

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۱

## محرك‌ها و بازدارنده‌های فردی خلاقیت در سازمان: فراتحلیل مطالعات ایرانی

فاطمه متولی جعفرآبادی<sup>۱</sup>، علی یزدخواستی<sup>۲\*</sup>، زهرا صادقی آرانی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت در سازمان‌های ایرانی انجام شده است.

روش: این پژوهش از نوع فراتحلیل است. بدین منظور از نرم‌افزار CAM2 استفاده شده است. در جستجو اولیه با معیارهای ورود سال پژوهش و زبان پژوهش از پایگاه‌های داده مورد بررسی ۱۶۸۷ سند مرتبط با موضوع یافت شد. پس از آن، با معیارهای درون گنجی ۷۷ پژوهش گزینش و در فرایند فراتحلیل وارد شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد عوامل فردی تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته ۰/۴۶۷ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. همچنین، نتایج آزمون ناهمگونی نشان دهنده آن است که بین مطالعات صورت گرفته مورد بررسی ناهمگنی وجود دارد که به همین جهت از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است. نمودار کیفی نیز حاکی از آن است که خطای استاندارد پایین و سوگیری نسبتاً کم است، در واقع بیانگر توزیع نرمال و تصادفی است و خطای مشاهده شده نیز ناشی از انواع اربب احتمالی هستند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش از بین عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت در سازمان استقلال با اندازه اثر (۰/۷۱۴)، احساس مؤثر بودن با اندازه اثر (۰/۶۶۰)، احساس معناداری با اندازه اثر (۰/۶۴۷) و استراتژی‌های تفکر سازنده با اندازه اثر (۰/۷۴۹) بیشترین اندازه اثر و رابطه معنادار را با خلاقیت سازمانی داشت‌ه‌اند.

**کلید واژه‌ها:** فراتحلیل، خلاقیت، خلاقیت سازمانی، رفتار خلاق، رفتار خلاقانه، عوامل فردی.

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران F.motavalli.95@gmail.com

۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران (نویسنده مسئول) yazdkhasty@kashanu.ac.ir

۳. استادیار، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران sadeqiarani@kashanu.ac.ir

## پیشگفتار

امروزه سازمان‌ها در یک محیط بسیار پر جنب و جوش و با توسعه سریع فناوری سر و کار دارند که سازمان‌ها را ملزم می‌کنند خلاقیت و نوآوری را به محصولات بیاورند. مقدار قابل توجهی از مقالات بر اهمیت خلاقیت کارکنان تأکید کرده‌اند. از آنجا که تحریک خلاقیت فردی یک عنصر حیاتی برای شرکت‌ها محسوب می‌شود تا رقابتی باقی بمانند و در بازار دوام بیاورند سازمان‌های مختلفی به دنبال راه‌هایی برای الهام بخشیدن به کارمندان خود برای کار خلاقانه و توسعه ایده‌های مبتکرانه هستند در نتیجه بسیاری از محققین علاقه‌مند به درک و پویایی خلاقیت کارکنان هستند (محسین شافی و همکاران، ۲۰۱۹). خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های نو توسط مدیران و کارکنان سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و این مهم در سازمان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (کیخا و عباسپور، ۱۳۹۸). خلاقیت به راه حل‌های جدید و مفید برای حل مشکلات منتهی می‌شود که افراد در طول زندگی روزمره خود با آن مواجه می‌شوند (ریچارد و همکاران، ۲۰۱۸). خلاقیت نسل ایده‌های جدید است (ساروقی و همکاران، ۲۰۱۵). به باور راجرز<sup>۴</sup> (۱۹۵۴) خلاقیت در نهایت باعث شکوفایی آدمی می‌شود و آن را هدف نهایی پیشرفت هر انسانی می‌داند (طباطبائیان و همکاران، ۱۳۹۳). تورنس خلاقیت را فرایند حس کردن مشکلات، شکاف در اطلاعات و عناصر گم شده، حدس زدن و فرضیه ساختن در مورد این نواقص، ارزیابی و آزمودن این حدس‌ها و فرضیه‌ها، تجدید نظر کردن و دوباره آزمودن آنها و بالاخره انتقال نتایج می‌داند بر این اساس خلاقیت لازمه نوآوری است (نیک پی و زندکریمی، ۱۳۹۷). خلاقیت، تولید اندیشه‌های جدید، با استفاده از اندیشه‌های قبلی است. در حالی که نوآوری از اندیشه‌های تولید شده استفاده می‌شود. در ریشه هر نوآوری یک تفکر خلاق پنهان است (امیریان، ۱۳۸۹).

---

1 . Mohsin Shafi  
2 . Richard  
3 . Sarooghi  
4 . Rogers

خلاقیت یکی از برجسته‌ترین توانایی‌های شناختی و یکی از جلوه‌های تفکر واگراست (احمدی زهرانی و کریمی، ۱۳۹۸). خلاقیت را شاید بتوان برترین سطح یادگیری بشر، بالاترین توانمندی تفکر و محصول نهایی ذهن و اندیشه انسان دانست. خلاقیت از دیدگاه روان‌شناسی یکی از جنبه‌های اصلی تفکر یا اندیشیدن است (خوش اخلاق و شفیع زاده، ۱۳۹۹). با آنکه از سابقه طولانی خلاقیت در حیات بشری می‌گذرد، هنوز سازمان‌ها به دلیل سرعت تغییرات فناوری و عدم اطمینان، خلاقیت سازمانی را یکی از منابع مهم مزیت رقابتی می‌دانند. خلاقیت سازمانی به معنای توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در امور تجاری است که برای کل سازمان جدید هستند (مرتضوی و منیریان، ۱۳۹۴). خلاقیت در درجه اول فردی است. برای توسعه خلاقیت سازمانی، ترتیبات مختلف مدیریتی باید برای تنظیم آن فراهم شود؛ زمینه‌ای برای کارکنان برای نشان دادن خلاقیت و کشف خلاقیت (گوک آدیگوزل و اوکچو، ۲۰۲۱). خلاقیت سازمانی، توانایی کاربرد دانش برای حل مسئله و نوآوری در سازمان است که همواره شامل ایده‌های جدید نیست و می‌تواند درباره انتقال دانش موجود به موقعیت‌های جدید و قرار دادن آنها در چارچوب‌های متفاوت برای سازمان باشد (بریمانی و علیزاده پاچی، ۱۳۹۸). خلاقیت در مدیریت و سازمان، به معنای توانایی ذهنی یک تغییر هدفدار به منظور ارتقاء و بهبود کمی و کیفی فعالیت‌های سازمانی هستند. به دلیل تغییرات فنی و رقابت جهانی، سازمان‌ها باید توانایی توسعه و ارائه محصولی جدید را داشته باشند که خلاقیت می‌تواند نقش مهمی را ایفاء کند همچنین خلاقیت در سازمان تأثیراتی همچون افزایش کیفیت راه حل مسائل، ارتقای نوآوری، تعهد در سازمان و افزایش انگیزه و عملکرد موثر را منجر می‌شود (خبازی، ۱۳۸۸). بنابراین خلاقیت سازمانی برای سازمان‌هایی که در پی بقای موفقیت آمیز در محیطشان هستند، بسیار مهم است (عباسی سروک، باقری و کردستانی، ۱۳۹۷). همچنین خلاقیت و مشارکت برای سازمان‌هایی که در صحنه آموزش و پژوهش با رقابت شدید مواجه هستند، اجتناب ناپذیر است (سپهوند، عارف نژاد، فتحی

چگنی و سپهوند، ۱۳۹۹). در طول زمان سازمان‌های غیر خلاق از صحنه محو می‌شوند و اگر چه چنین سازمان‌هایی ممکن است به طور مقطعی به موفقیت دست یابند، اما سرانجام مجبور به تعطیلی سازمان‌ها یا تغییر سیستم می‌شوند (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۷). در کشور ما نیز به دلیل فشارها و تحریم‌های همه جانبه از سوی کشورهای مختلف، موفقیت در این نبرد ناهمگون تنها با کمک خلاقیت و نوآوری میسر است (ترابی، عباس نژاد، بهبودی و رجبوند، ۱۳۹۹).

در حوزه خلاقیت تحقیقات داخلی و خارجی به شرح زیر انجام شده است:

نتایج پایان نامه خسرو نژاد (۱۳۹۶) حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های مهارت ارتباطی (کلامی، غیر کلامی، شنیداری و بازخورد) مدیران با خلاقیت و تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبتی وجود دارد و هر یک از این مهارت‌ها زمینه بروز خلاقیت بیشتر در سازمان را برای معلمان به وجود می‌آورد. یافته‌های پژوهش هارون رشیدی و کاظمیان مقدم (۱۳۹۷) که با روش همبستگی به انجام رساندند و جامعه آماری آن را مدیران زن مدارس بودند؛ حاکی از این است که بین سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب‌آوری با خلاقیت رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. در مقاله ایرجی راد و لطفی خاتون آباد (۱۳۹۸) که با روش توصیفی همبستگی است؛ نتیجه گرفته شده است که رفتار نوآورانه و توانمندسازی کارکنان بر خلاقیت تأثیر دارد. جئونگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تخصص دامنه و سبک نظارت غیر کنترل کننده با خلاقیت کارکنان ارتباط مثبت دارد. همچنین، نقش تعدیل کننده مثبت سبک نظارت غیر کنترل کننده در توضیح رابطه بین تخصص دامنه و خلاقیت کارکنان پیدا شده است. خو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافتند باز بودن تجربه با درک کارکنان از خلاقیت رادیکال و خلاقیت افزایشی آنها ارتباط مثبت دارد. یافته‌های پژوهش لیو و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) حاکی از آن است

1 . Jeong

2 . Xu

3 . Liu

که توانمندسازی تیمی، جهت‌گیری هدف یادگیری فردی و جهت‌گیری عملکرد فردی همه با عملکرد خلاقیت فردی از طریق میانجی‌گری خودکارآمدی خلاق ارتباط مثبت دارند. مدیران باید برای دستیابی به نتایج خلاقانه بهتر، کارمندانی را که بیشتر درگیر یادگیری هستند، به کارهای توانمندتر و پایان‌باز اختصاص دهند. مطالعه اسمیت و گرین<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) با هدف شناسایی پیشایندهای خلاقیت سازمانی در سازمان‌های ورزش حرفه‌ای به این نتیجه رسید که درک یک محیط کار با چشم‌انداز روشن و فرایندهای کار بهتر، با درک بیشتر خلاقیت سازمانی در ارتباط است که این نشان‌دهنده این است که نوع سازمان و صنعت در این امر مهم است. جین و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان می‌دهند که نگرش و هنجارهای ذهنی معلمان تأثیرات مثبتی در اهداف آنها برای اجرای آموزش خلاق داشته است و باورهای آموزشی و نوآوری شخصی تأثیر قابل توجهی در نگرش آنها نشان داده است.

مطالعات مختلف نشان می‌دهد، عوامل بسیاری محرک خلاقیت هستند که با شناسایی و تقویت آنها بستر مناسبی برای پرورش افراد خلاق و در نهایت موفقیت سازمان را ایجاد می‌کند. همچنین در خصوص خلاقیت و عوامل مؤثر بر آن پژوهش‌های گوناگونی صورت گرفته است که با توجه به حجم زیاد این پژوهش‌ها و تفاوت آنها از نظر جامعه آماری، حجم نمونه، روش تحلیل داده‌ها کیفیت و کمیت متغیرهای مورد بررسی و ... تفاوت‌های زیادی وجود دارد که خواننده را در استفاده و کاربردی‌سازی نتایج این پژوهش در سازمان متبوع خود سردرگم می‌کند. یکی از کاربردهای فراتحلیل تجمیع این نتایج به منظور استفاده کاربردی آن است که این پژوهش نیز چنین هدفی را دنبال کرده است. از این رو پژوهش حاضر با استفاده از روش فراتحلیل سعی در یکپارچه‌سازی پژوهش‌های مجزای انجام شده در زمینه خلاقیت سازمانی است و تلاش بر این است که عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت

1 . Smith & Green  
2 . Jin

سازمانی شناسایی و اندازه اثر<sup>۱</sup> هر یک از عوامل معلوم شود، به این صورت که ضریب همبستگی پیرسون یا اسپیرمن متغیرهایی که بر خلاقیت سازمانی اثر معنادار دارند از مقالات و پایان نامه‌های مرتبط داخلی استخراج شود و در آخر مورد تحلیل واقع شود.

بنابراین، پژوهش با هدف پاسخ به چهار سؤال پژوهشی زیر انجام شده است:

- عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت در سازمان‌های ایرانی با استفاده از فراتحلیل چیست؟
- اندازه اثر هر یک از متغیرهای استخراج شده در حوزه خلاقیت در سازمان‌های ایرانی چقدر است؟

- آیا مطالعات مورد بررسی همگون و متجانس هستند؟

- آیا مطالعات مورد بررسی دارای تورش چاپ و انتشار هستند؟

## روش پژوهش

این پژوهش از نوع فراتحلیل<sup>۲</sup> است. فراتحلیل به عنوان یک فن آماری، یک روش برای بررسی نظامدار مجموعه‌ای از پژوهش‌ها، انجام یک جستجوی جامع و تهیه ملاک ورود یا حذف مقاله، ثبت و نگهداری ترکیب آماری داده‌ها و اندازه اثرهای به دست آمده از بررسی‌های مختلف، جستجوی تعدیل کننده‌ها و متغیرهای میانجی برای تبیین اثرات مورد نظر و گزارش نتایج است (سهرابی فرد، ۱۳۸۷). بنابراین، هدف فراتحلیل، که در حوزه مطالعاتی عصر نوین روشی معتبر شناخته شده است، دستیابی به اندازه اثر است. شاخص اندازه اثر، نسبت آزمون معناداری به حجم نمونه است و از طریق محاسبه اندازه اثر، پژوهشگر در می‌یابد که متغیرهای مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. در واقع، اندازه اثر همان محاسبه نمره استاندارد است که وضعیت متغیر اثر گذار بر متغیر وابسته

1 . Effect size

2 . Meta analysis

را نشان می‌دهد. برای اندازه اثر دو خانواده عمده  $d$  و  $T$  وجود دارد در خانواده  $d$  سه عنصر مهم و نسبتاً مشابه یعنی  $d$  کوهن،  $g$  هدگز و دلتای گلاس وجود دارد. در این پژوهش برای تحلیل اطلاعات از شاخص  $T$  استفاده شده است که در آن اندازه اثرهای بین  $0/1$  تا  $0/3$  کوچک،  $0/3$  تا  $0/5$  متوسط، بیش از  $0/5$  بزرگ تفسیر می‌شود. روش فراتحلیل پنج مرحله دارد: ۱. تنظیم سؤال ۲. مرور نظام‌مند ادبیات ۳. انتخاب پژوهش‌های واجد شرایط ۴. استخراج داده‌ها و سنجش کیفیت و اعتبار آن ۵. ترکیب، تعبیر و تفسیر گزارش (صادقی آرانی و نامیان، ۱۳۹۹). برای این پژوهش پس از تنظیم سؤال پژوهش با استفاده از مرور نظام‌مند همه پژوهش‌های معتبر سالهای ۱۳۸۱-۱۳۹۹ مرتبط با «خلاقیت سازمانی»، که در پایگاه‌های مجلات تخصصی نورمگز<sup>۱</sup>، بانک اطلاعات نشریات کشور<sup>۲</sup>، مرکز اسناد و مدارک علمی ایران<sup>۳</sup> و پرتال جامع علوم انسانی<sup>۴</sup>، پایگاه اطلاعاتی علمی جهاد دانشگاهی<sup>۵</sup> ثبت شده استخراج شده است. مرور نظام‌مند با جستجوی ساختارمند و ارزشیابی کیفیتی مطالعات پیشین و تحلیل نتایج آن، اطلاعات کامل و دقیقی را در اختیار سیاستگذاران و مدیران قرار می‌دهد. روش ساختارمند جستجو به افزایش پایایی نتایج و ارزشیابی کیفیت مطالعات قبلی و استفاده از نتایج مطالعات با کیفیت به افزایش دقت نتایج مرور نظام‌مند نسبت به دیگر مطالعات مروری منجر می‌شود. در این مرحله، تعبیرهای «خلاقیت»، «رفتارهای خلاقانه»، «رفتارخلاق»، «خلاقیت سازمانی» جستجو شد که در نتیجه ۱۶۸۷ سند مرتبط با موضوع یافت شد. از این اسناد، ۲۳۷ سند به دلیل اینکه متغیر مورد بررسی در پژوهش، متغیر مستقل در نظر گرفته شده بود از مجموع مطالعات حذف شده است. ۲۲۳ سند به دلیل روش تحقیق رویکرد صرفاً کیفی یا به صورت  $T$  مستقل بودند حذف شدند. دلیل حذف مطالعات به روش  $T$  این است که نرم افزار CMA2 به گونه‌ای است که اگر این گونه مطالعات وارد

- 1 . Noormags
- 2 . Magiran
- 3 . Irandoc
- 4 . Ensani
- 5 . Sid

شود به یک سری آمار و ارقام نیاز دارد که اصولاً در مقالات نیست و اطلاعات تکمیلی ورود به نرم افزار را ندارد. به همین دلیل از ابتدای کار مقالاتی که به روش همبستگی پیرسون و اسپیرمن بودند مورد بررسی قرار گرفتند. ۵۸۷ سند به دلیل جامعه پژوهش کنار گذاشته شده است (جامعه این پژوهش فقط افرادی است که در سازمان‌ها هستند). ۱۹۱ سند به دلیل تکرار یا پژوهش‌ها هم به صورت پایان نامه و هم به صورت مقاله گزارش شده بود، ۳۱۸ سند به دلیل بی ربط به موضوع پژوهش از مجموع اسناد کنار گذاشته شده است. از ۱۳۱ مورد باقیمانده سرانجام ۷۷ سند پژوهشی انتخاب شده است که ۲۹ سند مقاله و ۴۸ سند پایان نامه است در این مرحله نتایج پژوهش‌هایی مورد بررسی قرار گرفته است که از لحاظ روش‌شناختی شرایط لازم را احراز کرده باشند، یعنی از مقالاتی که معیارهای درون‌گنجی<sup>۱</sup> را داشت‌هاند استفاده شده است. معیارهای درون‌گنجی این پژوهش عبارت‌اند از:

- ۱- پژوهش‌هایی که موضوع بررسی آنها، تأثیر عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت سازمانی باشند.
- ۲- پژوهش‌هایی که به صورت کامل چاپ شده باشند و فایل آنها در دسترس باشد.
- ۳- پژوهش‌ها به صورت همبستگی صورت گرفته شده است و دارای ضریب همبستگی یا ضریب تأثیر باشند و داده‌های کافی جهت محاسبه اندازه اثر را دارا باشند.
- ۴- پژوهش‌هایی که از جهت روش‌شناسی، مستند و دارای مفروضه‌های آماری، روش نمونه‌گیری، روش پژوهش، ابزار اندازه‌گیری، روش ارزیابی پایایی و روایی باشند.
- ۵- پژوهش‌ها به زبان فارسی باشد.

پس از دسته‌بندی اولیه مطالعات، سنخ‌شناسی و توصیف آن در آخر متغیرهای مستقل پژوهش‌ها که حداقل دو بار در مطالعات تکرار شده است برای تعیین اندازه اثر و ضریب همبستگی، وارد نرم افزار CMA2 شده است. از آزمون همبستگی برای تعیین اندازه اثر و از آزمون Q برای تعیین ناهمگونی و سوگیری نشر استفاده شده است.

1 . Inclusion criteria



## یافته‌های پژوهش

یافته‌ها در دو بخش ارائه شده است: در ابتدا و در بخش توصیفی به ارائه خلاصه وضعیت مطالعات بررسی شده پرداخته شده است، که نتایج آن در جدول‌های شماره ۱ و ۲ قابل مشاهده است.

**جدول ۱.** خلاصه وضعیت پژوهش‌های منتخب بر اساس نوع پژوهش و ابزار جمع‌آوری داده

نوع پژوهش	فراوانی/درصد	ابزار جمع‌آوری داده	فراوانی/درصد
مقاله	۲۹		۳۸
پایان نامه	۴۸	پرسشنامه	۷۷
مجموع	۷۷		۱۰۰٪

در جدول ۱ نوع پژوهش و ابزار جمع‌آوری ارائه شده است.

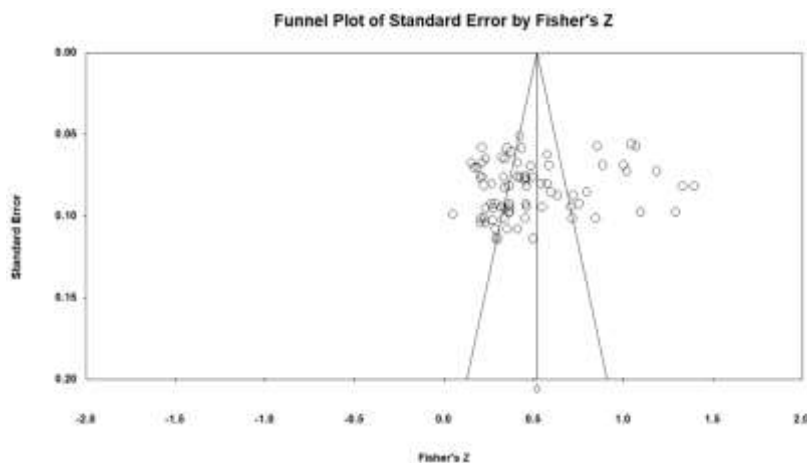
**جدول ۲.** خلاصه وضعیت حوزه پژوهشی و شغل افراد

حوزه پژوهشی پژوهشگران	فراوانی/درصد	شغل افراد	فراوانی/درصد
علوم تربیتی	۱	معلمان و دبیران	۱۶٪
مدیریت آموزشی	۲۲	اعضای هیئت علمی	۷٪
مدیریت ورزشی	۷	مدیران	۱۹٪
سایر مدیریت‌ها	۱۹	کارمندان و کارکنان	۴۰٪
ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی	۸	کتابداران	۳٪
روانشناسی و مشاوره	۱۴	سایر موارد	۱۳٪
کتابداری و اطلاع‌رسانی	۱		
سایر رشته‌ها	۵	مجموع	۷۷
مجموع	۷۷		۱۰۰٪

در جدول ۲ حوزه پژوهشی پژوهشگران و شغل افراد ارائه شده است که نشان می‌دهد حوزه پژوهشی بیشتر پژوهش‌های بررسی شده، مدیریت است و بیشتر افراد نمونه آماری پژوهش‌های منتخب، کارمندان و کارکنان بوده‌اند.

### سوگیری (تورش) انتشار

یکی از مباحث مهم در فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل همه مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست؛ احتمال دارد برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشند یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشند. ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار استفاده از یک نمودار کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. شکل (۱) نمودار کیفی پژوهش حاضر (میزان سوگیری) را نشان می‌دهد.



نمودار ۱. میزان سوگیری پژوهش‌های مورد بررسی

از جهت تفسیری در نمودارهای کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هرچه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شود، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. مطابق با نمودار بالا، با وجود اینکه تعداد کمی از مطالعات در بخش‌های میانی

نمودار پراکنده هستند، اما بیشتر مطالعات در پیرامون و قسمت بالای قیف، توزیع مقارنی دارند، که این حاکی از خطای استاندارد پایین و سوگیری نسبتاً کمی است و در واقع بیانگر توزیع نرمال و تصادفی است و خطای مشاهده شده هم ناشی از انواع اریب احتمالی است.

در مرحله دوم نیز با استفاده از شاخص‌های حجم جامعه و ضریب همبستگی، اندازه اثر هر یک از متغیرهای شناسایی شده محاسبه شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد از میان متغیرهای بررسی شده متغیرهای توانایی رایانه‌ای با مقدار معناداری بیش از ۵ درصد بدون تأثیر بر خلاقیت سازمانی گزارش شده است. هم چنین متغیرهای استقلال با اندازه اثر (۰/۷۱۴)، احساس مؤثر بودن با اندازه اثر (۰/۶۶۰)، احساس معناداری با اندازه اثر (۰/۶۴۷) و استراتژی‌های تفکر سازنده با اندازه اثر (۰/۷۴۹) بیشترین درصد تغییرات خلاقیت در سازمان‌های ایرانی و تواضع و فروتنی با اندازه اثر ۰/۱۸۵ کمترین درصد تغییرات خلاقیت در سازمان‌های ایرانی را تبیین کرده است (جدول ۳).

در ادامه تعریفی کلی از عوامل مؤثر بر خلاقیت سازمانی، ارائه شده است:

سرمایه روانشناختی: سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناختی مثبت فردی است که با توجه به ویژگی‌های خودکارآمدی، خوش بینی، امید و تاب‌آوری مشخص می‌شود (محمدی، ۱۳۹۴).

خودکارآمدی: اعتقاد فرد به قابلیت‌ها و توانایی‌های خود جهت موفق شدن در یک وضعیت خاص هستند. به عقیده بندورا (۱۹۹۴) این اعتقاد عامل تعیین کننده چگونگی تفکر، رفتار و احساس افراد است (نقل از محمدی خواه، ۱۳۹۶).

شایستگی: زمانی که افراد توانمند احساس شایستگی دارند همواره احساس می‌کنند که کارها را می‌توانند به طور مؤثر انجام دهند. همچنین آنها در برابر تغییرات محیطی توان تبدیل چالش‌ها به فرصت برای یادگیری از آن و گسترش خود را دارند. به اعتقاد آنها عامل اصلی

حفاظت و غلبه فرد بر بسیاری از آسیب‌های اجتماعی خودکارآمدی است (وتن و کمرون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸، نقل از شهبازی جدا، ۱۳۹۳).

*استقلال یا خود سامانی*: به اعتقاد اسپریتزر<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) خودسامانی منعکس کننده استقلال (خودمختاری) در فرایندهای تصمیم‌گیری در مورد این که کجا و کدام وظایف را تعهد کنند، هستند. همچنین یک جنبه از انتخاب در خود آغازگر بودن، کنترل کردن، اجرا و نظام بخشیدن به فعالیت‌های مربوط به خود است. در صورتی که احساس شایستگی منعکس کننده باورهای فرد در مورد مهارت‌های رفتاری است، خود تعیین کنندگی یک انتخاب رفتاری است. این افراد به جای اجبار خود داوطلبانه در وظایف خود درگیر شده و فعالیت‌های آنان نتیجه آزادی و استقلال شخصی است (نقل از شهبازی جدا، ۱۳۹۳).

*احساس مؤثر بودن*: زمانی که فرد بر نتایج راهبردی، عملیاتی یا اداری در کار می‌تواند اثرگذار باشد (اسپیتزر، ۱۹۹۷<sup>۳</sup>، نقل از صدقیانی و دهقان، ۱۳۸۹).

*احساس معناداری*: فرصتی که افراد احساس می‌کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند و در محیطی کار می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش تلقی می‌شود (جهانیان، ۱۳۸۷، نقل از شهبازی جدا، ۱۳۹۳).

*استراتژی‌های تفکر سازنده*: الگوهای فکری که ذاتاً سازنده هستند همچنین قابل جمع‌آوری و تکرارپذیرند. افراد می‌توانند الگوی سازنده یا مخرب اتخاذ کنند که این امر حالت رفتاری و حسی و واکنش‌های آنها را تحت تأثیر می‌گذارد (مانز<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲، نقل از شهبازی جدا، ۱۳۹۳).

*مهارت کلامی*: عبارت است از به کارگیری آگاهانه نمادهای کلامی برای ترغیب دیگر افراد به انجام امور (خسرونزاد، ۱۳۹۶).

---

1 . Whetten & Cameron  
2 . Sprinter  
3 . Spreitzer  
4 . Manz

**تحصیلات:** دوره رسمی آموزشی که توسط نهادهای آموزشی مانند مدارس و دانشگاه‌ها برای آموزش و یادگیری، طراحی می‌شود و دارای مقاطع مختلف ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان و دانشگاه است.

**استرس شغلی:** پاسخ‌های فیزیکی و عاطفی زیان‌آور یک فرد وقتی که شرایط شغلی با توانمندی‌ها، امکانات در دسترس و یا نیازهای نیروی کار مطابقت نداشته باشد (بهادرپور، ۱۳۹۵).

**فردگرایی:** منظور از فردگرایی تمایل افراد به مراقبت از تنها منافع خود و خانواده خود هستند. هافستد این تفاوت فرهنگی را بر روی یک پیوستار اندازه‌گیری کرده است که در یک طرف طیف فردگرایی و در طرف دیگر آن جمع‌گرایی است. منظور از جمع‌گرایی تمایل افراد به وابستگی یا به اجتماعات است (عزیزی، ۱۳۹۱).

**جدول ۳. اندازه اثر عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت سازمانی**

نام متغیر	فراوانی	استنادات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	سطح معناداری	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							سطح معناداری	آزمون Q
اجتناب از عدم اطمینان	۳	جعفری و مقیمی (۱۳۹۳)، عزیزی (۱۳۹۱)، ریگی (۱۳۹۲)	ثابت	۰/۳۶۲	۰/۰۰۱	متوسط به بالا	۰/۶۰۰	۰/۷۴۱
سازگاری	۶	مختاری دینانی (۱۳۹۴)، مرادی، سهرابی و مرادی (۱۳۹۵)، زراعتکار (۱۳۹۱)، احمدوند (۱۳۹۳)، سعادت‌نئی (۱۳۹۲)، صابر اسماعیل لنگرودی (۱۳۹۲)	ثابت	۰/۳۹۳	۰/۰۰۱	متوسط به بالا	۱۰/۶۹۶	۰/۰۵۸
صمیمیت	۵	افشاری و همکاران (۱۳۹۳)، پوریوسفی (۱۳۹۳)، جویداروی (۱۳۹۴)، شمسی گوشکی (۱۳۹۱)، مودی (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۳۷۶	۰/۰۰۱	متوسط به بالا	۲۱/۵۷۳	۰/۰۰۱
مزامحت	۴	پوریوسفی (۱۳۹۳)، جویداروی (۱۳۹۴)، شمسی گوشکی (۱۳۹۱)، مودی (۱۳۹۲)	ثابت	۰/۳۴۴	۰/۰۰۱	متوسط	۷/۴۲۱	۰/۰۶۰
علاقتمندی	۴	افشاری و همکاران (۱۳۹۳)، خداری (۱۳۹۶)، پوریوسفی (۱۳۹۳)، مودی (۱۳۹۲)	ثابت	۰/۲۷۴	۰/۰۰۱	پایین	۵/۲۵۶	۰/۱۵۴
روحیه گروهی	۵	پوریوسفی (۱۳۹۳)، جویداروی (۱۳۹۴)، شمسی گوشکی (۱۳۹۱)	ثابت	۰/۲۴۴	۰/۰۰۱	پایین	۴/۶۴۶	۰/۳۲۶
مهرورزی	۲	رستگار و هاشمی (۱۳۹۴)، عیدی پور و همکاران (۱۳۹۲)	ثابت	۰/۲۳۳	۰/۰۰۱	پایین	۰/۴۸۲	۰/۴۸۸

نام متغیر	فراوانی	استاداد	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	سطح معناداری	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							سطح معناداری	آزمون Q
تواضع و فروتنی	۲	رسنگار و هاشمی (۱۳۹۴)، عیدی پور و همکاران (۱۳۹۲)	ثابت	۰/۱۸۵	۰/۰۰۱	پایین	۱/۰۷۹	۰/۲۹۹
سرمایه روانشناختی	۴	میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳)، عینی پور و آقایی (۱۳۹۶)، هارون رشیدی و کاظمیان مقدم (۱۳۹۷)، محمدی (۱۳۹۴)	تصادفی	۰/۶۲۵	۰/۰۰۱	بالا	۴۶/۶۹۶	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۶	هارون رشیدی و کاظمیان مقدم (۱۳۹۷)، غیائی ندوشن، جهانی جوانمردی و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۵)، صیف، ایمانی فراهانی و ثابت (۱۳۹۳)، محمدی خواه (۱۳۹۶)، ابوالحسنی (۱۳۹۴)، مصومی (۱۳۹۶)	تصادفی	۰/۵۰۹	۰/۰۰۱	بالا	۱۲۵/۷۷۳	۰/۰۰۱
خوشبینی	۴	محمدی خواه (۱۳۹۶)، پورخورشیدی (۱۳۹۰)، هارون رشیدی و کاظمیان مقدم (۱۳۹۷)، فروتنی، بحرانی و یزدانمهر (۱۳۹۸)	ثابت	۰/۳۸۶	۰/۰۰۱	متوسط به بالا	۷/۳۰۸	۰/۰۶۳
امیدواری	۲	هارون رشیدی و کاظمیان مقدم (۱۳۹۷)، محمدی خواه (۱۳۹۶)	ثابت	۰/۳۳۴	۰/۰۰۱	متوسط	۰/۰۶۳	۰/۸۰۲
تاب‌آوری	۲	هارون رشیدی و کاظمیان مقدم (۱۳۹۷)، محمدی خواه (۱۳۹۶)	ثابت	۰/۲۵۱	۰/۰۰۱	پایین	۰/۷۶۹	۰/۳۸۱
میل به تغییر	۸	عصاره و همکاران (۱۳۹۶)، انصاری منش (۱۳۸۹)، وکیلی (۱۳۹۴)، درویش زاده (۱۳۹۱)، نوزدی (۱۳۹۲)، نوزدی (۱۳۹۳)، گیوند (۱۳۹۵)، آقایی خواه (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۳۶۶	۰/۰۰۱	متوسط	۳۰/۰۲۳	۰/۰۰۱
روحیه (جرأت و شهامت)	۶	انصاری منش (۱۳۸۹)، وکیلی (۱۳۹۴)، درویش زاده (۱۳۹۱)، نوزدی (۱۳۹۲)، گیوند (۱۳۹۵)، آقایی خواه (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۴۳۷	۰/۰۰۱	متوسط به بالا	۴۱/۷۱۷	۰/۰۰۱
آشنایی با اینترنت	۲	علوی و همکاران (۱۳۹۶)، یزدانی، شهامت و صالحی (۱۳۹۶)	تصادفی	۰/۶۲۵	۰/۰۴۵	بالا	۲۸/۱۳۳	۰/۰۰۱
توانایی رایانه‌ای	۲	علوی و همکاران (۱۳۹۶)، یزدانی، شهامت و صالحی (۱۳۹۶)	تصادفی	۰/۶۷۹	۰/۰۰۱	عدم تایید	۴۵/۵۳۶	۰/۰۰۱
شایستگی	۸	صالحی صدقیانی و دهقان (۱۳۸۹)، بهمنی، کارگر و افشاری (۱۳۹۴)، فعال، علی دوست قهفرخی و حاجی غیائیان (۱۳۹۷)، رسنگار و هاشمی (۱۳۹۴)، غیائی ندوشن، جوانمردی و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۵)، شهپازی جدا (۱۳۹۳)، انصاری (۱۳۹۶)، عباس پور (۱۳۸۹)	تصادفی	۰/۶۹۱	۰/۰۰۱	بالا	۱۵۱/۷۶۱	۰/۰۰۱
استقلال	۵	شهپازی جدا (۱۳۹۳)، صالحی صدقیانی و دهقان (۱۳۸۹)، بهمنی، کارگر و افشاری (۱۳۹۴)، غیائی ندوشن، جوانمردی و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۵)، عباس پور	تصادفی	۰/۷۱۴	۰/۰۰۱	بسیار بالا	۹۶/۱۷۴	۰/۰۰۱



نام متغیر	فراوانی	استادات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	سطح معناداری	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							آزمون Q	سطح معناداری
(۱۳۸۹)								
احساس مؤثر بودن	۵	بهمنی، کارگر و افشاری (۱۳۹۴)، شهبازی جدا (۱۳۹۳)، غیائی ندوشن، جوانمردی و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۵)، عباس پور (۱۳۸۹)، صالحی صدقیانی و دهقان (۱۳۸۹) صالحی صدقیانی و دهقان (۱۳۸۹)، بهمنی، کارگر و افشاری (۱۳۹۴)، غیائی ندوشن، جوانمردی و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۵)، شهبازی جدا (۱۳۹۳)، عباس پور (۱۳۸۹) شیروانی (۱۳۹۳)، شیرواند (۱۳۹۶)، صیغ، ایمانی فراهانی و ثابت (۱۳۹۳)، پاداش و گل پرور (۱۳۸۹)، افشاری و ارشدی (۱۳۹۳)، رحیمی (۱۳۹۲)، جوادی آزاد (۱۳۹۶)، مهدویان (۱۳۹۱)، شریفی (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۶۶۰	۰/۰۰۱	بسیار بالا	۹۲/۴۳۳	۰/۰۰۱
احساس معناداری	۵	کارگر و افشاری (۱۳۹۴)، غیائی ندوشن، جوانمردی و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۵)، شهبازی جدا (۱۳۹۳)، عباس پور (۱۳۸۹) شیروانی (۱۳۹۳)، شیرواند (۱۳۹۶)، صیغ، ایمانی فراهانی و ثابت (۱۳۹۳)، پاداش و گل پرور (۱۳۸۹)، افشاری و ارشدی (۱۳۹۳)، رحیمی (۱۳۹۲)، جوادی آزاد (۱۳۹۶)، مهدویان (۱۳۹۱)، شریفی (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۶۴۷	۰/۰۰۱	بسیار بالا	۹۵/۱۳۷	۰/۰۰۱
انگیزه درونی	۹	پرور (۱۳۸۹)، افشاری و ارشدی (۱۳۹۳)، رحیمی (۱۳۹۲)، جوادی آزاد (۱۳۹۶)، مهدویان (۱۳۹۱)، شریفی (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۳۹۲	۰/۰۰۱	متوسط	۸۲/۴۸۳	۰/۰۰۱
تفکر سازنده	۲	آقابابایی و همکاران (۱۳۹۰)، شهبازی جدا (۱۳۹۳)	ثابت	۰/۷۴۹	۰/۰۰۱	بسیار بالا	۰/۹۳۸	۰/۰۰۱
تفکر قانون گذار	۲	قدم پور، کوگانی و جعفری (۱۳۹۳)، محمدی (۱۳۹۱)	ثابت	۰/۳۰۷	۰/۰۰۱	متوسط	۰/۴۴۹	۰/۵۰۳
تفکر قضاوتی	۲	قدم پور، کوگانی و جعفری (۱۳۹۳)، محمدی (۱۳۹۱)	ثابت	۰/۳۰۸	۰/۰۰۱	متوسط	۰/۱۱۲	۰/۷۳۸
ریسک پذیری	۹	شیخعلی زاده، تجاری و پیرعلانی (۱۳۹۰)، طبرسا و همکاران (۱۳۸۸)، شیخعلی زاده و پیرعلانی (۱۳۸۹)، رضایی صوفی (۱۳۹۳)، قنبرپور (۱۳۹۵)، پذیرا (۱۳۸۹)، ترابی (۱۳۸۹)، حاجی دخت (۱۳۸۷)، ایمانی (۱۳۹۷)	تصادفی	۰/۴۰۶	۰/۰۰۱	متوسط به بالا	۲۲/۹۲۵	۰/۰۰۳
احساس انرژی	۳	مینائی و همکاران (۱۳۹۵)، دوریش و فرزانه دخت (۱۳۸۹)، دخت نمینی (۱۳۸۸)	ثابت	۰/۴۰۴	۰/۰۰۱	متوسط به بالا	۲/۳۲۶	۰/۳۱۳
مهارت	۲	باقری (۱۳۹۵)، عباس پور (۱۳۸۹)	تصادفی	۰/۲۶۶	۰/۰۲۲	پایین	۶/۲۹۰	۰/۰۱۲
مهارت کلامی	۲	جلال زایی (۱۳۹۲)، خسروزاد (۱۳۹۶)	ثابت	۰/۵۰۳	۰/۰۰۱	بالا	۰/۰۷۳	۰/۷۸۷
مهارت شنیداری	۲	جلال زایی (۱۳۹۲)، خسروزاد (۱۳۹۶)	ثابت	۰/۲۶۹	۰/۰۰۱	پایین	۰/۰۸۷	۰/۷۶۳
مهارت بازخوردی	۲	جلال زایی (۱۳۹۲)، خسروزاد (۱۳۹۶)	ثابت	۰/۴۱۷	۰/۰۰۱	متوسط به بالا	۱/۶۷۰	۰/۱۹۶
تحصیلات	۳	امیریان (۱۳۸۹)، زهرایی (۱۳۹۶)، عبدالله زاده (۱۳۸۷)	تصادفی	۰/۵۴۶	۰/۰۰۱	بالا	۷/۷۶۱	۰/۰۲۱
استرس شغلی	۲	اصغر کیا، عبداللهی نژاد و افلاکی (۱۳۹۹)، بهادرپور (۱۳۹۵)	تصادفی	۰/۵۶۰	۰/۰۰۶	بالا	۱۶/۷۷۵	۰/۰۰۱
هوش معنوی	۲	شایان فر (۱۳۹۱)، طاهرخانی (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۳۵۱	۰/۰۰۲	متوسط	۴/۶۱۲	۰/۰۳۲
فردگرایی	۲	عزیزی (۱۳۹۱)، ریگی (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۵۴۶	۰/۰۰۱	بالا	۷/۷۶۱	۰/۰۲۱

نتایج جدول نشان می دهد:

متغیر مستقل سرمایه روانشناختی با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۶۲۵ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۴۶/۶۹۶$ ) و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است.

متغیر مستقل خودکارآمدی با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۵۰۹ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۱۲۵/۷۷۳$ ) و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است.

متغیر مستقل شایستگی با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۶۹۱ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۱۵۱/۷۶۱$ ) و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است.

متغیر مستقل استقلال با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۷۱۴ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۹۶/۱۷۴$ ) و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است.

متغیر مستقل احساس مؤثر بودن با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۶۶۰ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۹۲/۴۳۳$ ) و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می توان گفت



که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است.

متغیر مستقل احساس معناداری با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۶۴۷ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۹۵/۲۳۷$ ) و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می‌توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است.

متغیر مستقل استراتژی‌های تفکر سازنده با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۷۴۹ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۰/۰۰۱$ ) و سطح معناداری ۰/۹۳۸، می‌توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته همگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر ثابت استفاده شده است.

متغیر مستقل مهارت کلامی با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۵۰۳ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۰/۰۷۳$ ) و سطح معناداری ۰/۷۸۷، می‌توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته همگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر ثابت استفاده شده است.

متغیر مستقل تحصیلات با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۵۴۶ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۷/۷۶۱$ ) و سطح معناداری ۰/۰۰۲۱، می‌توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است.

متغیر مستقل استرش شغلی با سطح معناداری ۰/۰۰۶، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۵۶۰ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۱۶/۷۷۵$ ) و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می‌توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است.

متغیر مستقل فردگرایی با سطح معناداری ۰/۰۰۱، تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته است ۰/۵۴۶ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ( $Q = ۷/۷۶۱$ ) و سطح معناداری ۰/۰۲۱، می‌توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این دلیل از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر برای بررسی فراتحلیلی عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت در سازمان‌های ایرانی انجام شده است. مرور نظام‌مند پژوهش‌های صورت گرفته در این رابطه نشان می‌دهد که در این پژوهش ۷۷ مقاله و پایان نامه شرایط ورود به فراتحلیل را داشتند. که در این پژوهش‌ها تأثیر ۳۵ متغیر فردی بر خلاقیت سازمانی بررسی شده است. مشابه موضوع پژوهش حاضر دو پژوهش زارعی (۱۳۹۰)، عبدالملکی (۱۳۹۳) و گنجی، تقوی و عظیمی (۱۳۹۴) انجام شده است. در پژوهش زارعی (۱۳۹۰) تنها به بررسی عوامل مؤثر شخصیتی (پنج عامل شخصیت)، هوش و اسکیزوتایپیا<sup>۱</sup> با خلاقیت پرداخته شده است. در پژوهش عبدالملکی (۱۳۹۳) صرفاً به فراتحلیل عامل تفکر انتقادی و خلاقیت پرداخته است. همچنین یافته‌های گنجی، تقوی و عظیمی (۱۳۹۴) در پژوهش خود تنها ۱۲ مطالعه پایش و متغیرها

1. Schizotypal personality disorder

سبک شناختی استقلال- وابستگی، انگیزش بیرونی، انگیزش درونی و جنسیت؛ هوش هیجانی و باورهای معرفت شناختی؛ ابعاد جهت گیری هدفی؛ بهزیستی ذهنی؛ صفات شخصیتی، هوش، سن، تفکراتنقادی، شادکامی، سبک‌های تفکر بررسی شده و رابطه آن با خلاقیت بررسی شده است. این در حالی است که در پژوهش حاضر براساس معیارهای ورود و خروج مطالعات در بازه زمانی ۲۰ سال (۱۳۸۰ تا ۱۳۹۹) ۷۷ پژوهش بررسی و ۳۵ عامل فردی تأثیرگذار بر خلاقیت افراد در سازمان شناسایی و اندازه اثر آن محاسبه شده است.

نتایج این پژوهش، که فراتحلیل تمامی پژوهش‌های معتبر در زمینه عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت در سازمان‌های ایرانی است، حاکی از این است که متغیرهای فردی استقلال با اندازه اثر (۰/۷۱۴)، احساس مؤثر بودن با اندازه اثر (۰/۶۶۰)، احساس معناداری با اندازه اثر (۰/۶۴۷) و استراتژی‌های تفکر سازنده با اندازه اثر (۰/۷۴۹) از شدت اثر بسیار بزرگ برخوردار هستند یا به عبارت دیگر بیشترین تأثیر را بر خلاقیت سازمانی دارند. استقلال همان احساس خودسامانی یا خودمختاری و خودتعیینی است. به معنای داشتن حق انتخاب و آزادی عمل. نتایج پژوهش‌های شهبازی جدا (۱۳۹۳)، صالحی صدقیانی و دهقان (۱۳۸۹)، بهمنی، کارگر و افشاری (۱۳۹۴)، غیائی ندوشن، جوانمردی و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۵)، عباس پور (۱۳۸۹) نشان می‌دهد که بین استقلال و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اینکه اگر کارکنان از خودمختاری و استقلال بیشتری برخوردار باشند احتمال اینکه خلاقیت آنها بیشتر و بالاتر باشد وجود دارد. احساس مؤثر بودن به اعتقادات فرد در یک مقطع مشخصی از زمان درباره توانایی اش برای ایجاد تغییر مطلوب بر می‌گردد (وتن و کمرون، ۲۰۰۵). بر اساس پژوهش‌های بهمنی، کارگر و افشاری (۱۳۹۴)، شهبازی جدا (۱۳۹۳)، غیائی ندوشن، جوانمردی و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۵)، عباس پور (۱۳۸۹)، صالحی صدقیانی و دهقان (۱۳۸۹) رابطه احساس مؤثر بودن و خلاقیت مورد تایید است. احساس معناداری به معنای بارزش بودن کاری که توسط کارکنان انجام می‌شود به عبارت دیگر اگر فرد وظیفه‌ای را که انجام می‌دهد بارزش بداند، آن دارای معناداری است (عباس پور، ۱۳۸۹). بنابراین

می‌توان انتظار می‌رود هر چه افراد احساس معناداری در درون خود داشته باشند، خلاقیت در رفتارهای سازمانی هم افزایش خواهد یافت. از سوی دیگر استراتژی‌های تفکر سازنده به معنای الگوهای فکری که ذاتاً سازنده هستند هستند که قابل جمع‌آوری و تکرارپذیرند. افراد می‌توانند الگوی سازنده یا مخرب اتخاذ کنند که این امر حالت رفتاری و حسی و واکنش‌های آنها را تحت تأثیر می‌گذارد (مانز، ۱۹۹۲، نقل از شهبازی جدا، ۱۳۹۳). مثلاً افراد مشکلات را به عنوان مانع در نظر می‌گیرند، احتمال دارد به دنبال یافتن فرصت‌های دیگر، الگوی فکری خود را تغییر دهد. بنابراین این الگوی فکری سازنده در مقابل شیوه‌های معمول اندیشیدن خلاقیت را کاملاً تحت تأثیر قرار می‌دهد.

علاوه بر این متغیرهای سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی، آشنایی با اینترنت، شایستگی، مهارت کلامی، تحصیلات، استرس شغلی، فردگرایی دارای شدت اثر بزرگ، متغیرهای اجتناب از عدم اطمینان، سازگاری، صمیمیت، خوشبینی، روحیه، ریسک‌پذیری، احساس انرژی، مهارت بازخورد دارای شدت اثر متوسط به بالا، متغیرهای مزاحمت، امیدواری، میل به تغییر، انگیزه درونی، تفکر قانون‌گذار، تفکر قضاوت‌گر، هوش معنوی دارای شدت اثر متوسط، متغیرهای علاقمندی، روحیه گروهی، مهرورزی، تواضع و فروتنی، تاب‌آوری، مهارت، مهارت شنیداری کم‌ترین اندازه اثر را بر خلاقیت سازمانی داشت‌هاند. و متغیر آشنایی با رایانه مورد تأیید نشده است.

جهت پیاده کردن عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت سازمانی موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

● با توجه به تأثیر استقلال بر خلاقیت سازمانی پیشنهاد می‌شود که به افراد آزادی عمل بیشتری داده شود. اگر افراد در کاری استقلال داشته باشند مطمئناً از خود خلاقیت بیشتری نشان خواهد داد و این امر منجر به پیشرفت و توسعه سازمان می‌شود. بنابراین مدیران باید به این امر توجه داشته باشند و شرایطی را ایجاد کنند که افراد احساس آزادی عمل داشته باشند.

● با توجه به تأثیر احساس مؤثر بودن بر خلاقیت سازمانی، ایجاد محیطی که افراد مورد توجه قرار بگیرند و این عقیده در آنان ایجاد شود که در انجام فعالیت‌ها تأثیرگذار هستند در راستای افزایش خلاقیت سازمانی پیشنهاد می‌شود. همچنین برگزاری دوره‌های آموزشی برای افزایش اعتماد به نفس می‌تواند مفید باشد.

● با توجه به تأثیر احساس معناداری بر خلاقیت سازمانی و ایجاد این حس که فرد وظیفه‌ای را که انجام می‌دهد با ارزش است پیشنهاد می‌شود سازمان در افراد انگیزه ایجاد کند و با ارائه پاداش در افزایش این حس تلاش کند.

● با توجه به تأثیر استراتژی تفکر سازنده بر خلاقیت سازمانی، برگزاری دوره‌های آموزشی درباره تغییر دادن الگوهای ذهنی و اینکه بتوانند در موقعیت‌های مختلف الگوی مثبت و سازنده ایجاد کنند پیشنهاد می‌شود.

در نهایت پیشنهاد های زیر به منظور توسعه و تکامل این بحث به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود:

● با توجه به اینکه در این پژوهش، انجام فراتحلیل با استفاده از ضریب همبستگی و ضریب تأثیر متغیرها استفاده شده است، در پژوهش‌های آتی میتوان از آماره تی نیز استفاده کرد.

● به غیر از شناسایی عوامل فردی تأثیر گذار بر خلاقیت سازمانی که در این پژوهش صورت گرفت، شناسایی عوامل تعدیل گر نیز در پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود.

● متغیرهای سازمانی و فراسازمانی تأثیرگذار بر خلاقیت سازمانی شناسایی و در قالب مطالعات فراتحلیل ارائه شود.

**سپاسگزاری:** این پژوهش برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه کاشان است که در سال ۱۳۹۹ در این دانشگاه مصوب و در سال ۱۴۰۰ از پایان نامه دفاع شده است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از داوران محترم که نظرت آنها باعث غنای مقاله شده است سپاسگزاری نمایند.

## منابع و مآخذ

- ابوالحسنی، علی. (۱۳۹۴). بررسی نقش خودکارآمدی، عزت نفس، اعتماد به نفس در رفتار خلاقانه پرسنل مرکز بهداشت شاهرود. *پایان نامه کارشناسی ارشد M.A گرایش: مدیریت منابع انسانی*، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- احمدوند، سعید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران شعب بانک تجارت شهر تهران. *پایان نامه کارشناسی ارشد M.A گرایش مالی*، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی.
- احمدی زهرانی، مریم؛ کریمی، سارا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان: با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار تسهیم دانش و نقش تعدیلگر تکنولوژی اطلاعات. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۹ (۳)، ۱۱۵-۱۴۶.
- احمدی، پروانه. (۱۳۹۳). رابطه استرس شغلی با امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی کارکنان مناطق جنوب شرکت بوتان گاز. *پایان نامه کارشناسی ارشد M.A در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی*، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- اصغرکیا، علی؛ عبداللهی نژاد، علیرضا، افلاکی، مجتبی. (۱۳۹۹). بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران (مورد مطالعه: خبرنگاران خبرگزاری‌های ایسنا و ایکننا). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۳۵ (۱۰)، ۲، ۲۶۶-۲۴۵.
- افشاری، علی؛ ارشدی، نسرين. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی، ساختار سازمانی و جو سازمانی با خلاقیت سازمانی. *فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۴ (۳)، ۷۷-۹۴.
- افشاری، علی؛ نعیمی، عبدالزهر؛ ارشدی، نسرين؛ هاشمی، سید اسماعیل. (۱۳۹۳). طراحی و آزمون الگویی از روابط بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. *مجله دست آوردهای روان شناختی*، ۴ (۳)، ۴۵-۶۴.
- اکبری، فریبا. (۱۳۹۴). نقش سبک‌های تفکر، راهبردهای یادگیری و تاب‌آوری در خلاقیت. *پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی*، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان.

- امیریان، جواد. (۱۳۸۹). بررسی موانع خلاقیت در معلمان مدارس راهنمایی شهرستان کلات نادری. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی، مرکز پیام نور تهران.*
- انصاری منش، محسن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی با خلاقیت کارکنان اداره کل زندانهای استان فارس. *پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی (گرایش تحول)، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور.*
- انصاری، امیر رضا. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط خلاقیت در برنامه‌سازی با شایستگی مدیران صدا و سیما مرکز فارس. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران.*
- ایرجی راد، ارسلان؛ لطفی خاتون آباد، فاطمه. (۱۳۹۸). نقش میانجی توانمندسازی در رابطه بین رفتار نو آورانه و خلاقیت کارکنان. *نشریه علمی/ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۱)، ۱-۲۲.*
- ایمانی، معصومه. (۱۳۹۷). ارتباط فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران و روسای هیئت‌های ورزشی ادارات ورزش و جوانان استان همدان. *پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی، گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور مرکز تهران.*
- آقابابایی، راضیه؛ هویدا، رضا؛ سیادت، علی؛ رحیمی، حمید. (۱۳۹۰). تحلیل استراتژی‌های خود رهبری و ارتباط آن با خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۳(۵)، ۲۴-۴۳.
- آقایی خواه، علیرضا. (۱۳۹۳). تأثیر هوش سازمانی و توسعه مدیریت دانش بر خلاقیت در شرکت‌های تولیدی در شهرک‌های صنعتی استان گلستان. *پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت گرایش نیروی انسانی، پردیس آموزش‌های نیمه حضوری، دانشگاه علامه طباطبایی.*
- باقری، مریم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه انسانی با خلاقیت و نوآوری کارکنان مدارس دولتی شهر تهران. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.*
- بریمانی، ابوالقاسم؛ علیزاده پاچی، وحید. (۱۳۹۸). رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان اداره راه و ترابری. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۳)، ۱-۲۴.*

بهادرپور، علیرضا. (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای تجربیات توسعه‌گرایانه در رابطه بین حمایت سازمانی و استرس شغلی با خلاقیت سازمانی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد M.A* در رشته تولید، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

بهمنی، فاطمه؛ کارگر، غلامعلی؛ افشاری، مصطفی. (۱۳۹۴). بررسی نقش ابعاد توانمندسازی شناختی در عادات خلاقیت مریان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۳۱، ۱۴۹-۱۶۴.

پاداش، فریبا؛ گل پرور، محسن (۱۳۸۹). رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۵ (۲ و ۱)، ۱۰۳-۱۱۰.

پذیرا، محمدرضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ساختار و فرهنگ سازمانی مدارس و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و دبیران مقطع متوسطه شهرستان اقلید. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

پورخورشیدی، زهرا (۱۳۹۰). عنوان رابطه ادراک از جو سازمانی و هوش هیجانی با خلاقیت دبیران متوسطه شهرستان خرم‌بید. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

پوریوسفی، مریم. (۱۳۹۳). مطالعه جو سازمانی و رابطه آن با میزان خلاقیت مدیران دبیرستان‌های شهر دزفول. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام‌نور.

ترابی، سهیلا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی و خلاقیت در سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان گچساران در سال ۸۸-۸۹. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

ترابی، محسن؛ عباس نژاد، طیبه؛ بهبودی، محمدرضا؛ رجبوند، رضوان. (۱۳۹۹). شناسایی و ارائه مدل عوامل اثرگذار بر نظام خلاقیت و نوآوری شرکت گاز استان هرمزگان با استفاده از رویکرد ترکیبی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰ (۳)، ۱۷۵-۲۰۴.

جعفری، توحید؛ مقیمی، محمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه نگرش‌های فرهنگی و خلاقیت کارکنان. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲ (۳)، ۵۶۹-۵۸۸.



جلال زایی، نجمه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، خلاقیت و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران مدارس. *پایان نامه کارشناسی ارشد در (علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی)*، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

جوادی آزاد، محمد حسن. (۱۳۹۶). ارائه مدل علی متغیرهای مرتبط با خلاقیت کارکنان. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک*، دانشگاه پیام نور واحد بین المللی قشم.

جویداروی، نوشین. (۱۳۹۴). بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با خلاقیت و نوآوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان حمیدیه. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشگاه شهید چمران اهواز پردیس دانشگاهی.

حاجی دخت، بهاره. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه دخترانه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۷-۸۶. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده ادبیات و علوم انسانی گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه.

خبازی، مجید (۱۳۸۸). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران گروه و خلاقیت تهیه کنندگان معاونت صدا. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت رسانه*، دانشکده صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران.

خدری، عصمت. (۱۳۹۶). رابطه بین جو سازمانی با خلاقیت معلمان هنرستان های شهر زاهدان. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی*، دانشگاه سیستان و بلوچستان. خسرونژاد، سمیرا (۱۳۹۶). بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران با خلاقیت و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی مدارس دولتی ناحیه یک شهرستان ارومیه. *پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی مدیریت آموزشی*، دانشگاه ارومیه.

خوش اخلاق، علی؛ شفیع زاده، حمید. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت با یادگیری خودتنظیمی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰ (۲)، ۶۵-۹۰.

درگاهی، حسین؛ اسدی، صدیقه؛ احمدی، بتول؛ محمودی، محمود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *فصلنامه بیمارستان*، ۱۷ (۱)، ۱۰۶-۹۵.

- درویش زاده، مهدی. (۱۳۹۱). رابطه بین سبک‌های مدیریت و هوش سازمانی با خلاقیت در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- درویش، حسن؛ فرزانه دخت، نسرين. (۱۳۸۹). رابطه رهبر- پیرو (LMX) در ایجاد انرژی و بروز خلاقیت در محیط کاری. *مدیریت دولتی*، ۲(۵)، ۲۱-۳۸.
- رحیمی، مهدی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عوامل زمینه‌ای کار در خلاقیت کارکنان. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی*، دانشگاه علامه طباطبائی دانشکده مدیریت و حسابداری.
- رستگار، احمد؛ هاشمی، فاطمه. (۱۳۹۴). رابطه رهبری خدمتگزار و خلاقیت: بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی. *فصل نامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۵(۲)، ۹۷-۱۱۶.
- رضایی صوفی، مرتضی. (۱۳۹۳). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری اعضای هیات علمی تربیت بدنی پیام نور کشور. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۳(۲)، ۸۵-۹۴.
- ریگی، مهوش (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین نگرش‌های فرهنگی و خلاقیت دبیران مقطع متوسطه ناحیه ۲ شهر زاهدان. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- زارعی، معصومه. (۱۳۹۰). فراتحلیلی بر پژوهش‌های انجام شده در مورد متغیرهای همبسته با خلاقیت. *پایان نامه کارشناسی ارشد سنجش و اندازه‌گیری*، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- زراعتکار، محمد. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت (مورد مطالعه: معاونت تندر ایران خودرو). *پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته MBA*، زارت علوم، تحقیقات و فناوری، موسسه آموزش عالی مهر البرز.
- زهرابی، حسین (۱۳۹۶). رابطه ساختار سازمانی با خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سمنان. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی (گرایش مدیریت)*، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ فتحی چگنی، فریبرز؛ سپهوند، مهدیه. (۱۳۹۹). نقش میانجی سکوت سازمانی در رابطه بین طردشدگی در محل کار و خلاقیت کارکنان مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰ (۲)، ۲۰۹-۲۴۰.

سعادت، زینب (۱۳۹۲). رابطه‌ی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون با خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند.

سهرابی فرد، نسرين. (۱۳۸۷). مروری بر مبانی فراتحلیل. *فصلنامه روانشناسان ایرانی*، ۳ (۱۰)، ۱۷۱-۱۶۹.

شایان فر، معصومه. (۱۳۹۱). رابطه بین هوش معنوی و خلاقیت با رضایت شغلی در دبیران مدارس شهرستان ایوان. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره و راهنمایی*، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهرا (س).

شرفی، مهدی. (۱۳۹۳). ارائه مدل علی عوامل سازمانی و روان شناختی موثر بر خلاقیت سازمانی (مطالعه تطبیقی در دانشگاه پیام نور استان فارس و دانشگاه علوم پزشکی شیراز). *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی*، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور.

شمسی گوشکی، محسن. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت فردی مرد دبیرستان های شهر کرمان در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۹۱. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی*، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

شهبازی جدا، یحیی. (۱۳۹۳). رابطه‌ی خود رهبری و توانمند سازی روانشناختی با خلاقیت شغلی دبیران. *پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره گرایش شغلی*، دانشگاه محقق اردبیلی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی.

شیخعلی زاده هریس، محبوب؛ تجاری، فرشاد؛ پیرعلائی، الهه. (۱۳۹۰). برآورد میزان خلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمان‌های ورزشی. *مدیریت ورزشی*، ۱۱، ۹۹-۱۱۷.

شیخعلی زاده، محبوب؛ پیرعلائی، الهه. (۱۳۸۹). رابطه فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت، مطالعه موردی: مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. *پژوهش نامه علوم ورزشی*، ۶ (۱۲)، ۲۴-۱۱.

- شیراوند، فاطمه. (۱۳۹۶). تأثیر حسادت بر رفتار خلاقانه فرد با میانجی گری انگیزه درونی و تعدیل گری ادراک از عدالت سازمانی. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.*
- شیروانی، صغری. (۱۳۹۳). ارائه مدل ساختاری فرایند درگیری خلاقانه بر مبنای توانمندسازی روانشناختی با تأکید بر انگیزه درونی کارکنان شهرداری شیراز. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور.*
- صابر اسماعیل لنگرودی، زهرا. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری کارکنان اداره کل گمرک فرودگاه بین المللی امام خمینی (ره). *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.*
- صادقی آرانی، زهرا، و نمایان، فاطمه. (۱۳۹۹). فراتحلیل محرکها و بازدارنده‌های رفتار منافقانه در سازمان؛ کاوشی در سازمانهای ایرانی. *مدیریت اسلامی، ۲۸(۱)، ۱۲۵-۱۴۸.*
- صادقی مال امیری، منصور. (۱۳۹۴). تئوری سیستمی خلاقیت در سازمان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴(۴)، ۱۶۳-۲۰۷.*
- صالحی صدقیانی، جمشید، و دهقان، نبی اله. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط ابعاد توانمندسازی روان شناختی با خلاقیت کارکنان با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره. *فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، ۴۸-۳۰.*
- صیف، محمدحسن؛ ایمانی فراهانی، محمد؛ ثابت، عباس. (۱۳۹۳). بررسی ویژگی‌های فردی مؤثر بر ایجاد و توسعه خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان فارس (ارائه الگوی تحلیل مسیر). *مطالعات مبانی مدیریت در ورزش، ۱، ۳، ۹۳-۱۰۰.*
- طاهرخانی، لیلا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش معنوی و خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۹ تهران. *پایان نامه کارشناسی ارشد M.A گرایش برنامه ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.*
- طباطبائیان، مریم؛ عباسعلی زاده رضا کلانی، ساناز؛ فیاض، ریما. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر طبیعت بر خلاقیت کودکان. *معماری و شهرسازی آرمان شهر، ۱۷، ۹۲-۱۰۲.*

طبرسا، غلامعلی؛ محبوب، سیامک؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا؛ اسمعیلی گیوی، حمیدرضا (۱۳۸۸). بررسی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۶(۶۰)، ۵-۲۲.

عباسپور، حسین (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و خلاقیت با تأکید بر نقش فرهنگ سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ستاد شهر تهران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی*، مرکز آموزش‌های نیمه‌حضور و تخصصی آزاد، دانشگاه علامه طباطبائی.

عباسی سروک، لطف‌اله؛ باقری، مریم؛ کردستانی، فرشته (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه انسانی با خلاقیت و نوآوری کارکنان مدارس دولتی شهر تهران. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸(۲)، ۲۰۹-۲۲۸.

عبدالملکی، سالار (۱۳۹۳). فراتحلیل رابطه تفکر انتقادی و خلاقیت با شاخص‌های پیشرفت تحصیلی در فراگیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

عبداله زاده، احمد. (۱۳۸۷). بررسی رابطه جوسازمانی مدرسه و خلاقیت دبیران مرد مدارس راهنمایی شهرستان سلماس در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.

عزیزی، عباس (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد دبیران دوره متوسطه شهر مرودشت. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد M.A رشته مدیریت آموزشی*، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

عصاره، فریده؛ مکوندی، بهنام؛ کوتی، فریبا؛ سید طیب، مریم. (۱۳۹۶). تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت. *فصلنامه دانش‌شناسی*، ۱۰، ۳۶، ۳۷-۴۷.

علوی، حسین؛ فرزانه، فرزام؛ دوستی، مرتضی؛ لقمانی، محسن. (۱۳۹۳). پیش‌بینی خلاقیت سازمانی بر اساس تعلق شغلی و مهارت‌های فناوری اطلاعات در کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران. *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۳(۲۵)، ۱۵-۲۶.

علی نژاد، باقر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین جو سازمانی با میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی در دانشکده‌های روان‌شناسی / علوم تربیتی و حقوق / علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی در سال تحصیلی ۹۱-۹۲. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

عیدی پور، کامران؛ زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون؛ فرزی، حامد. (۱۳۹۲). رابطه سبک رهبری خدمتگزار با خلاقیت فردی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۳(۶)، ۲۹-۳۷.

عینی پور، جواد، آقائی، اصغر. (۱۳۹۶). پیش بینی رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روانشناختی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶(۱)، ۱۳۹-۱۵۹.

غیاثی ندوشن، سعید؛ جهانی جوانمردی، فاطمه؛ خورسندی طاسکوه، علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات. فصلنامه علمی - پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۶(۳)، ۷۷-۹۶.

فرزانه دخت نمینی، نسرين. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر رابطه مدیر با کارکنان بر ایجاد احساس انرژی و بروز رفتار خلاقانه در محیط کار با استفاده از مدل رهبر - عضو (LMX). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی (منابع انسانی)، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.

فروتنی، زهرا؛ بحرانی، عطیه؛ یزدانمهر، فهیمه. (۱۳۹۸). سنجش تأثیر فضیلت سازمانی بر خلاقیت فراشناختی. نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۲)، ۱۳۳-۱۶۴.

فعال، آرمین؛ علی دوست قهفرخی، ابراهیم؛ حاجی غیاثیان، فهیمه. (۱۳۹۷). رابطه اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت در ادارات ورزش و جوانان: مطالعه موردی استان اردبیل. مدیریت ورزشی، ۱۰(۴)، ۶۶۰-۶۴۷.

قدم پور، عزت اله؛ کوگانی، نیلوفر؛ جعفری، حسن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سبک‌های تفکر و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه. فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴(۳)، ۱۴۱-۱۵۷.

قنبر پور، زینب. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت در بانک تجارت شعب استان سمنان. *پایان نامه کارشناسی ارشد M.A گرایش: مدیریت استراتژیک*، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات شاهرود.

کشاورزیان، ابوالقاسم. (۱۳۹۶). رابطه رهبری توانمند ساز و خلاقیت کارکنان با میانجی گری نقش توانمندسازی روانشناختی. *پایان نامه کارشناسی ارشد M.A*، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

کیخا، احمد؛ عباسپور، عباس. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجی گری خلاقیت مورد کاوی: دانشگاه تهران. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸(۴)، ۱-۳۲.

گنجی، کامران؛ تقوی، سعیده؛ عظیمی، فتانه (۱۳۹۴). فراتحلیل متغیرهای همبسته با خلاقیت. *فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۴، ۴، ۱-۴۹.

گیوند، فرح. (۱۳۹۵). رابطه هوش سازمانی با خلاقیت و عملکرد مدیران دوره متوسطه اول و دوم ناحیه ۴ آموزش و پرورش شهرستان شیراز. *پایان نامه کارشناسی ارشد M.A گروه علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

محمدی خواه، مینا (۱۳۹۶). رابطه سرمایه روانشناختی و فکری با خلاقیت کارکنان دانشگاه تبریز. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی*، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی گروه آموزش بهسازی منابع انسانی، دانشگاه تبریز.

محمدی، سمیرا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و خلاقیت مدیران با پذیرش تغییر در سازمان. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی*، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

محمدی، کبری. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر سرمایه روانشناختی و خلاقیت کارکنان شرکت‌های بیمه. *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

مختاری دیناری، مریم. (۱۳۹۴). ارتباط بین رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی با خلاقیت کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۳(۱۰)، ۹-۱۹.

- مرادی، سارا؛ چشمه سهرابی، مظفر؛ مرادیف محمود. (۱۳۹۵). رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه. فصلنامه دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)، ۹(۳۲)، ۸۹-۱۰۰.
- مرتضوی، مهدی؛ منیریان، فرزانه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی. نشریه مدیریت توسعه و تحول، ۷(۲۰)، ۲۷-۳۸.
- مشبکی، اصغر، و وفائی، فرهاد (۱۳۸۷). خلاقیت عامل ثبات در سازمان. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی، ۸(۱۰۳)، ۸-۱۵.
- معصومی، الهه سادات. (۱۳۹۳). بررسی مدیریت هوش سازمانی و نقش آن در خلاقیت کارکنان ادارات مرکزی بانک ملی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (M.A) گرایش: منابع انسانی، دانشکده مدیریت گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- مودی، داوود. (۱۳۹۲). ارتباط جو سازمانی رهبری تحول‌گرا و خلاقیت در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزش، دانشگاه بیرجند.
- مهدویان، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی عوامل بیرونی و واسطه‌ای تبار خلاقیت کارکنان شرکت ملی نفت ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گروه منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، بخش علوم اقتصادی، حسابداری و مدیریت.
- میر محمدی، محمد، رحیمیان، محمد. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به سرمایه روانشناختی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۸(۳)، ۱۸۱-۲۰۳.
- میرکمالی، محمد، حیات، علی اصغر، اسمی، کرامت. (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی با ساختار ارگانیکی و مکانیکی مدارس: مطالعه موردی مدارس متوسطه. فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، ۴(۷)، ۲۸-۴۹.
- مینائی، حامد؛ حسنی، محمد؛ قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ حیدری زاده، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت، با توجه به اثرات میانجی توانمندسازی روان شناختی و احساس انرژی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۶(۴)، ۵۴۵-۵۶۴.



- نوذری، مسلم. (۱۳۹۲). رابطه بین هوش سازمانی مدیران با خلاقیت فردی آنان در دبیرستانهای پسرانه کرمان در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی*. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- نوروزی، احمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی با خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی: شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه شاهرود). *پایان نامه کارشناسی ارشد M.A*، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- نیک پی، ایرج؛ زند کرمی، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸ (۲)، ۲۲۹-۲۶۴.
- وکیلی، لطف اله. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش سازمانی و جو سازمانی با خلاقیت کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان در سال ۱۳۹۴. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی.
- هارون رشیدی، همایون؛ کاظمیان مقدم، کبری. (۱۳۹۷). رابطه بین سرمایه روانشناختی با خلاقیت مدیران زن مدارس شهر دزفول. *فصلنامه علمی- پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸ (۳)، ۴۲-۲۵.
- یزدانی، آناهیتا؛ شهابت، نادر؛ صالحی، مسلم. (۱۳۹۶). رابطه میزان استفاده از فناوری اطلاعات با انگیزش شغلی و خلاقیت دبیران مقطع متوسط شهر بیضا. *فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۸ (۴)، ۲۷۸-۳۰۴.

Gök Adigüzel, Z., Okçu, V. (2021). Investigation of the Relationship between Perceived Organizational Climate and Teachers' Levels of Organizational Creativity and Organizational Cynicism. *European Journal of Education Studies*, V8, 25-41.

Jeong, Sh., McLean, G. N., McLean, L. D., Yoo, S., Bartlett, K. (2017). The Moderating Role of Non-Controlling Supervision and Organizational Learning Culture on Employee Creativity: The Influences of Domain Expertise and Creative Personality. *European Journal of Training and Development*, v41 n7 p647-666.

- Jin, H., Su, C., Chen, C. (2021). Perceptions of Teachers Regarding the Perceived Implementation of Creative Pedagogy in "Making" Activities. *Journal of Educational Research*, v114 n1 p29-39.
- Liu, Y., Wang, Sh., Yao, X. (2019). Individual Goal Orientations, Team Empowerment, and Employee Creative Performance: A Case of Cross-Level Interactions. *Journal of Creative Behavior*, v53 n4 p443-456.
- Mohsin Shafi, Z., Zheng Lei, X., Song, Md., Nazirul I. S. (2019). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, p11-1.
- Richard, V., Lebeau, J.-C., Becker, F., Inglis, E.R., Tenenbaum, G., (2018). Do more creative people adapt better? An investigation into the association between creativity and adaptation. *Psychology of Sport & Exercise*, 1-35.
- Saroghi, H., Libaers, D., Burkemper, A. (2015). Examining the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational, cultural, and environmental factors, *Journal of Business Venturing*, 30 714–731.
- Smith N. L., Green B. C. (2020). Examining the factors influencing organizational creativity in professional sport organizations. *Sport Management Review*, 23 (5), 992-1004.
- Xu, S., Jiang, X., Walsh, I. J. (2018). The Influence of Openness to Experience on Perceived Employee Creativity: The Moderating Roles of Individual Trust. *Journal of Creative Behavior*, v52 n2 p142-155.