

## طراحی مدل پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری<sup>1</sup>

### Designing a Model for Developing the Creativity and Innovation among Officer and Pasdar - Training Students

حمید رئیسی<sup>\*</sup>، حمیدرضا حاتمی<sup>\*\*</sup>، احمد غضنفری<sup>\*\*\*</sup>، رضا شریفی<sup>\*\*\*\*</sup>، محمد باقر حبیبی<sup>\*\*\*\*\*</sup>

#### Abstract

**Introduction:** The purpose of this research is to develop a creative and innovative model of education for officer students.

**Method:** This research is qualitative and practicable and the design of the research is futuristic. The statistical society of this research includes all the academic experts of Comprehensive university of Imam Hussein, the University of officer and pasdar training and also the policy makers in Sepah General Staff in the field of creativity and innovation. In this research, 145 people were chosen by random sampling method. The research tool is researcher-made questionnaire which have been designed in two sections of personal information and 64 questions. Validity of the questionnaire was examined by chronbach alpha of 0.967. Descriptive and deductive statistical indexes, especially the modeling of structural equations, confirmatory path analysis, and independent T were used to analyze the data.

**Results:** The research data showed that the creativity and innovation model for Pasdar training and officer students has 4 dimensions, 17 components, and 64 indexes. The results of Freedman nonparametric test showed that there is a significant difference between dimensions and components of creativity and innovation model in the level of  $p < 0.01$ . Based on t coefficient, among 4 dimensions, training dimension has the highest contribution (0.93) in the model and organizational (0.86), personal (0.85), and social (0.81) lies after it respectively. Among the components, teaching method (0.88), management (0.84), family (0.85) and personality characteristics (0.82) have the most important contributions.

**Discussion:** According to the results of the study, education dimension, training method component, and the index of group communication methods have the greatest impact on creativity and innovation of Pasdar education and officer students. Therefore it is necessary that education directors and commanders facilitate the creativity and innovation for students by expanding educational dimension, organizational dimension, personal and social dimensions, and components and indexes of the model of this research.

**Keywords:** Creativity, Innovation, Creativity and Innovation education, Model.

#### چکیده

**مقدمه:** هدف اصلی پژوهش حاضر، دستیابی به مدل پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری می‌باشد.

**روش:** پژوهش حاضر کیفی، نوع پژوهش کاربردی و طرح تحقیق آینده نگر است. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه خبرگان و صاحب نظران دانشگاهی و حوزوی وابسته به دانشگاه جامع امام حسین (ع) و دانشگاه افسری و تربیت پاسداری و مسئولین سیاست گذار در حوزه خلاقیت و نوآوری می‌باشند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی، 145 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه محقق ساخته در دو بخش اطلاعات شخصی و 64 سؤال بسته می‌باشد که پایایی آن با آلفای کرونباخ 0/967 برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری توصیفی و استنباطی به ویژه مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر تاییدی و تی مستقل استفاده گردید.

**نتایج:** داده‌های پژوهش نشان داد که مدل پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری دارای 4 بعد، 17 مؤلفه و 64 شاخص است. نتایج آزمون غیر پارامتریک فریدمن نشان داد که بین ابعاد و مؤلفه‌های پرورش خلاقیت و نوآوری در سطح  $p < 0/01$  تفاوت معناداری وجود دارد. براساس ضریب t، بعد آموزشی (0/93) در میان ابعاد چهار گانه، بیشترین سهم را در مدل داشته و سپس ابعاد سازمانی (0/86)، فردی (0/85) و اجتماعی (0/81) قرار گرفته اند. در میان مؤلفه‌ها، مؤلفه روش تدریس (0/88)، فرماندهی و مدیریت (0/84)، مؤلفه خانواده (0/85) و ویژگی‌های شخصیتی (0/82)، بیشترین سهم و اهمیت را دارا می‌باشد.

**بحث:** با توجه به یافته‌های پژوهش، بعد آموزشی، مؤلفه روش تدریس و شاخص شیوه‌های ارتباط گروهی، بیشترین تاثیر را در پرورش خلاقیت و نوآوری دانشجویان افسری و تربیت پاسداری دارد. بنابراین ضرورت دارد مدیران و فرماندهان آموزشی با توسعه ابعاد آموزشی، سازمانی، فردی و اجتماعی و مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل تحقیق حاضر زمینه‌های پرورش خلاقیت و نوآوری را در دانشجویان تسهیل کنند.

**کلید واژه‌ها:** خلاقیت، نوآوری، پرورش خلاقیت و نوآوری، مدل.

## مقدمه

خلاقیت و نوآوری<sup>۱</sup> به عنوان یک پدیده پیچیده، مهم و چند بعدی از موضوعات اساسی است که در سطوح مختلف و در فعالیت‌های گوناگون بشری سابقه دیرینه داشته و امروزه به واسطه ی مطالعات و تحقیقات علمی برای رشد و تعالی فرد و سازمان به شدت مورد توجه قرار گرفته است این رویکرد جامع می‌تواند جنبه‌های مختلف زندگی بشری را تحت تاثیر قرار داده و نقش حیاتی در بهبود و تکامل زندگی انسان‌ها و سازمان‌ها بازی کند. در این میان دانشگاه افسری برای انجام رسالت تاریخی خود نیازمند بهره مندی از خلاقیت و نوآوری می‌باشد، چون از یک سو وظیفه فراهم آوردن زمینه رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری و استفاده صحیح و جهت دار از استعدادها و توانایی‌های دانشجویان را برعهده دارد که این خود زمینه ساز توسعه فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی در جامعه است و از دگر سو برای پویایی، نقش و جایگاه ویژه خود نیازمند پرورش و بهره مندی از خلاقیت و نوآوری در سطوح سازمانی می‌باشد. بنابراین موضوع پرورش خلاقیت و نوآوری در بین فرماندهان، مدیران و متولیان امر آموزش و تربیت در این نظام آموزشی بسیار مهم و برجسته جلوه می‌کند. در این رابطه طراحی مدل پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری اهمیت زیادی پیدا می‌کند.

استرنبرگ (۲۰۰۵)، در تعریفی خلاقیت را توانایی آفرینش اندیشه‌های نو در سطح عالی می‌داند که آمیزه‌ای از نوآوری، انعطاف پذیری<sup>۲</sup> و حساسیت در برابر باورهای موجود است. بطور اجمال ادبیات خلاقیت در حوزه سازمان، بیانگر دسته بندی‌های مختلفی از عوامل موثر بر خلاقیت می‌باشد که مهمترین آنها عبارتند از: الف) عوامل فردی و محیطی، ب) فردی و سازمانی ج) فردی، گروهی و سازمانی د) فردی، شغلی و سازمانی. در خصوص نوآوری نیز باید گفت که، واژه نوآوری از منظر اصطلاحی به معنی فرآیند کسب اندیشه ای خلاق و

تبدیل آن به محصول، خدمت یا یک روش عملیاتی مفید است (رایبِنز<sup>۳</sup>، ۱۹۸۶).

در پژوهشی کتی<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) نشان داد که نوآوری عبارت از پیدایش شیوه‌های نو در حل مسائل گوناگون سازمانی بوسیله گروهی از کارکنان در رشته‌های گوناگون می‌باشد. وی با نگاه به تعاریف نوآوری دو وجه اساسی قابل مشاهده را برای آن ذکر می‌کند: اول آنچه که روش، خدمت، فرآیند، ایده، رفتار، فکر، رویه، محصول و... نامیده شده، جدید بوده و با گذشته متفاوت است. دومین وجه مهم تعاریف، قبول و به کارگیری آن چه که برای آن نوآوری شده است می‌باشد. چه بسا ایده‌های نوآورانه ای که در فضای مدیریتی غیر مشوق نوآوری، هرگز زمینه بروز نیافته و به منصف ظهور نرسیده اند. باید گفت که سه مجموعه از متغیرها می‌توانند نوآوری را ایجاد کنند. آنها به ساختار سازمانی، فرهنگ و توانایی منابع انسانی مربوط می‌شوند. نوآوری نیز مانند خلاقیت دارای نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی می‌باشد.

پژوهش حاضر مهم ترین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های پرورش خلاقیت و نوآوری را در قالب مدلی متناسب با اهداف تحقیق به شرح زیر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد.

۱- بعد فردی: در این پژوهش بعد فردی که در مطالعات و مدل‌های وودمن و شانفلد<sup>۵</sup> (۱۹۸۹)، فورد (۱۹۹۶)، آمابیل<sup>۶</sup> (۱۹۹۸)، استرنبرگ (۲۰۰۵)، صادقی مال امیری (۱۳۸۶)، میر کمالی و خورشیدی (۱۳۸۷)، سام خانیان (۱۳۸۷) و کشوری (۱۳۹۰)، مطرح گردیده به عنوان مهم ترین مشخصه، برای پرورش خلاقیت و نوآوری مورد استناد قرار گرفته است. این بعد شامل مؤلفه‌هایی به شرح زیر می‌باشد:

الف) ویژگی‌های شخصیتی: یکی از عوامل مهم در پرورش خلاقیت و نوآوری ویژگی‌های شخصیتی افراد است. وودمن و شانفلد (۱۹۸۹) منبع درونی را به عنوان مشخصه‌ای در افراد با خلاقیت بالا ذکر می‌نماید.

3- Roobins.

4- Kathy.

5- Woodman &amp; Schoenfeldt.

6- Amabile.

1- Creativity &amp; Innovation.

2- Flexibility.

بنابر این انگیزه به خصوص انگیزه درونی به عنوان مهم ترین عامل پرورش خلاقیت محسوب می‌گردد.

**ج) هویت<sup>۳</sup>:** اریکسون (۱۹۵۹) معتقد است که هویت، رسیدن به مفهوم خود تجدید نظر شده و یافتن یک معنی واقعی از خود، در درون واقعیت اجتماعی است. وی معتقد است که نوجوانی دوره‌ای است که در آن تغییرات همه جانبه‌ای در ابعاد گوناگون شخصیتی، شناختی، انگیزشی و نظایر اینها رخ می‌دهد. در بعد شخصیتی رسیدن به هویتی مستقل و یکپارچه از جمله تکالیف عمده رشدی در این دوره می‌باشد از سوی دیگر، از لحاظ فکری و شناختی دوره نوجوانی شروع تفکر انتزاعی یا عملیات منطقی-صوری است. استعدادها و مهارت‌های ذهنی در این دوره متشکل و متبلور می‌شود، اگر چه توان و استعداد بالقوه‌ای برای رشد خلاقیت در دوران اولیه کودکی وجود دارد، با این وجود هم انگیزش و هم توانایی برای ظرفیت و استعداد خلاقیت، برای نخستین بار در دوره نوجوانی ظاهر می‌شود. مک دوگال (۱۹۹۳) به سهم عوامل محیطی و خارجی و عوامل درونی در رشد خلاقیت فرد اشاره می‌کند و می‌گوید که برای خلاق بودن، هویتی منحصر به فرد و مستقل، لازم و ضروری است (آقاسلطان، ۱۳۷۸: ۷۵).

**د) فراشناخت<sup>۴</sup>:** اگرچه تعریف جامعی از فراشناخت، چالش برانگیز و دشوار به نظر می‌رسد، اما عموم محققان براین نکته اتفاق نظر دارند که فراشناخت به شناختن شناخت یا دانستن درباره دانستن گفته می‌شود. به طور دقیق تر، فراشناخت، دانش فرد در باره چگونگی یادگیری خود است (سلاوین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). در فراشناخت تاکید عمده برآگاهی موجود انسان یا نظام شناختی خود است. بر این اساس یادگیرنده تلاش می‌کند تا از نظام شناختی خود آگاه شود، راه‌های از میان بردن موانع یادگیری را بکاهد، شیوه‌های بهینه یادگیری را پی ریزی کند و در همه مراحل تفکر، فعالیت‌های خود را تنظیم نماید. افراد دارای قدرت

آماییل (۱۹۹۸) نیز خصیصه‌های شخصیتی را در ایجاد خلاقیت مورد بررسی و تاکید قرار داده است. استرنبرگ (۲۰۰۵) در مدل سه وجهی<sup>۱</sup> خلاقیت نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی بیشتر موجب عملکرد خلاق می‌شود. آوریل<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) بیان می‌کند که رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت هیجانی با رابطه بین هوش شناختی و خلاقیت منطبق است. همچنین سعادت و صادقی (۱۳۸۴) در مطالعه خود نتیجه گرفتند که شخصیت به طور مستقیم بر خلاقیت اثر می‌گذارد. نتایج پژوهش ناطقیان (۱۳۸۷) نشان داد که هوش هیجانی با خلاقیت رابطه مثبت معناداری دارند. جوکار و البرزی (۱۳۸۹) نیز در تحقیق خود رابطه ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناسی را نشان داده اند.

**ب) انگیزش:** انگیزه افراد نتیجه عوامل متعددی از جمله وراثت، تعلیم و تربیت و ... می‌باشد. قدرت این نیروها باعث می‌شود که انگیزه افراد به راحتی تغییر کند. مجموعه‌ای از عوامل سازمانی (بعد رفتاری) و (بعد ساختاری) باعث انگیزش کارکنان شده و این انگیزه مبنای بسیاری از خلاقیت‌ها را تشکیل می‌دهد. برای اینکه حالات انگیزشی به تفکر خلاق تبدیل شود مستلزم تغییر است. تغییر در حالت پایداری آن بهترین بستر برای ایجاد جرقه فکری می‌باشد. تغییر پایدار با این امر مربوط است که افراد را چگونه دارای انگیزه کنیم (آقایی فیشانی، ۱۳۷۹: ۱۳۶). در مطالعه‌ای آماییل (۱۹۹۸) نتیجه گرفت که انگیزه درونی دارای اهمیت بیشتری در خلاقیت است و انگیزه درونی نسبت به انگیزه بیرونی منجر به سطح بالاتری از خلاقیت می‌شود (میر کمالی و خورشیدی، ۱۳۸۷: ۸۵). به طور کلی یافته‌ها نشان می‌دهد که انگیزه در ایجاد و پرورش خلاقیت اهمیت بسیاری دارد و در حقیقت انگیزه، موتور محرکه و تامین کننده انرژی لازم برای تحقق رفتار خلاق می‌باشد. آماییل معتقد است که اگر خلاق بودن را به پختن سوپ تشبیه کنیم، انگیزه حرارت لازم را برای پختن سوپ فراهم می‌کند.

3-Identity.

4-Meta cognition.

5-Slavin.

1- A Three facet Creativity of Robert J Sterenberg.

2- Averill.

۲- بعد اجتماعی<sup>۲</sup>: در زمینه تاثیر محیط، اجتماع، محیط سیاسی در رشد و پرورش خلاقیت، سیمونتون (۱۹۷۶)، آمابیل (۱۹۸۸)، وودمن و شانفلد (۱۹۸۹)، وودمن، ساویر و گریفین (۱۹۹۳)، هارینگتون (۱۹۹۰)، پلسک<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) در مدل چرخه خلاقیت جهت دار، فورد (۱۹۹۶) در نظریه رفتار و عمل فردی، سکیزنتمی‌ها (۱۹۹۶) در نقش قضاوت‌های اجتماعی بر خلاقیت، به نوعی بعد اجتماعی را در پرورش خلاقیت مورد تاکید قرار داده اند. همچنین صادقی مال امیری (۱۳۸۶) در مدل خلاقیت با رویکرد سیستمی، سام خانیان (۱۳۸۷) در الگوی تعاملی رفتار خلاق، میر کمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) در الگوی پرورش خلاقیت در مراکز آموزشی، کشوری (۱۳۹۰) در مدل چالش خلاقیت و نوآوری در دانشگاه افسری امام حسین (ع) بر بعد اجتماعی تاکید داشته و آن را برای پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری ضروری دانسته اند. بعد اجتماعی شامل مؤلفه‌هایی به شرح زیر می‌باشد:

**الف) خانواده:** از مهم‌ترین عوامل اجتماعی رشد و پرورش خلاقیت در افراد بوده و موقعیت خانوادگی از عوامل اساسی در تحقق توانایی‌های بالقوه‌ی انسان است. تحقیقات نشان می‌دهد که رفتار و نگرش والدین، کمیت و کیفیت علایق آن‌ها و نحوه‌ی تعامل‌شان با فرزندان بر رشد توانایی‌های فرزندان کاملاً مؤثر است. دوینگ<sup>۴</sup> (۱۹۷۰)، موثرترین بررسی‌های مربوط به همبستگی خلاقیت را انجام و نشان داد خلاقیت به ویژگی‌های شخصیتی و برخی ویژگی‌های فکری که تا حدودی سازگار و درازمدت به نظر می‌رسند مربوط می‌شود. وی ویژگی‌های عمده از خصلت‌های خانواده که به خلاقیت مربوط هستند را این طور بیان می‌کند:

۱- تربیت آزادانه کودکانه ۲- داشتن علایق فکری قوی، گوناگون و گسترده از طرف والدین ۳- داشتن استقلال عاطفی نسبت به کودک از طرف والدین (کالاگر، ۱۹۸۵). البرت و رانکو (۱۹۸۷)، راجع به

بالای فراشناختی در فهم روابط بین واقعیات مساله دقت می‌کنند، راه حل انتخابی خود را بررسی می‌نمایند، مسایل پیچیده را در قالب مراحل جزیی تری تحلیل می‌نمایند و با سؤال کردن از خود، جریان تفکرشان را کنترل می‌کنند (پاناورا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). بنابراین هدف اساسی آموزش فراشناختی، خودکنترلی و خودآموزی است تا فراگیران، یادگیرندگان مستقلی شوند که بتوانند فرآیندهای شناختی و یادگیری‌شان را در جهت اهداف تعیین شده خود، هدایت، نظارت و اصلاح کنند. بسیاری از مشکلات یادگیری و انتقال یادگیری ناشی از فقدان مهارت‌ها و راهبردهای فراشناختی است (صادقی، محتشمی، ۱۳۸۹).

**ه) ویژگی‌های شخصیتی:** به ویژگی‌هایی گفته می‌شود که به طور طبیعی در افراد وجود دارد و استفاده از آن باعث خلاقیت بیشتری در افراد شده (آمابیل، ۱۹۸۹) و به عنوان یک صفت خلاقیت را تسهیل می‌کند (طهماسبیان، ۱۳۸۹). آمابیل (۱۹۸۹) نیز بیان می‌دارد که چنانچه این خصوصیات به طور طبیعی وجود نداشته باشد می‌توان آنها را حتی در بزرگسالی نیز پرورش داد. وودمن؛ ساویر و ترفینگر (۱۹۹۳) دریافته‌اند که خلاقیت فرد تابع ویژگی‌های شخصیتی اوست. بعضی از محققین دریافته اند که وجود بعضی از ویژگی‌های شخصیتی در افراد در مقایسه با دیگران باعث خلاقیت بیشتری می‌شود (صادقی مال امیری، ۱۳۸۶: ۱۳۵). همچنین طهماسبیان (۱۳۸۹) در تحقیقی نتیجه گیری می‌کند که بین ویژگی‌های شخصیت و خلاقیت، ارتباط مثبت معنی دار وجود دارد و بیان می‌دارد که ویژگی‌های شخصیتی به عنوان یک صفت می‌توانند خلاقیت را تسهیل کنند. این صفات بر معنی خلاقیت به عنوان عاملی برای مدیریت هیجان‌ها تاکید می‌کنند. با توجه به مطالعات انجام گرفته می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های شخصیتی، عاملی بسیار مهم در پرورش خلاقیت و نوآوری است (آگاهی اصفهانی، ۱۳۸۳).

2- Social Dimensions.

3- Plsek.

4- Dowling.

1- Panaaoura.

درسی، مدرس، فراگیر، مواد آموزشی، تجهیزات و... که در امر انتقال دانش مشارکت می‌کنند گفته می‌شود. نظام آموزشی در دانشگاه افسری منعکس کننده جهان بینی، ارزش‌های انقلابی - اسلامی و اندیشه‌های تربیتی و فرهنگی می‌باشد و مبنای سیاست گذاری و برنامه ریزی برای توسعه و پرورش خلاقیت و نوآوری دانشجویان می‌باشد. در نظام آموزشی مناسب خلاقیت و نوآوری مانند جوانه از دانه بیرون می‌آید و به سوی توسعه و تعالی رشد پیدا می‌کند. اگر حمایت‌های نظام آموزشی نباشد خلاقیت و نوآوری سرکوب خواهد شد.

**ج) انسجام گروهی:** انسجام گروه عبارت است از میزانی که افراد گروه جذب یکدیگر شده، یکدیگر را حمایت کرده و در هدف‌های گروه منسجم می‌شوند (صادقی مال امیری، ۱۳۸۶: ۱۶۱). مطالعه انجام شده توسط برک ویتز نشان می‌دهد که گروه‌های با انسجام بیشتر در مقایسه با گروه‌های با انسجام کمتر، اثر بخش تر هستند (رابینز، ۱۹۹۶). از این رو هرچه افراد گروه، بیشتر جذب یکدیگر شده از یکدیگر حمایت کنند و اهداف شان به گروه هماهنگ تر باشد، انسجام گروه بیشتر خواهد بود. گروه‌ها محملی برای ارضای نیازهای مختلف فردی و سازمانی می‌باشند. مازلو (۱۹۸۲) از عضویت در گروه یا تعلق اجتماعی به عنوان یکی از نیازهای اساسی آدمی یاد کرده و معتقد است که انسان ذاتا موجودی اجتماعی است. (صادقی مال امیری، ۱۳۸۶: ۱۵۶).

وودمن و همکارانش (۱۹۹۳) و آمابیل (۱۹۹۶) به این نتیجه رسیده اند که انسجام گروهی موجب سطوح بالاتری از خلاقیت می‌شود. مامفورد (۲۰۰۱) نیز نشان می‌دهد که بیشترین کوشش‌های خلاق، در محیط گروه به وقوع می‌پیوندد. نمرس<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) بیان می‌کند اقداماتی که بر روی همکاری و ارتباطات تمرکز کند به کارکنان اجازه می‌دهد تا ارتباط موفق تری با یکدیگر داشته و چنین شرایطی موجب خلاقیت و نوآوری در افراد گروه می‌شود. همچنین سعادت و صادقی

تاثیر خانواده بر خلاقیت کودکان پژوهش‌های وسیعی کردند. آنها دریافتند بچه‌ها و بزرگسالانی که در ریاضیات و علوم سرآمد بوده اند و از نبوغ برخوردارند، زمینه‌های خانوادگی متفاوتی نسبت به سایر افراد داشته اند. میچل (۲۰۰۲)، نشان داد که محدودیت در عملکردها، عامل بازدارنده ی خلاقیت و آزاد بودن فعالیت‌ها از نظر ایده، سیر ارایه تحلیل‌ها، نتایج و ترکیب‌ها، عامل بسیار مهمی در پرورش خلاقیت می‌باشد (میر لوحی، مولوی، ۱۳۸۶). در مورد تاثیر نقش والدین بر خلاقیت کودکان و نوجوانان پژوهش‌های زیادی نشان می‌دهد که ظهور و شکوفایی خلاقیت با موقعیت خانوادگی و محیط مناسب خانواده افراد ارتباط دارد (شرکت، ۱۳۸۰). خورشیدی و همکاران (۱۳۸۶) نیز نشان دادند که میزان خلاقیت را می‌توان با ایجاد محیط مناسب خانوادگی افزایش داد و با توجه به این که دوران کودکی حساس ترین مرحله در رشد خلاقیت است، خانواده به عنوان بنیادی ترین عنصر در شکل گیری خلاقیت است. از آنجائی که شکوفایی فرد در زندگی شغلی و اجتماعی به میزان خلاقیت وی و پرورش ابعاد آن مربوط است. لزوم بررسی هریک از عوامل، جو عاطفی خانواده و تاثیر آن بر خلاقیت از اهمیت خاصی برخوردار است (میرلوحی، ۱۳۸۶: ۷۰).

**ب) نظام آموزشی:** نظام آموزشی از حیث یادگیری عادات و رسوم سازمان، هدف‌ها و ارزش‌های کلی جامعه به افراد کمک می‌کند و از این رو در فرهنگ پذیری، مددکاری خانواده، دین و سایر نهادها و سازمان‌های اجتماعی نقش دارد. با توصیف دقیق نظام آموزشی یک کشور یا یک سازمان می‌توان پی برد که آن جامعه در زمینه پرورش فرهنگی افراد خود چگونه عمل می‌کند (علاقه بند، ۱۳۸۷: ۱۸). میر کمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) در مطالعه خود نشان دادند که نظام آموزشی در تقویت خلاقیت افراد مؤثر است. خورشیدی و همکاران (۱۳۸۶) لازمه تربیت فراگیران خلاق را نظام آموزشی خلاق می‌دانند. در این پژوهش نظام آموزشی به مجموعه ایی از عوامل مانند، برنامه

مورد نیاز است. فورد (۱۹۹۶) نیز در مدل خود مفهوم اهداف را برای ایجاد خلاقیت نشان می‌دهد.

**ب) محتوا:** یکی از عناصر عمده‌ای است که یادگیری مورد نظر از طریق آن محقق شده و شامل کلیه مطالب، مفاهیم و اهداف مربوط به یک برنامه درسی مورد نظر است (سام خانیان، ۱۳۸۷: ۱۵۳). محتوای آموزشی فرایندی است مستمر، که به صورت مجموعه‌ای، مفاهیم متشکل و کلی و مجموعه نیازهای، آموزشی را براساس تدبیری راهبردی و موضوعی هدایت می‌کند و شامل کلیه نیازهای آموزشی جامعه اعم از نیازهای فردی و اجتماعی و همچنین اولویت‌ها و مقاصد و اهداف براساس سیاست‌ها و خط مشی‌های مورد نظر، اطلاعات و دانش مطابق با نیازها، وسایل و ابزارهای لازم برای تحقق اهداف می‌باشد. روزولی<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) نشان داده که محتوا در خلاقیت فراگیران بسیار مؤثر است. واینیگز (۱۹۹۴) نشان داده که موضوعات درسی از مؤلفه‌های پرورش خلاقیت در فراگیران است. میلیگرام (۱۹۹۴) نیز به این نتیجه رسید که مهم‌ترین عامل پرورش خلاقیت در فراگیران برنامه‌های آموزشی و محتوای درسی است. اریک (۲۰۰۵) نیز محتوای درسی را از مؤلفه‌های پرورش خلاقیت در فراگیران ذکر کرده است. همچنین میر کمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) در مدل پرورش خلاقیت خویش، یکی از عوامل مؤثر در پرورش خلاقیت فراگیران را محتوای درسی عنوان کرده است. حسینی (۱۳۸۷) نیز در الگوی رشد خلاقیت، بر برنامه درسی بسیار تاکید کرده است. در دانشگاه افسری و در راه پرورش خلاقیت و نوآوری دانشجویان محتوای آموزشی از اهمیت بسیاری برخوردار است. در انتخاب محتوا باید به قابلیت یادگیری، ارتباط با ضوابط برنامه درسی و ارتباط با مواد آموزشی توجه بسیار نمود و بر اساس هدف‌های آموزشی معین، محتوا تهیه و تنظیم گردد. استفاده از ذخایر غنی آموزه‌های اسلامی و انقلابی و تجارب ارزشمند دفاع مقدس می‌تواند محتوای درسی

(۱۳۸۴) نشان داده اند که انسجام گروه به طور غیر مستقیم در شکل‌گیری خلاقیت مؤثر است.

**۳- بعد آموزشی:** این بعد یکی از ابعاد مهم مدل حاضر می‌باشد. وودمن و همکاران (۱۹۹۳)، در مدل خود بر امر آموزش در پرورش خلاقیت تاکید می‌کنند. میر کمالی و خورشیدی (۱۳۸۷)، با مطرح کردن عوامل روش‌های تدریس، آموزش خلاقیت و محتوا، مدرس، محیط آموزشی و حاکمیت روابط انسانی مدرس بر اهمیت آموزش در خلاقیت و نوآوری تاکید داشته اند. در حقیقت آنها پنج عامل از عوامل نه گانه مدل خود را به امر مهم آموزش و تاثیر گذاری آن در پرورش خلاقیت و نوآوری اختصاص داده اند. مؤلفه‌های بعد آموزشی عبارت است از:

**الف) اهداف:** نهایت مطلوب در هر مرحله از مجموعه فعالیت‌ها را هدف می‌نامند. هدف، مبنا و اساس کلیه فعالیت‌های آموزشی در مراحل مختلف است. هدف‌های آموزشی را اصولاً در چهار چوب نیازها و ضرورت‌های شغلی و سازمانی فراگیران بنا می‌کنند.

به عبارت روشن‌تر، هدف‌های آموزشی پیش از آن که قابل وضع کردن باشند، کشف کردنی‌اند؛ زیرا در هر زمان، بر مبنای شرایط خاص هر سازمان و سلسله مسائل مبتلا به آن باید جست و جو کرد و این امر، مستلزم شناسایی دقیق و بازشناسی مستمر نیازها و ضرورت‌های سازمانی است (حمید زاده، ۱۳۸۹). در پژوهشی نیکخواه و همکاران (۱۳۹۰)، نشان دادند که هدف غایی آموزش اسلامی "قرب الهی" بوده و اهداف واسطه‌هایی که در رابطه با این هدف مطرح می‌باشند، عبارتند از: اصلاح رابطه انسان با خدا، خود، جامعه، طبیعت و تاریخ. این اهداف ابعاد متعددی از زندگی انسان را در بر می‌گیرند که مهم‌ترین آنها عبارتند از: پرورش فکر و عقل، آزاد اندیشی، تدبیر در تاریخ گذشتگان، جستجو در مسائل مختلف و گزینش بهتر که برای دستیابی به اهداف مذکور، انتخاب مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها یا تجارب یادگیری

روش‌های تدریس را به عنوان یکی از عوامل اصلی پرورش خلاقیت فراگیران ذکر کرده اند.

**ه) مدیران آموزشی:** مدیران آموزشی تامین کننده آرامش و رضایت در نظام آموزشی هستند و عامل مهم تحرک، تغییر و تحول می‌باشند. رفتار و عملکرد مدیران آموزشی باید به گونه‌ای باشد که خلاقیت و نوآوری در دانشجویان را پرورش داده و به توسعه همه جانبه ی قوای خلاق آنها کمک کند. مدیران آموزشی نقش برجسته‌ای در برداشته‌ها و ادراکات دانشجویان دارند و در مقام مشاوره‌های آموزشی می‌تواند هدایت کننده و راهنما باشد. عریضی (۱۳۷۸) در مطالعه‌ای به رابطه مثبت خلاقیت مدیران آموزشی با جو مدرسه و توانایی‌های شناختی دانش آموزان تاکید کرده است. جمالی (۱۳۷۷) در تحقیق خود با این نتیجه رسید که ویژگی‌ها و خصوصیات شخصی مدیران آموزشی در توسعه خلاقیت فراگیران مؤثر است. غفاریان (۱۳۷۹) نیز به مهارت‌های مرتبط با خلاقیت مدیران آموزشی در تحقیق خود اشاره دارد.

**و) مدرسان:** یکی از مهم ترین عناصر نظام آموزشی می‌باشند که با ویژگی‌های خاص خود می‌توانند پاسخگوی نیازهای فراگیران بوده و خلاقیت و نوآوری آنان را پرورش دهند. اجرای فرایند یاددهی-یادگیری از طریق مدرسان و مربیان لایق و کارآمد می‌تواند دانشجویان را قادر سازد تا حداکثر استفاده مطلوب را از توانایی‌های خود برده و قابلیت‌های خود را پرورش دهند. نقش مدرسان در پرورش خلاقیت از جنبه‌های مختلفی قابل توجه است. میر کمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) چهار جنبه اساسی نقش مدرسان را در پرورش خلاقیت به شرح زیر عنوان کرده اند: ۱- نگرش مدرسان ۲- نقش الگویی مدرسان ۳- روابط عاطفی مدرسان ۴- روابط آموزشی مدرسان. تورنس (۱۹۶۸) در زمینه نوع نگرش مدرسان در پرورش خلاقیت فراگیران، بلوم (۱۹۸۵)، آمابیل (۱۹۸۸) در ارتباط با روابط عاطفی مدرس، میلیگرام (۱۹۹۰) در زمینه روابط آموزشی مدرسان، رونزلی (۱۹۹۹) در الگوی عوامل مؤثر در پرورش خلاقیت در مراکز

را در نظام آموزشی متحول سازد و براساس این محتوا می‌توان خلاقیت و نوآوری را به خوبی پرورش داد.

**ج) محیط آموزشی:** هر نوع مکان و بنایی که با هدف بهره برداری آموزشی ایجاد و مورد استفاده قرار می‌گیرد را محیط آموزشی گویند ( یعقوبی، ۱۳۸۱: ۷۹). در مطالعه ای، آدیر (۱۹۹۵) نشان داد که مهم ترین عامل پرورش خلاقیت، محیط آموزشی مناسب است. رونزولی (۱۹۹۹) نیز نشان داده که محیط آموزشی در پرورش خلاقیت فراگیران بسیار مؤثر است. همچنین میر کمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) در مدل پرورش خلاقیت خویش، یکی از عوامل مؤثر در پرورش خلاقیت فراگیران را محیط آموزشی ذکر کرده و بیان نموده اند که موقعیت و شرایط محیط آموزشی از جمله عواملی است که با خلاقیت فراگیران ارتباط مستقیم دارد و جنبه‌های مختلف محیط آموزشی از جمله شرایط فیزیکی، روابط عاطفی بین افراد، امکانات علمی آموزشی، انگیزه کار در کارکنان، طراحی و فضای کلاس مانند طرز نشستن و غیره است که می‌تواند بر خلاقیت تاثیر داشته باشد. حسینی (۱۳۸۷) هم در الگوی رشد خلاقیت خود، بر محیط آموزشی بسیار تاکید کرده است.

**د) روش تدریس:** راه‌های منظم، با قاعده و منطقی برای ارائه درس به فراگیران را روش تدریس گویند (یعقوبی، ۱۳۸۱). رونزلی (۱۹۹۹) در ارتباط با عوامل مؤثر بر پرورش خلاقیت در مراکز آموزشی، عنصر روش تدریس را به عنوان جزء اصلی نظریه خود مطرح کرده است. اریک<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در تحقیقی محتوای درسی را از مؤلفه‌های پرورش خلاقیت در فراگیران ذکر کرده است. ایگان<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در مطالعه ای، روش تدریس مدرسان را از مهم ترین عوامل تشکیل دهنده و پرورش خلاقیت فردی محسوب کرده است. همچنین حسینی (۱۳۷۵) در الگوی رشد خلاقیت مهارت‌های تدریس خود، توجه به روش‌های تدریس را برای خلاقیت توصیه کرده است. میرکمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) نیز در مدل پرورش خلاقیت خود، نقش

1- Eric.  
2- Egan.

آموزشی، گتزلز و جکسون (۲۰۰۱) در خصوص نوع نگرش مدرسان، گاردنر (۲۰۰۲)، رونالد و استندلر (۲۰۰۵) در ارتباط با نقش مدیر در پرورش خلاقیت، همچنین خورشیدی و همکاران (۱۳۸۶)، میرکمالی و خورشیدی (۱۳۸۷)، نیک نشان و همکاران (۱۳۸۹) بر ویژگی‌ها، صلاحیت و شایستگی اساتید و مدرسان در فرایند یاددهی- یادگیری تاکید داشته اند.

۴- **بعد سازمانی:** آماویل (۱۹۸۸) در مدل خلاقیت خود، رابینز (۱۹۹۱) در رفتار سازمانی، لوتانز (۱۹۹۲) در خلاقیت سازمانی، وودمن و همکاران (۱۹۹۳) در زمینه حمایت سازمانی، تروت (۲۰۰۵) در مدل انواع نوآوری، باجهولز و رزنتال (۲۰۰۵) در خصوص نقش خلاقیت کارآفرینان در بقا و رشد سازمان، بر بعد سازمانی تاکید داشته اند. همچنین تحقیق محمدی (۱۳۸۶) در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری، امیدوی و همکاران (۱۳۸۶) در بررسی ارتباط ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران، صادقی (۱۳۸۶) در مدل تحلیل خلاقیت سازمان، یار احمدی خراسانی (۱۳۸۷). در ارتباط با خلاقیت و نوآوری، فیضی و کرامت (۱۳۸۹) در بررسی تحلیل رابطه ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی، عباسی (۱۳۸۹) در زمینه ساختار سازمانی، حسینی و صادقی (۱۳۸۹) در زمینه تاثیر عوامل سازمانی و کشوری (۱۳۹۰) در مدل چالش خلاقیت و نوآوری در دانشگاه افسری امام حسین (ع)، بر بعد سازمانی تاکید داشته و آن را برای پرورش خلاقیت و نوآوری در فراگیران ضروری دانسته اند. مؤلفه‌های این بعد به شرح زیر می‌باشد:

**الف) مدیریت و فرماندهی:** از جمله عوامل موثر در افزایش اثربخشی، کارآیی و نهایتاً بهره وری یک سازمان، سبک رهبری مدیر آن سازمان می‌باشد. رهبری، آگاهی سازمان یافته‌ای است که بستر عمل مدیران تلقی می‌شود. موفقیت عملکرد یک سیستم به نحوه مدیریت و رهبری آن بستگی دارد. مدیران به منظور تحقق اهداف سازمانی از شیوه‌ها و سبک‌های

مختلف رهبری جهت نفوذ در کارکنان و مشارکت و همگام کردن آنان برای نیل به مقصود عالی سازمان استفاده می‌نمایند (شاکنیا، ۱۳۸۹). در این راستا آماویل (۱۹۹۷) در بررسی خود نشان داد که مدیریت و رهبری هوشیار برآن است تا جو سازمانی را به سمت و سوی افزایش خلاقیت فردی رهنمون سازد. یوکی (۲۰۰۲) در تحقیقی، بیان کرده است که رهبران می‌توانند تاثیر زیادی بر رفتارهای خلاقانه کارکنان داشته باشند. فاریو، و تیرنی (۲۰۰۳) در مطالعه خود اشاره به مهم ترین رفتارهای حمایتی رهبر از خلاقیت دارند. ایگان (۲۰۰۵) در مطالعه ای، رهبری را از مهم ترین عوامل تشکیل دهنده خلاقیت فردی به حساب آورده است. سونه<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان داد که متغیر سبک رهبری مدیران دارای اثرات مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیرهای خلاقیت و نوآوری معلمان دارد. همچنین حسینی (۱۳۷۶) در بررسی خود به این نتیجه رسید که امکان رشد خلاقیت کارکنان توسط مدیر فراهم می‌شود. سعادت و صادقی (۱۳۸۴) در مطالعه خود نشان دادند که سبک رهبری به طور غیر مستقیم در شکل گیری خلاقیت مؤثر است. میرکمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) نیز در مطالعه خود به نتیجه رسیدند که نوع رهبری بر خلاقیت کارکنان اثر می‌گذارد.

شیوه اداره و مدیریت مراکز علمی و دانشگاهی نظامی یکی از عوامل اثربخشی و کارآیی سازمان محسوب می‌شود که به صورت مستقیم و هدف دار در پرورش خلاقیت و نوآوری دانشجویان نقش بازی می‌کند. از همین رو شناسایی و بررسی عوامل موثر بر سبک رهبری، مدیریت و فرماندهی در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. از سوی دیگر ویژگی‌های خاص دانشجویان گزینش شده در فرهنگ انقلابی، ارزشی و ولایی می‌طلبد که این فن و هنر روزآمد گردد و اداره و مدیریت خیل عاشقان خدمت و انجام تکلیف به نحوی شایسته صورت پذیرد.



**ج) ساختار سازمانی:** ساختار سازمانی یکی از ابعاد سازمان است و بعضی از اندیشمندان از جمله اکاف (۱۹۸۱) و رابینز (۱۹۹۶) ساختار سازمانی را نحوه تقسیم کارها و فعالیتها و هماهنگی و ترکیب این کارها و فعالیتها می‌دانند. ساختار سازمانی یکی از مهم ترین عواملی است که می‌تواند بیشترین تأثیر را در ایجاد و پرورش خلاقیت و نوآوری داشته باشد و می‌تواند به عنوان کالبد اصلی سازمان عمل کند. ساختار نامناسب موجب تنش و تعارض در سازمان و نیز مانع ابتکار و خلاقیت می‌شود که اساسی ترین ویژگی خلاقیت در یک دانشگاه است. مینتزرگ (۱۹۸۹) ساختار سازمانی را موثر بر خلاقیت دانسته و معتقد است که ساختارهای ارگانیک تسهیل کننده خلاقیت بوده و ساختارهای مکانیکی مانع ظهور و بروز خلاقیت می‌باشند (صادقی مال امیری، ۱۳۸۶: ۱۹۰). همچنین امیدی و همکاران (۱۳۸۶) در بررسی ارتباط ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران، صادقی مال امیری (۱۳۸۶) در مدل تحلیل خلاقیت سازمان، یار احمدی خراسانی (۱۳۸۷) در موضوع خلاقیت و نوآوری، عباسی (۱۳۸۹) در زمینه ساختار سازمانی بر خلاقیت تاکید داشته اند. فیضی و اسمی (۱۳۸۹) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که هرچه سازمان رسمی تر، متمرکزتر و پیچیده تر باشد یا به عبارت دیگر دارای ساختار مکانیکی باشد خلاقیت سازمانی کمتر است و بالعکس. همچنین ساختارهای ارگانیک دارای خلاقیت سازمانی بیشتر از ساختارهای مکانیکی هستند یا به عبارت دیگر خلاق تر می‌باشند. کشوری (۱۳۹۰) نیز در مدل چالش خلاقیت و نوآوری در دانشگاه افسری امام حسین (ع) در زمینه تأثیر عوامل سازمانی بر بعد سازمانی تاکید داشته و آن را برای پرورش خلاقیت و نوآوری ضروری دانسته است. در این پژوهش ساختار سازمانی در پرورش خلاقیت و نوآوری دانشجویان دارای وزن و اهمیت خاص خود می‌باشد. دانشگاه افسری و تربیت پاسداری با طراحی و اجرای ساختار متناسب با نظام آموزشی خلاق خود می‌تواند محیطی پویا و فعال برای توسعه و پرورش خلاقیت و نوآوری

**ب) فرهنگ سازمانی:** هر سازمان شخصیتی خاص خود را دارد که فرهنگ سازمانی خوانده می‌شود و منظور از آن نظام معنایی مشترک در سازمان است. همان طور که در جوامع، فرهنگها چگونگی ارتباط با افراد درون و بیرون جامعه را تعیین می‌کنند؛ سازمانها نیز فرهنگی دارند که چگونگی رفتار اعضا را معین می‌سازد. در هر سازمان نظامها و الگوهایی از ارزشها، نمادها، شعائر، اسطورهها و اعمالی وجود دارد که در طول زمان تکامل یافته است. این ارزشهای مشترک در سطحی وسیع، چگونگی نگرش کارکنان به مسایل و نحوه پاسخ دادن آنها را معین می‌کند. فرهنگ به عنوان بستر نوآوری ایفای نقش می‌کند. در صورتی که فرهنگ حاکم برای ایدهها و ایده پردازیها ارزش قائل نبوده و به آن ارج نهد هر نوآوری قبل از بروز در نطفه خفه می‌شود. مک لان (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان داد که متغیر فرهنگ سازمانی دارای اثرات مثبت، مستقیم و معناداری بر متغیرهای خلاقیت و نوآوری دارد. همچنین متغیر خلاقیت اثر مثبت و معناداری بر متغیر نوآوری دارد. کاوی (۲۰۰۸) معتقد است که: فرهنگ سازمانی عاملی مهم در تحقق هر نوع برنامه خلاقیت و نوآوری است که در صورت قابلیت انعطاف آن، برنامههای مزبور به راحتی و سادگی میسر می‌گردد و در صورت ناسازگاری فرهنگ سازمانی با اعمال تغییرات، سازمانها متحمل هزینههای مالی و جانبی می‌شوند. مارتین<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان داد که متغیر فرهنگ سازمانی دارای رابطه مثبت، مستقیم و معنادار با متغیرهای خلاقیت و نوآوری دارد. تعدادی از محققان سازمانی استدلال می‌کنند که فرهنگ سازمانی به عنوان یک طریق موثر برای برانگیختن و هدایت راه حل‌های مشکلات غیرساختاری می‌باشد. بیشتر اینکه به نظر می‌رسد فرهنگ سازمانی ارتقادهنده خلاقیت فردی نیز باشد. وقتی خلاقیت در فرهنگ سازمانی صحیحی رخ می‌دهد، نتیجه‌اش نوآوری است.

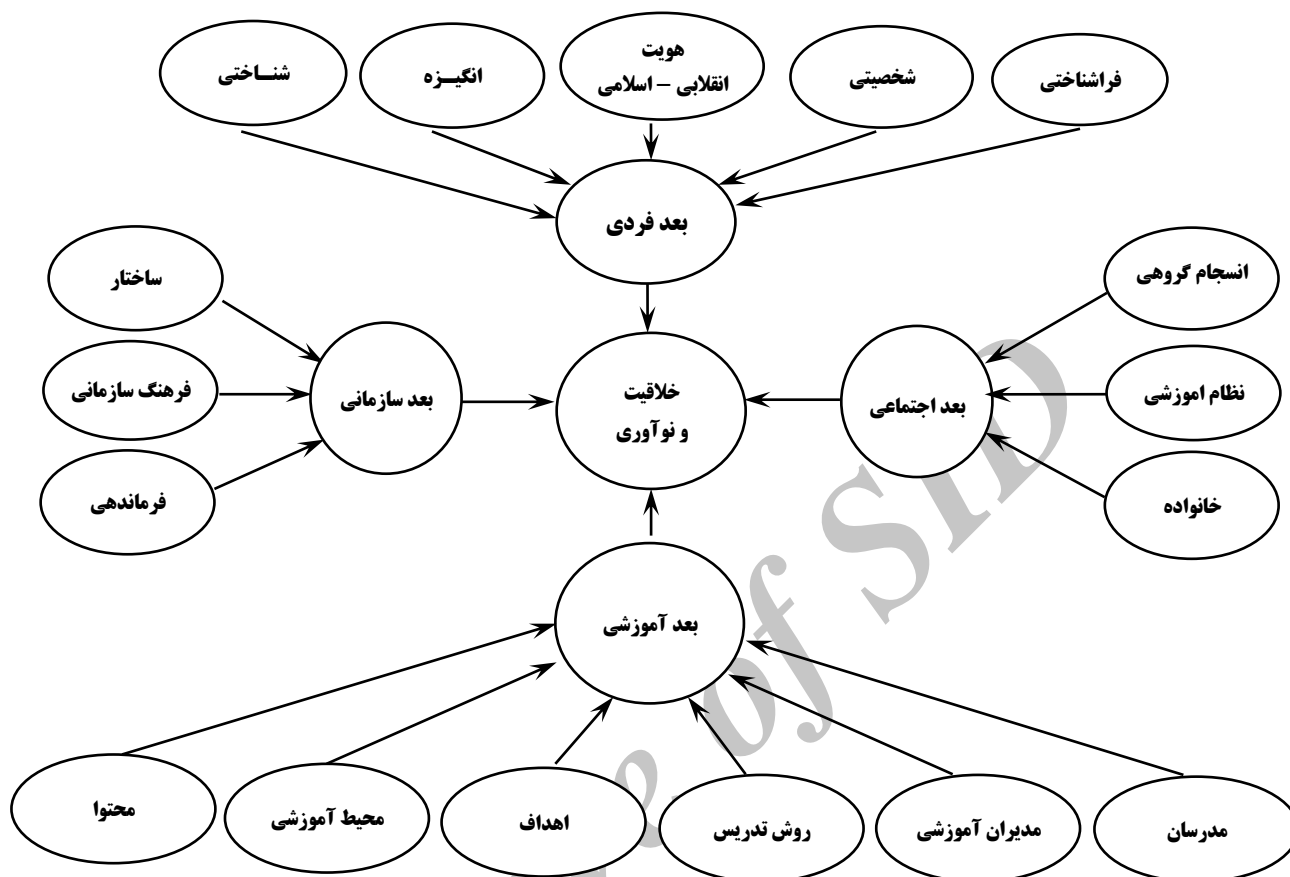
شکوفاتر ساخته و مدلی قابل تعمیم به جامعه و نظام آموزشی کشور ارائه دهد. در حقیقت مدل پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری نمایشی کامل از رابطه میان خلاقیت و نوآوری فردی، اجتماعی، آموزشی و سازمانی با لایه‌های گوناگون در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها می‌باشد که از یک طرف به نوعی دارای تعامل مفیدی در درون خود بوده و از سوی دیگر در بیرون با پدیده‌های دیگر نیز ارتباط مناسبی دارد.

دانشجویان ایجاد نموده و در فرهنگ و جو سازمانی ارزشی و ولایی خود به انتقال دانش، تجربه و آموزه‌های اعتقادی و انقلابی همت گمارد.

با توجه به مباحث فوق، مطالعات و مبانی نظری تحقیق نشان می‌دهد که ابعاد فردی، آموزشی، سازمانی و اجتماعی در پرورش خلاقیت و نوآوری دانشجویان مؤثر می‌باشند. بنابراین در مدل تحلیلی تحقیق ابعاد فردی، اجتماعی، آموزشی و سازمانی به عنوان متغیر مستقل و خلاقیت و نوآوری به عنوان متغیر وابسته معرفی شده‌اند. بنابراین پژوهشگر با مطالعه دقیق و موثکافانه اکثر مدل‌های جدید و مطرح پرورش خلاقیت و نوآوری (در داخل و خارج کشور) و جمع بندی آنها، یعنی جرح و تعدیل، حذف هم پوشانی گرفتن و اضافه کردن نقاط قوت آنها و توسعه عناصر و عوامل مدل‌ها و ایجاد ارتباط منطقی بین اجزا، امکان طراحی مدلی در زمینه پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری را فراهم آورده است. مدل پیشنهادی حاضر در بردارنده ۴ بعد، ۱۷ مؤلفه و ۶۴ شاخص می‌باشد. به همین سبب مدل یاد شده با رویکرد چند وجهی و سیستمی بودن که از مدل‌های جدید الهام گرفته شده، حاصل مرور تحقیقات، نظریه‌ها و دیدگاه‌های مختلفی است که ترکیب آن، به صورت محقق ساخته طراحی گردیده است تا در ادامه به بوته آزمون معادلات ساختاری در محیط لیزرل<sup>۱</sup> سپرده و وضعیت آن مشخص گردد. نمودار (۱)، مدل پیشنهادی پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری را به خوبی نشان می‌دهد. پژوهش حاضر در صدد تحقق پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان است. بنابراین مدل حاضر از یک سو تلاش فردی دانشجویان و از دگرسو حمایت‌های سازمانی را از پرورش خلاقیت و نوآوری نشان می‌دهد و محیط اجتماعی و آموزشی آن سعی دارد این پدیده را در نظام آموزشی سپاه نهادینه و تسریع گرداند و توانمندی‌های بالقوه دانشجویان که در فضای خلاقانه آموزش دیده و تربیت می‌شوند را

Archive of SID

## نمودار ۱- مدل پیشنهادی پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری



## روش

پژوهش حاضر از لحاظ زمانی در زمره تحقیقات آینده نگر از نوع نتیجه گرا می باشد (به دلیل این که متغیر مورد مطالعه چنان است که مشاهده آن در آینده میسر می باشد) و از لحاظ هدف تحقیق، کاربردی است. از لحاظ هدف به دلیل این که تحقیق به دنبال ارائه الگویی جدید متناسب با شرایط و ویژگی ها می باشد و منظور آن رویارویی با مشکلات و مسایلی است که بر اثر تحولات آینده فراروی جریان خلاقیت و نوآوری در دانشگاه ایجاد می شود و علاوه بر آن در پی توسعه وضع موجود و دست یابی به وضع مطلوب است، در زمره تحقیقات کاربردی دسته بندی می گردد. از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات، از نوع میدانی و از لحاظ روش از نوع کیفی است و از لحاظ دستکاری متغیرها در زمره تحقیقات اکتشافی جای می گیرد.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه خبرگان و صاحب نظران در حوزه خلاقیت و نوآوری است که شامل: خبرگان دانشگاهی و حوزوی مشغول به تدریس و پژوهش که در جهت آموزش و تربیت افسران نقش ایفا می کنند و مسئولین سیاست گذار در معاونت آموزش، معاونت نیروی انسانی، معاونین طرح تحول در ستاد کل که به صورت هدفمند انتخاب گردیده اند. این جامعه آماری، از نظر گستره تحصیلات، دامنه ایی از کارشناسی تا دکتری را پوشش می دهند.

حجم نمونه با استفاده از یک مطالعه مقدماتی و بر اساس فرمول آلفا و بتا به تعداد ۱۴۵ نفر محاسبه گردیده است. در پژوهش حاضر برای جمع آوری اطلاعات مرتبط با ادبیات موضوع از روش مطالعات کتابخانه ای و برای جمع آوری اطلاعات مرتبط با موضوع تحقیق از روش میدانی بهره برده شده است.

عاملی استفاده شده است. نتایج نشان داد که مقدار KMO معادل ۰/۸۹ بوده و این میزان در حد مناسبی می باشد که انجام تحلیل عاملی اکتشافی را مجاز می کند. همچنین مقدار آزمون بار تلت برابر ۶۸۶۳/۸۶۳ می باشد که این میزان در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار می باشد. بنابر این با توجه به نتایج مورد قبول این آزمون داده های مربوط به شاخص های پرورش خلاقیت و نوآوری توانایی عاملی شدن را داراست. برای پاسخگویی به سئوالات پژوهش با استفاده از نرم افزار Spss ۱۵ و Lisrel و از روش های آماری متعدد، داده های به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار داده شد که عبارتند از: شاخص های آماری توصیفی، ضریب آلفای کرونباخ و جهت بررسی پایایی درونی مقیاس های پرسشنامه محقق ساخته و ضریب توافق کندال جهت هماهنگی و توافق بین

پرسشنامه اولیه تحقیق با ۸۵ سؤال با توجه به شاخه های اصلی و فرعی مدل و نیز سئوالات تحقیق به صورت محقق ساخته تدوین گردید. سپس این پرسشنامه برای اظهار نظر در اختیار برخی از صاحب نظران، خبرگان و استادان راهنما و مشاور قرار داده شد. برای تعیین ضریب روایی هر سؤال پرسشنامه مذکور از فرمول لاشه استفاده شد. پس از اعتبار یابی ۶۴ سؤال متناسب با موضوع تحقیق استخراج گردید و ۲۱ سؤال حذف گردید. پرسشنامه شامل ۴ بعد اصلی، ۱۷ مؤلفه و ۶۴ شاخص است و پاسخ گویی در قالب گزینه های کاملاً مناسب، مناسب، تاحدودی مناسب، نامناسب و کاملاً نامناسب صورت پذیرفت. با توجه به اینکه در تهیه ابزار تحقیق از طیف لیکرت استفاده شده است نتایج آن با استفاده از آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> مورد تحلیل قرار گرفت. جدول (۱) ضرایب

جدول ۱ - ضرایب پایایی ابزار تحقیق در مقیاس کلی

تعداد آزمودنی	ضریب آلفا	تعداد سوال	مقیاس
۱۶۲	۰/۹۶۷	۶۴	پرورش خلاقیت و نوآوری
۱۶۲	۰/۸۹۵	۱۹	بعد فردی
۱۶۲	۰/۷۹۸	۹	بعد اجتماعی
۱۶۲	۰/۹۳۴	۲۴	بعد آموزشی
۱۶۲	۰/۸۹۴	۱۲	بعد سازمانی

نقطه نظرات افراد نمونه استفاده گردید. همچنین آزمون رتبه ای فریدمن برای رتبه دهی و از ضریب تی سوبل جهت تعیین سهم و میزان اهمیت ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها، استفاده شد. جهت رابطه بین ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها و اعتبار سنجی مدل از طریق مدل معادلات ساختاری از نرم افزار لیزرل استفاده گردید.

پایایی<sup>۲</sup> مقیاس کلی و ابعاد پرورش خلاقیت و نوآوری را نشان می دهد.

این جدول نشان می دهد که هر یک از ابعاد مدل پرورش خلاقیت از ضرایب پایایی بالایی برخوردارند که حاکی از قابلیت اعتماد بالای پاسخ ها در این ابعاد می باشد. همچنین ضریب پایایی مولفه های مدل پرورش خلاقیت نیز محاسبه شده که حاکی از قابلیت اعتماد بالای پاسخ ها در این مولفه ها می باشد. در تحقیق حاضر برای تعیین روایی<sup>۳</sup> پرسشنامه از تحلیل

1- Cronbachs Alpha.

2- Reliability.

3- validity.

## یافته‌ها

ویژگی‌های شناختی، انگیزه، هویت انقلابی - اسلامی، فراشناخت و ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. بعد اجتماعی دارای مؤلفه‌های خانواده، نظام آموزشی و انسجام گروهی می‌باشد. بعد آموزشی دارای مؤلفه‌های اهداف، محتوا، محیط آموزشی، روش تدریس، مدیران آموزشی و مدرسان بوده و بعد سازمانی دارای مؤلفه‌های فرماندهی و مدیریت، فرهنگ سازمانی و ساختار می‌باشد. نتایج یافته‌های آزمون غیر پارامتریک فریدمن ابعاد مدل نشان می‌دهد که پاسخگویان بعد فردی را در پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان نسبت به ابعاد دیگر بسیار با اهمیت ارزیابی کرده‌اند و سپس ابعاد سازمانی، آموزشی و اجتماعی را نیز مهم دانسته‌اند.

یافته‌های جمعیت شناختی تحقیق نشان می‌دهد که میانگین سن شرکت کنندگان در تحقیق ۴۴/۹۵ سال و انحراف معیار ۶/۴۶، میانگین سابقه خدمت ۲۵/۴۹ سال و انحراف معیار ۷/۳۰، میانگین سابقه جبهه ۲۷/۴۷ ماه و انحراف معیار ۲۱/۵۶، میانگین سابقه مدیریت ۱۴/۱۵ سال و انحراف معیار ۸/۴۹ و میانگین سابقه مدیریت آموزشی ۱۷/۳۲ سال و انحراف معیار ۸/۴۴ بوده است. به منظور تعیین وضعیت مدل پرورش خلاقیت و نوآوری ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر بر آن از آزمون تحلیل عاملی<sup>۱</sup> (تاییدی) و معادلات ساختاری لیزرل استفاده شده است. مدل پیشنهادی تحقیق دارای ۴ بعد فردی، اجتماعی، آموزشی و سازمانی می‌باشد. بعد فردی دارای مؤلفه

جدول ۲- آماره‌های توصیفی آزمون غیر پارامتریک فریدمن ابعاد مدل پرورش خلاقیت

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	میانگین رتبه
بعد فردی	۱۶۲	۴/۲۲	۰/۴۶۸	۲/۳۹	۵	۳/۱۳
بعد سازمانی	۱۶۲	۴/۱۱	۰/۵۶۱	۱/۸۳	۵	۲/۶۷
بعد آموزشی	۱۶۲	۴/۶۳	۰/۵۰۴	۲/۵۳	۵	۲/۲۹
بعد اجتماعی	۱۶۲	۳/۹۶	۰/۵۱۰	۲/۶۱	۵	۱/۹۱

انگیزشی، فراشناختی و ویژگی‌های شناختی رتبه بالاتری نسبت به مؤلفه‌های دیگر دارند.

همچنین نتایج یافته‌های آزمون غیر پارامتریک فریدمن مؤلفه‌های مدل نیز نشان می‌دهد که مولفه

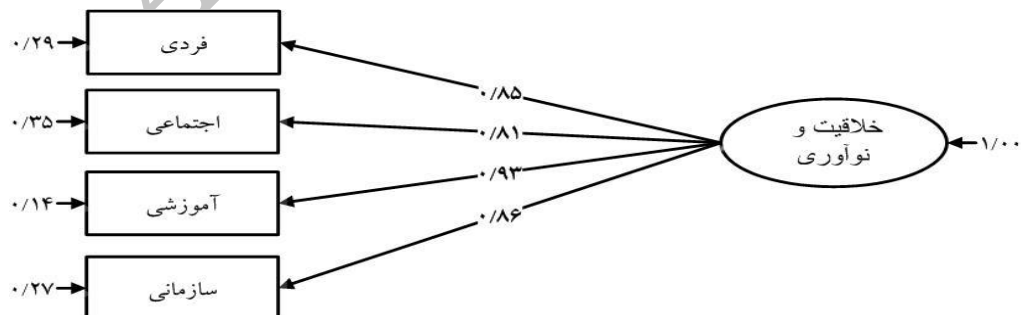
جدول ۳- آماره‌های توصیفی آزمون غیرپارامتریک فریدمن مولفه‌های مدل پرورش خلاقیت و نوآوری

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	میانگین رتبه
مولفه انگیزشی	۱۶۲	۴/۳۱	۰/۵۶۲	۱/۲۵	۵	۱۱/۱۸
مولفه فراشناختی	۱۶۲	۴/۲۷	۰/۷۹۶	۲	۵	۱۰/۸۴
مولفه شناختی	۱۶۲	۴/۲۲	۰/۵۵۰	۲	۵	۱۰/۱۳
مولفه مدرسان	۱۶۲	۴/۲۱	۰/۵۸۶	۲	۵	۱۰/۲۴
مولفه فرماندهی	۱۶۲	۴/۲۱	۰/۶۴۲	۲	۵	۱۰/۲۳
مولفه اهداف	۱۶۲	۴/۱۶	۰/۵۸۱	۲/۲۵	۵	۹/۴۸
مولفه نظام آموزشی	۱۶۲	۴/۱۶	۰/۵۷۵	۲/۷۵	۵	۹/۴۹
مولفه هویت	۱۶۲	۴/۱۶	۰/۶۳۴	۱/۵۰	۵	۹/۸۸
مولفه شخصیت	۱۶۲	۴/۱۵	۰/۵۵۲	۲/۴۰	۵	۹/۴۳
مولفه محیط آموزشی	۱۶۲	۴/۰۸	۰/۵۹۷	۲/۵۰	۵	۸/۴۰
مولفه فرهنگ سازمانی	۱۶۲	۴/۰۸	۰/۶۲۳	۲	۵	۸/۸۰
مولفه ساختار	۱۶۲	۴/۰۳	۰/۶۶۶	۱/۵۰	۵	۸/۱۳
مولفه روش تدریس	۱۶۲	۴/۰۲	۰/۶۲۱	۲	۵	۸/۰۶
مولفه مدیران	۱۶۲	۳/۹۸	۰/۶۱۳	۲	۵	۷/۵۸
مولفه انسجام	۱۶۲	۳/۹۰	۰/۷۰۴	۱/۶۷	۵	۱۱/۷
مولفه محتوا	۱۶۲	۳/۸۹	۰/۷۷۰	۲	۵	۷/۵۹
مولفه خانواده	۱۶۲	۳/۸۱	۰/۷۰۴	۱/۵۰	۵	۶/۳۵

اجرای اصلاحات، مدل معادل ساختاری<sup>۱</sup> ابعاد پرورش خلاقیت و نوآوری (نمودار ۲) حاصل شد.

به منظور تعیین وضعیت نهایی، مدل پیشنهادی به نرم افزار لیزرل معرفی گردید. سپس به پیشنهاد لیزرل، کوواریانس خطایی برای اصلاح الگو اعمال شد. پس از

نمودار ۲- معادله ساختاری ابعاد مؤثر بر پرورش خلاقیت و نوآوری براساس ضریب t



آشکار آن معنی دار بوده است و همگی شاخص‌های برازش به کار رفته نشان می‌دهند که این مدل دارای

نتایج نمودار ۲ نشان می‌دهد که کلیه روابط بین متغیر مکنون پرورش خلاقیت و نوآوری و متغیرهای

معنی دار میان شاخصها و متغیر مکنون مربوط است. مقادیر تبیین ۲ و ۳ نشان دهنده رابطه معنی دار با بیش از ۹۵٪ اطمینان میان شاخصها و متغیر مکنون مربوط است. مقادیر همسای و بزرگتر از ۳ نشان دهنده رابطه معنی دار با بیش از ۹۹٪ اطمینان میان شاخصها و متغیر مکنون مربوطه است. بنابراین نتایج نشان می‌دهد که روابط بین متغیرها همگی با بیش از ۹۹٪ اطمینان مورد تایید می‌باشند. در نهایت در جدول (۲) ابعاد مربوط به برآزش الگو مسیر نهایی نشان داده شده است که بیانگر برآزش مطلوب است جدول (۴) مقادیر ابعاد برآزش برای مدل یابی نهایی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد.

برآزش می‌باشد. بنابر این نتیجه می‌گیریم که مدل تحقیق دارای توانایی بسیار بالایی در اندازه گیری متغیرهای اصلی تحقیق دارد. همچنین آماره تاثیر نشان می‌دهد که کلیه ابعاد اعم از فردی (۱۳/۰۴)، اجتماعی (۱۲/۱۳)، آموزشی (۱۵/۱۱) و سازمانی (۱۳/۳۲) تاثیر معناداری بر پرورش خلاقیت و نوآوری داشته است و نیز نشان می‌دهد که بعد آموزشی (۱۵/۱۱)، بعد سازمانی (۱۳/۳۲)، بعد فردی (۱۳/۰۴) و بعد اجتماعی (۱۲/۱۳) به ترتیب بیشترین تاثیر را بر پرورش خلاقیت و نوآوری داشته است. مقادیر آکه حاصل تقسیم برآورد بار عاملی بر خطای استاندارد است نشان دهنده معنی داری برآورد بار عاملی (تفاوت معنی دار بار عاملی با صفر) است. مقادیر تبیین ۲ و ۲ نشان دهنده عدم وجود رابطه

جدول ۴- برآزش‌های ابعاد پرورش خلاقیت و نوآوری

RMSEA	NNFI	NFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	
۳۰۳	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۸۳	۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۱	ابعاد
۰/۱۵۸	۰/۸۷	۰/۹۲			۰/۸۲	۰/۹۴	فردی
۰	۰/۸۷	۰/۹۲	۱	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	آموزشی
۰	۰/۸۷	۰/۹۲	۱	۱	۱	۱	اجتماعی
۰	۰/۸۷	۰/۹۲	۱	۱	۱	۱	سازمانی

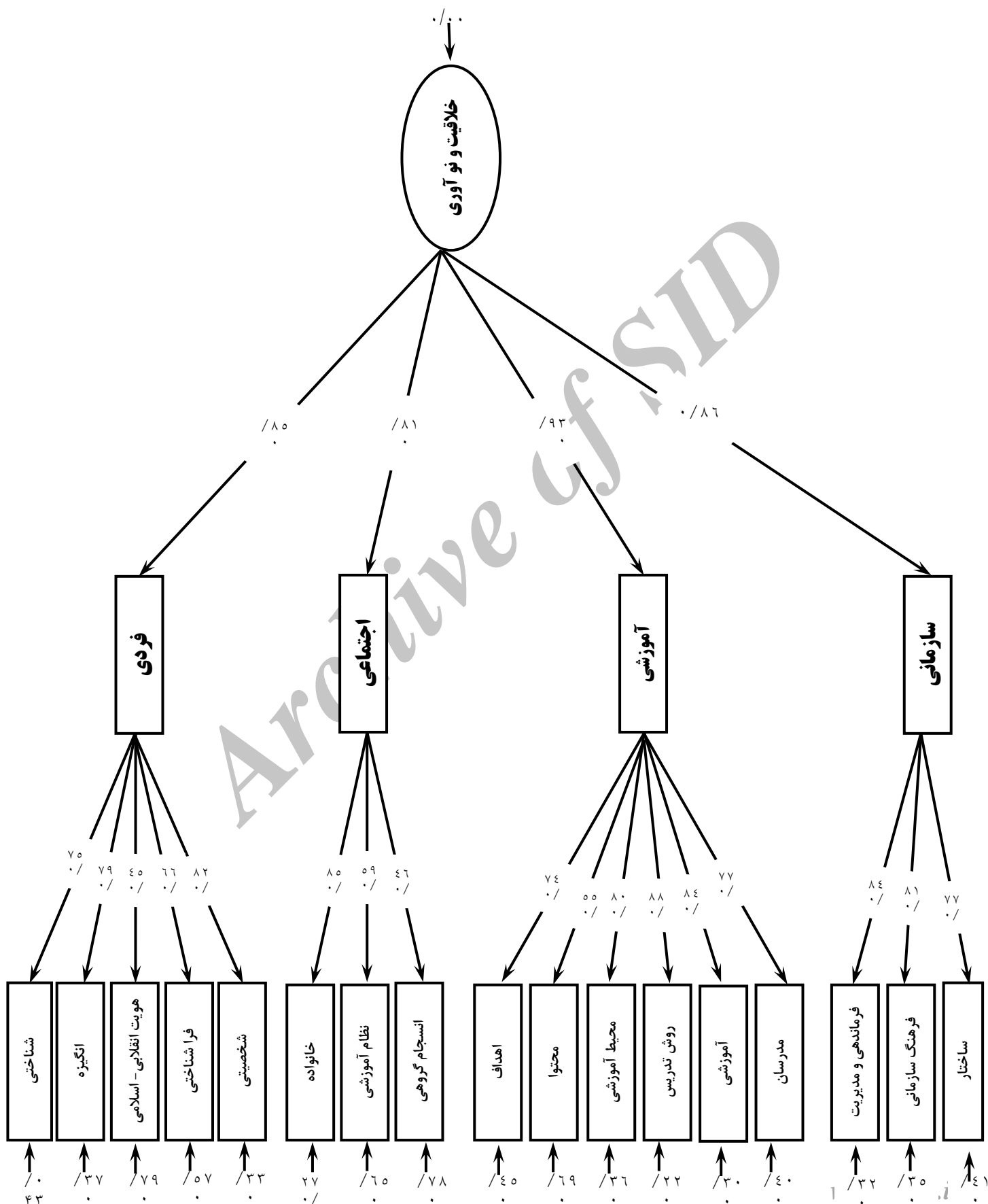
نزدیک باشند مدل دارای برآزش بیشتری است در مدل یابی معادلات ساختاری هنگامی می‌توان به برآوردهای مدل اعتماد کرد که مدل دارای برآزش کافی باشد. سرانجام مدل پیشنهادی (نمودار ۱) به نرم افزار لیزرل معرفی گردید. سپس به پیشنهاد لیزرل کوواریانس خطایی برای اصلاح اعمال شد. پس از اجرای اصلاحات، مدل نهایی آزمون شده پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری (نمودار ۳) حاصل گردید.

سرانجام مدل پیشنهادی (نمودار ۱) به مدل معادلات ساختاری در محیط لیزرل معرفی گردید. سپس به پیشنهاد لیزرل، کوواریانس خطایی برای اصلاح مدل اعمال و نمودار ۳ به عنوان مدل نهایی آزمون شده استخراج گردید.

برآزش مدل به این معنی است که ماتریس واریانس-کوواریانس مشاهده شده یا ماتریس واریانس-کوواریانس پیش‌بینی شده توسط مدل باید مقادیری نزدیک به هم داشته باشد یا اصطلاحاً برآزش داشته باشد. هر چه قدر مقادیر ما به ازای در ماتریس به هم



نمودار ۳- مدل نهایی آزمون شده روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های مدل پرورش خلاقیت و نوآوری



### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق حاضر که درصدد طراحی مدل پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری است نشان می‌دهد که در میان ابعاد چهارگانه مدل، پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری، بعد آموزشی حائز بیشترین سهم و اهمیت گردیده است. در این زمینه، نتایج مطالعات از جمله، آمابیل (۱۹۸۹) در زمینه مهارت‌های مربوط به موضوع در مدل خلاقیت، وودمن و همکاران (۱۹۹۳) در آموزش خلاقیت، روزنلی (۱۹۹۹) در عوامل موثر در پرورش خلاقیت در مراکز آموزشی، سیمونتون (۲۰۰۰) در زمینه آموزش پذیر بودن فرد برای خلاقیت گاردنر (۲۰۰۲) در ارتباط اجباری برای آموزش خلاقیت و پرادو (۲۰۰۲) در تاثیر کارگاه‌های آموزشی خلاقیت، بر بعد آموزشی تاکید دارد، میرکمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) در مدل پرورش خلاقیت در نظام آموزشی، سام خانیان (۱۳۸۷) در خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های آموزشی، بر بعد آموزشی تاکید داشته است. و آنرا برای پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری ضروری دانسته اند که با نتیجه مطالعات و تحقیقات صاحب نظران در داخل و خارج کشور همخوانی داشته و این بعد توسط استنادات فوق تایید می‌گردد.

یافته‌های مربوط به بعد سازمان نشان می‌دهد که در میان ابعاد چهارگانه مدل، پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری، بعد سازمانی در رتبه دوم سهم و اهمیت قرار گرفته است که در این زمینه نتایج مطالعات از جمله آمابیل (۱۹۸۸) در مدل خلاقیت، وودمن و همکاران (۱۹۹۳) در زمینه حمایت سازمانی، تروت (۲۰۰۵) در مدل انواع نوآوری، باچهولز و رزننل (۲۰۰۵) در خصوص نقش خلاقیت کارآفرینان در بقا و رشد سازمان، بر بعد سازمانی تاکید دارد. همچنین تحقیق محمدی (۱۳۸۶) در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری، امیدی و همکاران (۱۳۸۶) در بررسی ارتباط ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران، صادقی (۱۳۸۶) در مدل تحلیل خلاقیت سازمان، بار

احمدی خراسانی (۱۳۸۷) در موضوع خلاقیت و نوآوری، فیضی و کرامت (۱۳۸۹) در بررسی تحلیل رابطه ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی، عباسی (۱۳۸۹) در زمینه ساختار سازمانی، حسینی و صادقی (۱۳۸۹) در زمینه تاثیر عوامل سازمانی و کشوری (۱۳۹۰) در مدل چالش خلاقیت و نوآوری در دانشگاه افسری امام حسین (ع)، بر بعد سازمانی تاکید داشته است و آنرا برای پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری ضروری دانسته اند که با نتیجه مطالعات و تحقیقات صاحب نظران در داخل و خارج کشور، همخوانی داشته و این بعد توسط استنادات فوق تایید می‌گردد.

یافته‌های بعد اجتماعی نشان می‌دهد که در میان ابعاد چهارگانه مدل، پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری، بعد اجتماعی در رتبه سوم سهم و اهمیت قرار گرفته است. در این زمینه نتایج مطالعات از جمله، وودمن و شانفلد (۱۹۸۹) در مدل تبادل رفتار خلاق، هارینگتون (۱۹۹۰) در نظریه اجتماعی، ساویر و گریفین (۱۹۹۳) در تاثیر اجتماع بر خلاقیت، پلسک (۱۹۹۶) در مدل چرخه خلاقیت، جهت دار، فورد (۱۹۹۶) در نظریه رفتار و عمل فردی، آمابیل (۱۹۸۸) در تاثیر عوامل محیطی - اجتماعی در رشد خلاقیت، سکیزنتمی‌هال (۱۹۹۶) در نقش قضاوت‌های اجتماعی بر خلاقیت، بر بعد اجتماعی تاکید دارد. همچنین تحقیق، صادقی مال امیری (۱۳۸۶) در مدل خلاقیت با رویکرد سیستمی، سام خانیان (۱۳۸۷) در الگوی تعاملی رفتار خلاق، میر کمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) در الگوی پرورش خلاقیت در مراکز آموزشی، کشوری (۱۳۹۰) در مدل چالش خلاقیت و نوآوری در دانشگاه افسری امام حسین (ع)، بر بعد اجتماعی تاکید داشته است. و آن را برای پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری ضروری دانسته اند که با نتیجه مطالعات و تحقیقات صاحب نظران در داخل و خارج کشور، همخوانی داشته و این بعد توسط استنادات فوق تایید می‌گردد.

خلاقیت و نوآوری داشته است. بنا بر این پیشنهادها اجرای تحقیق که به تایید پاسخگویان و نیز مطالعات نظری در داخل و خارج کشور رسیده است به شرح زیر ارائه می‌گردد. با توجه به اینکه در این تحقیق بعد آموزشی بر اساس ضریب  $t=(0/93)$  دارای بیشترین سهم و اهمیت در مدل پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری است پیشنهاد می‌شود: جریان آموزش و فرایند پرورش خلاقیت و نوآوری در مراکز آموزشی و دانشگاهی توسط فرماندهان، مدیران، مربیان، استادان، اعضای هیئت علمی و دانشجویان جدی گرفته شود. در رشته مدیریت آموزشی در مقاطع مختلف تحصیلی به منظور پرورش خلاقیت و نوآوری دانشجویان گرایش خلاقیت و نوآوری تعریف و طراحی گردد. نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها به منظور تقویت خلاقیت و نوآوری در دانشگاه افسری ایجاد شود. تمرکز زدایی اصولی از سیستم‌های آموزشی دانشگاه برای نیل به اهداف خلاقیت و نوآوری صورت گیرد. رویکرد برنامه اقتضایی در برنامه‌های آموزشی برای ایجاد و پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان در دستور کار دانشگاه افسری قرار گیرد.

یافته‌های مربوط به بعد فردی نشان می‌دهد که در میان ابعاد چهارگانه مدل، پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری، بعد فردی در رتبه چهارم سهم و اهمیت قرار گرفته است. در این زمینه نتایج مطالعات از جمله مطالعه گیلفورد (۱۹۵۹) در الگوی ساخت ذهنی، کوستلر (۱۹۶۴) در تئوری فرایند خلاق، بارون وهارینگتون (۱۹۸۱) در خصوص خصیصه‌های فردی در خلاقیت، وودمن و شانفلد (۱۹۸۹) در مدل تبدالی رفتار خلاق، تورنس (۱۹۸۹) در مورد ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق، وودمن (۱۹۹۳) در مورد ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت، استرنبرگ (۲۰۰۵) در مدل سه وجهی خلاقیت، ایوچویک و همکاران (۲۰۰۷) در زمینه هوش هیجانی و خلاقیت هیجانی، بر بعد فردی تاکید دارد. همچنین تحقیق گلستان‌هاشمی (۱۳۸۲) در زمینه خلاقیت شناسی جامعه شناسی، صادقی (۱۳۸۶) در مدل تحلیل خلاقیت در سازمان، میرکمالی و خورشیدی (۱۳۸۷) در مدل پرورش خلاقیت در نظام آموزشی، هاشمی (۱۳۸۸) در زمینه تاثیر عوامل فردی بر خلاقیت، جوکار و البرزی (۱۳۸۹) در خصوص ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت، و کشوری (۱۳۹۰) در مدل چالش خلاقیت و نوآوری در دانشگاه افسری امام حسین (ع) بر بعد فردی تاکید داشته است. و آن را برای پرورش خلاقیت و نوآوری در دانشجویان افسری و تربیت پاسداری ضروری دانسته اند که با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی داشته و آن را تایید می‌کند.

این نتایج بدان معنی است که فرماندهان، مدیران و سیاست گذاران دانشگاه افسری باید توجه بیشتری به بعد آموزش در پرورش خلاقیت و نوآوری دانشجویان داشته باشند و سپس ابعاد دیگر را مورد توجه و دقت قرار دهند. در میان مؤلفه‌های مدل، مؤلفه‌های روش تدریس، خانواده، مدیران آموزشی و فرماندهی و مدیریت دارای بیشترین سهم و اهمیت در مدل بوده و نظام آموزشی و انسجام گروهی دارای کمترین سهم و اهمیت در مدل پرورش خلاقیت و نوآوری می‌باشند. همچنین در میان شاخص‌ها، انگیزه خلاق دارای بیشترین اهمیت و تاثیر در پرورش

## منابع

- ۱۵- میرکمالی، سید محمد، عباس، خورشیدی، (۱۳۸۷)، «روش‌های پرورش خلاقیت در نظام آموزشی»، چاپ اول، تهران، یسپرون.
- ۱۶- میرلوحی، فخری السادات، مولوی، حسین، آتش پور، سید حمید (۱۳۸۶) "رابطه بین جو عاطفی خانواده و خلاقیت دانش آموزان کلاس چهارم و پنجم دبستان شهر اصفهان"، فصلنامه دانش و پژوهش، صص ۷۰-۷۱.
- ۱۷- ناطقیان، سمانه (۱۳۸۷)، "پیش بینی خلاقیت از عوامل هوش هیجانی در دانشجویان"، اولین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، دانشگاه پیام نور تهران.
- ۱۸- نیکخواه، محمد، نصر اصفهانی، احمدرضا، عزیزی، حسین (۱۳۹۰) "اهداف و محتوای آموزش اسلامی" مشهد، اولین همایش ملی تحول بنیادین در نظام برنامه درسی ایران.
- ۱۹- یاراحمدی خراسانی، مهدی (۱۳۸۸) "خلاقیت و نوآوری ضرورتی برای سازمان‌های هزاره سوم"، تهران.
- ۲۰- یعقوبی، جعفر (۱۳۸۱) "کتاب آموزش سپاه"، اداره آموزش ستاد مشترک سپاه.
- 21-Amabile, Teresa (1998). "How to Kill Creativity." Harvard Business Review Sept-Oct:77-87.
- 22-Averill, J.R. (2007). "Together again: Emotion and intelligence reconciled". In G.
- 23-Buchholz, R and Rosenthal, S, (2005). "The spirit of entrepreneurship and the Qualities of moral decision making": toward a unifying framework, Journal of Business Ethics, 60: 307-315.
- 24.Covey, Stephen, (2008). "Ideal, culture for, a, development, of organizations" <http://www.bigapplezlp.wordpress.com/2008/04/01/Idealculture-for-a-development-organization>.
- 25-Egan, K. (2006). "An Imaginative Approach to Teaching". Jossey-Bass Books.
- 26-Eric, M.R., (2005). "Putting Creativity to Work and Four Faces of Creativity" Education International, Vol, PP33-45.
- 27-Farmer, s.M & Tierney, R. (2002). "Creatives self- efficacy: its potential antecedents and relationship to Creativity performance". Academy of management Journal. Vol. 45. 8, 1137-1148
- 28-Ford, C. M. (1996). "A theory of individual creative action in multiple social domains"
- 29-Gallager, J.J. (1985) Teaching the Gifted child, Allen and Bacon.
- 30-Gatzeles, J.W, & Gackson, P.W. (1962). "Creativity and intelligen". John Willy New York.
- 31-Gulford, J. (1959). "Traits of creativity" In H. H Anderson (ed). new York: harper and row.
- ۱- آقاسلطانی، سوسن (۱۳۷۸) "بررسی رابطه بین هویت و خلاقیت در میان دانشجویان سال اول دانشگاه تبریز"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۲- آقایی فیشانی، تیمور (۱۳۷۷) "خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها"، تهران، نشر ترمه.
- ۳- آگاهی اصفهانی، ح، نشاط دوست، حمید طاهر، نائلی، حسین (۱۳۸۳) "بررسی رابطه سبک شناختی استقلال - وابستگی میدانی با خلاقیت" تهران، فصلنامه انجمن ایرانی روانشناسی.
- ۴- جوکار، بهرام، البرزی، محبوبه (۱۳۸۸) "رابطه ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی"، مجله مطالعات روانشناختی، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۵- حمید زاده، بهرام (۱۳۸۹) "جایگاه و نقش هدفهای آموزشی در نظام‌های آموزشی" نشریه مربیان، شماره ۶۰.
- ۶- حسینی، افضل السادات، (۱۳۸۷) "بررسی تأثیر برنامه آموزش خلاقیت معلمان بر خلاقیت پیشرفت تحصیلی و خودپنداره دانش آموزان"، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال ششم، شماره ۲۳.
- ۷- سام خانیان، محمد ربیع، (۱۳۸۷)، "خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های آموزشی، مفاهیم، نظریه‌ها، تکنیک‌ها و سنجش"، تهران، رسانه تخصصی.
- ۸- سعادت، اسفندیار، صادقی، منصور (۱۳۸۴)، "ارایه مدل مفهومی برای سنجش خلاقیت"، دو ماهنامه علمی- پژوهشی، دانشگاه شاهد، سال ۱۲، شماره ۱۴.
- ۹- شاکری، ایرج (۱۳۸۹) "تبیین سبک رهبری و عملکرد شغلی مدیران بومی و غیر بومی سازمان‌های دولتی استان گیلان از طریق حمایت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی" رساله دکتری، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۱۰- صادقی، زینب، محتشمی، رضا (۱۳۸۹) "نقش فراشناخت در فرآیند یادگیری" فصلنامه آموزش راهبردی، دوره ۴، شماره ۳.
- ۱۱- صادقی مال امیری، منصور، (۱۳۸۶)، "خلاقیت، رویکردی سیستمی، فرد، گروه، سازمان"، تهران، دانشگاه امام حسین (ع).
- ۱۲- طهماسبیان حجت الله، افشارنیا کریم، محمدی شراره، کاکا برایی، کیوان (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت با خلاقیت در دانشجویان دختر و پسر"، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، صص ۳۲۰-۳۲۰.
- ۱۳- علاقه بند، علی (۱۳۸۷)، "مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی"، تهران، چاپ ۲۰، روان.
- ۱۴- کشوری، عبدالرحمن، زمانی، سعید، علی دادی، ابودر، یوسف خواه، مصطفی (۱۳۹۰)، "چالش‌های پیش روی خلاقیت و نوآوری اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)"، معاونت دانش و پژوهش سپاه.

- 32-Harington .R . (1981). " Creativity and Intelligence" . London: Penguin Books.
- 33-Ivcevic.Z. Brackett.M. A. &Mayer.J.D. (2007). "Emotional intelligence and emotional creativity."Journal of Personality .75- 199-235.
- 34-Kathy, Mckinlay (2008)."OCRI. Leadership" Conference2008,Ottawa Board of Directors:www. ocri. ca/events/Leadership Conference 08. Asp.
- 35-King A. (1990) Reciprocal peer questioning. Clear House.
- 36-Martin.E (2009) "An Organizational Culture Model to promote Creativity and Innovation".Journal of Industrial Psychology. 2002. 28 (4). 58-65.
- 37-Mumford, M. D. Feldman, J. M .Hein . M. B and Nagao, D , J .(2001). "Tradeoffs between ideas and structure; Individual versus group performance in creative problem solving".Journal of Creative behavior 35, pp. 1-23.
- 38-Mclean.Laird.D. (2006). "Organizational Culture, Influence Factors" Vol. 7. No 2 May 2005. 226-246.
- 39-Nemertes. J. (2005). "Improving work e productivity campaign" www.notel.com journal, V 13, N 3, 317- 327.
- 40-Panaoura A,Philippou G (; 2003).The measurement of youngpupil's metacognitive ability in mathematics. Cyprus:University of Cyprus.
- 41-Parado, SH; (2002). "Effects of a teacher training workshop on creativity, cognitive school achievement", high ability studies V13 N 1.
- 42-Robbins,S.P. (1996). "Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications, 7<sup>th</sup> ed. Prentice – Hall, Englewood Cliffs, N J.
- 43-Slavin,R. E. ( 2008). "Educational psychology: Theory and practice". 9th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- 44-Soonhee,k. (2009). "Managerial, Leadership". The Climate for creativity and innovation, and, a, Culture of Innovation and Performance- Driven in Local Government.Paper for the PMRA Conference Oct.1-2, 2009 Columbus.
- 45-Sternberg, R. J, (2001). What is the common thread of creativity? Its dialectical relation to intelligence and wisdom, American Psychologist.
- 46-Sternberg, R. J, (2005). Creativity or Creativities?..Journal of Human – Computer Studies, 3.370-382.
- 47-Woodman R. W. &Schoenfeldt, I. F. (1989)." Individual differences in Creativity": An interactionist perspective Hn j. A Glover, R. R, Ranning& C.R.