

## بررسی تاثیر توسعه منابع انسانی آموزش و پرورش بر خلاقیت معلمان

### رقيه نجفی<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۲۵ اردیبهشت ماه ۱۴۰۳

تاریخ دریافت: ۷ فروردین ماه ۱۴۰۳

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر توسعه منابع انسانی در آموزش و پرورش بر خلاقیت معلمان می باشد. جامعه آماری کلیه معلمان متوسطه دوم نظری پارس آباد است که به تعداد ۲۵۲ نفر با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه توسعه منابع انسانی با ۱۷ سوال و پرسشنامه خلاقیت با ۳۰ سوال استفاده گردید که پس از تعیین روایی و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. برای ارزیابی متغیرها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد و چون توزیع نرمال بود برای هر یک از فرضیه ها از آزمون پیروسون و نیز رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شد. داده ها به کمک نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین توسعه منابع انسانی و ابعاد آن با خلاقیت رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد؛ همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که به ترتیب بعد های رفتاری، نگرشی، فکری، خلاقیتی، شغلی و اداری توسعه منابع انسانی به عنوان قوی ترین متغیرها برای پیش بینی خلاقیت معلمان می باشد.

**واژگان کلیدی:** توسعه منابع انسانی، خلاقیت، معلمان

### مقدمه

در محیط متغیر و ناپایدار امروز لازم است که تمامی سازمانها به منظور حفظ و بقاء خود، نیروی انسانی خود را به عنوان یک سلاح رقابتی به کار گیرند تا بدین طریق بتوانند همراه با این تغییرات گام بردارند. واضح است که در چنین محیطی با تغییرات سریع، افراد باید برای مقابله با چالش های جدید قادر به انطباق خود با این تغییرات باشند که این امر، کارکنان سازمانی را مستلزم می کند تا علاوه بر کسب دانش و

<sup>۱</sup> گروه آموزش متوسطه دوم نظری، آموزش پرورش، استان اردبیل، پارس آباد

مهارت‌های جدید، خلاق و نوآور باشند و خود را با تغییرات جدید منطبق نمایند از این رو در محیط ناپایدار کنونی اهمیت توسعه و بهسازی منابع انسانی در جهت بهره‌وری بر کسی پوشیده نیست. برای عقب نماندن از تغییرات دائمی محیط کار، بسیاری از سازمان‌ها سرمایه‌گذاری قابل ملاحظه‌ای در زمینه‌ی توسعه منابع انسانی انجام می‌دهند و با وجود چالش‌هایی از قبیل پیشرفت‌های فنی، افزایش رقابت و به روز نبودن دانش کارکنان برای سازمان‌هایی که با رقابت جهانی روبرو هستند ضروری است که به طور پیوسته دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و نگرش‌های کارکنان را ترفیع دهند (تنینت<sup>۲</sup> و دیگران، ۲۰۰۲).

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدفها و رسالتهای موردنظر، عنصرانسان است، در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می بخشد وبقای سازمان را نیز تضمین می کند، منابع انسانی است (طالبیان و وفایی، ۱۳۸۸). هیت و همکارانش (۲۰۰۶) معتقدند در عصرجهانی‌شدن و پیشرفت سریع فن‌آوری، سرمایه انسانی<sup>۳</sup> به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمانها قلمداد شده است. سرمایه انسانی مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های عمومی افراد در سازمان است و می‌تواند نشان دهنده ظرفیت انجام کار امروز و پتانسیل کار فردا باشد. همچنین بامبرگر و مشولم (۱۳۸۴) معتقدند به منظور استفاده و مدیریت بهینه سرمایه انسانی در سازمانها، از نخستین ربع سده بیستم، حوزه ادراه امور کارکنان به عنوان مدیریت منابع انسانی متحول گردید (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸). نقش انسان در سازمان و نوع نگاه به او، سهم بسزایی در موفقیت یا شکست سازمان واحد داشت با آغاز هزاره سوم، هر روز نقش منابع انسانی پررنگتر شده و اکنون از آن به عنوان تنها عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان یاد می شود. امروزه با وجود اهمیت فوق العاده توانمندسازی، متأسفانه در ایران بنا به دلایل متعدد از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی، نداشت تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبودن سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، عدم تعریف شاخصهای مناسب جهت سنجش بهره‌وری نیروی انسانی و برخی عوامل موجود در بازار که از غیر رقابتی بودن محیط کسب و کار وساختار اقتصادی کشور ناشی می شود سبب شده است که سازو کار مشخصی در جهت کیفی سازی منابع انسانی تعریف نشده و حتی این سازوکار چندان جدی گرفته نشود (هاشمی و پورامین زاد، ۱۳۹۰).

خلاقیت و نوآوری سازمانی نیز موجب رشد، توسعه و بالندگی شده و قابلیت‌ها، امکانات و فرصتهای جدیدی را برای فعاليتها و برنامه های سازمانی و همچنین ارتقای کیفیت و بهبود حیات کاری سازمان فراهم می کند. پیامدهای مثبت و سازنده فرآیندهای خلاقیت و نوآوری موجب افزایش انعطاف پذیری، ارتقای سطح تواناییها و قابلیت‌های یادگیری سازمانی می شود (هاشمی، ۱۳۸۰). خلاقیت‌های علمی، فنی، سازمانی، اجتماعی و بسیاری دیگر از زمینه های گسترده خلاقیت از رموز استمرار، رشد و شکوفایی و تعالی نیروی انسانی است و سازمانهایی که نتوانند خود را به فناوری خلاقیت مجهز کنند، دچار ایستایی و توقف و

<sup>۲</sup> - Tennant

<sup>۳</sup> - Human capital

سکون شده، بی شک در آینده حضور فعالی نخواهند داشت و سرانجام دچار اضمحلال می شوند (عباسیان، ۱۳۹۱).

نیروی انسانی بعنوان مهمترین و گرانترین و با ارزشترین سرمایه و منابع سازمان محسوب می شود و می توان بیان نمود که بدون افراد کارآمد، دستیابی به اهداف سازمانی نیز غیر ممکن است و منابع انسانی توسعه یافته، نقش اساسی در رشد و بالندگی یا شکست و نابودی یک سازمان ایفا می نماید. توسعه منابع انسانی به آموزش و توسعه فعالیتهای انسانی در سازمان مرتبط است و به سازمانها کمک می کند تا شرایط فرهنگی خاص را ایجاد کنند که در آن کارکنان به پتانسیل بالقوه ای برای بهره مند شدن در سازمانها دست یابند (سید جوادین و شریفی، ۱۳۸۹). بدون رشد و بالندگی استعدادها و خلاقیتهای منابع انسانی در تمام حوزه های جامعه نمی توان به هدفهای توسعه، سازندگی و ایجاد شرایط مناسبی برای یک زندگی متعالی نائل آمد. نیروی انسانی کارآمد را می توان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نتیجه ان بطور مستقیمی در کیفیت و کمیت تولید ظاهر می شود (خصالی، ۱۳۸۵).

منابع انسانی یکی از عوامل کلیدی برای خلاقیت در هر سازمانی می باشد و منابع انسانی برای خلاق و نوآور بودن نیازمند حمایت و توسعه می باشند. لذا هر سازمانی که بیشتر در جهت رشد و توسعه منابع انسانی خود عمل نماید، منابع انسانی آن خلاق تر خواهند بود و در نتیجه آن سازمان می تواند همگام با تغییر و تحولات تکنولوژیکی جدید گام بردارد و از رقبای خود عقب نماند. از این رو هر سازمانی که بخواهد خلاق تر باشد باید در درجه اول در جهت رشد و توسعه منابع انسانی خود گام بردارد (عباسیان، ۱۳۹۱). با توجه به مسایل و مشکلات موجود در بروز خلاقیت و همینطور نقش اساسی توسعه منابع انسانی در آن، این تحقیق در صدد است تا با توجه به نقش انکار ناپذیر توسعه منابع انسانی در خلاقیت کارکنان، تاثیر آن را در آموزش و پرورش مورد بررسی و پژوهش قرار دهد و به این سؤال پاسخ دهد که آیا توسعه منابع انسانی در خلاقیت کارکنان تأثیر معنی داری دارد؟

## ۲- چارچوب نظری

کارت رایت و گرین (۲۰۰۳) معتقد هستند: «توسعه فرآیندی است که در آن یاد گیری از طریق تجربه اتفاق می افتد، جایی که نتایج یاد گیری، نه فقط در مهارتهای کاری فرد، بلکه در نگرشهای او نیز تأثیر گذار است» (سلطانی به نقل از طباطبایی، ۱۳۹۰). جزنی (۱۳۸۳) توسعه منابع انسانی را اینگونه تعریف می کند: «افزایش و گسترش مهارتها به کمک آموزش و کمک به رشد کارکنان در سازمان با قادر ساختن آنها به استفاده بهتر از مهارتها و توانمندیهای خود است» (سلطانی، ۱۳۹۰). ترنس<sup>۴</sup> در تحقیقی که در سال ۱۹۶۲ ارائه نمود خلاقیت را در قالب فرآیند، محصول، شخصیت و محیط بررسی می کند. او خلاقیت را اینگونه تعریف می کند: یک گام در نداشته ها دور شدن از مسیر اصلی، قالب شکنی، باز بودن در تجربه کردن و اجازه دادن به یک چیز دیگر دوباره ترکیب کردن ایده ها و دیدن ارتباط بین چیزها. از دیدگاه ترنس

<sup>۴</sup> - Torrance

## عنوان مقاله : بررسی تاثیر توسعه منابع انسانی آموزش و پرورش بر خلاقیت معلمان

خلاقیت عبارت است از حساسیت به مسائل، کمبودها، مشکلات و خلأهای موجود در دانش بشری حدس زدن و تشکیل فرضیه هایی درباره این کمبودها، ارزشیابی و آزمایش حدسها و فرضیه ها، اصلاح احتمالی و آزمون مجدد آنها و در نهایت نتیجه گیری (صادقی و رئیس ۱۳۸۹).

در این پژوهش، ابعاد ششگانه توسعه منابع انسانی و شاخصهای هر یک از آنها که از دیدگاه تونکه نژاد (۱۳۹۰) مورد بررسی قرار می گیرد، همچنین خلاقیت در چهار بعد از دیدگاه تورنس مورد بررسی قرار می گیرد که ابعاد و شاخصهای آن در جدول شماره ۱ و ۲ آمده است.

جدول ۱- ابعاد و شاخص های توسعه منابع انسانی (تونکه نژاد، ۱۳۹۰)

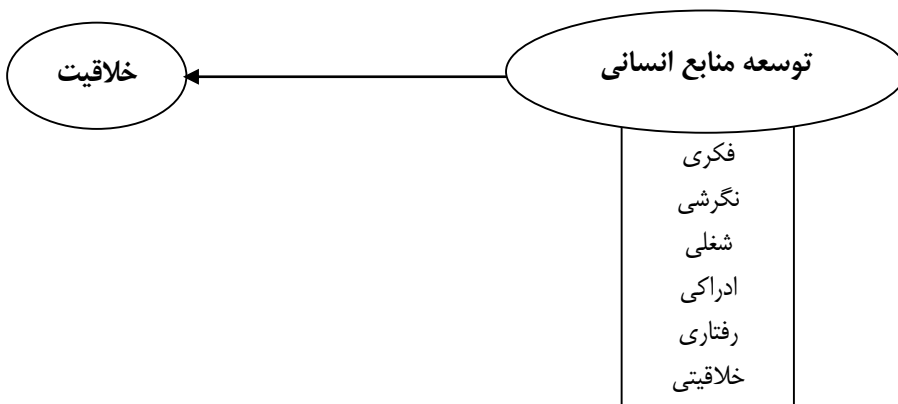
| مؤلفه              | ابعاد   | شاخص ها                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| توسعه منابع انسانی | فکری    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تولید و تزریق افکار جدید</li> <li>- فراگیر شدن تفکر منطقی در کل سازمان</li> <li>- بهبود و اصلاح فرآیندهای سازمانی</li> </ul>                                                                          |
|                    | نگرشی   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- انعطاف پذیری نگرشهای فردی و سازمانی نسبت به بهبود و تحول</li> <li>- تبدیل دانشهای جدید به نگرش سازمانی</li> <li>- شکل گیری رفتارها و اعمال منطقی در کارکنان</li> </ul>                                |
|                    | شغلی    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- گسترش ظرفیت و بینش علمی و فنی افراد برای انجام تحقیقات کاربردی و اختراعات</li> <li>- منطبق سازی نیروی کار با تغییرات مداوم تکنولوژی</li> <li>- موفقیت فردی در اثر آموزشهای تخصصی و حرفه ای</li> </ul> |
|                    | ادراکی  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تشخیص و درک بهتر فرآیندها</li> <li>- کاهش دوباره کاری در سازمان</li> <li>- کسب دیدگاه جامع و کامل نسبت به مسائل و فرآیندها</li> </ul>                                                                 |
|                    | رفتاری  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- انطباق و سازگاری کارکنان با فرآیندهای سازمانی</li> <li>- اصلاح و بهبود رفتارهای معقول و استاندارد کارکنان</li> </ul>                                                                                  |
|                    | خلاقیتی | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تبدیل سازی سازمان به سازمانی خلاق از طریق خلاقیتهای فردی</li> <li>- دستیابی به اثربخشی و کارایی مطلوب در سازمان</li> </ul>                                                                            |

جدول ۲- ابعاد و شاخص های خلاقیت (تورنس، ۱۹۷۹)

| مؤلفه | ابعاد | شاخص ها |
|-------|-------|---------|
|-------|-------|---------|

|        |              |                                                                                                            |
|--------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| خلاقیت | سیالی        | - استعداد تولید ایده های بیشمار<br>- تولید ایده در قالب تصویر یا فرض پاسخ و عقیده در مورد آن               |
|        | انعطاف پذیری | - استعداد تولید ایده ها یا روشهای بسیار گوناگون<br>- تولید نظر و ایده در قالب تصویر و ارائه ره حل‌های تازه |
|        | ابتکار       | - استعداد تولید ایده های نو و غیر معمول                                                                    |
|        | بسط          | - استعداد توجه به جزئیات<br>- تکمیل ایده های تصویری                                                        |

بر اساس چهار چوب نظری تحقیق، مدل تحلیلی تحقیق به صورت زیر قابل ارائه می باشد:



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸)

با توجه به مدل مفهومی تحقیق فرضیه های زیر بررسی می شوند:

- ۱) توسعه منابع انسانی بر خلاقیت معلمان تاثیر دارد.
- ۱) بعد فکری توسعه منابع انسانی در خلاقیت معلمان تاثیر دارد.
- ۲) بعد شغلی توسعه منابع انسانی در خلاقیت معلمان تاثیر دارد.
- ۳) بعد نگرشی توسعه منابع انسانی در خلاقیت معلمان تاثیر دارد.
- ۴) بعد ادراکی توسعه منابع انسانی در خلاقیت معلمان تاثیر دارد.
- ۵) بعد رفتاری توسعه منابع انسانی در خلاقیت معلمان تاثیر دارد.

۶) بعد خلاقیتی توسعه منابع انسانی در خلاقیت معلمان تاثیر دارد.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات همبستگی به روش توصیفی است. جامعه آماری کلیه معلمان متوسطه دوم نظری پارس آباد است که به تعداد ۲۵۲ نفر با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه توسعه منابع انسانی تونکه نژاد (۱۳۹۰) با ۱۷ سوال و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) با ۳۰ سوال استفاده گردید که این پرسشنامه به منظور ارزیابی میزان خلاقیت معلمان در مدارس برای رسیدن به یک معیاری که بتواند سطح وسیعتری از ویژگی های خلاق بودن را تحت پوشش خود قرار دهد، مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه ها با توجه به استاندارد بودن دارای روایی و پایایی مناسب هستند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. برای ارزیابی متغیرها از آزمون کلموگروف- اسمیرنف استفاده شد و چون توزیع نرمال بود برای هر یک از فرضیه‌ها از آزمون پی‌رسون و نیز رگرسیون چند متغیره استفاده شد. داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### تجزیه و تحلیل

تجزیه و تحلیل داده‌ها برای بررسی صحت و سقم فرضیه در هر تحقیق از اهمیت خاصی برخوردار است و امروزه در بیشتر تحقیقاتی که مبتنی بر اطلاعات جمع آوری شده از موضوع مورد پژوهش می باشد تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی ترین و مهم ترین بخش های پژوهش محسوب می شود. داده های خام با استفاده از نرم افزارهای آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند و پس از پردازش به شکل اطلاعات در اختیار استفاده کنندگان قرار می گیرند.

### یافته های توصیفی

جدول ۳- میانگین و انحراف معیار توسعه منابع انسانی و خلاقیت

| متغیر   | میانگین | انحراف معیار |
|---------|---------|--------------|
| فکری    | ۵/۶۰    | ۱/۷۹         |
| نگرشی   | ۵/۶۲    | ۲/۰۱         |
| شغلی    | ۵/۸۸    | ۱/۹۲         |
| ادراکی  | ۶/۵۰    | ۱/۹۳         |
| رفتاری  | ۴/۴۱    | ۱/۴۵         |
| خلاقیتی | ۵/۴۸    | ۲/۱۶         |
| کل      | ۳۳/۵۱   | ۶/۳۳         |

|        |       |       |
|--------|-------|-------|
| خلاقیت | ۷۶/۱۷ | ۱۳/۳۷ |
|--------|-------|-------|

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، میانگین (و انحراف معیار) بعد فکری برابر با  $۵/۶۰$  ( $۱/۷۹$ )، بعد نگرشی  $۵/۶۲$  ( $۲/۰۱$ )، بعد شغلی برابر با  $۵/۸۸$  ( $۱/۹۲$ )، بعد ادراکی برابر با  $۶/۵۰$  ( $۱/۹۳$ )، بعد رفتاری برابر با  $۴/۴۱$  ( $۱/۴۵$ )، بعد خلاقیتی برابر با  $۵/۴۸$  ( $۲/۱۶$ ) و توسعه منابع انسانی به طور کل برابر با  $۳۳/۵۱$  ( $۶/۳۳$ ) می باشد؛ همچنین میانگین (و انحراف معیار) خلاقیت برابر با  $۷۶/۱۷$  ( $۱۳/۳۷$ ) می باشد.

### یافته های استنباطی

جدول ۴- فرضیه اصلی: توسعه منابع انسانی بر خلاقیت کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

| متغیر              | تعداد آزمودنی ها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|--------------------|------------------|--------------|--------------|
| توسعه منابع انسانی | ۲۵۲              | ۰/۵۲۷        | ۰/۰۰۱        |
| خلاقیتی            |                  |              |              |

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود، بین توسعه منابع انسانی و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < ۰/۰۰۱$  و  $r = ۰/۵۲۷$ )؛ بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تایید می گردد؛ به عبارت دیگر با افزایش توسعه منابع انسانی، خلاقیت آنها نیز افزایش می یابد.

جدول ۵- فرضیه فرعی اول: بعد فکری توسعه منابع انسانی در خلاقیت کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

| متغیر    | تعداد آزمودنی ها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|----------|------------------|--------------|--------------|
| بعد فکری | ۲۵۲              | ۰/۲۴۱        | ۰/۰۱         |
| خلاقیت   |                  |              |              |

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود، بین بعد فکری و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < ۰/۰۱$  و  $r = ۰/۲۴۱$ )؛ بنابراین فرضیه فرعی اول پژوهش تایید می گردد؛ به عبارت دیگر با افزایش بعد فکر توسعه منابع انسانی، خلاقیت کارکنان نیز افزایش می یابد.

جدول ۶- فرضیه فرعی دوم: بعد نگرشی توسعه منابع انسانی در خلاقیت کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

| متغیر     | تعداد آزمودنی ها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|-----------|------------------|--------------|--------------|
| بعد نگرشی |                  |              |              |

|        |     |       |       |
|--------|-----|-------|-------|
| خلاقیت | ۲۵۲ | ۰/۳۲۷ | ۰/۰۰۱ |
|--------|-----|-------|-------|

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، بین بعد نگرشی توسعه منابع انسانی و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < ۰/۰۰۱$  و  $r = ۰/۳۲۷$ )؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش تایید می‌گردد؛ به عبارت دیگر با افزایش بعد نگرشی توسعه منابع انسانی، خلاقیت نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۷- فرضیه فرعی سوم: بعد شغلی توسعه منابع انسانی در خلاقیت کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

| متغیر                       | تعداد آزمودنی‌ها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|-----------------------------|------------------|--------------|--------------|
| بعد شغلی توسعه منابع انسانی | ۲۵۲              | ۰/۱۶۸        | ۰/۰۵         |
| خلاقیت                      |                  |              |              |

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، بین بعد شغلی توسعه منابع انسانی و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < ۰/۰۵$  و  $r = ۰/۱۶۸$ )؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش تایید می‌گردد؛ به عبارت دیگر با افزایش بعد شغلی در بین کارکنان، خلاقیت نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۸- فرضیه فرعی چهارم: بعد ادراکی توسعه منابع انسانی در خلاقیت کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

| متغیر                         | تعداد آزمودنی‌ها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|-------------------------------|------------------|--------------|--------------|
| بعد ادراکی توسعه منابع انسانی | ۲۵۲              | ۰/۲۳۳        | ۰/۰۱         |
| خلاقیت                        |                  |              |              |

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، بین بعد ادراکی و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < ۰/۰۱$  و  $r = ۰/۲۳۳$ )؛ بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تایید می‌گردد. به عبارت با افزایش بعد ادراکی توسعه منابع انسانی، خلاقیت کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۹- فرضیه فرعی پنجم: بعد رفتاری توسعه منابع انسانی در خلاقیت کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

| متغیر                         | تعداد آزمودنی‌ها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|-------------------------------|------------------|--------------|--------------|
| بعد رفتاری توسعه منابع انسانی | ۲۵۲              | ۰/۵۸۸        | ۰/۰۰۱        |
| خلاقیت                        |                  |              |              |

## عنوان مقاله: بررسی تاثیر توسعه منابع انسانی آموزش و پرورش بر خلاقیت معلمان

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، بین بعد رفتاری و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = ۰/۵۸۸$  و  $P < ۰/۰۰۱$ )؛ بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تایید می‌گردد. به عبارت با افزایش بعد رفتاری توسعه منابع انسانی، خلاقیت کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۱۰- فرضیه فرعی ششم: بعد خلاقیتی توسعه منابع انسانی در خلاقیت کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

| متغیر                          | تعداد آزمودنی‌ها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|--------------------------------|------------------|--------------|--------------|
| بعد خلاقیتی توسعه منابع انسانی | ۲۵۲              | ۰/۲۸۴        | ۰/۰۰۱        |
| خلاقیت                         |                  |              |              |

همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، بین بعد خلاقیتی و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = ۰/۲۸۴$  و  $P < ۰/۰۰۱$ )؛ بنابراین فرضیه ششم پژوهش تایید می‌گردد. به عبارت با افزایش بعد خلاقیتی توسعه منابع انسانی، خلاقیت کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۱۱- خلاصه نتایج رگرسیون چند متغیری برای پیش بینی خلاقیت از طریق ابعاد توسعه منابع انسانی

| t     | ضرایب         | ضرایب غیر استاندارد |        | F      | RS    | MR    | متغیرهای پیش بین |
|-------|---------------|---------------------|--------|--------|-------|-------|------------------|
|       | استاندارد (B) | SE                  | b      |        |       |       |                  |
| ۸/۹۸۳ | -             | ۴/۶۹۲               | ۴۲/۱۴۵ | -      | -     | -     | antconst         |
| ۳/۰۴۷ | ۰/۲۴۱         | ۰/۵۹۱               | ۱/۸۰۰  | ۹/۲۸۲  | ۰/۰۵۸ | ۰/۲۴۱ | بعد فکری         |
| ۳/۸۷۰ | ۰/۲۹۷         | ۰/۵۰۸               | ۱/۹۶۷  | ۱۲/۵۶۳ | ۰/۱۴۴ | ۰/۳۸۰ | بعد نگرشی        |
| ۱/۸۶۳ | ۰/۱۴۰         | ۰/۵۲۴               | ۰/۹۷۷  | ۹/۶۷۱  | ۰/۱۶۴ | ۰/۴۰۵ | بعد شغلی         |
| ۱/۲۲۱ | ۰/۱۰۱         | ۰/۵۷۲               | ۰/۶۹۹  | ۷/۶۵۰  | ۰/۱۷۲ | ۰/۴۱۵ | بعد ادراکی       |
| ۷/۳۵۷ | ۰/۵۳۵         | ۰/۶۶۸               | ۴/۹۱۴  | ۱۹/۱۵۶ | ۰/۳۹۶ | ۰/۶۲۹ | بعد رفتاری       |
| ۱/۹۰۳ | ۰/۱۴۷         | ۰/۴۷۹               | ۰/۹۱۲  | ۱۶/۸۵۳ | ۰/۴۱۱ | ۰/۶۴۱ | بعد خلاقیتی      |

برای تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای، بعد فکری، نگرشی، شغلی، ادراکی، رفتاری و خلاقیتی توسعه منابع انسانی به عنوان متغیرهای پیش بین و خلاقیت به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند متغیری به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول ۴-۱۲ مشاهده می شود نتایج نشان می دهد که حدود ۴۱ درصد از واریانس خلاقیت توسط متغیرهای بعد فکری، نگرشی، شغلی، ادراکی، رفتاری و خلاقیتی توسعه منابع انسانی تبیین می شود. با توجه به مقادیر بتا، به ترتیب بعد رفتاری ( $Beta = 0.535$ )، بعد نگرشی ( $Beta = 0.297$ )، بعد فکری ( $Beta = 0.241$ ) بعد خلاقیتی ( $Beta = 0.147$ )، بعد شغلی ( $Beta = 0.140$ ) بعد ادراکی ( $Beta = 0.101$ ) و به عنوان قوی ترین متغیرها برای پیش بینی خلاقیت کارکنان می باشند.

### نتیجه گیری و پیشنهادات

مطابق نتایج بدست آمده بین توسعه منابع انسانی و خلاقیت معلمان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد؛ یعنی هرچه میزان توسعه منابع انسانی در آموزش و پرورش افزایش یابد، خلاقیت معلمان نیز به همان نسبت افزایش می یابد. این رابطه مستحکم بیشتر، مرهون وضعیت بهتر مدارس در تولید و تزریق افکار جدید، شکل گیری رفتارها و اعمال منطقی در معلمان، موفقیت فردی در اثر آموزش های تخصصی و حرفه ای، تشخیص و درک بهتر فرآیندها، اصلاح و بهبود رفتارهای معقول و تبدیل کردن سازمان به سازمان خلاق از طریق خلاقیت های فردی می باشد. همچنین منابع انسانی یکی از عوامل کلیدی برای خلاقیت در هر سازمانی می باشد اما منابع انسانی برای خلاق و نوآور بودن نیازمند حمایت و توسعه می باشند لذا هر سازمانی که بیشتر در جهت رشد و توسعه منابع انسانی خود عمل نماید منابع انسانی آن خلاق تر و نوآور تر خواهند بود و در نتیجه آن سازمان می تواند همگام با تغییر و تحولات تکنولوژیکی جدید گام بردارد و از رقبای خود عقب نماند از این رو هر سازمانی که بخواهد خلاق و نوآور باشد باید در درجه اول در جهت رشد و توسعه منابع انسانی خود عمل نماید. این نتیجه تحقیق، با یافته های تحقیقات عباسیان (۱۳۹۱) که در آن توسعه منابع انسانی بر خلاقیت کارکنان تاثیر مثبت و معنا داری داشت، مشابهت دارد.

برای دستیابی به توسعه منابع انسانی جهت خلاقیت بیشتر، به مدیران مدارس پیشنهاد می شود:

- به بعد رفتاری و نگرشی توسعه منابع انسانی در سازمان ها بیشتر توجه کنند.
- افکار خلاق را مورد تشویق قرار داده و از آنها حمایت مطلوب کنند.
- اتاق های فکر و خلاقیت تشکیل دهند.
- برای کارکنان مدارس ، کلاس های خلاقیت تشکیل دهند.
- استفاده از فکر نو و خلاق کارکنان و ارباب رجوع برای مسأله یابی، چاره جویی و حل مسائل و مشکلات مدارس (کارکنان خود را از سازمان و سازمان را از خود بدانند).

## منابع و مأخذ

- تونکه نژاد م، داوری ع. ۱۳۸۸. توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه شناختی سازمان. فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۳، صص ۸۰-۵۱.
- جوادین ر، شریفی م، رایج ح. ۱۳۸۸. نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به چشم انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت. سال سوم، پاییز، شماره ۸، صص ۱۰۰-۷۷.
- سلطانی م. ۱۳۹۰. بررسی چگونگی تعامل فرهنگ سازمانی با نظامهای آموزش، تربیت و توسعه منابع انسانی. توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۸، صص ۸۷-۱۰۸.
- طالبیان ا، وفایی ف. ۱۳۸۸. مدیریت الگوی جامع توانمند سازی منابع انسانی. مجله دانش مدیریت، شماره ۲۵، صص ۱۵-۳۵.
- طاهره خضالی، (۱۳۸۵). چگونگی برنامه ریزی آموزشی کارکنان در سازمانها، نشریه مدیریت فردا، ۴(۱۵)، ۱۰۳.
- عباسیان م. ۱۳۹۱. توسعه منابع انسانی در نیروی دریایی رویکردی در جهت خلاقیت و نوآوری سازمانی، اولین همایش ملی توسعه سواحل مکران و اقتدار دریایی جمهوری اسلامی ایران- ۲۸ لغایت ۳۰ بهمن.
- هاشمی سید حامد ، پورامین زاده سعیده (۱۳۹۰) چالش های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن، کار و جامعه مهر ، شماره ۱۳۶
- هاشمی، سید مهدی . (۱۳۸۰). خلاقیت و نوآوری سازمانی و فناوریانه. رهیافت، ۱۱(۲۶)
- Tennant, c.. 2002. The design of a training programme measurement model. Journal of European industrial training, 26, 230- 240.
- Torrance, E. P., & Goff, K. (1986). A quiet revolution. Journal of Creative Behavior, 23, 136-145.