

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۳

شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: سازمان مرکزی)

سیده معصومه عزیزیان^۱، لیلا شریفیان^{۲*}، سعید مرادی^۳، عباس خورشیدی^۴، علی دلاور^۵

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی در سازمان مرکزی انجام شد.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرای پژوهش از نوع داده بنیاد و گردآوری داده‌ها توصیفی است که با رویکرد پیمایشی مقطعی انجام گرفت. جامعه آماری شامل خبرگان، متخصصین و افراد آگاه در زمینه آموزش خلاقیت بود. روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نظری و با اصل اشباع ۳۳ نفر (در ۳ مرحله) انجام شد. روش گردآوری داده‌ها سند پژوهی و میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها شامل مصاحبه نیمه‌سازمان یافته و گردآوری داده‌های دلفی بود. روایی و اعتبار ابزار در بخش کیفی به وسیله اجماع سه سویه تعیین شده است. تجزیه و تحلیل داده در بعد کیفی، به مدد کدگذاری باز، محوری و انتخابی از طریق مصاحبه، روش تحقیق داده بنیاد و فن دلفی انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که ابعاد آموزش خلاقیت (فردی، الزامات آموزشی، سازمانی، اجتماعی - فرهنگی، محیطی، اخلاقی و اقتصادی) و مؤلفه‌های آن (ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های انگیزشی، ویژگی‌های شناختی، مدیریت و رهبری، نظام منابع انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، گروهی (کار تیمی)، فناوری اطلاعات و ارتباطات، قانونی، اهداف و خط مشی مهارت آموزی، محتوا مهارت آموزی، روش‌های تدریس و آموزش، ارزشیابی، فضای فیزیکی، محیط آموزشی-تعاملی، تکنولوژی آموزشی، نظام آموزشی، خانواده، رسانه و عامل مجازی، ارزشی، مسئولیت پذیری، اعتبار ملی، اعتبار بین‌المللی) بود. چنین مدلی باید در هر سازمانی متناسب با اقتضانات آن توسعه یابد.

نتیجه‌گیری: مدل پژوهش در ۷ بعد، ۲۴ مؤلفه و ۱۳۹ شاخص نهایی ارائه شد.

کلیدواژه‌ها: آموزش خلاقیت، مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی، خلاقیت.

۱. دکتری، گروه علوم تربیتی - مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران. sm_azizian@yahoo.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران (نویسنده مسئول) la_sharifian@yahoo.com

۳. استادیار گروه علوم تربیتی واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ایران. S.moradi@iau.ac.ir

۴. استاد گروه علوم تربیتی واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ایران a_khorshidi40@yahoo.com

۵. استاد گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. delavarali@yahoo.com

پیشگفتار

آنچه دنیای امروز را از دنیای چند دهه قبل متمایز می‌نماید، محیط رقابتی و پیچیده، تحولات سریع و توسعه روز افزون ارتباطات و تحولات دانش مدیریت است. بقای سازمان‌ها در چنین شرایطی به مزیت‌های رقابتی پایدار آن‌ها منوط می‌شود. در حقیقت موفقیت سازمان در گروی مدیرانی شایسته و کاردان است که باید آموزش ببینند (اسد و محمودی، شیرزاد کبریا، حمیدی فر، ۱۴۰۰). آموزش به منزله توسعه نظام مند دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هاست که همه کارکنان سازمان برای انجام کار یا وظیفه خود باید به قدر کافی آن‌ها را کسب کنند. آموزش نه تنها باعث افزایش ابتکار، خلاقیت و نوآوری افراد می‌شود، بلکه این شانس را به آن‌ها می‌دهد که شغل خود را به صورت عملی یاد گرفته و به طرز شایسته‌ای آن را انجام دهند (تحویلداری و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین، آموزش مداوم کارکنان، عنصر اصلی تأمین و حفظ آینده شرکت است (اشنایدر، ۲۰۱۴). قطعاً مسئله مهم این است که باید با توجه به سابقه شغلی افراد، میزان تحصیلات، رتبه سازمانی، تخصصی که دارند و ... آموزش‌های مختلفی برای آنان در نظر گرفت. به همین دلیل بر نقش ارزشمند افراد در سازمان تأکید شده و مدیریت مطلوب آن‌ها بسیار مهم و حساس تلقی می‌شود. از این رو، در محیط پویای امروز، سازمان‌ها می‌بایست بر سرمایه‌های انسانی خود به طور مستمر سرمایه‌گذاری نموده و نخبگان را به منزله منابع ارزشمند سازمان به درستی مدیریت کنند (اکبری، خورشیدی، فقیه آرام، سلیمی، برزگر، ۱۳۹۹).

توسعه بشر امروز، وابسته به تلاش اندیشمندان و قدرت خلاقانه ذهن و اندیشه بارور آن‌هاست، بنابراین کشوری می‌تواند در عرصه اجتماعی، علمی، فنی و فرهنگی رتبه‌ای را احراز کند که بتواند انسان‌هایی خلاق را تربیت نماید. تمدن بشری مرهون اندیشه خلاق انسان بوده است و دوام آن بدون بهره‌گیری از خلاقیت که عالی‌ترین عملکرد ذهن آدمی قلمداد می‌شود، غیر ممکن است (کشت و رز کندازی، شکوهی و علی‌دادی، ۱۳۹۹). بنابراین خلاقیت افراد از مهمترین عوامل رشد و پیشرفت در تمام زمینه‌هاست (امرای، قدم‌پور،

شریفی و غضنفری، ۱۳۹۸). خلاقیت نقش حیاتی در بهبود و تکامل زندگی انسان‌ها دارد. به همین دلیل خلاقیت عامل مهمی در بقای جوامع در محیط پر رقابت کنونی و مملو از مسائل و مشکلات است؛ به طوری که امروزه خلاقیت، نوآوری و ایجاد تغییر و دگرگونی مثبت در فراگیران امری مهم و ضروری به نظر می‌رسد (پنگ، چن، ژیا و رانگ، ۲۰۱۷). خلاقیت به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد ایده فکری بدیع تعریف شده است (ینلو، کلمپ و شافر، ۲۰۱۷). حل مسئله و خلاقیت آدر بالاترین سطح فعالیت‌های شناختی انسان قرار دارند و از ارزشمندترین غایت‌های پرورشی و اهداف آموزشی به حساب می‌آیند (همرننگ و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین کارازا^۴ (۲۰۱۶) اساس خلاقیت و حل مسئله به عنوان تفکر واگرا یا توانایی متفاوت فکر کردن در تولید پاسخ‌های جدید دانسته‌اند. به‌طور خلاصه می‌توان گفت خلاقیت به عنوان توانایی فرد برای تولید تفکرات، بینش‌ها و اعمال جدید و اثربخشی است که کاربرد اجتماعی، اقتصادی و علمی بالایی داشته باشد (سجادی، شاه‌مرادی و سلیمی، ۱۳۹۹). خلاقیت فعالیتی است که باعث نتایج ابتکاری و ارزشمند می‌شود. بر اساس نظر پژوهشگران در این تعریف پنج مفهوم اساسی مشخص شده است که شامل تخیلی بودن، داشتن روش، تعقیب هدفمندانه، ابتکاری بودن و ارزشمندی بوده و هر کدام بخشی از جریان خلاقیت محسوب می‌شود (والیا، ۲۰۱۹).

از این رو باور صاحب‌نظران بر این است که خلاقیت ضمن داشتن توانایی‌های استدلالی در درون خویش با تخیل و واگرایی همراه است (اور کیسی و رام و لاسوف، ۲۰۱۹). خلاقیت، از موضوعات جالب توجه و قابل بحث در حیطه‌های گوناگون علمی و به ویژه علوم تربیتی و روان‌شناسی بوده است. خلاقیت یک سازه یا یک پدیده واحد نیست، بلکه یک مفهوم در قالب بر چسب علمی است که برای اقدامات یا اعمال گوناگون و متنوع انسان به کار می‌رود که می‌تواند منجر به نتایج جدید و ارزشمند شود (گلاونو، ۲۰۱۸، به نقل از

1. Peng, chen, xia & Ram
2. Yunlu, Clapp & Shaffer
3. reativity
4. Corazza
5. Walia
6. Orkibi & Ram-Vlasov

شکوهی و همکاران، ۱۳۹۷). خلاقیت یک ویژگی ثابت شخصیتی نیست که بی هیچ تغییر و تحولی در وجود انسان نهفته باشد، بلکه در تأثیر عوامل یا موانعی تقویت یا تضعیف می‌شود (علالدینی، کلانتری، کجباف و مولوی، ۱۳۹۶). خلاقیت سه عنصر اساسی دارد که عبارتند از: قلمرو مهارت‌ها، تخصص و انگیزه، قلمرو مهارت به منزله استعداد در یک حوزه خاص و تا حدودی ذاتی است. قلمرو تخصص، اشاره به این مطلب دارد که فرد هر اندازه استعداد داشته باشد، بدون برخورداری از تخصص کافی قادر به ایجاد آثار خلاقانه نخواهد بود، همچنین، افراد مجموعه‌ای از ویژگی‌های انگیزشی را دارند، مانند تمایل شدید به موفقیت و تعهد نسبت به حوزه‌ای که برای کار خود انتخاب کرده‌اند (کشت و رزکندازی و همکاران، ۱۳۹۹). در نظریه تعاملی خود که در واقع پاسخی به ضرورت چند بعدی خلاقیت است، ضمن بیان این که تفکر واگرا، تنها قسمتی از خلاقیت و نه تمام آن است، خلاقیت را پدیده‌ای چند وجهی شمرده است و می‌گوید که خلاقیت برآیند سه بعد هوش، سبک شناختی و خصلت/ انگیزش است و ترکیب همین ابعاد سبب می‌شود افراد در تفکر و عمل، خلاق یا غیر خلاق عمل کنند. از الزامات و روش‌های مهم برای تبلور خلاقیت، ایجاد فضای محرک، مستعد و به طور کلی خلاق است. روشن است که بروز رفتار و کنش خلاقانه در یک سازمان، نیازمند شرایط و پیش‌نیازهایی است. به همین منظور پژوهشگر شروع به جستجو و مطالعه در زمینه شرایطی کرد که موجب بروز رفتارهای خلاقانه در مدیران است. یکی از عواملی که در بروز رفتار خلاقانه در سازمان مؤثر است، محیط کار است. محیط کار در هر سازمانی، عاملی مهم در تعیین بهره‌وری آن است. عوامل بسیاری وجود دارند که بر ماهیت محیط کار تأثیر می‌گذارند. محیط کار شامل تمام شرایطی است که فرد یا تیم را در انجام تلاش‌های هدفمند خود تحت تأثیر قرار می‌دهد (اسمیت، ۲۰۲۰؛ به نقل از خداپنده بایگی، شریفی، ۱۴۰۰). علاوه بر اینکه محیط دانشگاه برای چنین فضایی باید مهیا باشد، مدیر نیز باید به نوبه خود زمینه لازم و فضای مطلوب را برای خود و کارکنان فراهم نماید. مهمترین نکته در علم مدیریت این است که مدیران اغلب نیازمند شناخت مهارت‌های مدیریتی هستند تا

زمینه مناسب برای کارآمد شدن آن‌ها فراهم آید (اسد و همکاران، ۱۴۰۰). سازمان‌ها خلایق را بر اساس ساختارهای تیمی و رقابت داخلی بین این تیم‌ها ایجاد می‌کنند (دوران و رایان، ۲۰۱۷). همچنین با حمایت از فعالیت‌های خلاقانه در سازمان و ترکیب افراد خلاق در گروه‌های سازمانی مطابق با استراتژی‌های خلاقانه منجر به کارآمد شدن افراد و دستیابی به موفقیت‌های سازمانی می‌شوند (سوسا، ۲۰۱۸).

برخی از مطالعات در پیشینه‌های موجود در داخل کشور (ملی) و در خارج کشور (جهانی) با رویکرد پژوهشی به شرح زیر هستند.

نتایج پژوهش برزگر، قورچیان و تقی پور ظهیر (۱۴۰۰) نشان داده است که «سازماندهی و ساختار سازمانی»، «فرایندهای سازمانی» و «منابع و تجهیزات» به عنوان مؤلفه‌ها و «فرهنگ سازمانی»، «مدیریت سرمایه انسانی»، «رهبری و مدیریت استراتژیک دانش»، «آموزش و ارتقاء علمی» و «پژوهش و فناوری» عوامل مؤثر بر نوآوری شناسایی شده‌اند. ترابی و همکاران (۱۳۹۹) نیز نشان داد برنامه‌های بهبود جهت افزایش خلایق کارکنان تن‌ها در صورتی اثربخش است که درک درستی از عوامل مؤثر بر این پدیده در سطوح مختلف فردی، گروهی، سازمانی و فراسازمانی شکل گرفته باشد. یافته‌های پژوهش آقا محمدی و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که در این تحقیق ابعاد چابکی به دو بعد فیزیکی و غیر فیزیکی که بعد غیر فیزیکی شامل: مؤلفه‌های نیروی انسانی، ساختار سازمانی، نوآوری و خلایق، فرماندهی و کنترل و بعد فیزیکی شامل فناوری تقسیم شده است. نتایج پژوهش علی اکبری (۱۳۹۸) منجر به شناسایی شش مؤلفه: انتخابی فردی، سازمانی، آموزشی، محیطی، اجتماعی- فرهنگی و اخلاقی در الگوی پرورش خلایق برای معلمان دوره اول ابتدایی شد. شوقی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر خلایق اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از فرهنگ سازمانی در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش خلایق در اعضای هیأت علمی خواهیم بود. یافته‌های پژوهش در تاج و همکاران (۱۳۹۷) عوامل و شرایط

-
1. Doran & Ryan
 2. Sosa

پرورش تفکر استراتژیک و خلاق را در شرکت ملی نفت ایران آشکار ساخته و بر لزوم عملیاتی کردن آن تأکید دارد. گرابنرو همکاران (۲۰۲۲) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسیدند که خلاقیت تیمی هم از استقلال بالای اعضای تیم سود می‌برد و هم وابستگی متقابل وظایف زیاد است، کنترل فرهنگی در سطح سازمانی تیم‌ها را قادر می‌سازد تا از استقلال بالا و وابستگی متقابل کار بالا برای خلاقیت تیمی بالاتر استفاده کنند. لیو (۲۰۲۲) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که آموزش بین رشته‌ای و برگزاری دوره‌های دستیاری آموزشی تفکر خلاق بر بهبود عملکرد تحصیلی دانشجویان پرستاری معمولی در تایوان نافع است زیرا از توانایی‌های تفکر خلاق دانشجویان پرستاری سود می‌برد. بوسیناکیس و هالکوس (۲۰۲۱) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسیدند که خلاقیت تنها عامل محرکی است که می‌تواند استرس را کاهش دهد و به موفقیت و پیشرفت همراه با سطح رضایت بالا منجر شود. به طور خاص، ابتکارات شغلی، فشار حجم کار، تغییرات خلاقانه و اضافه کاری به‌ویژه بر سطوح استرس تأثیر می‌گذارند. خلاقیت شغلی و استفاده از مهارت‌ها تأثیر بیشتری بر رضایت و به دنبال آن دوری از کار، آزادی عمل و دستمزد و سایر مزایا دارد. علاوه بر این، آموزش شغلی و تغییرات در مدیریت از نظر آماری ناچیز بود. عزت حسین عبدو (۲۰۲۱) با انجام پژوهشی نشان داد که راهبرد خودآموزی در روش آموزش از راه دور بر خلاقیت دانش‌آموزان تأثیر دارد و همچنین وجود تأثیر برنامه‌ها و فعالیت‌های غنی‌سازی و تقویتی در روش آموزش از راه دور بر خلاقیت دانش‌آموزان وجود دارد. شلی و گیلسون (۲۰۱۶) در مورد گروه مؤثر، فردی و عوامل سازمانی از انجام خلاقیت کارکنان به این نتیجه رسیدند که منابع زمان، سیستم ارتباطی گروه و خلاقیت بر ساختار و اثر بخشی سازمانی مؤثر است. موضوع خلاقیت برای دانشگاه‌ها به عنوان یکی از ارکان اساسی آموزش و توسعه منابع کشور از اهمیت قابل توجهی برخوردار است، چرا که امروزه دانشگاه را نمی‌توان با دانش، ذهنیت و الگوها و روش‌های دیروز اداره کرد. تحولات و دگرگونی گسترده، پویا و پیچیده امروزی ایجاب می‌کند، دانشگاه‌ها همواره نگرش‌ها و الگوهای ذهنی جدیدی را بیاموزند و توسعه دهند و البته به درستی به کار گیرند (زارعی و همکاران، ۱۳۹۵). همان طور که بیان شد دغدغه مسئولین دانشگاه خلاقیت مدیران است و یکی از روش‌های خلاق کردن مدیران آموزش آن‌ها

است. لذا با توجه به بافت و گستره آموزشی و فرهنگی کشورمان، ارائه الگویی که بتوان بر اساس آن نظامات اجرایی آموزش مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی را ترسیم نمود به عنوان مسئله اساسی این پژوهش در نظر گرفته شده است؛ اگر چه به صورت کمی تحقیقاتی پیرامون خلاقیت مدیران صورت گرفته است اما با توجه به تحقیقات پژوهشگر، در مقوله کیفی و مرتبط با فعالیت‌های آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی تحقیقی صورت پذیرفته است. از این رو، با توجه به جایگاه و اهمیت آموزش خلاقیت در دانشگاه آزاد اسلامی این پژوهش می‌تواند به عنوان یک قطب نما سمت و سوی آموزش خلاقیت را در دانشگاه آزاد اسلامی تبیین کند. تا این سازمان به یک سازمان کارآمدتر و پویاتر تبدیل شود و خلاقیت خود را برای انجام مأموریت و رسالت مهمی که بر عهده دارد در راستای تحقق اهداف امکان پذیر نماید.

با توجه به مطالب فوق پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:

- ابعاد آموزش خلاقیت مدیران میانی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

- مؤلفه‌های سازنده هر یک از ابعاد مزبور کدامند؟

- شاخص‌های هر یک از مؤلفه‌های سازنده مزبور کدامند؟

روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر از نظر داده‌ها کیفی و از ماهیت و نوع مطالعه از نوع داده بنیاد نوظهور است. جامعه آماری مطالعه حاضر را کلیه خبرگان حوزه مربوطه (دارای دکتری روانشناسی و مدیریت آموزشی) تشکیل دادند که ۳۳ نفر و در سه مرحله به اشباع نظری رسیدند. روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نظری و ابزار سنجش پژوهش حاضر را یک فرم مصاحبه نیمه ساختار یافته مرکب از ۷ بعد، ۲۴ مؤلفه و ۱۳۹ شاخص تشکیل داد که براساس کدگذاری باز و محوری فرم مصاحبه مذکور تهیه شده است و سپس به مدد فن دلفی بر روی خبرگان از طریق کدگذاری انتخابی به اشباع نظری رسید. روایی و اعتبار ابزار به وسیله اجماع سه سویه به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل پژوهش حاضر از نوع کیفی بوده است و در ۴ بخش: (۱) کد گذاری باز، (۲) کد گذاری محوری، (۳) کد گذاری انتخابی و (۴) اعتباریابی نظری الگو به شرح زیر است. در کد گذاری باز ۳۶۷ شاخص احصا شده است. کد گذاری محوری ۷ بعد و ۲۴ مؤلفه و ۱۶۷ شاخص نهایی شد. در نهایت در کد گذاری انتخابی به ۷ بعد، ۲۴ مؤلفه و ۱۳۹ شاخص تبدیل شد که در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های به دست آمده از کد گذاری باز، محوری و انتخابی

ابعاد	مؤلفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها
		۱	برخورداری از هوش هیجانی
		۲	برخورداری از هوش اجتماعی
		۳	ابهام پذیری (تحمل ابهام در مواجهه با مسائل)
		۴	استقبال از ریسک پذیری/ بی باکی/ قبول مخاطره
	ویژگی‌های	۵	تلاشگر و با پشتکار
	شخصیتی	۶	انتقاد پذیری
		۷	موفقیت طلبی بالا (خستگی ناپذیر)
		۸	مشارکت پذیری
فردی		۹	هوشیاری (هوشمندی)
		۱۰	مقاوم بودن در مقابل فشارهای خارجی و داخلی
		۱۱	چالش پذیری
	ویژگی‌های	۱۲	به دنبال کشف شیوه‌های جدید انجام کار
	انگیزشی	۱۳	استقبال از کارهای سخت، خود انگیزختگی
		۱۴	الهام گیری از افکار و گفته‌های دیگران برای حل مشکلات
	ویژگی‌های	۱۵	سیال بودن ذهن و فکر، پایداری و پویایی
	شناختی	۱۶	برخورداری از قدرت بسط و توسعه ذهنی مسائل
		۱۷	تناسب بین اهداف و محتوا
		۱۸	طراحی محتوای دوره‌های آموزشی استاندارد و اثر بخش
		۱۹	ارتباط محتوا با مهارت و دانش مدیران
الزامات	محتوا مهارت	۲۰	آزادی عمل در ارائه محتوا
آموزشی	آموزی	۲۱	آموزش مهارت‌های حرفه‌ای (دوره‌های آموزشی ضمن خدمت براساس هدف توجیهی، بازآموزی، جبرانی، دانش افزایی، شیوه استفاده از بانک های اطلاعاتی و نرم افزارهای خاص، آموزش نرم افزار های لازم با امور اداری از قبیل ACDL، نحوه مشاهده رویدادها، آشنایی با سازمان‌های موفق دنیا در زمینه خلاقیت (موفقیت طلبی در کار) فرهنگ سازمانی

ابعاد	مؤلفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها
		۲۲	آموزش مهارت‌های عملی و کارگاهی تکنیکها و روش‌های خلاقیت (فردی: توهم خلاق، DOIT، استخوان ماهی، شش کلاه تفکر، تکنیکهای گروهی شامل: طوفان فکری، دلفی، سینکیکس، تکنیکهای مشترک شامل: اسکمپر، در هم شکستن مفروضات، چرا، مورفولوژیک، تریز، مهارت‌های حل مسئله
		۲۳	آموزش مهارت‌های زندگی، روابط عمومی سازمانی، تقویت احساس مسئولیت پذیری، دوره آموزشی - زندگی با نشاط و شاد و سلامت زیستن، حفظ نگهداری وسایل کار، اعتماد به نفس، هوش اجتماعی، برخورد اداری و رفتاری مناسب از نظریات متفاوت و جدید، مشورت و نحوه استفاده از مشاوران، رفتار جرات مندانه
		۲۴	پیش بینی پروژه‌های آموزشی برای کارکنان
		۲۵	بها دادن به کار عملی و مهارتی
		۲۶	نیازسنجی از محتوای دوره
روش‌های		۲۷	بکارگیری روش‌ها، شیوه‌ها و فنون نوین انتقال مفاهیم
تدریس و		۲۸	استفاده مدرس از تکنولوژی و تجهیزات کمک آموزشی
آموزش		۲۹	تسلط به روش‌های مختلف تدریس
		۳۰	خودباوری و خوداتکایی
		۳۱	حل چالش‌های دانشگاه (مسئله محوری)
اهداف و خط		۳۲	استفاده از مربیان مجرب و کارآزموده برای برگزاری دوره‌ها
مشق مهارت		۳۳	فراهم نمودن فعالیت خلاقانه گروهی
آموزی		۳۴	برنامه ریزی دوره‌های کاری مدیران
		۳۵	آموزش مداوم و مستمر (به روز بودن آموزش‌ها و دوره‌ها)
		۳۶	فراهم نمودن زمینه و بستر آموزش حضوری و غیر حضوری
		۳۷	انتخاب ابزارهای مناسب ارزشیابی روش آموزش خلاقیت
		۳۸	اجرای ابزارهای مناسب ارزشیابی روش آموزش خلاقیت
		۳۹	تصمیم گیری برای انتخاب روش‌های اجرایی مطلوب
	ارزشیابی	۴۰	امتیاز شرکت در دوره‌های آموزشی
		۴۱	ارائه بازخورد به یادگیرندگان (ارزیابی بازخورد)
		۴۲	خود ارزیابی
		۴۳	حامی و مشوق بودن (تشویق مدیران در تغییر و نوآوری)
		۴۴	بکارگیری سبک مدیریت مشارکتی (مشارکت دادن افراد خلاق در تصمیم‌گیریهای سطوح بالاتر)
مدیریت و		۴۵	حمایت مدیریت از اجرای ایده‌های آموزشی جدید
رهبری		۴۶	ایجاد کننده محیط‌های متنوع یادگیری
		۴۷	تلاشگر در به وجود آوردن تجربیات غنی یادگیری
		۴۸	مشورت و مشاوره (تمایل به مشورت و استفاده افراد کاردان و آگاه)
		۴۹	وجود فرهنگ سازمانی مستعد خلاقیت، ترویج فرهنگ خلاقیت
فرهنگ سازمانی		۵۰	برخورداری از فرهنگ حمایتی در مقابل فعالیت‌های خلاقانه

ابعاد	مؤلفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها
		۵۱	حاکم بودن فرهنگ مشوق برای ایده پردازی و خلاقیت، ایده پرور و افزایش روحیه پذیرش ایده جدید در مدیران (پذیرا بودن دیدگاه‌های مختلف)
		۵۲	حاکمیت تفکر بهبود مستمر
		۵۳	پذیرش افراد شکست خورده در طرح های نو و جدید، بسط و گسترش فرهنگ کارآفرینی
		۵۴	نهادینه کردن فرهنگ نوآوری و حمایت (استفاده و بکارگیری طرح های خلاقانه و ایده‌های نو و کاربردی)
		۵۵	مجاهدت علمی، تربیت و فضای دینی و فرهنگی و مشارکت نخبگان
		۵۶	ارزش‌های سازمانی هدایتگر رفتار و کردار کارکنان
		۵۷	ضوابط شناسایی، جذب، استخدام، گزینش و جایابی مناسب افراد خلاق در سازمان
		۵۸	قدرت تشخیص توانایی نیروهای زیرمجموعه، استعدادیابی
		۵۹	امنیت شغلی، مأموریت گرا شدن دانشگاه (سپردن کار و تحویل گرفتن نتیجه)
		۶۰	شناخت سیستم های دانشگاهی (سامانه‌ها)
		۶۱	کاربرد فن آوری در مدیریت (بکارگیری فناوری نوین مدیریت در توسعه همه جانبه، استفاده بهینه از سامانه‌های مؤثر و پیشرفته و مجازی)
	فناوری اطلاعات و	۶۲	توسعه شبکه ارتباطی (ایجاد فضا و بستر گروه‌های مجازی مثل واتس آپ، سروش، آیگپ، تلگرام، اینا، اینستاگرام و... در میان کارکنان و مدیران)
		۶۳	هوشمند سازی سیستم اداری
		۶۴	انعطاف پذیر بودن ساختار (انعطاف پذیری سیستم حقوق و دستمزد)
		۶۵	تعیین متولی برای حمایت از خلاقیت، نوآوری و ارائه ایده‌های جدید (توجه ساختاری به نوآوری‌ها)
		۶۶	پر خور داری از سیستم ایده برداری جهت اخذ و تعادل ایده‌ها و درگیر سازی مدیران
		۶۷	شایسته سالاری (انتصاب بر اساس شایستگی)
		۶۸	فراهم شدن زیر ساخت‌های سیستمی، فرایندی، اجرایی و فنی برای تفکر و اندیشیدن (تغییرات ساختاری و سازمانی یادگیرنده)
		۶۹	شیوه استفاده از مالکیت فکری دیگران (اطلاعات؛ تصاویر، نرم افزارها و...)
	قانونی	۷۰	استفاده قانونی و اخلاقی از رسانه‌ها و اطلاعات
		۷۱	ایجاد کانال های ارتباطی مؤثر با اعضای تیم
		۷۲	به اشتراک گذاشتن دانش
		۷۳	اعتماد داشتن به اعضای تیم و اخذ مشاوره از آن‌ها
	گروهی (کار تیمی)	۷۴	تقسیم مؤثر کار متناسب با تخصص افراد و وظایف واحدهای سازمانی
	یا مشارکت و	۷۵	ایجاد هماهنگی
	تعامل گروهی	۷۶	رعایت عدالت در تیم و حل تعارض
		۷۷	تفویض اختیار
اجتماعی -	نظام آموزشی	۷۸	حاکمیت جو آزاد ارائه نظرات و دیدگاه‌ها

ابعاد	مؤلفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها
فرهنگی		۷۹	تبادل ایده‌های جدید بین مدیران
		۸۰	مواد آموزشی (فراهم نمودن مواد لازم برای اجرای برنامه‌ها)
		۸۱	تجهیزات و امکانات لازم
		۸۲	راه‌اندازی دوره‌های خلاقیت در دانشگاه
		۸۳	آموزش خلاقیت به مدیران
		۸۴	فراهم نمودن امنیت و احترام به مدیران
		۸۵	ایجاد نظام خلاقیت در دانشگاه
		۸۶	نحوه رفتار و نگرش خلاقانه اعضای خانواده
		۸۷	کیفیت و کمیت علائق اعضای خانواده (نوآور بودن خانواده)
		۸۸	داشتن علائق فکری، قومی گوناگون و گسترده
خانواده		۸۹	داشتن استقلال عاطفی در محیط خانواده
		۹۰	محیط خانوادگی حامی خلاقیت و نوآوری
		۹۱	جو عاطفی گرم خانواده برای خلاقیت
		۹۲	سوق دادن ذهن مدیران به سمت ایجاد و توسعه فرهنگ خلاقیت از طریق ساخت برنامه‌های مناسب
	۹۳	آموزش خلاقیت به صورت تصویری، عملیاتی و رایگان به مدیران	
	۹۴	ارائه تجارب یا موضوعات خلاقیت در مدت زمان کوتاه ولی تأثیر گذاری بلند مدت	
رسانه و عامل مجازی		۹۵	دسترسی همگانی به رسانه‌ها در خصوص دریافت مطالب مرتبط با خلاقیت
		۹۶	نشان دادن کارهای خلاقانه در جهت تولید ایده‌های جدیدتر
		۹۷	نداشتن قید زمانی و مکانی در دستیابی به اطلاعات رسانه‌ها
		۹۸	پخش فیلم های نوآورانه و خلاقانه ارائه دهنده نوآوریهای جدید
		۹۹	پخش فیلم های مستند از زندگی افراد خلاق و مبتکر
		۱۰۰	برخورداري از تجهیزات و امکانات آموزشی و کمک آموزشی برای اجرای ایده مدیران
تکنولوژی آموزشی		۱۰۱	آموزش و راهنمایی مدیران در استفاده از تکنولوژی آموزشی
		۱۰۲	تخصیص وسایل کمک آموزشی به میزان لازم به مدیران
		۱۰۳	ایجاد محیط هایی جهت تفریح و ورزش همکاران
محیطی		۱۰۴	پویا و محرک و ترغیب کننده بودن محیط
		۱۰۵	جذاب و ترغیب کننده بودن محیط، فعالیت‌های هنری تفریحی خلاق (انجام فعالیت‌های تفریحی محیط)
		۱۰۶	فراهم کننده آموزش گروهی
		۱۰۷	غنی بودن محیط یادگیری و آموزش
		۱۰۸	برخورداري دانشگاه از مشاوران و روانشناسان متخصص برای ایجاد تحریک بصری
		۱۰۹	متنوع بودن محیط یادگیری و آموزش
		۱۱۰	طراحی مناسب فضای اتاق مدیر از جمله طرز قرار گرفتن میزها و صندلی ها و ...
فضای فیزیکی		۱۱۱	برانگیزاننده بودن محیط کار مدیر از لحاظ نور، رنگ، ...

ابعاد	مؤلفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها
		۱۱۲	قابلیت تغییر چیدمان محیط کار مدیر جهت همفکری مدیر با کارکنان
		۱۱۳	برخورداري مدير / دانشگاه از کتابخانه
		۱۱۴	برخورداري مدير / دانشگاه از اتاق فکر گروهی، هم افزایی افکار
		۱۱۵	برخورداري مدير از فضای آرام (فیزیکی و روحی) و آماده امور خلاقانه
		۱۱۶	برخورداري مدیریت از ساختمان فیزیکی مناسب، ایجاد فضای شاد و پویا با استفاده از دکوراسیون مناسب سنتی و مدرن اهمیت به فضای سبز و گیاهان در محیط کاری، حفظ محیط زیست، محیط فرح بخش
		۱۱۷	فضای کاری استاندارد مطابق با قواعد آموزش و افزایش خلاقیت در محیط کار
		۱۱۸	قابل اعتماد بودن برای سپردن مسئولیت
		۱۱۹	پاسخ گویی سریع (پاسخگو بودن نسبت به امور محول)
		۱۲۰	محرم اسرار بودن (رازداری)
		۱۲۱	افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس
		۱۲۲	اقدام هوشمندانه در کارها (هوشمندی)
	مسئولیت پذیری	۱۲۳	رعایت نظم اداری و احترام به نظرات دیگران (اخلاق اداری)
		۱۲۴	بانظم و انضباط
		۱۲۵	عملگرایی و جدیت
		۱۲۶	احساس ارزشمندی (خودشناسی و استفاده از توانایی‌های خود)
		۱۲۷	انعطاف پذیر بودن در صورت لزوم
		۱۲۸	عدم تقلید و دنباله روی کورکورانه از دیگران
		۱۲۹	بها و ارزش دادن به خلاقیت
		۱۳۰	احساس مسئولیت، آینده نگری، هدفمندی نسبت به سازمان
	ارزشی	۱۳۱	حس تعلق پذیری به سازمان
		۱۳۲	عدم فرسودگی شغلی (عدم تکراری و یکنواخت بودن در کارها)
		۱۳۳	انتخاب بهترین ساعت طلایی کار (استفاده بهینه از زمان‌ها و فرصت‌ها)
		۱۳۴	کمک به ارتقای نشان و منزلت علمی و اجتماعی (تحمل، خودباوری، تواضع)
		۱۳۵	تأمین معیشت، توجه به معیشت و زندگی شخصی، آرامش افراد در سازمان و تأمین از نظر اقتصادی و معیشتی
	اعتبار ملی	۱۳۶	مشوق‌ها (داشتن امکان ترفیع و تشویق شغلی در دانشگاه، نظام تشویق اداری و سازمانی نیروهای کارآمد و خلاق)
اقتصادی		۱۳۷	تخصیص اعتبار مالی به طرح های خلاقانه، تخصیص بودجه، و منابع کافی برای خلاقیت
	اعتبار بین المللی	۱۳۸	پدیده جهانی شدن و تجاری سازی
		۱۳۹	تأکید بر کاربردی کردن دوره‌های آموزشی بین المللی

در نهایت، پس از استخراج ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، عوامل مؤثر در آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی با ۷ بعد، ۲۴ مؤلفه و ۱۳۹ شاخص مورد تأیید قرار گرفت.

در خصوص پاسخ به سؤال اول پژوهش، ۷ بعد فردی، الزامات آموزشی، سازمانی، اجتماعی- فرهنگی، محیطی، اخلاقی و اقتصادی به عنوان ابعاد سازنده و زیربنایی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی- سازمان مرکزی شناسایی شدند. در مورد پاسخ به سؤال دوم پژوهش، نتایج به دست آمده نشان داد که مؤلفه‌های سازنده آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی- سازمان مرکزی شامل ۲۴ مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های انگیزشی، ویژگی‌های شناختی، مدیریت و رهبری، نظام منابع انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، گروهی (کار تیمی)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، قانونی، اهداف و خط مشی مهارت آموزی، محتوا مهارت آموزی، روش‌های تدریس و آموزش، ارزشیابی، فضای فیزیکی، محیط آموزشی-تعاملی، تکنولوژی آموزشی، نظام آموزشی، خانواده، رسانه و عامل مجازی، ارزشی، مسئولیت‌پذیری، اعتبار ملی، اعتبار بین‌المللی است.

در خصوص پاسخگویی به سومین سؤال پژوهش مبنی بر اینکه شاخص‌های هر یک از مؤلفه‌های سازنده الگوی مزبور کدامند، ۱۳۹ شاخص به عنوان شاخص‌های زیر بنایی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی- سازمان مرکزی شناسایی شد. اعتبار یابی نظری الگو: در این مرحله به مدد کدگذاری انتخابی الگو توسط خبرگان تأیید شد که شکل آن در بحث و نتیجه‌گیری آمده است.

چنانچه در شکل ۱ نشان داده شده، الگوی مذکور که توسط خبرگان، اعتباریابی شده است، مشتمل بر ۷ بعد شامل فردی، الزامات آموزشی، سازمانی، اجتماعی- فرهنگی، محیطی، اخلاقی و اقتصادی و ۲۴ مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های انگیزشی، ویژگی‌های شناختی، مدیریت و رهبری، نظام منابع انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، گروهی (کار تیمی)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، قانونی، اهداف و خط مشی مهارت آموزی، محتوا مهارت آموزی، روش‌های تدریس و آموزش، ارزشیابی، فضای

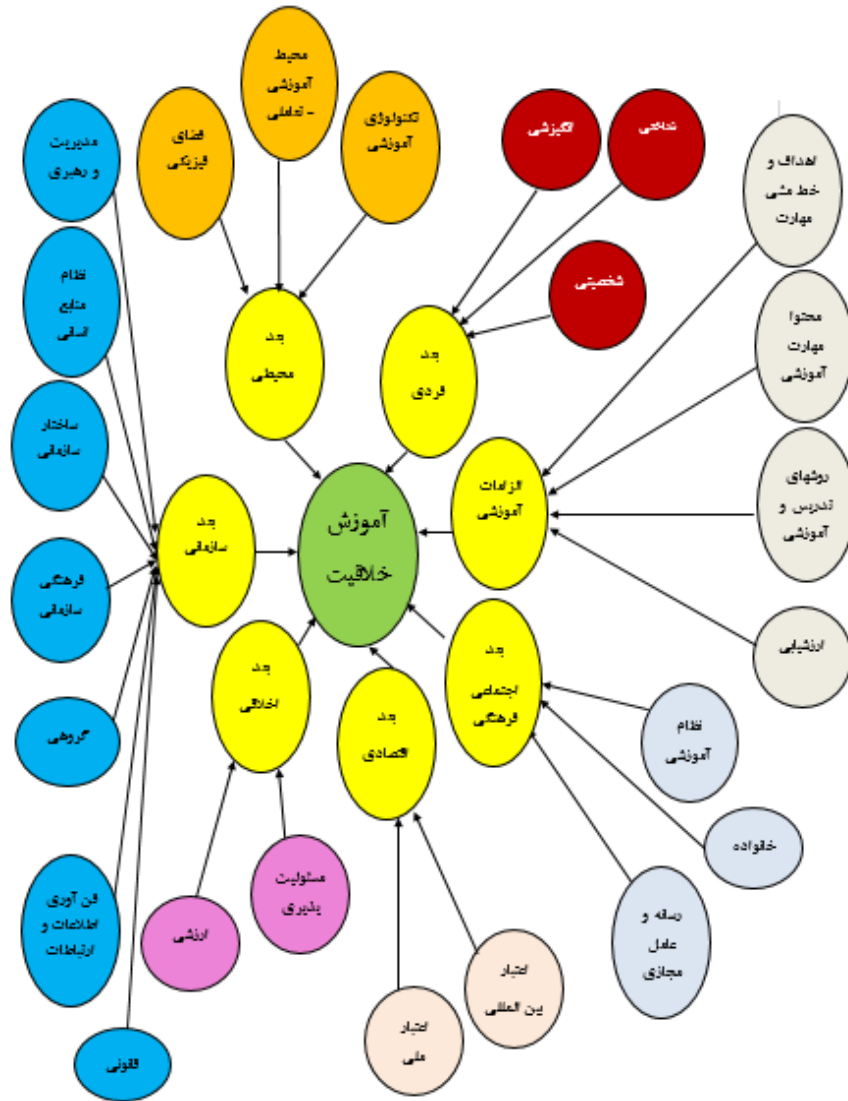
فیزیکی، محیط آموزشی-تعاملی، تکنولوژی آموزشی، نظام آموزشی، خانواده، رسانه و عامل مجازی، ارزشی، مسئولیت پذیری، اعتبار ملی، اعتبار بین المللی است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از پاسخگویی به سؤال اول پژوهش حاکی از آن بود که هفت بعد شامل فردی، الزامات آموزشی، سازمانی، اجتماعی - فرهنگی، محیطی، اخلاقی و اقتصادی به عنوان ابعاد زیربنایی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی - سازمان مرکزی شناسایی شدند.

نتایج حاصل از پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش نیز حاکی از آن بود که ۲۴ مؤلفه (ویژگی های شخصیتی، ویژگی های انگیزشی، ویژگی های شناختی، مدیریت و رهبری، نظام منابع انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، گروهی (کار تیمی)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، قانونی، اهداف و خط مشی مهارت آموزی، محتوا مهارت آموزی، روش های تدریس و آموزش، ارزشیابی، فضای فیزیکی، محیط آموزشی-تعاملی، تکنولوژی آموزشی، نظام آموزشی، خانواده، رسانه و عامل مجازی، ارزشی، مسئولیت پذیری، اعتبار ملی، اعتبار بین المللی) به عنوان مؤلفه های زیربنایی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی - سازمان مرکزی شناسایی شدند. در نهایت و در پاسخگویی به سؤال سوم پژوهش مبنی بر شناسایی شاخص های زیربنایی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی - سازمان مرکزی ۱۳۹ شاخص شناسایی شدند که در جدول شماره ۱ آمده است. این یافته ها با یافته های پژوهشگرانی همچون امرائی و همکاران (۱۴۰۰)، مردعلی و همکاران (۱۴۰۰)، برزگرو همکاران (۱۴۰۰)، ترابی و همکاران (۱۳۹۹)، آقا محمدی و همکاران (۱۳۹۸)، علی اکبری (۱۳۹۸)، درتاج و همکاران (۱۳۹۷)، صادقی و همکاران (۱۳۹۴)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، استیون و همکاران (۲۰۲۲)، لیو (۲۰۲۲)، گرابنر و همکاران (۲۰۲۲)، تورنس (۱۹۸۰)، استرنبرگ (۱۹۹۱) همسو است و همخوانی دارد.

نیروی انسانی مهمترین سرمایه دانشی یک سازمان است. از این رو به عنوان منبع خلاقیت در سازمان به شمار می‌آید. توجه دقیق به فرآیند خلاقیت به خوبی نشان می‌دهد. که سازمان‌های خلاق و نوآور برای مسائلی از قبیل وقت آزاد، دسترسی به اطلاعات، آزادی عمل، سیستم پیشنهادی مؤثر و سریع تشویق و ریسک پذیری و نوآوری و غیره اهمیت فوق العاده‌ای قائل هستند (محمدی، ۱۳۹۴). در دنیای سازمانی امروز مدیران خلاق، سازمان‌های خلاق و کارکنان خلاق اضلاع مثلث خلاقیت هستند که بدون هر یک خلاقیت و نوآوری به سر منزل مقصود نمی‌رسد (قیانداران، ۱۳۹۵). مدیران نمی‌توانند خلاقیت را سفارش دهند بلکه تنها باید محیطی برای رشد و بروز خلاقیت فراهم سازند. اولین گام مهم و اساسی به سوی نوآوری و خلاقیت باز بودن یک سازمان در برابر ایده‌ها و مفاهیم جدید است (صمدی، ۱۳۹۱).



شکل ۱. ارائه الگوی مفهومی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی

با توجه به پژوهش انجام شده باید اذعان کرد که همه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده یک عامل زیر بنایی را در قالب الگوی آموزش خلاقیت برای مدیران تبیین می‌کنند، اما قطعاً مؤلفه‌ها و شاخص‌های دیگری را می‌توان شناسایی نمود که به‌رغم تلاش فراوان همچنان مکتون مانده‌اند و می‌توانند کشف شوند. به‌رغم کوشش‌هایی که در جهت رعایت اصول مربوط به انتخاب نمونه (تصادفی و غیرتصادفی) بودن صورت گرفته است؛ اما چون گروه نمونه پژوهش منحصرأ در بخش کیفی ۳۳ نفر از خبرگان این حوزه انتخاب شده‌اند، لذا جهت به‌کارگیری در سایر سازمان‌ها، بایستی احتیاط کرد و به بومی‌سازی آن اقدام و سپس اجرایی شود.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌شود؛ جهت انجام مطالعات تطبیقی با محوریت کشورهای موفق در حوزه آموزش خلاقیت با رویکرد الگوهای آموزش خلاقیت به منظور اصلاح و به‌روزرسانی مدل نهایی این پژوهش، صورت پذیرد. همچنین مراکز ارزیابی و توسعه آموزش خلاقیت برای کارکنان و مدیران سازمان مرکزی دانشگاه راه‌اندازی شود. جهت توسعه علمی و نظری موضوع آموزش خلاقیت را می‌توان از طریق موارد زیر تقویت کرد: تشکیل بانک اطلاعاتی آموزش خلاقیت کارکنان و مدیران در سازمان، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی جهت آشنایی مدیران با فرایند آموزش خلاقیت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در سازمان‌ها به منظور ترویج فرهنگ و دانش مرتبط با تخصص و ایجاد آمادگی‌های لازم به منظور طراحی و استقرار نظام آموزش خلاقیت، اجرای پژوهش به منظور بررسی وضعیت موجود و بهره‌گیری از آموزش خلاقیت در سازمان‌ها و تعیین فاصله وضع موجود و مطلوب، انجام پژوهش‌هایی با موضوع آسیب‌شناسی آموزش خلاقیت در حوزه‌های سرپرستی و بالاتر مبتنی بر ابعاد شناسایی شده در الگو، انجام پژوهش‌هایی که بتواند تأثیر آموزش مدیران، سیاست‌ها و برنامه‌های کلان کشور را بر تقویت ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده مورد بررسی قرار دهد.

منابع و مأخذ

- اسد، حمید رضا؛ محمودی، امیر حسین؛ شیرزاد کبریا، بهارک؛ حمیدی فر، فاطمه. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقاء مهارت‌های مدیریتی مدیران شرکت مترو در قالب یک الگوی مفهومی و پارادایمی، فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۶(۲)، ۳۵-۵۶.
- آقا محمدی، داود؛ حسنونند، علی اکبر. (۱۳۹۸). ابعاد و مؤلفه‌های چابک سازی سازمان‌های نظامی، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، ۷۶، ۲۸۱-۳۰۴.
- اکبری، سارا؛ خورشیدی، عباس؛ فقیه آرام، بتول؛ سلیمی، اکبر؛ برزگر؛ نادر. (۱۳۹۹). تبیین الگوی ارتقای مدیریت استعداد در دانشگاه علوم انتظامی امین، فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، ۲۲(۱)، ۳۵-۶۵.
- امرابی، فروزان؛ قدم‌پور، عزت‌اله؛ شریفی، طیبه و غضنفری، احمد. (۱۳۹۸). مقایسه تأثیر آموزش مهارت‌های وسعت بخشی تفکر و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی بر خلاقیت (سیالی، ابتکار، انعطاف پذیری، بسط) دانش - آموزان. مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۴)، ۹۷-۱۲۸.
- امرائی، مهدی؛ رژه، مهدی؛ سالاری حمزه خانی، مهشید؛ فرجی خیابوی، فرزاد. (۱۴۰۰). همبستگی بین خلاقیت و مهارت کارآفرینی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی. تصویر سلامت، ۱۲(۳)، ۲۴۰-۲۵۰.
- برزگر، نادر؛ قورچیان، نادرقلی؛ تقی پورظهير، علی. (۱۴۰۰). ارائه مدلی جهت خلق ظرفیت‌های نوآوری در مدیریت دانشگاهی ایران. مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۴(۱)، ۴۳-۷۰.
- 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.
- تحویلدار، بهاره؛ خورشیدی، عباس؛ عراقیه، علیرضا؛ خسروی بابادی، علی اکبر؛ فقیه آرام، بتول. (۱۳۹۹). ارائه الگوی نظام آموزش اثربخش برای کارکنان ستاد وزارت نفت ایران. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱(۴۴)، ۳۴۳-۳۷۲.
- حسینی، فریده السادات؛ دشتی نژاد، سید بهمن. (۱۳۹۵). بررسی شاخصهای شخصیتی، انگیزشی / شناختی خلاقیت در دانشجویان: مدل معادلات ساختاری، پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۴(۲)، ۶۵-۸۰.

خدابنده بایگی، ایمان؛ شریفی، سید مهدی، سنجش تناسب جو سازمانی خبرگزاری صدا و سیما با بروز خلاقیت نیروی انسانی در حوزه خبر، فصلنامه علمی مطالعات میان رشته‌ای ارتباطات و رسانه، ۴(۱) (پیاپی ۱۱)، ۱۱-۴۴.

در تاج، فریبرز؛ عباس‌پور، عباس؛ شریعت، سارا؛ دلاور، علی؛ سعدی‌پور، اسماعیل. (۱۳۹۷). طراحی مدل پرورش تفکر استراتژیک و خلاق در مدیران شرکت ملی نفت ایران بر اساس رویکرد آمیخته. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷(۴)، ۲۱۸-۱۹۷.

زارعی، عظیم؛ مقدم، علیرضا؛ مهمان نوازان؛ سهیلا و شهریار، مهری. (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵(۴)، ۳۲-۱.

سجادی، منیره سادات؛ شاه مرادی، سجاد و سلیمی، مهتاب. (۱۳۹۹). تأثیر آموزش سازه‌های ریاتیکی بر تفکر انتقادی و خلاقیت و یادگیری درس ریاضی دانش‌آموزان متوسطه اول شهر تهران. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۰(۳)، ۱۷-۴۰.

شکوهی امیرآبادی، لیلا؛ دلاور، علی؛ عباسی سروک، لطف اله؛ کوشکی، شیرین. (۱۳۹۷). تحلیل محتوای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر اساس خلاقیت و شادکامی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، ۱۶۵-۱۹۲.

شوقی، بهزاد؛ غنی زاده گرایلی، مهری؛ شعله کار، شیما؛ صادقی؛ زینب. (۱۳۹۷). تأثیر خرد سازمانی بر خلاقیت با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)، فصلنامه علمی، پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۴)، ۲۸۳-۳۰۹.

صادقی، احمد؛ رستگاری مهر، بابک؛ محمدی، مسعود، قربانی کلخواجه، ساسان؛ منصوریان، مرتضی؛ حسینی، سیدحمید. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان از دیدگاه پرسنل شاغل در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۷(۱)، ۸۱-۹۱.

صمدی، سعید. (۱۳۹۱). نقش مدیریت خلاقیت و نوآوری و دیده بانی فناوری در شرایط کسب و کار ناپایدار و بقای بلندمدت سازمان‌ها، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، ۸(۲۱)، ۳۵-۴۲.

علاءالدینی، زهره؛ کلاتری، مهرداد؛ کجباف، محمدباقر؛ مولوی، حسین. (۱۳۹۶). تأثیر نوروفیدبک آلفا/تتا بر خلاقیت هیجانی و شناختی کودکان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷(۳)، ۳۵-۶۲.

علی اکبری، حمید؛ خورشیدی، عباس؛ پوشنه، کامبیز؛ عباسی سروک؛ لطف اله. (۱۳۹۸). ارائه الگوی پرورش خلاقیت برای معلمان دوره اول ابتدایی شهر تهران. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۹(۱)، ۲۳-۵۸. قیانداران، وجیهه (۱۳۹۵). تأثیر خلاقیت و نوآوری در بقاء سازمان، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، برلین آلمان، ۱۹ تیر ۱۳۹۵ (July, 2016).

کشت ورز کندازی، احسان؛ شکوهی، محمد جعفر؛ علیدادی، علیرضا. (۱۳۹۹). واکاوی نقش آموزش خلاقیت با استفاده از سنجش حافظه کاری در خودباوری و مهارت حل مسئله در کودکان. *آموزش پژوهی*، ۶(۲۳)، ۴۶-۶۶.

محمدی، مریم؛ میرزمانی، سید محمود؛ آزادیکتا، مهرناز. (۱۳۹۴). رابطه خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان رباط کریم، *فصلنامه تعالی مشاوره و روان درمانی*، ۴(۱۶)، ۲۵-۳۸.

مردعلی، لیلا؛ پیرخانی، علیرضا؛ صدیقی فرد، مجتبی. (۱۴۰۰). بررسی روابط متغیرهای باور-جهت انگیزشی و خلاقیت شناختی - شخصیتی به منظور تدوین و برازش مدل پیش بینی پیشرفت تحصیلی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰(۴)، ۱-۲۰.

- Bousinakis, D & Halkos, G. (2021). Creativity as the hidden development factor for organizations and employees. *Economic Analysis and Policy*, 71, 645-659.
- Doran, J., & Ryan, G. (2017). The role of stimulating employees' creativity and idea generation in encouraging innovation behaviour in Irish firms. *Irish Journal of Management*, 36(1), 32-48.
- Ek Styv' en, M., Napp, A., Mariani, M., & Natarajan, R. (2022). Employee perceptions of employers' creativity and innovation: Implications for employer attractiveness and branding in tourism and hospitality. *Journal of Business Research*, 141, 290-298. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.038>.
- Grabner, I., Klein, A., & Speckbacher, G. (2022). Managing the trade-off between autonomy and task interdependence in creative teams: The role of organizational-level cultural control.
- Hamrang, Hamid., Ghanbari Panah, Afsaneh., Abolmaali Al-Husseini, Khadijeh., And Sepah Mansour, Mojgan. (2019). Explain the relationship between creativity and students' academic adjustment mediated by academic motivation. *Innovation and Creativity in the Humanities*, 9 (35), 60-25. (in Persian).
- Izzat HussainAbdo, M. (2021). Distance learning and its impact on student's creativity material: A practical experience for students of the qweismeh brigade. *Materials Today*, 47 (19).
- Liu, H. Y. (2022). Promoting creativity of nursing students in different teaching and learning settings: A quasi-experimental study. *Nurse Education Today*, 108, 105216. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105216>.

- Orkibi, H., & Ram-Vlasov, N. (2019). Linking trauma to posttraumatic growth and mental health through emotional and cognitive creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 13(4), 416-425.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2016). Creativity and the management of technology: Balancing creativity and standardization. *Production and Operations Management*.
- Sosa, R. (2018). Innovation Teams and Organizational Creativity: Reasoning with Computational Simulations. *The Journal of Design, Economics, and Innovation*, Volume 4, Number 2, 157-170.
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. L. (1991). An investment theory of creativity and its development. *Human development*, 24, 1-31.
- Torrance, E. P. (1980). *The Search for Satori and Creativity*. Buffalo, N Y: Bearly Limited.
- Walia, C. (2019). A dynamic definition of creativity. *Creativity Research Journal*, 31(3), 237-247.
- Yunlu, D. G., Clapp-Smith, R., & Shaffer, M. (2017). Understanding the role of cultural intelligence in individual creativity. *Creativity Research Journal*, 29(3), 236-243.