

مقاله پژوهشی: عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی

محمدحسن باقری^۱، عباسعلی سلمانی^۲، علی میرزایی کهن^۳، تورج زین‌الدین^۴، محمدرضا کارآموز^۵، جلال امینی^۶

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۰۴

چکیده

نوآوری در قلمرو نظامی، دربرگیرنده شناخت تحولات محیط راهبردی و عملیاتی، توانمندی‌ها و ظرفیت‌ها، توانایی ایجاد تعامل میان توانمندی‌ها و برنامه‌ها و نهایتاً هدایت آن‌ها برای تحقق مأموریت اصلی سازمان در دفاع از کشور است. هدف اصلی این تحقیق شناسایی "عوامل سازمانی مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی" است. این پژوهش از نظر روش توصیفی (زمینه‌ای - موردی) و از نظر هدف کاربردی است. حجم نمونه آماری ۷۲ نفر و به صورت تمام شمار بوده که با استفاده از فن‌ها (تکنیک‌ها) و روش‌های آماری، یافته‌ها از ادبیات، اسناد و مدارک و دیدگاه خبرگان دسته‌بندی گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از روش "مدل‌سازی معادلات ساختاری" با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. یافته‌های این پژوهش، شناسایی عوامل سازمانی شامل ساختار سازمانی با بار عاملی ۰/۵۴۳، فرهنگ سازمانی با بار عاملی ۰/۵۴۵، سبک مدیریت و رهبری با بار عاملی ۰/۵۳۰ و دانش و مهارت با بار عاملی ۰/۶۲۵ و ۲۵ مؤلفه عوامل سازمانی و همچنین تأثیرگذاری عوامل سازمانی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی می‌باشد.

واژگان کلیدی: خلاقیت، نوآوری، مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی

^۱ استادیار علوم دفاعی راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی

^۲ استادیار دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی نظامی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول) alimirzaei3061365@gmail.com

^۴ دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی نظامی دانشگاه عالی دفاع ملی

^۵ دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی نظامی دانشگاه عالی دفاع ملی

^۶ دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی نظامی دانشگاه عالی دفاع ملی

مقدمه

نیروی انسانی در نیروهای مسلح مانند هر سازمان دیگری، ترکیبی از هوش، مهارت و تخصص‌هایی است که فرد به صورت کاملاً منحصر به فرد در اختیار سازمان قرار می‌دهد. منابع انسانی در نیروهای مسلح قادر به یادگیری، تغییر و نوآوری و فراهم آوردن نیروی محرکه جهت روشن نمودن موتور پرتوان خلاقیت می‌باشند که در صورت فراهم نمودن آموزش لازم می‌توانند ضامن حقیقی بقای سازمان باشند (جهانشاهی، ۱۳۹۶: ۵۵). در عصر کنونی، بهره‌برداری از دانش، اطلاعات و تجارب متراکم و انبوه، فرصتی را برای بشر فراهم نموده است تا با استفاده از آن به خلاقیت و نوآوری دست یابد و ابعاد گوناگون سازمان‌ها را متحول سازد. در این راستا سازمان‌ها بایستی به افرادی که رهیافت‌های بدیع و خلاق برای مسائل سازمانی ارائه می‌کنند، توجه خاصی مبذول دارند.

مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در جلسات و سخنرانی‌های متعدد بر توسعه و پیاده‌سازی خلاقیت و نوآوری همواره تأکید فرموده‌اند.^۱ به همین دلیل ضرورت دارد که حرکت تمامی نهادها و سازمان‌های دولتی در راستای سند چشم‌انداز بر اساس توسعه‌ی دانش و دانایی تدوین گردد که موتور توسعه دانایی، خلاقیت و نوآوری است. سازمان‌های نظامی کشورمان، با توجه به نقش حساس و جایگاه ویژه‌ای که در تأمین امنیت جمهوری اسلامی ایران بر عهده‌دارند؛ برای ایفای نقش مؤثر خود در شناسایی و مقابله با هجمه‌ی تهدیدهای داخلی و خارجی، نیازمند بهره‌مندی مؤثر و فراگیر از کارکنان صاحب خلاقیت و نوآوری در تمامی حوزه‌های تحت مسئولیت خود می‌باشند. بنابراین در هر سازمان زمینه‌هایی برای بروز و ظهور خلاقیت و نوآوری وجود دارد که تحت عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی قابل‌شناسایی و احصاء هستند. این پژوهش، با هدف "شناسایی عوامل سازمانی که می‌تواند در پرورش خلاقیت و نوآوری کارکنان نیروهای مسلح و مدیریت آن تأثیر بگذارد" که تاکنون موردبررسی علمی قرار نگرفته انجام شده و در پی پاسخ به این سؤال است که: "عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی کدام‌اند؟"

بیان مسئله این تحقیق بر این اساس است که مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در خصوص خلاقیت و نوآوری می‌فرمایند: «من به همه‌ی جوانان و همه‌ی کسانی که در راه علم حرکت می‌کنند مؤکداً

توصیه می‌کنم که رشته علم و تحقیق و نوآوری در دانش و زنده کردن روح ابتکار و خلاقیت و آفرینش درونی و حقیقی خود را رها نکنند. فعالیت و ابتکار و نوآوری و خلاقیت، اساس پیشرفت انسان و زندگی انسان است»^۱.

نوآوری در قلمرو و کارکرد نظامی دربرگیرنده شناخت تحولات محیط راهبردی و عملیاتی، شناخت توانمندی‌ها و ظرفیت‌ها، تنظیم برنامه و فعالیت‌ها، توانایی ایجاد ارتباط، تعامل و هماهنگی میان توانمندی‌ها و برنامه‌ها و نهایتاً هدایت آن‌ها برای تحقق مأموریت اصلی سازمان در دفاع از کشور است (Williamson, 1996: 121). مطالعه روندها در خصوص جنگ‌ها و نبردهای دهه‌های اخیر نشان می‌دهد تغییرات سریع در فناوری‌های نظامی و ارتباطی و توسعه منافع و اهداف بازیگران جهانی از جغرافیای سرزمینی و منطقه‌ای به جغرافیای جهانی و در هم تنیدگی این منافع شرایط عدم قطعیت بالا و غیرقابل پیش‌بینی را در خصوص جنگ آینده رقم زده و تقابل منجر به پیروزی یا شکست را از فضای واقعی و رودرروی پیکارگران به میزان زیادی به فضای ذهن تصمیم‌گیران و فرماندهان کشانده است. لذا سهم و نقش فرماندهی و مدیریت صحنه جنگ به شدت افزایش یافته است. بدین ترتیب محیط راهبردی و عملیاتی آینده، محیطی پرفشار، متلاطم و با سرعت تغییرات و تحولات بسیار بالاست. جنگ‌ها در چنین محیطی، همان‌گونه که فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) می‌فرمایند: «ممکن است صریح و روباز و سهل‌الدفع نباشد. از این رو عنصر خلاقیت و از آن مهم‌تر نوآوری تبدیل به عامل تعیین‌کننده شده است. می‌توان گفت این عوامل از ویژگی‌ها و شاخص‌هایی هستند که برجستگی فرماندهان صحنه آینده را تعیین می‌کنند.» مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) تأکید می‌نماید: «راه میان‌بر، پیمودن راه‌های نرفته، آوردن فکر و اندیشه نو، روش نو و ابتکاری، شکافتن بن‌بست‌ها، باز کردن گره‌ها و گشودن راه‌هایی که در ظاهر باز نشدنی به نظر می‌رسد... باید دقت کنیم، فکر کنیم و به دنبال ناشناخته‌ها باشیم. باید همان استعدادی را که مغز و فکر ایرانی آن را دارد، به کار بیندازیم. راه‌های میانبر را پیدا کنیم و از بدعت و نوآوری در وادی علم بی‌مناک نباشیم.»^۲ پیشرفت‌های سریع و تحولات پرشتاب آینده، فضای نامطمئن و سرشار از فرصت و تهدید را پیش روی نیروهای مسلح قرار خواهد داد. در واقع روزه‌روز با طیف وسیع‌تری از اقدامات خصمانه دشمن در زمینه‌های مختلف

۱- بیانات معظم له در ۸۴/۲/۱۸

۲- بیانات معظم له در ۱۳۷۹/۱۲/۹

فرهنگی سیاسی اقتصادی اجتماعی رسانه‌های تبلیغاتی و غیر روبرو خواهیم شد و دشمن در جهت رسیدن به اهداف استکباری خود ضمن بهره‌برداری از آخرین فناوری‌ها هزینه‌های هنگفتی را به این امر اختصاص می‌دهد و در این فضای به‌شدت تغییرپذیر و نامطمئن مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی مبتنی بر تکامل اندیشه‌های نظامی تاکتیک‌ها و فناوری پیشرفته یک ضرورت ملی و حتمی است. از طرفی تهدید اصلی جمهوری اسلامی ایران، آمریکا و کشورهای احتمالی ائتلاف آن کشور در عرصه نظامی نبردهای مقطعی فناوری محور است که با صرف هزینه‌های نجومی خود را به انواع تجهیزات و تسلیحات مدرن مجهز کرده‌اند اما فرماندهی و مدیریت خلاقانه و توأم با نوآوری و هوشمندی می‌تواند معادلات را متفاوت از مقایسه‌های کمی و متکی به آمار و ارقام سازد. محققان برآنند تا عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی را در یک پژوهش دقیق به همراه بهره‌گیری از نظر خبرگان ارائه نمایند. این به معنای آن است که مفهوم و ادبیات نظری و توسعه‌ای خلاقیت و نوآوری و کاربست آن در نیروهای مسلح نیازمند مطالعه علمی است؛ بنابراین شناسایی عوامل سازمانی مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی در نیروهای مسلح ضرورت دارد.

اهمیت این تحقیق در این است که:

۱- مدیریت عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های نیروهای مسلح، ضمن فراهم آوردن امکان حضور خلاق‌ترین افراد در نبردهای آتی، از آنان حمایت کرده و زمینه بروز خلاقیت و نوآوری را تا حد زیادی بالا می‌برد.

۲- به ایجاد تحول در فرماندهی با انتخاب نگاه‌های نو و خلاقانه کمک کند و به تهیه و ارائه محتوای آموزشی موضوع خلاقیت و نوآوری در سطوح فرماندهی کمک کند و همچنین به عنوان مبنای علمی برای تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران در نیروهای مسلح، به مدیریت خلاقیت و نوآوری و دستیابی به اهداف سازمانی کمک خواهد کرد.

و همچنین ضرورت آن عبارت است از:

۱- شناخت عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری، یک نیاز راهبردی برای سازمان‌های نیروهای مسلح است زیرا این سازمان‌ها به دلیل اهمیت مأموریت دفاعی، نیازمند نوعی سازوکار ویژه هستند تا بتوانند خلاقیت و نوآوری را مدیریت نمایند.

۲- خلاقیت و نوآوری پدیده ای است که مستلزم مدیریت نمودن، برنامه داشتن و هدفمند بودن است و بازاده جمعی، خودباوری و تلاش به ثمر نشسته و شکوفایی و پیشرفت را به ارمغان می آورد. یکی از ظرفیت های کشور، ظرفیت های فکری و اندیشه است و در سازمان های بزرگ مانند نیروهای مسلح به لحاظ شناسایی نشدن عوامل مؤثر در مدیریت آن، هر یک از اعضا ممکن است مانع نوآوری شوند. خلاقیت ها و نوآوری های نظامی موجود به صورت غیر نظام مند جذب شده یا اصلاً جذب نمی شوند و منجر به افزایش هزینه های اداره جنگ، کاهش سرعت و دقت در تصمیمات و اتخاذ راهکارها خواهد شد.

هدف اصلی تحقیق "شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی" بوده و اهداف فرعی تحقیق عبارت اند از:

- ۱- شناسایی مؤلفه های عوامل سازمانی مؤثر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی
 - ۲- بررسی تأثیرگذاری عوامل سازمانی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی
- همچنین سوال اصلی تحقیق "عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی کدام اند؟" و سؤال های فرعی تحقیق عبارت اند از:
- ۱- مؤلفه های عوامل سازمانی مؤثر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی کدام اند؟
 - ۲- عوامل سازمانی چه تأثیری بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی دارند؟

مبانی نظری

- پیشینه تحقیق:

نادری (۱۳۹۱) در مطالعه ای با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در ارتش جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگوی مناسب" نتیجه گرفته که ابعاد فرهنگ، ساختار و سیستم پاداش سازمانی از حوزه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری آجا اثر دارد.

رضایی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان های نظامی ارتش مستقر در شهر مراغه" به این نتیجه رسیده اند که با توجه به ارتباط مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری کارکنان، شایسته است زیرساخت های لازم و فضای مناسب برای رشد و شکوفایی ایده های جدید در سازمان و وجود بسته های حمایتی برای تعالی بخشیدن به این پروسه در نظر گرفته شود.

طاهری (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان‌ها" نیز نشان می‌دهد که در خصوص یگان‌های نظامی با توجه به تغییرات و رشد روزافزون تجهیزات و پیشرفت‌های چشمگیر، سازمان‌هایی که برای جذب و به‌کارگیری افراد خلاق برنامه‌های خاصی دارند و همچنین جهت ایجاد میدان فعالیت برای افراد خلاق حاضر به پرداخت هزینه‌های مربوطه هستند و خریدار ایده‌های جدید و نوآوری‌های کارکنان خلاق هستند، خواهند توانست در این میدان رقابت حرفی برای گفتن داشته باشند و حتی بر رقیبان خود فائق آمده که نتیجه آن‌هم در ابتدا زنده ماندن سازمان و سپس ارتقای توان رزمی خواهد بود.

آقا محمدی و حسونند (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان "شاخص‌های نوآوری و خلاقیت در چابک سازی در سازمان‌های نظامی" بیان می‌دارند که برای ایجاد خلاقیت و نوآوری در محیط نظامی باید دو عامل سازمانی و منابع انسانی (با شاخص‌هایی مانند تخصص و تکریم کارکنان) را مدنظر قرار داد و سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران برای افزایش توان رزمی، چابکی و قدرت نظامی باید این دو بعد را موردتوجه قرار دهند.

گروه مطالعاتی دکتری دانشگاه عالی دفاع ملی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان "الگوی راهبردی مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی با تأکید بر جنگ‌های آینده" ضمن برشماری ابعاد سه‌گانه فردی، سازمانی و محیطی برای مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی، ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های ارزشی، سبک تفکر و دانش و مهارت را مؤلفه‌های بعد فردی در نظر گرفته‌اند.

– مفهوم شناسی:

خلاقیت: امروزه خلاقیت^۱ و نوآوری^۲ و ایجاد تغییر و دگرگونی و تحول در سازمان‌ها یک امر مهم و ضروری است؛ چراکه جامعه، رقبا و سازمان‌ها همه در حال تغییر و تحول هستند و هر سازمانی که نخواهد از این تغییر و تحولات تبعیت کند محکوم به فناست. خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم است. (عسگری، ۱۳۹۱: ۴۹). خلاقیت عبارت است از به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا یک مفهوم جدید. خلاقیت توانایی تلفیق ایده‌ها به شیوه‌ای منحصر به فرد برای برقراری ارتباط غیرمعمول بین ایده‌های مختلف است (رضایان، ۱۳۹۵). در قرآن مجید از صفت خلّاق به‌عنوان یکی از صفات خداوند متعال یاد شده است (سوره واقع، آیه ۷۲ و سوره یس، آیه ۸۱). انسان نیز به‌عنوان اشرف مخلوقات و خلیفه...، تنها متفکر خلاق این جهان

^۱Creativity

^۲Innovation

در بین همه مخلوقات محسوب می‌شود. خلاقیت برای تمامی عرصه‌های زندگی و سلامت فکر و روح انسان حیاتی است به طوری که اگر افراد گرفتار نظمی تکراری و مکانیکی شوند نابود خواهند شد. بیشتر تمدن‌ها و سازمان‌ها نه به خاطر تهدیدهای خارجی، بلکه عمدتاً به واسطه افول خلاقیت و نوآوری از بین رفته‌اند (صادقی مالمیری، ۱۳۸۶). مقام معظم رهبری و فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی) نیز همواره بر اهمیت خلاقیت و نوآوری به‌ویژه در نیروهای مسلح تأکید فرموده‌اند که به برخی از فرمایشات معظم له در این خصوص اشاره می‌شود (نادری، ۱۳۹۱: ۱۱۳):

«بالاخره باید راهی پیدا کرد برای این که کار بشود؛ یعنی خلاقیت را نباید یک لحظه فراموش کنید.» (بیانات در دیدار با جمعی از هنرمندان، ۱۳۷۰/۶/۴) «تکیه بیشتر باید بر خود، بر ابتکار خود، بر قدرت دستان پُرهنر خود و مغزهای فعال و پرابتکار خود باشد.» (بیانات در صبحگاه نظامی منطقه دوم دریایی نداجا، ۱۳۷۰/۱۰/۱۲) «بلاشک نوآوری لازم است؛ چیزی که ظرافت کار شمارا مضاعف می‌کند و قبلاً به آن اشاره کردم این است که باید توجه کرد در این نوآوری‌ها تلقین‌پذیری از فرهنگ بیگانه، همان فرهنگی که درصدد سلطه است، نقش نداشته باشد.» (بیانات در دیدار اعضای هیئت علمی کنگره امام خمینی (رحمت‌الله علیه)، ۱۳۷۸/۱۱/۴) «اگر بخواهید از لحاظ علمی پیش بروید باید جرئت نوآوری داشته باشید. استاد و دانشجو باید از قید و زنجیر جزمی‌گری تعریف‌های علمی الفاشده و دائمی دانستن آن‌ها خلاص شوند.» (بیانات در دانشگاه امیرکبیر، ۱۳۷۹/۱۲/۰۹).

خلاقیت به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است (صمد آقایی، ۱۳۸۵: ۱۳). نگاه به چیزهای معمولی و پیش‌پاافتاده و دیدن چیزهای فوق‌العاده و غیرعادی در آن‌ها (احمدی مقیم، ۱۳۷۶: ۲۵). «نوآوری، توانایی کاربرد راه‌حلی خلاق، برای مشکلات و یا فرصت‌ها، ایجاد تحول و یا افزایش کیفیت زندگی خود و دیگران است. فرد نوآور قادر است مفهوم، فرآورده و یا خدمتی جدید را معرفی کند و می‌تواند در محصول یا خدمت موجود تغییرات و دگرگونی ایجاد نماید» (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۴: ۸).

نوآوری: نوآوری به دگرگونی‌های عمده در زمینه پیشرفت‌های فناورانه یا ارائه تازه‌ترین مفاهیم مدیریت یا شیوه‌های تولید، اطلاق می‌شود. نوآوری عموماً پدیده‌ای نادر است که فقط در عده‌ای خاص می‌توان آن را سراغ گرفت (آقا محمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۳). نوآوری فرایند ایجاد هر چیز جدیدی است که برای فرد، گروه، سازمان، صنعت یا اجتماع ارزش مهمی داشته باشد؛

به عبارت دیگر به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر، ارائه محصول و یا خدمات جدید است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۶). با توجه به نتایج پژوهش‌های صورت گرفته، عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری از منظر مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) عبارت‌اند از: ۱- وجود فرهنگ باز و مشوق برای خلاقیت ۲- عدم استبداد در سبک رهبری ۳- میزان تعهد سازمانی مؤثر و احساس تعلق خاطر به سازمان ۴- فرهنگ انجام کار به صورت وظیفه ۵- پذیرش ایده‌های غیرمعمول ۶- الزام سازمان به شکافتن مرزهای علم ۷- میزان توجه سازمان به سطح تجربیات گذشته ۸- غیرمتمرکز بودن ساختار ۹- حمایت مدیریت و سازمان از خلاقیت ۱۰- تشویق افراد خلاق و نوآور در سازمان ۱۱- توجه به خلاقیت و نوآوری به‌عنوان نیاز همیشگی ۱۲- داشتن قدرت علمی ۱۳- وضعیت اقتصادی نسبتاً مناسب (انعطاف‌پذیری سیستم حقوق و دستمزد و ارتقاء افراد بر اساس شایستگی و میزان خلاقیت و نوآوری) ۱۴- وجود ارتباطات برون‌سازمانی وسیع ۱۵- به دنبال کشف ناشناخته‌ها بودن ۱۶- توجه به کارکنان جهت جلوگیری از ایجاد فضای روزمرگی ۱۷- توجه به اقتضائات زمان ۱۸- فراهم نمودن امکانات و بودجه لازم برای تحقیق و پژوهش ۱۹- اتحاد و یکپارچگی سازمانی ۲۰- لزوم وجود ساختار منعطف ۲۱- ایجاد شرایط لازم برای به‌کارگیری و استخدام افراد خلاق ۲۲- داشتن ارتباطات درون‌سازمانی آزاد. (نادری، ۱۳۹۱: ۱۴۵)

مدیران در سازمان‌ها نقش‌های گوناگونی دارند که یکی از آن‌ها نوآوری آنان در سازمان است. از مدیر به‌عنوان نوآور انتظار می‌رود که تطبیق‌پذیری و تغییر را آسان سازد. مدیر نوآور به تغییر محیط، تعیین و تشخیص روندهای آن، تحمل عدم قطعیت و خطرپذیری توجه دارد. پایه نهادی کردن نوآوری، فرهنگی است؛ یعنی مدیران باید تأکید اصلی خود را بر توانایی افراد بگذارند و سازمان را نیز به چنین امری تشویق کنند (سجادی، ۱۳۹۰: ۴۵).

محیط و شرایط مناسب برای ایجاد خلاقیت در سازمان: خلاقیت در محیطی مستعد پرورش می‌یابد؛ راه‌های ممکن برای ایجاد محیطی که خلاقیت را در سازمان‌ها تشویق می‌کند به شرح زیر است: ۱- پذیرش تغییر ۲- تشویق نظریه‌های جدید ۳- اجازه تعامل بیشتر ۴- تحمل شکست ۵- ایجاد هدف‌های روشن و آزادی جهت تحقق آن‌ها ۶- تشخیص (برومند، ۱۳۸۵: ۲۵۴)

سازمان خلاق و نوآور: مهم‌ترین ویژگی‌های سازمان‌های موفق در شرایط محیطی پیچیده و متغیر عبارت‌اند از: درک و پیش‌بینی تغییر و تحول و واکنش سریع و همگانی مناسب با تغییر و تحول

(سعیدی کیا، ۱۳۸۵: ۱۲۸). برای کسب ویژگی‌های ذکرشده در بالا وجود چند عامل اصلی در سازمان ضروری است: ۱- فلسفه خلاقیت و نوآوری ۲- مدیریت متمرکز بر خلاقیت و نوآوری ۳- محیط، فرهنگ و جوّ همسو با خلاقیت و نوآوری ۳- ساختار مناسب خلاقیت و نوآوری ۴- اعضای مستعد خلاقیت و نوآوری (گلستان هاشمی، ۱۳۸۰: ۸۶). سازمان‌های خلاق دارای ویژگی‌هایی می‌باشند شامل: ۱- رقابت کامل و فشرده ۲- فرهنگی که به بالندگی مدیریت کمک می‌کند و بستر مناسبی برای رقابت و خلاقیت در سازمان‌های پویا ایجاد می‌نماید ۳- دسترسی به مدیران وجود دارد ۴- مدیران از عامل تغییر استقبال می‌کنند زیرا همه افراد به این باور رسیده‌اند که تغییر یک ارزش مثبت تلقی می‌گردد (اسدی و همکاران، ۱۳۸۸: ۸۰). با توجه به تعداد محدود افراد خلاق و این که اغلب افراد به‌طور بالقوه دارای استعداد خلاقیت هستند ویژگی‌های زیر به پرورش این استعداد کمک می‌کند: ۱- تحمل ریسک ۲- کاهش کنترل بیرونی ۳- کاهش تقسیم کار ۴- قبول ابهام ۵- تحمل تضاد ۶- تحمل راه‌های غیرعملی ۷- تمرکز بر نتایج ابزارها ۸- ارتباط همه‌جانبه (حسن مرادی، ۱۳۸۰: ۹۹). در سازمان‌های نوآور نقش‌های اصلی و مهمی وجود دارد که باید توسط کارکنان مستعد و علاقه‌مند ایفا گردند و عبارت‌اند از: ۱- ایجادکننده فکر ۲- حفظ اطلاعات ۳- قهرمان محصول ۴- مدیر پروژه ۵- رهبر نوآور (رضاییان، ۱۳۹۵: ۱۰۸). مدیران در پرورش خلاقیت و نوآوری و ایجاد زمینه برای گسترش این ویژگی‌ها نقشی حساس و مهم دارند. آنان برای دست یافتن به خلاقیت باید توانایی ترکیب ایده‌های نو را با روشی مناسب و با حفظ پیوستگی بین ایده‌ها برای آفرینش و تحقق اهداف و خواسته‌های سازمان داشته باشند. (فیضی، ۱۳۹۶: ۴۱۶).

عوامل مؤثر بر خلاقیت: عوامل مؤثر بر خلاقیت را می‌توان در قالب یک طبقه‌بندی کلی (عوامل فردی و محیطی) و یک طبقه‌بندی تفصیلی (عوامل فردی، گروهی و سازمانی) جای داد. در یک طبقه‌بندی جامع می‌توان گفت که در نوشته‌ها و تحقیقات سازمان و مدیریت جهت زمینه‌سازی برای خلاقیت چهار عامل کلی وجود دارد که عبارت‌اند از: عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل گروهی و عوامل سازمانی. حال به بررسی عوامل سازمانی می‌پردازیم. مهم‌ترین متغیرهای سازمانی مؤثر بر خلاقیت شامل سبک رهبری، ساختار سازمانی، سیستم پاداش، جوسازمانی و منابع می‌باشد (مهدوی نصر، ۱۳۹۴). با نگاهی دیگر عوامل مؤثر بر خلاقیت در قالب عوامل فردی، گروهی و سازمانی قابل بررسی هستند: عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت شامل سبک رهبری، خصوصیات رهبر خلاق،

ساختار سازمانی، سیستم پاداش، جو سازمانی و منابع است. (حسینی مطلق، ۱۳۹۳: ۷۸) بدون شک در جهان کنونی به مدد قوه خلاقیت و نوآوری می‌توان به ساختن فرهنگ و تمدن، علم و فناوری و صنعت دست‌یافت (دهقان و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۴).

فرایند خلاقیت و نوآوری: در جریان فعالیت‌های بشری ایده‌های نو آفریده‌شده و انسان‌ها خلاقیت را از خود بروز می‌دهند؛ به عبارتی انسان خلاق تا ظهور خلاقیت مرحله‌ای را طی می‌کند. صاحب‌نظران علم مدیریت درباره فرایند خلاقیت از قبیل: ۱- شناخت دقیق مشکل و موانع و محدودیت‌های آن ۲- آمادگی کشف خلاقیت از طریق کسب جمع‌آوری اطلاعات لازم ۳- به‌کارگیری فکر و دریافت ایده از هر مورد مطرح‌شده در سازمان ۴- بهره‌گیری از فعالیت ضمیر ناخودآگاه راجع به مشکلات موجود و ۵- استفاده از رویدادهای پیش‌بینی‌نشده، توافق دارند. (آزادی، ۱۳۸۴: ۶۸)

مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی: فرایندی است که طی آن فرمانده جریان خلاقیت و نوآوری را در جهت اداره صحنه به‌کاربرده و با نوآوری مسائل سازمان را حل می‌نماید.

چارچوب نظری

نتایج مطالعه پیرامون عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری از نظر اندیشمندان و محققان بیانگر آن است که ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت و رهبری و دانش و مهارت به لحاظ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری تأثیرگذارند و نتایج پژوهش صورت گرفته پیرامون عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری از منظر مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای عزیز^(مدظله‌العالی) هم مؤید این مطلب است که عواملی همچون عدم استبداد در رهبری، فرهنگ انجام کار به‌عنوان وظیفه، حمایت مدیران و سازمان از خلاقیت، توجه به خلاقیت به‌عنوان نیاز همیشگی، لزوم ساختار منعطف، ایجاد شرایط لازم برای به‌کارگیری و استخدام افراد خلاق و توجه به کارکنان جهت جلوگیری از ایجاد روزمرگی که غالباً در دیدار با نیروهای مسلح بیان‌شده و تطبیق آن با سایر بررسی‌های صورت گرفته، دلالت بر تأثیرگذاری عوامل شناسایی‌شده در خلاقیت و نوآوری دارد بنابراین با استخراج و دسته‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار از منظر مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی)، چارچوب نظری این تحقیق مطابق شکل ۱ ارائه می‌گردد:

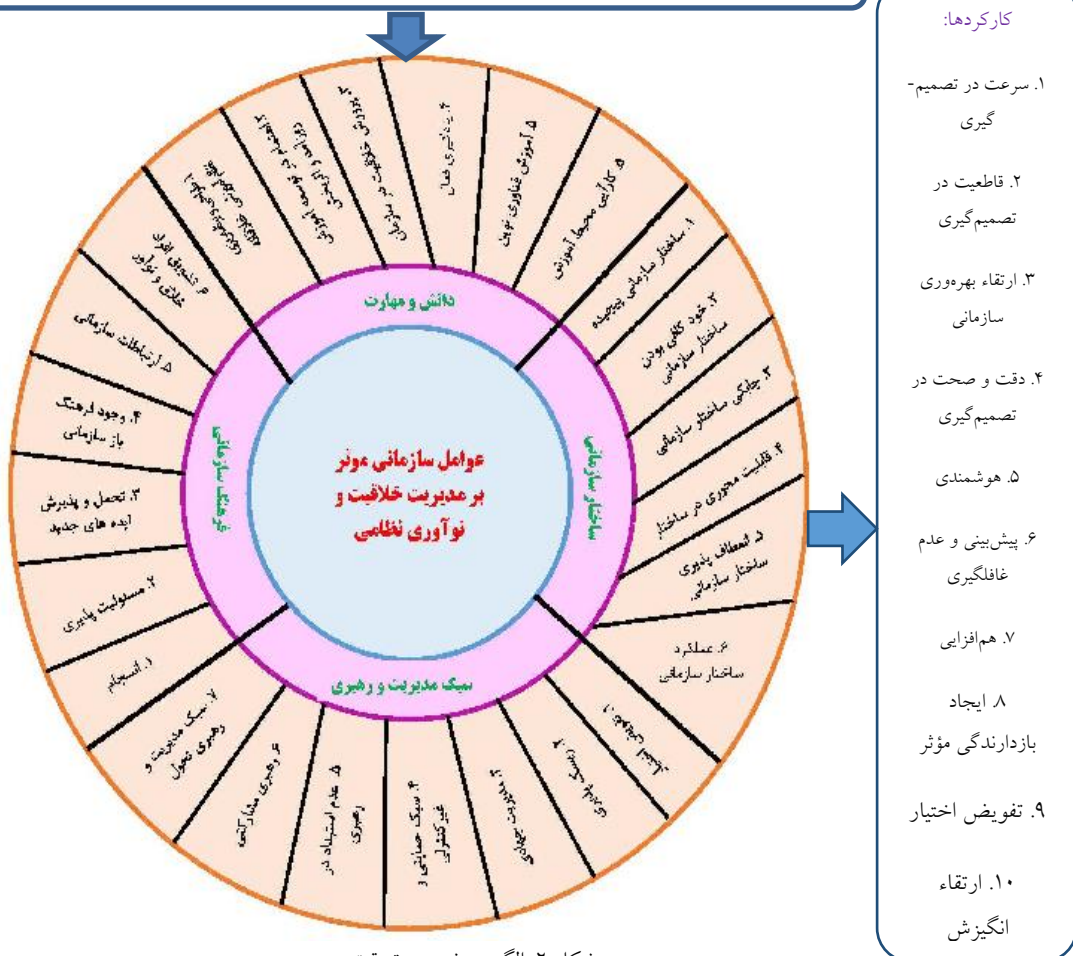
عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی



شکل ۱: چارچوب نظری تحقیق

الگوی مفهومی

ارکان جهت‌ساز: قرآن کریم، فرمایشات حضرت امام (ع) و مقام معظم فرمانده کل قوا (مدینه‌اساسی)، قانون اساسی، سند چشم‌انداز،



شکل ۲: الگوی مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر اساس نوع تحقیق و هدف کاربردی و توسعه‌ای و از نظر روش تحقیق، توصیفی (زمینه‌ای - موردی) است.

جامعه آماری تحقیق شامل فرماندهان، مدیران، خبرگان، صاحب‌نظران و پژوهشگران با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر و دارای تجارب و سوابق فرماندهی و مدیریتی در سطح نیروهای مسلح هستند. با توجه به انتخاب هدفمند و برابر شرایط و مشخصات تعیین شده و به واسطه‌ی تخصصی بودن پژوهش، تعداد کل جامعه آماری ۷۲ نفر می‌باشند که چون کمتر از ۱۰۰ نفر برآورد شده، حجم نمونه آماری به روش تمام شمار تعیین می‌گردد.

از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است که بر این اساس، برای متغیر موردبررسی تعداد ۲۹ پرسش برای سنجش عوامل سازمانی و ۱۴ پرسش برای سنجش کارکردهای مدیریت خلاقیت و نوآوری با طیف لیکرت در نظر گرفته شد. در خصوص روایی محتوا، قبل از توزیع نهایی پرسشنامه‌ها، آن‌ها در اختیار تعدادی از خبرگان و صاحب‌نظران موضوع تحقیق قرار گرفت. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها، از آلفای کرونباخ و نیز پایایی ترکیبی استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی با به‌کارگیری نرم‌افزار Smart PLS3 برای بررسی مدل مفهومی پژوهش استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

جامعه آماری شامل ۷۲ نفر بر اساس معیار از قبل تعیین شده انتخاب شده است که قریب به ۵۸.۵٪ دارای کارشناسی ارشد و ۴۱.۵٪ دارای مدرک دکتری بوده‌اند و جامعه آماری فرماندهان و مدیران جایگاه سرتیپی و بالاتر بوده‌اند، به‌نحوی که ۱۶.۷٪ در جایگاه سپهبدی، ۳۶.۱٪ در جایگاه سرلشکری و ۴۷.۲٪ در جایگاه سرتیپی قرار داشتند. میزان آشنایی ۹۵٪ پاسخ‌دهندگان با موضوع پژوهش در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است. با توجه به موارد مطرح شده در ارتباط با ویژگی‌های افراد پاسخ‌دهنده به پرسشنامه، این نتیجه حاصل می‌شود که پاسخ‌های ارائه شده از اعتبار، اطمینان و دقت بالایی برخوردارند و در نهایت مشاهده می‌شود که میزان آشنایی بیش از ۹۵٪ پاسخ‌دهندگان با عنوان پژوهش در حد زیاد یا خیلی زیاد است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها:

در این تحقیق از روش «مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱» با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. برای این منظور اطلاعات گردآوری شده از طریق پرسشنامه‌ها، در نرم‌افزار SPSS درج و پس از آن جهت تحلیل‌های لازم در نرم‌افزار Smart PLS بارگذاری گردید. سپس کلیه عوامل، اجزاء، ویژگی‌ها و عوامل سازمانی مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی به صورت انعکاسی^۲ در محیط نرم‌افزار درج و در ادامه اطلاعات گردآوری شده به آن تخصیص داده شد.

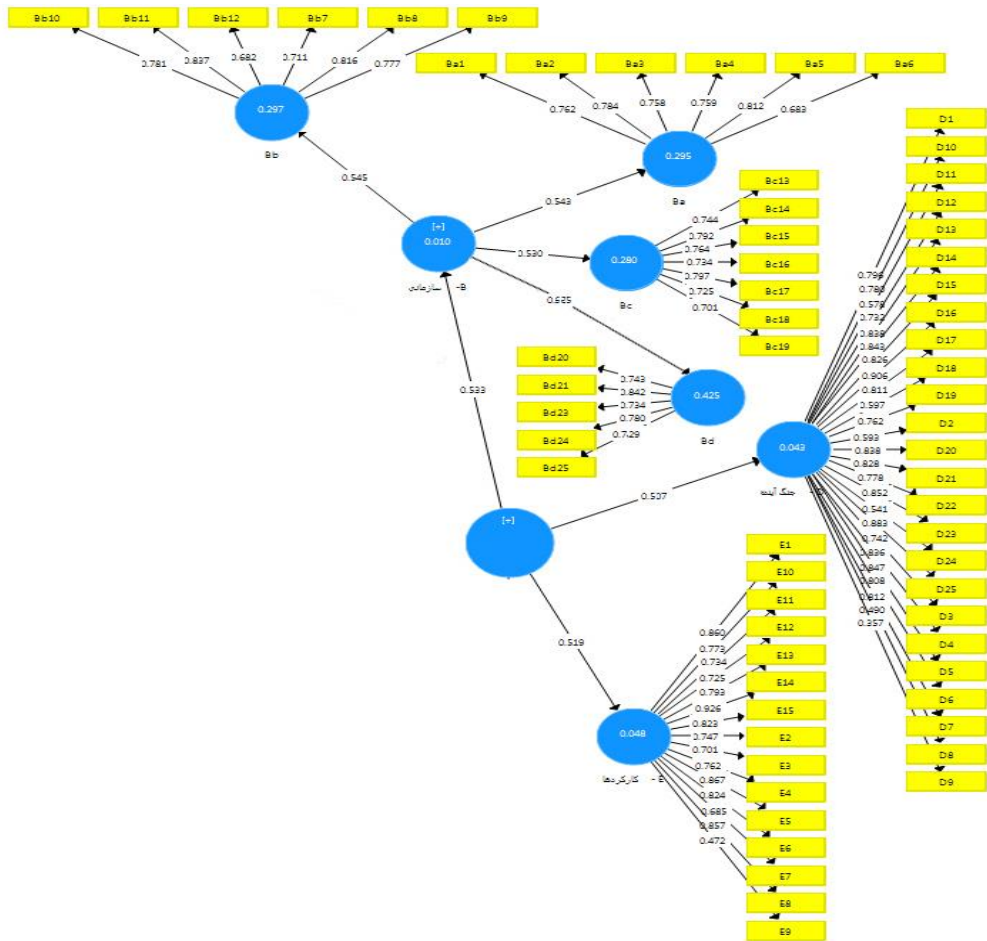
جدول ۱: مؤلفه عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی

عقل	ردیف	مؤلفه	بار عاملی (بالتر از ۰/۴)	تفسیر
سازمانی Ba6 : Ba1	۰.۱	ساختار سازمانی پیچیده	۰.۷۶۲	مناسب
	۰.۲	خودکفایی بودن در ساختار سازمانی	۰.۷۸۴	مناسب
	۰.۳	چلبکی ساختار سازمانی	۰.۷۵۸	مناسب
	۰.۴	قبلیت‌محوری در ساختار سازمانی	۰.۷۵۹	مناسب
	۰.۵	لطف‌پذیری ساختار سازمانی	۰.۸۱۲	مناسب
	۰.۶	عملکرد ساختار سازمانی	۰.۹۸۳	مناسب
فرهنگ سازمانی Bb12 : Bb7	۰.۷	انسجام	۰.۷۱۱	مناسب
	۰.۸	مسئولیت‌پذیری	۰.۸۱۶	مناسب
	۰.۹	تحمل و پذیرش ایده‌های جدید	۰.۷۷۷	مناسب
	۰.۱۰	وجود فرهنگ باز سازمانی	۰.۷۸۱	مناسب
	۰.۱۱	ارتباطات سازمانی	۰.۸۳۷	مناسب
	۰.۱۲	تشویق افراد خلاق و نوآور	۰.۶۸۲	مناسب
سیک مدیریت و رهبری Bc19 : Bc13	۰.۱۳	تفویض اختیار	۰.۷۴۴	مناسب
	۰.۱۴	ریسک‌پذیری	۰.۱۹۲	مناسب
	۰.۱۵	مدیریت جهادی	۰.۷۶۴	مناسب
	۰.۱۶	سیک حمایتی و غیر کنترلی	۰.۷۳۴	مناسب
	۰.۱۷	علم‌استیلا در سیک رهبری	۰.۱۹۷	مناسب
	۰.۱۸	رهبری مشارکی	۰.۷۲۵	مناسب

1. Structural Equation Modeling

2. Reflective

مناسب	۰.۷۰۱	سبک مدیریت و رهبری تحول‌گرا	۰.۱۹	دانش و مهارت Bd20 تا Bd25
مناسب	۰.۷۴۳	طراحی و برنامه‌ریزی نظام آموزشی خلاقانه	۰.۲۰	
مناسب	۰.۸۴۲	اهتمام در توسعه آموزش روزآمد و لایتنش	۰.۲۱	
مناسب	۰.۷۲۴	پرویش خلاقیت در سازمان	۰.۲۲	
مناسب	۰.۷۳۴	یادگیری فعال	۰.۲۳	
مناسب	۰.۷۸۰	آموزش فزوری نوین	۰.۲۴	
مناسب	۰.۵۲۹	کلایی محیط آموزش	۰.۲۵	



شکل ۳: ضرایب بار عاملی شاخص‌های سازمانی

پایایی: مقدار پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ نشان از پایداری درونی مناسب و کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد.

روایی: در بحث روایی مدل اندازه‌گیری دو شاخص مهم روایی همگرا و واگرایی و اگر ۲ وجود دارد. منظور از روایی همگرا، سنجش میزان تبیین متغیر مکنون توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن است که با شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) به‌عنوان شاخصی برای سنجش اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری تعیین شده و میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که حداقل مقدار آن ۰/۵ در نظر گرفته شده است.

جدول ۲: آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرا

مؤلفه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	تفسیر
ساختار سازمانی - Ba	۰.۸۵۴	۰.۸۶۲	مناسب بودن معیار
فرهنگ سازمانی - Bb	۰.۸۶۲	۰.۸۷۹	مناسب بودن معیار
سبک مدیریت و رهبری - Bc	۰.۸۷۳	۰.۸۸۱	مناسب بودن معیار
آموزش - Bd	۰.۸۲۸	۰.۸۵۶	مناسب بودن معیار

روایی و اگر توانایی مدل اندازه‌گیری را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر مکنون مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد. روایی و اگر نشان‌دهنده تمایز نشانگرهای یک متغیر مکنون از سایر نشانگرهای دیگر در همان مدل ساختاری است. چنانچه مقادیر قطر اصلی برای هر متغیر مکنون از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون موجود در مدل بیشتر باشد؛ روایی و اگر مدل تأیید می‌شود.

جدول ۳: روایی و اگرایی ابعاد الگوی تحقیق

دانش و مهارت	سبک مدیریت و رهبری	فرهنگ سازمانی	ساختار سازمانی	سازه‌ها
			۰/۷۶۱	ساختار سازمانی
		۰/۷۹۶		فرهنگ سازمانی
	۰/۷۵۲			سبک مدیریت و رهبری
۰/۷۴۴				دلش و مهارت

1. Convergent Validity
2. Discriminant Validity
3. Average Variance Extracted

بررسی برازش مدل ساختاری

ضریب معناداری یا همان مقادیر t -values باید از $1/96$ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آن را تأیید نمود. همچنین ضرایب $2/58$ و $3/27$ به بالا نشان‌دهنده سطوح اطمینان به ترتیب ۹۹ درصد و $99/9$ درصد است.

جدول ۴: ضرایب مسیر متغیرهای مکنون تحقیق

ضریب معناداری (ضریب مسیر)		مسیر	
تفسیر (در سطح اطمینان ۹۵٪)	مقدار t -values	به	از
۰/۰۰۰	۶/۵۵۸	Ba	سازمانی - B
۰/۰۰۰	۶/۶۹۹	Bb	
۰/۰۰۰	۶/۱۹۲	Bc	
۰/۰۰۰	۹/۵۵۸	Bd	

برازش مدل کلی: برای بررسی برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار GOF یا نیکویی برازش استفاده می‌شود. این معیار به صورت زیر محاسبه می‌شود. با توجه به سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است مقدار GOF برابر با $0/351$ نشان می‌دهد که برازش قوی مدل کلی تأیید می‌شود.

با توجه به یافته‌های به دست آمده، مؤلفه‌های عوامل سازمانی شامل چهار مؤلفه ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت و رهبری و دانش و مهارت به شرح زیر شناسایی شده‌اند.

جدول ۴: مؤلفه‌های عوامل سازمانی

مؤلفه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	تفسیر
Ba - ساختار سازمانی	۰.۸۵۴	۰.۸۶۲	مناسب بودن معیار
Bb - فرهنگ سازمانی	۰.۸۶۲	۰.۸۷۹	مناسب بودن معیار
Bc - سبک مدیریت و رهبری	۰.۸۷۳	۰.۸۸۱	مناسب بودن معیار
Bd - دانش و مهارت	۰.۸۲۸	۰.۸۵۶	مناسب بودن معیار

در بررسی تأثیرگذاری مؤلفه‌های عوامل سازمانی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری چنین نتیجه حاصل می‌گردد: از آنجاکه مقدار t مسیر ساختار سازمانی در مدل مورد بررسی مقدار $6/558$ بود و این مقدار t بزرگ‌تر از سطح $1/96$ است؛ پس بین ساختار سازمانی و مدیریت خلاقیت و نوآوری

نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد. به عبارت بهتر، ضریب معناداری مسیر برابر با $۶/۵۵۸$ بوده و این مقدار بالاتر از $۱/۹۶$ است؛ همچنین از آنجا که مقدار t مسیر فرهنگ سازمانی در مدل مورد بررسی مقدار $۶/۶۹۹$ بوده و این مقدار t بزرگتر از سطح $۱/۹۶$ است؛ پس بین فرهنگ سازمانی و مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد. به عبارت بهتر، ضریب معناداری مسیر برابر با $۶/۶۹۹$ بوده و بالاتر از $۱/۹۶$ است. از سوی دیگر از آنجا که مقدار t مسیر سبک تفکر در مدل مورد بررسی مقدار $۶/۱۹۲$ بوده و این مقدار t بزرگتر از سطح $۱/۹۶$ است؛ پس بین سبک مدیریت و رهبری و مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد. به عبارت بهتر، ضریب معناداری مسیر برابر با $۶/۱۹۲$ بوده و بالاتر از $۱/۹۶$ است و چون مقدار t مسیر دانش و مهارت در مدل مورد بررسی مقدار $۹/۵۵۸$ بوده و این مقدار t بزرگتر از سطح $۱/۹۶$ است؛ پس بین دانش و مهارت بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد و ضریب معناداری مسیر برابر با $۹/۵۵۸$ بوده و بالاتر از $۱/۹۶$ است. ذکر این نکته ضروری است که چون مقدار t مسیر عوامل سازمانی در مدل مورد بررسی مقدار $۹/۷۵۱$ بوده و این مقدار t بزرگتر از سطح $۱/۹۶$ است؛ پس بین عوامل فردی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد و ضریب معناداری مسیر برابر با $۹/۷۵۱$ بوده که بالاتر از $۱/۹۶$ است.

نتیجه گیری و پیشنهاد

الف- نتیجه گیری:

۱- سؤال اصلی این پژوهش، شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری نظامی است که با توجه به یافته‌های به دست آمده، چهار عامل شامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت و رهبری و دانش و مهارت به عنوان عوامل سازمانی، شناسایی شده‌اند.

۲- سؤال فرعی اول این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی است که با توجه به یافته‌های تحقیق، مؤلفه‌های سازمانی به تعداد ۲۵ مؤلفه به شرح جدول ۵ شناسایی شده‌اند.

جدول ۵: مؤلفه‌های عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی

عقل	ردیف	مؤلفه	بار عاملی (بالا تر از ۰/۴)	تفسیر
سازمانی Ba6 تا Ba1	۰۲۶	ساختار سازمانی پیچیده	۰/۶۲	مناسب
	۰۲۷	خودکافی بودن در ساختار سازمانی	۰/۷۸۴	مناسب
	۰۲۸	چلبکی ساختار سازمانی	۰/۷۵۸	مناسب
	۰۲۹	قلبیت‌محوری در ساختار سازمانی	۰/۷۵۹	مناسب
	۰۳۰	انعطاف‌پذیری ساختار سازمانی	۰/۸۱۲	مناسب
	۰۳۱	عملکرد ساختار سازمانی	۰/۹۸۳	مناسب
	۰۳۲	انسجام	۰/۷۱۱	مناسب
فرهنگ سازمانی Bb12 تا Bb7	۰۳۳	مسئولیت‌پذیری	۰/۸۱۶	مناسب
	۰۳۴	تحمل و پذیرش ایده‌های جدید	۰/۷۷۷	مناسب
	۰۳۵	وجود فرهنگ باز سازمانی	۰/۷۸۱	مناسب
	۰۳۶	ارتباطات سازمانی	۰/۸۳۷	مناسب
	۰۳۷	تشویق افراد خلاق و نوآور	۰/۶۸۲	مناسب
	۰۳۸	تفویض اختیار	۰/۷۴۴	مناسب
	۰۳۹	ریسک‌پذیری	۰/۷۹۲	مناسب
سبک مدیریت و رهبری Bc19 تا Bc13	۰۴۰	مدیریت جهادی	۰/۷۶۴	مناسب
	۰۴۱	سبک حمایتی و غیرکنترلی	۰/۷۳۴	مناسب
	۰۴۲	علم استیلا در سبک رهبری	۰/۷۹۷	مناسب
	۰۴۳	رهبری مشارکی	۰/۷۲۵	مناسب
	۰۴۴	سبک مدیریت و رهبری تحول‌گرا	۰/۷۰۱	مناسب
	۰۴۵	طراحی و برنامه‌ریزی نظام آموزشی خلاقانه	۰/۷۴۳	مناسب
	۰۴۶	اهتمام در توسعه آموزش روزآمد و اثربخش	۰/۸۴۲	مناسب
دانش و مهارت Bd25 تا Bd20	۰۴۷	پرورش خلاقیت در سازمان	۰/۷۲۴	مناسب
	۰۴۸	یادگیری فعل	۰/۷۳۴	مناسب
	۰۴۹	آموزش فلوری نوین	۰/۷۸۰	مناسب
	۰۵۰	کلایی محیط آموزش	۰/۵۲۹	مناسب

۲- سؤال فرعی دوم، بررسی تأثیرگذاری عوامل سازمانی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی می‌باشد که به شرح زیر تشریح می‌گردد:

الف) از آنجاکه مقدار t مسیر ساختار سازمانی در مدل موردبررسی مقدار $۶/۵۵۸$ بود و این مقدار t بزرگتر از سطح $۱/۹۶$ است؛ پس بین ساختار سازمانی و مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد. به عبارت بهتر، با توجه به این که ضریب معناداری مسیر برابر با $۶/۵۵۸$ بوده و این مقدار بالاتر از $۱/۹۶$ است؛ بنابراین ساختار سازمانی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی تأثیرگذار است.

ب) از آنجاکه مقدار t مسیر فرهنگ سازمانی در مدل موردبررسی مقدار $۶/۶۹۹$ بوده و این مقدار t بزرگتر از سطح $۱/۹۶$ است؛ پس بین فرهنگ سازمانی و مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد. به عبارت بهتر، با توجه به این که ضریب معناداری مسیر برابر با $۶/۶۹۹$ بوده و بالاتر از $۱/۹۶$ است؛ بنابراین فرهنگ سازمانی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی تأثیرگذار است.

ج) از آنجاکه مقدار t مسیر سبک تفکر در مدل موردبررسی مقدار $۶/۱۹۲$ بوده و این مقدار t بزرگتر از سطح $۱/۹۶$ است؛ پس بین سبک مدیریت و رهبری و مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد. به عبارت بهتر، با توجه به این که ضریب معناداری مسیر برابر با $۶/۱۹۲$ بوده و بالاتر از $۱/۹۶$ است؛ بنابراین سبک مدیریت و رهبری بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی تأثیرگذار است.

د) از آنجاکه مقدار t مسیر آموزش در مدل موردبررسی مقدار $۹/۵۵۸$ بوده و این مقدار t بزرگتر از سطح $۱/۹۶$ است؛ پس بین دانش و مهارت بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد. به عبارت بهتر، با توجه به این که ضریب معناداری مسیر برابر با $۹/۵۵۸$ بوده و بالاتر از $۱/۹۶$ است؛ بنابراین دانش و مهارت بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی تأثیرگذار است.

ه) از آنجاکه مقدار t مسیر عوامل سازمانی در مدل موردبررسی مقدار $۹/۷۵۱$ بوده و این مقدار t بزرگتر از سطح $۱/۹۶$ است؛ پس بین عوامل فردی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی رابطه معنی داری با اطمینان ۹۵ درصدی وجود دارد. به عبارت بهتر، با توجه به این که ضریب معناداری مسیر برابر با $۹/۷۵۱$ بوده که بالاتر از $۱/۹۶$ است؛ بنابراین عوامل فردی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی تأثیرگذار است.

بر اساس مطالعات صورت گرفته در این پژوهش عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی دارای چهار مؤلفه ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت و رهبری و دانش و مهارت می باشد. نتایج تجربی از طریق تحلیل بار عاملی نشان می دهد که ساختار سازمانی با بار عاملی $۰/۵۴۳$ ، فرهنگ سازمانی با بار عاملی $۰/۵۴۵$ ، سبک مدیریت و رهبری با بار عاملی $۰/۵۳۰$ و دانش و مهارت با بار عاملی $۰/۶۲۵$ مؤلفه های بعد سازمانی مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی می باشند.

از بین مؤلفه های ساختار سازمانی، عملکرد ساختار سازمانی با $۰/۹۸۳$ ، انعطاف پذیری ساختار سازمانی با $۰/۸۱۲$ ، بیشترین بار عامل را دارند.

در میان مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی، شاخص ارتباطات سازمانی با ۰/۸۳۷ و مسئولیت‌پذیری با ۰/۸۱۶، بیشترین بار عامل را دارند. از بین مؤلفه‌های سبک مدیریت و رهبری، مؤلفه عدم استبداد در سبک رهبری با ۰/۷۹۷، ریسک‌پذیری با ۰/۷۹۲، بیشترین بار عامل را دارند. از بین مؤلفه‌های دانش و مهارت، مؤلفه اهتمام در توسعه آموزش روزآمد و اثربخش با ۰/۸۴۲، آموزش و فناوری نوین با ۰/۷۸۰، بیشترین بار عامل را دارند. بنابراین عوامل سازمانی بر مدیریت خلاقیت و نوآوری نظامی با تأکید بر جنگ آینده نقش دارد و سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران باید این عامل را مدنظر قرار دهند.

ب- پیشنهادها:

- ۱- در این تحقیق، عمل دانش و مهارت به‌عنوان یکی از عوامل سازمانی در مقایسه با سایر عوامل از ضریب بار عاملی بیشتری برخوردار بود لذا به آموزش روزآمد و اثربخش مدیران اهتمام گردد و آموزش فناوری‌های نوین در اولویت قرار گیرد.
- ۲- توجه به سبک مدیریت و رهبری و عدم استبداد در سبک رهبری، در انتخاب مدیران موردتوجه قرار گیرد.
- ۳- بر اساس مؤلفه‌های عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری، بستر لازم برای ترویج مؤلفه‌های احصاء شده در سازمان‌های نیروهای مسلح فراهم گردد.
- ۴- در فرآیند استعدادیابی، روحیه مسئولیت‌پذیری به‌عنوان یکی از شاخص‌های اساسی در نشان‌دار نمودن کارکنان و مدیران مستعد لحاظ شود.
- ۵- در برنامه تفصیلی دوره‌های افسری در نیروهای مسلح، نسبت به تبیین و تشریح مؤلفه‌ها و شناسایی مدیران مستعد با شاخص‌های مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری اقدام نمایند.
- ۶- با توجه به کارکردهای اثبات‌شده عوامل مؤثر بر مدیریت خلاقیت و نوآوری، نسبت به نهادینه‌سازی فرهنگ‌سازمانی مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های نیروهای مسلح اهتمام شود.
- ۷- مشوق‌های لازم سازمانی برای ترویج فرهنگ خلاقیت و نوآوری در نظر گرفته شود.
- ۸- یکی از شاخص‌های انتخاب فرماندهان و مدیران برتر سازمانی، مدیریت خلاقیت و نوآوری در نظر گرفته شود.

فهرست منابع

- "قرآن کریم"، ترجمه استاد مهدی الهی قمشه‌ای

- امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، "بیانات"، قابل دسترسی در: www.khamenei.ir

الف- منابع فارسی:

- آقا محمدی، داود و حسنونند، علی اکبر (۱۳۹۵)، "شاخص‌های نوآوری و خلاقیت در چابک سازی در سازمان‌های نظامی"، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، سال هفدهم، شماره ۶۵، پاییز، صفحه ۲۷-۴۷.
- احمدی، سیدعلی اکبر و درویش، حسن (۱۳۸۷)، "کارآفرینی"، چاپ دوم، همدان، انتشارات فراگیر هگمتانه
- احمدی مقیم، عباس (۱۳۷۶)، "مدیریت رفتار سازمانی"، تهران، چاپ چهارم، انتشارات دانشگاه پیام نور
- اسدی، فرخنده و محمود زاده، محمود (۱۳۸۸)، "نقش فناوری اطلاعات در بهبود کارایی و اثربخشی"، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس مدیران کیفیت، تهران
- آزادی، محمد (۱۳۸۴)، "عرصه یادگیری در حوزه منابع انسانی"، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال شانزدهم، شماره ۱۶۶
- برومند، زهرا (۱۳۸۵)، "درآمدی بر کارآفرینی سازمانی"، تهران، انتشارات ارسباران
- جهانشاهی، علی و همکاران (۱۳۹۶)، "تبیین نقش عوامل مدیریتی در توانمندسازی کارکنان نیروهای مسلح"، فصلنامه مطالعات دفاعی راهبردی، سال پانزدهم، شماره ۶۷
- حسن مرادی، نرگس (۱۳۸۰)، "مدیریت رفتار سازمانی"، تهران، انتشارات دانشگاه تهران
- حسینی مطلق، سید مهدی (۱۳۹۳)، "طراحی مدل نوآوری و شکوفایی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران"، تهران.
- دهقان نیری، ناهید و جلالی نیا، فاطمه (۱۳۸۹)، "تئوری پردازی و تئوری‌های پرستاری"، تهران، انتشارات حکیم هیدجی
- رضاییان، علی (۱۳۹۵)، "مبانی سازمان و مدیریت"، تهران، انتشارات سمت
- سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۵)، "خلاقیت جوهره کارآفرینی"، جلد دوم، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران
- سجادی، احمد (۱۳۹۰)، "مدیران و فرماندهان شایسته"، تهران، انتشارات نیروی انتظامی

- صادقی مالگیری، منصور (۱۳۸۶)، "خلاقیت، رویکرد سیستمی، فرد، گروه، سازمان"، تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام)
- صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۰)، "مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمان"، مجله تدبیر
- طاهری، مجیدرضا (۱۳۸۷)، "خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان‌ها"، فصلنامه علوم و فنون نظامی، دوره ۵، شماره ۱۲، صص ۱۱۴-۱۰۱
- عزیزی، محمد (۱۳۹۶)، "طراحی الگوی سازمان برای رزم جهت تقویت توان رزمی نیروهای مسلح مبتنی بر جنگ‌های آینده"، تهران، دانشگاه عالی دفاع ملی
- فیضی، طاهره (۱۳۹۶)، "مبانی سازمان و مدیریت"، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور
- گلستان هاشمی، سید مهدی (۱۳۸۰)، "سازمان و مدیریت"، چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه
- مقیمی، سید محمد و میرمیران، سید جلیل (۱۳۸۴)، "خلاقیت و نوآوری (فردی، گروهی و سازمانی)"، تهران، انتشارات گهر
- مهدوی نصر، سیروس (۱۳۹۴)، "رابطه هوش معنوی و خلاقیت کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان لرستان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد
- نادری، علی‌رضا (۱۳۹۱)، "بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در ارتش جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگویی مناسب با تأکید بر رهنمودها و اوامر مقام معظم رهبری و فرمانده معظم کل قوا حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای^(مدظله‌العالی)"، رساله دکتری، تهران، دانشگاه عالی دفاع ملی

ب- منابع انگلیسی:

- Aragón-Correa, J. A. Garcia-Morales, V. J. & Cordon-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial marketing management*, 36(3), 349-359.
- Ward, Wilson (2008); 'The myth of nuclear deterrence', *Nonproliferation Review*, Vol. 15, No. 3, p. 421-439.
- Williamson, M. (1996), *Innovation Past and Future in Murray and Millett*, New York: Cambridge University Press.