

بررسی راه کارهای ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی

عباس رضایی^۱
مجید رجب پور^۲

چکیده

در پژوهش حاضر، بررسی راه کارهای ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی توسط پژوهش گران مورد بررسی، مذاقه و کنکاش قرار گرفته است. متغیرهای مستقل جزء (اثروگذار) در این پژوهش مشتمل بر خصوصیات فردی، فرهنگ سازمانی و همچنین آموزش می باشد؛ با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، این پژوهش از نوع کاربردی بوده و روش انجام آن با روش توصیفی انطباق دارد که برای تجزیه و تحلیل داده ها از تجزیه و تحلیل آمیخته بهره گیری لازم و کافی به عمل آمده است. برای انجام این پژوهش، جمع آوری اطلاعات به دو روش میدانی و کتابخانه ای و با استفاده از ابزارهای مطالعه اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب نظران و پرسشنامه صورت گرفته است. نظر به این که حجم جامعه آماری با اعمال ضریبی به جهت طبقه بندی برابر با ۱۴۰ نفر می باشد؛ لذا با استفاده از فرمول کوکران، حجم جامعه نمونه تعداد ۵۵ نفر محاسبه گردید. پایایی سئوالات پرسشنامه نیز با استفاده از روش تنصیف (دو نیمه کردن)، عدد ۰/۸۷ به دست آمد. آزمون فرض پژوهش در سطح خطای پنج درصد ($\alpha=0.05$) نشان داد که بین تک تک متغیرهای مستقل جزء (خصوصیات فردی، فرهنگ سازمانی، آموزش) با ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. در پایان تحقیق انجام شده، پیشنهادهای کاربردی پژوهش گران پیرامون «راه کارهای ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی» تبیین و تشریح گردیده است.

واژگان کلیدی

خلاقیت، نوآوری، خصوصیات فردی، فرهنگ سازمانی، آموزش

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا
۲. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت (تحقیق در عملیات) و عضو هیئت علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

مقدمه

مهم‌ترین ویژگی‌های مرتبط با سازمان‌های موفق در شرایط محیطی همواره پیچیده و متغیر، عبارتند از درک و پیش‌بینی تغییر و تحول و سپس واکنش سریع و همگانی متناسب با تغییر و تحول؛ این دو مورد، از ویژگی‌های سازمان‌های خلاق و نوآور می‌باشد که در آن‌ها فرآیندهای خلاقیت و نوآوری نهادینه شده و به‌طور مستمر و فراگیر جریان دارد.

در حال حاضر تغییر و تحولات به قدری سریع و شتابان در حال وقوع است که سازمان‌های امروزی را واداشته تا با عرضه محصولات و خدمات برخوردار از خلاقیت و نوآوری، بقای خود را تضمین کنند. یکی از روش‌های مهم ارتقاء خلاقیت و نوآوری؛ ایجاد فضای محرک، مستعد و به‌طور کلی خلاق است. به‌وجود آوردن محیط خلاق و نوآور مهم‌ترین عامل برای عرضه اندیشه‌های جدید و بکر می‌باشد. خلاقیت فعالیتی ذهنی و عقلایی برای به‌وجود آوردن ایده جدید و بدیع می‌باشد؛ حال آن‌که نوآوری، تبدیل خلاقیت به عمل یا نتیجه است.

خلاقیت و نوآوری یکی از ارزشمندترین ویژگی‌ها و سرمایه‌های هر سازمانی بوده و ابزاری است که سازمان‌ها را قادر خواهد ساخت در صورت نهادینه کردن آن، سوار بر امواج تغییر و تحول، از رقبای خود پیشی گیرند؛ خلاقیت میلی ذاتی است که در وجود انسان به ودیعه نهاده شده و انسان مظهر خلاقیت الهی است. خلاقیت در تمامی عرصه‌های زندگی و سلامت فکر و روح انسان حیاتی است؛ درحقیقت پایه و اساس جوامع توسعه‌یافته خلاقیت است. این جوامع نه تنها با استفاده از خلاقیت، مسائل خود را شناسایی می‌کنند؛ بلکه راه‌حل این مسائل را نیز از طریق خلاقیت می‌جویند. خلاقیت و نوآوری، زمینه تغییر و تحول کارآ و اثربخش را در سازمان‌ها ایجاد کرده و یکی از مؤلفه‌های اساسی در پیشرفت به حساب می‌آید.

سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، سازمان‌هایی هستند که به‌منظور پیگیری، تجسس، کشف، شناسایی و خنثی کردن فعالیت‌های اطلاعاتی دشمنان در اشکال جاسوسی، براندازی، خرابکاری، عملیات روانی و فریب اطلاعاتی ظهور می‌یابند در تحقق امنیت پایدار و بهره‌وری سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، ارتقاء خلاقیت و نوآوری نقشی کلیدی را بر عهده دارد؛ لذا توانایی مدیران در سازگار نمودن و ارتقاء سازمان متناسب با شرایط جدید در محیط امنیتی به شکلی که به نفع امنیت ملی بیانجامد، ارتباط نزدیک و مستقیمی با خلاقیت و نوآوری دارد.



به سبب تغییرات مستمر در رویکردها، تهدیدها، شیوه‌ها، شگردها و نیازمندی‌های سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه و در راستای مواجهه بهره‌ور با سرویس‌های اطلاعاتی موردبحث، پرداختن به موضوع خلاقیت و نوآوری از اهمیت و ضرورت بسیار بالایی برخوردار می‌باشد.

بیان مسئله

پرداختن به موضوع ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، به دلیل تغییرات مستمر در رویکردها، تهدیدها، شیوه‌ها، شگردها و نیازمندی‌های سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه، نقش برجسته و بی‌بدیلی داشته و موجب می‌گردد تا سازمان‌های مذکور در مواجهه با سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه با به‌کارگیری شیوه‌های خلاقانه و نوآورانه، مأموریت‌های واگذاری را به‌نحو کارآ و اثربخش به انجام رسانند. به نظر می‌رسد سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، زمانی در حصول وصول به این مطلوب موفق خواهند شد که نیروهای تابعه آنان بتوانند در جهت نیل به ارتقاء خلاقیت و نوآوری گام برداشته، با بهره‌گیری درست و به‌موقع از منابع، امکانات، فرصت‌ها، ظرفیت‌ها و سرمایه‌ها، روند حرکتی خود را در راستای تحقق اهداف و برنامه‌های سازمانی هموار سازند.

امروزه با توجه به پیشرفت دانش و فناوری در عصر اطلاعات و افزایش تهدیدها و گستردگی دامنه آن، سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، چنان‌چه نتوانند هماهنگ با پیشرفت‌های حاصله و تغییرات ایجاد شده به صورت کارآ و اثربخش اقدام به اعمال تغییر در شرایط، روش‌ها و اقدامات کنند؛ قطعاً در انجام مأموریت‌های محوله با شکست جدی روبه‌رو خواهند شد.

اگرچه طی سال‌های اخیر گام‌های مؤثر و مطلوبی از سوی سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، برای مواجهه با رویکردها و تهدیدهای سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه برداشته شده است؛ ولیکن با این وجود به نظر می‌رسد پرداختن و تلاش در راستای ارتقاء برخی از مهم‌ترین مقوله‌ها و مؤلفه‌های سازمان که نقش مؤثر و بی‌بدیلی در بروز و ظهور خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، ایفاء می‌نمایند از اهمیت و ضرورت به‌سزایی برخوردار می‌باشد. از آن‌جا که پرداختن به همه مؤلفه‌های سازمان و بررسی تأثیر هریک از آن‌ها بر خلاقیت و نوآوری، نیازمند بررسی عوامل کثیری است؛ لذا مهم‌ترین مؤلفه‌های سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در



سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، نظیر «خصوصیات فردی کارکنان، آموزش و فرهنگ سازمانی» در این تحقیق توسط پژوهش‌گران مدنظر قرار گرفته است. با بررسی و مذاقه در وضعیت موجود مرتبط با ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، درمی‌یابیم که خلاقیت و نوآوری موجود با وضعیت مطلوب خود شکاف قابل توجهی داشته و دارد؛ لذا به نظر می‌رسد چنان‌چه سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، با اصول اساسی خلاقیت و نوآوری آشنا گشته، بر آن‌ها تسلط یابند و در نهایت آن‌ها را به کار گیرند، خواهند توانست بر مشکلات خود در این زمینه فائق آیند.

محققان در این پژوهش نسبت به تبیین و تشریح اصول اساسی مترتب بر ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، اهتمام داشته و پیشنهادهای کارآ و اثربخش مرتبط با راه‌کارهای ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی را با توجه به متغیرهای مستقل جزء و اثرگذار «خصوصیات فردی کارکنان، آموزش، فرهنگ سازمانی» ارائه نموده‌اند. با سطح اطمینان بالایی می‌توان ادعا نمود؛ چنان‌چه اصول اساسی مترتب بر خلاقیت و نوآوری به صورت کارآ و اثربخش در سازمان-های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی اجرایی و عملیاتی گردد، شکاف میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مرتبط با آن کاهش یافته و بهبود مستمر اقدامات از این طریق میسر و ممکن خواهد بود.

اهمیت و ضرورت پژوهش

برای پیشرفت و توسعه کمی و کیفی و ایفای نقش مؤثر خود در شناسایی و مقابله با تهدیدات، نیازمند بهره‌مندی مؤثر و فراگیر از کارکنان صاحب خلاقیت و نوآوری در تمامی حوزه‌های تحت مسئولیت خود هستند. کارکنان خلاق و نوآور می‌توانند خلاقیت و نوآوری مد نظر خود را در ساختارها، روش‌ها، الگوها و خط‌مشی‌ها، ساری و جاری کنند و موجبات تغییر و تحول بنیادین، کارآ و اثربخش را در سازمان متبوع خود فراهم آورند.

این پژوهش با ارائه الگوی مناسب برای شناسایی و جذب کارکنان دارای ویژگی‌های خاص و مد نظر سازمان، روش‌های پرورش کارکنان خلاق و نوآور و همچنین روش‌های بهبود فرهنگ سازمانی، کمک شایان توجهی به رؤسا، مدیران و تصمیم‌گیران عالی سازمان در سیاست‌گذاری‌های آتی در حوزه منابع انسانی و آموزش خواهد کرد.



مقابله کارآ و اثربخش با سرویس‌های اطلاعاتی- امنیتی حکومت‌هایی که دارای اختلافات متعدد و متنوع ایدئولوژیک و بنیادین با نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران هستند، از وظایف ذاتی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی خودی است؛ به نظر می‌رسد با انجام این پژوهش، شاخص‌های خلاقیت و نوآوری احصا و زمینه لازم برای ظهور و بروز خلاقیت و نوآوری در کارکنان برای مقابله با سرویس‌های اطلاعاتی- امنیتی متخصص فراهم می‌شود.

در صورت انجام ندادن این پژوهش، به دلیل در اختیار نداشتن شاخصه‌ها و مؤلفه‌های مورد توجه در گزینش و جذب کارکنان واجد شرایط، افرادی که قادر به تأمین و برآوردن نیازهای آتی سازمان باشند، گزینش نمی‌شوند و به استخدام سازمان‌های اطلاعاتی- امنیتی هوشمند در نخواهند آمد. از سوی دیگر به دلیل در اختیار نداشتن الگوهای آموزشی مورد نیاز برای کارکنان، آموزش‌های هدفمند و مبتنی بر نیازهای واقعی در اجرای مأموریت، به کارکنان منتقل نخواهد شد؛ بنابراین آموزش‌ها کمیت و کیفیت لازم و کافی را نخواهد داشت. فرهنگ سازمانی زیربنای اصلی و یکی از مؤثرترین عوامل در ایجاد تغییرات مثبت در هر سازمانی است. در صورت انجام ندادن این تحقیق، فرهنگ سازمانی مطلوب برای ایجاد تغییرات مولد و مؤثر در حوزه خلاقیت و نوآوری که موجب ایجاد تحول در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند شود، شناسایی نخواهد شد.

ادامه این روند از سویی با توجه به پیچیدگی رویکردها، تهدیدها، شیوه‌ها، شگردها و نیازمندی‌های سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه و از سوی دیگر استفاده از روش‌های سنتی و قدیمی به دلیل ایستا بودن، پاسخگوی نیازها نیست و موجب افزایش فعالیت‌های ضد امنیتی سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه و کاهش امنیت می‌شود و در نهایت به افول امنیت در سطح ملی خواهد انجامید.

پیشینه پژوهش

۱. مبانی نظری

نویسندگان این مقاله در متون نظری، شش نظریه پایه در تشریح فرآیند ارتقاء خلاقیت و نوآوری یافته‌اند که هر کدام به نوعی سعی دارد در ارتقاء خلاقیت و نوآوری به ویژه در سطح سازمانی را شناسایی نمایند.



- ۱) راه کارهای ارتقاء خلاقیت و نوآوری؛ جلسات طوفان ذهنی، ایجاد انگیزش در کارکنان، توسعه ارتباط مؤثر و سازنده درون سازمانی و برون سازمانی.
- ۲) با رویکرد سازمانی، به ارائه فکر و طرح نوین، برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان، خلاقیت اطلاق می‌گردد؛ مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات.
- ۳) خلاقیت میل ذاتی است که در وجود انسان به ودیعه نهاده شده و انسان مظهر خلاقیت الهی است. (احتشامی، ۱۳۸۱)
- ۴) خلاقیت عبارت است از به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید (احمدپورداریانی، ۱۳۷۷).
- نوآوری یعنی به کارگیری ایده های نوین ناشی از خلاقیت؛ در واقع نوآوری عملی ساختن ایده های ناشی از خلاقیت را امکان پذیر می سازد و آن را به صورت یک فرایند، خدمت جدید یا محصول تازه ارائه می دهد (تراکمه، ۱۳۸۴: ۱۱۰).
- ۵) صاحب نظران و نظریه پردازان حوزه سازمان بر این نکته اتفاق نظر دارند که مؤلفه‌ها و ارکان اصلی تشکیل دهنده یک سازمان عبارتند از: هدف و مأموریت، ساختار، خصوصیات فردی کارکنان، فرهنگ سازمانی، آموزش، تکنولوژی و محیط. (احمدی، ۱۳۸۴).

۲. مبانی تجربی

الف) مطالعات خارجی

- نوآوری، فرآیندی است که تردید و بی‌ثباتی ایجاد می‌کند؛ چراکه قابلیت‌ها باید تجدید و تقویت شوند، تقسیم منابع تغییر یابند، سازماندهی مورد تجدیدنظر قرار گیرد، استراتژی مجدداً ارزیابی شود.
- کیتینگ مفهوم خلاقیت را توسعه بیشتری بخشیده و برای ایجاد رفتاری خلاق، رشد و تحول چهار دسته مهارت را ضروری می‌داند:
۱. توانایی تفکر واگرا در فرد که با خلق راه‌حل‌های بسیار متفاوت، دامنه وسیعی از ابعاد و زوایای مختلف یک مسئله را در نظر می‌گیرد.
۲. داشتن معلومات وسیع و تجربه مفید در زمینه خلاقیت
۳. توانایی برقراری ارتباط با دیگران به منظور تبادل تجربیات و معلومات



۴. توانمندی فرد برای تجزیه و تحلیل انتقادی؛ زیرا فرد در جریان شکل‌گیری خلاقیت و به دلیل ذهن‌انگیزی به راه‌حل‌های متعددی می‌رسد که برای انتخاب راه‌حل صحیح و کنار گذاشتن راه‌حل‌های دیگر، داشتن قدرت قضاوت و نقادی دقیق ضروری است. (بختیاری مقدم، ۱۳۸۹: ۱۵). آلبرشیت خلاقیت و نوآوری و وجه تمایز آن‌ها را به این صورت مطرح کرده است که «خلاقیت، فعالیتی ذهنی و عقلایی برای به‌وجود آوردن ایده جدید و بدیع است؛ حال آن‌که نوآوری، تبدیل خلاقیت به عمل یا نتیجه است (صادقی مال امیری، ۱۳۸۶: ۲۶)

هربرت فوکس معتقد است فرایند خلاق به هر نوع فرایندی گفته می‌شود که مسئله را به طریق مفید و بدیع حل کند (مظفری، ۱۳۷۶: ۲۵).

گیلفورد خلاقیت را مترادف تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافتهای جدید و تازه برای حل مسائل) در مقابل تفکر همگرا (دست یافتن به پاسخی صحیح) مطرح می‌کند (شهرآرای، ۱۳۸۰: ۴۱).

وایزبرگ، خلاقیت زمانی شکل می‌گیرد که فرد راه‌حل تازه‌ای را برای مسئله‌ای که با آن روبه‌رو شده به‌کار ببرد. این تعریف شامل دو عنصر می‌باشد؛ اول راه‌حل مسئله و دوم تازه و نو بودن راه‌حل برای حل‌کننده مسئله.

ترینکو (۲۰۰۲) بسیاری از طرح‌های نوآوری در مرحله اول به صورت نصب بر دیوارها و یا جاگرفتن در گوشه کتابخانه‌ها متوقف می‌شوند؛ چراکه مشارکت‌کنندگان (ایده‌پردازان) قدرت کافی برای پیگیری و اجرای آن‌چه پیشنهاد کرده‌اند را ندارند. وجود سامانه‌ای کارآ و اثربخش که ایده‌ها را دریافت و تعدیل کرده و افراد را درگیر فرآیندهای اجرایی و ارزیابی کند، یک جزء اساسی و حیاتی در فرآیند نوآوری است. کلید نوآوری، تبدیل یک ایده کهنه به ایده‌ای جدید است، ولی هنگام تلاش برای یافتن راه‌حل مسئله باید فلسفه‌امی کارتر را به خاطر داشت که می‌گوید: «هیچ چیز خطرناک‌تر از آن نیست که تنها یک ایده تمام ذهن شما را اشغال کرده باشد».



ب. پیشینه تجربی

پایان‌نامه سیدعلی مجیدی (۱۳۹۵) تحت عنوان « نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امنیتی » پژوهشگر با طرح سؤال؛ نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امنیتی چیست؟ چنین نتیجه‌گیری می‌نماید که ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امنیتی، قبل از هر چیز مستلزم تغییر در فرهنگ سازمانی و زمینه‌سازی ذهنی و فرهنگی برای افراد این سازمان‌ها می‌باشد. فرهنگ سازمانی می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان‌های امنیتی است و توسعه نظام خلاقیت و نوآوری، نیازمند بسترسازی فرهنگی و به‌کارگیری شیوه‌های نوین مدیریتی است (مجیدی، ۱۳۹۵: ۲۲).

مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود و یا به تعبیری دیگر مجموعه مختصات و ویژگی‌های کلیدی تشکیل دهنده ارزش‌های سازمانی را فرهنگ سازمانی گویند (بیگدلو، ۱۳۸۸: ۲۱۹).

با بررسی به‌عمل آمده توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت؛ فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت در سازمان‌ها شناخته شده است. فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است. نظر به این‌که برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند؛ از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنا به بستر تحول است.

نوآوری عبارت است از خلق چیزهای تازه یا راه‌های جدید انجام وظایف جاری؛ تکنولوژی جدید با این تعریف یک نوآوری است و همچنین می‌تواند به سازمان‌ها در طرح تولیدات جدید و پیشرفت عملیات موجود کمک کند. نوآوری معرفی و کاربرد آگاهانه ایده‌ها، برای طراحی و ارائه محصولات، خدمات یا فرآیندی جدید است که منجر به تأمین نیاز افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و یا اجتماع می‌شود (حقایق، ۱۳۸۰: ۳۶). سازمان‌های مختلف در هر کشور اهداف مختلفی دارند، چنان‌که هدف سازمان‌های نظامی با مقاصد دانشگاه، فروشگاه و یا مؤسسات تولیدی تفاوت دارد؛ لیکن آنچه در کلیه



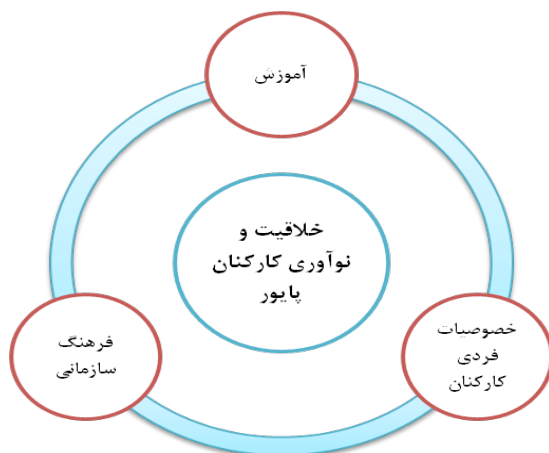
سازمان‌ها مشاهده می‌شود و به اصطلاح وجه مشترک جمیع آن‌ها محسوب می‌گردد؛ اجتماع یک دسته از افراد است که به‌طور دسته‌جمعی تحت رهبری سلسله‌مراتب سازمانی با امکانات محدود به‌منظور تحقق مقاصد خاصی همکاری می‌کنند (دلوی و همکاران، ۱۳۷۹: ۱۱۲).

در سازمان‌ها تمامی مدیران، مسئله تغییر را به عنوان تنها عامل ثابت و گریزناپذیر می‌دانند و با خشنودی آن را پذیرفته و در برابر آن مقاومت نمی‌کنند. طبیعی است در چنین سازمانی ضرورت ندارد که مدیر بخش زیادی از وقت خود را برای جلوگیری از برخورد با تغییرات اختصاص دهد؛ زیرا همه به این باور رسیده‌اند که تغییر یک ارزش مثبت است (رفیعی، ۱۳۸۷: ۶۳).

تلاش‌های نوآورانه در سازمان، نتیجه سرمایه‌گذاری در مدیریت دانش و کارکنان دانشی است. مدیریت سازمان می‌تواند با مدیریت صحیح خلاقیت و نوآوری کارکنان دانشی خود، این امکان را برای آن‌ها به‌وجود آورد که در مسائل سازمانی که نیاز به راه‌حل‌های جدید دارد، از این افراد بهره‌گیرد (سلطانی، ۱۳۸۲: ۵۴).

در موارد مختلفی بر ارتباط میان خلاقیت، نوآوری و آموزش تأکید شده است. فرهنگ و بستر نوآوری را توانایی انجام امری ابتکاری تعریف کرده‌اند که به خلق محصول یا خدمتی جدید منجر شود به‌گونه‌ای که این توانایی ممکن است از هوش و استعداد افراد سرچشمه گرفته یا به وسیله آموزش ایجاد شود (صمدآقایی، ۱۳۷۹: ۱۰).

۳. مدل مفهومی



با توجه به مبانی نظری و مطالعات تجربی موجود و مدل مفهومی تحقیق، هدف این مطالعه آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی تحقیق

به نظر می‌رسد با به‌کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطرپذیر، با ارائه آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت و همچنین با بهبود و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی نظیر احساس تعهد و مسئولیت، همکاری، رقابت، باور و اعتقاد به کار اطلاعاتی-امنیتی، حذف تشریفات و بوروکراسی می‌توان خلاقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند تحقق بخشید.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

۱. به نظر می‌رسد با به‌کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطرپذیر می‌توان خلاقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند تحقق بخشید.
۲. به نظر می‌رسد با ارائه آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت می‌توان خلاقیت و نوآوری را در کارکنان پایور سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند تحقق بخشید.
۳. به نظر می‌رسد با بهبود و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی نظیر احساس تعهد و مسئولیت، همکاری، رقابت، باور و اعتقاد به کار اطلاعاتی-امنیتی، حذف تشریفات و بوروکراسی می‌توان خلاقیت و نوآوری را در کارکنان پایور سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند تحقق بخشید.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، این پژوهش از نوع کاربردی است و روش تحقیق مرتبط با آن با روش توصیفی انطباق دارد. برای انجام این پژوهش، اطلاعات به دو روش میدانی و کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است. ابزارهای گردآوری اطلاعات و داده‌ها در این تحقیق مشتمل بر مصاحبه با صاحب‌نظران، مطالعه اسناد و مدارک (مطالعه منابع) و پرسشنامه خودساخته است. پایایی سؤال‌های پرسشنامه با استفاده از روش



تنصیف (دو نیمه کردن)، عدد ۸۷ درصد محاسبه شد؛ به طوری که این مطلب مؤید آن است که سؤال‌های پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است. حجم جامعه آماری با در نظر گرفتن ضریبی (به علت طبقه‌بندی آمار و ارقام مربوط) برابر ۱۴۰ نفر تعیین و با استفاده از فرمول کوکران حجم جامعه نمونه محاسبه شد:

$$n = \frac{NZ^2 \frac{\sigma}{2} \times \sigma_x^2}{d^2(N-1) + (Z^2 \frac{\sigma}{2} \times \sigma_x^2)}$$

روش نمونه‌گیری از جامعه آماری به صورت تصادفی طبقه‌بندی متناسب است که در فرمول بالا:

N = جامعه آماری برابر با ۱۴۰ نفر است.

n = جامعه نمونه

$Z_{\alpha/2}$ = سطح خطا برابر ۱,۹۶ در نظر گرفته شده است.

σ^2 = واریانس جامعه برابر ۳,۷۴ در نظر گرفته شده است.

d = ضریب خطا در این تحقیق ۰,۴ در نظر گرفته شده است.

یافته‌های تحقیق

در بیان یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش ابتدا به اثبات فرضیه اول پژوهش پرداخته می‌شود. در این فرضیه، به کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطرپذیر برای تحقق خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند در نظر گرفته شده است. به همین منظور فرضیه صفر آماری (H_0) فقدان رابطه بین این دو متغیر و فرضیه مقابل آماری (H_1) وجود رابطه میان آنها را بررسی می‌کند. نمره به کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطرپذیر از طریق محاسبه جمع نمره سؤال‌های مربوط در پرسشنامه حاصل شده و برای توصیف این متغیر، نمره‌های آن به پنج رده خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم تقسیم‌بندی شده است.



جدول ۱ - آزمون استقلال فرضیه اول

تدوین فرضیه‌ها	H_0: با به‌کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطرپذیر، نمی‌توان خلایقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند تحقق بخشید. H_1: با به‌کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطرپذیر، می‌توان خلایقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند تحقق بخشید.
آماره آزمون	$\chi^2 = \sum \frac{(Fe - Fo)^2}{Fe} = 27.2$
آماره بحرانی (جدولی)	$\chi^2_{\alpha, df} = \chi^2_{0.05, 3} = 7.81$ $df = r - 1 = 4 - 1 = 3$
قضایات (تصمیم‌گیری)	با توجه به مقدار آماره آزمون (۲۷،۲) و مقدار آماره بحرانی (۷،۸۱) به دست آمده، از آنجا که مقدار آماره آزمون از مقدار آماره بحرانی به دست آمده بزرگ‌تر است و در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد، فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل تأیید و تصدیق می‌شود؛ بنابراین با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که «با به‌کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطرپذیر، می‌توان خلایقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند تحقق بخشید».
شدت توافقی	$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{27.2}{27.2 + 5}} = \sqrt{0.3} = 0.54 = 54\%$

در ادامه به بررسی و اثبات فرضیه دوم پژوهش پرداخته می‌شود. در این فرضیه، ارائه آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت برای تحقق خلایقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند لحاظ شده است. به همین منظور فرضیه صفر آماری (H_0) فقدان رابطه بین این دو متغیر و فرضیه مقابل آماری (H_1) وجود رابطه میان آنها را بررسی می‌کند. نمره متغیر آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت از طریق محاسبه جمع نمره سؤال‌های مربوط در پرسشنامه حاصل شده و برای توصیف این متغیر، نمره‌های آن به پنج رده خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم تقسیم‌بندی شده است.



جدول ۲ - آزمون استقلال فرضیه دوم

تدوین فرضیه‌ها	H_0: با ارائه آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت، نمی‌توان خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید. H_1: با ارائه آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت، می‌توان خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید.
آماره آزمون	$\chi^2 = \sum \frac{(Fe - Fo)^2}{Fe} = 27,01$
آماره بحرانی (جدولی)	$\chi^2_{\alpha, df} = \chi^2_{0,05, 3} = 7,81$ $df = r - 1 = 4 - 1 = 3$
قضایات (تصمیم‌گیری)	با توجه به مقدار آماره آزمون (۲۷,۰۱) و مقدار آماره بحرانی (۷,۸۱) به دست آمده، از آنجا که مقدار آماره آزمون از مقدار آماره بحرانی به دست آمده بزرگ‌تر است و در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد، فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل تأیید و تصدیق می‌شود؛ بنابراین با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که «با ارائه آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت، می‌توان خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید».
شدت توافقی	$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{27,01}{27,01 + 5}} = \sqrt{0,3293} = 0,5738 = 57,38\%$

در پایان به بررسی و اثبات فرضیه سوم پژوهش پرداخته می‌شود. در این فرضیه، بهبود و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی نظیر احساس تعهد و مسئولیت، همکاری، رقابت، باور و اعتقاد به کار اطلاعاتی-امنیتی، حذف تشریفات و بوروکراسی برای تحقق خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند لحاظ شده است. به همین منظور فرضیه صفر آماری (H_0) فقدان رابطه بین این دو متغیر و فرضیه مقابل آماری (H_1) وجود رابطه میان آنها را بررسی می‌کند. نمره متغیر بهبود و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی نظیر احساس تعهد و مسئولیت، همکاری، رقابت، باور و اعتقاد به کار اطلاعاتی-امنیتی، حذف تشریفات و بوروکراسی از طریق محاسبه جمع نمره سؤال‌های مربوطه در پرسشنامه حاصل شده است و برای توصیف این متغیر، نمره‌های آن به پنج رده خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم تقسیم‌بندی شده است.



جدول ۳ - آزمون استقلال فرضیه سوم

تدوین فرضیه‌ها	Ho: با بهبود و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی نظیر احساس تعهد و مسئولیت، همکاری، رقابت، باور و اعتقاد به کار اطلاعاتی - امنیتی، حذف تشریفات و بوروکراسی، نمی‌توان خلایقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید. H1: با بهبود و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی نظیر احساس تعهد و مسئولیت، همکاری، رقابت، باور و اعتقاد به کار اطلاعاتی - امنیتی، حذف تشریفات و بوروکراسی، می‌توان خلایقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید.
آماره آزمون	$\chi^2 = \sum \frac{(Fe - Fo)^2}{Fe} = ۲۱,۲۵$
آماره بحرانی	$\chi^2_{\alpha, df} = \chi^2_{0.05, 3} = ۷,۸۱$ $df = r - ۱ = ۴ - ۱ = ۳$
قضایوت (تصمیم گیری)	با توجه به مقدار آماره آزمون (۲۱,۲۵) و مقدار آماره بحرانی (۷,۸۱) به دست آمده، از آنجا که مقدار آماره آزمون از مقدار آماره بحرانی به دست آمده بزرگ‌تر است و در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد، فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل تأیید و تصدیق می‌شود؛ بنابراین با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که «با بهبود و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی نظیر احساس تعهد و مسئولیت، همکاری، رقابت، باور و اعتقاد به کار اطلاعاتی - امنیتی، حذف تشریفات و بوروکراسی، می‌توان خلایقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید».
شدت توافقی	$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{۲۱.۲۵}{۲۱.۲۵ + ۵}} = \sqrt{0.2786} = 0.۵۲۷۵۲ = ۵۲.۷\%$

در نهایت مطابق با نتایج حاصله از طریق آزمون خی-دو مرتبط با فرضیه‌های اول، دوم و سوم موارد ذیل احصاء گردید:

۱. با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا نمود که «با به‌کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطرپذیر می‌توان خلایقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی ارتقاء بخشید».

شدت رابطه موجود میان خصوصیات فردی کارکنان و ارتقاء خلایقیت و نوآوری در سازمان - های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی معادل با ۵۷,۵۲٪ می‌باشد. این مطلب با یافته‌های ترنینکو (۲۰۰۲)، سیدعلی مجیدی (۱۳۹۵)، مطابقت دارد.

۲. با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا نمود که «با ارائه آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت می‌توان خلایقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی ارتقاء بخشید».



شدت رابطه موجود میان آموزش کارکنان و ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی معادل با ۵۷,۳۸٪ می باشد. این مطلب با یافته های استیری و مشیری (۱۳۸۸)، مرادی و ابراهیم پور (۱۳۹۳) مطابقت دارد.

۳. با سطح اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا نمود که « با بهبود و نهادینه سازی فرهنگ سازمانی نظیر احساس تعهد و مسئولیت، همکاری، رقابت، باور و اعتقاد به کار اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، حذف تشریفات و بوروکراسی می توان خلاقیت و نوآوری را در سازمان های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی ارتقاء بخشید.»

شدت رابطه موجود میان فرهنگ سازمانی و ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی معادل با ۵۲,۷۹٪ می باشد. این مطلب با یافته های دلوی (۱۳۷۹)، لوالیه (۱۳۸۵)، مطابقت دارد.

نتایج و پیشنهادها

اهم نتایج حاصل از پژوهش انجام شده در سه حوزه خصوصیات فردی، آموزش و فرهنگ سازمانی برای نیل به خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور سازمان های اطلاعاتی- امنیتی هوشمند به شرح موارد زیر است:

۱. توجه جدی به خصوصیات فردی، ویژگی های شخصیتی و نگرشی هنگام استخدام کارکنان پایور در سازمان های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند از اهمیت و ضرورت بسیار زیادی برخوردار است. در بعد ویژگی های فردی می توان به مواردی نظیر هوشمندی، دانش و مهارت فنی کارکنان در به کارگیری فناوری های نوین و از نظر شخصیتی، تصور قوی از خلاق بودن، پشتکار، استقامت و خستگی ناپذیری در پیگیری ایده ها، ریسک پذیری در ایجاد تغییر و تحول، چالش پذیری، جسارت و شجاعت در بیان ایده های جدید اشاره کرد.

۲. کارکنانی که صاحب تفکر خلاق و ایده های نو هستند، عموماً از کار و فعالیتی که انجام می دهند احساس لذت و رضایتمندی می کنند. از این رو ضرورت دارد در گزینش کارکنان سازمان، واگذاری مشاغل و انتخاب محل خدمتی، علاقه مندی آنان مد نظر قرار گیرد. مدیران باید با به کارگیری فنون نوین مدیریتی و ایجاد ارتباط مناسب با کارکنان، محیطی توأم با صمیمیت در مجموعه ایجاد و زمینه های ظهور و بروز ایده ها و افکار نو را در سازمان فراهم سازند.



۳. برنامه‌ریزی لازم در خصوص اعزام کارکنان مستعد به دانشگاه‌های خارجی و بین‌المللی برای فراگیری علوم مرتبط می‌تواند در راستای ارتقای توانمندی آنان نقش به‌سزایی ایفا کند.

۴. طراحی و اجرای سرفصل‌های آموزشی مرتبط با تکنیک‌های خلاقیت نظیر تفکر راهبردی، اصول ایده‌پردازی، راه‌های تفکر و اصول آن، اصول و فنون مسئله‌سازی، روش‌های مسئله‌یابی و اصول حل مسئله در دوره‌های آموزشی طولی، عرضی و حین خدمت می‌تواند در تحقق خلاقیت کارکنان پایور سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند نقش به‌سزایی داشته باشد.

۵. در تمامی سطوح مدیریتی (عالی، میانی و اجرایی) با ارج نهادن به ایده‌های نو و خلاقانه و همچنین حمایت‌های معنوی و مادی لازم و کافی از کارکنان خلاق و نوآور، زمینه‌های مرتبط با تحقق ایده‌های نو و تغییرات مثبت در سازمان تسهیل شود. ۶. احساس اطمینان و امنیت از سوی کارکنان در بیان عقاید و نظرها، نقش به‌سزایی در جاری شدن ایده‌ها و پیشنهادهای در سطح سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند دارد و از این طریق ایده‌های جدید می‌تواند بستر ساز تحول سازمانی شود. ۷. نهادینه‌سازی فرهنگ نقد کردن و نقدپذیری و همچنین پذیرش تغییر در سطح سازمان و کارکنان آن نقش انکارناپذیری در تحقق خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند خواهد داشت.

۸. معاونت نیروی انسانی ضمن تعامل و همکاری کارآ و اثربخش با مراکز علمی دانشگاهی و تحقیقاتی، نسبت به تهیه تست‌های روان‌شناسی معتبر و استاندارد که به صورت علمی، ویژگی‌های فردی و شخصیتی داوطلبان را براساس معیارهای تعیین‌شده تشریح می‌کند، اقدام نماید.

۹. متولیان اصلی امر انتصابات در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند هنگام انتصاب کارکنان، به تطابق میان ویژگی‌های شغل و شاغل توجه خاص معمول دارند. در این زمینه بهره‌گیری از نظرهای مسئولان بخش‌های مختلف به دلیل شناخت آنان از کارکنان تحت امر و استفاده از سامانه ارزیابی می‌تواند کمک شایان توجهی در انتخاب اصلح ایفا کند.

۱۰. مراکز دانشگاهی (آموزشی، پژوهشی، آموزشی-پژوهشی)، هم‌زمان با آموزش و ارتقای دانش تخصصی کارکنان، ضمن پیش‌بینی سرفصل‌های آموزشی مرتبط با خلاقیت و نوآوری، نسبت به آموزش تکنیک‌های خلاقیت و نوآوری به کارکنان اقدام



و بدین ترتیب ضمن ارتقای بهره‌وری، زمینه‌های رشد و تعالی سازمان را فراهم سازند. ۱۱. بازنگری برنامه تفصیلی دوره‌های آموزشی با قید تسریع در دستور کار مبادی ذی‌ربط و ذی‌صلاح قرار گیرد و ضمن تألیف، تدوین، بازنگری، گردآوری، ترجمه و ... مدارک و متون آموزشی روزآمد و بهره‌ور و استفاده از جدیدترین فناوری‌های ارائه‌شده در حوزه‌های اطلاعاتی و امنیتی، مطالب و موضوع‌های جدید در دوره‌های آموزشی طولی، عرضی و ضمن خدمت گنجانده شود و به کارکنان انتقال یابد.

۱۲. بخشی با عنوان «مدیریت دانش» در سازمان تشکیل شود و برای استخراج تجارب موفق و ناموفق سازمانی از بخش‌های مختلف سازمان اقدام کند. این تجارب می‌تواند با عناوینی همچون بولتن‌های آموزشی، نشریات تخصصی، آموزش‌های کارگاهی و ... به سایر کارکنان منتقل شود.

۱۳. مدیران عالی سازمان‌ها در راستای حمایت از پژوهش و نوآوری به عنوان موتور محرک سازمان، با اختصاص بودجه و اعتبارات لازم و کافی، زمینه‌های حمایت از افکار نو و رشد و پیشرفت را در سازمان فراهم آورند.

۱۴. تهیه شیوه‌نامه جامع برای حمایت از کارکنان خلاق و نوآور به منظور تشویق فعالیت‌ها و اقدامات خلاقانه و طراحی ساختار پاداش‌دهی کارآ و اثربخش، با قید فوریت در دستور کار مبادی ذی‌ربط و ذی‌صلاح سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند قرار گیرد.

۱۵. در راستای ایجاد و ترویج فرهنگ خلاقیت و نوآوری لازم است مدیران و مسئولان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند با سعه صدر و ایجاد فرهنگ انتقادپذیری، زمینه‌های حضور افکار جدید و متنوع را در امور فراهم آورند.

۱۶. مسئولین سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی هوشمند تلاش خود را بر نهادینه‌سازی و گسترش فرهنگ کارگروهی با هدف هم‌افزایی فکری (تضایف فکری) به عنوان یکی از بسترهای ظهور و بروز خلاقیت متمرکز کنند.



منابع فارسی

- آمابیل، ترزا (۱۳۸۱)، «خلاقیت را چگونه از بین ببریم؟»، ترجمه حسین حسینیان زرنقی، ماهنامه تدبیر، ش ۹۷.
- احتشامی، کاملیا (۱۳۸۱)، «تشویق نوآوری»، تهران: ماهنامه گزیده مدیریت، ش ۲۲.
- احمدپورداریانی، محمود (۱۳۷۷)، طراحی و تبیین الگوهای پرورشی مدیران کارآفرین در صنعت، رساله دکتری دانشگاه تهران.
- احمدی، پرویز (۱۳۸۷)، «ارتباط استراتژیک مؤثر بر نوآوری»، تهران: ماهنامه علمی و آموزشی در زمینه مدیریت (تدبیر)، ش ۱۸۶.
- احمدی، محمدرضا (۱۳۸۴)، نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ سازمانی با رویکرد دینی، قم: ناشر زمزم هدایت.
- ادیانی، سیدیونس (۱۳۸۳)، منطق بنیادین فکر، تهران: انتشارات نقش جهان.
- افجه، علی اکبر (۱۳۸۵)، مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۷۱)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، ناشر مؤسسه بانک‌داری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- بختیاری‌مقدم، حسن (۱۳۸۹)، خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امنیتی، تهران: انتشارات دانشکده علوم و فنون فارابی.
- بک‌هارد، ریچارد و وندی بریت‌چارد (۱۳۷۸)، مدیریت تحول و نوآوری، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، تهران: انتشارات مدیران.
- بیگدلو، مهدی (۱۳۸۸)، خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها، تهران: انتشارات دانشکده علوم و فنون فارابی.
- بیگدلو، مهدی (۱۳۸۸)، راه‌های نیل به نوآوری در ساختار آموزشی دانشکده فارابی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم و فنون فارابی.
- پاتاک، دی‌سی (۱۳۸۵)، اطلاعات راهی به‌سوی تأمین امنیت، ترجمه سیدمجید نوری، تهران: انتشارات دانشکده امام باقر(ع).
- پرهیزگار، کمال (۱۳۶۸)، تئوری‌های مدیریت، انتشارات اشراقی.
- تراکمه، محمدصادق (۱۳۸۴)، کانون‌های تفکر و اقدام‌پژوهی، مقاله «نوآوری مولد در سرویس‌های اطلاعاتی و امنیتی ج.ا.ا»، تهران: فصلنامه امنیت پژوهی، ش ۱۳.



- ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۵)، «توسعه سازمانی دانشگاه علوم انتظامی»، فصلنامه دانش انتظامی، تهران: نشریه دانشگاه علوم انتظامی، س ۸، ش ۳.
- ترنیکو، جان، آلاز و سمن و بوریس زلاتین (بی‌تا)، **TRIZ** نوآوری نظام‌یافته، ترجمه مصطفی جعفری و همکاران، تهران: انتشارات رسا.
- جمع‌آوری پنهان (۱۳۷۸)، چ ۱، دانشکده امام مهدی (عج).
- جمع‌آوری و پرورش اخبار (۱۳۸۸)، چ ۱، معاونت آموزش ناجا.
- حسینی، سیدمحمدرضا (۱۳۸۶)، «نقش اتاق‌های فکر در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی»، فصلنامه امنیت پژوهی، ش ۲۰.
- حقایق، سیروس (۱۳۸۰)، «ویژگی‌های سازمان‌های صنعتی خلاق و نوآور»، ماهنامه علمی و آموزشی در زمینه مدیریت (تدبیر)، ش ۱۱۱.
- دفتر تحقیقات کاربردی پاوا (۱۳۸۸)، مدیریت منابع اطلاعاتی، چ اول.
- دلوی، محمدرضا و همکاران (۱۳۷۹)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سیمین.
- رایبیز، استیفن (۱۳۷۸)، تئوری سازمان، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: نشر صفار.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵)، اصول مدیریت، چ ۱۸، تهران: انتشارات سمت.
- رفیعی، محمدرضا (۱۳۸۷)، «مبانی خلاقیت و نوآوری و نقش آن در سازمان‌ها»، مجموعه مقالات همایش نوآوری و شکوفایی در دافوس آجا.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۲)، «راهکارهای تقویت خلاقیت در سازمان»، ماهنامه تدبیر، ش ۱۴۱.
- سنجقی، ابراهیم و یاسر جنیدی جعفری (۱۳۸۶)، «رویکرد بهبود وضعیت مدیریت دانش در سازمان»، تهران: انتشارات مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی، فصلنامه راهبرد دفاعی، س ۵، ش ۱۶.
- صادقی مال‌میری، منصور (۱۳۸۶)، خلاقیت رویکردی سیستمی (فرد، گروه، سازمان)، تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- صمدآقایی، جلیل (۱۳۷۹)، تکنیک‌های خلاقیت فردی و گروهی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- طائفی، عبدالحسین و مهدی بیگدلو (۱۳۸۸)، پیش‌نیازهای نوآوری در سازمان‌های امنیتی، تهران: فصلنامه امنیت پژوهی، ش ۲۶.



- علوی فر، ناصر (۱۳۸۰)، بررسی ساختار و عملکرد تشکیلات اطلاعاتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده فارابی.

- فیشانی، تیمور (۱۳۸۷)، خلاقیت و نوآوری در انسان ها و سازمان ها، تهران: نشر ترمه.

- قاسمی، علی و حسین بابایی (۱۳۸۷)، نوآوری در سازمان های امنیتی و اطلاعاتی (ضرورت ها و راهکارها)، تهران: فصلنامه امنیت پژوهی، ش ۲۳.

- قدیری، حجت الله (۱۳۸۳)، بررسی مؤلفه های اساسی سازمان (منابع، فرهنگ و کارکرد) و نقش آنها در طراحی و پیاده سازی ساختار حفاظت اطلاعات آجا، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده فارابی.

- کرمی، رضا (۱۳۸۷)، «تدوین راهبرد امنیت ملی»، تهران: فصلنامه امنیت پژوهی، ش ۲۱.
- کوشک باغی، اصغر (۱۳۸۷)، «تغییرات در نظام های امنیتی و راه های کاهش مقاومت کارکنان در مقابل آن»، تهران: فصلنامه امنیت پژوهی، ش ۲۴.

- کوپر، اچ. اچ و لورنس ردلنگیر (۱۳۸۰)، تربیت جاسوسان، ترجمه معاونت پژوهشی دانشکده امام باقر(ع)، تهران: انتشارات امام باقر(ع).

- گلستان هاشمی، سیدمهدی (۱۳۸۰)، فناوری خلاقیت، س ۳، ش ۲۶.

- لوالیه، توماس و آلبرت تلیه (۱۳۸۵)، مدیریت نوآوری، ترجمه منوچهر انصاری و امیرسامان خیرخواه، تهران: ناشر سازمان مدیریت صنعتی.

- متقی حامد، علی رضا (۱۳۸۳)، «مهندسی ضرورتی اجتناب ناپذیر»، نشریه تدبیر، س ۱۵، ش ۱۴۴.

- محب علی، داود (۱۳۷۷)، شیوه های علمی ارتقای بهره وری نیروی انسانی، چ ۲، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- محمودی، محمود (۱۳۸۳)، آموزش در وزارت اطلاعات، کتاب مجموعه مقالات برگزیده و سخنرانی های ارائه شده در همایش وزارت اطلاعات؛ مردم، امنیت پایدار، تهران: انتشارات دانشکده امام باقر(ع).

- مدیریت خلاقیت و نوآوری (۱۳۸۹)، دانشکده مدیریت بازرگانی دانشگاه هاروارد، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و رکسانه چرخچی، تهران: نشر مدیران.

- مشبکی، اصغر (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه.

- مطهری، مرتضی (۱۳۷۲)، مقدمه ای بر جهان بینی اسلامی (جامعه و تاریخ)، تهران: انتشارات صدرا.



- موسوی، ولی‌الله (۱۳۸۳)، ارتباط بین سبک‌های اسناد، عزت نفس، خلاقیت و نگرش خلاق در دانشجویان، پایان‌نامه دکتری تخصصی، دانشگاه تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- میرمیران، سیدجلیل (۱۳۸۴)، خلاقیت و نوآوری (فردی، گروهی، سازمانی)، تهران: انتشارات گهر.
- نادری، علی‌رضا (۱۳۹۳)، نگرش جامع بر خلاقیت و نوآوری، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
- ولی‌وند زمانی، حسین و همکاران (۱۳۹۱)، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در محیط نظامی، تهران: انتشارات دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.

