

بررسی رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت پرسنل فوریت‌های پزشکی شهرستان پارس آباد

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان پرسنل فوریت‌های پزشکی شهرستان پارس آباد اجرا گردید. جامعه آماری این تحقیق را پرسنل فوریت‌های پزشکی شهرستان پارس آباد ۱۸۹ نفر تشکیل می دادند با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۲۶ به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند و روش نمونه گیری نیز تصادفی ساده بود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه های استاندارد کارکردهای مدیریت منابع انسانی، خلاقیت کارکنان 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 ۱۲۵ 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 آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد و در نهایت نتایج نشان داد بین عملکرد نیروی انسانی و خلاقیت کارکنان سازمان 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 تاثیر معنی داری دارد .

کلید واژه: کارکردهای مدیریت منابع انسانی، خلاقیت کارکنان، فوریت‌های پزشکی

۱-مقدمه

مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارای کارکردها یا تکالیفی است که در سازمان ها ، به منظور فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ برای تحقق هدف های سازمان اجرا می شود و در واقع کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بدان معناست که سازمان ها می

^۱ گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ، ایران

توانند در مهارت، نگرش و رفتار کارکنان متناسب با شغل آنها نفوذ کرده تا به اهداف سازمانی دست یابند (کولینز و کلارک^۲، ۲۰۰۳)

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^۳، ۲۰۰۹).

تلاش برای بهبود عملکرد نیروی انسانی از روزهای اولیه شکل گیری رشته مدیریت به عنوان اصل خدشه ناپذیری بوده است که هر روز وارد مباحث جدیدتری می شود و حوزه های بیشتری را تسخیر می کند. امروزه هنر و علم مدیریت را از ظریف ترین، دشوارترین و پرمهرترین کارها می دانند و آن را به عنوان یکی از شاخص های مهم تمدن معاصر از جمله عوامل مؤثر در رشد توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع کنونی به شمار می آورند. در این میان انسان مهمترین سرمایه سازمان است و اگر عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم. آن چه باقی می ماند عوامل و امکاناتی نظیر ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیستند و ارزش نخواهند داشت. انسان به اشیاء روح دمیده و از آنها برای بهبود و تکامل زندگی خود استفاده می کند و در واقع سودآوری انسان با سازمان است که تحقق می یابد و اوست که پشتوانه اصلی موفقیت سازمان به شمار می رود. باید سال ها وقت و سرمایه گراف صرف تربیت و پرورش انسان های متخصص، فهیم و متعهد شود تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی برسند و در صورت خروج آنان از سازمان به آسانی و در زمان اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آنان زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهند کرد (رحیمی و وظیفه دمیرچی، ۱۳۹۱).

مفهوم مدیریت منابع انسانی برای اولین بار در اواسط دهه ی 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

² Collins & Clark

³ Chen & Huang,

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 ضرغامی، 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).

این پژوهش نیز با توجه به اهمیت خلاقیت در پی دست یافتن به شناخت بیشتر رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان 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 رابطه وجود دارد؟

۲- تعاریف و مدل مفهومی تحقیق

مدیریت منابع انسانی: منظور از مدیریت منابع انسانی مدیریت حوزه های مرتبط با فرآیندهای منابع انسانی سازمان(جذب، به کارگیری، بهسازی و نگهداری) است(پورسل^۴، ۲۰۰۴).
کارکردهای مدیریت منابع انسانی: این متغیر بصورت ابعاد جذب نیروی انسانی، نگهداری نیروی انسانی، بهسازی نیروی انسانی و به کارگیری نیروی انسانی که به صورت ۵ گزینه ای در قالب طیف لیکرت طراحی شده تعریف می شود و حاوی ۲۰ سؤال است (ایگار و جتر^۵، ۲۰۰۵).

⁴ Purcell

⁵ Edgar & Geare

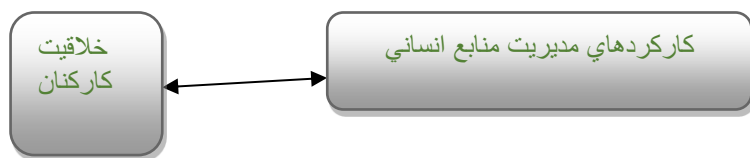
جذب منابع انسانی: عبارت از تعیین راهبردهای خرد و کلان عرضه و تقاضای نیروی انسانی، نظام اطلاعات منابع انسانی و تأمین نیروی انسانی است (میرسپاسی و غلامزاده، ۱۳۸۴).
به کارگیری منابع انسانی: یعنی خصوصیتی که زیر بنای اصلی شغل هستند و بدون داشتن آنها، یک نامزد خاص نمی تواند شغل مورد نظر را به گونه ای رضایت بخش انجام دهد (مایر^۶، ۲۰۰۴).

بهسازی منابع انسانی. بهسازی توسعه افراد برای بهبود اثربخشی فردی و سازمانی میباشد. سایر فعالیتهای بهسازی عبارتند از: فرایند اجتماعی کردن، تربیت مدیر و آموزش مهارتهای لازم (میرسپاسی، ۱۳۸۴).

نگهداری منابع انسانی: عبارت است از: مدیریت عملکرد، حقوق و دستمزد، تناسب پرداخت با جبران خدمات است. (میر سپاسی، ۱۳۸۴).

خلاقیت کارکنان: خلاقیت به معنای ترکیب ایده ها در یک روش منحصر بفرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده هاست. در حالیکه نوآوری فرایند اخذ ایده ی خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات است (فدایی و مصیبی، ۱۳۹۰). **خلاقیت کارکنان:** این متغیر نیز در قالب طیف ۵ گزینه ای لیکرت و حاوی ۱۲ سوال مورد سنجش قرار خواهد گرفت (دورابج^۷ و همکاران، ۱۹۹۸).

برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می شود. در این تحقیق کارکردهای مدیریت منابع انسانی به عنوان متغیر مستقل و خلاقیت به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق

⁶ Mayer

⁷ Dorabjee et al

برای سنجش هر یک از متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. بدین ترتیب که برای سنجش کارکردهای مدیریت منابع انسانی از پرسشنامه ایگار و جتر (۲۰۰۵)، خلاقیت کارکنان از پرسشنامه استاندارد دورایج و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شد. فرضیات زیر با توجه به مدل مفهومی فوق طراحی شده است:

۱- بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲- کارکردهای مدیریت منابع انسانی قادر به پیش بینی خلاقیت کارکنان می باشد.

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی است و از لحاظ اجرا از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه پرسنل فوریت‌های پزشکی شهرستان پارس آباد جمعاً به تعداد ۱۸۹ نفر تشکیل می‌دهد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده می‌گردد که تعداد نمونه مورد نظر با سطح اطمینان ۹۵٪ و با سطح خطای ۰/۰۵، ۱۲۶ نفر بدست آمده است. روش نمونه‌گیری در این تحقیق نیز از نوع نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد می باشد. برای برآورد پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای هر یک از متغیرهای تحقیق برابر با جدول (۱) بدست آمده است.

جدول (۱): پایایی پرسشنامه

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
کارکردهای مدیریت منابع انسانی	۰/۹۳۶
خلاقیت	۰/۸۶۳

در تحقیق حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی صحت فرضیات تحقیق، با هماهنگی استاد محترم راهنما از روش‌های تحلیل توصیفی نظیر جدول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و نمودار و روش‌های تجزیه و تحلیل استنباطی مناسب نظیر نرمال بودن جامعه و ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده گردیده است که تمامی این محاسبات با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام گرفته است.

۴- یافته های تحقیق

۴-۱ آزمون تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

در این تحقیق به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف K-S بهره گرفته شده که نرمال بودن توزیع متغیرهای فوق را نشان می‌دهد.

جدول (۲): نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

شاخص آماری	کارکردهای مدیریت منابع انسانی	خلاقیت کارکنان
میانگین	۶۱/۳۵	۳۷/۶۶
انحراف معیار	۱۳/۳۴	۹/۵۵
Z	۱/۵۹۴	۱/۵۱۱
Sig	۰/۰۱۲	۰/۰۲۱

مطابق اطلاعات مندرج در جدول (۲) و با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان چنین ادعان نمود که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال می‌باشد.

۲-۴ تجزیه و تحلیل استنباطی

تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. ضریب همبستگی یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر می‌باشد. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ است و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر برابر صفر می‌باشد. برای تعیین شدت رابطه باید ضریب تعیین را محاسبه کرد هر چه ضریب تعیین بیشتر باشد به ضریب همبستگی نزدیکتر و حد نهایی آن زمانی است که هر دو برابر با یک باشند (مومنی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۰).
فرضیه اول:

فرضیه محقق: بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه صفر: بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود ندارد.

در ابتدا برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید

جدول ۳- ضریب همبستگی بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان

خلاقیت کارکنان	کارکردهای مدیریت منابع انسانی		
۰/۷۶۸**	۱	ضریب همبستگی	

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

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

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

چنان چه در جدول ۳ ملاحظه می گردد 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 ۰/۷۶۸ 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 H_1 تأیید و فرض H_0 رد می گردد به عبارتی بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم:

برای بررسی میزان تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از رگرسیون غیر خطی استفاده گردید . فرض محقق: کارکردهای مدیریت منابع انسانی قادر به پیش بینی خلاقیت کارکنان می باشد فرض صفر: کارکردهای مدیریت منابع انسانی قادر به پیش بینی خلاقیت کارکنان نمی باشد جدول ۴- پیش بینی احتمالات برای فرضیه اصلی اول

پارامترها	تخمین	اشتباه استاندارد	سطح اطمینان ۹۵٪
			پایین بالا
b1	۱۳۳/۸۰۶	۲۰۱/۸۰۸	-۲۶۴/۹۴۷ ۵۳۲/۵۵۹
b2	-۱۳۵/۱۴۷	۱۸۷/۷۱	-۵۰۶/۰۴۴ ۲۳۵/۷۵
b3	-۰/۰۰۶	۰/۰۱۲	-۰/۰۲۹ ۰/۰۱۸

جدول پیش بینی احتمالات بصورت خلاصه نتیجه پیش بینی احتمال مدل را برای هر کدام از پارامترهای وارد شده نشان می دهد. پارامترها در مدل رگرسیون غیر خطی معمولاً همسان با ضریب رگرسیون خطی نبوده و مکرراً از مدلی به مدل دیگر تغییر می کنند.

همانطور که قبلا گفته شد b1 معرف حداکثر احتمال برای خلاقیت کارکنان است حتی زمانی که کارکردهای مدیریت منابع انسانی به صورت محدود باشد. خطای استاندارد با رعایت ارزش احتمال پیشنهادی وجود دارد که می توان در نتیجه آن می توان به نتیجه ارزیابی اطمینان کرد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج تحلیل گرافیکی متغیرها نشان داد که:

- نتایج بررسی در خصوص فراوانی جنسیت افراد مورد مطالعه نشان داد که افراد با جنسیت مرد بیشترین تعداد را در بین اعضا مورد مطالعه تشکیل می دهند.
- نتایج بررسی در خصوص فراوانی وضعیت سنی افراد مورد مطالعه نشان داد که بیشترین تعداد افراد در نمونه آماری را افراد با گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و کمترین تعداد را افراد با گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال تشکیل می دادند.
- نتایج بررسی در خصوص فراوانی وضعیت تحصیلات افراد مورد مطالعه نشان داد که بیشترین تعداد در نمونه آماری را افراد با تحصیلات لیسانس و کمترین تعداد را افراد با سطح تحصیلات دکتری تشکیل می دادند.
- نتایج بررسی در خصوص فراوانی سوابق کاری افراد مورد مطالعه نشان داد که بیشترین تعداد افراد در نمونه آماری مربوطه به افراد با سوابق کاری ۱۰ تا ۱۵ سال و کمترین تعداد مربوط به افراد با سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال بودند.
- میانگین وزنی متغیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی ۳/۰۶ می باشد که سطح متوسط این متغیر را در بین کارکنان مورد ارزیابی را نشان می دهد.
- میانگین وزنی متغیر خلاقیت کارکنان ۳/۱۳ می باشد که سطح متوسط این متغیر را در بین کارکنان مورد ارزیابی را نشان می دهد.

برای بررسی رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان در ابتدا از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که با توجه سطح معنی داری به دست آمده نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. برای بررسی میزان تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی در خلاقیت کارکنان از آزمون رگرسیون غیرخطی استفاده گردید و نتایج نشانگر تاثیر غیرمعنی دار متغیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی در پیش بینی متغیر خلاقیت کارکنان بود. بر اساس نتایج کلی تحقیق که نشان داد بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلاقیت رابطه معنی داری دارد پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می گردد.

در خصوص متغیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی و لزوم توجه به این مقوله در فوریتهای پزشکی شهرستان پارس آباد پیشنهاد می گردد: مدیران پرسنل فوریتهای پزشکی شهرستان پارس آباد سعی نمایند

در فرایندهای استخدام و نیرویابی اصل انصاف را رعایت نمایند تا با توجه به کارکردهای فوریت که دفاع از حقوق افراد در تمامی دوران حیات می باشد این کار جامعه عمل بیوشد. همچنین در استفاده از افراد متخصص و کاردان در حوزه سلامت در مواقعی که سازمان قصد دارد از طریق آزمون و مصاحبه علمی و عملی اقدام به استخدام کارکنان جدید نماید. به مدیران ارشد این سازمان توصیه می گردد انتصابها در این سازمان از سیوه های سنتی خارج شده و به صورت شایسته محوری در آید. و همچنین با ایجاد محیطی صمیمی در سازمان که کارکنان از بودن در این محیط احساس شادی و امنیت نمایند از طریق گنجاندن دوره های آموزشی کوتاه مدت و مفید در برنامه کاری برای سازمان بتوانند رفتار کارکنان در فوریتهای پزشکی شهرستان پارس آباد طوری هدایت نمایند که افراد و مراجعین در هنگام مراجعه به این سازمان در صدد این نباشند که از طریق آشنایان و دوستانی که بنا به شرایطی با کارکنان دارای روابط صمیمی هستند اقدام به رفع مشکلات خود نمایند.

منابع و ماخذ

- الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، نی، تهران، ۱۳۸۵
- الوانی س م، شریف زاده ف. ۱۳۸۷. فرآیند خط م شی گذاری عمومی تهران: انتشارات داز شگاه علامه طباطبائی چاپ ششم.
- اعرابی، سیدمحمد.(۱۳۸۵).مدیریت ا ستراتژیک منابع از سانی (راهنمای عمل). تهران. دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- حسینی کاخکی ا، قلی پور آ. ۱۳۸۶. رفتار شهروندی سازمانی: گامی دیگر در جهت بهبود عملکرد نیروی انسانی سازمان در قبال مشتری. پژوهشنامه بازرگانی، ۱۲(۴۵):۱۱۵-۱۴۵
- حقیقی م، قارلقی ا، میراسدی س، نیکبخت ف. ۱۳۸۹ بررسی رابطه میان ویژگی های بیانیه مأموریت سازمان و عملکرد نیروی انسانی سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۴: ۱۸۶-۱۶۶.
- حیدری، نسرين.(۱۳۹۱). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، اولین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، ح سابداری و مهندسی صنایع در سازمانها.
- رابینز ا پی. ۱۳۸۳. رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، ترجمه ع پارساییان، م اعرابی. چاپ پنجم. جلد اول، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رابینز، استیفن. ۱۳۷۷. رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها). ترجمه ع پارساییان، ع اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رحیمی غ، وظیفه دمیرچی ق. ۱۳۹۱. مدیریت رفتار سازمانی. چاپ اول. تبریز: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی. ۳۶۱ صفحه.

- ضرغامی ح ر، مهدوی مزده م، باقرپور م. ۱۳۹۰. ارائه مدلی مبتنی بر TRIZ به منظور ارزیابی بهبود محور عملکرد سازمان‌ها"، هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک، مهر ۱۳۹۰. فیضی م، رحیمی ا. ۱۳۹۰. تئوری‌های سازمان و مدیریت. چاپ اول، اردبیل: انتشارات محقق اردبیلی، ۱۹۰ صفحه.
- محمدی. ن. ۱۳۸۴. خلاقیت در مدیریت. نشریه ی تدبیر. شماره ۱۶۱. (۷ صفحه - ۳۱ تا ۳۸).
مشبکی، اصغر، ۱۳۸۵. مدیریت رفتار سازمانی - تحلیل کاربردی ارزشی از رفتار سازمانی " انتشارات ترمه ، چاپ سوم، ایران
- مهدوی مزد، محمد و ضرغامی، حمیدرضا. (۱۳۹). 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.
- میرسیاسی، ناصر، حسین غلامزاده. (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران، نشر میر.
- 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
- Dorabjee, S. Lumley, C.E Cartwright, S. (1998). "Culture, innovation and successful development of new medicines- an exploratory study of the pharmaceutical industry", Leadership & organization Development Journal, 19/4, PP. 199-210.
- Edgar, Fians and Geare, Alan, (2005). "HRM practices and employee attitudes", Personnel Review, Vol. 34, No. 5, pp. 534-549.
- Mayer, A. (2004), Organizational Goals and Models of Co-operative Human Resource Management, Industrial Management Review, Taking sort and koollong.
- 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.
- Whittington ,J.L and Goodwin ,V.L, & Murray ,B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty effects on employee outcomes. The Leadership Quarterly, 15(5), 593-606.