

بررسی مدل به کارگیری منابع انسانی در عملکرد خطمشی گذاری سازمان‌های دولتی

مسعود بابائی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، گرایش بیمه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

چکیده

سرمایه‌های انسانی به‌عنوان سرمایه اصلی یک سازمان در عملکرد آن تأثیر بسزایی دارند. سازمان‌ها با به کارگیری تدابیر مؤثری در پیشرفت مطلوب سرمایه انسانی، به جای بکارگیری ابزار کنترل و نظارت مستمر باعث تعهد بیشتر این سرمایه و در نتیجه عملکرد بهتر در سازمان می‌شوند. این سرمایه در کنار روابط جدید در سازمان‌ها و دانش آن موجب برتری سازمان خواهد شد. مقاله حاضر با هدف شناخت ارتباط بین عوامل تأثیرگذار (خود انگیزی، تفکر خلاق، رفتار سازمانی، دانش سازمانی) بر منابع انسانی و تأثیر اولویت آنها تدوین شده است. داده‌های تحقیق براساس پرسشنامه لیکرت تنظیم و به حسابرسان ارشد که تعداد آنها ۱۵۰ نفر می‌باشد توزیع شد و تحلیل نتایج با استفاده از آزمون تی تست انجام شده است. نتایج تحقیق به شرح ذیل نشان دادند که بین خود انگیزی و رفتار سازمانی و دانش سازمانی و تفکر خلاق رابطه معنی داری وجود دارند. در این پژوهش نتایج به کارگیری روش اولویت بندی این شاخص‌های اثرگذار نشان داد که دانش سازمانی به‌عنوان الویت اول و خود انگیزی به‌عنوان الویت آخر شناسایی شده است و رفتار سازمانی الویت دوم و تفکر خلاق به‌عنوان الویت سوم شناخته شدند.

واژگان کلیدی: تفکر خلاق، رفتار سازمانی، دانش سازمانی، خود انگیزی، خطمشی گذاری، منابع انسانی

مقدمه

به کارگیری انسانی خلاق در ایده های ذهنی و با انگیزه که شامل سرمایه گذاری در آموزشی نوین است در اولویت سازمانهای موفق قرار گرفته است. در واقع سرمایه های انسانی کارآمد شامل توانایی هایی هستند مانند توانایی هایی در زمینه کسب دانش روز، توانایی های کلامی و ارتباطی، اعتماد به نفس، قدرت انعطاف پذیری و خودکنترلی که از این توانایی ها می توان به عنوان ابزاری برای رشد و توسعه سازمان استفاده کرد.

همانگونه که در حیات پرتلاطم سازمانی، خطمشی هایی موفق و کارا خواهند بود که سازمان دارای نیروی انسانی با انگیزش و دانش و بهره مند از درجه هوشی بالا باشند. بی تردید این انسانها با بهره گیری از دانش و انگیزه خود می توانند بر مسائل و مشکلات فائق آیند و به پیاده سازی بهتر خطمشی های سازمان کمک کنند. در عصر حاضر هر چه زمان به جلوتر می رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالشهای جدید، سازمانها نیز پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل تر می شود. این معنا زمانی پر اهمیت خواهد شد که پذیرفته شود در هر سازمان امروزی منبع عظیم و خلاق انسانی در فرآیند عملکرد خطمشی گذاری سازمانها نقش مؤثری ایفا می کنند. منابع انسانی ترکیبی از تمام مهارت های مورد نیاز و استفاده شده توسط سازمان می باشد. این مهارت ها هستند که به تغییرات و عملکرد خط مش گذاری منتهی می شوند. بنابراین منابع انسانی در سازمانهای پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از نیروی فعال انسانی است که بی تردید مدیران سازمانها برای پویایی و افزایش کارایی خطمشی سازمان خود راهی جز بهره گیری از این جریان نخواهند داشت (علیزاده، ۱۳۹۰). منابع انسانی باعث یکپارچگی پردازش دانش انسان و دانش بر پایه ماشین در توانایی حل مسئله می شود. از سویی دیگر سازمانی که در جهت پتانسیل نهایی خویش در حرکت است برای یک توسعه همه جانبه خطمشی گذاری باید بطور مداوم در همه ابعاد کلیدی پیشرفت کند.

رفتار سازمانی

رفتار اصطلاحی رایج است که در برگزیده ارتباط اشخاص با یکدیگر با در نظر رفتن یک مجموعه اصول و قوانین می باشد. به صورت تخصصی، زمینه ساز ارتباط کارمندان با یکدیگر در اجتماع می باشد (کوهن، ۲۰۱۰). رفتار به عنوان مهارتی، شامل تمام یا بخشی از دانش و توانایی در به کارگیری دانش برای عملی سودمند و ارتباط به دیگران تعریف می شود (آزار، ۲۰۰۰).

واژه رفتار کاربردهای فراوان دارد و مفهوم آن نیز از تطور تاریخی فراوانی برخوردار است. مولفه مهم خدمت محوری، متمر ثمر بودن، مفید بودن یا مطلوبیت اجتماعی در رفتار است. مولفه برخورداری از دانش، مهارت، و توانایی در رفتار نمود پیدا می کند. سه مولفه سه وجهی (دانش، مهارت، توانایی) زیربنای رفتار است (قراملکی، ۱۳۹۲).

رفتار نمایان کننده شخصیت فرد است و این رفتار است که شخص را به شکل مطلوب چه در جامعه و چه در بین همکاران مطرح میکند. در چارچوب این رفتار است که نقش پذیری افراد را گسترش میدهد، یک مجموعه از هنجارها و رفتارهای درونی را بین کارمندان و مدیران به وجود می آورد و همچنین در انجام فعالیتها و امور اداری و غیر اداری که مربوط به ارباب رجوع میشود، نقش مهمی را ایفا میکند. رفتار در واقع به نوبه خود باعث تحریک بسیاری از محرکها و رفع بسیاری از ناهنجاری ها می شود (کوهن، ۲۰۰۱).

رفتار در مفهوم سازیهای اولیه به معنای اخلاق کار و مشاغل به کار می رود و امروزه نیز برخی نویسندگان رفتار را به معنای نخستین آن تعریف می کنند. نمونه هایی از این قسم تامل اند؛

- مدیریت کردار آدمی هنگام انجام کارهای حرفه ای است.
- رشته ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار میدهد.
- به طور کلی رفتار شاخه ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می پردازد.

در رفتار دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد، رهیافت سنتی، روی آورد مدیریت منابع انسانی به که بر مسئولیتهای اخلاقی در مشاغل توجه می کند و رهیافت جدید که در دهه های اخیر رواج یافته است، رویکرد مدیریت استراتژیک است که در این رهیافت به مسئولیت پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه می شود (قراملکی، ۱۳۹۳). در تعاریف دیگری از رفتار آمده است که اشاره به متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و برای توسعه فرد به هر نحو است (کادوزیر، ۲۰۰۲) که می کوشد به دانش فکری گوناگون پاسخ داده و برای آن اصول خاصی متصور است (هارتوگ، ۲۰۰۷). در برگیرنده اصول، وظایف و استانداردهای فردی و سازمانی مورد انتظار در مشاغل گوناگون است. افراد شاغل در موقعیتهای حرفه ای از مهارت‌ها و دانش خود برای انجام کار بهره می گیرند. این افراد قادر به اعمال مهارت‌ها و تصمیم گیری بر اساس دانش خود در شرایطی که عموم جامعه به دلیل نداشتن این دانش و مهارت قادر به این کار نیست هستند. رفتار نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع وظیفه و مسئولیت است. رفتار حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است. مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می کند در حقیقت یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه و اجرا نمود (قراملکی، ۱۳۹۳).

رفتار حرفه ای کارکنان یعنی این که بتوان هر لحظه در برابر هر محرکی واکنش صحیح نشان داد. و عبارت است از توانایی ایجاد تمایز بین درست و غلط بر اساس اصل جهان شمول تعریف شده است که در محیط جهانی مدرن کنونی به مثابه نوعی جهت یاب برای اقدامات عمل کند و نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسانها فراهم می کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع؛ این نوع رفتار، تمام انواع دیگر رفتار انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می کند (بهشتی فر، ۱۳۹۳)

در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی مدیران امروزی بروز مشکلات و مسائل پیچیده ای است که از طریق رعایت نشدن رفتار حرفه ای توسط زیردستان ایجاد می شود. مختاریور و سیادت در تحقیقات خود بیان داشته اند که امروزه باید یک بار دیگر رفتارهای نادرست و درست را تعریف کرد؛ زیرا مرز بین رفتار درست و نادرست بیش از پیش از بین رفته است و بدین ترتیب اعضای سازمان شاهد افرادی اند که در سازمان و اطراف آن وجود دارند و دست به رفتار غیر حرفه ای می زنند. در چنین شرایطی باید جوی سالم برای کارکنان به وجود آید تا بتوانند با تمام توان و بهره وری کار کنند. این امر نیازمند وجود افرادی با دانش و انگیزش بالاست. افراد با انگیزش بالا کارها را درست انجام می دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و رفتارشان را با اصول اخلاقی پیوند میزنند (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۹)

در این راستا تحقیق حاضر سعی دارد ارتباط بین عوامل تأثیرگذار بر (خودانگیزی، رفتار سازمانی، دانش سازمانی، تفکرخلاق) بر بهبود منابع انسانی، جهت عملکرد خطمشی گذاری بهتر سازمان به بوته آزمایش گذارد و همچنین قصد دارد راهکار علمی به مدیران جهت افزایش بهره وری از طریق پیاده سازی به روش علمی ارائه نماید. لذا در این تحقیق نظریه ای به چالش کشیده شد و سولاتی بیان شد که امید است در طول تحقیق بتوان به آنها جواب داد و مدل ارائه شده در تحقیق بتواند راهگشای بسیاری از مدیران در سازمان‌ها، در هر چه بهتر نمودن عملکرد خطمشی سازمان در عصر پیشرفت علوم و فنون امروزی باشد. لذا ابتدا سولاتی در خصوص تحقیق به شرح زیر بیان شد و محقق سعی در یافتن جواب و اثبات فرضیه خود نمود.

فرضیه اصلی تحقیق

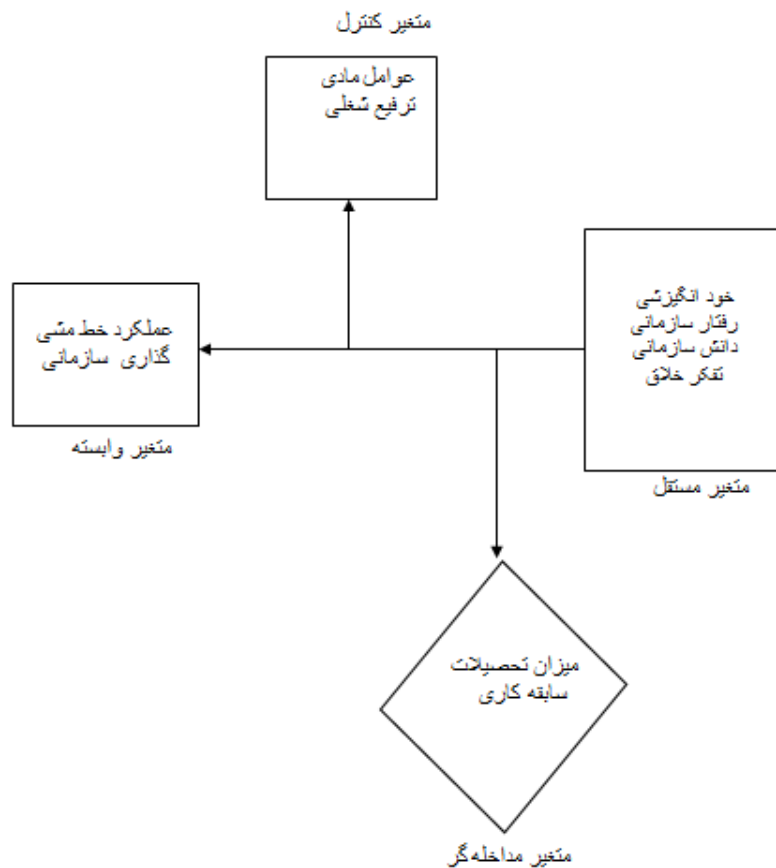
- ۱- بین بهبود منابع انسانی و شاخص (خودانگیزی - رفتار سازمانی - دانش سازمانی - تفکر خلاق) رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

- ۱- بین خود انگیزی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
۲- بین رفتار سازمانی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
۳- بین دانش سازمانی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
۴- بین تفکر خلاق و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

مدل تحقیق

بر اساس نتایج تحقیق مدل تحلیلی در این تحقیق عبارت است از: متغیر مستقل در این تحقیق عبارت است از خود انگیزی، رفتار سازمانی، دانش سازمانی، تفکر خلاق در بهبود منابع انسانی و متغیر وابسته عبارت است از عملکرد خطمشی گذاری سازمانی و متغیر مداخله گر در این تحقیق می توان به عوامل مادی و ترفیع شغلی، متغیر کنترل به میزان تحصیلات و سابقه کاری اشاره نمود.



برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، از فنون آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. برای توصیف شاخص‌های اطلاعات گرد آوری شده از آمار توصیفی استفاده شده است و سپس از طریق پرسشنامه ۵ گزینه ای

لیکرت عوامل سنجیده می‌شوند و نتایج از طریق فرمول مقایسه نسبت میانگین دو جامعه پایایی پرسشنامه و از طریق آزمون استقلال روایی پرسشنامه مورد آزمون قرار خواهد گرفت و از طریق رابطه کیفی چی دوکارل پیرسون فرضیه های تحقیق مورد آزمون قرار خواهد گرفت.

تجزیه و تحلیل سوالات تحقیق

آزمون فرضیه شماره یک

برای بررسی این فرضیه از آزمون چی دو کارل پیرسون در سطح احتمال خطای $\alpha = 0.05$ استفاده گردید.

H_0 : بین خود انگیزی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین خود انگیزی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

$$K = \sum \sum \frac{m_{ij}^2}{m_{ij}} - n = \sum \sum \frac{(m_{ij} - m'_{ij})^2}{m_{ij}} = \chi^2_{1-\alpha, (s-1)(t-1)}$$

Test Statistics

	f1
Chi-Square	161.400 ^a
Df	5
Asymp. Sig.	.000

جدول (۱) نتایج تحلیلی آزمون χ^2 جهت شناسایی رابطه ی دومتغیر

با توجه به تحلیل داده‌ها می‌توان نتیجه گرفت:

در مورد فرضیه اول به علت اینکه $\text{sig} < 0.05$ (سطح معنی داری) فرض صفر را رد می‌کنیم، به این معنی که فرض H_1 پذیرفته می‌شود. بدین معنی که بین خود کنترلی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه شماره دو

برای بررسی این فرضیه از آزمون چی دو کارل پیرسون در سطح احتمال خطای $\alpha = 0.05$ استفاده گردید.

H_0 : بین رفتار سازمانی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین رفتار سازمانی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

$$K = \sum \sum \frac{m_{ij}^2}{m_{ij}} - n = \sum \sum \frac{(m_{ij} - m'_{ij})^2}{m_{ij}} = \chi^2_{1-\alpha, (s-1)(t-1)}$$

Test Statistics

	f2
Chi-Square	430.733 ^b
Df	5
Asymp. Sig.	.000

جدول (۲) نتایج تحلیلی آزمون χ^2 جهت شناسایی رابطه ی دومتغیر

با توجه به تحلیل داده‌ها می‌توان نتیجه گرفت در مورد فرضیه دوم به علت اینکه $\text{sig} < 0.05$ (سطح معنی داری) فرض صفر را رد می‌کنیم، به این معنی که فرض H_1 پذیرفته می‌شود. بدین معنی که بین رفتار سازمانی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه شماره سه

برای بررسی این فرضیه از آزمون چپ دو کارل پیرسون در سطح احتمال خطای $\alpha = 0.05$ استفاده گردید. H_0 : بین دانش سازمانی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. H_1 : بین دانش سازمانی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

$$K = \sum \sum \frac{m_{ij}^2}{m_{ij}} - n = \sum \sum \frac{(m_{ij} - m'_{ij})^2}{m_{ij}} = \chi^2_{1-\alpha, (s-1)(t-1)}$$

f3

Test Statistics

	f3
Chi-Square	795.856 ^c
Df	5
Asymp. Sig.	.000

جدول (۳) نتایج تحلیلی آزمون χ^2 جهت شناسایی رابطه ی دومتغیر

با توجه به تحلیل داده‌ها می‌توان نتیجه گرفت در مورد فرضیه سوم به علت اینکه $\text{sig} < 0.05$ (سطح معنی داری) فرض صفر را رد می‌کنیم، به این معنی که فرض H_1 پذیرفته می‌شود. بدین معنی که بین دانش سازمانی و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه شماره چهار

برای بررسی این فرضیه از آزمون چپ دو کارل پیرسون در سطح احتمال خطای $\alpha = 0.05$ استفاده گردید. H_0 : بین تفکر خلاق و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارند. H_1 : بین تفکر خلاق و بهبود منابع انسانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

$$= \sum \sum \frac{(m_{ij} - m'_{ij})^2}{m_{ij}} = \chi^2_{1-\alpha, (s-1)(t-1)}$$

$$K = \sum \sum \frac{m_{ij}^2}{m_{ij}} - n$$

	f4
Chi-Square	330.992 ^c
Df	5
Asymp. Sig.	.000

جدول (۴) نتایج تحلیلی آزمون χ^2 جهت شناسایی رابطه ی دومتغیر

با توجه به تحلیل داده ها می توان نتیجه گرفت در مورد فرضیه چهارم به علت اینکه $\text{sig} < 0.05$ (سطح معنی داری) فرض صفر را رد می کنیم، به این معنی که فرض H_1 پذیرفته می شود. بدین معنی که بین بهبود منابع انسانی و خلاقیت و ابتکار کاری و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

نتیجه گیری

به منظور بررسی خودانگیزی و شناخت فردی بر بهبود منابع انسانی پژوهشهای متفاوت انجام شده است از جمله بهلولی ۱۳۸۳ به بررسی تأثیر خودشناسی و خودانگیزی بر مؤلفه خدمات زنجیره ارزش پورتر پرداخته است و به این نتیجه دست یافت که خودکنترلی بالا و یادگیری بر نحوه ارائه خدمات تأثیرگذار است. هاشمی ۱۳۸۵ به منظور بررسی عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی نتیجه گرفت که ۹ عامل اصلی در مورد یادگیری سازمانی شناسایی شده است. این عوامل شامل تفکر سیستمی، یادگیری تیمی، مدل‌های ذهنی، بصیرت و آرمان مشترک، مهارت و سلطه شخصی، تجربه کردن با روشهای جدید، درس گرفتن از تجربیات گذشته، یادگیری از دیگران و انتقال دانش می باشد. متعصب دیانی ۱۳۸۳، اسماعیلی، ۱۳۸۴، ۱۳۸۵ نیز تحقیقاتی در این زمینه داشته اند. ژاروینن (۲۰۰۴) به این نتیجه دست یافت که می توان از اصول و مکانیزم های یادگیری برای بهبود و توسعه سازمان استفاده کرد. لمسا، ۲۰۰۸، لی و چوی، ۲۰۰۳، گاه گو آن گان، ۲۰۰۶، مگدادی، ۲۰۰۵، کنی، ۲۰۰۶ و توماس، ۲۰۰۶ نتایج مشابهی را به دست آوردند. در زمینه سرنوشت مشترک و اتحاد و توافق نیز نتایج تایید کننده گزارش شده است که همگی بر رابطه این مقوله با افزایش یادگیری سازمانی اشاره کرده اند (لی، هایت و بتیس، ۱۹۹۶، اسنانا، ۱۹۸۹، بارتون، ۱۹۹۲، ساینکولا، ۱۹۹۴). و این تحقیق نیز نشان داد که بین خود انگیزی و بهبود منابع انسانی و عملکرد سازمانهای دولتی رابطه معنی داری وجود دارد. لذا توصیه می گردد مدیران و روسای مربوطه از طریق بالابردن امتیاز عامل خودکنترلی موجب ایجاد انگیزه جهت اجرای سریع و به موقع دستورات، رعایت اولویت در انجام کارها، پیگیری کارها تا حصول نتیجه مطلوب برای عملکرد خطمشی گذاری سازمان گردد.

بهلولی ۱۳۸۳ و هاشمی ۱۳۸۵ به این نتیجه دست یافتن که ارتباطات سازمانی تأثیر خیلی زیادی در اجرای نمودن خطمشی گذاری در سازمان دارد. همچنین لیوویتس (۱۹۹۹) با انتشار کتابی با عنوان ایجاد هوش سازمانی، نخست مدیریت دانش به تشریح هوش سازمانی پرداخته است. وی هوش سازمانی را مستلزم کارکرد های روابط سازمانی می داند. هوش سازمانی را نیز این گونه تعریف می کند: مجموعه تمام هوشمندی ها که به منظور ایجاد یک دیدگاه مشترک، فرایند نوسازی و هدایت کل نظام استفاده می شود و این تحقیق نشان داد که بین ارتباطات سازمانی و هوش سازمانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانهای دولتی رابطه معنی داری وجود دارد. لذا توصیه می گردد مدیران و روسای مربوطه با افزایش امتیاز عامل روابط کاری و ارتباطات مؤثر بین کارکنان، در سیستم ارزشیابی کارکنان و اجرای نظام ارزشیابی به صورت دوره ای (سه ماه و ...) نقاط قوت و ضعف پرسنل را مشخص نموده و زمینه لازم جهت تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف کارکنان را بوجود آورند. طبیعی است این اقدام موجب بهبود عملکرد کارکنان شده و انگیزه لازم ایجاد ارتباطات مؤثر بین کارکنان خواهد.

در زمینه انتقال و کاربرد دانش نیز نتایج مثبت و معناداری گزارش شده است. (دیپلا، نی و وایس و گولد، ۱۹۹۶). در زمینه یادگیری تیمی و گروهی نیز بیان شده است که محاوره و مذاکره افراد و تیمهای کاری و جلسات آنان می

تواند گردهمایی های ایده آلی برای تشریح ایده ها و انتقال دانش باشد (لی، اسلوکام و بیتس، ۱۹۹۹، بارتون، ۱۹۹۲؛ کوهن و نیواس، گولد، ۱۹۹۰). همچنین که متعصب ربانی ۱۳۸۳ و محمد اسماعیلی ۱۳۸۴ در تحقیقات خود دریافتند که بین دانش سازمانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد و و این تحقیق نشان داد که بین دانش سازمانی و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. لذا توصیه می گردد مدیران و روسای مربوطه برای افزایش دانش سازمانی، بهتر است از روش ارزشیابی کارکنان جهت بالا بردن دانش و مهارت شغلی کارکنان بهره ببرند و همچنین می توانند با برگزاری دوره های آموزشی مورد نیاز متناسب با شغل افراد، دوره های آموزشی ضمن خدمت و ارائه راهنمایی های صحیح به کارکنان، تشویق به شرکت فعالانه در دوره های آموزشی موجب بهبود عملکرد کارکنان و ایجاد دانش در سازمان شوند.

از جمله این رویکردها، رویکرد خلاقیت و نوآوری در سازمان می باشد (سیرت و مارچ، ۱۹۶۳؛ دافت و ویک، ۱۹۸۴)، رویکرد مطالعات اجتماعی (نلسون و وینتر، ۱۹۸۲؛ لی وایت و مارچ، ۱۹۸۸) و دیدگاه تئوری سازمانی (کانگوسی و دیل، ۱۹۶۵، نوناکا، ۱۹۹۴ و هربر ۱۹۹۹، گومز، لورنت و کابرا، ۲۰۰۵) را میتوان نام برد. در سال ۱۹۰۰ میلادی هنگامی که فردریک تیلور موضوع انتقال یادگیری و ایجاد خلاقیت را به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و عملکرد خطمشی گذاری سازمان مطرح کرد، نیز در تحقیقات خود به همین نتیجه رسیدند و تحقیق حاضر نیز وجود رابطه بین تفکر خلاق و عملکرد خطمشی گذاری سازمانی را تایید نمود. لذا توصیه می گردد جهت آگاهی کارکنان با این شاخص مدیران و روسای مربوطه ضمن ارائه تعریف دقیقی از خلاقیت، از طریق سیستم ارزشیابی میزان خلاقیت کارکنان را بنسجند و زمینه مناسب جهت افزایش توانایی حل مساله در کارکنان، بیان فکر و ایده مناسب از طرف کارکنان، دادن آموزش های لازم برای تجزیه و تحلیل مشکلات را بوجود آورند و موجب بهبود عملکرد خطمشی گذاری سازمانی گردند.

فهرست منابع

۱. الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۷) "سازمان دانشی" فصلنامه علمی، پژوهشی، کنترلر، سال دوم شماره ۸۵-۷
۲. اوماسگاران (۱۳۸۴) "روشهای تحقیق در مدیریت"، ترجمه: محمد صامتی و محمود شیرازی، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش و مدیریت و برنامه ریزی
۳. بازرگان، عباس (۱۳۸۷) "روشهای تحقیق کیفی و آمیخته"، نشر دیدار
۴. بروجون، برایان (۱۳۸۵) "مدیریت دانش"، ترجمه: مهندس غلامرضا ملک زاده
۵. بست، جان (۱۳۶۶) "روشهای تحقیق در علوم تربیتی" ترجمه: حسن پاشاشریفی و نرگس طالقانی، انتشارات رشد.
۶. حیدرعلی، هومن (۱۳۸۶) "شناخت علمی در علوم رفتاری"، انتشارات سمت
۷. دانایی فرد، الوانی، آذر (۱۳۸۹) "روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت"، انتشارات صفار
۸. دانایی فرد، الوانی، آذر (۱۳۸۹) "روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت" انتشارات صفار
۹. دلاور، علی (۱۳۷۷) "روش های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی"، انتشارات دانشگاه پیام نور
۱۰. رایبیز، استیفن "تئوری سازمان"، ترجمه مهدی الوانی، ص ۲۱
۱۱. رحمانی، شادی، باران دوست، رامبد (۱۳۸۷) "بررسی رابطه تطبیقی مدیریت کیفیت جامع و سازمان یادگیرنده"
۱۲. ستاری قهفر، مهدی (۱۳۸۶) "رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده و هوش سازمانی و مولفه های هوش سازمانی"، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش
۱۳. سرساز یزدی، محمدحسین (۱۳۹۰) "هوش سازمانی"
۱۴. سرمد، بازرگان، حجازی (۱۳۸۹) "روش های تحقیق در علوم رفتاری" نشر آگه
۱۵. شهیدی، فرشادگهر (۱۳۸۵) "روش تحقیق و مآخذشناسی در علوم اجتماعی" انتشارات امور اقتصادی

۱۶. علیزاده، نرگس، مقدم نیا، الهام (۱۳۸۹) "آموزش روش تحقیق"، انتشارات امیرکبیر
۱۷. گلاس، جولین (۱۳۷۰) "روش های آماری در تعلیم و تربیت و روانشناسی"، ترجمه اسفندیاری، مرکز دانشگاهی

18. Alberchi, karl(2003) Intelligence survey preliminary assessment
19. Albrecht, K, 2009. Organizational intelligence & Knowledge management
20. Davenport T.H and prusak, L. (1998) "Working knowledge: How Organizations manage what they know", Boston: Harvard Business school Press
21. Demerrs. J(2003) networked Knowledge, CMA Management, Vol.43 f.february
22. Glynn. M.A (1995). Innovative geniuse: a framework for relating individual and organizational intelligence. Academy of management reiew 214.
23. Halal. W.E. (1997) organizational intelligence: what is it, and how can manager use it?
24. Halal, W.E. (2000) Organizational intelligence, Malcom publishing ltd, 1(3): 20-25
25. Hutchins, E (1991). The social organiz "ation of distributed cognition" in Resnick. L. B,Levine J.M and Tasley S.D. Washington. DC. PP. 283
26. Liebowitz J (1999) Building organizational intelligence Knoledge management Primer. New YORK, Washington. D.C
27. Liebowitz, J. 2001,A Knowledge Management implementation plan at a leading us technical government organization: A case study. Knowledge and process management, vol 10(4)
28. McInerney clair and Darcy LeFevre (2000) "Knowledge manager: history and challenges" Macmillan Press Ltd,PP 1-20.
29. Richard. Herschel and nory E.Jones (2005), "Knowledge management and business intelligence: The importance of Integration".
30. Journal of Know ledge Management.
31. Sa Eeriz.J, Aramburu, N, amd Rovera. O, 2007, Innovation focus and middle-up-down management model: vol 30NO11, pp.785-802
32. Schwaninger, M. (2001), Intelligence organizational: an integrative frame work. John wiley and sons
33. Transformational Leadership in Organizations: An Environment- Induced Model, International Journal of Management Vol 27. NO 1. 2006
34. Valkedkari, and. Helander, N 2007, Knowledge management in different type of strategic SME network, Vol 30 NO 8. PP.597-608