمگیری به تغییر بسیاری از فرآیندهای منابع انسانی از جمله برنامه ریزی منابع انسانی، استخدام، انتخاب، مدیریت عملکرد، گردش کار و جبران خسارت کمک کرده است.

⁵ Stone

⁶ Dulebohn

اولادپو^۷ و عبدالقدیر (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «ارزیابی مدیریت استراتژیک منابع انسانی در دانشگاه های نیجریه» در سال ۲۰۱۲ انجام داده اند. این پژوهش به بررسی کاربردی تاثیر نوع مالکیت و قدمت بر تجربیات بکارگیری استراتژی مدیریت منابع انسانی (SHMR) که نشان داده شده در بهره وری سازمانی موثر است، می پردازد. در این مقاله فرض بر این است که تفاوت معنی داری میان HRM های استراتژیک بکارگرفته شده در دانشگاه های دولتی و خصوصی نیجریه وجود ندارد. داده های مربوط به ۲۹ دانشگاه دولتی و ۱۵ دانشگاه غیردولتی در نیجریه جمع آوری شده و به منظور بررسی این نکته که آیا نوع مالکیت و قدمت بر روی بکارگیری HRM های استراتژیک توسط دانشگاه دولتی و غیردولتی موثر است و آیا تفاوت معنی داری میان سطح HRM های استراتژیک بکار گرفته شده از سوی این دو وجود دارد، داده های مذکور و همچنین داده های توصیفی، مورد تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس یکطرفه قرار گرفته اند. نتایج نشان می دهد که سیستم دانشگاهی نیجریه در بکارگیری HRM های استراتژیک بسیار میانه رو بوده و میزان بکارگیری این برنامه ها تا حد زیادی تحت تاثیر دولتی بودن یا خصوصی بودن سرمایه گذاران دانشگاه، است. نتایج همچنین بیانگر تفاوت معنی داری میان سطح تنظیم مدیریت منابع انسانی، آموزش و توسعه، سیستم برنامه ریزی شغلی و مشارکت کارمندان در دانشگاه دولتی و غیردولتی، است. این تحقیق، همچنین، توصیه می کند دانشگاه ها یکپارچگی لازم را میان عملیات ها و استراتژی های برقرار کنند و دانشگاه غیردولتی تشویق شوند تا برنامه های توسعه شغلی مناسب برای کارمندان را در کنار فراهم آوردن فرصت های مناسب مشارکت در تصمیم گیری استراتژیک و تاکتیکی که فضای شغلی شان را تحت تاثیر قرار می دهد، اتخاذ کنند.

جهانیان وحدادی (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان **بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری و خلاقیت منابع انسانی** انجام دادند این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تمامی کارکنان، کارشناسان و مدیران میانی سازمان مرکزی بنیاد مستضعفان به تعداد ۳۶۹ نفر و نمونه آماری تعداد ۱۸۸ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش سه نوع پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بنتیس، خلاقیت رندسیب و نوآوری هانگ و همکاران بود. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین سرمایه فکری و خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی دیگر، بین سرمایه فکری در ابعاد سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. هم چنین، بین سرمایه فکری در ابعاد یادشده و نوآوری در ابعاد نوآوری محصول، نوآوری در فرایند و نوآوری کلی سازمانی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. همچنین وجود سرمایه فکری بالا به افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان منجر می شود و اگر زمینه بروز خلاقیت فراهم آید فرایند عملکرد سازمانی بهبود می یابد و هر چه در این تعامل سرمایه فکری کم باشد، میزان خلاقیت و نوآوری کاهش می یابد.

رنجبر (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان **«بررسی رابطه جو سازمانی با خلاقیت در بین دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش منطقه دو تهران»** انجام داده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش منطقه دو تهران در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بودند که از تعداد ۶۴۳ نفر ۱۷۹ نفر مرد و ۴۶۴ نفر زن تشکیل شده بودند؛ و نمونه آماری پژوهش تعداد ۲۴۰ نفر بود که با استفاده از روش تصادفی طبقه ای و بر اساس فرمول کوکران جهت انجام پژوهش انتخاب شده بودند. این بررسی به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته است. نتایج حاصل نشان داد: بین جو سازمانی با خلاقیت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. از طرف دیگر از بین ابعاد جو سازمانی، مؤلفه های رفتار مشغول معلمان، رفتار صمیمی معلمان و رفتار حمایتی مدیر با خلاقیت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و بین مؤلفه رفتار دستوری مدیر با خلاقیت رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین از بین ابعاد جو سازمانی، متغیر رفتار مشغول معلمان نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای خلاقیت می باشد.

⁷ Oladipo Jimoh Ayand & Abdulkadir Danlami Sani

هی هان^۸ و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان «ساختار شبکه، فرهنگ یادگیری سازمانی و خلاقیت کارکنان در شرکت یکپارچه سازی سیستم ها» انجام دادند. این مطالعه تجربی با توجه به سبک کار کارکنان و بهبود خلاقیت فردی طراحی شده است. ما یک مدل تحقیقاتی تاثیر فرهنگ یادگیری سازمانی در سبک کار و خلاقیت ارائه داده ایم. از ۱۳۷ افراد ۲۵ تیم سازمان یافته در چندین شرکت بزرگ یکپارچه سازی سیستم ها در کره جنوبی جمع آوری کردیم و با استفاده از معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل کردیم. نتایج نشان داد که اکثر سازه ها، به استثنای ساختار شبکه با خلاقیت تاثیر مثبت دارد.

لوزانو^۹ (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان «خلاقیت و یادگیری سازمانی به عنوان به معنی پرورش پایداری» انجام داد. این مقاله استدلال می کند که خلاقیت و یادگیری سازمانی می تواند به چالش مدل های ذهنی سنتی نیوتنی و دکارتی و پرورش جوامع پایدار تر کمک کند. به رسمیت شناختن و پذیرش از خلاقیت توسط افراد، گروه ها، سازمان ها و در نهایت جامعه می تواند دانش جدید ایجاد کند. خلاقیت مانع دانش مدل های ذهنی فعلی می شود، در حالی که یادگیری تا به تحکیم و نهادینه مدل های ذهنی جدید کمک می کند. در نهایت، این مدل های ذهنی نیاز به متفکران خلاق آینده در یک فرایند مداوم مورد سوال می شود. از این رو، حل مشکلات امروز با ایده های فردا و حصول اطمینان از پیشرفت به سوی جوامع پایدارتر طول می کشد به عنوان مثال نظریه گایا برای نشان دادن چگونگی خلاقیت را می توان نهادینه شد.

روش تحقیق:

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی است. ضمناً در این تحقیق رابطه بین متغیرهای استراتژی های منابع انسانی و خلاقیت مورد مطالعه قرار می گیرد، لذا تحقیق از نوع همبستگی است، از منظر زمانی نیز مقطعی می باشد چون در یک مقطع زمانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمان در سال ۹۴ به تعداد ۱۰۴۳ نفر بالغ گردیده است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۸۱ نفر در نظر گرفته شده است. در ابتدا کل حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران بدست آمد سپس متناسب با حجم جامعه هر طبقه و حجم نمونه کل، حجم نمونه هر طبقه محاسبه شده (فرمول ذیل). در ضمن روش نمونه گیری طبقه ای

تصادفی می باشد

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

n: حجم کل نمونه N: حجم کل جامعه

n_i: حجم نمونه در سازمان i ام N_i: حجم جامعه i ام

در مرحله بعد به نسبت حجم نمونه، کارمندان بصورت تصادفی از بین واحدها انتخاب شدند.

۳-۴-۱: نمونه آماری کارکنان سازمان

نمونه ی آماری کارکنان از بین ستاد استان، مدیریت جهاد کشاورزی و مراکز خدمات جهاد کشاورزی است.

⁸ Hee Hahn

⁹ Lozano

جدول ۱: نمونه آماری کارکنان سازمان

طبقه	جامعه (تعداد)	نمونه (تعداد)
ستاد استان	۴۵۱	۱۲۲
مدیریت جهاد کشاورزی شهرستانها	۴۶۲	۱۲۴
مراکز خدمات جهاد کشاورزی (دهستانها)	۱۳۰	۳۵
جمع	۱۰۴۳	۲۸۱

ابزار جمع آوری داده ها مشتمل بر دو پرسشنامه است.

الف: استراتژیهای مدیریت منابع انسانی: به منظور ارزیابی استراتژیهای مدیریت منابع انسانی از پرسشنامه میرسپاسی (۱۳۸۴) استفاده شد، پرسشنامه حاوی ۲۰ سؤال می باشد که هرکدام ازسوال ها مربوط به سنجش یکی از مولفه های استراتژیهای مدیریت منابع انسانی به شرح زیر می باشد.

۱- سوالهای ۱ تا ۵ پرسشنامه استراتژیهای مدیریت منابع انسانی جهت سنجش جذب نیروی انسانی است که امتیاز بالای آنها نشانه داشتن جذب نیروی انسانی است یعنی گزینه های (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) به ترتیب نمره ای ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ می گیرند.

۲- سوالهای ۶ تا ۱۰ پرسشنامه استراتژیهای مدیریت منابع انسانی جهت سنجش بکارگیری منابع انسانی است که امتیاز بالای آنها نشانه داشتن بکارگیری منابع انسانی است یعنی گزینه های (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) به ترتیب نمره ای ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ می گیرند.

۳- سوالهای ۱۱ تا ۱۵ پرسشنامه استراتژیهای مدیریت منابع انسانی جهت سنجش بهسازی منابع انسانی است که امتیاز بالای آنها نشانه داشتن بهسازی منابع انسانی است یعنی گزینه های (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) به ترتیب نمره ای ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ می گیرند.

۴- سوالهای ۱۶ تا ۲۰ پرسشنامه استراتژیهای مدیریت منابع انسانی جهت سنجش نگهداری منابع انسانی است که امتیاز بالای آنها نشانه داشتن نگهداری منابع انسانی است یعنی گزینه های (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) به ترتیب نمره ای ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ می گیرند.

خلاصیت: پرسشنامه خلاقیت که دارای ۱۸ سؤال است و سؤالات امتیاز بندی شده است و بر حسب میانگین امتیازات پنج طیف خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد محاسبه شد که از اسکینر بر گرفته است.

به منظور تعیین روایی پرسشنامه استراتژی های منابع انسانی و خلاقیت از روایی محتوایی استفاده شد، بدین منظور، از نظرات پنج نفر از اعضاء هیئت علمی رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی ودانشگاه باهنر استفاده شد و با ارسال پرسشنامه برای آنان از آن ها درخواست گردید تا نظرات خود را در رابطه با میزان تناسب سؤالات با ابعاد مربوطه با استفاده از گزینه های کاملاً مناسب، مناسب، نسبتاً مناسب، نامناسب و کاملاً نامناسب بیان نمایند. پس از جمع آوری پرسشنامه های مزبور اصلاحات لازم شکلی و ساختاری در آنها اعمال گردید. برای تعیین پایایی پرسشنامه های استراتژیهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت از آلفای کرانباخ به ترتیب برابر ۰/۷۷ و ۰/۹۰ مورد تأیید قرار گرفت.

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه ای و جمع آوری داده های مورد نیاز از روش میدانی استفاده شد. در این تحقیق ابتدا به توصیف مشخصات جمعیت شناختی (تحصیلات، جنسیت، وضعیت تأهل، سن و سابقه کار) و فرضیات تحقیق با استفاده از جداول و نمودارهای درصد فراوانی پرداخته شده است. سپس با استفاده از آمارهای استنباطی شامل آزمون های همبستگی پیرسون و اسپیرمن همراء با نمودارهای پراکنش و خط برازش شده برای

بررسی رابطه بین چند متغیر، رگرسیون چند متغیره، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است که در این تحقیق سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شده است.

توصیف شاخص های دموگرافیک

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها از بین آزمودنی های پاسخگوی مورد بررسی

- ۱۶۰ نفر (۵۶.۹ درصد) مرد و ۸۲ نفر (۲۹.۲ درصد) زن هستند. در ضمن ۳۹ نفر از پاسخگویان وضعیت جنسیت خود را مشخص نکرده اند
- ۲۷ نفر (۹/۶ درصد) سن آنها ۲۱-۳۰ سال، ۶۸ نفر (۲۴/۲ درصد) ۳۱-۴۰ سال، ۱۰۹ نفر (۳۸/۸ درصد) ۴۱-۵۰، ۱۶ نفر (۵/۷ درصد) بالاتر از ۵۰ سال سن دارند. در ضمن ۶۱ نفر از پاسخگویان وضعیت سن خود را مشخص نکرده اند
- ۱۶ نفر (۵/۷ درصد) دیپلم، ۲۹ نفر (۱۰/۳ درصد) فوق دیپلم، ۱۲۰ نفر (۴۲/۷ درصد) لیسانس و ۶۵ نفر (۲۳/۱ درصد) فوق لیسانس و بالاتر هستند
- ۱۳۳ نفر (۴۶.۳ درصد) رسمی و ۵۱ نفر (۱۸.۱ درصد) قراردادی هستند. در ضمن ۹۷ نفر از پاسخگویان وضعیت استخدامی خود را مشخص نکرده اند

بررسی فرضیه های تحقیق:

از آنجا که نمونه بالا است با توجه به قضیه حد مرکزی فرض نرمال می تواند برقرار باشد. با توجه به برقراری این شرط لازم برای بررسی رابطه بین فرضیات تحقیق آزمون همبستگی پیرسون در اولویت قرار دارد. لازم به ذکر است آزمون همبستگی اسپیرمن و تاوبی کنдал برای تأیید آزمون همبستگی پیرسون انجام شده است.

فرضیه ۱: بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود ندارد.

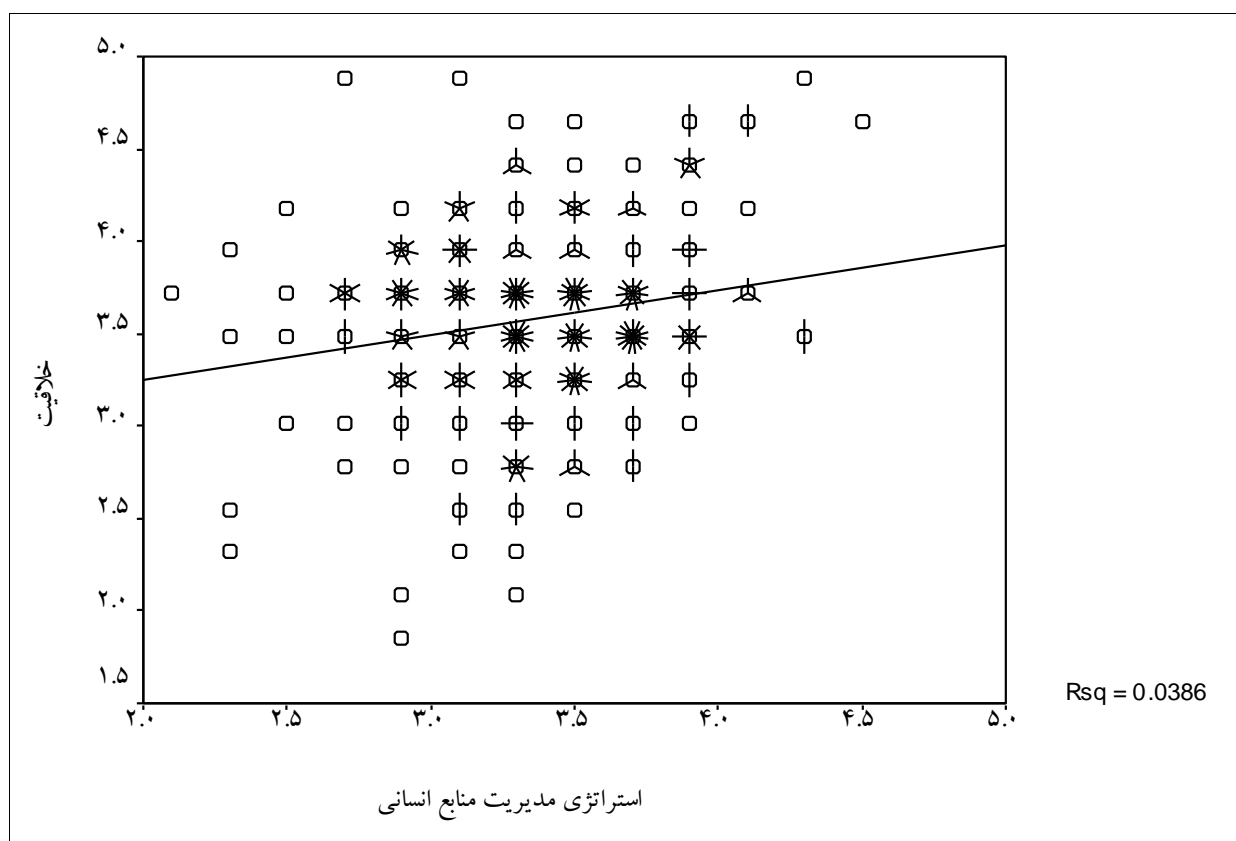
H_1 : بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر استراتژیهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان به ترتیب برابر ۰/۱۹۷ و ۰/۱۱۸ و چون p -مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۱ و ۰/۰۴۸ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار (۱) مورد تأیید است. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۰۳۹ (۰/۰۳۹) = R^2 است یا به عبارتی ۳/۹ درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است (۳/۹ تغییرات خلاقیت کارکنان به وسیله استراتژیهای مدیریت منابع انسانی توجیه می شود) (جدول ۲ و نمودار ۱).

جدول ۲: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

متغیر آزمون	خلاقیت			اسپیرمن			ضریب همبستگی	مدیریت منابع انسانی
	پیرسون	تعداد	معنی داری	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی		
ضریب تعیین								
وجود رابطه								
نوع رابطه								
۰/۰۳۹				۲۸۱	۰/۰۴۸	۰/۱۱۸	۲۸۱	۰/۱۹۷
مستقیم			دارد					

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش ۱ همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات استراتژیهای مدیریت منابع انسانی، نمرات خلاقیت کارکنان افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار ۱: نمودار پراکنش بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

فرضیه ۲: بین استراتژیهای جذب نیروی انسانی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین استراتژیهای جذب نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین استراتژیهای جذب نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

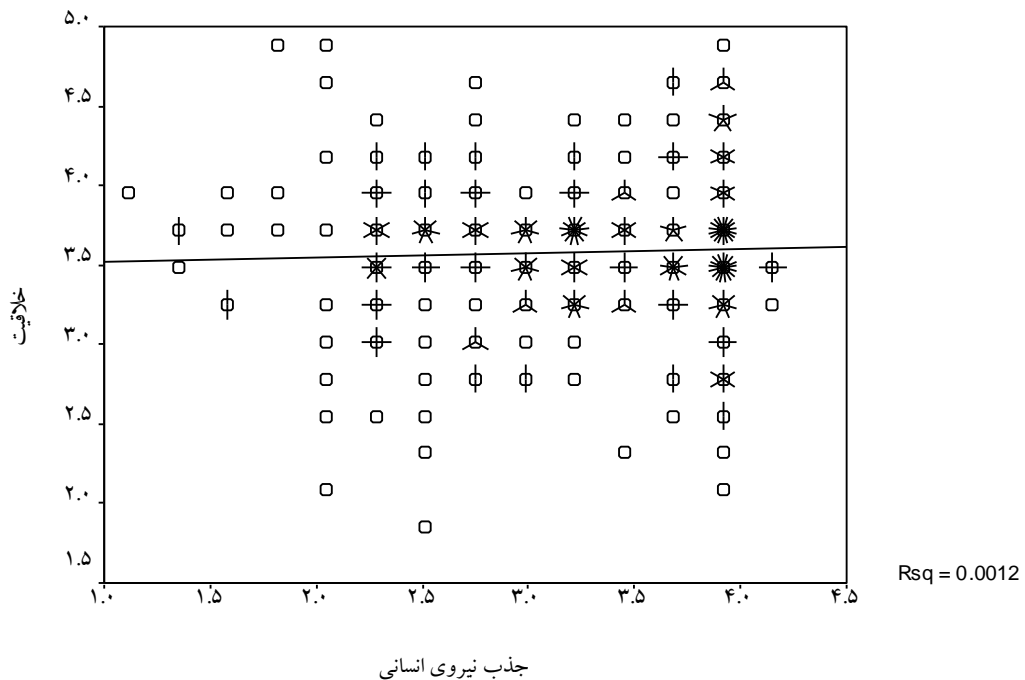
تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر استراتژیهای جذب نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان به ترتیب برابر ۰/۰۳۵ و ۰/۰۲۶ و چون p -مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۵۵۵ و

۰/۶۶۴ و بزرگتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد نمی شود و در نتیجه بین استراتژیهای جذب نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار (۲) مورد تأیید است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر 0.001 (R^2) است یا به عبارتی 0.1 درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است (0.1 تغییرات خلاقیت کارکنان به وسیله استراتژیهای جذب نیروی انسانی توجیه می شود) (جدول ۳ و نمودار ۲).

جدول ۳: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین استراتژیهای جذب نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان

متغیر		خلاقیت		اسپیرمن			پیرسون		آزمون	
ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	استراتژیهای جذب نیروی انسانی	
									۰/۰۰۱	-

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش ۲ همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات استراتژیهای جذب نیروی انسانی، نمرات خلاقیت کارکنان تغییر چندانی پیدا نمی کند که نشان از عدم وجود رابطه بین این دو متغیر است.



نمودار ۲: نمودار پراکنش بین استراتژیهای جذب نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان

فرضیه ۳: بین استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود ندارد.

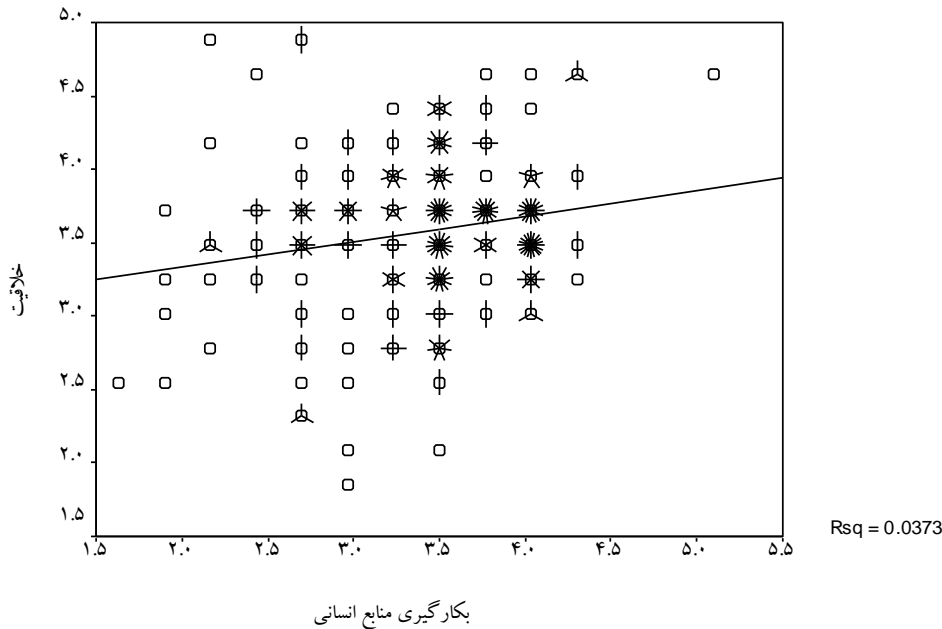
H_1 : بین استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان به ترتیب برابر ۰/۱۹۳ و ۰/۱۲۵ و چون p - مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۱ و ۰/۰۳۶ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار (۳) مورد تأیید است. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۰۳۹ $(R^2 = 0.039)$ است یا به عبارتی ۳/۹ درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است (۳/۹ تغییرات خلاقیت کارکنان به وسیله استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی توجیه می شود) (جدول ۴ و نمودار ۳).

جدول ۴: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

متغیر		خلاقیت		پیرسون		اسپیرمن		آزمون	
ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش ۳ همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی، نمرات خلاقیت کارکنان افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار ۳: نمودار پراکنش بین استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

فرضیه ۴: بین استراتژیهای بهسازی منابع انسانی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین استراتژیهای بهسازی منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود ندارد.

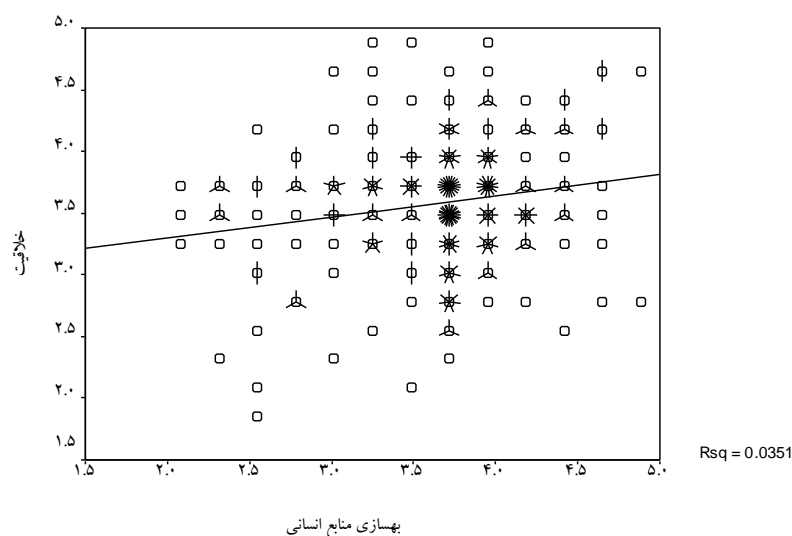
H_1 : بین استراتژیهای بهسازی منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر استراتژیهای بهسازی منابع انسانی و خلاقیت کارکنان به ترتیب برابر ۰/۱۸۷ و ۰/۱۳۹ و چون p -مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۲ و ۰/۰۲ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین استراتژیهای بهسازی منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار (۴) مورد تأیید است. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۰۳۵ ($R^2 = 0.035$) است یا به عبارتی ۳/۵ درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است (۳/۵ تغییرات خلاقیت کارکنان به وسیله استراتژیهای بهسازی منابع انسانی توجیه می شود) (جدول ۵ و نمودار ۴).

جدول ۵: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین استراتژیهای بکارگیری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

متغیر		خلاقیت		اسپیرمن			پیرسون		آزمون
استراتژیهای بهسازی منابع انسانی	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	
									وجود رابطه
	۰/۱۸۷	۰/۰۰۲	۲۸۱	۰/۱۳۹	۰/۰۲۰	۲۸۱	۰/۰۳۵		

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش ۴ همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات استراتژیهای بهسازی منابع انسانی، نمرات خلاقیت کارکنان افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار ۴: نمودار پراکنش بین استراتژیهای بهسازی منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

فرضیه ۵: بین استراتژیهای نگهداری منابع انسانی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین استراتژیهای نگهداری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود ندارد.

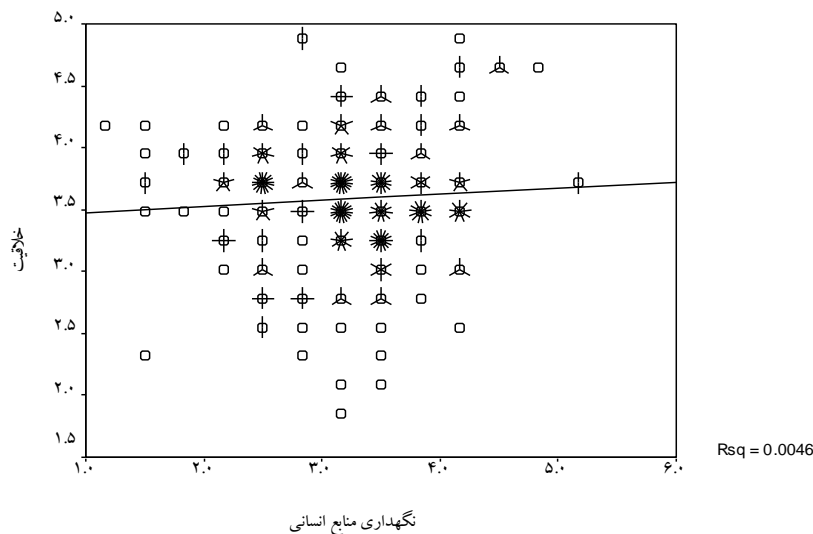
H_1 : بین استراتژیهای نگهداری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر استراتژیهای نگهداری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان به ترتیب برابر ۰/۰۶۸ و ۰/۰۱۲- و چون p - مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۲۵۶ و ۰/۸۴۴ و بزرگتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد نمی شود و در نتیجه بین استراتژیهای نگهداری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار (۵) مورد تأیید است. در ضمن ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $R^2 = 0.0046$ است یا به عبارتی ۰/۴۶ درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است (۰/۴۶ تغییرات خلاقیت کارکنان به وسیله استراتژیهای نگهداری منابع انسانی توجیه می شود) (جدول ۶ و نمودار ۵).

جدول ۶: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین استراتژیهای نگهداری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

متغیر	خلاقیت		اسپیرمن			پیرسون		آزمون
	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	
استراتژیهای نگهداری منابع انسانی	۰/۰۶۸	۰/۲۵۶	۲۸۱	۰/۸۴۴	۰/۰۵۳	۲۸۱	۰/۲۵۶	انسانی

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش ۵ همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات استراتژیهای نگهداری منابع انسانی، نمرات خلاقیت کارکنان تغییر چندانی پیدا نمی کند که نشان از عدم وجود رابطه بین این دو متغیر است.



نمودار ۵: نمودار پراکنش بین استراتژیهای نگهداری منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

فرضیه ۶: مؤلفه های استراتژیهای مدیریت منابع انسانی مشتمل بر (نگهداری منابع انسانی، بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی) می توانند خلاقیت کارکنان را پیش بینی کنند
در مبحث رگرسیون محقق به دنبال یافتن رابطه ای بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین است. برای بررسی رابطه بین متغیر ملاک (خلاقیت کارکنان) و متغیرهای پیش بین (نگهداری منابع انسانی، بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی) از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. برای انجام رگرسیون از روش پسرو (BackWard) استفاده گردیده است
مرحله اول:

در این مرحله ابتدا تمام متغیرهای پیش بین وارد مدل می شوند. با اینکه روش پسرو یک روش حذفی است، اجرای این مرحله الزامی است؛ زیرا هر متغیر برای ورود به مدل باید حداکثر سطح معنی داری آن ۰/۰۵ بوده و همچنین برای حذف هر متغیر از مدل باید حداقل سطح معنی داری آن ۰/۱۰ باشد.

جدول ۷: متغیرهای وارد شده و خارج شده به مدل رگرسیونی

مدل	متغیرهای داخل شده (پیش بین)	متغیرهای خارج شده	روش
۱	نگهداری منابع انسانی، بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی		Enter (داخل شدن)
		نگهداری منابع انسانی	
		جذب نیروی انسانی	

متغیر وابسته - خلاقیت

در جدول ۷ همانطور که ملاحظه می شود اسامی متغیرهای پیش بین موجود در مدل رگرسیونی و روش رگرسیون گزارش شده است و همچنین همانطور که ملاحظه می شود در مرحله نخست نگهداری منابع انسانی، بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی وارد مدل شده اند و در مرحله بعد متغیرهای نگهداری منابع انسانی و جذب نیروی انسانی به علت اینکه معنی داری آن بزرگتر از ۰.۱ است از مدل خارج میشوند.

جدول ۸: مقادیر ضریب همبستگی چندگانه، ضریب تعیین چندگانه، ضریب تعیین چندگانه‌ی تعدیل یافته

و انحراف معیار ضریب تعیین چندگانه

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (RSquare)	ضریب تعیین چندگانه تعدیل یافته R_Adjusted Square	انحراف معیار ضریب تعیین چندگانه (RSquare)
۱	.236	.056	.042	.48465
۲	.236	.056	.045	.48378
۳	.235	.055	.048	.48299

نگهداری منابع انسانی، بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی: ۱
بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی: ۲
بکارگیری منابع انسانی و بهسازی منابع انسانی: ۲

متغیر وابسته - خلاقیت

در جدول ۸ همانطور که ملاحظه می شود مقادیر ضریب همبستگی چندگانه، ضریب تعیین چندگانه، ضریب تعیین چندگانه تعدیل یافته و انحراف معیار ضریب تعیین چندگانه گزارش شده است.

مقدار $R^2 = 0.055$ در مدل ۳ جدول ۸ به این معناست که رگرسیون خطی متغیرهای بکارگیری منابع انسانی و بهسازی منابع انسانی بر متغیر خلاقیت به تنهایی ۵/۵ درصد از کل تغییرات را توجیه می کند و مابقی، سهم سایر متغیرهاست.

جدول ۹: آماره های آزمون anova (تحلیل واریانس) برای بررسی رابطه متغیر ملاک (خلاقیت) با متغیرهای پیش بین (نگهداری منابع انسانی، بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی)

معنی داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل	
.003	4.056	.953	4	3.810	رگرسیون	۱
		.235	276	64.830	باقیمانده	
			280	68.640	کل	
.001	5.427	1.270	3	3.810	رگرسیون	۲
		.234	277	64.830	باقیمانده	
			280	68.640	کل	
.000	8.120	1.894	2	3.789	رگرسیون	۳
		.233	278	64.852	باقیمانده	
			280	68.640	کل	

نگهداری منابع انسانی، بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی: ۱

بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی، بهسازی منابع انسانی: ۲

بکارگیری منابع انسانی و بهسازی منابع انسانی: ۲

خلاقیت: متغیر وابسته

جدول ۱۰: جدول ضرایب رگرسیونی مدل ۳ (نگهداری منابع انسانی، بکارگیری منابع انسانی، جذب نیروی انسانی،

بهسازی منابع انسانی)

P - مقدار (سطح معنی داری)	آماره T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده (معمولی)		مدل ۳
		Beta	(انحراف استاندارد) Std.Error	B	
.000	11.373		.233	2.651	مقدار ثابت
.016	2.430	.149	.055	.134	بکارگیری منابع انسانی
.022	2.295	.141	.057	.130	بهسازی منابع انسانی

خلاقیت: متغیر وابسته

در جدول ۱۰ سطح معنی داری متغیرهای بکارگیری منابع انسانی و بهسازی منابع انسانی به ترتیب برابر با ۰/۰۱۶ و ۰/۰۲۲ و کوچکتر از α هستند این بدان معنی است که فرضیه H_0 مبنی بر معنی دار نبودن ضریب متغیرهای فوق به شدت رد می شود و این بدان معنی است که متغیرهای بکارگیری منابع انسانی و بهسازی منابع انسانی بیشترین تأثیر بر متغیر خلاقیت می گذارند.

با توجه به اینکه چون مقدار (معنی داری) در مدل ۳ جدول ۸ برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از ۰/۰۱ است. لذا در این سطح فرض " H_0 ": رگرسیون معنی دار نیست" رد می شود و در نتیجه مدل رگرسیونی معنی دار است بنابراین با توجه به مؤثر بودن بکارگیری منابع انسانی و بهسازی منابع انسانی، ضریب تعیین مدل برابر ۰/۰۵۵ (۰/۰۵۵) R^2 می باشد یعنی رگرسیون خطی متغیرهای بکارگیری منابع انسانی و بهسازی منابع انسانی به تنهایی حدود ۵/۵ درصد از کل تغییرات را توجیه می کند و مابقی، سهم سایر متغیرهاست.

معادله رگرسیونی برای برآورد متغیر خلاقیت به کمک متغیرهای ذکر شده به شرح زیر است:

$$\text{بهسازی منابع انسانی} \times ۰/۱۳۰ + \text{بکارگیری منابع انسانی} \times ۰/۱۳۴ + ۲/۶۵۱ = \text{خلاقیت}$$

نتیجه: نتایج رگرسیون نشان می دهد که متغیرهای بکارگیری منابع انسانی و بهسازی منابع انسانی به ترتیب بیشترین تأثیر بر متغیر خلاقیت دارند یا به عبارتی متغیر خلاقیت را پیش بینی می کنند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل فرضیات نشان می دهد که بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی باخلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد؛ از طرفی استراتژی جذب درافزایش خلاقیت کارکنان جذب شده تأثیری نمی گذارد. نتیجه این فرضیه را اینطور می توان توجیه کرد، این مطلب درست است که در استراتژی جذب باید بیشتر روش هایی به کار گفته شود تا کارکنان با خلاقیت بیشتر جذب سازمان شوند اما این فرایند درافزایش خلاقیت کارکنان جذب شده تأثیری نمی گذارد. تامین منابع انسانی، متضمن وجود کارمندان مورد نیاز، برای انجام فعالیتهای سازمان است. کیپ^{۱۰} (۱۹۸۹) هدف از طراحی و اجرای استراتژیهای جذب مدیریت منابع انسانی را چنین عنوان کرده است: هدف، به دست آوردن و جذب کارکنان مناسبی است که از شایستگیها، مهارتها، دانش و پتانسیل لازم برای دیدن آموزشهای آتی برخوردار باشند. روشهای انتخاب و جذب کارکنانی که به بهترین شکل می توانند این دسته از نیازهای سازمان را تأمین کنند، باید به عنوان فعالیت اساسی سازمان قلمداد شوند و اکثر سیاستهای منابع انسانی که در جهت پرورش و انگیزش کارکنان طراحی می شوند باید بر پایه این فعالیتها بنا نهاده شوند. استراتژی جذب در ابتدای به کار گیری نیروی انسانی مهم است و تأثیری در طی فعالیت کارکنان ندارد و باعث افزایش خلاقیت کارکنان نمی شود و در نتیجه فرضیه مورد نظر از نظر تحلیل مدیریتی نیز پذیرفته نیست و رد می شود. بین استراتژی های بکارگیری باخلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد. بین استراتژیهای بهسازی باخلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه وجود دارد. بین استراتژیهای نگهداری باخلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان رابطه ی معنی داری وجود ندارد. در واقع در سازمانهای هزاره جدید تاکیدههای فراوانی بر دارایی های ناملموس نظیر نام تجاری، نوآوری، خلاقیت، کارآفرینی و سرمایه های دانشی می شود. این منابع کلیدی قادر هستند سازمان را صرفنظر از صنعت مربوطه، به عنوان یک سازمان ایده آل مطرح کنند. چنین سازمانهایی بر افراد متمرکز هستند و صرفاً پس از آنکه افراد مناسب را در جایگاههای مناسب قرار دادند در جهت پیشی گرفتن از رقبای

¹⁰ Cape

خود گام بر می‌دارند. تحقیقات موشکافانه تر مطرح می‌کنند که برای دستیابی به موفقیت، نه تنها باید افراد را در پست‌های مناسب قرار داد، بلکه می‌بایست عملگران برتر برای هر پستی را شناسایی کرد. این تحقیقات مدعی هستند افرادی که متعاقباً سازمان را به سمت آینده پیش می‌رانند حتی نسبت به چشم‌انداز و استراتژی سازمان از اهمیت بیشتری برخوردارند. بر اساس پیمایش صورت گرفته توسط مشاوره دولیت^{۱۱} در سال ۲۰۰۷ بزرگترین دغدغه سازمان‌ها در آمریکا، جدا از مساله بقا و سودآوری، چگونگی جذب و حفظ کردن استعدادها بوده است. همین گروه مشاوره پیشتر نیز گزارش داده بود که مساله حفظ بهترین استعدادها، اولویت شماره یک ۸۷ درصد مدیران منابع انسانی سازمان‌های تحت مطالعه بوده است. استراتژی‌های نگهداری سازمان باعث می‌شود محیط سازمان برای کارکنان تکراری شود و در نتیجه خلاقیت کارکنان کمتر شود که این نتیجه با تحقیق مارین^{۱۲} (۲۰۰۱) همسو می‌باشد.

پیشنهادات

باتوجه به رابطه مثبت و معنادار بین استراتژی‌های منابع انسانی با خلاقیت کارکنان پیشنهاد می‌شود: با توجه به اینکه نیروی انسانی در سازمانها جایگاه محوری پیدا کرده است و منابع انسانی، عاملی استراتژیک در هر سازمان به شمار می‌آید. نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، خود را با تغییرات و تحولات مستمر محیطی در مسیر بستر سازی جهت بروز خلاقیت کارکنان هماهنگ نماید. مدیریت استراتژیک منابع انسانی میتواند، با ایجاد هماهنگی بین استراتژیهای سازمان و خط مشی‌های منابع انسانی، امکان بهره برداری بهینه از فرصتها و پیشگیری از تهدیدهای احتمالی را فراهم کرده و زمینه را برای خلاقیت کارکنان سازمان در جهت کسب مزیت رقابتی برای سازمان کمک کند به منظور آگاه سازی مدیران سنتی و اصلاح باورها و اعتقادات منفی آنان در استفاده از علوم و فنون جدید جذب و به کارگیری نیروی انسانی، از آموزشهای تخصصی مناسب استفاده گردد.

منابع

۱. ابطحی، سیدحسین. (۱۳۸۵). آموزش وبسازیسرمایه هایانسانی. تهران: نشر پویند.
۲. احمدی، غلامعلی. وردی علائی، طیبه، (۱۳۸۸). "آشنایی با خلاقیت سازمانی به عنوان ضرورت نظام آموزشی"، پژوهشی آموزشی اطلاع رسانی مدارس کارآمد، شماره هفتم، ص ۶۴-۶۶
۳. اخوان، پیمان. جعفری، مصطفی. زرغامی، حمیدرضا. عسگری، ناصر. (۱۳۹۰). بررسی کاربرد اصول ابداعی تریز در تسریع روند نوآوری در سازمانهای پژوهشی و دانش محور: مطالعه موردی: در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم. فصلنامه توسعه کارآفرینی، صص. ۱۸۷-۲۰۶.
۴. اژدری، علیرضا. (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی در عصر امروز. پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com
۵. اقبال، فرزانه. یارمحمدیان، محمدحسین. سیادت، سیدعلی (۱۳۸۶) ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت با دو رویکرد پرسشنامه و پروفورما. مدیریت سلامت؛ ۱۱(۳۴): ۴۹-۵۰
۶. امیدی، علیرضا و دیگران، (۱۳۸۶) "ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی"، حرکت، شماره ۳۳، ص ۱۱۷-۱۰۵

¹¹ Deloitte

¹² Marin

۷. امیراحمدی، هوشنگ (۱۳۷۷)، ابزارهای توسعه صنعتی، ترجمه علیرضا طیب، تهران: نشر شیرازه.
۸. انصاری، محمداسماعیل. باقری کلجاهی، علی. صالحی، مسلم. (۱۳۸۹). تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن. توسعه انسانی پلیس. ۷(۳۱): ۳۵-۷۲.
۹. آقای فیضائی. تیمور. (۱۳۷۷). خلاقیت و نوآوری در انسانها و سازمانها، تهران: انتشارات ترمه
۱۰. برومند، زهرا. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور.
۱۱. جزئی، نسرين (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی تهران نشر نی
۱۲. گلی بلسینگر، ۱۳۸۸، مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی خسروجردی، مجله مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، شماره ۵۹، صص ۱۶۶-۱۶۱.
۱۳. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۲). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران انتشارات میر
۱۴. نریمانی، حسن (۱۳۹۳) خلاقیت، نوآوری، کارآفرینی. اصفهان نشر کانون پژوهش
۱۵. والتون، جان. (۱۳۸۴). پرورش راهبردی منابع انسانی (جلد ۱)، (ترجمه داریوش غلامزاده، ناصر میرسپاسی). تهران: نور و ناز.

16. Boxall, P., & Purcell, J. (2014). *Strategy and human resource management*. Palgrave Macmillan.
17. David, F. R. (2011). *Strategic management: Concepts and cases*. Peason/Prentice Hall.
18. DeCenzo, D.A., and Robbins, S. P. (1988). *Personnel/ Human Resource Management*. 3 rd ed. London: Printice-Hall.
19. DESSLER, G. (2000). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, 8TH EDITION,2 INTERNATIONAL: PRENTICE HALL*.
20. Guest. D. E. (2007). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS Journal of Management Studies*. [Volume 24, Issue 5](#), pages 503–521
21. Holt K. (1987) The role of the user in product innovation, in R Rothwell and J Bessant (Eds) *Innovation, adaptation and growth*, pp. 1-12, Elsevier, Amsterdam
22. Khaleefa, O.Erdos, G.Ashria, I. (2006). Gender and creativity in an afro-arab Islamic culture: The case of sudan. *Journal of creative behavior*, 30.52-60.
23. Kim, J.Michael, W.B. (1995). The relationship of creativity measures to school achievement and to preferred learning and thinking style in a sample of koreanhigh school studets. *Education and psychological measurement*, 55.40-60.
24. KOCH. M J.McGRATH. R.G.(1998). *IMPROVING LABOR PRODUCTIVITY: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT POLICIES DO MATTER*. *Strategic Management Journal*. [Volume 17, Issue 5](#), pages 335–354,
25. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R. Gerhart, B., and Wright, P. M.(2000). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 3rd ed. Boston: McGraw-Hill.
26. Sprinthall, N. A. (1977). Psychology and teacher education: New directions for school and counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 6(4), 53-56.

Investigating the relationship between strategies of human resource management and employees creativity of Jihad Keshavrzi organization in Kerman province

Mohammad Reza Boroumand

Teacher of Agricultural Research and Education Center of Kerman and

Teacher of the University of Applied Science and Technology

Research area: Kerman Agricultural Jihad Organization

Education: Bachelor of Agricultural Machinery Mechanics and Master of Science in Executive Management Strategic Orientation

Abstract

This research examines the relationship between of human resources management strategies and the creativity of keshavrzi Jihad organization staff in Kerman province.

This study is an applied research and the method is cross – correlation. The current research is the kind of descriptive-correlation. Statistical population of this study includes: all staff of Jihad agriculture organization of Kerman province which is determined 1043 people. A sample includes 281 respondents chosen based upon Cochran formula and selected through simple random sampling.

To glean the data, two questionnaires are used. In order to evaluate ‘the human resources management’ the questionnaire of human resources management is utilized which have four parameters (attraction, employment, welfare improvement, and keeping the human resources) and due to evaluate the creativity of the staff, the questionnaire of is used which includes the parameters of (modern thinking, creative personality and self confidence). To analyze the data, the SPSS software with descriptive diagrams, descriptive statistics, Pearson and Spearman’s inferential statistics and multi-variable regression analysis are used.

The reasult showed that human resources management influence on staff creativity ‘and there is a positive and significant relationship between them. studying four main paramaters of human resources management, two of which employmand and dependant variant (creativity),adirect and meaningful relation was achieved.The relation between two other paramaters(absorbtion and keeping) and its dependant variant (creativity),howeve,w was not achieved meaningfully.

Finally, according to the findings obtained ‘in order to promote the creativity level and improve the human resources management strategies some constructive recommendations offered to the mayors.

Keywords: Human resources management, attraction, employment, welfare improvement and human resource enhancement and keeping the human resources, staff creativity