

شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری مدیریتی مدیران مؤسسات آموزش عالی به منظور ارائه مدل

سمیه عزیزی^۱، مریم اسلام پناه^{۲*}، فرانک موسوی^۳، بهمن سعیدی پور^۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف، تحلیل مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری مدیریتی مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه به منظور ارائه مدل انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر کیفی از نوع تحلیل مضمون است. جامعه پژوهش مدیران آموزشی عالی استان کرمانشاه بود. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و همچنین با استفاده روش گلوله برفی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها با استفاده مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام شد. جهت تحلیل داده‌ها از روش قیاسی و بر اساس کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد، در مجموع تعداد ۳۱۲ مفاهیم اولیه، ۲۷ مضمون فرعی به دست آمد. مؤلفه خلاقیت مدیریتی دارای دو مضمون فرعی (مهارت‌های سازمانی و مهارت‌های فردی)، مؤلفه‌های نوآوری مدیریتی دارای سه مضمون فرعی (مهارت‌های سازمانی، تمایلات نوآورانه و اقدامات نوآورانه)، ابعاد خلاقیت مدیریتی شامل دو مضمون فرعی (توانمندی‌های فردی و توانمندی‌های سازمانی) و ابعاد نوآوری مدیریتی دارای دو مضمون فرعی (درون سازمانی و برون سازمانی) و در نهایت اقدامات پیشنهادی دارای مضمون فرعی (مدیریتی و ساختاری) هستند.

نتیجه‌گیری: مدل ارائه شده می‌تواند در ارزیابی خلاقیت و نوآوری مدیریتی مدیران مؤسسات آموزش عالی و رفع مشکلات و موانع احتمالی موجود آن مطلوب باشد.

کلید واژه‌ها: خلاقیت، نوآوری، مؤسسات آموزش عالی، تحلیل مضمون.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران somayehazizi1363@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول) eslamanpanahmary@gmail.com

۳. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران frnkmosavi@yahoo.com

۴. استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران bahman_saeidipour@yahoo.com

پیشگفتار

کوشش‌های اقتصادی انسان همواره معطوف بر آن بوده است که حداکثر نتیجه را از حداقل تلاش‌ها و امکانات به دست آورد. این تمایل را می‌توان اشتیاق وصول به بهره‌وری افزون‌تر نام نهاد. جمیع اختراعات و ابداعات بشر از ابتدائی‌ترین ابزار کار در اعصار بدوی گرفته تا پیچیده‌ترین و بغرنج‌ترین تجهیزات مکانیکی و الکترونیکی زمان حاضر، متأثر از این تمایل و اشتیاق است. اما همواره این سؤال مطرح است که چرا کشوری پیشرفت کرده در حالی که کشور مشابه از نظر منابع اولیه و امکانات بهره‌وری دارای شرایط بهتری بوده و عقب مانده است. چه عامل مهمی در شرایط مشابه باعث پیشرفت و موفقیت (کشور - گروه - فرد) و باعث عقب ماندگی و عملکرد نادرست بعضی دیگر می‌شود. پاسخ به این سؤال را بایستی در ارتباط مستقیم و همبستگی مثبت بین خلاقیت و نوآوری نیروی انسانی و سطح بهره‌وری سازمان‌ها جستجو نمود (میلز و گیرین، ۲۰۱۸). یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی، روش‌های انجام کار و بسیاری از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد (شاوری و همکاران، ۱۴۰۰). سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، باید پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای جامعه باشند (ادوادیا، ۱۹۹۰). این تحولات، سازمان‌ها را وادار ساخت تا برای زیستن در چنین محیط متغیر و بی‌ثباتی، به «خلاقیت»^۱ و «نوآوری»^۲ روی آورند (سجادی، ۱۳۸۷). خلاقیت، پیدایش و تولید یک اندیشه و فکر جدید است در حالیکه نوآوری، عملی ساختن آن اندیشه و فکر جدید است. بسیاری از سازمان‌ها به دلیل کمبود خلاقیت سقوط کرده‌اند و برخی دیگر نیز به دلیل ایده‌های خلاقانه و نوآورانه مدیران گام‌های بلندی برداشته‌اند. از این رو، خلاقیت مفهوم مهمی است که می‌تواند سرنوشت سازمان‌ها را تغییر دهد (نواف الحمود،^۳ ۲۰۲۰). از طرفی،

1 . Miles, I., & Green, L. (2008)
 2 . Udawadia FE.
 3 .creativity
 4 .Innovation
 5 .Nawaf Al Homud

نوآوری به معنی به کارگیری تفکرات جدید ناشی از خلاقیت است که در یک سازمان می‌تواند به صورت یک کالای جدید، خدمت و یا راه حل جدید انجام کارها باشد. در واقع، نوآوری می‌تواند تجارت را به ارمغان بیاورد (هنریک تاکز'وهمکاران، ۲۰۲۱). پیتر دراگر^۲ معتقد است در جهانی که دست خوش دگرگونی بوده و امنیت آن هر روز در معرض تهدید است، تنها راه بقا، ابداع و نوآوری است (نقل در هر تینگ، ۲۰۰۲) سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد نمی‌تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود (صادقی و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین لزوم توجه به خلاقیت و نوآوری، به ویژه در مدیران سازمان‌ها بیش از گذشته احساس می‌شود (پورآقا، شریف کاظمی و صادقی، ۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در ۲ دسته کلی عوامل مؤثر فردی و عوامل مؤثر سازمانی طبقه‌بندی می‌شود. عوامل فردی از ویژگیهای فرد نشأت می‌گیرد. از مهمترین این عوامل، ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی، توانایی تفکر واگرا، دانش مرتبط با شغل، مهارت‌ها و انگیزش است. محققان عوامل شناختی متعددی را نام برده‌اند که با خلاقیت مرتبط هستند؛ ابتکار، سیالی بیان، سیالی تداعی، سلامت در گفتار و کردار، توانایی عمل کردن اندیشه‌های نو و توانایی همکاری با دیگران از جمله این عوامل هستند (ترنی، فارمر و گرین، ۲۰۱۶). کنلی^۴ عقیده دارد انگیزش، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی است که خلاقیت افراد را شکل می‌دهد، بنابراین می‌توان بر بسیاری از این خصوصیات تأثیر گذاشت و با پرورش آنها خلاقیت افراد را ارتقاء بخشید. عوامل مؤثر سازمانی نیز شامل محیط مناسب و مطلوب درونی سازمان، شیوه و سبک رهبری سازمان، فرهنگ سازمان، ساختار سازمانی، سیستم‌های پاداش و آموزش، وجود امکانات و تسهیلات لازم در جهت تشویق و حمایت خلاقیت و نوآوری است.

1 . Henrique Taques. F, G López. M, F Basso, L,
 2 . Peter Drucker
 3 . Tierney P, Farmer SM, Graen GB.
 4 . Kenly

از جمله مسائل و دغدغه‌های سازمان‌ها این است که افراد به اندازه کافی وظایف خود را به طور خلاق انجام نمیدهند. مسئله مهم این است که هر کس با توانایی ویژه خود می‌تواند خلاق باشد. اما اینکه چرا افراد در برخورد با مسائل درمانده می‌شوند، مربوط به عدم یادگیری آنها در زمینه خلاقیت شغلی و مهارت‌های سازمانی است. همه سازمان‌ها برای بقاء نیازمند ایده‌های نو و بدیع هستند. ایده‌های نو و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. ظهور نوآوری نه تنها سازمان‌ها را قادر می‌سازد نسبت به رقبای مزیت رقابتی به دست آورند بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقاء عملکرد سازمانی ارائه می‌کند. نوآوری از طریق خلاقیت برای موفقیت و رقابت سازمان‌ها و نیز برای اقتصاد قوی در قرن بیست و یکم ضروری است (بهارادواج و منون، ۲۰۰۰). فرهنگ نوآورانه باید از سوی مدیریت ارشد سازمان پشتیبانی و حمایت شود، پاداش‌ها برای افراد تیم‌های نوآور باید افزایش یابد و منابع برای نوآوری تخصیص یابد. نوآوری مسئولیت تک تک افراد سازمان است (آمریون و همکاران، ۲۰۱۵)، زیرا افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی منجر شود (پورآقا، شریف کاظمی و صادقی، ۱۳۹۷). نوآوری‌ها می‌توانند منعکس کننده یک تغییر باشند، در حالی که تمام تغییرها، نوآوری نیستند (بلنوسکی، ۲۰۱۸). اهمیت خلاقیت و نوآوری در موفقیت سازمان‌ها تنها منحصر به بخش‌های تولیدی کشور نیست، بلکه این مسئله در بخش‌های خدماتی نیز اهمیت بیشتری می‌یابد (سجادی، ۱۳۸۷). خلاقیت و نوآوری خصوصاً در بخش بهداشت و درمان، برای کشورهایی چون ایران شرط حیات است. زیرا شتاب رشد تکنولوژی و دانش و فاصله عمیقی که جهان پیشرفته صنعتی هر لحظه با واقعیت‌های کنونی این کشورها (کشورهای در حال توسعه) پیدا می‌کند، ابداع و نوآوری را شرط اساسی کاهش این فاصله می‌نمایاند (پورآقا، شریف کاظمی و صادقی، ۱۳۹۷).

امروزه خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها تا حدی مهم و حیاتی است که برخی نبود آن و عدم بهره‌مندی از مزایای آن را با نابودی و شکست سازمان در دراز مدت یکی دانست‌هاند؛ لذا سازمان‌های امروزی باید به‌طور پیوسته در جستجوی راه‌هایی باشند تا خلاقیت و نوآوری را تقویت نموده و موانع آن را در سازمان برطرف نمایند (شفقت و رضایی، ۱۴۰۰). فرایند خلاق در سازمان‌ها از سه مرحله تشکیل شده است: ارایه نظریه‌ها، بهبود نظریه، ویژگی‌ها، ارزش‌ها و فرایندهای سازمانی می‌توانند بهبود و کاربرد نظریه‌های خلاق را حمایت یا جلوگیری کنند (رنجبریان، ۱۳۹۲).

نوآوری مدیریتی به نوآوری در سیستم‌های مدیریتی، مدیریت دانش و فعالیت‌های حمایتی اشاره دارد. از سوی دیگر نوآوری‌های مدیریتی تحت تأثیر عملیات و رویه‌های شرکت مانند مشخصات مسئولیت‌ها، محتوای دستورات و جریان اطلاعات است (بریکنشاو^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). نوآوری از دیدگاه مدیریتی، فرایندی است که از ایده شروع و به انتشار تجاری بهبود رویه‌ها و روش‌های نو در تولید محصول یا خدمت جدید خاتمه می‌یابد.

همانند دیگر سازمان‌ها موجود در جامعه، مراکز آموزش عالی نیز به عنوان یکی از مهمترین سازمان‌های بخش خدمات آموزشی کشور برای بقا و پیشرفت به وجود مدیران خلاق و نوآور نیازمندند و پرورش چنین مدیرانی در محیط پر تلاطم امروزی، امری ضروری است. در طی بررسی‌های بعمل آمده از منابع و محمل اطلاعاتی در خصوص خلاقیت و نوآوری در بین مدیران آموزشی مراکز آموزش عالی پژوهش‌های کمی منتشر شده‌اند ولی پژوهشی که به صورت کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شده باشد، یافت نشد. این خلاء پژوهشی پژوهشگران را برآن داشت پژوهشی در قالب رویکرد کیفی انجام دهند تا با مقایسه با سایر رویکردهای پژوهشی پیشین نتیجه بهتری از شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری در بین مدیران آموزشی مؤسسات آموزش عالی مورد بررسی قرار دهند.

1. Birkinshaw

- لذا پژوهشگر سعی در پاسخ به این سؤال کلی که ابعاد و مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟
- در این پژوهش به شش سؤال زیر پرداخته است:
۱. مؤلفه‌های خلاقیت مدیریتی در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟
 ۲. مؤلفه‌های نوآوری مدیریتی در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟
 ۳. ابعاد خلاقیت در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟
 ۴. ابعاد نوآوری در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟
 ۵. مؤلفه‌های اصلی و فرعی اقدامات پیشنهادی خبرگان در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟
 ۶. الگوی مفهومی مناسب بر پایه مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری مدیریتی مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر کیفی از نوع تحلیل مضمون بود. جامعه آماری در این مطالعه مدیران آموزشی مؤسسات آموزش عالی در استان کرمانشاه اعم از دانشگاه رازی کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراکز پیام نور و دانشگاه‌های وابسته به دانشگاه علمی کاربردی کرمانشاه بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند انجام شد. این بدان معناست که مدیرانی انتخاب شدند که حداقل دارای ۲ سال سابقه مدیریتی در امور آموزشی در سال‌های اخیر بودند. همچنین در این پژوهش از روش گلوله برفی نیز استفاده شد. بنابراین تعداد ۱۵ نفر با توجه به معرفی مشارکت کنندگان در پژوهش به پژوهشگر معرفی کردند. ابزار گردآوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته انجام شد.

زمان مصاحبه در ماه مهر لغایت ماه آذر سال ۱۴۰۱ انجام شد و طول مدت مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بود. مکان مصاحبه دفتر مدیران در این مصاحبه چند سؤال کلی برای بحث شروع شد. برای مثال: مؤلفه‌های خلاقیت مدیران مؤسسات آموزش عالی چه مواردی هستند؟ ابعاد خلاقیت مدیران مؤسسات آموزش عالی چه مواردی هستند؟ ابعاد نوآوری مدیران مؤسسات آموزش عالی چه مواردی هستند؟ ابعاد نوآوری مدیران مؤسسات آموزش عالی چه مواردی هستند؟ به منظور ارتقاء سطح کیفی خدمات مدیریتی مدیران در آموزش عالی چه اقداماتی را می‌توان انجام داد؟ به منظور رعایت اخلاق پژوهشی قبل از شروع مصاحبه، هماهنگی‌های لازم با خبرگان از طریق تماس تلفنی و ارسال سؤالات و رعایت امانت و تعهد پژوهشگر در جهت حفظ نظرات آنان مورد تأیید قرار گرفت.

به منظور تحلیل داده‌ها، ابتدا تمامی مکالمه‌های ضبط شده و مصاحبه‌ها به متون نوشتاری تبدیل شدند. سپس کلیه داده‌های جمع‌آوری شده مجدد مورد بازبینی قرار گرفتند. سعی بر این بوده که با مرور مکرر داده‌ها دید کلی نسبت به داده‌های جمع‌آوری شده کسب شود. در مرحله‌ی بعدی، با استفاده از استراتژی جمله به جمله، عبارت‌های مهم و مرتبط با موضوع پژوهش مشخص شدند. پس از مرور داده‌ها و جملات در برگزیده نظرات مصاحبه شوندگان، جملات کلیدی و مفاهیم استخراج شد. سپس با استفاده از روش کد گذاری به تحلیل داده‌های خود پرداخته تا به مقولات مفهومی مورد نظر دست یابیم. فرایند کد گذاری شامل سه مرحله است: کد گذاری باز، کد گذاری محوری، کد گذاری انتخابی. در مرحله اول کوشیدیم با دادن (برچسب) به متن مصاحبه‌های خود به استخراج مقولات مفهومی نخستین دست یابیم. در مرحله بعد محقق سعی کردیم مقولات مفهومی نخستین خود را در قالب چند محور جای دهیم و بار دیگر متن مصاحبه‌های خود را مبتنی بر این محورها بازخوانی کردیم. سپس در مرحله سوم بار دیگر به این داده‌ها برچسب داده و می‌کوشیدیم

مقولات مفهومی نهایی خود را استخراج کنیم و با ایجاد رابطه میان آن‌ها به یک مدل مفهومی دست یابیم.

روش‌های تأمین اعتبار و اعتماد در این مطالعه، بازبینی یافته‌ها توسط مشارکت کنندگان و تکنیک مثلث سازی استفاده شده است. برای سنجش روایی، و پایایی، از چهار ابزار قابل قبول بودن (ارائه یافته‌ها به مصاحبه شونده‌گان و بحث در مورد آن‌ها برای اطمینان از یافته‌های مصاحبه و استفاده از منابع تأیید گر (تثلیث)، انتقال پذیری (دادن اطلاعات کافی به خواننده و تشریح مراحل یافتن داده‌ها برای درک موضوع، کدگذاری ساختارمند)، قابلیت اطمینان (ضبط و یادداشت برداری در حین مصاحبه، خودبازبینی پژوهشگر)، تأیید پذیری (مقایسه دائمی داده‌ها، انجام اصلاحات بعد از هر مرحله کدگذاری و آزمون مدل در پایان کار) و پایایی (گرفتن تأیید و انجام اصلاحات بعد از هر مرحله از کدگذاری و آزمون مدل در پایان کار با بکارگیری افراد جدید) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان

ردیف	جنسیت	مدرک تحصیلی	مرتبۀ علمی	سابقه خدمت	سابقه مدیریتی	کد مصاحبه شونده
۱	مرد	کارشناسی ارشد	استادیار	۹	۴	۱
۲	مرد	کارشناسی ارشد	استادیار	۸	۲	۲
۳	زن	کارشناسی ارشد	استادیار	۱۱	۳	۳
۴	زن	دکتری	استادیار	۱۵	۵	۴
۵	زن	دکتری	دانشیار	۱۴	۴	۵
۶	زن	دکتری	دانشیار	۱۹	۷	۶
۷	مرد	دکتری	استادیار	۲۱	۴	۷
۸	مرد	دکتری	دانشیار	۲۱	۷	۸
۹	مرد	دکتری	دانشیار	۲۵	۵	۹
۱۰	مرد	دکتری	دانشیار	۲۵	۶	۱۰
۱۱	مرد	دکتری	دانشیار	۲۷	۶	۱۱
۱۲	مرد	دکتری	استاد	۲۹	۹	۱۲
۱۳	مرد	دکتری	استاد	۳۰	۸	۱۳
۱۴	مرد	دکتری	استاد	۳۳	۱۲	۱۴
۱۵	مرد	دکتری	استاد	۳۵	۱۱	۱۵

با استفاده از روش تحلیل مضمون کیفی در سه مرحله شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی از طریق مضامین فراگیر متناسب با سؤالات پژوهش تجزیه و تحلیل و یافته‌ها در ادامه ارائه شده است:

سؤال اول مبنی بر این بود که مؤلفه‌های اصلی و فرعی خلاقیت مدیریتی در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ در خصوص مؤلفه‌های به دست آمده از مصاحبه مشخص شد که تعداد ۱۱۰ مفاهیم اولیه مرتبط با خلاقیت مدیریتی به دست آمد که به دلیل تعداد زیاد آن تمامی کدهای مشابه بر پایه قرابت‌های مفهومی و معنایی در گروه‌های خاص خود قرار گرفتند. کدهای باز مستخرج از مفاهیم شامل ۷ مورد بود. در مرحله بعد کدهای محوری متناسب با کدهای باز تعیین شد. بر اساس کدهای باز ۷ گانه در زمینه

مؤلفه‌های خلاقیت، ۲ کد محوری شامل مهارت‌های فردی و سازمانی استخراج شد (نگاه کنید، جدول ۲).

جدول ۲. کدهای باز و محوری استخراج شده در زمینه مؤلفه‌های خلاقیت مدیریتی

کدهای محوری	کدگذاری باز
مهارت‌های سازمانی	مهارت‌های عمومی رهبری / مدیریت
مهارت‌های سازمانی	مهارت‌های آموزشی
مهارت‌های سازمانی	مهارت‌های پژوهشی
مهارت‌های سازمانی	مهارت‌های مشاوره‌ای
مهارت‌های فردی	مهارت‌های فردی
مهارت‌های فردی	مهارت‌های شناختی
مهارت‌های فردی	مهارت‌های برجسته

سؤال دوم مبنی بر این بود که مؤلفه‌های اصلی و فرعی نوآوری مدیریتی در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ در خصوص مؤلفه‌های به‌دست آمده از مصاحبه مشخص شد که تعداد ۹۶ مفاهیم اولیه مرتبط با نوآوری به‌دست آمد که به دلیل تعداد زیاد آن تمامی کدهای مشابه بر پایه قرابت‌های مفهومی و معنایی در گروه‌های خاص خود قرار گرفتند. کدهای باز مستخرج از مفاهیم شامل ۹ مورد بود. در مرحله بعد کدهای محوری متناسب با کدهای باز تعیین شد. بر اساس کدهای باز ۹ گانه در زمینه مؤلفه‌های نوآوری، ۳ کد محوری شامل تمایلات نوآورانه، مهارت‌های سازمانی و اقدامات نوآورانه استخراج شد (جدول ۳).

جدول ۳. کدهای باز و محوری استخراج شده در زمینه مؤلفه‌های نوآوری مدیریتی

کدهای محوری	کدگذاری باز
مهارت های سازمانی	سازگاری سازمانی
مهارت های سازمانی	یادگیری سازمانی
تمایلات نوآورانه	گرایش به نوآوری
تمایلات نوآورانه	قصد و نیت نوآوری
اقدامات نوآورانه	توانمند سازی
اقدامات نوآورانه	ارزش محوری
اقدامات نوآورانه	نفوذ و اثر نوآوری
اقدامات نوآورانه	فراساختارهای نوآوری
اقدامات نوآورانه	اجرای نوآوری

سؤال سوم مبنی بر این بود که ابعاد خلاقیت در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ در خصوص مؤلفه‌های به‌دست آمده از مصاحبه مشخص شد که تعداد ۴۳ مفاهیم اولیه مرتبط با ابعاد خلاقیت به‌دست آمد. در گام بعد بر اساس مفاهیم استخراج شده کدهای باز استخراج شد. کدهای باز مستخرج از مفاهیم شامل ۶ مورد بود. در مرحله بعد کدهای محوری متناسب با کدهای باز تعیین شد. بر اساس کدهای باز ۶ گانه در زمینه ابعاد خلاقیت، ۲ کد محوری شامل توانمندی‌های فردی و توانمندی‌های سازمانی استخراج شد (جدول ۴).

جدول ۴. کدهای باز و محوری استخراج شده در زمینه ابعاد خلاقیت مدیریتی

کدهای محوری	کدگذاری باز
توانمندی‌های فردی	غیرشناختی
توانمندی‌های فردی	شناختی
توانمندی‌های سازمانی	انگیزشی
توانمندی‌های سازمانی	ساختاری
توانمندی‌های سازمانی	فرهنگ سازی
توانمندی‌های سازمانی	برونگرایی

سؤال چهارم مبنی بر این بود که ابعاد نوآوری در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ در خصوص مؤلفه‌های به‌دست آمده از مصاحبه مشخص شد که تعداد ۶۳ مفاهیم اولیه مرتبط با ابعاد نوآوری به‌دست آمد. در گام بعد بر اساس مفاهیم استخراج شده کدهای باز استخراج شد. کدهای باز مستخرج از مفاهیم شامل ۵ مورد بود. در زمینه ارزیابی ابعاد نوآوری کدهای محوری شامل ۲ مورد درون سازمانی و برون سازمانی استخراج شد.

جدول ۵. کدهای باز و محوری استخراج شده در زمینه ابعاد نوآوری مدیریتی

کدهای محوری	کدگذاری باز
درون سازمانی	نوآوری در فرایندها
درون سازمانی	بعد فرهنگی
برون سازمانی	نوآوری در خروجی و محصول
درون سازمانی	بعد سازمانی
برون سازمانی	نوآوری در ورودی‌ها

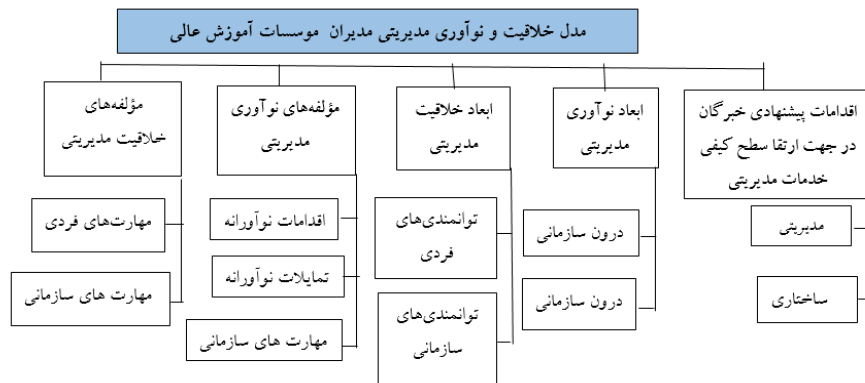
سؤال پنجم مبنی بر این بود که مؤلفه‌های اصلی و فرعی اقدامات پیشنهادی خبرگان در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ در طی مراحل انجام مصاحبه‌ها با خبرگان، اقدامات پیشنهادی خبرگان در جهت ارتقاء سطح کیفی خدمات مورد ارزیابی قرار گرفت. بر اساس کدهای باز ۵ گانه در زمینه اقدامات پیشنهادی خبرگان در جهت ارتقا سطح کیفی خدمات مدیریتی، ۲ کد محوری شامل اقدامات مدیریتی و اقدامان ساختاری استخراج شد (جدول ۶).

جدول ۶. کدهای باز و محوری استخراج شده در زمینه اقدامات پیشنهادی خبرگان در جهت ارتقا سطح

کیفی خدمات مدیریتی

کدهای حاصل از کدگذاری محوری	کدهای حاصل از کدگذاری باز
مدیریتی	تدوین استراتژی‌های مدیریتی
مدیریتی	تقویت مهارت‌های رهبری
مدیریتی	بهبود فرایندهای مدیریتی
ساختاری	پاسخگویی به نیازهای دانشی و آموزشی
ساختاری	فراهم نمودن امکانات نرم افزاری

سؤال ششم مبنی بر این بود که الگوی مفهومی مناسب بر پایه مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری مدیریتی مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ با توجه به تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها در دستیابی به آخرین سؤال پژوهش حاضر بر اساس شکل زیر ترسیم شد.



شکل ۱. مدل خلاقیت و نوآوری مدیریتی مدیران مؤسسات آموزش عالی

در اینجا لازم است مؤلفه‌های به دست آمده را به طور خلاصه توضیح و تبیین کرد. در فرایند بررسی و مفهوم‌سازی داده‌ها پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها در جهت تدوین ابعاد خلاقیت شامل غیر شناختی، شناختی، انگیزشی، ساختاری، فرهنگ سازی، برونگرایی دو کد محوری توانمندی‌های فردی و توانمندی‌های سازمانی استخراج شد و در جهت تدوین مؤلفه‌های خلاقیت شامل مهارت‌های عمومی، رهبری، مدیریتی و مهارت‌های برجسته مهارت‌های مشاوره‌ای، مهارت‌های پژوهشی، مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های شناختی، مهارت‌های فردی و دو کد محور مهارت‌های سازمانی و مهارت‌های فردی استخراج شد. در فرایند بررسی و مفهوم‌سازی داده‌ها پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها در جهت تدوین ابعاد نوآوری شامل نوآوری در ورودی‌ها، نوآوری در فرایندها، بعد فرهنگی، بعد سازمانی، نوآوری در خروجی محصول، دو کد محوری شامل ابعاد درون سازمانی و ابعاد برون

سازمانی استخراج شد در جهت تدوین مؤلفه‌های نوآوری شامل گرایش به نوآوری، سازگاری سازمانی، یادگیری سازمانی، توانمند سازی، ارزش محوری، قصد و نیت نوآوری، نفوذ و اثر نوآوری، فرا ساختارهای نوآوری، اجرای نوآوری سه کد محوری شامل تمایلات نوآورانه، مهارت‌های سازمانی و اقدامات نوآورانه استخراج شد. در طی مراحل انجام مصاحبه‌ها با خبرگان، اقدامات پیشنهادی خبرگان در جهت ارتقا سطح کیفی خدمات مدیریتی مدیران در آموزش عالی، مورد پرسش قرار گرفت دو کد محوری شامل اقدامات مدیریتی و اقدامات ساختاری استخراج شد.

بحث و نتیجه‌گیری

نقش آموزش عالی در گسترش خلاقیت و توسعه پایدار نظام آموزش عالی نقشی اساسی و محوری در فرایند توسعه ملی و ایجاد موازنه بین ابعاد مختلف توسعه یافتگی کشور دارد. آموزش عالی در گسترش خلاقیت و توسعه پایدار نظام آموزش عالی نقشی اساسی و محوری در فرایند توسعه ملی و ایجاد موازنه بین ابعاد مختلف توسعه یافتگی کشور دارد. سرمایه گذاری اصولی در این بخش در واقع، ایجاد امکانات و تسهیلات برای نسل‌های آینده و اقدام صحیح در جهت توسعه علمی کشور به شمار می‌رود. به موازات این سرمایه گذاری، انتظار معقول و به حق جامعه از نظام آموزش عالی، ایفای نقش اصولی و موثر در ساختار توسعه پایدار است. پژوهش حاضر با رویکرد کیفی به بدنیاال شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد خلاقیت و نوآوری مدیریتی در مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه بود. نتایج به‌دست آمده از پژوهش به شرح ذیل می‌باشد.

سؤال اول مبنی بر این بود که مؤلفه‌های اصلی و فرعی خلاقیت مدیریتی در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ نتایج پژوهش حاضر نشان داد از مجموع ۱۱۰ مفاهیم اولیه تعداد ۷ کد باز در دو مؤلفه محوری شامل مهارت‌های مدیریتی و

مهارت‌های فردی به دست آمد. نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین همچون طراحی و تبیین مدل شایستگی‌های رفتاری خلاقانه در مدیران اجرایی نوری و همکاران (۱۳۹۴) همسو بود. زیرا که در این مطالعات بر اساس یافته‌های این پژوهش، شایستگی‌هایی که به رفتار خلاقانه مدیران اجرایی منجر می‌شوند در ۶۶ شاخص فرعی و با روش دسته‌بندی تحلیل عاملی اکتشافی در ۶ شاخص اصلی شامل شایستگی‌های: دانشی، انتقادی و تعاملی، خلاقیت و نوآوری، اجتماعی، رفتار خطرپذیر و درونی، تعریف و مشخص شدند. بین متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اولویت‌بندی شایستگی‌های محوری بر اساس نتایج آزمون فریدمن به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از: درونی، اجتماعی، خلاقیت و نوآوری، خطرپذیر، دانشی، انتقادی و تعاملی.

سؤال دوم مبنی بر این بود که مؤلفه‌های اصلی و فرعی نوآوری مدیریتی در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ نتایج پژوهش حاضر نشان داد از مجموع ۹۶ مفاهیم اولیه تعداد ۹ کد باز در سه مؤلفه محوری شامل تمایلات نوآورانه، اقدامات نوآورانه و مهارت‌های سازمانی به دست آمد. نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین همچون بررسی رابطه علی زمینه سازمانی با قابلیت نوآوری و کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری خلاقیت کارکنان و انگیزش شغلی در بین کارکنان دانشگاه تبریز احمدی اشان (۱۳۹۷) همسو بود. زیرا که در این مطالعات بر اساس نتایج به دست آمده زمینه سازمانی به صورت مستقیم بر خلاقیت کارکنان و انگیزش شغلی تأثیر داشت. خلاقیت کارکنان نیز به صورت مستقیم بر کارآفرینی سازمانی و قابلیت نوآوری سازمانی تأثیر داشت. همچنین زمینه سازمانی به صورت غیر مستقیم از طریق خلاقیت بر دو متغیر کارآفرینی سازمانی و قابلیت نوآوری سازمانی تأثیر گذاشته است. انگیزش شغلی نیز به صورت مستقیم بر قابلیت نوآوری سازمانی تأثیر داشت بنابراین تأثیر زمینه سازمانی بر قابلیت نوآوری سازمانی از طریق انگیزش شغلی تأیید شد. تأثیر مستقیم زمینه سازمانی بر قابلیت نوآوری سازمانی و کارآفرینی سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش تأثیر انگیزش شغلی بر کارآفرینی سازمانی و تأثیر

زمینه سازمانی بر کارآفرینی سازمانی از طریق انگیزش شغلی مورد تأیید قرار نگرفت. از آن جایی که زمینه سازمانی (ساختار مناسب، جو و ارتباطات باز و جهت گیری ریسک پذیری) تأثیر بسزایی در قابلیت نوآوری و کارآفرینی سازمانی دارند مدیران سازمان باید زمینه مناسب بروز نوآوری و کارآفرینی را با روش هایی نظیر ایجاد فرهنگ مخاطره پذیری منطقی و معقول برای کارآفرینی بین کارکنان و نیز استقبال و تشویق نظرهای نو و فراهم کردن شرایط مناسبی که کارکنان بدون نگرانی و ترس نظرهای جدید خود را مطرح کنند، فراهم کنند.

سؤال سوم مبنی بر این بود که ابعاد خلاقیت مدیریتی در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ نتایج پژوهش حاضر نشان داد از مجموع ۴۳ مفاهیم اولیه تعداد ۶ کد باز در دو مؤلفه محوری شامل توانمندی های فردی و توانمندی های سازمانی به دست آمد. نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین همچون عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان های دولتی و خصوصی شهر کرج (پورآقا و همکاران، ۱۳۹۷) همسو بود. زیرا که در این مطالعات یافته های مطالعه نشان داد که مهمترین عامل فردی مؤثر بر خلاقیت مدیران، تحمل ابهام (شک و دودلی) در مواجهه با مسائل با میانگین امتیاز ۱/۷۳ و مهمترین عامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت مدیران، غیر متمرکز بودن ساختار بیمارستان با میانگین امتیاز ۱/۷۶ بود. همچنین مهمترین عامل فردی مؤثر بر نوآوری مدیران، صبر و شکیبایی در اجرای ایده های جدید خود با میانگین امتیاز ۱/۲۴ و مهمترین عامل سازمانی مؤثر بر نوآوری مدیران، انعطاف پذیر بودن سیستم حقوق و دستمزد با میانگین امتیاز ۱/۵۴ بوده است.

سؤال چهارم مبنی بر این بود که ابعاد نوآوری مدیریتی در بین مدیران مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه کدامند؟ نتایج پژوهش حاضر نشان داد از مجموع ۶۳ مفاهیم اولیه تعداد ۵ کد باز در دو مؤلفه محوری شامل مؤلفه های درون سازمانی و برون سازمانی به دست آمد. نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین همچون شناسایی مؤلفه های نوآوری باز و

ارائه مدل برای پیاده سازی نوآوری باز در دانشگاه. مهاجرانی و همکاران (۱۳۹۸) همسو بود. زیرا که در این مطالعات بر اساس نتایج حاصل از تحلیل مضمون و شناسایی مؤلفه‌های نوآوری باز استخراج شده، مدلی برای پیاده سازی نوآوری باز در دانشگاه ارائه شد که این مدل مؤلفه‌های تأثیرگذار بر پیاده سازی نوآوری باز در دانشگاه را در سه گروه عوامل مرتبط با سازمان و ساختار سازمانی دانشگاه، عوامل مرتبط با مشتریان دانشگاه و عوامل مرتبط با ارتباطات داخلی و بیرونی دانشگاه دسته بندی کرد.

به طور کلی به نظر می‌رسد نظام آموزش عالی به تحولی اساسی نیاز دارد، ولی قبل از هرگونه تغییر و تحول باید تغییرات اساسی در نوع نگرش به آموزش عالی صورت گیرد. به عبارت دیگر، باید به دانشگاه‌ها نه به عنوان مؤسسه‌های تولید مدرک، بلکه مؤسسه‌های با هدف تولید علم و نوآوری در تکنولوژی و خلاقیت نگریسته شود. لازم است این تغییر نگرش در دو سطح برنامه ریزان آموزشی، فراگیران و مجریان برنامه‌های آموزشی به وجود آید. کاربرد روش‌های اکتشافی و فعال زمینه را برای بروز خلاقیت در فراگیران مساعد می‌سازد. به عبارتی در این روش، فراگیر خود باید مستقیماً با مسئله مواجه شود و به کشف روابط و فرایندها و تحلیل‌ها بپردازد، حمایت از این روش آموزشی در سطح آموزش متوسطه و دانشگاه و سپس در سطح جامعه باز، امکان بروز خلاقیت و تحقق خویشتن را ایجاد می‌کند.

محدودیت زمانی برای مصاحبه‌ها با توجه به برنامه‌های کاری مصاحبه شوندگان هدایت پاسخگویان در فرایند مصاحبه‌ها جهت تمرکز بر پاسخگویی به سؤالات مطرح شده انتزاعی بودن رویکردهای حامی خلاقیت و نوآوری در دانشگاه‌ها باعث شده مصاحبه شوندگان صرفاً دیدگاه آکادمیک و نظری به بحث داشته باشند و به لحاظ قابلیت اجرایی و عینی‌سازی در بستر آموزش ارزیابی‌های خود را بر پایه انتظارات خود بیان نمایند.

در جمع‌بندی مباحث صورت گرفته برای اینکه فرایند خلاقیت و نوآوری بهتر انجام شود پیشنهاد می‌شود از الگوهای موفق استفاده شود. با این اقدام یادگیری بهتری و تصویری بهتر

از این رویکرد برای مدیران اتفاق می‌افتد و دانش و نگرش آنها نسبت به این رویکرد بهتر شکل می‌گیرد همچنین حمایت کلیه سازمان‌های مرتبط با آموزش عالی نیز یکی از اصول تحقق دانشگاه نوآورانه و خلاقیت محور است. پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش عالی برای سازمان‌های مرتبط برنامه‌ای روشن‌گرانه در مورد مزایای تحقق دانشگاه خلاق و نوآور برگزار نمایند. همچنین با نیازسنجی‌های دقیق از اعضای هیئت علمی و دانشجویان زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری برای تقویت برنامه ریزی مشارکتی و بهبود فرایند مدیریت خلاق و نوآوری محور صورت گیرد. در نهایت پیشنهاد می‌شود با اولویت قرار دادن یافته‌های پژوهش تغییراتی در اولویت دهی به برنامه ریزی مدیران فراهم شود.

پیشنهاد می‌شود این موضوع در گستره ملی و با بهره‌گیری از خبرگان دانشگاهی کشوری برای آشنایی بیشتر با تجربیات و دیدگاه‌های خبرگان نیز انجام شود تا تصویری عینی‌تر از مسئله حاصل شود. برای هرچه واضح‌تر شدن موضوع پیشنهاد می‌شود که برای هر یک از دانشکده‌ها به صورت جداگانه این پژوهش صورت گیرد تا مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری در بستر هر یک از شاخه‌های علمی تبیین شود.

مراجع و مآخذ

پورآقا، بهروز؛ شریف کاظمی، کبری؛ صادقی، مرتضی. (۱۳۹۷). عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر کرج. *راهنمای مدیریت در نظام سلامت*. جلد ۳ شماره ۲۱۱-۲۰۱:۳.

شاوری، زهرا و کیانی، عزت‌اله. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر نوآوری و خلاقیت با نقش میانجی شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ملی حفاری ایران)، هفتمین کنفرانس بین

المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/1257919>

شفقت، ابوظالب و رضایی، سید جواد. (۱۴۰۰). تحلیل ماتریس اهمیت-عملکرد شاخصهای

نوآوری در مراکز علمی و پژوهشی دفاعی، *فصلنامه مدیریت نظامی، سال بیست و یکم*، شماره

رنجبریان، رسول. (۱۳۹۲). خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه. ۲۸، ۱۶۱-۴۱.

سجادی ح. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان. جلد ۸ شماره ۵۵: ۱۹-۶۱.

- Ameryoun A, Shojai M, Rafati H, Heydari S, Tofighi Sh, Khani Kolveri Moghadam Z. (2015). Factors affecting creativity and innovation in managers of military and civilian hospitals in Tehran, Iran. *Journal of Research & Health*; 5(3): 257-64.
- Baharadwaj S, Menon A. (2000). Making Innovation Happen in Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms or Both? *J Prod innov Manag*; 17(6): 424-34. doi: <https://doi.org/10.1111/1540-5885.1760424>.
- Barnett, J. Vasileiou, K. Djemil, F. Brooks, L. Young, T. (2011). Understanding innovators' experiences of barriers and facilitators in implementation and diffusion of healthcare service innovations: a qualitative study, *BMC Health Services Research*; 11:342, 1-12.
- Birkinshaw, J. Hamel, g. J. Mol, M. (2008). Management Innovatoin. *Academy of Management Review*; Vol. 33, No. 4, 825-845.
- Bolanowski, D. (2018). The Leadership Perspective of Promoting Creativity and Innovation: A case study of an R&D organization. Uppsala University, Humanistisk- samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet, M.A thesis, Faculty of Social Sciences, Department of Business Studies.
- Greenberg. Jerald & Baron. Robert. A, (2006), *Behavior in Organizations*. Prentice Hell international, inc, seventh edition.
- Herting SR. (2002). *Trust Correlated with Innovation Adaption in Hospital Organizations*. American Society of Public Administration`s 63rd National Conference, Arizona, Phoenix.
- HenriqueTagues. F, G López. M, F Basso, L, (2021), *Journal of Innovation & Knowledge*, Volume 6, Issue 1, January-March 2021, Pages 11-26.
- Nawaf Al Homud. N, (2020), Managerial Empowerment and Its Impact on Managerial Creativity: An Empirical Study in Greater Amman Municipality, *International Journal of Business and Management*; 15, 10, 32-40.

- Tierney P, Farmer SM, Graen GB. (2016). An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships. *Personal Psychology*; 52(3);591-620.
doi: 10.1111/j.1744-6570.1999. tb00173.
- Udawadia FE. (1990). Creativity and innovation in organizations: Two models and managerial implications. *Technological Forecasting and Social Change 1990*; 38(1): 65-80. doi: [https://doi.org/10.1016/0040-1625\(90\)90018-Q](https://doi.org/10.1016/0040-1625(90)90018-Q).

