

تدوین مدل خلاقیت سازمانی با تأکید بر سخنان امام علی (ع)

لاله معصومیان^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۷/۳۰

چکیده

مقاله‌ی حاضر با هدف تدوین مدل خلاقیت سازمانی با تأکید بر سخنان امام علی (ع)، ایده و اندیشه‌ی نو بیان می‌شود که آگاهی مؤثری بر روند شکل‌گیری خلاقیت خواهد داشت و سازمانی براساس مدیریت نوآور و خلاق شکل می‌گیرد. پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی و با استفاده از ابزارهای رایج کتابخانه‌ای و مطالعه منابع معتبر انجام شده است. اصلی‌ترین معیارها و شاخص‌های خلاقیت سازمانی از طریق مرور ادبیات داخلی و خارجی استخراج گردیده است. جامعه آماری شامل متخصصان و کارشناسان سازمان محیط زیست استان خراسان رضوی است که از طریق ارسال پرسشنامه تکمیل شده است و نمونه‌ی آماری به صورت تصادفی ۸۰ نفر شامل می‌شود که بعد از جمع‌آوری پرسشنامه به منظور ارزیابی شاخص‌های خلاقیت سازمانی با استفاده از آزمون آماری کندال و فریدمن و در محیط نرم افزار SPSS ۲۳ جهت رتبه‌بندی شاخص‌ها استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد شاخص‌های کارگروه تعاملات و حمایت‌های شبکه‌های رهبری، علم، دانش و تخصص، سیستم ارتباطات، علم، دانش و تخصص، استراتژی و اهداف، ابهام‌پذیری، جو سازمانی بیشترین امتیاز لازم را کسب کرده‌اند.

واژگان کلیدی

خلاقیت، خلاقیت سازمانی، نهج البلاغه، سخنان امام علی (ع)

۱. دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.

(L.masoomian@gmail.com)

مقدمه

خلاقیت همواره مفهومی اسرار آمیز، وسیع و بسیار پیچیده بوده است. خلاقیت را شاید بتوان برترین سطح یادگیری بشر، بالاترین توانمندی تفکر و محصول نهایی ذهن و اندیشه انسان دانست؛ اما صرف نظر از این باور قدیمی که خلاقیت را ناشی از نیرویی اسطوره ای و ماورایی می پنداشت، در قلمرو علم روان شناسی و رفتارشناسی جدید نیز به دلیل ابهام و پیچیدگی ماهیت خلاقیت، میان روان شناسان و محققان ذهن و روان در تعریف و تبیین آن اختلاف نظرهای زیادی وجود دارد. بر این اساس تا کنون تعریف جامع و کاملی که بتواند همه ابعاد و جنبه های آن را در بر گیرد، ارائه نشده است.

گستره علوم روز به روز وسیع تر و پر دامنه تر می گردد. از جمله تحولات چشمگیر در قلمرو علوم مدیریت، بروز و ظهور پدیده هایی همچون مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی و یادگیری سازمانی سازمانی می باشد (امیرحسینی، ۱۳۹۱). برای موفقیت سازمان، دانش به عنوان یک سرمایه، باید بین انسانها قابل مبادله بوده و توانایی رشد داشته باشد. دانش نحوه حل مشکلات، می تواند کسب شود و بدین ترتیب مدیریت بتواند یادگیری سازمانی را که منجر به خلق دانش دیگری می شود، توسعه دهد (قربانی زاده، ۱۳۹۲).

خلاقیت سازمانی در سطح جهانی به مثابه موفقیت سازمانی و یادگیری محصولی جدیدی را تولید کرده است و توانایی تبدیل خلاقیت به عمل و یا برآیند مطلوب را داشته است. از زاویه کشورهای در حال توسعه به خلاقیت سازمانی نگریسته شود می تواند ایده های جدیدی را تبیین کند که لزوماً خلاق نیستند.

بنابراین برای توسعه ی قابلیت های یادگیری سازمان و ارتقای خلاقیت سازمان باید فرآیند های مدیریت دانش را به خوبی تکمیل کرد و قابلیت های یادگیری و شخصی را توسعه و بهبود داد (اسمیت^۱، ۲۰۱۱)؛ به عبارت دیگر، جهت افزایش خلاقیت سازمانی، دانش باید از طریق یادگیری سازمانی اجرا شود (اندرو، الیزابت^۲، ۲۰۱۰).

عده ای بر این باورند که مهم ترین عامل در رشد و پیشرفت بشر در تمام زمینه ها نوآوری و خلاقیت است به همین دلیل در مقاله ی حاضر با هدف تدوین مدل خلاقیت سازمانی با تأکید بر سخنان امام علی (ع)، ایده و اندیشه ای نو بیان می شود که آگاهی مؤثری بر روند شکل گیری خلاقیت خواهد داشت و سازمانی براساس مدیریت نوآور و خلاق شکل می گیرد.

اهداف تحقیق

تبیین رتبه بندی شاخص های خلاقیت سازمانی بر مبنای سخنان امام علی (ع)

شناسایی شاخص برتر خلاقیت سازمانی بر مبنای سخنان امام علی (ع)

¹ Smith

² Andrew, Elizabeth

سؤال های تحقیق

کدام شاخص های خلاقیت سازمانی بر مبنای سخنان امام علی (ع) رتبه بیشتری را کسب کرده است؟

شاخص برتر خلاقیت سازمانی بر مبنای سخنان امام علی (ع) کدام است؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت خلاقیت در تأثیرات شگرف و بی نظیر آن است که در صورت عدم هماهنگی با نیازها متحمل هزینه ی هنگفتی خواهد شد. بدین ترتیب بدون حضور خلاقیت سازمانی سیستم یک سازمان در مقطع خود موفق نخواهد. خلاقیت در موفقیت سازمانها منحصر به بخش های تولیدی نیست، بلکه در بخش های خدماتی، از جمله دانشگاه ها که پرورش دهنده منابع انسانی آینده هستند، اهمیت بیشتری نیز می یابد. خلاقیت واحدهای آموزشی برای کشورهایی مانند ایران شرط حیات است، زیرا شتاب رشد تکنولوژی و دانش و فاصله عمیقی که هر لحظه بین جهان پیشرفته صنعتی با واقعیت های کنونی این کشورها ایجاد می شود، خلاقیت را شرط اساسی کاهش این فاصله می نمایاند. پرورش افراد خلاق با وجود بستری مناسب که پرورش و رشد اندیشه ها را ممکن کند، حاصل می شود (حسینی و صادقی، ۱۳۸۹).

پیشینه ی تحقیق

شاهبندزاده و کریمی، (۱۳۹۵)، در مقاله ای تحت عنوان بررسی عوامل محرک خلاقیت سازمانی براساس ادراک دانشگاهیان، با هدف شناسایی عوامل محرک خلاقیت سازمانی در دانشگاه خلیج فارس انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد مدل مفهومی پژوهش دربردارنده ی چهار بعد اصلی خلاقیت سازمانی، عوامل فردی، گروهی و سازمانی است. هم چنین عوامل فردی و عوامل سازمانی به طور مستقیم و عوامل گروهی به طور مستقیم و غیر مستقیم بر خلاقیت سازمانی تأثیر می گذارند.

علوی و همکاران، (۱۳۹۶)، در مقاله ای تحت عنوان پیش بینی خلاقیت سازمانی براساس تعلق شغلی و مهارت های فناوری اطلاعات در کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران، با هدف پیش بینی خلاقیت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران براساس تعلق شغلی و مهارت های فناوری اطلاعات کارمندان طراحی شده است. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که تعلق شغلی به طور معنی داری می تواند اعتقادات و جو سازمانی، صلاحیت منابع انسانی و انتشار دانش را در ابعاد خلاقیت سازمانی برآورد نماید. ادغام طرح های شغلی مبتنی بر فناوری اطلاعات، می تواند خلاقیت را در ابعاد عملکردی فردی و سازمانی در محیط های ورزشی افزایش دهد.

امانی (۱۳۸۷) به بررسی رابطه ی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس مناطق ۴ و ۹ شهر تهران پرداخته است. نتایج بیانگر آن است که: مدیریت دانش و ابعاد آن و یادگیری سازمانی و ابعاد آن، دارای رابطه ی مثبت و معنادار در سطح ۱۰٪. با متغیرهای خلاقیت و نوآوری سازمانی هستند.

هیند (۲۰۰۸) در پژوهش خود به بررسی رابطه ی و نقش مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری مدیران مراکز آموزش عالی پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که متغیر مدیریت دانش دارای اثرات مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیرهای

خلاقیت و نوآوری است. همچنین، متغیر خلاقیت دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر نوآوری است. دو متغیر خلاقیت و مدیریت دانش در مجموع قادر به تبیین ۲۵ درصد واریانس متغیر نوآوری بودند.

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده می‌توان تبیین کرد که شاخص‌های شخصیت، کنترل، علم، دانش و تخصص، راهبردها و اهداف، ابهام‌پذیری، انگیزش درونی و... در پژوهش‌های قبلی در ارتباط با سخنان امام علی (ع) مورد بررسی قرار نگرفته است و در پژوهش حاضر با تأکید بر این شاخص‌ها می‌توان به نتایج جدیدی دست یافت که مورد استفاده‌ی پژوهشگران بعدی قرار بگیرد.

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

در واقع، خلاقیت واژه‌ای عربی است که ریشه آن «خلق» به معنی آفریدن است. در لغت نامه دهخدا، خلاقیت به معنای خلق کردن و به وجود آوردن است و «خلاق» شخصی است که دارای عقاید نو باشد. دانشمندان خلاقیت را با تعبیر متعددی بیان نموده‌اند، به طوری که هر تعریفی بیانگر یکی از ابعاد مهم فراگرد خلاقیت است. امروزه، خلاقیت در سازمان‌های صنعتی و روانشناختی آن چنان حائز اهمیت است که محققان بسیار زیادی را به مطالعه در باب آن واداشته است. حتی بوداگرا^۳ و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی توانستند این واژه و سازوکار آن را با تئوری‌های قدیمی مانند تئوری هیئتون^۴ بررسی کنند و معیارهای سه‌گانه خلاقیت بالفعل، بالقوه و حمایت‌های سازمانی ادراک شده را ارائه دهند.

خلاقیت سازمانی عبارت از الگوهای تکراری از رفتارها، نگرش‌ها و احساساتی است که در قالب رفتارهای روزانه در محیط کار توسط افراد تجربه، ادراک و تفسیر می‌شوند و در بروز رفتارهای خلاق اثر دارند (ایساکسن و اکوال، ۲۰۰۷). رابطه مثبت و معنی‌دار بین خلاقیت سازمانی و حل خلاق مسئله (ایساکسن^۵، ارتو ایساکسن^۶؛ ۲۰۱۰) و خلاقیت کارکنان (وانگ و روده^۷، ۲۰۱۰؛ جاسکیت^۸، ۲۰۰۸) تأیید شده است.

اما بیل یکی از پیشگامان پژوهش‌های پیرامون خلاقیت، در طی بیش از ۲۲ سال کار و مطالعه متوجه شد که خلاقیت در سازمانها به جای حمایت شدن از بین می‌رود، گویی مدیران با خلاقیت دشمنی دارند و ارزش‌نظرهای نو و مفید را نادیده می‌گیرند. در واقع، خلاقیت هر روز به طور غیر عمدی در محیط کاری از بین می‌رود. بدین ترتیب او عوامل مؤثر بر خلاقیت را بررسی کرده و عواملی را بر شمرده است (آمنابیل^۹، ۱۹۹۸).

خلاقیت با تعبیرهای متعدد و متنوعی تعریف می‌شود. برخی تعریف‌های خلاقیت بر ماهیت فرایندها و فعالیت‌های ذهنی به کار گرفته شده در درک مسئله یا پاسخ جدید به پرسش‌ها تأکید می‌کند، برخی دیگر بر ویژگی‌های فردی و

³ Buddhist et al

⁴ Hinton

⁵ Ysaksn

⁶ Ortho Isaacson

⁷ Wang and intestines

⁸ Jaskyt

⁹ Amnabile

مهارت های ذهنی افراد و برخی نیز بر محصولات و خدماتی با کیفیت که نتیجه تلاش های خلاق است، تمرکز می کند (مارتینز تربلانش^{۱۰}، ۲۰۰۳).

از نظر برنان و دولی، خلاقیت ترکیبی از انعطاف پذیری، ابتکار و حساسیت در باره نظرهایی است که متفکر را قادر می کند شیوه معمولی تفکر را به شیوه ای متفاوت و بهره ور تغییر دهد و نتایج رضایت بخشی را برای خود یا دیگران ایجاد کند (برنان و دولی^{۱۱}، ۲۰۰۵).

خلاقیت از دیدگاه سازمانی نیز تعریف خاص خود را دارد، خلاقیت یعنی بیان فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت با کیفیت فعالیت های سازمان مثلاً افزایش بهره وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه ها، تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید و ... (محمدی، ۱۳۸۶). پژوهشگران در این پژوهش، به این تعریف از خلاقیت توجه کرده اند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با روش توصیفی- تحلیلی و با استفاده از ابزارهای رایج کتابخانه ای و مطالعه منابع معتبر انجام شده است. اصلی ترین معیارها و شاخص های خلاقیت سازمانی از طریق مرور ادبیات داخلی و خارجی استخراج گردیده است. جامعه آماری شامل متخصصان و کارشناسان سازمان محیط زیست استان خراسان رضوی است که از طریق ارسال پرسشنامه تکمیل شده است و دیدگاه های در تحلیل تحقیق لحاظ و نمونه آماری به صورت تصادفی ۸۰ نفر شامل می شود که بعد از جمع آوری پرسشنامه به منظور ارزیابی شاخص های خلاقیت سازمانی با استفاده از آزمون آماری کندال و فریدمن و در محیط نرم افزار spss23 جهت رتبه بندی شاخص ها در استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

در این قسمت از تحقیق، یافته های جمع آوری شده به وسیله پرسشنامه ها در راستای پاسخ به سؤال های تحقیق بررسی می شوند. در این تحقیق یافته های جمع آوری شده در قالب جداول و نمودارها به نمایش گذاشته می شوند. همان طوری که در قسمت مبانی نظری ارائه شد، روش تحقیق و جمع آوری اطلاعات در این تحقیق از نوع میدانی است که برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شده است. در ابتدای این فصل به معرفی و توصیف شاخص های اصلی تحقیق پرداخته می شود، نتایج تحلیل های آماری در قالب جدول و نمودار با استفاده از آزمون آماری کندال و فریدمن (آمارهای استنباطی) تهیه شده است.

¹⁰ Martins Terblanche

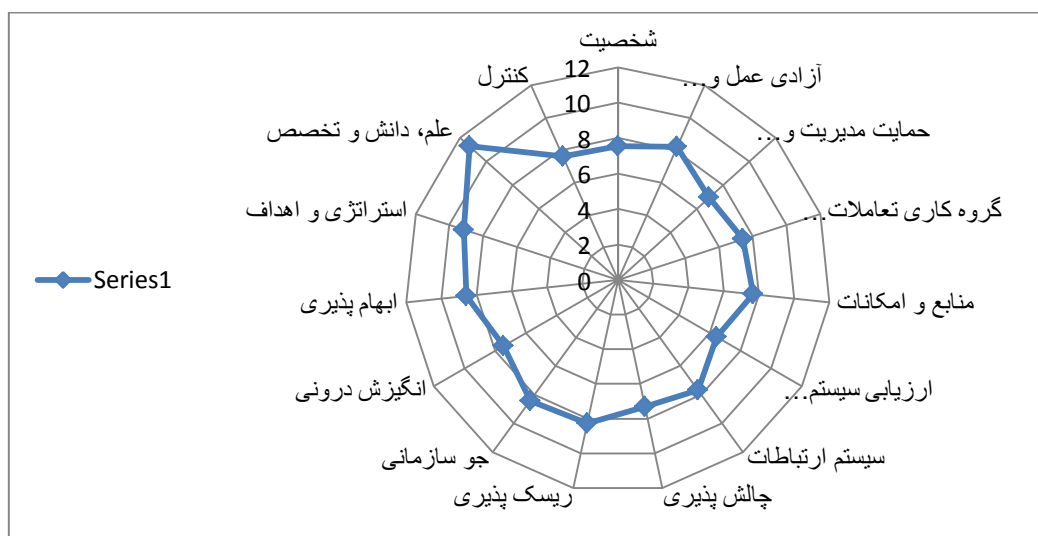
¹¹ Brennan & Dooley

جدول ۱- رتبه بندی شاخص های خلاقیت سازمانی با آزمون آماری فریدمن

وزن رتبه	شاخص ها
6.45	ارزیابی سیستم پاداش و ساختار سازمانی
6.93	حمایت مدیریت و فرهنگ سازمانی
7.31	چالش پذیری
7.41	کار گروه تعاملات و حمایت های سبک های رهبری
7.43	انگیزش درونی
7.55	شخصیت
7.64	کنترل
7.69	منابع و امکانات
7.69	سیستم ارتباطات
8.23	آزادی عمل و استقلال در سازمان
8.27	ریسک پذیری
8.42	جو سازمانی
8.59	ابهام پذیری
9.14	استراتژی و اهداف
11.25	علم، دانش و تخصص

طبق جدول بالا، شاخص های علم، دانش و تخصص، استراتژی و اهداف، ابهام پذیری، جو سازمانی، ریسک پذیری، آزادی عمل و استقلال در سازمان، سیستم ارتباطات، منابع و امکانات، کنترل، شخصیت، انگیزش درونی، کار گروه تعاملات و حمایت های سبک های رهبری، چالش پذیری، حمایت مدیریتی و فرهنگ سازمانی و ارزیابی سیستم پاداش و ساختار سازمانی از لحاظ دیدگاه حضرت علی رتبه بندی شده است.

نمودار ۱- رتبه بندی شاخص های خلاقیت سازمانی با آزمون آماری فریدمن



جدول ۲- جامعه ی آماری کای دو و درجه آزادی و سطح معناداری شاخص های خلاقیت سازمانی

Test Statistics ^a	
N	۸۰
Chi-Square	134.61 9
df	14
Asymp. Sig.	.000

طبق جدول بالا، جامعه ی آماری ۸۰ نفر، کای دو ۱۳۴٫۶۱۹، درجه آزادی ۱۴ و سطح معناداری ۰۰۰۰. به دست آمده است و قابل تأیید است.

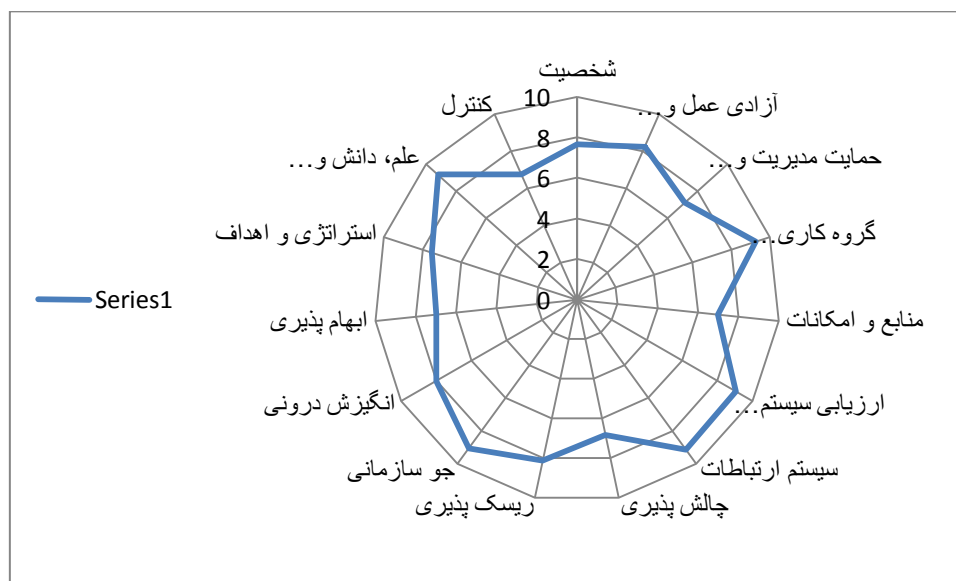
جدول ۳- رتبه بندی شاخص های خلاقیت سازمانی با آزمون آماری کندال

شاخص ها	وزن رتبه
کنترل	6.75
چالش پذیری	6.82
ابهام پذیری	6.96
منابع و امکانات	6.99
حمایت مدیریت و فرهنگ سازمانی	7.15
استراتژی و اهداف	7.53
شخصیت	7.67
انگیزش درونی	8.02
ریسک پذیری	8.12
آزادی عمل و استقلال در سازمان	8.25
ارزیابی سیستم پاداش و ساختار سازمانی	9.06
جو سازمانی	9.07
سیستم ارتباطات	9.14
علم، دانش و تخصص	9.2
کار گروه تعاملات و حمایت های شبکه های رهبری	9.26

طبق جدول بالا، شاخص های کار گروه تعاملات و حمایت های شبکه های رهبری، علم، دانش و تخصص، سیستم ارتباطات، جو سازمانی، ارزیابی سیستم پاداش و ساختار سازمانی، آزادی عمل و استقلال در سازمان، ریسک پذیری،

انگیزش درونی، شخصیت، استراتژی و اهداف، حمایت مدیریت و فرهنگ سازمانی، منابع و امکانات، ابهام پذیری و چالش پذیری از لحاظ دیدگاه حضرت علی توسط آزمون کندال رتبه بندی شده است.

نمودار ۲- رتبه بندی شاخص های خلاقیت سازمانی با آزمون آماری کندال



جدول ۴- جامعه ی آماری کای دو و درجه آزادی و سطح معناداری شاخص های خلاقیت سازمانی

Test Statistics	
N	80
Kendall's W ^a	.094
Chi-Square	134.61
	9
df	14
Asymp. Sig.	.000

طبق جدول بالا، جامعه ی آماری ۸۰ نفر، کای دو ۱۳۴٫۶۱۹، درجه آزادی ۱۴ و وزن کندال ۰٫۰۹۴؛ و سطح معناداری ۰۰۰. به دست آمده است و قابل تأیید است.

جمع بندی و نتیجه گیری

طبق تحقیقات انجام شده، تحقیق حاضر در ارتباط با پژوهش های شاهبندزاده و کریمی، (۱۳۹۵)، علوی و همکاران، (۱۳۹۶)، رضایی، (۱۳۸۷)، آشیم (۲۰۰۶)، امانی (۱۳۸۷)، هیند (۲۰۰۸)، از لحاظ نتایج به دست آمده همسو می باشد و شاخص های گروه تعاملات و حمایت های سبک های رهبری، علم، دانش و تخصص، سیستم ارتباطات، جو سازمانی و تخصص، استراتژی تأثیر بسزایی دارد.

چنانچه حضرت علی (ع) در بیان نامه ی ۱۳۸ خود به مالک اشتر «از بنده خدا «علی» امیر مؤمنان به ملتی که به خاطر خدا به خشم آمدند در آن زمان که سرزمین او مورد تاخت و تاز نافرمانی قرار گرفت و حق او از دست رفت، پس سراپرده ستم بر نیک و بد و حاضر و مسافر بر افراشته شد. دیگر کار پسندیده ای نمانده بود که در سایه آن توان آسود و نه از

کار زشت و ناپسند می شد جلوگیری نمود؛ اما بعد، اینک به سوی شما بندهای از بندگان خدا را اعزام کردم که در ایام خوف و خطر نیاساید و از دشمنان در هنگامه ترس و فزع روی برتابد. او بر فاجران از زبانه آتش سوزاننده تر است. او «مالک» فرزند «حارث» و از قبیله «مذحج» است. به سخنانش گوش فرادهید و فرمانش را پذیرا باشید که او شمشیری از شمشیرهای خداست که نه تیزی و برندگی آن گند شود و نه قدرت درهم کوبندسست گردد. پس اگر فرمان کوچیدن داد، بکوچید و اگر دستور اقامت صادر کرد، بار اندازید که «آفند» و «پدافند»، حمله و عقب نشینی او به امر من است. با اینکه وجودش اینجا لازم بود شما را مقدم داشتم و او را به فرمانروایتان برگزیدم، زیرا او برای شما خیر خواهنده و بر دشمنانتان سخت کوبنده است» این مطلب بیان کننده ی سبک رهبری و سیستم ارتباطی و استراتژی ها و تعاملات اجتماعی لازم را نشان می دهد.

در ادامه نیز بیان می کند «ای مالک، مالک نفس خود باش و آن را از هر ناروا باز دار که همانا سخت گیری بر نفس، عین انصاف است، چه در موردی که آن را دلپسند آید و چه آنجا که ناپسند. دلت را از رحمت و محبت و نرمش با مردم لبریز کن. مباد که چونان درندهای شکارشان را غنیمت شماری، زیرا آنان از دو دسته بیرون نیستند: یا در دین با تو برادرند و یا در آفرینش با تو برابر. چه بسا لغزشی از آنان بروز کند و دچار سستی و بیماری گردند، یا حتی به عمد و خطا، بزهی به دست ایشان انجام شود. پس به خطایشان منکر و برایشان ببخشای و همان گونه که خود دوست داری خدای بر تو ببخشاید و از تو درگذرد، از عفو و گذشت خویش بهره مندشان گردان، زیرا تو بالا دست آنانی و آن کس که تو را حکمرانی داده بالا دست تو است و خدای تعالی ما فوق اوست و اینک همو اداره امور مردم را به تو وانهاده و تو را به وسیله آنان به آزمون گذاشته است» که استراتژی و اهداف و حمایت مدیریت و فرهنگ سازمانی را در محتوای کلام امام علی می توان مشاهده کرد.

طبق نتایج به دست آمده شاخص های کارگروه تعاملات و حمایت های سبک های رهبری، علم، دانش و تخصص، سیستم ارتباطات، علم، دانش و تخصص، استراتژی و اهداف، ابهام پذیری، جو سازمانی بیشترین امتیاز لازم را کسب کرده اند.

منابع و مآخذ

۱. حسن بیگی، محسن (۱۳۸۹). ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه های کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور تهران.
۲. حسینی، معصومه؛ صادقی، طاهره (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری اعضای هیئت علمی و ارائه راهکار به منظور ارتقا. فصل نامه راهبردهای آموزش، دوره سوم، شماره اول، صفحات ۶-۱.

۳. داودآبادی فراهانی، روح اله؛ شهید، محمدنقی؛ رضائیان، علی (۱۳۷۳). بررسی و تبیین عوامل مؤثر در تشویق، بروز و نهادی ساختن خلاقیت و نوآوری در واحدهای تولیدی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران.
۴. رضائی، علی؛ ییلوئی، حجت اله (۱۳۸۶). ۱۰ عامل مهم شکست نوآوری. مجله تال بیر، شماره ۱۹۰، صفحات ۴۵-۴۸.
۵. صادقی مال امیری، منصور؛ لطف الله زاده، سعید (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت». نشریه توسعه انسانی پلیس، دوره هفتم، شماره ۲۷، صفحات ۱۰۵-۱۲۱.
۶. صادقی مال امیرب، منصور؛ نیکنام، علی اصغر (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر تئوری های سازمان بر خلاقیت». نشریه توسعه انسانی پلیس، دوره هفتم، شماره ۲۸، صفحات ۴۷-۷۶.
۷. صادقی، منصور (۱۳۸۶). «طراحی و تبیین الگویی برای تحلیل متغیرهای گروهی مؤثر بر خلاقیت». فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره دهم، شماره چهارم، صفحات ۱۳۶-۱۱۱.
۸. صالحی، امیر مسعود؛ فیض بخش، سید علیرضا؛ سید حسینی، سید محمد (۱۳۸۲). شناسایی عوامل و شاخص های اولویت دار جهت دستیابی به سازمان های کارآفرین در کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه علم و صنعت
۹. فخریان، سارا؛ تنعمی، محمد مهدی؛ دیواندری، علی (۱۳۸۱). بررسی رابطه خلاقیت و نوآوری کارشناسان ستادی با عوامل سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران.
۱۰. فیضی، مهدی (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر سبک های مدیریت (سنتی، متعادل و مشارکتی) بر خلاقیت دبیران: مطالعه موردی دبیرستان های شهر سندج». نشریه آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، دوره دوم، شماره هشتم، صفحات ۳۰-۱۲.
۱۱. محمدی، ناهید (۱۳۸۶). خلاقیت در مدیریت. مجله تدبیر، شماره ۱۹۱، صفحات ۱۸-۱۴.
- اخوان، پیمان و جعفری، مصطفی (۱۳۹۱)، طراحی مدل مفهومی مدیریت دانش با تأکید بر عوامل کلیدی موفقیت، نشریه مدیریت فردا، شماره ۱۳ و ۱۴.
۱۲. امیر حسینی، خسرو (۱۳۹۱)، خلاقیت و نوآوری (مبانی، اصول، تکنیکها)، انتشارات عارف کامل، چاپ سوم.
۱۳. برگون، برایان (۱۳۹۰)، اصول مدیریت دانش (ترجمه منوچهر انصاری)، انتشارات موسسه کتاب مهربان نشر.
۱۴. بیات، حمیدرضا (۱۳۹۲)، بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمان های دولتی استان زنجان، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
۱۵. خداداد حسینی، سید حمید (۱۳۹۲)، نوآوری در سازمانها: «مفهوم، انواع و فرایندها»، مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره

۱۶. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۲). مدیریت عمومی، چاپ سوم. تهران: انتشارات نی.
۱۷. امانی، مرتضی (۱۳۸۷). بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس مناطق ۴ و ۹ شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شهید
۱۸. تبریزی کورش. تندنویس فریدون. امیرتاش علی محمد، کدیور پروین (۱۳۸۴) به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت اعضای هیات علمی گروه های تربیت بدنی در دانشگاه های دولتی کشور، مجله علوم حرکتی و ورزش زمستان. ۱۳۹ - ۱۵۰.
۱۹. حسینی خواه، علی (۱۳۸۷). بررسی نظریه انتشار نوآوری در حوزه آموزش. فصلنامه نوآوری های آموزشی، تابستان، شماره ۲۶، سال هفتم ۱۵۱-۱۷۸.
۲۰. حمیدی زاده محمدرضا حاجی کریمی عباس علی (۱۳۸۳) به تبیین سازه های خلاقیت و نوآوری اعضای هیئت علمی و تحلیل چشم اندازهای آن. نشریه بین المللی علوم مهندسی شماره ۱۵.
۲۱. شرکت، امید (۱۳۸۴). خلاقیت و نوآوری در مدیریت، ماهنامه ی علمی - آموزشی تدبیر، شماره ۱۶۶
۲۲. شهرآرای، مهرناز - مدنی پور، رضا (۱۳۷۵). سازمان خلاق و نوآورمجله دانش مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴، تابستان.
۲۳. فانی، علی اصغر (۱۳۷۵). طراحی مدل نظام آموزش مدیران اجرایی. رساله دوره دکتری مدیریت دانشگاه تربیت مدرس
۲۴. رضایی، مهدی (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و جو سازمانی با خلاقیت و نوآوری در کارکنان دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران
۲۵. محمدی، احمد (۱۳۸۵). بررسی رابطه جو سازمانی و یادگیری سازمانی با خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر کرمان. پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان
۲۶. موسی خانی، مرتضی؛ محمد نیا، علی (۱۳۸۵). ارائه و تبیین شاخص های انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمان ها، فرهنگ مدیریت سال چهاردهم، شماره چهاردهم پاییز و زمستان. ۲۰۱ - ۱۶۳
۲۷. هومن، حیدر علی (۱۳۸۷). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل، چاپ اول، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۲۸. هومن، حیدر علی (۱۳۸۴). تحلیل داده های چند متغیری در پژوهش رفتاری، انتشارات پارسا
29. Amin Mozaffari, Farough (۲۰۰۴); Academic Culture; in: Ghourchian, Nader G., Araste, Hamidreza, Parivash, Jafari, Encyclopedia of Higher Education; Vol. ۱ 1st Ed, Tehran: The Great Persian Encyclopedia Foundation, P. ۳ (in Persian).
30. Asheim, Björn (۲۰۰۶). " organization learning & Creativity and Innovation Understanding the Firm: Spatialand Organizational Dimensions, Oxford: Oxford University Press pp. ۲۳۴-۲۱۴
31. Cameron, K. S. & R. E. Quinn (۲۰۰۶); Diagnosing and Changing Organizational Culture; Reading: Addison Wesley. Creativity: From potential to Tealization (pp. ۲۰-۲۱). Washington, DC: American Psychological Association.

32. Christine S. Koberg, Leonard H. Chusmir (۱۹۸۷). Organizational culture Telationships with creativity and other job-related variables *Journal of Business Research*, Volume ۱۵, Issue ۵, October ۱۹۸۷, Pages ۴۰۸-۴۹۷.
33. Cross, Rob; Levin Daniel (۲۰۰۴), "the strength of weak ties you can trust: the mediating role of trust in effective knowledge transfer" *management science* vol. ۵۰, No. ۱۱, November ۲۰۰۴, PP. ۱۴۹۰-۱۴۷۷.
34. Daft, Richard L. (۲۰۰۰) "Organization theory and desain" south-western couege pulo.
35. Davenport, Elisabeth, widen – wulff, gunilla. (۲۰۰۷). "Activity systems, information sharing and the development of organizational knowledge in two finish firms: an exploratory study using activity theory" *IRinformationresearch*, vol. ۱۲, No. ۳, PP: ۱۶-۱.
36. Furst Bowe, Julie A. and Bauer, Roy a (۲۰۰۷). Application of the Baldrige Model for Innovation in Higher Education *New Directions for Higher Education*, No ۱۳۷, ۵-۱۴.
37. og prol No. ۴, PP. Lea
38. Gottschalk, P., Khandelwal, V. (۲۰۰۳). "Determinants of knowledge management technology projects in Australian law firms". *Journal of Knowledge Management*, Vol. ۷ No. ۴, pp. ۱۰۵-۹۲.
39. George P. Huber (۲۰۰۹). Organizational Learning and Creativity & Innovation *Journal of Industrial Psychology*, ۳۸ (۴), ۱۲۹-۱۰۲.
40. Hess, Michael and Adams, David (۲۰۰۷). Innovation in Public Management: The role and function of community knowledge. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, Volume ۱۲(۱), ۲۰۰۷, article ۲.
41. Hind Benbya (۲۰۰۸). Introduction to Knowledge Management for Creativity and Innovation *Minitrack. Journal of Knowledge Management* Volume ۱۲, Number ۷۸, pp: ۱۴۹-۱۲۱.
42. Holsapple, C.W., Joshi, K.D. (۲۰۰۲), "Knowledge manipulation activities: results of a Delphi study". *Information & Management*, Vol. ۳۹ pp. ۹۰-۴۷۷
43. Joanna Kwasniewska (۲۰۰۶). Organizational climat & Creativity and Innovation. *Creativity and Innovation Management*, Vol. ۱۳, No. ۳, pp. ۱۸۷۱۹۶, September ۲۰۰۶.
44. Kerr, B., & Gagliardi, C. (۲۰۰۳). Measuring creativity in research and practice. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. ۱۵۵-۱۶۹). Washington, DC: American Psychological Association.
45. Kopelowitz, ezra; (۲۰۰۱), "learning rituals and collective identity the journal of education, vol. ۶۷, No. ۲/۱.
46. Kerr, B., & Gagliardi, C. (۲۰۰۳). Measuring creativity in research and practice. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. ۱۵۵-۱۶۹). Washington, DC: American Psychological Association.
47. Kopelowitz, ezra; (۲۰۰۱), "learning rituals and collective identity the journal of education, vol. ۶۷, No. ۲/۱.
48. Kerr, B., & Gagliardi, C. (۲۰۰۳). Measuring creativity in research and practice. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. ۱۵۵-۱۶۹). Washington, DC: American Psychological Association.
49. Martin, J. (۲۰۰۲); *Organizational Culture: Mapping the Terrain* Thousand Oaks: Sage Publications.
50. Longman, D., (۱۹۸۵). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*, Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
51. Martine, E. (۲۰۰۹). An Organisational Culture model to promote creativity and innovation. *Journal of Industrial Psychology*, ۲۰۰۲, ۲۸(۴), ۶۵-۵۸

Developing a model of organizational creativity With emphasis on the words of Imam Ali (AS)

Laleh Masoumian¹

Date of Receipt: 2020/10/11 Date of Issue: 2020/10/21

Abstract

The present article aims to develop a model of organizational creativity by emphasizing the words of Imam Ali (AS), a new idea and thought is expressed that will have an effective awareness of the process of formation of creativity and an organization is formed based on innovative and creative management. The present research has been done by descriptive-analytical method and using common library tools and studying reliable sources. The main criteria and indicators of organizational creativity have been extracted through a review of domestic and foreign literature. The statistical population includes specialists and experts of the Environment Organization of Khorasan Razavi Province, which is completed by sending a questionnaire and the statistical sample is randomly included ۸۰ people who after collecting the questionnaire to evaluate organizational creativity indicators using statistical test Kendall and Friedman used in the ۲۳spss software environment to rank the indicators. Acceptability, organizational climate have earned the most points.

Keywords

Creativity, Organizational Creativity, Nahjul Balagha, Imam Ali (AS)

1. PhD Student in Public Management, Organizational Behavior, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran. (L.masoomian@gmail.com)