

خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند

فرزاد اسماعیلی^۱

مجید رجب‌پور^۲

عباس رضایی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۹/۱۵

چکیده

در پژوهش حاضر، خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند توسط پژوهش‌گران مورد بررسی، مذاقه و کنکاش قرار گرفته است. متغیرهای مستقل جزء (اثرگذار) در این پژوهش مشتمل بر خصوصیات فردی، فرهنگ سازمانی و همچنین آموزش می‌باشد. 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 داده‌ها از تجزیه و تحلیل آمیخته بهره‌گیری لازم و کافی به عمل آمده است. برای انجام این پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات به دو روش میدانی و کتابخانه‌ای و با استفاده از ابزارهای مطالعه اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب‌نظران و پرسشنامه خودساخته صورت گرفته است. نظر به این‌که حجم جامعه آماری با اعمال ضریبی به جهت طبقه‌بندی برابر با ۱۴۰ نفر می‌باشد؛ بنابراین با استفاده از فرمول کوکران، حجم جامعه نمونه تعداد ۵۵ نفر محاسبه گردید. پایایی سوالات پرسشنامه نیز با استفاده از روش تنصیف (دو نیمه کردن)، عدد ۸۷٪ به دست آمد. آزمون فرض پژوهش در سطح خطای پنج درصد ($\alpha=0.05$) نشان داد که بین تک‌تک متغیرهای مستقل جزء (خصوصیات فردی، فرهنگ سازمانی، آموزش) با خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. در پایان تحقیق انجام شده، پیشنهادهای کاربردی پژوهش‌گران پیرامون «خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند» تبیین و تشریح گردیده است.

کلید واژه‌ها: خلاقیت، نوآوری، خصوصیات فردی، فرهنگ سازمانی، آموزش

۱- عضو هیئت‌علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

۲- عضو هیئت‌علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

۳- عضو هیئت‌علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

مقدمه

مهم‌ترین ویژگی‌های مرتبط با سازمان‌های موفق در شرایط محیطی همواره پیچیده و متغیر؛ عبارت‌اند 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 به‌قدری 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 متبلور نمودن خلاقیت و نوآوری؛ ایجاد فضای محرک، مستعد و به‌طورکلی خلاق است. به وجود آوردن محیط خلاق و نوآور مهم‌ترین عامل برای عرضه اندیشه‌های جدید و بکر می‌باشد.

خلاقیت فعالیتی ذهنی و عقلایی برای به وجود آوردن ایده جدید و بدیع می‌باشد؛ حال آن‌که نوآوری، تبدیل خلاقیت به عمل یا نتیجه است (سعیدی کیا، ۱۳۸۴: ۱۱۹).

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. در حقیقت 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 (صادقی‌مال‌میری، ۱۳۸۶: ۱۷).

خلاقیت و نوآوری، زمینه تغییر و تحول کارا و اثربخش را در سازمان‌ها ایجاد کرده و یکی از مؤلفه‌های اساسی در پیشرفت به حساب می‌آید.

سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند، سازمان‌هایی هستند که به‌منظور پیشگیری، تجسس، کشف، شناسایی و خنثی کردن فعالیت‌های اطلاعاتی دشمنان در اشکال جاسوسی، براندازی، خرابکاری، عملیات روانی و فریب اطلاعاتی ظهور می‌یابند (شیخ‌حسینی، ۱۳۸۵: ۱۵).

در تحقق امنیت پایدار و بهره‌وری سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند، خلاقیت و نوآوری نقشی کلیدی را بر عهده دارد؛ بنابراین 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 موردبخت، پرداختن به موضوع خلاقیت و نوآوری از اهمیت و ضرورت بسیار بالایی برخوردار می‌باشد.

بیان مسئله

پرداختن به موضوع خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند 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 به نحو کارا و اثربخش به انجام رسانند. به نظر می‌رسد سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند زمانی در حصول و وصول به این مطلوب موفق خواهند شد که نیروهای تابعه آنان بتوانند در جهت نیل به 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 هوشمند چنانچه نتوانند هماهنگ با پیشرفت‌های حاصله و تغییرات ایجاد شده به‌صورت کارا 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 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 کارکنان پایور سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی ایفاء می‌نمایند از اهمیت و ضرورت بسزایی 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؛ بنابراین مهم‌ترین مؤلفه‌های سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند نظیر «خصوصیات فردی کارکنان، آموزش و فرهنگ سازمانی» در این تحقیق توسط پژوهش‌گران مد نظر قرار گرفته است.

با بررسی و مذاقه در وضعیت موجود مرتبط با خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند، درمی‌یابیم که خلاقیت و نوآوری موجود با وضعیت مطلوب خود شکاف قابل توجهی داشته و دارد؛ بنابراین به نظر می‌رسد چنانچه سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند با اصول اساسی خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور 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 خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند اهتمام داشته و پیشنهادهای کارا و اثربخش مرتبط با چگونگی ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور را با توجه به متغیرهای اثرگذار «خصوصیات فردی کارکنان، آموزش، فرهنگ سازمانی» ارائه نموده‌اند.

با سطح اطمینان بالایی می‌توان ادعا نمود؛ چنانچه اصول اساسی مترتب بر خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور به‌صورت کارا و اثربخش در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند 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.

فرضیه اصلی تحقیق

با به‌کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتمادبه‌نفس بالا و خطرپذیر؛ با ارائه آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت و همچنین با بهبود و نهادینه سازی 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- با به‌کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطر پذیر می‌توان خلاقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید.
- ۲- 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- 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.

اهمیت و ضرورت پژوهش

سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند با توجه به نقش حساس و جایگاه ویژه‌ای که در تأمین و تضمین امنیت کشور جمهوری اسلامی ایران، شناسایی راه‌های نفوذ دشمن و دفع تهدیدهای خارجی بر عهده دارند، برای پیشرفت و توسعه کمی و کیفی و ایفای نقش مؤثر خود در شناسایی و مقابله با هجمه تهدیدهای داخلی و خارجی، نیازمند بهره‌مندی مؤثر و فراگیر از کارکنان صاحب خلاقیت و نوآوری در تمامی حوزه‌های تحت مسئولیت خود می‌باشند. کارکنان خلاق و نوآور می‌توانند خلاقیت و نوآوری مد نظر خود را در ساختارها، روش‌ها، الگوها و خط‌مشی‌ها، ساری و جاری نموده و موجبات تغییر و تحول بنیادین در سازمان متبوع خود را فراهم سازند.

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

مقابله کارا 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 می‌باشد؛ بنابراین ضرورت دارد تا سرویس‌های خودی با اتخاذ رویکردهای مناسب در جذب، استخدام و آموزش نیروهای کارآمد و خلاق و به‌کارگیری شیوه‌های نوین و روزآمد در اقدامات مقابله‌ای، زمینه فعالیت و تهدید سرویس‌های اطلاعاتی - امنیتی متخاصم را به حداقل رسانده و هم‌زمان اهداف متعالی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران را تعاقب و پیگیری نمایند. از این رو به نظر می‌رسد با انجام این پژوهش، شاخص‌های خلاقیت و نوآوری احصاء و زمینه لازم برای ظهور و بروز خلاقیت و نوآوری در کارکنان جهت مقابله با سرویس‌های اطلاعاتی - امنیتی متخاصم فراهم می‌گردد.

در صورت عدم انجام این پژوهش، به دلیل در اختیار نداشتن شاخصه‌ها و مؤلفه‌های موردتوجه در گزینش و جذب کارکنان واجد شرایط، افرادی که قادر به تأمین و برآوردن نیازهای آتی سازمان باشند،

گزینه‌ش نشده 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 از کمیت و کیفیت لازم و کافی برخوردار نخواهد بود. فرهنگ سازمانی زیربنای اصلی و یکی از مؤثرترین عوامل در ایجاد تغییرات مثبت در هر سازمانی است. در صورت عدم انجام این تحقیق، فرهنگ سازمانی مطلوب جهت ایجاد تغییرات مولد و مؤثر در حوزه خلاقیت و نوآوری که منجر به ایجاد تحول در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند می‌گردد، شناسایی نخواهد گردید.

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 نبوده و موجب افزایش فعالیت‌های ضد امنیتی سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه و کاهش امنیت گردیده و نهایتاً موجب افول امنیت در سطح ملی خواهد شد.

چارچوب مفهومی

بسیاری چنین می‌پندارند که خلاقیت یک ویژگی ذاتی و ارثی است که تنها برخی افراد خوشبخت با آن متولد می‌شوند؛ درحالی‌که امروزه اثبات شده است این توانایی در نوع بشر عمومیت دارد و همه به هنگام تولد به درجات گوناگون دارای این استعداد می‌باشند.

خلاقیت را به صورت‌های متعدد و متنوعی تعریف کرده‌اند اما در همه تعاریف به‌عمل آمده، دو مفهوم تازگی و نو بودن به همراه ارزشمندی و مناسب بودن مشترک می‌باشد.

به نظر «واینبرگ»^۱، خلاقیت زمانی شکل می‌گیرد که فرد راه‌حل تازه‌ای را برای مسئله‌ای که با آن روبه‌رو شده به کار ببرد. این تعریف شامل دو عنصر می‌باشد؛ اول راه‌حل مسئله و دوم تازه و نو بودن راه‌حل برای حل‌کننده مسئله.

"کیتینگ"^۲ 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.

1. Weisberg
2. keating

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 (سعیدی‌کیا، ۱۳۸۴: ۶۲).

صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان حوزه سازمان بر این نکته اتفاق نظر دارند که مؤلفه‌ها و ارکان اصلی تشکیل‌دهنده یک سازمان عبارت‌اند از: هدف و مأموریت، ساختار، خصوصیات فردی کارکنان، فرهنگ سازمانی، آموزش، فناوری و محیط (دلوی، ۱۳۷۹: ۹۱).

خصوصیات فردی به همه خصلت‌ها و ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که در یک فرد خاص ظهور و بروز پیدا می‌کند و معرف او است (عاقل، ۱۳۶۸: ۳۴).

آموزش عبارت است از استفاده از برنامه‌های آماده‌ای که شایستگی موجود کارکنان را تقویت و یا کسب دانش، مهارت و توانایی‌های جدید را در جهت بهبود عملکرد شغلی تسهیل می‌نماید (سینجر، ۱۳۷۸: ۲۵۵). 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 تشکیل‌دهنده ارزش‌های سازمانی را فرهنگ سازمانی گویند (رضائیان، ۱۳۸۵: ۲۹۰).

برخی از اندیشمندان و نویسندگان بین خلاقیت و نوآوری تمایز قائل شده‌اند؛ برای مثال «آلبرشیت» خلاقیت و نوآوری و وجه تمایز آن‌ها را به این صورت مطرح کرده است که خلاقیت، فعالیت ذهنی و عقلایی برای به وجود آوردن ایده جدید و بدیع است؛ حال آن‌که نوآوری، تبدیل خلاقیت به عمل یا نتیجه است (سعیدی‌کیا، ۱۳۸۴: ۱۱۹). «آلبرشیت» نوآوری را عملیات و مراحل موردنیاز برای نتیجه‌گیری یک فکر بکر و واقعیت جدید می‌داند. مطابق با این دیدگاه، شخص خلاق ممکن است نوآور نباشد؛ یعنی می‌تواند دارای ایده‌های جدید و نو باشد؛ ولیکن توانایی تبدیل آن‌ها به نوآوری را نداشته باشد. از این‌رو فرد نوآور در بیشتر اوقات خلاق است، ولی همه افراد خلاق لزوماً نوآور نیستند.

هربرت فوکس^۱ معتقد است فرآیند خلاق به هر نوع فرآیندی گفته می‌شود که مسئله را به طریق مفید و بدیع حل کند (مظفری، ۱۳۷۶: ۲۵).

گیلفورد^۱ خلاقیت را مترادف با تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافت‌های جدید و تازه برای حل مسائل) در مقابل تفکر همگرا (دست یافتن به پاسخی صحیح) مطرح می‌نماید (شهرآرای، ۱۳۸۰: ۴۱).

نوآوری یعنی به‌کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت؛ در واقع نوآوری عملی ساختن ایده‌های ناشی از خلاقیت را امکان‌پذیر می‌سازد و آن را به‌صورت یک فرآیند، خدمت جدید و یا محصول تازه ارائه می‌دهد (تراکمه، ۱۳۸۴: ۱۱۰).

پیشینه تحقیق

پایان‌نامه تحت عنوان «راه‌های نیل به نوآوری در ساختار آموزشی»؛ به‌طوری‌که در این پایان‌نامه پژوهشگر با طرح سؤال اصلی تحقیق «راه‌های نیل به نوآوری در ساختار آموزشی چیست؟» و تعیین هدف کلی پژوهش «بررسی تأثیر مؤلفه‌های نوآوری بر ساختار آموزشی»، درنهایت چنین نتیجه‌گیری می‌نماید که سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی به دلایل مختلف نظیر؛ تغییرات فناوری، تغییرات شرایط محیطی و تغییرات راهبرد، ناچار به پذیرش تغییر هستند؛ بنابراین چنانچه تغییرات این قبیل سازمان‌ها متناسب با مؤلفه‌های ذکر شده انجام پذیرد، زمینه رشد و تعالی سازمانی فراهم گردیده و در حصول و وصول به اهداف خود موفق خواهند شد.

پایان‌نامه تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری با تأکید بر رهنمودها و اوامر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)»؛ به‌طوری‌که در این پایان‌نامه پژوهشگر با طرح سؤال اصلی تحقیق «عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری با تأکید بر رهنمودها و اوامر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)» و تعیین هدف کلی پژوهش «شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری با تأکید بر رهنمودها و اوامر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)»، درنهایت چنین نتیجه‌گیری می‌نماید که در حوزه فردی عوامل انگیزشی (شامل ایمان و امید به آینده) و ابعاد شخصیتی (مشمول بر ریسک‌پذیری و داشتن روحیه انقلابی) و در حوزه سازمانی، عواملی نظیر فرهنگ سازمانی (شوق به پیشرفت، وجود فرهنگ مشوق خلاقیت)، سبک مدیریت (داشتن قدرت علمی، فراهم نمودن امکانات و بودجه) و ساختار سازمانی در ایجاد خلاقیت و نوآوری مؤثرند.

پایان‌نامه تحت عنوان «نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امنیتی»؛ به‌طوری‌که در این پایان‌نامه پژوهشگر با طرح سؤال اصلی تحقیق «نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امنیتی چیست؟» درنهایت 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.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، این پژوهش از نوع کاربردی بوده و روش تحقیق مرتبط با آن با روش توصیفی انطباق دارد. برای انجام این پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات به دو روش میدانی و کتابخانه‌ای صورت گرفته است. ابزارهای گردآوری اطلاعات و داده‌ها در این تحقیق مشتمل بر مصاحبه با صاحب‌نظران، مطالعه اسناد و مدارک و پرسشنامه خودساخته می‌باشد. پایایی سؤالات پرسشنامه با استفاده از روش تنصیف (دو نیمه کردن)، عدد ۸۷٪ محاسبه گردید؛ به طوری که این مطلب مؤید آن است که سؤالات پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد.

حجم جامعه آماری با در نظر گرفتن ضریبی (به جهت طبقه‌بندی آمار و ارقام مربوط) برابر ۱۴۰ نفر تعیین و با استفاده از فرمول کوکران حجم جامعه نمونه محاسبه گردید:

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

$$n = \frac{14 \times (1/96)^2 (3/74)}{(140-1)(0/4)^2 + (1/96)^2 (3/74)} \cong 55$$

روش نمونه‌گیری از جامعه آماری به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب می‌باشد.

که در فرمول بالا:

N = جامعه آماری که برابر با ۱۴۰ نفر می‌باشد.

n = جامعه نمونه

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

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

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

مبانی و چارچوب نظری تحقیق

خلاقیت

با رویکرد سازمانی؛ به ارائه فکر و طرح نوین، برای بهبود و ارتقاء کمیت و کیفیت فعالیت‌های سازمان، خلاقیت اطلاق می‌گردد؛ مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات (حقایق، ۱۳۸۰: ۲۹).

خلاقیت میل ذاتی است که در وجود انسان به ودیعه نهاده شده و انسان مظهر خلاقیت الهی است (مطهری، ۱۳۷۲: ۲۴۹).

خلاقیت عبارت است از به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید (رضائیان، ۱۳۸۵: ۳۳).

از تعریف بالا چنین استنباط می‌شود که خلاقیت در هر نوع فعالیتی می‌تواند وجود داشته باشد.

مؤلفه‌ها و اجزای تشکیل‌دهنده خلاقیت

خلاقیت از مؤلفه‌ها و اجزای مختلفی تشکیل شده است به طوری که ترزا آمابیل^۱ بر این باور است که اجزای اصلی تشکیل‌دهنده خلاقیت عبارت‌اند از:

الف) تخصص یا مهارت‌های مربوط به قلمرو یا موضوع

ب) مهارت‌های مربوط به خلاقیت

ج) انگیزه (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۷۱: ۱۰۱)

موانع خلاقیت

همه انسان‌ها از استعداد خلاقیت برخوردارند، از این‌رو نباید آن را فقط در انحصار افراد خاصی فرض نمود. در واقع، جلوگیری از عوامل بازدارنده ظهور خلاقیت، مهم‌تر از وجود استعداد خلاقیت است؛ زیرا در صورت آزاد سازی ذهن از پیش‌فرض‌ها و الگوهای زنجیره‌ای، در مدت زمان کوتاهی می‌توان قدرت خلاقیت و به‌کارگیری فکرهای نو را به صورت چشم‌گیری افزایش داد.

موانع پیشروی ظهور خلاقیت عبارت‌اند از:

۱- فرضیات نادرست

۲- عادات^۱

۳- تبعیت از قواعد (استفاده از الگوهای قالبی)

۴- نگرش و انگیزه‌ها

۵- آموزش ناهم‌سو

۶- شتاب‌زدگی در ارزیابی

۷- تأکید بر مفروضات قبلی

۸- فشارهای اجتماعی

۹- چاره‌جویی‌های کوتاه‌مدت

نوآوری

نوآوری عبارت است از خلق چیزهای تازه یا راه‌های جدید انجام وظایف جاری؛ فناوری 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 (میرمیران، ۱۳۸۴: ۸).

فرآیند نوآوری

نوآوری، فرآیندی است که تردید و بی‌ثباتی ایجاد می‌کند؛ چرا که قابلیت‌ها باید تجدید و تقویت شوند، تقسیم منابع تغییر یابند، سازمان‌دهی مورد تجدیدنظر قرار گیرد، راهبرد مجدداً ارزیابی شود (لوالیه، ۱۳۸۵: ۴۵).

موانع پیشروی ظهور نوآوری

موانع پیشروی ظهور نوآوری در سازمان عبارت‌اند از:

۱- فرهنگ سازمانی

۲- نپذیرفتن خطر

۳- ترس و نگرانی از شکست

۴- محافظه‌کاری و شناخت محدود^۲

۵- ساختار غیرقابل انعطاف^۳ کلیشه‌سازی مبتنی بر تجربه‌های گذشته

1. Habits
2. Limited Recognition And Searching Conservativeness
3. Inflexible System

بسیاری از طرح‌های نوآوری در مرحله اول به‌صورت نصب بر دیوارها و یا جا گرفتن در گوشه کتابخانه‌ها متوقف می‌شوند؛ چراکه مشارکت‌کنندگان (ایده پردازان) قدرت کافی برای پیگیری و اجرای آنچه را پیشنهاد کرده‌اند ندارند. وجود سامانه‌ای کارا 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 فلسفه امی‌کارت^۱ را به خاطر داشت که می‌گوید: «هیچ چیز خطرناک‌تر از آن نیست که تنها یک ایده تمام ذهن شما را اشغال کرده باشد» (ترینکو، ۱۳۸۰: ۱۵).

سازمان

سازمان‌های مختلف در هر کشور اهداف مختلفی دارند، چنان‌که هدف مؤسسات نظامی با مقاصد دانشگاه، فروشگاه و یا مؤسسات تولیدی تفاوت دارد؛ لیکن آنچه در کلیه سازمان‌های انسانی مشاهده می‌شود و به‌اصطلاح وجه مشترک جمیع آن‌ها محسوب می‌گردد؛ اجتماع یک دسته از افراد است که به‌طور دسته جمعی تحت رهبری سلسله مراتب سازمانی با امکانات محدود به‌منظور تحقق مقاصد خاصی همکاری می‌کنند (اقتداری، ۱۳۷۸: ۱۱۸).

نظریه‌پردازان برای سازمان‌دهی سازمان‌های رسمی، به‌طور عقلایی دستورالعمل‌ها و فنونی را طراحی کرده‌اند که می‌توان از آن‌ها به‌عنوان ارکان تئوری سازمان نام برد. ارکان اصلی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده یک سازمان که تمامی صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان بر آن اجماع نظر دارند عبارت‌اند از:

- ۱- هدف و مأموریت
- ۲- ساختار
- ۳- خصوصیات فردی کارکنان (افراد)
- ۴- فرهنگ سازمانی
- ۵- آموزش
- ۶- فناوری
- ۷- محیط (دلوی، ۱۳۷۹: ۹۱)

ویژگی‌های سازمان‌های خلاق و نوآور:

برخی از ویژگی‌های سازمان‌های خلاق و نوآور عبارت‌اند از:

رقابت کامل و فشرده: در یک سازمان در صورتی خلاقیت صورت می‌پذیرد که رقابت کامل در آن حاکم باشد.

فرهنگ: یکی از عوامل عمده‌ای که به بالندگی مدیریت کمک می‌کند فرهنگ مردم است. بر پایه یک فرهنگ خوب، اتلاف وقت گناه محسوب می‌شود و ...

دسترسی به مدیران: سازمان‌های خلاق بر این اعتقاد هستند که دانش در سطح سازمان به‌وفور پراکنده شده و مدیران به‌راحتی می‌توانند افکار و نظرهای دیگران را مستقیم و بدون واسطه دریافت کنند. **احترام به افراد:** ویژگی دیگر سازمان خلاق، احترام به افراد است و آن‌ها باور دارند که می‌توانند همگام با نیازهای سازمان، رشد کنند.

ارائه خدمات مردمی: هدف نهایی در سازمان‌های خلاق و نوآور، توجه به نیازمندی‌های اجتماع و جلب رضایت آحاد مردم است.

تخصص: در سازمان‌های خلاق و نوآور، افراد دارای یک تخصص ویژه نیستند و این امکان را دارند که برای قرار گرفتن در جایگاه مناسب، گردش شغلی داشته باشند.

رابطه کارگروهی کارکنان با سازمان: روابط دائمی و بلند مدت کارکنان با این نوع سازمان‌ها و در نتیجه برخورداری آن‌ها از امنیت شغلی، از دیگر ویژگی‌های این سازمان‌ها است.

استقبال مدیران از عامل تغییر: در این سازمان‌ها تمامی مدیران، مسئله تغییر را به‌عنوان 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 (صمدآقایی، ۱۳۸۴: ۸۷).

آموزش، تغییر، خلاقیت و نوآوری

آموزش و خلاقیت

آموزش یکی از عوامل مهمی است که تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری دارد و می‌تواند نقش مؤثری در افزایش آن ایفا نماید. فنون و طرح‌های جدید ارتقاء بهره‌وری نمی‌تواند بدون کارکنان آموزش‌دیده، ایجاد و به کار گرفته شود. مطالعات و پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که بین آموزش و بهره‌وری همبستگی

مثبت و قوی وجود دارد. از چهار عاملی که بر بهره‌وری تأثیر دارند (نظام تشکیلاتی، مواد و انرژی، فناوری، انسان)، درباره عامل انسان می‌توان گفت: نیروی انسانی بر اساس امکانات، مهارت‌ها، دانش، تخصص و نگرش خویش که از آموزش کسب کرده است، در طی مراحل می‌تواند نقش بسیار مؤثری بر بهره‌وری داشته باشد (محب‌علی، ۱۳۷۷: ۳۹۷).

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 به وجود آورد که در مسائل سازمانی که نیاز به راه‌حل‌های جدید دارد، از این افراد بهره‌گیرند (حسنوی، ۱۳۸۶: ۱۰). 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 به‌وسیله آموزش ایجاد شود (متقی، ۱۳۸۳: ۴۷).

خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند (خصوصیات فردی، آموزش، فرهنگ سازمانی)

خصوصیات فردی کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند

خصوصیات نیروهای اطلاعاتی^۱، ویژگی‌های بارز کارکنان اطلاعاتی است که با دارا بودن آن‌ها، قادر خواهند بود مأموریت‌های اطلاعاتی محوله خود را، به‌خوبی انجام دهند. در یک نگاه کلی، تأکید بر این است که کارکنان اطلاعاتی باید کارآمد و متعهد باشند و از نظام ارزشی مبتنی بر موارد مشروحه زیر، برخوردار باشند:

۱- اعتقاد به نظام مقدس جمهوری اسلامی و ولایت مطلقه فقیه

۲- سرعت انتقال و سرعت در تصمیم‌گیری و اقدام

۳- برخورداری از تجربه و ششم اطلاعاتی

۴- برخورداری از آموزش‌های اطلاعاتی

انتخاب و گزینش کارکنان اطلاعاتی از یک سلسله مراتب منطقی شامل؛ نشان کردن، تحقیق و ارزیابی، آموزش و به‌کارگیری تبعیت می‌نماید و در طول این مسیر اداری، فرد موردنظر برای کار در مبادی اطلاعاتی باید از امتحانات متفاوتی، به‌صورت موفق عبور نماید.

آموزش نیروهای امنیتی

آموزش یکی از مهم‌ترین محورهای سازمان‌های اطلاعاتی به‌ویژه سازمان‌های اطلاعاتی نوپا است. آموزش در یک سازمان اطلاعاتی، تجربه گذشته سازمان، تحلیل کنونی آن از مسائل جاری و برداشت‌های آن از آینده را همگی در یک مجموعه منعکس می‌کند. (پاتاک، ۱۳۸۵: ۲۱).

تهیه متون اساتید و اماکن مناسب آموزشی برای تأسیس هر سرویس اطلاعاتی از اولویت بالایی برخوردار است که کارایی و اثربخشی مطلوب آن، نوعی از آموزش کاربردی است که به دانشجو توانایی حضور در صحنه و نقش‌آفرینی را می‌دهد. باید دانست کارکنان اطلاعاتی به مناسبت مخفی‌کاری در شغل مربوطه، تنها در مراکز آموزش اطلاعاتی قادر هستند تبحر لازم در امور شغلی را بیابند. بدیهی است در چنین وضعیتی مراکز آموزشی، آن میزان از تئوری‌های علمی را به همراه تجارب عملی و کاربردی می‌باید در اختیار دانش‌پژوهان قرار دهند (علوی‌فر، ۱۳۸۰: ۱۵۹).

فرهنگ سازمانی و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند

فرهنگ سازمانی از زمانی که در سال ۱۹۸۰ میلادی توسط محققانی چون: اوچی، واترمن، استانلی دیویس و دیگران مطرح شد، یکی از مهم‌ترین و قابل‌بحث‌ترین موضوعات در زمینه رفتار سازمانی و مباحث بهره‌وری سازمان بوده است (احمدی، ۱۳۸۴: ۳۰).

با بررسی به‌عمل‌آمده 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 (بختیاری‌مقدم، ۱۳۸۹: ۸۱).

فرهنگ سازمانی زیربنای الگوهای رفتاری افراد در سازمان‌های امنیتی و هر سازمان دیگری می‌باشد. این الگوها در قالب موضوعاتی نظیر خطرپذیری، مسئولیت‌پذیری، پذیرش اشتباهات، وجود فرصت و آزادی، ایجاد تغییر، انتقادپذیری، سخت‌کوشی و تعهد فردی ظاهر شده و به‌عنوان یکی از ارکان سلامت و بقای سازمان، صلابت آن را تضمین می‌کنند. عده‌ای معتقدند که اهمیت فرهنگ مسلط سازمانی، مهم‌تر از عوامل محیطی در هدایت سازمان است و اعتقاد دارند؛ هنگامی که راهبرد و ساختار تغییر پیدا می‌کند، باید فرهنگ سازمانی از آن حمایت کند؛ چراکه در غیر این صورت، مدیران در ایجاد تغییرات شکست می‌خورند.

وجود یک فرهنگ امنیتی قوی، غنی و جامع، بهترین دلیل برتری و توانایی افراد امنیتی است. دیرپایی، پایداری و پویایی فرهنگ امنیتی از مهم‌ترین منابع قدرت امنیتی محسوب می‌گردد. کوشش در فرهنگ‌آفرینی با بهره‌گیری از پیشینه، در این راستا ضرورتی مهم به شمار می‌آید. فرهنگ سازمانی در سازمان‌های امنیتی می‌تواند تمام منابع درون‌سازمانی را در رسیدن به اهداف عالی سازمان هماهنگ نموده و هزینه‌ها را کاهش دهد. اگر فرهنگ سازمانی ضعیف باشد، سازمان‌ها می‌بایست قبل از هر اقدامی نسبت به فرهنگ سازی متناسب با مأموریت محوله بپردازند.

بسترهای لازم برای ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند

سازمان‌های امنیتی با انجام یک روش کاری نو، ابداع و ایجاد اندیشه نو می‌توانند به شکوفایی و بهره‌وری در سامانه‌های حفاظتی خود بپردازند. از آنجایی که ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امنیتی از اهمیت بیشتری برخوردار است، نیازمند فضای خاص خود است که از جمله مهم‌ترین بسترها در ایجاد نوآوری می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

۱- ایجاد تغییر و تحول اثربخش

۲- استفاده از فناوری‌های نوین

۳- تولید فکر و نهضت فراگیر علمی (بختیاری‌مقدم، ۱۳۸۹: ۹۱).

راه‌های کار ارتقاء خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند

۱- جلسات طوفان ذهنی

۲- ایجاد انگیزش در کارکنان

۳- توسعه ارتباط مؤثر و سازنده درون‌سازمانی و برون‌سازمانی (قاسمی، ۱۳۸۷: ۷۵)

موانع نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند

۱- جنبه‌های روانی مثل ترس و نگرانی

۲- ناهماهنگی حوزه‌های تخصصی فراوان

۳- ساختار سازمانی منسجم

۴- برتری عرف و سنت بر نوآوری (بختیاری‌مقدم، ۱۳۸۹: ۱۰۳).

تغییرات در سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند

هر چند ذات و ماهیت کار نظام امنیتی ظاهری متعارض با تغییر و تحول دارد، ولیکن دستگاه حفاظتی به‌عنوان یکی از مصادیق نظام باز در تعامل با محیط بوده؛ در نتیجه متناسب با تحولات محیط در معرض تغییر و تحول قرار می‌گیرد و چه‌بسا این تغییرات بر آن تحمیل می‌گردد (کوشک‌باغی، ۱۳۸۷: ۱۲۸).

انواع تغییر در سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند

تغییر و تحول در سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند برخلاف ماهیت کاری، ساختار سلسله‌مراتبی و حالت استقلال نسبی آن‌ها؛ همانند بسیاری از نظام‌ها در دو عرصه و تحت تأثیر دو نیروی درونی و بیرونی وارده بر آن، ایجاد می‌شود که در زیر به چگونگی و نیروهای مؤثر بر تغییر در نظام حفاظتی پرداخته شده است.

الف) تغییرات ناشی از تأثیر نیروهای درون دستگاهی: دستگاه‌های حفاظتی - امنیتی همانند بسیاری از نظام‌ها به‌عنوان یک زیرسامانه از نظام اصلی که مأموریت تأمین امنیت آن را بر عهده دارد؛ تحت تأثیر نیروهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی در معرض تغییر و تحول قرار دارند. تغییرات ناشی از تأثیر نیروهای درون‌سازمانی، ابعاد ساختار، فناوری، خدمات و نیروی انسانی را شامل می‌شود (کریمی، ۱۳۸۷: ۲۷).

ب) تغییر در نیروی انسانی به تغییر در نگرش‌ها و دیدگاه‌ها، باورها و ارزش‌ها، ادراک یا رفتارهای کارکنان و همچنین تغییر در رهبری سازمان برمی‌گردد (باقری، ۱۳۷۴: ۹۱).

ضرورت تشکیل هیئت‌های اندیشه‌ورزی در سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند

با توجه به نقش مهم سازمان‌های امنیتی در تأمین امنیت، به‌صورت خلاصه می‌توان موارد زیر را به‌عنوان ضرورت‌های تشکیل هیئت اندیشه‌ورز در سازمان‌های یاد شده مورد توجه قرار داد:

- ۱- تغییر و گسترش مفهوم امنیت
- ۲- سرعت تغییرات و پیدایش تهدیدهای نوین امنیتی
- ۳- تأثیر فناوری بر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات
- ۴- ظهور عرصه‌های جدید در زمینه فعالیت‌های اطلاعاتی (حسینی، ۱۳۸۶: ۷۲).

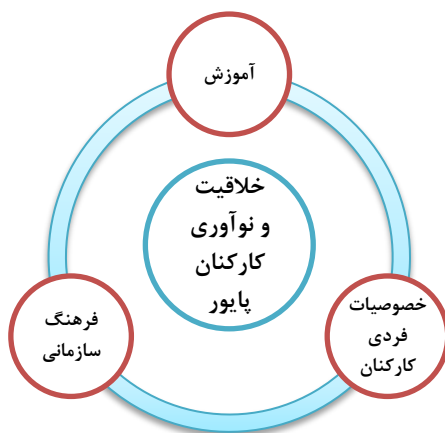
کار ویژه‌های هیئت‌های اندیشه‌ورز در سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند

- ۱- ایده پردازی
- ۲- ارائه مشاوره
- ۳- ارتقاء بینش مسئولان (حسینی، ۱۳۸۶: ۷۲).

تأثیر هیئت اندیشه‌ورز بر سازمان‌های اطلاعاتی هوشمند

ماهیت فعالیت‌ها و مأموریت‌های سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، مانع از مطرح شدن بسیاری از مسائل، مشکلات و معضلات آن‌ها در محافل عمومی، رسانه‌ها و حتی مراکز تحقیقاتی و علمی به صورت عام می‌شود. با توجه به این محدودیت، هیئت اندیشه‌ورز به عنوان تصمیم‌ساز در موضوع‌های مختلف، امکان ارائه ایده، مشورت و راه‌کار به تصمیم‌گیران را دارا است. برخی از این موضوع‌ها عبارت‌اند از:

- ۱- بررسی و کشف نیازمندی‌های اطلاعاتی و امنیتی در حال ظهور
- ۲- بازبینی راهبردها و سیاست‌های سازمان
- ۳- ایده پردازی درباره ابداع و به کارگیری شیوه‌ها و شگردهای عملیاتی
- ۴- به کارگیری فناوری در اقدام‌های عملیاتی
- ۵- بازنگری در قوانین و مقررات داخلی و روش‌های اداری (حسینی، ۱۳۸۶: ۷۶).



تصویر شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

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 اعتمادبه‌نفس بالا و خطرپذیر جهت تحقق خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند مورد نظر قرار گرفته است. به همین منظور فرضیه صفر آماری (H_0) عدم وجود رابطه بین این دو متغیر و فرضیه مقابل آماری (H_1) وجود رابطه میان آن‌ها را بررسی می‌نماید. نمره به کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتماد به نفس بالا و خطر پذیر 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 گردیده است.

جدول شماره ۱- آزمون استقلال فرضیه اول

<p>H_0: با به کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتمادبه‌نفس بالا و خطرپذیر، نمی‌توان خلاقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید.</p> <p>H_1: با به کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتمادبه‌نفس بالا و خطرپذیر، می‌توان خلاقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید.</p>	<p>تدوین فرضیه‌ها</p>
$\chi^2 = \sum \frac{(Fe - Fo)^2}{Fe} = 27.2$	<p>آماره آزمون</p>
$\chi^2 = \chi^2 = 7.81$ <p>$\alpha, df \quad 0.05, 3$ $3 = 1 - 4 = 1DF = R -$</p>	<p>آماره بحرانی</p>
<p>با توجه به مقدار آماره آزمون (۲۷،۲) و مقدار آماره بحرانی به دست آمده (۷،۸۱)، از آنجاکه مقدار آماره آزمون از مقدار آماره بحرانی به دست آمده بزرگ‌تر است و در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد؛ بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل تأیید و تصدیق می‌گردد. به طوری که با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا نمود «با به کارگیری کارکنان پایور برخوردار از ضریب هوشی بالا، متعهد، شجاع، دارای اعتمادبه‌نفس بالا و خطرپذیر، می‌توان خلاقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید».</p>	<p>قضاوت</p>
$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{27.2}{27.2 + 55}} = \sqrt{0.33} = \%57.52$	<p>شدت توافقی</p>

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 جهت تحقق خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند مورد نظر قرار گرفته است. به همین منظور فرضیه صفر آماری (H_0) عدم وجود رابطه بین این دو متغیر و فرضیه مقابل آماری (H_1) وجود رابطه میان آن‌ها را بررسی می‌نماید. نمره متغیر آموزش‌های علمی و تخصصی لازم و کافی در دوره‌های طولی، عرضی و ضمن خدمت 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 گردیده است.

جدول شماره ۲- آزمون استقلال فرضیه دوم

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>تدوین فرضیه‌ها</p>
$\chi^2 = \sum \frac{(Fe - Fo)^2}{Fe} = 27.01$	<p>آماره آزمون</p>
$\chi^2 = \chi^2 = 7.81$ <p>$\alpha, df \quad 0.05, 3$ $3 = 1 - 4 = 1 DF = R -$</p>	<p>آماره بحرانی</p>
<p>با توجه به مقدار آماره آزمون (۲۷,۰۱) و مقدار آماره بحرانی به‌دست‌آمده (۷,۸۱)، از آنجاکه مقدار آماره آزمون از مقدار آماره بحرانی به‌دست‌آمده بزرگ‌تر است و در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد؛ لذا فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل تأیید و تصدیق می‌گردد؛ بنابراین 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 خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید».</p>	<p>قضاوت</p>
$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{27.01}{27.01 + 55}} = \sqrt{0.3293} = \%57.38$	<p>شدت توافقی</p>

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 جهت تحقق خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند ملحوظ نظر قرار گرفته است. به همین منظور فرضیه صفر آماری (H_0) عدم وجود رابطه بین این دو متغیر و فرضیه مقابل آماری (H_1) وجود رابطه میان آن‌ها را بررسی می‌نماید. 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 گردیده است.

جدول شماره ۳- آزمون استقلال فرضیه سوم

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 خلاقیت 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 خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید.	تدوین فرضیه‌ها
$\chi^2 = \sum \frac{(Fe - Fo)^2}{Fe} = 21.25$	آماره آزمون
$\chi^2 = \chi^2 = 7.81$ $\alpha, df \quad 0.05, 3$ $3 = 1 - 4 = 1 DF = R -$	آماره بحرانی
با توجه به مقدار آماره آزمون (۲۱,۲۵) و مقدار آماره بحرانی به‌دست‌آمده (۷,۸۱)، از آنجاکه مقدار آماره آزمون از مقدار آماره بحرانی به‌دست‌آمده بزرگ‌تر است و در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد؛ لذا فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل تأیید و تصدیق می‌گردد؛ بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا نمود 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 خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید».	قضاوت
$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{21.25}{21.25 + 55}} = \sqrt{0.2786} = \%52.79$	شدت توافقی

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 اعتمادبه‌نفس بالا و خطرپذیر، می‌توان خلاقیت و نوآوری را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید».

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{27.2}{27.2 + 55}} = \sqrt{0.33} = \%57.52$$

شدت رابطه موجود میان خصوصیات فردی کارکنان و تحقق خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند معادل با ۵۷٫۵۲٪ می‌باشد.

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 خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید».

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{27.01}{27.01 + 55}} = \sqrt{0.3293} = \%57.38$$

شدت رابطه موجود میان آموزش کارکنان و تحقق خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند معادل با ۵۷٫۳۸٪ می‌باشد.

۳- با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا نمود 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 خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تحقق بخشید».

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{21.25}{21.25 + 55}} = \sqrt{0.2786} = \%52.79$$

شدت رابطه موجود میان فرهنگ سازمانی و تحقق خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند معادل با ۵۲٫۷۹٪ می‌باشد.

نتایج و پیشنهادها

اهم نتایج حاصل از پژوهش انجام شده در سه حوزه خصوصیات فردی، آموزش و فرهنگ سازمانی جهت نیل به خلاقیت و نوآوری کارکنان پایور سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند به شرح موارد ذیل می‌باشد:

۱- توجه جدی به خصوصیات فردی، ویژگی‌های شخصیتی و نگرشی، به هنگام استخدام کارکنان پایور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند از اهمیت و ضرورت بسیار بالایی برخوردار است. در بعد ویژگی‌های فردی می‌توان به مواردی نظیر هوشمندی، دانش و مهارت فنی کارکنان در به‌کارگیری فناوری‌های نوین و از نظر شخصیتی، تصور قوی از خلاق بودن، پشتکار، استقامت و خستگی‌ناپذیری در پیگیری ایده‌ها، ریسک‌پذیری در ایجاد تغییر و تحول، چالش‌پذیری، جسارت و شجاعت در بیان ایده‌های جدید اشاره نمود.

۲- کارکنانی که صاحب تفکر خلاق و ایده‌های نو هستند، عموماً افرادی هستند که نسبت به کار و فعالیتی که انجام می‌دهند احساس لذت و رضایت‌مندی می‌کنند. در این راستا ضرورت دارد؛ اولاً در گزینش کارکنان سازمان، واگذاری مشاغل و انتخاب محل خدمتی، علاقه‌مندی آنان مدنظر قرار گیرد؛ ثانیاً مدیران با به‌کارگیری فنون نوین مدیریتی و ایجاد ارتباط مناسب با کارکنان، محیطی توأم با صمیمیت در مجموعه ایجاد و زمینه‌های ظهور و بروز ایده‌ها و افکار نو را در سازمان فراهم سازند.

۳- با توجه به متغیر بودن محیط امنیتی و لزوم ایجاد و تضمین امنیت پایدار از سوی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند؛ روزآمدی، استعداد پروری و آینده‌نگری از ویژگی‌های مرتبط با آموزش‌های کارکنان پایور سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند می‌باشد. ضمناً آموزش‌ها بایستی از جامعیت، اثربخشی، کارایی، هدفمندی و ... لازم و کافی برخوردار بوده تا بتواند نتایج مطلوب و مورد انتظار را در پی داشته باشد.

۴- برنامه‌ریزی لازم در خصوص اعزام کارکنان مستعد به دانشگاه‌های خارجی و بین‌المللی جهت فراگیری علوم مرتبط می‌تواند در راستای ارتقاء توانمندی آنان نقش بسزایی ایفاء نماید.

۵- 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 بسزایی ایفاء نماید.

۶- 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 گردد.

۷- احساس اطمینان و امنیت از سوی کارکنان در بیان عقاید و نظرات، نقش بسزایی در جاری شدن ایده‌ها و پیشنهادهای در سطح سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند داشته و از این طریق ایده‌های جدید می‌تواند بسترساز تحول سازمانی گردد.

۸- 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.

۹- در مصاحبه‌های گزینشی، برخورداری داوطلبان از ویژگی‌هایی نظیر هوشمندی، استعداد، تعهد، شجاعت، جسارت، اعتمادبه‌نفس، کنجکاوی و ... به‌صورت جدی مورد توجه قرار گیرد.

۱۰- تعامل و همکاری کارا و اثربخش با مراکز علمی دانشگاهی و تحقیقاتی در خصوص تهیه تست‌های روان‌شناسی معتبر و استاندارد که به‌صورت علمی، ویژگی‌های فردی و شخصیتی داوطلبان را بر اساس معیارهای تعیین‌شده تشریح می‌نماید.

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

۱۲- مراکز دانشگاهی (آموزشی، پژوهشی، آموزشی-پژوهشی)، هم‌زمان با آموزش و ارتقاء 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 ارتقاء بهره‌وری، زمینه‌های رشد و تعالی سازمان را فراهم سازند.

۱۳- بازنگری برنامه تفصیلی دوره‌های آموزشی با قید تسریع در دستور کار مبادی ذی‌ربط و ذی‌صلاح قرار گرفته و ضمن تألیف، تدوین، بازنگری، گردآوری، ترجمه و ... مدارک و متون آموزشی روزآمد و بهره‌ور و استفاده از جدیدترین فن‌آوری‌های ارائه شده در حوزه‌های اطلاعاتی و امنیتی، مطالب و موضوع‌های جدید در دوره‌های آموزشی طولی، عرضی و ضمن خدمت گنجانده شده و به کارکنان منتقل گردد.

۱۴- بخشی تحت عنوان «مدیریت دانش» در سازمان تشکیل و نسبت به استخراج تجارب موفق و ناموفق سازمانی از بخش‌های مختلف سازمان اقدام نماید. این تجارب می‌تواند تحت عناوینی همچون بولتن‌های آموزشی، نشریات تخصصی، آموزش‌های کارگاهی و ... به سایر کارکنان منتقل گردد.

۱۵- مبادی ذی‌ربط و ذی‌صلاح سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند با انجام بررسی‌های کارشناسی، نقاط ضعف و مشکلات کارکردی کارکنان سازمان را احصاء و بر اساس نتایج حاصله، نسبت به تهیه سرفصل‌ها و متون آموزشی لازم و کافی اهتمام ورزند.

۱۶- از آن‌جا که محیط امنیتی و تهدیدهای ناشی از سرویس‌های اطلاعاتی به دلیل استفاده آن‌ها از علوم و فن‌آوری‌های نوین، متغیر می‌باشد، بنابراین ضرورت دارد رویکرد آموزشی در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند با رویکرد فرا سازمانی و فرا منطقه‌ای اجرا گردد؛ لذا اعزام کارکنان مستعد به دانشگاه‌های داخلی و خارجی جهت فراگیری علوم مرتبط یکی از راه‌های کار پیشنهادی است که می‌تواند جهت ارتقاء توانمندی سازمان و کارکنان نقش فزاینده‌ای ایفاء نماید.

۱۷- فراهم نمودن زمینه‌های لازم و کافی پیرامون جلوگیری از تغییرات مداوم و مستمر افراد در پست‌های سازمانی، از سوی مبادی ذی‌ربط و ذی‌صلاح سازمان مد نظر قرار گیرد.

۱۸- مدیران عالی سازمان‌ها در راستای حمایت از پژوهش و نوآوری به‌عنوان 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.

۱۹- تهیه شیوه‌نامه جامع جهت حمایت از کارکنان خلاق و نوآور به‌منظور تشویق فعالیت‌ها و اقدامات خلاقانه و طراحی ساختار پاداش دهی کارا و اثربخش، با قید فوریت در دستور کار مبادی ذی‌ربط و ذی‌صلاح سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند قرار گیرد.

۲۰- در راستای ایجاد و ترویج فرهنگ خلاقیت و نوآوری؛ لازم است مدیران و مسئولان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند با سعه‌ی صدر و ایجاد فرهنگ انتقاد پذیری، زمینه‌های حضور افکار جدید و متنوع را در امور عملیاتی و غیرعملیاتی فراهم آورند.

۲۱- مسئولان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هوشمند تلاش خود را بر نهادینه سازی و گسترش فرهنگ کارگروهی با هدف هم‌افزایی فکری به‌عنوان یکی از بسترهای ظهور و بروز خلاقیت متمرکز نمایند.

منابع و مأخذ:

- آماییل، ترزا (۱۳۸۱)، *خلاقیت را چگونه از بین ببریم؟* ترجمه حسین حسینیان زرنقی، ماهنامه تدبیر، شماره ۹۷.
- احتشامی، کاملیا (۱۳۸۱)، *تشویق نوآوری*، ماهنامه گزیده مدیریت، شماره ۲۲، تهران.
- 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)، شماره ۱۸۶.
- احمدی، محمدرضا (۱۳۸۴)، *نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ سازمانی با رویکرد دینی*، قم: نشر زمزم هدایت.
- ادیانی، سید یونس (۱۳۸۳)، *منطق بنیادین فکر*، تهران: انتشارات نقش جهان.
- افجه، علی اکبر (۱۳۸۵)، *مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی*، تهران: انتشارات سمت.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۷۱)، *سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل*، ناشر مؤسسه بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- بختیاری مقدم، حسن (۱۳۸۹)، *خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امنیتی*، تهران: انتشارات دانشکده علوم و فنون فارابی.
- بک‌هارد، ریچارد و بریت‌چارد، وندی (۱۳۷۸)، *مدیریت تحول و نوآوری*، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران: انتشارات مدیران.
- بیگدلو، مهدی (۱۳۸۸)، *خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها*، تهران.
- بیگدلو، مهدی (۱۳۸۸)، *راه‌های نیل به نوآوری در ساختار آموزشی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- پاتاک، دی‌سی (۱۳۸۵)، *اطلاعات راهی به سوی تأمین امنیت*، ترجمه "نوری، سیدمجید"، تهران: انتشارات دانشکده امام باقر (ع).
- پرهیزگار، کمال (۱۳۶۸)، *تئوری‌های مدیریت*، انتشارات اشراقی.
- تراکمه، محمدصادق (۱۳۸۴)، *کانون‌های تفکر و اقدام پژوهی*، مقاله نوآوری مولد در سرویس‌های اطلاعاتی و امنیتی ج.ا.ا، فصلنامه امنیت پژوهی، شماره ۱۳، تهران.

- ترکزاده، جعفر (۱۳۸۵)، *توسعه سازمانی دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه دانش انتظامی*، شماره سوم، سال هشتم، تهران: نشریه دانشگاه علوم انتظامی.
- ترینکو، جان؛ وسمن، آلاز؛ زلاتین، بوریس، *TRIZ نوآوری نظام‌یافته*، ترجمه مصطفی جعفری و همکاران، تهران: انتشارات رسا.
- حسینی، سیدمحمدرضا (۱۳۸۶)، *نقش هیئت‌های اندیشه‌ورز در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی*، فصلنامه امنیت پژوهی، شماره ۲۰، تهران.
- حقایق، سیروس (۱۳۸۰)، *مقاله ویژگی‌های سازمان‌های صنعتی خلاق و نوآور، ماهنامه علمی و آموزشی در زمینه مدیریت (تدبیر)*، شماره ۱۱۱، تهران.
- دلوی، محمدرضا و همکاران (۱۳۷۹)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات سیمین.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۸)، *تئوری سازمان، ترجمه "الوانی، مهدی و دانایی‌فرد، حسن"*، تهران: نشر صفار.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵)، *اصول مدیریت*، تهران: انتشارات سمت.
- رفیعی، محمدرضا (۱۳۸۷)، *مقاله 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، شماره ۱۴۱.
- سعیدی‌کیا، مهدی (۱۳۸۴)، *اصول و مبانی کارآفرینی*، تهران: انتشارات کیا.
- سنجقی، ابراهیم و جنیدی جعفری، یاسر (۱۳۸۶)، *رویکرد بهبود وضعیت مدیریت دانش در سازمان*، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال پنجم، شماره شانزدهم، تهران: انتشارات مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی.
- صادقی‌مال‌میری، منصور (۱۳۸۶)، *خلاقیت رویکردی سیستمی (فرد، گروه، سازمان)*، تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- صمدآقایی، جلیل (۱۳۷۹)، *تکنیک‌های خلاقیت فردی و گروهی*، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- طائفی، عبدالحسین و بیگدلو، مهدی (۱۳۸۸)، *پیش‌نیازهای نوآوری در سازمان‌های امنیتی*، تهران، فصلنامه امنیت پژوهی، شماره ۲۶.
- علوی‌فر، ناصر (۱۳۸۰)، *بررسی ساختار و عملکرد تشکیلات اطلاعاتی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران.
- فیشانی، تیمور (۱۳۸۷)، *خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها*، تهران: نشر ترمه.

- قاسمی، علی و حسین بابایی (۱۳۸۷)، نوآوری در سازمان‌های امنیتی و اطلاعاتی (ضرورت‌ها و راه‌کارها)، تهران: فصلنامه امنیت پژوهی، شماره ۲۳.
- کرمی، رضا (۱۳۸۷)، تدوین راهبرد امنیت ملی، تهران: فصلنامه امنیت پژوهی، شماره ۲۱.
- کوشک‌باغی، اصغر (۱۳۸۷)، تغییرات در نظام‌های امنیتی و راه‌های کاهش مقاومت کارکنان در مقابل آن، تهران: فصلنامه امنیت پژوهی، شماره ۲۴.
- گلستان هاشمی، سیدمهدی (۱۳۸۰)، فناوری خلاقیت، سال سوم، شماره ۲۶.
- لوالیه، توماس و تلیه، آلبرت (۱۳۸۵)، مدیریت نوآوری، ترجمه "انصاری، منوچهر و خیرخواه، امیرسامان"، تهران: نشر سازمان مدیریت صنعتی.
- متقی‌حامد، علی‌رضا (۱۳۸۳)، مهندسی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر، نشریه تدبیر، سال پانزدهم، شماره ۱۴۴.
- محب‌علی، داود (۱۳۷۷)، شیوه‌های علمی ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- محمودی، محمود (۱۳۸۳)، آموزش در وزارت اطلاعات، کتاب مجموعه مقالات برگزیده و سخنرانی‌های ارائه‌شده در همایش وزارت اطلاعات؛ مردم، امنیت پایدار، تهران: انتشارات دانشکده امام باقر (ع).
- مدیریت خلاقیت و نوآوری (۱۳۸۹)، دانشکده مدیریت بازرگانی دانشگاه هاروارد، ترجمه "ایران‌نژاد پاریزی، مهدی و چرخچی، رکسانه"، تهران: نشر مدیران.
- مدیریت منابع اطلاعاتی (۱۳۸۸)، دفتر تحقیقات کاربردی پاوا، چاپ اول.
- مشبکی، اصغر (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۲)، مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی (جامعه و تاریخ)، تهران: انتشارات صدرا.
- موسوی، ولی‌الله (۱۳۸۳)، ارتباط بین سبک‌های اسناد، عزت‌نفس، خلاقیت و نگرش خلاق در دانش‌جویان، پایان‌نامه دکترای 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.