

ارتباط کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان و عملکرد نیروی انسانی در اداره کل تامین اجتماعی استان اردبیل

عسگر نوروززاده^۱، دکتر حسین علیپور^۲

مقدمه

این تحقیق با هدف بررسی رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان و عملکرد نیروی انسانی در سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل اجرا گردید جامعه آماری این تحقیق را کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل به تعداد ۲۸۸ نفر تشکیل می دادند با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۵ به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند و روش نمونه گیری نیز تصادفی طبقه ای نسبی بود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه های استاندارد کارکردهای مدیریت منابع انسانی، خلاقیت کارکنان و عملکرد نیروی انسانی بود که روایی آنها با استفاده از روایی محتوایی به تایید رسید و پایایی هر کدام از این پرسشنامه ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تایید گردید. در نهایت تعداد ۱۵۳ پرسشنامه برگشت داده شد داده‌های جمع آوری شده با استفاده از طیف پنج گزینه ای لیکرت کد بندی شد و وارد نرم افزار SPSS گردید. آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از

۱ گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

۲ استادیار گروه مدیریت، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران

آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با عملکرد نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود داشت و در نهایت نتایج نشان داد بین عملکرد نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین برای هر یک از فرضیات تحقیق از رگرسیون غیر خطی استفاده گردید که نتایج نشان داد کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت کارکنان و عملکرد نیروی انسانی تاثیر معنی داری دارد ولی عملکرد نیروی انسانی بر خلاقیت کارکنان دارای تاثیر معنی داری نبود.

کلید واژه: کارکردهای مدیریت منابع انسانی، خلاقیت کارکنان، عملکرد نیروی انسانی، سازمان تامین اجتماعی

مقدمه

تأمین منابع انسانی یعنی در راستای اهداف و راهبردهای سازمان و شناسایی فرصت ها و تهدیدات محیط بیرون سازمان و تعیین نقاط قوت و ضعف و قابلیت های محوری منابع موجود؛ آموزش به معنای افزایش تواناییهای تخصصی و مهارت کارکنان در انجام وظایف محوله و به فعل درآوردن پاره ای از تواناییهای بالقوه آنها به منظور ایجاد یک سازمان یادگیرنده و تولید کننده فکر؛ ارزیابی عملکرد، یعنی سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها جهت رشد و بهبود؛ پاداش خدمت به معنای طراحی کلیه مزایای مالی و غیرمالی به تناسب شرایط درون و برون سازمان؛ مشارکت کارکنان به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و استفاده از نظرها و پیشنهادهای آنها جهت بهبود و توسعه سازمان می باشد (چن و هوانگ، ۱، ۲۰۰۹).

مفهوم مدیریت منابع انسانی برای اولین بار در اواسط دهه‌ی هشتاد میلادی ارائه شد و موجب شیفتگی و علاقه ی خیلی از دانشگاهیان و دست اندرکاران امور شد. گرچه اغلب دانشگاهیان نسبت

به قابلیت اجرا و اخلاقی بودن این مفهوم تردید دارند لیکن دست اندرکاران امور، چون معتقدند که مدیریت منابع انسانی، روش صحیح و درست اداره ی کارکنان است، به اجرای بخشی از مفهوم مدیریت منابع انسانی پرداخته اند. از این رو واژه هایی مانند رییس، مدیر یا مشاور منابع انسانی، جایگزین واژه ی مدیریت کارکنان در ادبیات مدیریت شده است (اعرابی، ۱۳۸۵).

علیرغم نقش ویژه کارکردهای مدیریت منابع انسانی روزگاری سخن گفتن از خلاقیت امری غیرالزام آور و دور از دسترس به نظر می رسید، اما سیر تحولات دنیا، ما و سازمان های ما را به نقطه ای کشانده است که بی تردید بدون خلاقیت نه تنها نمی توانیم به هدفهای خود برسیم، بلکه ماهیت حیات و بقای مان را نیز زیر سوال خواهد برد (مهدوی مزده و زرغامی، ۱۳۸۹).

لذا سازمانها برای بقا و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه ها و نظرات نو و تازه هستند تا با دریافت دیدگاههای نو بتوانند پویایی خود را تضمین کنند؛ وگرنه به زوال و نابودی محکوم خواهند شد همچنانکه مقاومت سازمانها در مقابل تغییرات و تحولات مختلف محیطی موجب حذف آنها و یا کم رنگ شدن نقششان شده و حتی در ادامه قادر به حفظ وضع موجود نیز نخواهند بود. امروزه جریان نوجویی و خلاقیت و نوآوری در سازمان به عنوان یک راهبرد مناسب برای تطبیق سازمانها با شرایط پیچیده محیط فعالیت خود می باشد. در حقیقت امروزه شعار "فنا می شوید اگر خلاق نباشید" برای سازمانها یک هشدار جدی است (الوانی، ۱۳۸۵).

از مسایل مهم دیگری که همواره سازمان های دولتی بر آن تأکید دارند میزان افزایش عملکرد نیروی انسانی کارکنان در سازمان و مسئولیت های کاریشان است. افزایش عملکرد نیروی انسانی کارکنان در سازمان های دولتی به لحاظ ویژگی منحصر به فرد این سازمانها، از عوامل استراتژیک و خدمت رسانی به شمار می آید. یکی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان، که دامنه کاربرد و پژوهش گسترده ای دارد و خود می تواند تقویت کننده عملکرد نیروی انسانی کارکنان باشد سرمایه اجتماعی کارکنان است. امروزه در کنار سرمایه های انسانی و اقتصادی، سرمایه اجتماعی نیز مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی، یا بعد معنوی یک اجتماع، میراثی تاریخی است که از طریق تشویق افراد به «همکاری» و «مشارکت» در تعاملات اجتماعی، قادر است به حل میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و... را امکان پذیر سازد. بدون سرمایه اجتماعی، هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه ای نمی رسد، به طوری که بسیاری از گروهها، سازمانها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی

و اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند، اما هیچ مجموعه انسانی، بدون سرمایه اجتماعی نمی‌تواند اقدامات مفید و هدفمندی انجام دهد (ساباتینی، ۲۰۰۵، ص ۳).

این پژوهش نیز با توجه به اهمیت خلاقیت و عملکرد کارکنان سازمان در پی دست یافتن به شناخت بیشتر رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان و عملکرد نیروی انسانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل و اجرای موثر و مناسب این راهبرد(مدیریت منابع انسانی) است. بنابر موارد یاد شده این تحقیق در پی پاسخ به این سوال است که بین کارکردهای منابع انسانی با خلاقیت و عملکرد نیروی انسانی رابطه وجود دارد؟

ادبیات و پیشینه

وایتینگون و همکاران ۲ (۲۰۰۴)، در تحقیقی با عنوان «ارزیابی عملکرد نیروی انسانی به منظور هدف گذاری در شغل» در پیشینه‌ی تحقیقات انجام شده خود شواهد قابل توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد دشواری هدف و هدف گذاری در شغل به اشکال مختلف با عملکرد نیروی انسانی رابطه دارد. در واقع دشواری هدف بستر لازم را برای چالش انگیز شدن کار برای کارکنان فراهم می‌آورد.

اسمیل و ونزیل ۳ (۲۰۰۶)، در بررسی عوامل موثر بر اثربخشی آموزش و بهبود فرایند یاددهی- یادگیری در دانشگاه های ایالت شیکاگو نشان داده شد یکی از عوامل مهم در اثربخشی این سازمان ها، به کارگیری کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی نظیر تامین منابع انسانی، آموزش های توسعه حرفه ای، ارتباطات و مشارکت، استراتژیهای مناسب یاددهی - یادگیری، سیستم های تشویق و پاداش، نظارت و ارزیابی بوده است

چن و هوانگ ۴ (۲۰۰۷) در مقاله ای شیوه‌های راهبردی منابع انسانی و عملکرد نوآوری - نقش واسطه‌ای توان مدیریت دانایی را بررسی کرده اند. در این پژوهش، نقش توان مدیریت دانایی در روابط بین شیوه‌های راهبردی منابع انسانی و عملکرد نوآوری از دیدگاه دانایی بررسی می‌شود. این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها در یک نمونه‌ای متشکل از ۱۴۶ بنگاه از تحلیل رگرسیون بهره می‌برد. نتایج نشان می‌دهد شیوه‌های راهبردی منابع انسانی قطعاً با توان مدیریت دانایی ارتباطی مثبت دارد که آن هم اثر مثبتی بر عملکرد نوآوری خواهد داشت. در پایان این پژوهش، نکته‌های مدیریتی بحث شده و جهت‌گیری پژوهش‌های آینده تبیین می‌گردد.

1.Sabatini

2 Whittington et al

3 Smylie & Wenzel

4 Chen & Hwang

مگدی اتیو (۲۰۱۲) تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی را در شرکت های صنایع نفت مصر انجام داده است. وی با انتخاب ۵۴۹ نفر از مدیران این شرکت ها به این نتیجه دست یافت که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد از طریق رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی تاثیر معنی دار دارد.

اثیم مختار ۱ و همکارانش (۲۰۱۲)، در تحقیقی دیگر با موضوع تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی با نقش واسطه ای تعهد سازمانی در بین سازمانهای غیردولتی، به این نتیجه دست یافته اند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی از جمله استخدام، آموزش و به کارگیری موثر نقش عمده ای در بروز رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه ای تعهد سازمانی دارد.

حقیقی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه میان ویژگیهای بیانیه مأموریت سازمان و عملکرد نیروی انسانی سازمانی (مورد مطالعه: شرکتهای فعال در صنعت غذایی تهران، در سال ۱۳۸۸)»، در بین مدیران شرکتهای غذایی فعال شرکت کننده در هشتمین نمایشگاه بین المللی ماشین آلات و مواد اولیه بیسکویت، شیرینی و شکلات ایران و شانزدهمین نمایشگاه بین المللی صنایع کشاورزی، مواد غذایی، ماشین آلات و صنایع وابسته در نمایشگاه بین المللی تهران، با بررسی متغیرهای بیانیه مأموریت شامل انعطاف پذیری بیانیه مأموریت، کامل بودن، قابلیت اجرا، واقعی بودن و متمایز بودن و عملکرد نیروی انسانی سازمان به روش توصیفی و همبستگی از نوع مقطعی، با استفاده از پرسشنامه از طریق تحلیل رگرسیون، در یافتند که بین هر یک از ویژگیهای بیانیه مأموریت و عملکرد نیروی انسانی سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین در بین ویژگیهای بیان شده، انعطاف پذیری بیانیه مأموریت بیشترین تاثیر را بر عملکرد نیروی انسانی سازمانی و کامل بودن بیانیه مأموریت، کمترین تاثیر را بر عملکرد نیروی انسانی سازمانی دارد. نتایج نشان داد مدیران عقیده دارند بیانیه مأموریت زمینه پیشرفت در سازمان را فراهم می کند. واقعی بودن بیانیه مأموریت بیشترین سهم را بر عملکرد نیروی انسانی سازمانی در شرکتهای فعال در صنعت غذایی دارد. این بدان معنی است که هر چه بیانیه مأموریت در این شرکتهای بتواند بر اساس ارزشهای واقعی سازمان و بر اساس حیطه عملیاتی فعلی سازمان تدوین گردد می تواند بیشترین سهم را نسبت به سایر ویژگیها بر عملکرد نیروی انسانی سازمانی داشته باشد. بعد از آن قابلیت اجرای بیانیه مأموریت بیشترین سهم را بر عملکرد نیروی انسانی سازمانی دارد. بدان معنی که هر چه در اجرای بیانیه مأموریت از همکاری بیشتر و افراد با توانایی بالاتری استفاده شود و در این راه از منابع مورد نیاز به درستی استفاده گردد، این امر می تواند بر عملکرد نیروی انسانی سازمانی تاثیر بسزایی داشته باشد. کامل بودن بیانیه مأموریت، متمایز بودن

بیانیه مأموریت و انعطاف‌پذیری بیانیه مأموریت در رده‌های بعدی قرار دارند. این امر به دلیل کلی‌گویی - های بیش از حد در بیانیه مأموریت، عدم توجه بر محدوده بازار، عدم پیش‌بینی تغییرات بازار، عدم توجه به کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان و سهامداران به وجود آمده است.

یاوری و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان «طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد نیروی انسانی سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیر انتفاعی»، طی سال ۱۳۹۱، در سازمان‌های دولتی و غیر انتفاعی، با بررسی متغیرهای مدیریت عملکرد نیروی انسانی سازمانی در سطح دولت، سازمان، گروه و فرد با رویکرد کیفی به روش تحلیل مضمونی و طبقه‌بندی و گونه‌شناسی، دریافتند که مدل مطلوب مدیریت عملکرد نیروی انسانی سازمانی جامع سه عنصر ابعاد و معیارهای عملکرد نیروی انسانی، پیش-ران‌های درونی و بیرونی عملکرد نیروی انسانی، و فرایند (مراحل) مدیریت و بهبود عملکرد نیروی انسانی است. نتایج نشان داد بر اساس تفاوت ابعاد عملکرد نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف، هر سازمان باید متناسب با اقتضائات و بر اساس چشم‌انداز، مأموریت، اهداف کلان و راهبردهای خود به سؤال چيستی عملکرد نیروی انسانی خویش پاسخ دهد و ابعاد عملکرد نیروی انسانی خود را تبیین کند و پس از آن به طراحی شاخص‌ها و سنجش‌های مناسب همت گمارد. پیش‌ران‌های عملکرد نیروی انسانی نیز در همه سازمان‌ها یکسان نیست؛ گاه نیز با فرض یکسانی، میزان تأثیر هر یک از آنها در عملکرد نیروی انسانی هر سازمان متفاوت است. چه بسا عاملی که در سازمانی، اثر محوری بر عملکرد نیروی انسانی دارد اما در سازمان دیگری چندان مهم نیست. بنابراین شایسته است هر سازمان بر اساس این مدل مفهومی، مدل مناسب خویش را توسعه دهد.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۰)، در مطالعه‌ای با عنوان تبیین رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان در بین ۴۸۰ نفر از اعضای هیئت علمی استان اصفهان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به این نتیجه رسیدند که میانگین نمرات کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نمرات نوآوری فنی در دانشگاه‌های 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 معنی دار وجود داشته است

با توجه به پیشینه تحقیق در این پژوهش با سه فرضیه اساسی روبرو هستیم

- ۱- بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین عملکرد نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی است. که از نظر نوع داده‌ها و نحوه اجرا از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود این تحقیق را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نظر می‌توان در زمره تحقیق توصیفی به شمار آورد، و چون داده‌های مورد نظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه آماری انجام می‌شود این تحقیق از شاخه پیمایشی همبستگی بوده که به شیوه مقطعی صورت می‌پذیرد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان ستادی و صفی اداره کل تامین اجتماعی استان اردبیل که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۲۸۸ هستند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه‌ها ۱۶۵ نفر بدست آمده که تقریباً برابر حجم نمونه جدول مورگان می‌باشد و روش نمونه‌گیری ما تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه‌های استاندارد کارکردهای مدیریت منابع انسانی، خلاقیت و عملکرد نیروی انسانی می‌باشد که با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی هر کدام از این متغیرها به تایید رسید. پس از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات موجود، از طریق نرم افزار آماری SPSS، اقدام به تلخیص، طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها گردید.

تحلیل همبستگی به چند نوع مختلف انجام می‌شود که یکی از آنها ضریب همبستگی اسپیرمن است و در این پژوهش برای اثبات یا رد فرضیه‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است تحلیل نتایج حاصل از پرسش‌نامه با توجه به رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان و عملکرد نیروی انسانی از روش رگرسیون غیر خطی استفاده شد.

نتایج تحقیق

نتایج آمار توصیفی نشان داد که توزیع افراد نمونه از نظر جنسیت از ۱۵۳ نفر نمونه آماری ۱۳۳ نفر مرد و ۲۰ نفر زن، از نظر سن ۲۷ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن، ۶۴ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن، ۴۷ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال سن و ۱۵ نفر دارای سن بیشتر از ۵۰ سال می‌باشند.

نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف با سطح معنی داری $P > 0/05$ ، نشان داد که سطح معنی داری برای هر یک از متغیرهای تحقیق (کارکردهای مدیریت منابع انسانی، خلاقیت کارکنان و عملکرد نیروی انسانی) به ترتیب ۰/۰۱۲، ۰/۰۲۱ و ۰/۰۱۷ به دست آمده است. پس وضعیت توزیع آماری متغیرهای تحقیق را به شکل غیرنرمال نشان می‌دهد. بنابراین آزمون فرض غیرنرمال بودن توزیع مشاهدات این مطالعه مورد تایید قرار داد و زمینه برای انجام آزمون های نازارامتریکی (ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون غیر خطی) فراهم بود.

آزمون فرضیه اول

فرضیه محقق: بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.
برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید

جدول ۱- ضریب همبستگی بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

خلاقیت کارکنان	کارکردهای مدیریت منابع انسانی		
۰/۷۶۸**	۱	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰		سطح معنی داری	کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۵۳	۱۵۳	تعداد	
۱	۰/۷۶۸**	ضریب همبستگی	
-	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	خلاقیت کارکنان
۱۵۳	۱۵۳	تعداد	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

۱۷۰ / ارتباط کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان و عملکرد نیروی انسانی در اداره کل تامین اجتماعی استان اردبیل

طبق نتایج جدول بالا در سطح معنی داری دو دامنه‌ای، سطح معنی داری آزمون اسپیرمن $0/000$ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری که $0/01$ می‌باشد کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده که $0/768$ می‌باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی اسپیرمن با درجه آزادی 153 که $0/16$ است، بزرگ‌تر می‌باشد، لذا رابطه معنی داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض H_0 رد می‌گردد به عبارتی بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم

فرضیه محقق: بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد نیروی انسانی رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید

جدول ۲- ضریب همبستگی بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد نیروی انسانی

عملکرد نیروی انسانی	کارکردهای مدیریت منابع انسانی		
$0/591^{**}$	۱	ضریب همبستگی	
$0/000$		سطح معنی داری	کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۵۳	۱۵۳	تعداد	
۱	$0/591^{**}$	ضریب همبستگی	
-	$0/000$	سطح معنی داری	عملکرد نیروی انسانی
۱۵۳	۱۵۳	تعداد	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری $0/05$

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری $0/01$

طبق نتایج جدول بالا در سطح معنی داری دو دامنه‌ای، سطح معنی داری آزمون اسپیرمن $0/000$ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری که $0/01$ می‌باشد کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار

همبستگی محاسبه شده که ۰/۵۹۱ می باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی اسپیرمن با درجه آزادی ۱۵۲ که ۰/۱۶ است، بزرگ تر می باشد، لذا رابطه معنی داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض H1 تأیید و فرض H0 رد می گردد به عبارتی بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه سوم

فرضیه محقق: بین عملکرد نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.
برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید

جدول ۳- ضریب همبستگی بین عملکرد نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان

عملکرد نیروی انسانی	خلاقیت کارکنان		
۰/۵۹۷**	۱	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰		سطح معنی داری	خلاقیت کارکنان
۱۵۳	۱۵۳	تعداد	
۱	۰/۵۹۷**	ضریب همبستگی	
-	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	عملکرد نیروی انسانی
۱۵۳	۱۵۳	تعداد	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول بالا در سطح معنی داری دو دامنه ای، سطح معنی داری آزمون اسپیرمن ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری که ۰/۰۱ می باشد کوچک تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده که ۰/۵۹۷ می باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی اسپیرمن با درجه آزادی ۱۵۲ که ۰/۱۶ است، بزرگ تر می باشد، لذا رابطه معنی داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض H1 تأیید و فرض H0 رد می گردد به عبارتی بین عملکرد نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف با سطح معنی داری $P > 0/05$ ، وضعیت توزیع آماری متغیرهای تحقیق را به شکل غیر نرمال نشان داد به طوری که طبق نتایج به دست آمده سطح معناداری برای هر یک از متغیرهای کارکردهای مدیریت منابع انسانی، خلاقیت کارکنان و عملکرد نیروی انسانی به ترتیب $0/012$ ، $0/021$ و $0/017$ به دست آمد که نشان دهنده غیر نرمال بودن داده‌های تحقیق بود. بنابراین آزمون فرض غیر نرمال بودن توزیع مشاهدات این مطالعه مورد تایید قرار گرفته و زمینه برای انجام آزمونهای ناپارامتریک (همبستگی اسپیرمن و رگرسیون غیر خطی) صادر می‌شود.

برای بررسی میزان تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت کارکنان از رگرسیون غیر خطی استفاده گردید نتایج نشانگر تاثیر معنی دار ابعاد متغیر مستقل در پیش بینی متغیر وابسته بود بدین صورت که با افزایش کارکردهای مدیریت منابع انسانی میزان خلاقیت کارکنان افزایش یافته است برای بررسی میزان تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نیروی انسانی از رگرسیون غیر خطی استفاده گردید نتایج نشانگر تاثیر معنی دار ابعاد متغیر مستقل در پیش بینی متغیر وابسته بود بدین صورت که با افزایش کارکردهای مدیریت منابع انسانی میزان عملکرد نیروی انسانی افزایش یافته است

برای بررسی میزان تاثیر عملکرد نیروی انسانی بر خلاقیت کارکنان از رگرسیون غیر خطی استفاده گردید نتایج نشان داد که عملکرد نیروی انسانی قادر به پیش بینی خلاقیت کارکنان نیست و یا اینکه عملکرد نیروی انسانی تاثیر معنی داری بر خلاقیت کارکنان ندارد.

نتایج این تحقیق نشان داد بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت و عملکرد نیروی انسانی رابطه معنی داری دارد

همچنین نتایج نشان داد کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد تاثیر معنی دار دارد بنابراین با یافته های اتیو در سال (۲۰۱۲) که تاثیر معنی داری کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد را گزارش کرده بودند مطابقت دارد همچنین نتایج تحقیقات محرم زاده و حسین زاده (۱۳۹۲) که رابطه معنی داری بین خلاقیت و عملکرد را گزارش کرده بودند با یافته های این تحقیق همسو می باشد

بنابراین در حالت کلی، می‌توان نتیجه نهایی بدین صورت بیان کرد که در بیشتر تحقیقات صورت گرفته کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت رابطه داشته و عملکرد نیروی انسانی را بهبود می بخشد

منابع

- اعرابی، سیدمحمد. (۱۳۸۵). مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل). تهران. دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- مهدوی مزد، محمد و ضرغامی، حمیدرضا. (۱۳۹۰). خلاقیت و نوآوری رمز دستیابی به استراتژی‌های رقابتی اثربخش در هزاره سوم: ارائه مدلی مفهومی تعدیل یافته استراتژی‌های رقابتی پورتر بر مبنای نوآوری، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک.
- الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، نی، تهران، ۱۳۸۵
- حقیقی م، قارلقی ا، میراسدی س، نیکبخت ف. ۱۳۸۹ بررسی رابطه میان ویژگی‌های بیانیه‌مأموریت سازمان و عملکرد نیروی انسانی سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۴: ۱۸۶-۱۶۶.
- یآوری و، زاهدی ش. ۱۳۹۲. طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد نیروی انسانی سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی. پژوهشنامه اندیشه مدیریت راهبردی، ۱ (۷): ۱۲۲-۷۹.
- Chen S.J., Hwang C.L., (2007). Fuzzy multiple attribute decision making methods and applications, Lecture notes in Economics and Mathematical Systems, Springer, New York
- Sabatini, Fabio. (2005). Does Social Capital Improve Labor Productivity in Small and Medium Enterprises, forthcoming International, Journal of Management and Decision Making, Journal of economical management, December, pp3-5.
- Mukhtar A., Sial M. A., Imran A., Jilani S. M. A., “ Impact of HR practices on organizational citizenship behavior and mediating effect of organizational commitment in NGOs of Pakistan”, World applied sciences Journal 18 (7): pp. 901 – 908, (2012).

