

راهکارهای ایجاد انگیزه در کارکنان شاغل در هیات های رسیدگی های به تخلفات اداری کارمندان

(تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۰۷/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۰/۱۲/۱۸)

پرویز دهقانی بنگودی^۱

سودابه شریفی اشکذری

چکیده

پس از گذشت سال های متمادی، دانش و تجربه بشری به اینجا رسید که برای تحقق آرمان ها، هدف ها، رفع نیازها، مشکلات و در نهایت پیشرفت همه جانبه جوامع بشری نیازمند برنامه ریزی در تمامی حوزه های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، آموزشی، فرهنگی، امنیتی و مانند آنها هستند. و برای دستیابی به موارد مذکور چند قرن است که در کشورهای مختلف جهان سازمان های کوچک و بزرگ جهانی، منطقه ای و داخلی ایجاد شده است و روز به روز به ابعاد، پیچیدگی و انواع سازمان ها اضافه می شود. در واقع زندگی بشر امروزی بدون سازمان میسر نیست. هیات های تخلفات اداری برای بقاء و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه ها، نظرات تازه و نو هستند تا با دریافت دیدگاه های نو مبتنی بر تحقیقات میدانی و اندیشه ها و تئوری ها بتوانند پویایی خود را تضمین کنند و گرنه روبه عدم کارایی لازم خواهند بود. مقاومت هیات تخلفات اداری در قبال تغییرات و تحولات جهانی و منطقه ای موجب عدم کارایی آنها شده و حتی قادر به حفظ وضع موجود نیز نخواهند بود.

واژگان کلیدی: تخلفات اداری، سازمان های اداری، کارمندان، هیات نظارت، انگیزه

مقدمه

تبیین ضرورت و جایگاه خلاقیت و نوآوری در هیات تخلفات اداری، در حقیقت پاسخ به چرایی آن می‌باشد. چنانچه بتوانیم ادله‌ای کافی برای پاسخ در یابیم، باور و اعتقاد خود را نسبت به نقش خلاقیت و نوآوری در پیشرفت همه جانبه و نظارت را مستحکم نموده ایم. هر انسان و جامعه‌ای خواهان بقاء و حیات مادی و معنوی خود است. و حیات و بقاء با توقف و ایستا بودن سازگاری ندارد و تحقق پیشرفت همه جانبه محتاج تلاش مستمر، خلاقیت فراگیر و نوآوری است. شعار یا مرگ یا نوآوری، شعار روز کشورهای دنیا است. و گسترش مدیریت نوآوری، تبیین جنبش نوآوری و ترسیم و نهادی کردن فرهنگ نوآوری در هیات تخلفات اداری در راستای بقاء و حیات و پیشرفت همه جانبه است. لذا می‌طلبید نوآوری و تغییر برای تطبیق خود با محیط جهت ادامه حیات با حفظ ارزش‌های اسلام ناب محمدی (ص) محقق گردد. جایگاه خلاقیت و نوآوری به حدی است که می‌توان گفت مجموعه دستاوردهای فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، علمی، امنیتی و و نظارتی مانند آن در اندیشه و عمل و پیشرفت وسیع تکنولوژی و تجهیزات در همه موضوعات، حاصل خلاقیت و نوآوری است نه تکرار، در جا زدن و قانع شدن به وضع موجود، لذا می‌توان گفت اندیشه‌های خلاق و نوآور از گذشتگان شروع و به مرور تکمیل و تکمیل تر شده و می‌شود. چنانچه فرآیند علمی و عملی خلاقیت و نوآوری در سطوح فردی و اجتماعی به درستی طی شود ثمرات آن برای فرد و جامعه آشکار شده و شکوفایی را در موضوعات مختلف به دنبال خواهد داشت. به عبارت دیگر چنانچه هیات تخلفات اداری، ابعاد همه جانبه خلاقیت و نوآوری را مد نظر قرار ندهد و یا به صورت ناقص و بخشی و شعاری از آن سود جوید هیچگاه نخواهد توانست عدالت و نظارت آگاهانه را در عمل را به چشم ببیند. در حقیقت شکوفایی ثمره و محصول نوآوری و خلاقیت مستمر، فراگیر و واقعی است (سلطانی تیرانی ۱۳۹۲). هرچه خلاقیت و نوآوری واقعی تر باشد شکوفایی بهتر و ثمراتش بر همگان آشکارتر می‌شود.

بخش اول: اهداف به کارگیری طرح در هیات تخلفات اداری

خلاقیت و نوآوری از ویژگی های خاص انسان است، زیرا برگرفته از اندیشه و تعقل است که مختص انسان می باشد، از نظر طرز کار، توانایی های فکری ما را می توان به طریق زیر خلاصه نمود:

الف: جذب، توانایی مشاهده و بکار بردن توجه در هیات تخلفات اداری.

ب: ضبط، توانایی حفظ کردن و بخاطر آوردن وقایع در هیات تخلفات اداری.

ج: استدلال، توانایی تجزیه و تحلیل و قضاوت

د: خلاقیت، توانایی تجسم، پیش بینی و ایجاد ایده ها

اکنون ماشین های کامپیوتر سه فعالیت اول را تا اندازه ای انجام می دهند لیکن مسلم به نظر می رسد که هیچ ماشینی قادر به ایجاد ایده ها نخواهد بود. از آنجایی که رکن اصلی و کلیدی هیات تخلفات اداری نیروی انسانی است و نیروی انسانی است که می تواند در موارد فوق ما را یاری دهد تا بدانیم هیات تخلفات اداری خلاق و نوآور بستگی تقریباً تامی نسبت به نیروی انسانی دارد اگر چه سایر ابعاد هیات تخلفات اداری خلاق نیز در این مسأله دخیل هستند که در این مقاله به اختصار مورد بررسی قرار می گیرند. (همان ۱۳۹۲) هیات تخلفات اداری محیط بیرونی و داخلی خود به طور مستمر تعامل داشته و تأثیرپذیر و تأثیرگذارند. و تغییرات متعدد، گوناگون و پیچیده ای که در محیط بیرونی وجود دارد که هیات تخلفات اداری نمی تواند نسبت به آنها بی تفاوت باشد. در صورت بی تفاوتی و تداوم رفتارهای تکراری در محیط بسته، هیات تخلفات اداری را، رو به نابودی برده و قادر به حفظ وضع موجود نخواهد بود. لذا تداوم و بقاء هیات تخلفات اداری و تحقق اهداف آن می طلبد که نهضت خلاقیت و نوآوری را در ارکان هیات تخلفات اداری که همانا کارکنان، مدیران و ساختار سازمانی است پیش بینی و فرآیند آن را ترسیم و به صورت مستمر و فراگیر مطرح سازند تا نه تنها از سقوط و نابودی در امان باشند بلکه کارایی آن دو جندان گردد.. انعطاف پذیری منطقی هیات تخلفات اداری در قبال تغییرات گوناگون و پیشرفت های تکنولوژی، موجب می شود که هیات تخلفات اداری به روز بوده و سیاست ها، روش ها،

برنامه‌ها و تصمیمات خود را براساس واقعیات تنظیم نموده و در صورت نیاز تغییرات لازم را ایجاد و اشکالات را مرتفع و برنامه‌های پیشرفت خود را ترسیم نمایند. در چنین صورتی سازمان، به بقاء و حیات خود می‌تواند ادامه دهند و به اهداف مورد نظر دست یابند. بهبود و نوآوری مستمر و فراگیر در واقع نوعی کند و کاو منظم برای یافتن شیوه‌ها و پاسخ‌های نو به فشارها و تغییر و تحولات محیطی است چرا که در محیط‌های پیچیده و متحول امروزی دیگر واکنش‌های تکراری برای رویارویی با این تغییرات کارآمد نبوده و دائماً باید در جستجوی راه‌های جدید برای واکنش در برابر محیط برآمد. به عبارتی آن دسته از سازمان‌ها و سیستم‌هایی در محیط پیچیده و پرتحول می‌توانند به بقاء خود ادامه دهند که به طور مستمر قادر باشند ایده‌ها و طرح‌های جدیدی را که لازمه مقابله با فشارها و تحولات محیطی است، ایجاد و منتشر نمایند. (احمد مشیر ۱۳۹۶)

آنچه امروز بیشتر از گذشته بر هیات تخلفات اداری آشکار گشته است، ضرورت پیش‌بینی راه‌هایی است به جهت رفع نیازهایی که ممکن است در آینده به دنبال تغییرات احتمالی پدیدار شود، که هر سازمانی یا باید از پیش، خود را برای چنین تغییراتی آماده سازد یا اینکه خطر مواجهه با وضعیت بحران واقعی را بپذیرد. بنابراین چنانچه خلاقیت و نوآوری به صورت همه‌جانبه و کامل در اندیشه و عمل مد نظر قرار گیرد می‌تواند موجبات رشد و شکوفایی استعدادها افراد، موفقیت‌های فردی، شغلی و اجتماعی، افزایش کمیت و کیفیت در تولیدات و خدمات، کاهش هزینه‌ها و ضایعات و اتلاف منابع مادی و انسانی، افزایش انگیزش کارکنان، ارتقای بهداشت روانی و رضایت شغلی، ارتقای بهره‌وری و رشد و بالندگی سازمان و تحریک و تشویق رقابت‌های سالم در نظارت، توزیع و خدمات، کاهش بوروکراسی اداری و کاهش پشت‌میزنشینی و تشریفات و افزایش عمل‌گرایی و دهها فایده دیگر خواهد شد.

بخش دوم: هیات تخلفات اداری خلاق

از آنجایی که هیات تخلفات اداری در معرض تغییرات، تحولات و پیشرفت‌های گوناگون محیط داخلی و محیط‌های بیرونی می‌باشد. و برای اینکه بتواند به هدف‌های خود دست

پیدا کند به ناچار می‌بایست سازگاری، انطباق و انعطاف‌پذیری منطقی، عاقلانه و دانایی محور را با مصادیق و واقعیت‌های علمی و عملی - نه ذهنی - را به طور سنجیده در سازمان عملیاتی نمایند. علاوه بر این سبک زندگی، انتظارات، تغییرات اجتماعی و دهها مؤلفه دیگر در درون سازمان دخالت دارند که بی‌توجهی نسبت به آنها هیات‌تخلفات اداری را از بقاء و پویایی و موفقیت دور می‌سازد. هیات‌تخلفات اداری خلاق بستر سیاست‌های خلاقانه، خلاقیت، نوآوری و شکوفایی در هر هیات‌تخلفات اداری و محیطی که افراد در آن فعالیت دارند، زمانی محقق می‌شود که زمینه و شرایط لاقبل به طور نسبی برای افراد فراهم شود. برخی از زمینه‌ها می‌تواند شامل محیط هیات‌تخلفات اداری، ساختار و چینش، ارتباط عمودی، افقی و مورب در سازمان، حذف یا کاهش موانع خلاقیت و نوآوری، ایجاد راه‌های ترغیب و تسهیل خلاقیت و نوآوری در، هیات‌تخلفات اداری باشد. همچنین ایجاد شرایط لازم و در برخی موارد کافی برای خلاقیت و نوآوری در هیات‌تخلفات اداری مهم و حیاتی است. و مراد از شرایط وضع موجودی است که هیات‌تخلفات اداری و مدیر ایجاد نموده‌اند. فضای تحریک‌کننده خلاقیت، نقش پویا و کارآمد مدیر، ایجاد انگیزه‌های درونی و بیرونی، تهیه ابزارهای فکری و عملی و مانند آن همگی می‌توانند شرایط مناسب برای خلاقیت و نوآوری را در هیات‌تخلفات اداری ایجاد نمایند. هیات‌تخلفات اداری خلاق را باید محیط و بستری اساسی برای سیاست‌های خلاقانه مدیر و تلاش‌های ابتکار کارکنان تعبیر نمود. ریکادز معتقد است که در محیط‌های فقیر از حیث خلاقیت، تمایل به ریسک، بروز تفکر انتقادی و میل به تغییر، کاهش قابل توجهی می‌یابد. علت پدید آمدن این حالت را باید عمدتاً در رفتارهای کلیشه‌ای و مملو از محدودیت‌ها، ارزیابی‌های ناکام‌کننده، و موج محافظه‌کاری، مقررات دست و پاگیر، ناامنی شغلی، ابهام در اهداف و بی‌توجهی به افراد خلاق در هیات‌تخلفات اداری جستجو کرد. برعکس در محیط‌های سازمانی که روح خلاقیت در آن‌ها مورد اقبال واقع می‌شود بستری مناسب برای حرکات ابتکاری فراهم می‌گردد. (بام‌گارتیز ۱۳۹۳)

بخش سوم: موانع خلاقیت و نوآوری هیات تخلفات اداری

الف: منزوی شدن مدیریت عالی؛ سوء تفاهم به وجود می‌آورد و به جو ریسک‌گریزی کمک می‌کند.

ب: تحمل نکردن تفاوت‌ها؛ ناهمانندی را قبول ندارند، یکنواختی به وجود می‌آورد. و کسانی که وضع موجود را مورد سؤال قرار می‌دهند (مشکل‌آفرین) می‌خوانند.

ج: منافع شخصی؛ به جای کُل روی اجزا متمرکز می‌شود و بر دفاع از منافع خویش در برابر تجاوز افراد بیرونی تاءکید می‌ورزد.

د: محدودیت افق دید؛ روی هدف‌های کوتاه مدت به جای اندیشه‌های نو برای دستاوردها در بلندمدت تاءکید می‌ورزد.

ن: افراط در تفکر عقلانی؛ سعی دارد فرآیندهای خلاق و بعضی اوقات بی‌نظم را به صورت توالی منطقی و سیستماتیک درآورد و ممکن است به جای نیازهای توسعه، روی برنامه‌ها تاءکید ورزد.

ی: مشورت‌های نامناسب؛ از نظام پاداش‌ها و کنترل برای اعمال نظم و مقررات و یکنواختی روزمره استفاده می‌کند و کارهای غیرمنتظره و تفاوت‌های مربوط به نوآوری را مانع می‌شود.

ل: دیوان سالاری بیش از حد؛ به مقررات، روش‌ها و بازدهی که موجب دلسردی در خلاقیت و نوآوری می‌شود پای بند است (جوادین ۱۳۸۹)

بنابراین هیات تخلفات اداری، مدیریت و کارکنان زمانی از اندیشه‌های نو، طرح‌ها و روش‌های خلاقانه بهره‌مند می‌شوند که همت جدی در حذف یا کاهش موانع باشند در این صورت است که بهره‌مندی اندیشه‌های خلاقانه و عملکردهای نوآورانه نصیبشان خواهد شد.

نتایج خلاقیت و نوآوری در هیات تخلفات اداری:

دستاوردها و نتایج اندیشه‌های خلاق و عملکرد نوآورانه باعث شکوفایی در موارد ذیل می‌باشد:

الف: خلاقیت به نوآوری شغلی که محصول آن تنوع در اشتغال است یاری می‌رساند.

ب: خلاقیت در اداره هیات تخلفات اداری به افزایش بازده کار و شغل کمک می‌کند.

ج: خلاقیت به پویایی افراد و تلاش بیشتر برای کار و شغل کمک می‌کند.

د: خلاقیت ضریب آسیب‌پذیری شغل را با شکار طرح‌های خوب کاهش می‌دهد.

ن: خلاقیت بر صرفه‌جویی در پول و سرمایه برای کار تأثیر می‌گذارد.

ک: خلاقیت وابستگی به مشاغل دولتی را از راه پرورش استقلال کاری می‌کاهد.

گ: خلاقیت به توسعه و گسترده‌گی کار و شغل در آینده می‌انجامد.

چ: خلاقیت به ایجاد فرصت‌های شغلی متنوع برای دیگران منجر می‌شود.

خ: خلاقیت به ایجاد فضای رقابت در کار و خلق مشاغل بهره‌ور کمک می‌کند.

م: خلاقیت در هر حوزه کاری به بسط و توسعه آن یاری می‌رساند.

ی: خلاقیت به ایجاد مشاغل نظارتی در جامعه کمک می‌کند.

س: خلاقیت به اصلاح شکل کنونی اشتغال (مشاغل غیر نظارتی) کمک می‌کند.

ش: خلاقیت به ایجاد مشاغل با بازدهی ابتکاری یاری می‌رساند.

ص: خلاقیت فرصت پیشرفت بیشتر را به افراد شاغل اعطاء می‌کند.

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان چنین نتیجه گرفت که خلاقیت و نوآوری

حداقل سه فایده برای جامعه دارد. باعث افزایش رشد نظارتی می‌شود، بهره‌وری را بالا می‌

برد، و باعث به وجود آمدن تکنولوژی، و خدمات جدید می‌گردد. (بهروزی امین ۱۳۸۹)

بخش چهارم: کارکنان خلاق در هیات تخلفات اداری

مثلث خلاقیت در هیات تخلفات اداری دارای سه ضلع است که مدیر، هیات و

کارکنان آن را تشکیل می‌دهند. درباره دو ضلع هیات تخلفات اداری و مدیر به اختصار

مطالبی ارائه شد. ضلع سوم این مثلث را کارکنان خلاق تشکیل می‌دهند که به نظر می‌رسد

بسیار مهم و کلیدی است و در حقیقت هیات تخلفات اداری و مدیر خلاق همچون بستری

هستند برای خلاقیت و نوآوری کارکنان که منجر به شکوفایی در سازمان می‌گردد. حمایت کارکنان از سیاست‌های خلاق. بهره‌وری از منابع انسانی با کارآمدسازی این افراد معنا می‌یابد. موفقیت سازمانی هدف و غایتی است که به پشتوانه و همت کارکنان در حمایت از سیاست‌های خلاق یک مدیر امکان‌پذیر می‌شود لذا باید به ویژگی‌های زیر توجه شود:

الف: بهره‌وری کارکنان با انگیزش آنان ارتباط کاملاً مستقیمی دارد. به عبارت دیگر، درگیر شدن با کار و چنگ انداختن بر مشکلات، نیازمند یک پشتوانه انگیزشی است و این انتظاری است که مدیر خلاق باید به درستی به آن پاسخ دهد یعنی کارمند را به کار و تلاش امیدوار و تشویق کند.

ب: بروز اندیشه و رفتار ابتکاری در کارکنان با پرورش حس مفید بودن، احترام به شخصیت کاری آنان افزایش می‌یابد. مشارکت در حرکات سازنده سازمان، احترام به اندیشه و تلاش آنان، قدردانی از اقدامات مثبت و شکوفاسازی استعدادهای آنان همواره از خواسته‌های کارکنان خلاق به شمار می‌رود (باقری زاده ۱۳۹۷)

بخش پنجم: راه کارهای افزایش خلاقیت در هیات تخلفات اداری آموزش و پرورش استان هرمزگان

مهم‌ترین راه کارهای بومی افزایش خلاقیت در استان هرمزگان عبارتند از:

- ۱- بیش از یک پاسخ ((درست)) یا بیش از یک ((بهترین راه)) را جستجو کنید
- ۲- منطقی بودن بیش از حد پرهیزید. بگذارید فکرتان آزادانه سیر کند.
- ۳- با قواعد چالش داشته باشید. پرسید چرا؛ به وضع موجود راضی نشوید.
- ۵- سؤال ((اگر این طور شود، چه خواهد شد)) را مطرح کنید.
- ۶- بگذارید ابهام به شما کمک کند و بگذارید دیگران چیزها را طور دیگری ببینند.
- ۷- از خطا کردن نهراسید، بگذارید آزمون و خطا راهی به سوی موفقیت باشد.
- ۸- برای تجربه کردن و تفریح وقت بگذارید، بگذارید آنها راهی برای کشفیات باشد.
- ۹- به بیرون از تخصصتان نگاه کنید تا سایر نظرات و دیدگاهها را دریابید.
- ۱۰- از عدم هم‌رنگ شدن حمایت کنید، بگذارید تفاوت‌ها وجود داشته باشند.

- ۱۱- به خلاقیت خودتان و دیگران باور داشته باشید، بگذارید خلاقیت به خود شکوفایی شما کمک کند. (علی حسینی ۱۳۹۱)
- ده گام و راهکار دیگر ایجاد سازمان خلاق را می توان چنین ترسیم نمود:
- ۱- آیا آماده هستید کارکنانتان با بیان ایده های خود سبب آزار شما شده و یا همکار شما با استدلال برای شما بیان کند که نظرات او از شما هوشمندانه تر است ؟
- ۲- کارکنانتان دارای قابلیت های نهفته و دارای ایده های فراوان هستند، در صورتی که به طور فعالانه در زمینه ارتقاء خلاقیت در سازمان تلاش نکنید، تمامی ایده هایشان فراموش خواهند شد.
- ۳- ایجاد امنیت نمایید؛ در صورتی که کارکنان اعتماد به مدیریت شما نداشته باشند، ایده های خود را منتقل نخواهند کرد.
- ۵- ارتباطات را تسهیل کنید؛ شرایطی را در سازمان پدید آورید تا ارتباطات تسهیل شده و ایده ها در هیات تخلفات اداری به گردش درآیند و مدیریت نیز با جدیت آنان را تحویل گرفته و مورد بررسی قرار دهد و با ایجاد سیستم مدیریت (ایده های شغلی) یا (دیوار ثبت نظرات) به آن دست یافت.
- ۶- زمینه مشارکت را فراهم سازید؛ شرایطی را ایجاد نمایید که افراد در بیان ایده ها مشارکت نمایند.
- ۷- سودجویی از ایده های افراد در همه موضوعات؛ یقین حاصل کنید که تمامی کارکنان در کلیه واحدهای هیات تخلفات اداری می توانند در هیات تخلفات اداری با دادن ایده ها خود و توسعه آنها مشارکت نمایند.
- ۸- دادن پاداش در خور شءان؛ اگر کارکنان شما ایده های خوبی ارائه کنند به آنها پاداش دهید. فقط پاداش های مادی نباشد بلکه پاداش های معنوی، خصوصاً سهم کردن کارکنان در منافع ناشی از به کارگیری ایده ها، بسیار مهم خواهد بود. زیرا بجای اینکه آنان در پی تخریب ب هیات تخلفات اداری باشند به دنبال ارائه ایده های خوب و عملی ساختن آنها خواهند بود. نه اینکه ایده های خوب آنها را بکار نبرد، بلکه از ایده های

آنها به نام خود استفاده کنید در این صورت مدیر با چنین موج سواری مَهر خاموشی بر ایده‌ها و خلاقیت کارکنان می‌زند.

۹- هیچ‌گاه کارکنان را بخاطر ایده‌های نامناسب تنبیه نکنید. زیرا کارکنان خلاق در تمامی زمان‌ها دارای ایده هستند. گاهی اوقات بعضی از ایده‌های آنها نامناسب‌اند و بعضی اوقات بسیار هوشمندانه هستند لذا با تنبیه کردن، مسخره کردن و بی‌اعتنایی با افراد خلاق این ایده‌های خوب هم از دست خواهدرفت.

۱۰- خیلی بر روی تحقیقات و تحلیل‌ها تکیه نکنید. اگرچه آنها در جای خود بسیار ارزشمند هستند. اما بزرگ‌ترین ایده‌ها معمولاً از طریق الهام به دست آمده‌اند.

۱۱- خلاقیت یک سرمایه‌گذاری بلندمدت است. و منافع آن در کوتاه‌مدت به هیات تخلفات اداری بازنمی‌گردد. اگر هیات تخلفات اداری شما خلاق نیست، زمان نیاز دارد تا کارکنان با روش‌های جدید فکر کردن آشنا شده تا نحوه رفتار و روش تولید کردن آن تغییر کند. پس زمانی که ایده‌ها به جریان افتد و به مرحله عمل برسند و این نیازمند زمان است. (جوادین ۱۳۸۹)

نتیجه‌گیری

از آنچه مطرح شد می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که، خلاقیت و نوآوری استعدادی است که در همه انسان‌ها وجود دارد که این استعداد محتاج زمینه‌ها و بسترهایی است که با تلاش و کوشش فردی و جمعی در شرایط و وضعیت‌های گوناگون بروز و ظهور می‌یابد. خلاقیت و نوآوری پدیده‌ای است که محتاج مدیریت نمودن، برنامه داشتن، هدفمند بودن را می‌طلبد و با اراده فردی و جمعی، خودباوری، رنج و تلاش به ثمر نشسته و شکوفایی و پیشرفت را به ارمغان می‌آورد. خلاقیت و نوآوری شعارگونه و احساسی هیچگاه ما را به پیشرفت و شکوفایی در تولید علم و امور نظارتی و بهره‌جویی‌های مادی و معنوی نمی‌رساند و به تعبیر مشهور (با حلوا حلوا کردن دهان شیرین نمی‌شود) بلکه با کوشش و تلاش مستمر، اصالت دادن به علم و دانش واقعی، مدیریت نمودن عمیق و کارآمد می‌توان از این نعمت خداداد و الهی بهره‌های فراوان برد. تجربه موفق پرورش ایده‌کارمندان خلاق در اداره

آموزش و پرورش شهرستان میناب در استان هرمزگان با موفقیت انجام گرفت که نتایج پیشرفت و روان سازی امور به وضوح نمایان بود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مأخذ

- ۱- پیام نوروزی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۷.
- ۲- مقاله کارآفرینی و اشتغال (۱۳۹۴): خلاقیت، مدیریت و کارآفرینی برگرفته از سایت علوی ص ۱۴.
- ۳- سلطانی تیرانی، فلورا (۱۳۹۲) نهادی کردن نوآوری در هیات تخلفات اداری، ص ۱۱.
- ۴- بهروزی، امین (۱۳۸۹) مقاله خلاقیت و نوآوری مجله اقتصاد نوین سال سوم شماره ۴۵
- ۵- دکتر الکس اس. اسبورن (۱۳۹۳) پرورش استعداد همگانی ابداع و خلاقیت، ترجمه دکتر حسن قاسم زاده، ص ۱۸.
- ۶- دکتر رضائیان علی، (۱۳۹۴) اصول مدیریت انتشارات ارشد تهران، ص ۳۲.
- ۷- مشیر احمد (۱۳۹۶) اشتغال نوآوری در امور. انتشارات میزان تهران. ص ۶۵
- ۸- باقری زاده، سید محمد، (۱۳۹۷) مدیریت سنجیده مجله نوآوری اداری سال ششم شماره ۷۶، ص ۱۳۶.
- ۹- سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۹)، مروری جامع بر نظریه های مدیریت و سازمان مجله اقتصاد، ص ۱۵۳.
- ۱۰- جان آرش مرهورن (۱۳۹۵)، مدیریت و رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران نژاد، ص ۵۳۵ و ۵۳۶.
- ۱۱- علی حسینی غلام (۱۳۹۱)، اصول مدیریت مجله نوآوری اداری شماره ۳۲، ص ۳۲، موانع خلاقیت.
- ۱۲- جفری، بام گارتنر. (۱۳۹۳) ده گام به سوی تقویت خلاقیت، ترجمه، حمید میرزا آقایی.