

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.329451.3105>

Abstract

Objective: The purpose of this study was to provide a model for training creative managers in Assaluyeh Petrochemical Company.

Method: In the present study, a descriptive-analytical method was used. The study population included all managers and experts of Assaluyeh Petrochemical Company, 200 of whom were selected using stratified sampling. The data collection tool was a researcher-made questionnaire whose questions and items were extracted from an in-depth study of the literature. For data validity, content validity based on expert panel was used and for the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was used, which was considered appropriate according to the value obtained from this test (0.85 / 91). Structural equation model was used to analyze the research data.

Results: The findings of this study showed that the model of training creative managers in Assaluyeh Petrochemical Company had 4 dimensions: individual, job, working group and organizational. In addition, the research findings showed that the organizational dimension is the most important and the individual dimension is the least important.

Conclusion: The findings of the present study indicate that it is not possible to have creative and outstanding managers just by focusing on individual and personality traits. Rather, a large part of this training should be devoted to providing macro-organizational contexts to flourish the latent talents of individuals, and until this context is provided, any training course to improve personal and professional skills is doomed to failure.

key words:

Manager Training, Creative Manager Training, Organizational Creativity Model, Creative Management.

ارائه مدلی به منظور تربیت مدیران خلاق با تاکید بر بعد سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۷/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۲۵

نیلوفر ربیعی منفرد^۱

لیلا بهمنی^۲

محمد حسین پور^۳

چکیده:

هدف: هدف از پژوهش، ارائه الگویی برای تربیت مدیران خلاق در شرکت پتروشیمی عسلویه بود. **روش:** در پژوهش حاضر از روش توصیفی-تحلیلی استفاده شد. جامعه پژوهش شامل تمامی مدیران و کارشناسان شرکت پتروشیمی عسلویه بود که ۲۰۰ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که سوالات و گویه‌های آن از مطالعه ژرف ادبیات استخراج شده بودند. برای روایی داده‌ها از روایی محتوایی مبتنی بر پانل متخصصان استفاده شد و برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که با توجه به مقدار به دست آمده از این آزمون (۰/۸۵/۹۱)، مناسب تشخیص داده شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش نیز از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدل تربیت مدیران خلاق در شرکت پتروشیمی عسلویه دارای ۴ بعد فردی، شغلی، گروه کاری و سازمانی بود. افزون بر آن، یافته‌های پژوهش نشان داد که بعد سازمانی دارای بیشترین اهمیت و بعد فردی دارای کمترین اهمیت است.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر دلالت بر این مسأله دارد که تنها با تمرکز بر ویژگی‌های فردی و شخصیتی نمی‌توان مدیرانی خلاق و سرآمد داشت. بلکه بخش گسترده‌ای از این تربیت باید صرف فراهم کردن بسترهای کلان سازمانی برای شکوفا کردن استعدادهای نهفته افراد شود و تا این بستر فراهم نشود، هرگونه دوره‌ی آموزشی ارتقای مهارت‌های فردی و شغلی محکوم به شکست است. و ازگان کلیدی: تربیت مدیر، تربیت مدیران خلاق، مدل خلاقیت سازمانی، مدیریت خلاقانه.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

^۲ استادیار، گروه آموزش ابتدایی، واحد امیدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، امیدیه، ایران (نویسنده مسئول).

^۳ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

خلاقیت برای اولین بار توسط روانشناسان مورد مطالعه علمی قرار گرفت. بدان دلیل نیز بود که خلاقیت به مفهومی روانشناختی تبدیل شده بود و مفهوم سازی و نظریه پردازی درباره‌ی آن تا سالیان متمادی توسط روانشناسان صورت می‌گرفت. آن‌ها خلاقیت را به خلق و تولید اندیشه‌ها و ایده‌های نو می‌گفتند که بتواند گرهی از مشکلات و چالش‌های پیش‌روی افراد و جامعه بردارد (پراکتر، ۲۰۱۰). اما با آغاز دهه‌ی ۱۹۷۰، رشته‌هایی دیگری نیز به تبیین و مفهوم‌پردازی خلاقیت پرداختند. برای مثال، در رشته‌ی مدیریت، خلاقیت را کارکردی ضروری برای سازمان‌ها می‌دانستند و مُرادشان از خلاقیت نیز فراهم ساختن اندیشه‌ها و روش‌های نو در برخورد با چالش‌ها و فعالیت‌های سازمانی بود (آدگسان، ۲۰۱۱). توجه به خلاقیت در سازمان‌ها از آنرو دارای اهمیت بود که در سرعت تغییرات فزاینده محیط بیرونی سازمان‌ها نمی‌توانستند تمامی مهارت‌ها و دانش‌های مورد نیاز کارکنان را آموزش دهند. بدینسان، باید تدبیری اندیشیده می‌شد که کارکنان خودشان توانایی‌ها و خلاقیت‌هایی پایدار داشته باشند که به محض روبه‌رو شدن با موقعیت‌های چالشی، با تکیه بر آن خلاقیت، چالش‌ها را از پیش‌رو بردارند. با توجه به نقش تعیین‌کننده‌ی مدیران در فعالیت‌های سازمانی، با تربیت مدیران خلاق بهتر می‌توان این بستر را فراهم کرد. چراکه نه تنها مدیران در فعالیت‌های تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و اجرای عملیات نقشی تعیین‌کننده دارند بلکه با خلاق‌تر شدن آن‌ها، این خلاقیت به صورت تراکمی به سایر کارکنان منتقل می‌شود. چراکه یافته‌های پژوهش‌های گوناگونی نشان داده‌اند که با خلاق‌تر شدن مدیران، انتظارات آن‌ها از کارکنان نیز خلاقانه خواهد بود و بستری برای ایجاد رشد و نوآوری ایجاد می‌کنند (کورتیوم، آرولا و وینسار، ۲۰۱۱).

گفتنی است که پژوهش‌های مختلفی در ایران نشان داده‌اند که سازمان‌های مختلفی در ایران تلاشی جدی برای تقویت بسترهای خلاقیت انجام داده‌اند. برای مثال، در سندهای بالادستی ۱۴۰۴، سند چشم‌انداز بیست‌ساله و یا در سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش، خلاقیت، همواره مورد توجه بوده است. اما نکته قابل توجه آن است که با وجود این تلاش‌های جدی، خلاقیت به عنوان حلقه مفقوده‌ای در برنامه‌های ساری و جاری سازمان‌ها تلقی شده است و اجرای برنامه‌های خلاقانه، همواره با چالش‌ها و موانعی روبه‌رو بوده‌اند چراکه قسمت اعظم ساختارهای سازمان‌ها همچنان سنتی و مبتنی بر سلسله‌مراتب بلند سازمانی بوده است که عملاً خلاقیت و سرعت پاسخگویی را از سازمان‌ها سلب کرده است (کریمی و رحمانی، ۱۳۹۴؛ صلواتیان و منصوری، ۱۳۹۵). این در حالی است که پژوهش‌ها نشان داده‌اند که نبود خلاقیت در بردارنده‌ی پی‌آمدهای ناگواری در جنبه‌های فردی، اجتماعی و سازمانی است. افزون بر آن، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عدم وجود مدیران خلاق در سازمان‌ها نه تنها باعث کاهش کمیّت و کیفیت محصولات و خدمات می‌شود بلکه باعث تلف شدن منابع و امکانات و همچنین از بین رفتن انگیزه‌های کارکنان می‌شود (محبوبی و توره، ۱۳۸۷). این در حالی است که برآوردها نشان می‌دهد که هر ساله در شرکت‌های موفق دنیا میلیون‌ها دلار برای پرورش و تربیت نیروهای خلاق هزینه می‌شود و جالبتر آنکه هزینه‌هایی که شرکت‌ها برای نادیده گرفتن این امر باید متقبل شوند به مراتب بیشتر از هزینه‌هایی است که صرف آموزش و تربیت نیروهای خلاق می‌کنند (دفت، ۲۰۱۰). برای مثال، مجله فورچون که به بررسی سازوکارها و مکانیسم‌های شرکت‌های

موفق دنیا می‌پردازد نشان داده است که شرکت‌های موفق هر ساله ۳۰ میلیون دلار برای تربیت و آموزش نیروهای خلاق خود هزینه می‌کنند اما برآوردها نشان داده است که اگر این بودجه به آموزش و تربیتی باکیفیت اختصاص پیدا نکند، هزینه‌ای که این شرکت‌ها باید بپردازند چیزی حدود ۸۰ میلیون دلار در سال است (دفت، ۲۰۱۰). در همین راستا، پژوهش‌هایی نیز نشان داده‌اند که کارکنان یک سازمان تنها با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی‌های خلاقانه‌ی خود به فعالیت‌های سازمانی می‌پردازند که بعد از برگزاری آموزش‌های مناسب برای آن‌ها، این درصد به ۸۰ تا ۹۰ درصد می‌رسد (اورنگی، قلتاش، شهاخت و یوسلیانی، ۱۳۹۰).

همه‌ی این شواهد در حالی است که وجود پتانسیل‌های و ظرفیت‌های فردی، تنها نقطه آغازینی است که نیاز به توسعه و تربیت دارد (شاهین، ۲۰۱۰). در واقع، باور بر این است که اگر استعدادها و خلاقانه تربیت نشوند و یا بستری برای رشد و توسعه آن‌ها فراهم نشود، آن استعدادها مختوم مانده و نمی‌توان از دستاوردهای آن بهره‌مند شد (سیلو، آگوستو و لاگس، ۲۰۱۱). در این میان، یکی از شرکت‌های پتروشیمی مهم کشور شرکت عسلویه است که تلاش‌هایی جدی برای توسعه تربیت مدیران خلاق انجام داده و فضایی برای توسعه منابع انسانی خلاق فراهم آورد. پرسشی که کماکان وجود دارد این است که چگونه و با تکیه بر چه ابعادی می‌توان به چنین تربیتی پرداخت. پژوهش حاضر بر آن بود تا با تمرکز بر شرکت پتروشیمی عسلویه و با استفاده از پژوهشی توصیفی-تحلیلی، پاسخی روشن به این پرسش ارائه کند. این در حالی است که تاکنون هیچ پژوهشی به بررسی این مساله در ایران نپرداخته‌اند و یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند دریچه‌های نوینی به سوی مخاطبان خود بگشاید.

اهداف پژوهش

۱. برآزش و اعتباریابی مدل تربیت مدیران خلاق در شرکت پتروشیمی عسلویه.

۲. اولویت بندی اهمیت هر کدام از ابعاد در تربیت مدیران خلاق در شرکت پتروشیمی عسلویه.

مبانی نظری

پایگاه نظری پژوهش حاضر بر بنیان مدل شالی و گیلسون (۲۰۰۴) استوار است. در این مدل، خلاقیت در ۴ مولفه مطرح می‌شود که شامل بعد فردی، بعد شغلی، بعد گروه کاری و بعد سازمانی است. بسیاری از پژوهشگران، خلاقیت را امری فردی پنداشته‌اند که تابعی از عوامل شخصیتی، سبک و توانایی شناختی، تخصص مرتبط با وظیفه، انگیزش و تاثیرات اجتماعی است. در بحث ویژگی‌های شخصیتی، عواملی مانند علایق گسترده، استقلال در قضاوت و داوری و حس اعتماد به نفس نقشی ویژه ایفا می‌کنند. گفتنی است که علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی، برای خلاق بودن لازم است که مجموعه‌ای از مهارت‌های خاص برای خلاقیت نیز باید پرورش یابد. این مهارت‌ها شامل توانایی تفکر خلاقانه، ارائه و تولید راه‌حل‌ها، توانایی تفکر به شیوه غیرمعمول و قضاوت پی‌گیرانه است (چیمین و همکاران، ۲۰۱۷). این مهارت‌ها از آنجا می‌توانند ضروری باشند که هر عمل خلاقانه‌ای نیازمند سبک‌های شناخت‌محوری است که شامل مجموعه‌ای از اطلاعات گسترده، حافظه دقیق، استفاده اثربخش از اطلاعات و توانایی تمرکز عمیق بر مساله‌ها و پدیده‌های مختلف است. از دیگر جنبه‌های دیگری که در بعد فردی مطرح است، دانش گسترده

در زمینه‌های مختلف است. برخلاف ویژگی‌ها و مهارت‌های خلاقانه، دانش تخصصی شامل تمامی دانش‌ها، اطلاعات، آموزه‌ها و تخصصی است که فرد مدیر در حوزه خاصی آن را کسب کرده است (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). تربیت و آموزش می‌تواند این بستر را فراهم کند که فرد مدیر بتواند مجموعه‌ای دانش‌ها، تخصص‌ها و ایده‌های نو در ارتباط با هر مساله‌ای را به دست آورده و با تکیه بر آن‌ها، چالش‌های سازمانی را حل و رفع کند (موزس و همکاران، ۲۰۱۶). به همین دلیل است که پژوهش‌های گوناگونی تاکنون نشان داده‌اند که تربیت افراد خلاق و آموزش تخصص‌های گوناگون به آن‌ها می‌تواند خلاقیت سازمانی را ارتقا دهد (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). در نهایت، آخرین بعدی که شالی و گیلسون به آن پرداخته‌اند، انگیزش درونی است. بدان معنی که مدیر سازمانی باید دارای کشش‌ها و انرژی‌هایی درونی باشد که با تکیه بر آن بتواند پی‌گیرانه و جسورانه در پی کسب توانایی‌های مورد نیاز برای توسعه توانایی‌های خویش باشد.

برای اینکه بتوان مدیرانی خلاق تربیت کرد حتماً باید به بعد شغلی نیز توجه شود. چراکه خلاقیت بدون وجود یک بافت شغلی و کاری متناسب نمی‌توان به منزه ظهور برسد. بر اساس مدل شالی و گیلسون (۲۰۰۴)، ویژگی‌های شغلی و کاری باید به عنوان یک عنصر حیاتی در تربیت مدیران خلاق معنی پیدا می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که زمانی که شغل‌های سازمان به گونه‌ای است که چالشی و پیچیده است، افراد نیاز بیشتری به کسب توانایی‌های خلاقانه در خود احساس می‌کنند. این در حالی است که پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ویژگی‌های شغلی که می‌تواند توانایی‌های خلاقانه مدیران را ارتقا دهند شامل چالشی بودن شغل، استقلال و پیچیدگی است (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). از دیگر سو، زمانی که شغل شامل مجموعه وظایف ساده و روتینی باشند، این وظایف نمی‌تواند به کارکنان اجازه دهد که روش‌های خلاقانه‌ای برای حل مساله‌های سازمانی تولید کرده و آن‌ها را به کار ببرند (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). افزون بر آن، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که زمانی که محیط و شرایط کاری به صورتی پیچیده و چالشی است، کارکنان رضایت بیشتری نشان داده و کمتر حاضر می‌شوند از آن بافت کاری انتقالی بگیرند (چیمن و همکاران، ۲۰۱۷). استقلال نیز از اهمیت شایانی توجهی در بعد شغلی برخوردار است. پژوهش‌های گوناگونی به این نتیجه دست پیدا کرده‌اند که اگر کارکنان سازمان، هم در تخصص زمان برای انجام وظیفه خود و هم در نحوه انجام وظایف خود، آزادی و استقلال نسبی را داشته باشد، خلاقیت آن‌ها نیز ارتقا پیدا می‌کند (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). البته باید خاطر نشان ساخت که استقلال نسبی با استقلال کامل با یکدیگر تفاوت دارند و یافته‌های پژوهش نشان داده است که استقلال نسبی می‌تواند زمینه‌های بروز خلاقیت را شکوفا کند اما دادن اختیار تمام و کمال به کارمند چندان نمی‌تواند به نتایج اثربخشی منتهی شود (چیمن، ۲۰۱۷). اهداف و انتظارات شغلی نیز از اهمیتی تحلیلی برخوردار است. در همین راستا، پژوهش‌های مختلفی نشان داده‌اند که اهداف شغلی بر عوامل انگیزشی و هیجانی کارکنان تأثیرات شگرفی دارد (موزس و همکاران، ۲۰۱۶). یافته‌های این پژوهش‌ها بیان داشته‌اند که اهداف شغلی، تلاش و توجه افراد برای دستیابی به اهداف روشن شغلی را افزایش می‌دهد. اهداف شغلی مستقیماً می‌تواند بر اینکه کارکنان به چه چیزهایی توجه داشته باشند، چگونه کار کنند و تا چه زمانی وظیفه خاصی را به انجام برسانند، جهت دهند (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). افزون بر آن، اهداف شغلی به صورت غیرمستقیم بر انگیزش کارکنان تأثیر دارند. در نهایت، اهداف سازمانی تنها

زمانی محقق می‌شوند که کارکنان تعهد سفت و سختی برای اهداف سازمانی داشته باشند و بتوانند مداوم از کم و کیف عملکرد خود بازخورد دریافت کنند (پاترسون و زیباراس، ۲۰۱۶). آخرین مساله‌ای که در منابع شغلی می‌توان به آن پرداخت، منابع انسانی هستند. یافته‌های پژوهش‌های گوناگون نشان داده‌اند که اگر مدیران سازمان، کارکنانی با تخصص‌ها و دانش‌های متعدد و متنوع داشته باشند، امکان ارائه اندیشه‌های گوناگون و متنوع در سازمان بیشتر می‌شود و به این ترتیب، خلاقیت سازمانی فرصت بیشتری برای رشد پیدا می‌کند (چیمین و همکاران، ۲۰۱۷). در واقع، توسعه و ترویج ایده‌های نو و خلاقانه تنها با تکیه بر دارا بودن افراد و گروه‌هایی با تخصص‌ها و دانش‌های گوناگون معنی پیدا می‌کند (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴).

از دیگر بخش‌های مدل شالی و گیلسون (۲۰۰۴)، بعد کاری است. از آنجا که هر شغلی در رسته‌ها و دسته‌هایی تقسیم می‌شود که مستلزم همکاری و ارتباط فرد با سایر اعضای آن رسته و دسته است، جو و فرهنگی در آن بافت ایجاد می‌شود که تا حد زیادی خلاقیت مدیران را شکل می‌دهند. یافته‌های پژوهش نشان داده است که خلاقیت، اغلب در نتیجه تعامل فرد با همکاران و اعضای تیم کاری شکل می‌گیرد. به این ترتیب، تاثیر اجتماعی اطرافیان می‌تواند نقش تعیین‌کننده در خلاقیت داشته باشد (دفت، ۲۰۱۰). برای نمونه، نگرش‌های شغلی مختلفی به صورت اجتماعی ساخته می‌شوند و این شکل‌گیری بر اساس تاثیر اجتماعی اطرافیان است (چیمین و همکاران، ۲۰۱۷). به این ترتیب، مدیران باید بدانند که بخشی از وظیفه و نقش سازمانی آن‌ها، تلاش برای تاثیر بر کارکنان و همکاران خود برای تبدیل شدن به افرادی خلاق است. افزون بر این مساله، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که زمانی که مافوقان تلاش دارند تا اعتماد به نفس کارکنان خویش را ارتقا دهند و فعالیت‌های اساسی را برای آن‌ها شفاف‌سازی کنند، خلاقیت کارکنان تقویت می‌شود. آخرین بعدی که در این مدل مطرح است، بعد سازمانی است که به تمامی شرایط و مولفه‌هایی گفته می‌شود که در کلیت خودش و در بافت سازمان نمود پیدا می‌کنند و کم و کیف آن‌ها می‌تواند خلاقیت مدیران را تحت تاثیر قرار دهد (دفت، ۲۰۱۰). یکی از ابعادی که در بعد سازمانی مطرح است، اجتناب از عدم اطمینان است. این بعد حاکی از آن است که آیا اعضای سازمان از رو به رو شدن با شرایط مبهم و پیچیده هراس دارند یا چندان از آن اجتناب نمی‌کنند. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که اگر جو حاکم بر سازمان‌ها به گونه‌ای باشد که اعضای سازمان از رو به رو شدن با شرایط سخت و پیچیده واهمه‌ای نداشته باشند و آماده‌ی چنین شرایطی باشند، خلاقیت مدیران و کارکنان افزایش پیدا می‌کند (موزس و همکاران، ۲۰۱۶).

عامل دیگری که می‌تواند نقش بسزایی در تربیت مدیران خلاق داشته باشد، ساختار سازمانی است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هنگامی که ساختار سازمانی به صورت باز، پویا و انعطاف‌پذیر باشد بهتر می‌تواند توانایی‌های خلاقانه افراد را توسعه و پرورش دهد. چراکه در چنین فضای بازی آن‌ها می‌توانند بر اندیشه‌ها و آرای خلاقانه خود تکیه کنند. برعکس، زمانی که ساختار سازمانی، ساختاری بسته، ایستا و ثابت باشد، کارکنان و مدیران نمی‌توانند رفتارهای خلاقانه خویش را توسعه و ارتقا دهند (چیمین و همکاران، ۲۰۱۷).

عامل دیگری که در سطح سازمانی می‌تواند تاثیر شگفت‌انگیزی بر خلاقیت داشته باشد، سطح مسئولیت و گزارش‌های رسمی سازمان است. برای مثال، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سازمان‌های به شدت بوروکراتیک که دارای گزارش‌ها رسمی و مکتوب گسترده‌ای هستند، کارکنان و مدیران کمتر رغبت می‌کنند که روش‌های

جدید حل مساله را امتحان کرده و یا به راه حل‌های نوین بیاندیشند (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). حال، زمانی که سطح سازمانی، سطحی هموار باشد و گزارش‌های رسمی گسترده‌ای در آن نباشد، مدیران و کارکنان می‌توانند رفتارهای خلاقانه بیشتری را نمایش دهند (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴).

تاکنون پژوهش‌های گوناگونی به بررسی خلاقیت و تربیت مدیران خلاق پرداخته‌اند. هیلمن، دوچک، میر و گیونتر (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی نقش تربیت خلاق بر کارآمدی مدیران خلاق در آینده شغلی آن‌ها پرداختند. این پژوهش به شیوه کیفی و با تکیه بر روش سناریونگاری انجام شد که یافته‌ها نشان از آن داشت که با استفاده از روش سناریو نگاری خلاقانه می‌توان توانایی‌های خلاقانه مدیران را تقویت کرده و توسعه داد.

هوگوس، آپادیاها و هوستون (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی به نقد نگاه‌های حاکم بر تربیت مدیران آینده پرداخته است. در این پژوهش با استفاده از برنامه‌ای متفاوت از تربیت مدیران خلاق، تلاش شد تا ابعاد و مولفه‌های این مدل آزمایش و بررسی شود. یافته‌ها نشان از آن داشت که برای تربیت مدیران خلاق نه تنها باید از رویکرد مبتنی بر تنوع و چندرشته‌ای استفاده کرد بلکه باید پاسخگویی اجتماعی و تربیت اخلاقی در تربیت مدیران خلاق نیز لحاظ شود.

آماویل (۲۰۱۹) در پژوهش دیگری به بررسی چگونگی تربیت مدیران خلاق پرداخت. این پژوهش به بررسی ابعاد و مولفه‌های برنامه‌های آموزشی پرداخت که برای تربیت مدیران خلاق تهیه و اجرا شده بود. یافته‌ها حاکی از آن بود که برای تربیت مدیران خلاق باید به توانایی‌های فردی، گروهی و سازمانی مدیران توجه شده و توانایی‌های خلاقانه آن‌ها تقویت شود.

چیمین، پکل، اتوسوی و یانار (۲۰۱۷) به بررسی ارتباط بین سطوح خلاقیت سازمانی و توانایی‌های حل مساله مدیران استانبول اسپورت پرداختند. این پژوهش به شیوه همبستگی انجام شده و ۹۸ نفر از مدیران استانبول اسپورت به صورت داوطلبانه در مطالعه شرکت کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین سطح خلاقیت سازمانی مهارت‌های حل مساله خلاقانه مدیران وجود دارد.

موزس، آیودل، موسنمولا و گبگنا (۲۰۱۶) به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت در آموزش کارآفرینی پرداختند. پژوهش آن‌ها قوم‌نگاری بود. آن‌ها به بررسی آموزش‌های کلیسا و مدارس راهنمایی در نیجریه پرداختند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت در آموزش‌های کارآفرینی وجود دارد.

پاترسون و زیباراس (۲۰۱۶) به بررسی چگونگی انتخاب و شناسایی استعدادهای خلاقانه و نوآورانه افراد پرداختند. تمرکز آن‌ها بر آموزش در حوزه بهداشت و پزشکی بود. روش پژوهش آن‌ها پیمایشی بود و تعداد ۱۸۸ نفر از فارغ‌التحصیلان رشته فیزیک که در حوزه آموزش بهداشت و سلامت فعالیت داشتند را انتخاب کرد. یافته‌های این پژوهش تلاش داشت تا اعتبار ابزارهایی که برای سنجش خلاقیت ساخته شده بودند را ارزیابی کند. یافته‌ها حاکی از آن بود که بین ابزارهای ساخته شده تنها یک ابزار که به بررسی ویژگی‌ها و عادت‌های خلاقانه و نوآورانه افراد پرداخته است از اعتبار کافی برخوردار است. این پژوهشگران پیشنهاد کرده‌اند که برای درک استعدادهای خلاقانه افراد نه تنها باید از ابزارهای از پیش تعیین

شده استفاده کرد بلکه باید از مصاحبه و مشاهده نیز بهره مند شد.

کارملی، گلبارد و ریتر پالمون (۲۰۱۳) با استفاده از دو مطالعه موردی به بررسی این پرداختند که آیا رفتارهای حمایتگرانه مدیر می توان تسهیم دانش و حل خلاقانه مساله توسط کارکنان را ارتقا دهد. یافته های هر دو مطالعه نشان داد که رفتارهای حمایتگرانه مدیر سازمان هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم تاثیر معنی داری بر تسهیم دانش و مهارت های حل مساله خلاقانه کارکنان دارد.

کارملی، شفر، بنیامین، ریتر پالمون و شیمونی (۲۰۱۳) به بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و حل مساله خلاقانه در کارکنان پرداختند. آن ها در این مطالعه همبستگی به دو متغیر دیگر یعنی امنیت روانشناختی و بازتاب پذیری مدیران به عنوان متغیرهای میانجی توجه داشتند. داده های این پژوهش در سه برهه زمانی مختلف گردآوری و تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که رهبری تحول آفرین ظرفیت های حل مساله خلاقانه کارکنان سازمان را تسهیل می کند اما این تاثیر از طریق ایجاد یک جو ایمن از نظر روانشناختی که افراد بتوانند بازتاب پذیری داشته باشند اتفاق افتاده است.

ماتیسن، اینار سن و میکلتون (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی این مساله پرداخت که آیا مدیران خلاق می توانند سازمان هایی خلاق ایجاد کنند. این پژوهش به شیوه پیمایشی انجام شد و ۲۰۷ نفر از کارمندان و مدیران شرکت های مختلف در این پژوهش شرکت کرده و دیدگاه های خود را بیان داشته اند. یافته ها حاکی از آن بود که رهبران و مدیران خلاق می توانند سازمان هایی خلاق را ایجاد کرده و با خلاقیت سازمانی را به صورت معنی داری ارتقا دهند.

کیانفر، کایدگپ و محمودی نژاد (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری تحول گرا، شرایط نوآوری و اثربخشی مستقل بر خلاقیت کارمندان پرداختند. ۳۷۲ کارمند و سرپرست در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفتند. یافته های این پژوهش نشان داد که رهبری تحول گرا با نقش میانجی شرایط نوآوری و اثربخشی مستقل بر خلاقیت کارمندان تاثیری معنی دار دارند.

جهانی پور و رحیمی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی با خلاقیت سازمانی در موسسات آموزش عالی پرداختند. این پژوهش به صورت همبستگی انجام شد و ۲۶۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه قم مورد مطالعه قرار گرفتند. یافته های این پژوهش نشان داد که تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی، خلاقیت سازمانی کارکنان را به صورت معنی داری پیش بینی کرده است.

عادل بابلان، معینی کیا، صاحبدل و فروغی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق معلمان دورا ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل پرداختند. این پژوهش به شیوه همبستگی انجام شد و تعداد ۳۷۴ نفر از معلمان شهر اردبیل با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای مورد مطالعه قرار گرفتند. یافته های این پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی، خلاقیت کارکنان و اشتیاق آن ها رابطه معنی داری وجود دارد. افزون بر آن، تمامی ابعاد خلاقیت سازمانی به غیر از ابتکار، توانسته اند به صورت معنی داری، اشتیاق کارکنان را پیش بینی کنند.

رحیمی، سهیلی و صادقیان (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت و کارایی سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های عمومی استان کرمان شاه پرداختند. این پژوهش به شیوه همبستگی

انجام شد و از بین ۲۶۰ نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه، تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت سازمانی و کارآیی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، خلاقیت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآیی نقشی میانجی ایفا می‌کند.

هاشمی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد پرداخت. این پژوهش به شیوه همبستگی انجام شد و ۸۶ نفر از مدیران مدارس این شهرستان مورد مطالعه قرار گرفتند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که به طور کلی، بین خلاقیت مدیران و عملکرد مالی آن‌ها تفاوتی معنی‌دار وجود دارد اما جنیست و سطح تحصیلات در این میان معنی‌دار نیستند. در واقع، بین عملکرد مدیران زن و مرد با سطح تحصیلات مختلف، تفاوتی معنی‌دار وجود نداشت.

شمسی، رجایی پور و هویدا (۱۳۹۶) به بررسی رابطه فرایند مدیریت دانش و مهارت‌های مدیریتی با نقش میانجی تفکر خلاق در میان مدیران و دبیران دبیرستان‌های اصفهان پرداختند. این پژوهش نیز به شیوه همبستگی انجام شد و ۱۸۵ نفر از مدیران دبیرستان‌های متوسطه دوم به صورت تصادفی انتخاب و در مطالعه شرکت کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین مهارت‌های مدیریتی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر آن، از بین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده مدیریت دانش، ابتدا مهارت انسانی سپس مهارت فنی و در نهایت مهارت‌های ادراکی پیش‌بینی‌کننده‌های قوی تری بودند.

دهکردی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر به کارگیری الگوی تفکر خلاق رانکو و چاد بر پرورش مهارت‌های حسابداری دانشجویان رشته حسابداری پرداخت. این پژوهش به شیوه آزمایشی انجام شد و ۵۰ نفر از دانشجویان ترم آخر کارشناسی حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد در دو گروه آزمایشی و تصادفی قرار گرفته و برای گروه آزمایشی دوره کارآموزی تربیت حسابداری مدیریت ماهر برای آن‌ها برگزار شد. یافته‌های نشان داد که این دوره تاثیر معنی‌داری بر ارتقای مهارت‌های خلاقانه مدیریتی داشته است.

هاشمی، واحدی و احراری (۱۳۹۴) به فراتحلیل برنامه‌های مداخلاتی پرورش خلاقیت پرداختند. آن‌ها به تحلیل و مطالعه تمامی مقالات چاپ شده مربوطه در مجلات مختلف پرداختند و از میان تمامی مقالات، ۲۸ مقاله در فراتحلیل قرار گرفتند. یافته‌های این فراتحلیل نشان داد که روش‌های آموزش خلاقیت و استفاده از برنامه‌های مداخلاتی خلاقیت توانسته است مهارت‌های خلاقانه افراد را ارتقا دهد اما متغیرهای دیگری همچون جنسیت، سن، مدت زمان آموزش، نوع ابزار مورد استفاده و تکنیک‌های آموزشی تاثیر معنی‌داری بر ارتقای این مهارت‌ها نداشته‌اند.

شاهعلی زاده، دهقانی و دهقانزاده (۱۳۹۳) به بررسی تاثیر استفاده از الگوی پرورش خلاقیت ویلیامز در افزایش خلاقیت و یادگیری درس علوم اجتماعی پرداختند. برای انجام این کار از روش آزمایشی استفاده شد و دو گروه از دانش‌آموزان پسر پایه اول دبیرستان امام خمینی تهران به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. گروه آزمایشی در معرض الگوی پرورش خلاقیت ویلیامز قرار گرفتند اما گروه کنترل تنها از روش‌های سنتی تدریس بهره بردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که الگوی ویلیامز تاثیر معنی‌داری

بر پرورش خلاقیت دانش آموزان داشت.

قره خانی، الیاسی و فولادی حیدرلو (۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران مجتمع های آموزشی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد پرداختند. این پژوهش به شیوه همبستگی انجام شد و ۱۰۲ معلم و مدیر در ۸ مجتمع آموزشی به صورت تصادفی انتخاب شدند. یافته های این پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری و خلاقیت رابطه معنی داری وجود دارد. بین سبک رهبری تحول گرا و خلاقیت رابطه معنی داری وجود دارد اما بین سبک عمل گرا و خلاقیت رابطه معنی داری وجود نداشته است. علاوه بر آن، یافته ها نشان داد که بین جنسیت، رشته تحصیلی و مدرک تحصیلی با رشته تحصیلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

رئیزی، حاتمی، غضنفری، شریفی و حبی (۱۳۹۰) در پژوهشی تلاش کردند تا مدلی برای پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری ارائه کنند. به این ترتیب از روش توصیفی - پیمایشی برای نیل به هدف استفاده شد و تعداد ۱۴۵ متخصص و صاحب نظر در دانشگاه امام حسین به صورت تصادفی انتخاب شدند. این مدل دارای ۴ بعد می باشد که عبارتند از: عوامل آموزشی، عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل اجتماعی. تمامی این ابعاد در مدل مطرح شده معنی دار بوده اند.

زارع، فیضی و محبوبی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی پرداختند. به این ترتیب از روش همبستگی برای نیل به این هدف استفاده شد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی بود که از تمامی آن افراد، تعداد ۴۰۹ مرد و ۶۹ زن به صورت تصادفی انتخاب شدند. یافته های این پژوهش نشان داد که جو سازمانی بر استرس شغلی و خلاقیت کارکنان هم در زن ها و هم در مردان تاثیر معنی داری داشته است.

تقی لو، زارع بهرام آبادی و آرین (۱۳۸۹) به بررسی و مقایسه ویژگی های شخصیتی زنان کارآفرین و خلاق شهر اصفهان پرداختند. این پژوهش به شیوه علی-مقایسه ای انجام شد و ۴۶ زن کارآفرین و ۵۰ زن عادی به روش تصادفی انتخاب و مورد مقایسه قرار گرفتند. یافته های این پژوهش نشان داد که بین دو گروه زنان کارآفرین خلاق و عادی در صفات شخصیتی تفاوت معنی داری مشاهده می شود.

جهانی (۱۳۸۵) نیز در پژوهشی به بررسی مقایسه ای تاثیر رویکردهای مختلف آموزش خلاقیت بر پرورش روحیه پژوهشگری کودکان و نوجوانان پرداخت. به این ترتیب از روش آزمایشی استفاده شد و ۷۵ نفر از دانش آموزان پایه های دوم و سوم راهنمایی شهرستان شیراز به صورت تصادفی انتخاب شده و در سه گروه کنترل، آموزش و پژوهش تقسیم شدند. گروه آموزش در طی ۴ ماه به روش عادی به فراگیری برنامه آموزش فلسفه پرداختند و گروه پژوهش نیز در همین فاصله برنامه فلسفه را به روش پژوهشی یادگرفتند. یافته های این پژوهش نشان داد که برنامه آموزش فلسفه به رشد خلاقیت کمک شایان توجهی کرده است. علاوه بر آن، یافته ها نشان داد که اگر آموزش فلسفه به روش پژوهشی باشد، تاثیر آن عمیق تر است.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی بود. کاربردی بود چراکه پژوهشگر به بررسی یکی از مساله‌های اصلی صنعت پتروشیمی ایران پرداخته است و توصیفی-تحلیلی است چراکه پژوهشگر به توصیف عینی و سیستماتیک مساله مورد نظر و تبیین روابط آن‌ها پرداخته است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی مدیران و کارکنان شرکت عسلویه بود. انتخاب این افراد به عنوان جامعه پژوهش از آن رو بود که آن‌ها با توجه به ارتباط ملموس خود با چالش‌های عملی شرکت، می‌توانستند تشخیص دهند که کدامیک از ابعاد و مولفه‌های ارائه شده قابل اجرا شدن هستند یا خیر. تعداد کل افراد جامعه، ۴۰۰ نفر بودند. از آنجا که جامعه پژوهش در رسته‌ها و پست‌های شغلی گوناگونی حضور داشتند، بنابراین، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد. استفاده از این شیوه نمونه‌گیری زمانی مناسب است که جامعه پژوهش دارای خرده طبقاتی باشد و پژوهشگر قصد بررسی آن خرده طبقات را داشته باشد (کرسول، ۲۰۱۲). به این ترتیب، تعداد ۲۰۰ نفر از اعضای جامعه پژوهش با تکیه بر روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده و دیدگاه‌های آن‌ها مورد مطالعه قرار گرفتند. این طبقات بر اساس مدیران و کارکنان بود. گفتنی است که برآورد این تعداد از افراد نمونه با استفاده از جدول مورگان انجام شد.

به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته‌ای استفاده شد. هدف از این پرسشنامه اندازه‌گیری و سنجش متغیرهای مربوط به ابعاد و مولفه‌های تربیت مدیران خلاق بود. بدین منظور، با مطالعه‌ی ژرف ادبیات نظری و پیشینه تجربی، عوامل زیربنایی تربیت مدیران خلاق، کشف و شناسایی شدند. به طور کلی، ۴ متغیر اساسی شناسایی و بررسی شدند. اولین بعد پرسشنامه، بعد فردی بود که شامل ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های خلاقانه و تجربه‌های ژرف بود که سوالات ۱۷-۱ پرسشنامه را به خود اختصاص داده بود. بعد دوم، بعد شغلی بود که شامل ویژگی‌های شغلی، اهداف و انتظارات نقش، منابع شغلی، سیستم پاداش، حمایت مافوقان و ارزیابی بیرونی از کار بود که سوالات ۳۶-۱۸ پرسشنامه را شامل شد. بعد سوم، بعد تیم و گروه کاری بود که شامل بافت اجتماعی گروه و ترکیب گروه بود که تمامی این جنبه‌ها در سوالات ۴۲-۳۷ مطرح شدند و در نهایت، بعد سازمانی بود که شامل بافت سازمانی در دو بعد جو سازمانی و رویکرد منابع انسانی بود که هر دو جنبه توسط سوالات ۴۸-۴۳ پرسشنامه محقق ساخته بررسی و ارزیابی شدند.

به منظور سنجش پایایی ابزار مورد نظر نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جدول ۲ به توصیف شاخص‌های پرسشنامه و مقدار به دست آمده از ضریب آلفای کرونباخ پرداخته است.

جدول ۲. شاخص‌های پرسشنامه

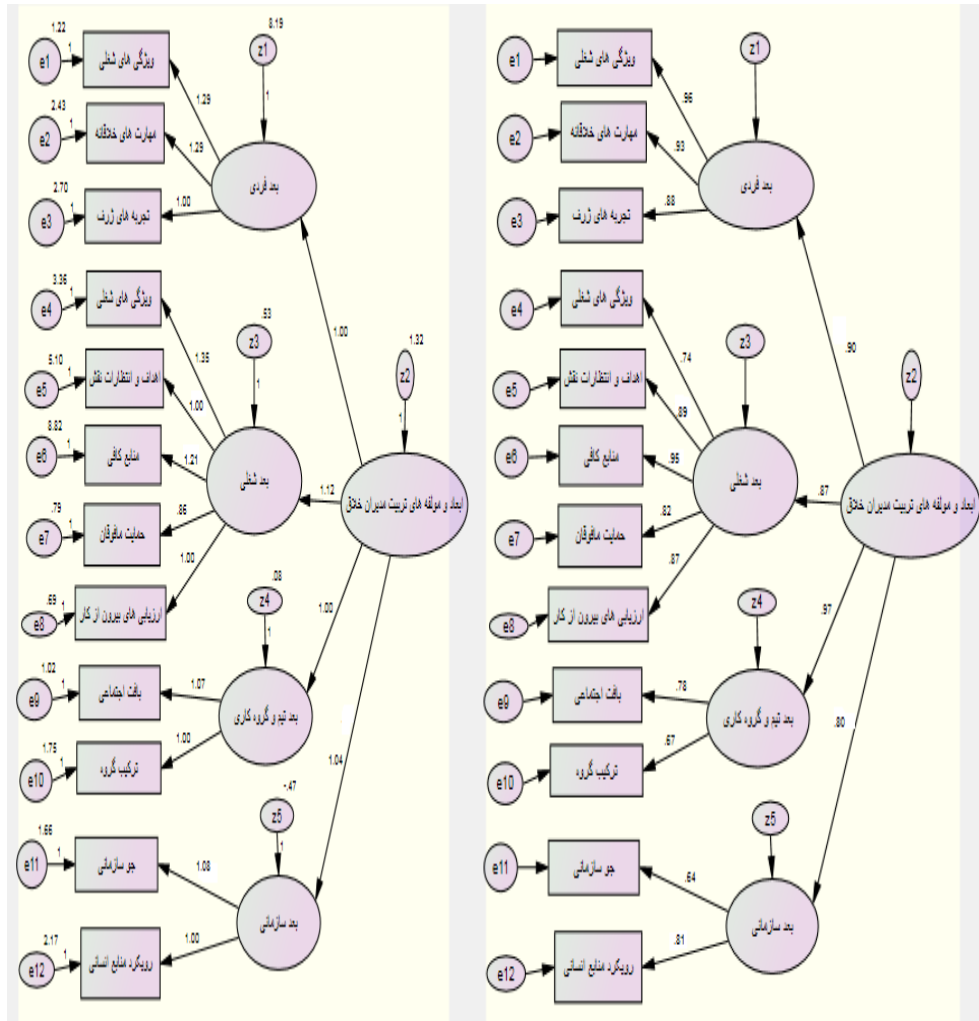
ردیف	شاخص‌ها و متغیرها	گویه‌ها	تعداد گویه	مقدار آلفای کرونباخ
۱.	ویژگی‌های بعد فردی شخصیتی	۱-۵	۵	۰/۸۷

۰/۹۰	۷	۱۲-۶	مهارت های خلاقانه	
۰/۹۳	۵	۱۷-۱۳	تجربه های ژرف	
۰/۸۲	۵	۲۲-۱۸	ویژگی های شغلی	۲.
۰/۸۱	۳	۲۵-۲۳	اهداف و انتظارات	
			نقش بعد شغلی	
۰/۷۹	۵	۳۰-۲۶	منابع کافی	
۰/۸۵	۳	۳۳-۳۱	حمایت مافوقان	
۰/۸۸	۳	۳۶-۳۴	ارزیابی های بیرونی	
			از کار	
۰/۸۳	۳	۳۹-۳۷	بافت اجتماعی	۳.
			بعد تیم و گروه	
۰/۹۴	۳	۴۲-۴۰	ترکیب گروه کاری	
۰/۸۹	۳	۴۵-۴۳	جو سازمانی	۴.
۰/۸۰	۳	۴۸-۴۶	رویکرد منابع انسانی	سازمانی
			تعداد کل گویه	مقدار کل آلفای:
۰/۸۵,۹۱			ها: ۴۸ گویه	

برای تحلیل داده های پژوهش از آزمون فریدمن برای رتبه بندی مولفه های پژوهش، تحلیل عاملی برای برازش و اعتباریابی داده ها و در نهایت مدل معادلات ساختاری برای تبیین و ارائه مدل نهایی استفاده شد.

یافته ها

برای آزمون برازش مدل، از رویکرد معادلات ساختاری استفاده شد. جهت برازش مدل در این مرحله، شاخص های مورد نظر براون و کلاین، مورد بررسی قرار گرفت.



شکل ۱: مدل ساختاری ابعاد و مولفه های تربیت مدیران خلاق برآوردهای استاندارد و برآوردهای غیراستاندارد

جدول ۳ شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری ابعاد و مولفه های تربیت مدیران خلاق

اندازه	علامت معادل فارسی اختصاری	نوع شاخص
۰/۹۷	شاخص برازش تطبیقی	تطبیقی
	CFI	

۰/۹۹	شاخص افزایشی	IFI	
۰/۹۸	شاخص برازش هنجاری	NFI	
۰/۰۵	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	مقتصد
۱/۷۹	کای اسکور بیهنجار شده	CMIN/DF	
۰/۹۵	شاخص نیکویی برازش	GFI	

جدول فوق، شاخص‌های برازش مدل معادله‌ی ساختاری ابعاد و مولفه‌های تربیت مدیران خلاق پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار شاخص‌های برازش تطبیقی برای CFI، برابر با ۰/۹۷ و برای شاخص IFI، ۰/۹۹ و برای شاخص NFI ۰/۹۸ می‌باشد. همچنین، مقدار شاخص‌های مقتصد برای RMSEA، ۰/۰۵ و برای شاخص CMIN/DF، ۱/۷۹ می‌باشد. بنابراین، بر اساس ملاک براون (۲۰۰۶) و نیز کلاین (۲۰۰۵)، می‌توان گفت که براساس شاخص‌های تطبیقی و مقتصد، مدل برازش مناسبی و عالی با داده‌ها دارد.

جدول ۴ ضرایب رگرسیون مدل ابعاد و مولفه‌های تربیت مدیران خلاق

توضیح	سطح معنی‌داری	برآورد		مسیر
		غیر استاندارد	استاندارد	
وزن رگرسیونی اثر ابعاد و مولفه‌های مدیران خلاق بر بعد فردی	۰/۰۰۱	۱/۰۰	۰/۹۰	بعد
وزن رگرسیونی اثر ابعاد و مولفه‌های مدیران خلاق بر بعد شغلی	۰/۰۰۱	۱/۱۲	۰/۸۷	بعد
وزن رگرسیونی اثر ابعاد و مولفه‌های مدیران خلاق بر بعد تیم و گروه کاری	۰/۰۰۱	۰/۹۷	۰/۹۷	بعد
وزن رگرسیونی اثر ابعاد و مولفه‌های مدیران خلاق بر بعد سازمانی	۰/۰۰۱	۱/۰۴	۰/۸۰	بعد

وزن رگرسیونی بر بعد ویژگی های شخصیتی	۰/۰۰۱	۱/۲۸	۰/۹۶	ویژگی های شخصیتی	بعد فردی
وزن رگرسیونی بعد فردی بر بعد مهارت های اخلاقانه	۰/۰۰۱	۱/۲۹	۰/۹۳	مهارت های اخلاقانه	بعد فردی
وزن رگرسیونی بعد فردی بر بعد تجربه های ژرف	۰/۰۰۱	۱/۰۰	۰/۸۸	تجربه های ژرف	بعد فردی
وزن رگرسیونی بعد شغلی بر بعد ویژگی های شغلی	۰/۰۰۱	۱/۳۵	۰/۷۴	ویژگی های شغلی	بعد شغلی
وزن رگرسیونی بعد شغلی بر بعد اهداف و انتظارات نقش	۰/۰۰۱	۱/۰۰	۰/۸۹	اهداف و انتظارات نقش	بعد شغلی
وزن رگرسیونی بعد شغلی بر بعد منابع کافی	۰/۰۰۱	۱/۲۱	۰/۹۵	منابع کافی	بعد شغلی
وزن رگرسیونی بعد شغلی بر بعد حمایت مافوقان	۰/۰۰۱	۰/۸۶	۰/۸۲	حمایت مافوقان	بعد شغلی
وزن رگرسیونی بعد شغلی بر بعد ارزیابی های بیرونی از کار	۰/۰۰۱	۱/۰۰	۰/۸۷	ارزیابی های بیرونی از کار	بعد شغلی کار
وزن رگرسیونی بعد تیم و گروه کاری بر بعد بافت اجتماعی	۰/۰۰۱	۱/۰۷	۰/۷۸	بافت کاری	بعد تیم و گروه کاری اجتماعی
وزن رگرسیونی بعد تیم و گروه کاری بر بعد ترکیب گروه	۰/۰۰۱	۱/۰۰	۰/۶۷	ترکیب گروه کاری	بعد تیم و گروه کاری

وزن رگرسیونی بعد سازمانی بر بعد جو سازمانی	۰/۰۰۱	۱/۰۴	۰/۶۴	جو سازمانی	بعد سازمانی
وزن رگرسیونی بعد بعد سازمانی بر بعد رویکرد منابع انسانی	۰/۰۰۱	۱/۰۰	۰/۸۱	رویکرد منابع انسانی	بعد سازمانی

جدول فوق، ضرایب رگرسیون مدل ابعاد و مولفه های تربیت مدیران خلاق را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، ضریب رگرسیون ابعاد و مولفه های تربیت مدیران خلاق برای پیش بینی تمام بعدها از جمله زیر بعد فردی، بعد شغلی، بعد تیم و گروه کاری و بعد سازمانی به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۸۷، ۰/۹۰، ۰/۸۰ می باشد و معنادار می باشند (۰/۰۰۱ ≤ p). همچنین، ضریب رگرسیون بعد فردی برای پیش بینی مولفه های ویژگی های شخصیتی، مهارت های خلاقانه و تجربه های ژرف به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۳، ۰/۸۸ و معنادار می باشند (۰/۰۰۱ ≤ p). همچنین ضریب رگرسیون بعد شغلی برای پیش بینی مولفه های ویژگی های شغلی، اهداف و انتظارات نقش، منابع کافی، حمایت مافوقان، ارزیابی های بیرون از کار، به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۹، ۰/۹۵، ۰/۸۲، ۰/۸۷ و معنادار می باشند (۰/۰۰۱ ≤ p). همچنین، ضریب رگرسیون بعد تیم و گروه کاری برای پیش بینی بافت اجتماعی و ترکیب گروه به ترتیب برابر با ۰/۷۸، ۰/۶۷ معنادار می باشند (۰/۰۰۱ ≤ p). همچنین، ضریب رگرسیون بعد سازمانی برای پیش بینی جو سازمانی و رویکرد منابع انسانی به مردم به ترتیب ۰/۶۴، ۰/۸۱ و معنادار می باشند (۰/۰۰۱ ≤ p).

امروزه، محیط بیرونی سازمان‌ها به شدت در حال تغییر و دگرگونی است. در این میان، تنها سازمان‌هایی موفق می‌شوند که بتوانند بی‌درنگ خود را با محیط بیرونی سازگار کرده و همواره برای رشد و ارتقای خویش تلاش کنند. یکی از تدابیری که بسیاری از سازمان‌ها به کار می‌گیرند، آموزش مدیران و رهبران خلاق است. توجه به مساله خلاقیت از آنجا اهمیت پیدا می‌کند که در سرعت تغییرات فزاینده محیط بیرونی نمی‌توان تمامی مهارت‌ها و دانش‌های مورد نیاز کارکنان را آموزش داد و بنابراین، باید به این فکر بود که کارکنان خودشان توانایی‌ها و خلاقیت‌هایی داشته باشند که به محض روبه‌رو شدن با موقعیت‌های چالشی، با تکیه بر آن خلاقیت، چالش‌ها را از پیش رو بردارند. از دیگر سو، با توجه به نقش تعیین کننده مدیریت در فعالیت‌های سازمانی، با تربیت مدیران خلاق بهتر می‌توان این بستر را فراهم کرد. پژوهش حاضر بر آن بود تا با استفاده از رویکردی کمی، مدلی برای تربیت مدیران خلاق در شرکت پتروشیمی عسلویه ارائه کند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که نخست، برای اینکه بتوان مدیرانی خلاق در سطح مختلف داشت نه تنها باید آن‌ها توانایی‌ها و ویژگی‌های خلاقیت و همچنین مهارت‌های خلاقانه را داشته باشند بلکه باید دارای دانشی گسترده در زمینه‌های مختلفی و همچنین انگیزه‌ای مضاعف باشد. این بخش از یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های کیانفر و همکاران (۱۴۰۰)؛ جهانی پور و رحیمی (۱۴۰۰)، عادل بابلان و همکاران (۱۴۰۰) رحیمی و همکاران (۱۴۰۰)، شمسی و همکاران (۱۳۹۶)؛ دهکردی (۱۳۹۶)؛ رئیسی و همکاران (۱۳۹۰)؛ تقی‌لو و همکاران (۱۳۸۹)؛ هوگوس و همکاران (۲۰۱۸) و آماویل (۲۰۱۹) همخوانی و سازگاری دارد. در تمامی این پژوهش‌ها، هرکدام به گونه‌ای، نشان داده شده است که عوامل فردی نقشی اساسی و اجتناب‌ناپذیر در تربیت مدیران خلاق دارد. در این میان، تنها پژوهش‌های هاشمی و همکاران (۱۳۹۴) است که به یافته‌هایی ناهم‌سو با یافته‌های پژوهش حاضر دست یافته است. چراکه عوامل فردی را عامل معنی‌داری در ارتقای مهارت‌های خلاقانه مدیران ندانسته است. اما نیک به زیرشاخص‌های عوامل فردی در این پژوهش نیز بنگریم درمی‌یابیم که معنایی که هاشمی و همکاران (۱۳۹۴) از عوامل فردی داشته‌اند، تنها عامل جنسیت است که در زیر شاخص‌های پژوهش حاضر نیز بدان پرداخته نشده است. بدینسان، حتی یافته‌های این پژوهش نیز چندان ناهماهنگ و ناهم‌سو با یافته‌های پژوهش حاضر نیست. به‌هرروی، آنچه مشخص است این است که پرداختن به تربیت مدیران خلاق بدون در نظر گرفتن شاخص‌ها و توانایی‌های فردی و شخصی عملاً ناممکن است و یافته‌های پژوهش حاضر نیز مهر تأییدی بر این ادعا است. کماینکه بسیاری از روانشناسان تربیتی نیز خلاقیت را اساساً مقوله‌های فردی و شخصی می‌دانستند.

افزون بر آن، یافته‌ها نشان داد که در بعد شغلی نیز باید به فراهم کردن شرایط لازم برای تربیت مدیران خلاق پرداخت.

از آنجا که شرکت پتروشیمی عسلویه دارای پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های موجود برای تربیت مدیران خلاق است بنابراین، با به‌کارگیری این پتانسیل‌ها می‌توان مدیرانی خلاق تربیت کرد. این بخش از یافته‌های پژوهش با یافته‌های به دست آمده از پژوهش‌های کیانفر و همکاران (۱۴۰۰)؛ جهانی پور و رحیمی (۱۴۰۰)، عادل بابلان و همکاران (۱۴۰۰) رحیمی و همکاران (۱۴۰۰)، شمسی و همکاران (۱۳۹۶)؛ دهکردی (۱۳۹۶)؛

هاشمی و همکاران (۱۳۹۴)؛ قره‌خانی و همکاران (۱۳۹۳)؛ رئیسی و همکاران (۱۳۹۰)؛ زارع و همکاران (۱۳۸۹)؛ هیلمن و همکاران (۲۰۱۸) و کارملی و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. جالبتر آنکه در هیچکدام از پژوهش‌هایی در مرور و بررسی شده‌اند، یافته‌هایی ناهمسو با این بخش از یافته‌های پژوهش نداشتند. چراکه در بیشتر آن‌ها، عوامل شغلی و وابسته به کار همواره به عنوان عامل معنی‌داری در تربیت مدیران خلاق نقش‌آفرینی داشته‌اند. برخی از پژوهش‌ها نیز مانند موزس و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی و راستی‌آزمایی عوامل شغلی پرداخته‌اند تا بتوان ادعا کرد که یافته‌های آن‌ها همسو یا ناهمسو با یافته‌های پژوهش حاضر است. بر پایه‌ی این یافته‌ها می‌توان ادعا کرد که با غنی‌سازی شغلی و ایجاد مشوق‌های مالی، مادی و همچنین چالش‌برانگیزتر کردن محتوا و سرشت شغلی، بستری برای تربیت مدیران خلاق فراهم کرد.

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین نشان داد که خلاقیت، اغلب در نتیجه تعامل فرد با همکاران و اعضای تیم کاری شکل می‌گیرد. این بخش از یافته‌های پژوهش با یافته‌های به دست آمده از پژوهش‌های کیانفر و همکاران (۱۴۰۰)؛ جهانی پور و رحیمی (۱۴۰۰)، عادل بابلان و همکاران (۱۴۰۰) رحیمی و همکاران (۱۴۰۰)، شمسی و همکاران (۱۳۹۶)؛ دهکردی (۱۳۹۶)؛ هاشمی و همکاران (۱۳۹۴)؛ قره‌خانی و همکاران (۱۳۹۳)؛ رئیسی و همکاران (۱۳۹۰)؛ زارع و همکاران (۱۳۸۹)؛ هیلمن و همکاران (۲۰۱۸)؛ موزس و همکاران (۲۰۱۶) و کارملی و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در واقع، در تمامی پژوهش‌های مرور شده، بر نقش جو گروهی و گروه کاری به عنوان عاملی تعیین‌کننده در تربیت مدیران خلاق تأیید شده است. اگر نیک به کانون آسیب‌شناسی‌های سازمانی بنگریم، اغلب پژوهش‌ها، نقش گروه کاری را در بسیاری از آسیب‌ها و ناکارآمدی‌های سازمانی موثر دانسته‌اند. بدینسان، می‌توان چنین ادعا کرد که اگر مدیران عالی یک سازمان بتوانند جو کار گروهی را بشناسند و استفاده‌ای بهینه از آن داشته باشند، بستری مناسب برای تربیت مدیران خلاق ایجاد کرده‌اند اما اگر چنین نشود، چه بسا همان بافت و جو گروهی به ناکارآمدی و هدر رفتن سرمایه‌های انسانی بیانجامد. بر پایه‌ی این یافته‌ها می‌توان ادعا کرد که با مدیران عالی سازمان با فراهم کردن جوی همکاران بین افراد و کارکنان سازمان می‌توانند بستری برای تربیت مدیران خلاق فراهم کنند.

یافته‌ها همچنین حاکی از آن بودند که بعد سازمانی نیز در تربیت مدیران خلاق نقشی اساسی و مهم ایفا می‌کند. در این میان و از بین پژوهش‌های مرور شده تنها پژوهش‌های انگشت‌شماری هستند که نگاه کلان با خلاقیت داشته باشند. در واقع، در بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده، خلاقیت را پدیده‌ای فردی دانسته و برخی از آن‌ها نیز به عوامل شغلی و گروه کاری نیز توجه داشته‌اند اما عوامل سازمانی در بسیاری از این پژوهش‌ها نقش کم‌رنگی داشته‌اند. قره‌خانی و همکاران (۱۳۹۳)؛ رئیسی و همکاران (۱۳۹۰)؛ زارع و همکاران (۱۳۸۹)؛ هوگوس و همکاران (۲۰۱۸)؛ آمابیل (۲۰۱۹)؛ چیمن و همکاران (۲۰۱۷) و موزس و همکاران (۲۰۱۶) چنین نگاه کلانی در بررسی تربیت مدیران خلاق اتخاذ کرده‌اند. یافته‌های آن‌ها نیز همسو با یافته‌های پژوهش حاضر است که نقش عوامل سازمانی در تربیت مدیران خلاق را تعیین‌کننده و معنی‌دار دانسته‌اند.

یافته‌های به دست آمده از این آزمون نشان از آن داشت که بعد سازمانی با میانگین ۱/۰۵ دارای بیشترین اهمیت در تربیت مدیران خلاق است. سپس، تیم و گروه کاری با میانگین ۱/۹۵ در جایگاه دوم قرار گرفت و بعد شغلی با میانگین ۳/۹۲ در جایگاه سوم و در نهایت، بعد فردی با میانگین ۳/۰۸ در آخرین رتبه قرار گرفت. بر این اساس، در تربیت مدیران خلاق ابتدا باید بستری مناسب در سازمان فراهم کرد تا بتوان سایر ابعاد و بخش‌های مربوط به تربیت مدیران خلاق را آماده کرد. در واقع، اگر ساختار نامناسبی در سازمان حاکم باشد و پاسخگویی ضعیفی به انتظارات و خواسته‌های محیط بیرونی در سازمان وجود داشته باشد، هرچند هم که گروه کاری قوی عمل کند و یا از غنی‌سازی شغلی استفاده شود، نتایج بایسته‌ای در تربیت مدیران خلاق به دست نمی‌آید. بر همین اساس، پس از پویا و انعطاف‌پذیر کردن ساختار سازمان و افزایش فرهنگ پاسخگویی است که باید از ایجاد جو مناسب برای ایجاد انگیزه در کارکنان استفاده کرد و گروه کاری فعال و پویایی برای اندیشه‌ورزی ایجاد کرد. پس از این گام باید بتوان از غنی‌سازی شغلی استفاده کرد تا ماهیت شغل را چالشی‌تر کرد تا بتواند پتانسیل‌ها و نیروهای بالقوه مدیران را شکوفا کند. پس از حاکم کردن تمامی این شرایط است که بعد فردی که مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی و کسب مهارت‌های شناختی و انگیزشی است می‌تواند معنا پیدا کند. بر این اساس، این بخش از یافته‌های پژوهش بسیاری از پیش‌فرض‌های پژوهش‌های خلاقیت را به چالش کشیده و دیدگاه نوینی ارائه می‌کند. چراکه برخلاف تصور بسیاری از روان‌شناسان، تنها با تمرکز بر ویژگی‌های فردی و شخصیتی نمی‌توان مدیرانی خلاق و سرآمد داشت. جالبتر آنکه با برگزاری دوره‌های مختلف آموزشی که تنها توانایی‌ها و مهارت‌های فردی را ارتقا می‌دهد نیز نمی‌توان ادعای تربیت مدیران خلاق داشت. بلکه بخش گسترده‌ای از این تربیت باید صرف فراهم کردن بسترهای کلان سازمانی برای شکوفا کردن استعدادهای نهفته افراد شود و تا این بستر فراهم نشود، هرگونه دوره‌ی آموزشی ارتقای مهارت‌های فردی و شغلی محکوم به شکست است. با این بخش از یافته‌های پژوهش است که بسیاری از تصورات اشتباه ما درباره‌ی تربیت مدیران خلاق را می‌توان شناسایی کرده و آن‌ها را حل و رفع کرد.

بنی طالبی دهکردی، بهاره. (۱۳۹۶). تاثیر به کارگیری الگوی تفکر خلاق رانکو و چاد بر پرورش مهارت های حسابداری مدیریت دانشجویان رشته حسابداری. فصلنامه حسابداری مدیریت، سال دهم، شماره ۳۳، ۵۳-۳۳.

تقی لو، صادق؛ زارع بهرام آبادی، مهدی، آرین، عاصفه. (۱۳۸۹). مقایسه صفات شخصیت بین زنان مدیر کارآفرین و زنان عادی شهرستان اصفهان. فصلنامه زن و بهداشت، شماره ۳. جلیل وند، محمد امین. (۱۳۸۸). ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه. تهران: ماه نامه دانشگاه تهران. شماره ۷۲، صفحه ۶۸-۷۰.

جهانی پور، عبدالله و رحیمی، حمید. (۱۴۰۰). رابطه بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی با خلاقیت سازمانی در موسسات آموزش عالی: مورد مطالعه کارکنان دانشگاه قم. *بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، دوره ۸، شماره ۲۸، ۲۱-۴۵.

جهانی، جعفر. (۱۳۸۵). بررسی تحلیلی و مقایسه ای تاثیر رویکردهای مختلف آموزش خلاقیت بر پرورش روحیه پژوهشگری کودکان و نوجوانان. *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، دوره ۲۵، شماره ۴، پیاپی ۴۹، ۶۱-۴۷.

دباغی، حمیده و غلام نژاد، خدیجه. (۱۳۹۱). تبیین رابطه میان فرهنگ سازمانی با خلاقیت کارکنان صدای جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مجله جهانی رسانه، شماره ۷، دوره دوم، ۲۱-۱.

رحیمی، صالح؛ سهیلی، فرامرز و صادقیان، سعدی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با خلاقیت و کارایی سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، دوره ۷، شماره ۱، ۹۹-۱۲۰.

رئیزی، حمید؛ حاتمی، حمیدرضا؛ غضنفری، احمد؛ شریفی، رضا و حبیبی، محمدباقر. (۱۳۹۰). طراحی مدل پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری. فصلنامه روانشناسی نظامی، سال دوم، شماره ۸، ۶۸-۴۹.

زارع، حسین؛ فیضی، آوات و محبوبی، طاهر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان (مرد و زن) اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی. *تحقیقات علوم رفتاری*، دوره ۸، شماره ۲، ۱۱۴-۱۲۳.

شاهعلی زاده، محمد؛ دهقانی، سجاد؛ دهقانزاده، حجت. (۱۳۹۳). پرورش خلاقیت و افزایش میزان یادگیری با بهره گیری از الگوی پرورش خلاقیت ویلیامز در درس علوم اجتماعی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره چهارم، شماره ۲، ۱۱۱-۱۳۳.

شمسی، علی؛ رجایی پور، سعید؛ هویدا، رضا. (۱۳۹۶). بررسی الگوی ساختاری رابطه فرایند مدیریت دانش و مهارت های مدیریتی با نقش میانجی تفکر خلاق در میان مدیران و دبیران دبیرستان های اصفهان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۶، شماره ۴، ۷۱-۱۰۰.

- صلواتیان، سیاوش و منصوری، حامد. (۱۳۹۵). پیشنهاد الگوی مفهومی مدیریت خلاقیت و نوآوری در تولید محتوای تلویزیونی برای صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ششم، شماره ۳، ۷۵-۳۵.
- عادل بابلان، زاهد؛ معینی کیا، مهدی؛ صاحب‌دل، سهیلا و فروغی فردین. (۱۴۰۰). نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. دوره ۱، شماره ۲، ۱۶۰-۱۲۱.
- عزیزی، نعمت‌الله و محمدی، شیرکوه. (۱۳۹۰). موانع اجرای مدیریت استراتژیک در آموزش و پرورش: تاملی بر دیدگاه مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش استان کردستان. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان، دوره ششم، سال ۱۸.
- قره‌خانی، حسن؛ الیاسی، حمداله؛ فولادی حیدرلو، نسرین. (۱۳۹۳). رابطه بین سبک رهبری مدیران مجتمع های آموزشی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد. مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۲۰، ۶۲-۵۵.
- کریمی، آصف و رحمانی، سوما. (۱۳۹۴). طراحی مدل کسب و کار برای چابکی سازمان: مطالعه موردی شرکت خودروسازی سایپا. توسعه کارآفرینی، شماره ۲۸، ۲۹۲-۲۷۳.
- کیانفر، فرهاد؛ کایدگپ، احسان و محمودی نژاد، سیدمحمد. (۱۴۰۰). رهبری تحول‌گرا، شرایط نوآوری، اثربخشی مستقل و خلاقیت کارمندان: یک بررسی چند سطحی. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. سال ۵، شماره ۵۲، ۲۰۳-۱۸۴.
- نادری نژاد، نعیمه. (۱۳۹۰). بررسی ویژگی‌ها، مولفه‌ها و اصول برنامه‌سازی خلاق در رادیو و عوامل موثر بر آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد تهیه‌کنندگی رادیو، صدا و سیما.
- هاشمی، تورج؛ واحدی، شهرام؛ احراری، غفور. (۱۳۹۴). فراتحلیل برنامه‌های مداخلاتی پرورش خلاقیت. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۵، شماره ۳، ۳۲-۱.
- هاشمی، سیداحمد. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۹۳. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال ۱۳، شماره ۲، ۴۶-۳۵.

Ali Taha, V., Sirkova, M. & Tej, J. (2014). Education of managers: learning and teaching methods enhancing students' creativity. Zięba, M. a K. Zięba (eds.) *Innovative approaches to business education - selected issues*. Horsens: Via University College (Denmark), 103-113.

Amabile T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Managem*

Carmeli, A; Gelbard, R & Reter- Palmon, R. (2013). Leadership, creativity problem- solving capacity and creative performance: the importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*. Vol. 52, No. 1. Pp. 95–122.

Carmeli, A; Sheaffer, Z; Binyamin, G; Reiter- Palmon, R & Shimoni, T. (2013). Transformational leadership and creative Problem-solving: The mediating role of Psychological safety and reflexivity. *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 48, Iss. 2, pp. 115–135. by the Creative Education Foundation, Inc. _ DOI: ۱۰.۱۰۰۲/۰۰۰۰۰.۴۳.

Cimen, K; Pekel, A; Atasoy, T & Yanar, S. (2017). The relationship between organizational creativity levels and problem- solving abilities of sport Istanbul managers. *European Journal of Physical Education and Sport Science*. Volume 3, Issue 11.

Creswell J. w. (2012). *Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. (Fourth edition). Pearson. Boston.

Creswell J. w. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative & mixed method approaches (fourth edition)*. Sage publications London: New Delhi.

Daft, R, L. (2010). *Organization theory and design (tenth edition)*. America: south- western cengage learning.

Kerr, Ch. & Lloyd, C. (2008). Pedagogical learnings for management education: Developing creativity and innovation. *Journal of Management & Organization*, ۱۴ (۵), ۴۸۶–۵۰۳.

Kuttim, M; Arvola, K & Vensaar, U. (2011). Development of Creative Entrepreneurship: Opinion of Managers from Estonia, Latvia, Finland and Sweden. *Verslas journal*, No, 4, 369-378.

Patterson, F & Zibarras, L, D. (2016). Selecting for creativity and innovation potential: implications for practice in healthcare education. *Adv in Health Sci Educ*, DOI 10.1007/s10459-016-9731-4.

Procter, T. (2010). *Creative problem solving for managers: developing skills for decision making and innovation*. London: Routledge.

Reckhenrich, J., M. Kupp & J. Anderson (2009) Understanding creativity: the manager as artist. *Business Strategy Review*, 20 (2), 68 – 73. doi: 10.1111/j.1467-۸۶۱۶.۲۰۰۹.۰۰۶۰۲.۰.

Sultan, N. (2013). Knowledge management in the age of cloud computing and web 2.0: exploring the power of disruptive innovations. *International Journal of Information Management* 33, 160– 165.

Taha, V, A; Tej, J & Sirkova, M. (2015). Creative management techniques and methods as a part of the management education: analytical study on students' perceptions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 197, 1918 – 1925.

Xu F. & Rickards, T. (2007). Creative Management: A Predicted Development from Research in to Creativity and Management. *Creativity and Innovation Management*, 16 (3). 216-228. doi: 10.1111/j.1467-8691.2007.00445.x

Zhang, X & Bartol, K. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation and creative process engagement. *Academy of management journal*, Vol, 53, No, 1, ۱۰۷-۱۲۸.