

مدل سیستمی خلاقیت

در سازمان

تألیف:

دکتر منصور صادقی مال‌امیری

عضو هیأت علمی دانشگاه امام حسین (علیه السلام)

دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)

مؤسسه چاپ و انتشارات

۴۳۰

سری مدیریت - ۳۳

سرشناسه : صادقی مال امیری، منصور، ۱۳۴۸ -
عنوان و پدیدآور : مدل سیستمی خلاقیت در سازمان/تألیف منصور صادقی مال امیری.
مشخصات نشر : تهران: دانشگاه امام حسین(ع)، مؤسسه چاپ و انتشارات، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری : ۴۱۹ ص.: جدول، نمودار.
فروست : دانشگاه امام حسین(ع)، مؤسسه چاپ و انتشارات؛ ۴۳۰، سری مدیریت؛ ۳۳.
شابک : 987-964-452-444-8
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت : واژه نامه.
یادداشت : نمایانه، ص. ۳۶۹.
یادداشت : نمایانه، ص. ۳۶۹.
موضوع : خلاقیت در کسب و کار.
موضوع : تحول سازمانی.
موضوع : اندیشه و تفکر خلاق.
شناسه افزوده : دانشگاه امام حسین(ع)، مؤسسه چاپ و انتشارات.
رده بندی کنگره : ۱۳۹۳ ۲م۴/ص ۵۳/HD
رده بندی دیویی : ۶۵۰/۱
شماره کتابخانه ملی : ۳۵۱۱۷۷۷

• عنوان : مدل سیستمی خلاقیت در سازمان

• تألیف : دکتر منصور صادقی مال امیری

• صفحه آرا: ناهید آقامیرزایی

• طراح جلد: سیدحسین حسینی

• نوبت چاپ : اول (۱۳۹۳)

• شمارگان: ۲۰۰ نسخه

• نشانی: تهران، بزرگراه شهید بابایی، بعد از پل لشکرک، دانشگاه جامع امام حسین(ع) (میرام)، معاونت پژوهش،

مؤسسه چاپ و انتشارات، تلفن: ۷۷۱۰۵۷۰۳ ، ۷۷۱۰۵۷۵۹-۶۰ ، دورنگار: ۷۷۱۰۵۷۵۲

• مرکز پخش: تهران، میدان فردوسی، فروشگاه و نمایشگاه شماره ۱ مؤسسه چاپ و انتشارات، دانشگاه جامع

امام حسین(ع) (میرام)، تلفن: ۸۸۸۳۹۲۹۷ همراه: ۰۹۱۲۴۸۷۰۰۱۷

بسم الله الرحمن الرحيم

«یرفع الله الذین امنوا منکم والذین اوتوا العلم درجات»

خداوند مقام اهل ایمان و دانشمندان عالم را (در دو جهان) رفیع می گرداند.
(سوره مبارکه مجادله - آیه ۱۱)

ارزش و جایگاه علم دانش اندوزی در اسلام تا آن پایه است که خداوند کریم در قرآن مجید، ابلاغ رسالت رسول خود را برای امت بشریت، به اقرار آغاز نمود.

هدایت بشر، تکامل، سعادت و تقوی به ذات اقدس الهی در گرو کسب معرفت و تحصیل علم و دانش است، علمی که به تعبیر استاد شهید مطهری، زیبایی عقل است و انسان خداجوی، معبود خود را در آن می یابد.

یکی از مسئولیت های مهم هر دانشگاه در کنار تعلیم و تربیت، نشر کتب و آثار علمی است. معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام) نیز به منظور مشارکت فعال در بالندگی و رشد فرهنگی و علمی جامعه، دست یابی به مرجعیت علمی در حوزه های مأموریتی و ایفای رسالت خطیر خود در تولید دانش و انتشار یافته های علمی، افتخار و تلاش در زمینه و بستر لازم را جهت تشویق پژوهشگران و اساتید محترم در عرصه تولید علم، فراهم و تسهیل نموده است. امید است در سایه الطاف بیکران الهی و با گسترش فعالیت های انتشاراتی و توسعه چاپ و انتشارات دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)، این رسالت خطیر تحقق یابد.

در پایان بر روح تابناک امام راحل (ره) و شهدای گرانقدر انقلاب اسلامی در دفاع مقدس درود می فرستیم و با آرزوی توفیقات هر چه بیشتر مقام معظم رهبری و خدمتگزاران اسلام و کشور، از اساتید، فرهیختگان و اهل نقد و نظر تقاضا داریم با ارائه نظرات و پیشنهادات خود ما را یاری فرمایند.

و من الله التوفیق و علیه التکلان

معاونت پژوهش و فناوری

دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

مقدمه (پانزده)

فصل اول کلیات ۲۱

۱-۱- مفاهیم خلاقیت ۲۱

۱-۲- تعاریف خلاقیت ۲۲

۱-۳- جمع‌بندی تعاریف استخراج جنبه‌ها و ابعاد خلاقیت ۳۰

فصل دوم : خاستگاه خلاقیت ۳۵

۲-۱- اطلاعات ذهنی ۳۶

۲-۲- اطلاعات حسی ۳۹

۲-۳- تعارض ۴۰

۲-۴- افراد سالم و محیط مساعد ۴۱

۲-۵- داشته‌های ژنتیکی ۴۱

۲-۶- معصومیت ۴۱

۲-۷- اشتباه ۴۳

۲-۸- اتفاق ۴۳

۲-۹- دانسته‌های ما از کارهای گذشته ۴۴

۲-۱۰- وقایع غیر منتظره ۴۵

۲-۱۱- ناسازگاری ۴۶

۲-۱۲- ضرورت‌های فرآیند ۴۶

۲-۱۳- تغییر در صنعت ۴۷

- ۴۷ ۱۴-۲- تغییر در بازار
- ۴۷ ۱۵-۲- تغییرات جمعیتی
- ۴۸ ۱۶-۲- تغییر در ادراک
- ۴۸ ۱۷-۲- تکوین دانش جدید

فصل سوم: فرآیند خلاقیت

- ۵۱ ۱-۳- دیدگاه‌های فرآیند خلاقیت
- ۵۲ ۱-۱-۱ دیدگاه اقلیت
- ۵۲ ۱-۱-۲ دیدگاه اکثریت
- ۵۳ ۲-۳- مدل فرآیند خلاقیت
- ۵۳ ۱-۲-۳ مدل واگنر
- ۵۵ ۲-۲-۳ مدل وینسل
- ۵۶ ۳-۲-۳ مدل اسپورس
- ۵۹ ۴-۲-۳ مدل کوپر و بگنر
- ۵۹ ۵-۲-۳ مدل آلبرشت
- ۶۰ ۶-۲-۳ مدل کونتز و اودانی
- ۶۱ ۷-۲-۳ مدل فریتز
- ۶۲ ۸-۲-۳ مدل پارنز
- ۶۳ ۹-۲-۳ مدل سایمون
- ۶۴ ۱۰-۲-۳ مدل آمابیل
- ۶۷ ۱۱-۲-۳ مدل پلسک

فصل چهارم: خروجی خلاق

- ۷۳ ۱-۴- سطوح خلاقیت
- ۸۱ ۲-۴- انواع خروجی خلاق
- ۸۳ ۳-۴- پیامدهای خلاقیت

۸۳	۴-۴- ویژگی‌های خروجی خلاق
۸۵	۴-۴-۱- تازگی
۸۵	۴-۴-۲- ارزشمندی
۸۶	۴-۵- معیارهای ارزشمندی
۸۶	۴-۵-۱- منافع
۸۷	۴-۵-۲- امکان‌پذیری
۸۸	۴-۵-۳- منابع
۸۸	۴-۵-۴- مناسب بودن
۸۹	۴-۶- رنگی و ارزشمندی از نظر چه کسانی
۹۵	فصل پنجم: تفکر حلاق
۹۵	۵-۱- خلاقیت به‌عنوان برمی‌تواند
۹۶	۵-۱-۱- خلاقیت به‌عنوان تفکر خلاق در مقابل تفکر حلقه بسته
۹۷	۵-۱-۲- خلاقیت به‌عنوان تفکر ناخودآگاه در مقابل تفکر خودآگاه
۹۷	۵-۱-۳- خلاقیت به‌عنوان تفکر واگرا در مقابل تفکر هم‌گرا
۱۰۰	۵-۱-۴- خلاقیت به‌عنوان تفکر خلاق در مقابل تفکر انتقادی
۱۰۲	۵-۱-۵- خلاقیت به‌عنوان تفکر مولد در مقابل تفکر بازآفرین
۱۰۳	۵-۱-۶- خلاقیت به‌عنوان تفکر افقی در مقابل تفکر عمودی
۱۰۴	۵-۲- خلاقیت به‌عنوان کل تفکر
۱۰۵	۵-۳- ویژگی‌های تفکر خلاق
۱۰۷	۵-۴- رابطه مغز و تفکر خلاق
۱۰۷	۵-۵- خلاقیت و تفکر خلاق
۱۱۱	فصل ششم: حل خلاق مسأله
۱۱۱	۶-۱- خلاقیت، شناسایی و حل مسأله
۱۱۳	۶-۲- تکنیک‌های تحریک خلاقیت

- ۱۱۳ ۱-۲-۶- تکنیک‌های حفظ پارادایم
- ۱۱۴ ۱-۱-۲-۶- تکنیک جوشش فکری
- ۱۱۶ ۲-۱-۲-۶- تکنیک نگارش فکری
- ۱۱۸ ۳-۱-۲-۶- تکنیک نمودار استخوان ماهی
- ۱۲۰ ۴-۱-۲-۶- تکنیک نمودار چرا - چرا
- ۱۲۱ ۲-۲-۶- تکنیک‌های در امتداد پارادایم
- ۱۲۲ ۱-۲-۲-۶- تکنیک تحریک موضوع
- ۱۲۲ ۲-۲-۶- تکنیک استعاره‌ها
- ۱۲۳ ۳-۲-۶- تکنیک‌های شکستن پارادایم
- ۱۲۴ ۱-۱-۲-۶- تکنیک تفکر ایده‌آل
- ۱۲۴ ۱-۳-۲-۶- تصویرهای غنی

فصل هفتم: عوامل موثر بر خلاقیت

- ۱۳۱ ۱-۷- مقدمه
- ۱۳۶ ۲-۷- عوامل فردی
- ۱۳۶ ۱-۲-۷- دیدگاه‌ها در مورد افراد خلاق
- ۱۳۶ ۱-۱-۲-۷- خلاقیت به‌عنوان نبوغ
- ۱۳۸ ۲-۱-۲-۷- خلاقیت به‌عنوان استعدادی همگانی
- ۱۴۴ ۲-۲-۷- متغیرهای فردی موثر بر خلاقیت
- ۱۴۵ ۱-۲-۲-۷- توانمندی
- ۱۴۵ ۱-۱-۲-۲-۷- هوشمندی
- ۱۴۹ ۲-۱-۲-۲-۷- دانش
- ۱۵۴ ۳-۱-۲-۲-۷- مهارت فنی
- ۱۵۵ ۲-۲-۲-۷- ویژگی‌های شخصیتی
- ۱۵۶ ۱-۲-۲-۲-۷- تصور قوی از خلاق بودن خود
- ۱۵۷ ۲-۲-۲-۲-۷- پشتکار و استقامت

۱۵۸	۳-۲-۲-۲-۷- ابهام‌پذیری
۱۶۰	۴-۲-۲-۲-۷- ریسک‌پذیری
۱۶۲	۵-۲-۲-۲-۷- استقلال
۱۶۳	۶-۲-۲-۲-۷- نیاز به موفقیت
۱۶۵	۷-۲-۲-۲-۷- اعتماد به نفس
۱۶۶	۳-۲-۲-۲-۷- سبک شناختی
۱۶۹	۴-۲-۲-۲-۷- هوش
۱۷۱	۲-۲-۲-۲-۷- نیازها
۱۷۳	۵-۲-۲-۲-۷- نیازهای فیزیولوژیکی
۱۷۵	۲-۲-۲-۲-۷- نیازهای ایمنی و تامین
۱۷۵	۳-۵-۲-۲-۷- رهنمای اجتماعی
۱۷۶	۴-۵-۲-۲-۷- نیازهای اسرام
۱۷۸	۵-۵-۲-۲-۷- نیازهای خردشرفی
۱۸۰	۶-۵-۲-۲-۷- چگونگی تاثیر نیازها بر خلاقیت
۱۸۴	۶-۲-۲-۲-۷- چالش‌پذیری
۱۸۶	۳-۲-۲-۲-۷- عوامل محیطی
۱۸۶	۱-۳-۲-۲-۷- مقدمه
۱۹۰	۲-۳-۲-۲-۷- عوامل شغلی
۱۹۳	۱-۲-۳-۲-۷- پیچیدگی شغلی
۱۹۷	۲-۲-۳-۲-۷- هویت شغلی
۱۹۹	۳-۲-۳-۲-۷- آزادی شغلی
۲۰۲	۴-۲-۳-۲-۷- بازخور شغلی
۲۰۷	۵-۲-۳-۲-۷- چگونگی تاثیر خصوصیات شغل بر خلاقیت
۲۰۸	۳-۳-۳-۲-۷- عوامل گروهی
۲۱۱	۱-۳-۳-۲-۷- اندازه گروه
۲۱۲	۲-۳-۳-۲-۷- تنوع گروه

۲۱۲..... ۱-۲-۳-۳-۷ اهمیت تنوع

۲۱۷..... ۲-۲-۳-۳-۷ سطوح تنوع

۲۲۲..... ۳-۲-۳-۳-۷ ابعاد تنوع

۲۲۵..... ۴-۲-۳-۳-۷ چگونگی تاثیر تنوع بر خلاقیت

۲۲۶..... ۱-۴-۲-۳-۳-۷ متغیرهای میانجی

۲۳۲..... ۲-۴-۲-۳-۳-۷ متغیرهای تعدیل کننده

۲۳۹..... ۳-۳-۳-۳-۷ انسجام گروه

۲۴۵..... ۴-۳-۳-۳-۷ سیستم ارتباطات گروه

۲۵۱..... ۴-۳-۱- عوامل سازمانی

۲۵۲..... ۱-۴-۳-۳-۷ یک رهبری

۲۶۰..... ۲-۴-۳-۳-۷ اختار سازمانی

۲۸۳..... ۳-۴-۳-۳-۷ سیستم دانش

۲۹۳..... ۴-۴-۳-۳-۷ جو سازمانی

۳۰۴..... ۵-۴-۳-۳-۷ منابع

۳۰۷..... فصل هشتم: مدل سیستمی خلاقیت در سازمان

۳۰۷..... ۱-۸ جمع بندی و استخراج متغیرها

۳۲۱..... ۲-۸ مدل سیستمی خلاقیت

۳۲۵..... ۳-۸ تعریف خلاقیت از رویکرد سیستمی

۳۲۶..... ۴-۸ پیشنهادات

۳۳۳..... واژه نامه ها

۳۳۳..... واژه نامه فارسی - انگلیسی

۳۴۱..... واژه نامه انگلیسی - فارسی

۳۴۹..... نمایه

۳۶۹..... منابع و مآخذ

با نام و یاد یگانه هستی بخش عالم

مقدمه

خلاقیت از بین پدیده‌های علمی، منحصر به فرد بوده (جکسون^۱، ویت^۲، گامس^۳، فیتزجرالد^۴، ای^۵ و ژائو^۶ ۲۰۱۱) و میلی ذاتی است که در وجود انسان به ودیعه نهاده شده و انسان، مظهر خیریت، الهی است (مطهری، ۱۳۷۲). خلاقیت برای تمامی عرصه‌های زندگی و سلامت فکر و روح انسان، حیاتی است. اگر افراد، گرفتار نظامی تکراری و مکانیکی شوند، نابود خواهد شد. این یکی از تهدیدهایی است که تمدن‌ها به آن، دچار می‌شوند. بیشتر تمدن‌هایی که از این رفته‌اند، نه فقط به دلیل تهدیدهای خارجی، بلکه عمدتاً به واسطه تکرار مکررات افول خلاقیت، از میان رفته‌اند. با اطمینان می‌توان ادعا کرد که هیچ‌کدام از معضلات پیچیده بشری به هیچ‌جا و هیچ‌زمانی، قابل رفع نخواهد بود، مگر این که افرادی باشند که بتوانند با موانع یوسته در حال بسط و توسعه واقعیت‌های پیش‌رو، خلاقانه رفتار کنند (بوهم^۷، ۱۹۹۸). در تحقیقت پایه و اساس جوامع توسعه یافته، خلاقیت است. این جوامع نه تنها با استفاده از خلاقیت، مسائل خود را شناسایی می‌کنند، بلکه راه حل این مسائل را نیز از طریق خلاقیت می‌جویند.

1- Jackson

2- Witt

3- Games

4- Fitzgerald

5- Eye

6- Zhao

7- Bohm

علی‌رغم سابقه طولانی خلاقیت در حیات بشری، سازمان‌ها اخیراً به واسطه سرعت شگرف تغییرات تکنولوژیکی، رقابت جهانی و عدم اطمینان اقتصادی (مامفورد^۱، ویتزل^۲ و رایتر^۳، ۱۹۹۷؛ اولدهام^۴ و کامینگز^۵، ۱۹۹۶)، کشف کرده‌اند که منبع کلیدی و مستمر مزیت رقابتی (رایتر و آلیس^۶، ۲۰۰۴؛ خزانچی^۷، لويس^۸، بویر^۹، ۲۰۰۷؛ بیک^{۱۰}، ۲۰۰۷؛ گرانت^{۱۱} و آشفورد^{۱۲}، ۲۰۰۸؛ مین ملیس^{۱۳}، ۲۰۱۰) و بقا (ساروس^{۱۴}، کوپر^{۱۵}، جوزف^{۱۶}، ۲۰۰۸؛ رسولزاد^{۱۷} و داکرت^{۱۸}، ۲۰۰۹؛ لوپز^{۱۹}، پرز^{۲۰} و کاربررا^{۲۱}، ۲۰۰۹)، خلاقیت است. این مزیت رقابتی مستمر، در قالب ایده‌ها، محصولات و خدمات تازه، ظاهر می‌شود که مستقیماً از تفکر خلاق ناشی می‌شوند (مک فادن^{۲۲}، ۱۹۹۸).

خلاقیت کارکنان را این‌صورت به بقای سازمان کمک می‌کند (آماویل^{۲۳}، ۱۹۹۶) که وقتی کارکنان در کار خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملیات، خدمات یا رویه‌های سازمان، ارائه و به‌کار گیرند (اولدهام،

- 1- Mum ford
- 2- Whetzel
- 3- Reiter
- 4- Oldham
- 5- Cummings
- 6- Illies
- 7- Khazanchi
- 8- Lewis
- 9- Boyer
- 10- Beak
- 11- Grant
- 12- Ashford
- 13- Mainemelis
- 14- Sarros
- 15- Cooper
- 16- Joseph
- 17- Rasulzada
- 18- Dackert
- 19- Lopez
- 20- Pérez
- 21- Cabrera
- 22- Mcfadzean
- 23- Amabile

۲۰۰۲؛ شالی^۱ و گیلسون^۲، ۲۰۰۴). وجود چنین ایده‌هایی باعث افزایش این احتمال می‌شود که کارکنان دیگر، این ایده‌ها را در کارشان مورد استفاده قرار دهند. به‌علاوه آن‌ها، این ایده‌ها را توسعه داده و آن‌ها را به کارکنان دیگر برای توسعه و به‌کارگیری در کارشان، منتقل می‌کنند. از این‌رو، تولید و بهره‌گیری از ایده‌های تازه این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند با شرایط متغیر بازار، منطبق شده، به تهدیدها و فرصت‌ها پاسخ به موقع داده و رشد و توسعه یابد (نوناکا^۳، ۱۹۹۱؛ اولدهام، ۲۰۰۲). خلاقیت نه تنها از طریق توسعه محصولات و فرآیندها، سهم بازار موجود را توسعه می‌دهد، بلکه باعث ایجاد بازارهای جدید (بروس^۴، ۲۰۰۴) و شکل‌دهی به محیط می‌شود (استرنبرگ^۵، ۱۹۸۹).

با وجود این که تغییر و تحول، فزاینده و بی‌پیشینه محیطی، سازمان‌ها را در برابر دو راه خلاق بودن و یا از بین رفتن قرار داده، اما سازمان‌ها غالباً خلاقیت کارکنان خود را سرکوب می‌کنند تا این که زمینه‌ساز ظهور و روز و ارتقای آن‌ها فراهم نمایند. در حقیقت، سرکوبی خلاقیت در سازمان‌ها، قدری رایج است که کمتر مورد سؤال قرار می‌گیرد. اما مدیران عمدتاً ندانسته، خلاقیت را سرکوب می‌کنند و زمانی که خلاقیت سرکوب شود، سازمان یک ابزار رقابتی قدرتمند یعنی تولید و بهره‌گیری از ایده‌های تازه را از دست خواهد داد. در واقع مدیران درک درستی از مفهوم خلاقیت و عوامل موثر بر آن نداشته (آماپیل، ۱۹۹۸) و بیشتر افراد نمی‌دانند که چگونه می‌توانند خلاقیت خود را افزایش دهند (دبونو^۶، ۱۹۹۵). کتاب حاضر با توجه به این ضرورت محض، با رویکردی سیستمی و بر اساس تحقیقات نگارنده، در هشت فصل برای اداره کردن خلاقیت در سازمان، تدوین شده است.

1- Shalley

2- Gilson

3 Nonaka

4- Bruce

5- Sternberg

6- De Bono

فصل اول شامل کلیات است که دربردارنده مشتقات خلاقیت، تعاریف خلاقیت و جمع‌بندی تعاریف و استخراج ابعاد و جنبه‌های خلاقیت می‌باشد. در فصل‌های دوم تا هفتم مفهوم پیچیده خلاقیت بر اساس جنبه‌ها و ابعاد استخراج شده، مورد بررسی قرار می‌گیرد. در فصل دوم به خاستگاه و منابع خلاقیت پرداخته می‌شود. فصل سوم دیدگاه‌های رایج در مورد فرآیند خلاقیت و مدل‌های فرآیند خلاقیت را مورد بررسی قرار می‌دهد. فصل چهارم به خروجی خلاق، اختصاص یافته است. در این فصل به سطوح خلاقیت، انواع خروجی خلاق، پیامدهای خلاقیت و ویژگی‌های خروجی خلاق پرداخته می‌شود. فصل پنجم به رابطه خلاقیت و تفکر می‌پردازد. در این فصل به خلاقیت به عنوان نوعی فکر، خلاقیت به عنوان کل تفکر، ویژگی‌های تفکر خلاق، رابطه مغز و تفکر خلاق و رابطه خلاقیت و تفکر خلاق، پرداخته می‌شود. فصل ششم به رابطه خلاقیت و حل مسأله می‌پردازد. در این فصل ابتدا خلاقیت و شناسایی مسأله و حل آن، مورد بررسی قرار گرفته و سپس تکنیک‌های تحریک خلاقیت، مورد بررسی قرار می‌گیرند. فصل هفتم، دربردارنده عوامل موثر بر خلاقیت شامل عوامل فردی و محیطی می‌باشد. عوامل فردی دربردارنده متغیرهای توانمندی (هوشمندی، دانش و مهارت فنی)، ویژگی‌های شخصیتی (تصور قوی از خلاق بودن خود، پشتکار و استقامت، ابهام‌پذیری، ریسک‌پذیری، استقلال، نیاز به موفقیت و اعتماد به نفس)، سبک شناختی، هوش، نیازها و چالش‌پذیری است. عوامل محیطی شامل عوامل شغلی، گروهی و سازمانی می‌باشد. عوامل شغلی شامل متغیرهای پیچیدگی شغل، امنیت شغلی، آزادی شغلی و بازخور شغلی است. عوامل گروهی متشکل از متغیرهای اندازه گروه، تنوع گروه، انسجام گروه و سیستم ارتباطات گروه می‌باشد. عوامل سازمانی نیز شامل متغیرهای سبک رهبری، سیستم پاداش، جو سازمانی، ساختار سازمانی و منابع می‌باشد. در فصل هشتم، مدل سیستمی خلاقیت در سازمان که حاصل چندین سال فعالیت پژوهشی مولف است، به‌طور خلاصه تشریح شده است.

در خاتمه بر خود لازم می‌دانم از اساتید ارزشمند آقایان دکتر اسفندیار سعادت، دکتر علی دلاور و دکتر حسن میرزایی که با رهنمودهای سازنده، نگارنده را در انجام

این تلاش علمی، مساعدت نموده‌اند، سپاس‌گزاری و قدردانی نمایم. همچنین از دوستان ارجمند آقایان دکتر علی اصغر زارعی و علی محمد رضایی و همه عزیزانی که در مسیر به انجام رساندن این تلاش علمی مرا یاری داده‌اند، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

از هم‌کاری صمیمانه معاون محترم پژوهشی دانشگاه امام حسین (ع) آقای دکتر امین، مدیر محترم خدمات علمی آقای سعیدی و مسئول محترم مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه، آقای شیرمحمدی و مسئول دایره تولید سرکار خانم کریمی‌بخش که در انجام مراحل مختلف اداری، نهایت هم‌کاری را مبذول داشته‌اند و همچنین از سرکار خانم نایید آت میرزایی به خاطر تلاش بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر در صفحه‌آرایی این اثر، تشکر و سپاس‌گزار می‌نمایم.

بالاخره بر سر فرصت در دایره تا از منابع الهام خود، یعنی همسر و فرزندان عزیزم کوثر و مهدی که فرصت تدوین کتاب را برایم مهیا نمودند و در این زمینه، طی چندین سال، زحمات زیادی را تحمل کردند، تسکین و تشکر کنم. مطالعه این کتاب به دانشجویان، پژوهشگران، مدیران و کارکنان سازمان‌ها توصیه می‌گردد.

هر چند تلاش نگارنده بر این بوده است که کتاب جامعی دربارهٔ خلاقیت در سازمان فراهم کند، اما واضح است که مطالب این کتاب نمی‌تواند هر نیازی را پاسخگو باشد. امید است با دریافت پیشنهادات و انتقادات سازنده خوانندگان محترم، فرصتی به‌دست آید تا کاستی‌های کتاب جبران و مجموعه جامع‌تر و مفیدتر، فراهم شود.

منصور صادقی مال‌امیری

تهران - بهار ۱۳۹۳

sadmansoor@gmail.com