

مقاله شماره ۲۷

بررسی میزان نوآوری و خلاقیت به عنوان فاکتورهای اثربخش در مدیریت منابع انسانی در بین کارکنان زن و مرد دبیرستان های شهرستان گرگان

علیرضا علیپور مرزنگو^۱، مرتضی قربانی^۲^۱ گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، مرکز بابل^۲ گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه مازندراننویسنده مسئول مکاتبات: alireza1084@gmail.com

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی میزان نوآوری و خلاقیت به عنوان فاکتورهای اثربخش در مدیریت منابع انسانی در بین معلمان صورت پذیرفته است. جامعه مورد مطالعه شامل معلمان مرد و زن در دبیرستان های شهرستان گرگان بر حسب مدرک دانشگاهی (دیپلم، کارشناسی و کارشناسی ارشد) و سابقه کار آن ها (۴-۱ سال، ۹-۵ سال و بیش از ۱۰ سال) بوده است. داده های مورد نیاز با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد (پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی (مارتین پاتچن ۱۹۶۵) و پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹)) انجام پذیرفت. نتایج حاصل نشان دادند که هیچ تفاوت معنی داری بین معلمان مرد و زن بر حسب سابقه کاری دیده نشد ($p > 0.05$). تفاوت معنی داری در میزان نوآوری بین معلمان زن و مرد با مدرک دیپلم دیده شد ($p < 0.05$) در حالی که این تفاوت در بین معلمان با مدرک تحصیلی بالاتر معنی دار نبود ($p > 0.05$). میانگین نمرات به دست آمده برای نوآوری در هر دو جنس با افزایش مدرک تحصیلی، افزایش یافت.

کلمات کلیدی:

نوآوری، خلاقیت، مدیریت منابع انسانی، دبیرستان، گرگان.

۱ مقدمه

مبتنی بر نوآوری هستند آموخته اند که چطور افراد را مدیریت کرده، به آن ها انگیزه دهند و به آن ها پاداش دهند. راهبردهای مدیریت منابع انسانی که باعث خلق نوآوری و خلاقیت می شوند را می توان در این چهار بُعد نشان داد: (۱) برنامه ریزی منابع انسانی که نیازهای فردی را به منظور ایجاد تیم های مؤثر نوآوری، تحلیل و تعیین می کنند؛ (۲) ارزیابی عملکرد که عملکرد فردی و تیمی را طوری مورد ارزیابی قرار می دهد که ارتباطی بین نوآوری فردی و سوددهی شرکت وجود داشته باشد؛ (۳) سیستم های پاداش دهی که از پاداش ها برای انگیزش پرسنل برای حصول اهداف سازمان برای سودمندی، نوآوری و بهره وری استفاده می کند؛ و (۴) مدیریت شغل که اهداف کاری یک کارمند در درازمدت را از طریق ادامه دادن آموزش منطبق می کند [۳].

رابطه خلاقیت و نوآوری با مدیریت منابع انسانی مورد تأکید قرار گرفته است [۴]. خلاقیت و نوآوری می توانند بیآمدهای بسیار مثبتی در بین معلمان داشته باشد. برای مثال، مارتین (۲۰۰۹) به بررسی روابط ساختاری فرهنگ سازمانی با خلاقیت و نوآوری در معلمان توکیو پرداخت. فرهنگ سازمانی با خلاقیت و نوآوری رابطه دارد. خلاقیت دارای رابطه مثبت با نوآوری است. فرهنگ سازمانی و خلاقیت هر دو با هم قادر به تبیین ۲۸ درصد واریانس متغیر نوآوری بودند [۲].

خلاقیت شیوه ای از تفکر است که ایده های جدید به وجود می آورد (شهرآرای، ۱۳۷۶) و نوآوری فرآیند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات است. در واقع، نوآوری عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه های نو ناشی از خلاقیت است. به عبارت دیگر، در خلاقیت اطلاعات به دست می آید و در نوآوری، آن اطلاعات به صورت های گوناگون عرضه می شود [۱]. نوآوری به عنوان مسئله ای مهم برای افراد، نهادها و کلاً برای همه جوامع به دلیل ارتباط آن با انعطاف پذیری و تولید بسیار مهم است. رانکو (۲۰۰۴) و کروگانگلیاردی (۲۰۰۳) معتقدند مهم ترین عامل در رشد و پیشرفت بشر در تمام زمینه ها نوآوری و خلاقیت است. نوآوری عامل مهمی در بقای سازمان ها در محیط پر رقابت کنونی است [۲].

شرکت های موفق مزیت رقابتی را در محیط بازار از طریق نوآوری و خلاقیت ایجاد می کنند. چنین شرکت هایی، به صورت شانس نوآور و خلاق نمی شوند، بلکه آن ها به طور مؤثری منابع انسانی را برای خلق محصولات و خدمات جدید و بازاریابی برای آن ها مدیریت می کنند. افراد، حیاتی ترین منبع برای یک سازمان نوآور هستند. شرکت های موفق که