



University of Tehran Press

Creativity from the Perspective of Sadra'i Philosophy, Quranic Teachings, and Hadiths: Providing an organizational pattern based on Islamic wisdom

Reza Kohanhooshnejad^{1*} Hossein Khanifar²

1. Corresponding Author, Department of management, Faculty of Humanities, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran. E-mail: r.kohanhooshnejad@hmu.ac.ir

2. Department of management, Faculty of Management and Accounting, University of Tehran, College of Farabi, Qom, Iran. E-mail: khanifar@ut.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:

Received: 2025 February 13

Revised: 2025 April 21

Accepted: 2025 April 27

Published online 2025 June 02

Keywords:

*Creativity,
Sadra'i philosophy,
Quranic teachings,
Encyclopedia of Hadiths,
Individual factors*

ABSTRACT

In this article, the organizational creativity pattern is presented from the perspective of Sadra'i philosophy, Quranic teachings, and the encyclopedia of hadiths. Considering some verses of the Quran, such as verse 86 of Surah Al-Hijr and verse 81 of Surah Yasin, as well as the theories of creativity in the Sadra School, such as mental existence and imaginary knowledge, one can understand the importance and greatness of creativity in the Quranic teachings and Mulla Sadra's thoughts. Creativity is necessary for the survival and growth of any organization, and to create and sustain it, the habit of thinking must be developed in the organization's managers and employees. Unfortunately, despite the fact that the discussion of creativity in organizations is reflected in many verses of the Quran, Hadiths, and views of Islamic philosophers, especially Mulla Sadra, this discussion has been mostly explained in Western literature. The result of focusing too much on Western literature is the neglect and neglect of key factors in the field of organizational creativity. Therefore, the purpose of this research is to design an organizational creativity pattern based on Islamic wisdom with an emphasis on Mulla Sadra's views. The method of this research is qualitative, examining religious documents and evidence, and coding. The research findings show that individual factors discovered in Sadra'i wisdom, such as the agency of the soul, the powers of the soul, the inventiveness of the soul, sensory perception, the power of imagination, and the power of possession, have been neglected in Western literature. In addition, according to the findings, individual, organizational, and environmental factors affect organizational creativity, and of course, contrary to Western literature, individual factors play a vital role in this field and influence organizational and environmental factors.

Cite this article: Kohanhooshnejad, R.& Khanifar, H. (2025). Creativity from the Perspective of Sadra'i Philosophy, Quranic Teachings, and Hadiths: Providing an organizational pattern based on Islamic wisdom. *Philosophy of Religion*, 22, (1), 63-81. <http://doi.org/10.22059/jpht.2025.390365.1006104>



© Authors retain the copyright and full publishing rights.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jpht.2025.390365.1006104>

Publisher: University of Tehran Press.



دانشگاه تهران

نشریه فلسفه دین

شاپا الکترونیکی: ۶۲۳۳-۲۴۲۳

سایت نشریه: <https://jpht.ut.ac.ir>

خلافت از منظر فلسفه صدرایی، آموزه‌های قرآنی و روایات: ارائه الگوی سازمانی مبتنی بر حکمت اسلامی

رضا کهن‌هوش نژاد^{۱*} حسین خنیفر^۲

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران، رایانامه: r.kohanhooshnejad@hmu.ac.ir
۲. گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران، رایانامه: khanifar@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی تاریخ‌های مقاله: تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۲/۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۲/۷ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۳/۱۲ کلیدواژه: آموزه‌های قرآنی، خلافت، عوامل فردی، فلسفه صدرایی، موسوعه روایات.	در این مقاله الگوی خلافت سازمانی از منظر فلسفه صدرایی، آموزه‌های قرآنی، و موسوعه روایات ارائه شده است. با توجه به برخی آیات قرآن همچون آیه ۸۶ سوره حجر و ۸۱ سوره یس و همچنین نظریه‌های خلافت در مکتب صدرایی همچون وجود ذهنی و معرفت خیالی می‌توان به اهمیت و عظمت خلافت در آموزه‌های قرآنی و اندیشه‌های ملاصدرا پی برد. متأسفانه به‌رغم اینکه بحث خلافت در سازمان در بسیاری از آیات قرآن، روایات، و دیدگاه‌های فلاسفه اسلامی به‌ویژه ملاصدرا نمود دارد بیشتر به تبیین این بحث از ادبیات غرب پرداخته شده است. نتیجه تمرکز زیاد بر ادبیات غرب نادیده گرفته شدن و غفلت از عوامل کلیدی در حوزه خلافت سازمانی به‌ویژه عوامل فردی است. بنابراین هدف این پژوهش طراحی الگوی خلافت سازمانی مبتنی بر حکمت اسلامی با تأکید بر دیدگاه‌های ملاصدرا است. روش این پژوهش از نوع کیفی، بررسی اسناد و مدارک دینی، و کدگذاری است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند عوامل فردی کشف‌شده از حکمت صدرایی همچون فاعلیت نفس، قوای نفس، ابداع‌گری نفس، ادراک حسی، قدرت خیال، و قوه متصرفه در ادبیات غرب مورد غفلت واقع شده است. به‌علاوه طبق یافته‌ها عوامل فردی، سازمانی، و محیطی بر خلافت سازمانی تأثیر دارند و البته برخلاف ادبیات غرب عوامل فردی نقشی حیاتی در این زمینه دارند و متأثرکننده عوامل سازمانی و محیطی‌اند.

استناد: کهن‌هوش نژاد، رضا و خنیفر، حسین (۱۴۰۴). خلافت از منظر فلسفه صدرایی، آموزه‌های قرآنی و روایات: ارائه الگوی سازمانی مبتنی بر حکمت اسلامی. *فلسفه دین*، ۲۲ (۱)، ۸۱-۶۳.

<http://doi.org/10.22059/jpht.2025.390365.1006104>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسندگان



DOI: <http://doi.org/10.22059/jpht.2025.390365.1006104>

مقدمه

در زبان عربی و ادبیات قرآنی خلاقیت از ریشه «خلق» است و واژه «خلق» به معنی ساختن چیزی نو با استفاده از چیزهای دیگر به کار رفته است. آیاتی در قرآن ناظر بر این مفهوم است. مثلاً «الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ»؛ او همان کسی است که هر چه را نیکو خلق کرد و آغاز خلقت انسان را از گل قرار داد (سجده/ ۷). خلاقیت در فرهنگ لغت عربی /المعجم تعریف شده به عنوان «ایجاد چیزی به وسیله چیزی دیگر» به روشی که قبلاً به کار نرفته است (Saleh, 2010: 412). به علاوه محققان مسلمان تعاریف مختلفی ارائه داده‌اند. مثلاً المازدی^۱ (۱۹۹۳) خلاقیت را به عنوان «توانایی طرح اشکال جدید که برای جامعه انسانی مفید بوده و منطبق با اصول شریعت اسلامی» است تعریف کرده است (Cabra & Guerrero, 2022: 12).

در زبان انگلیسی خلاقیت از واژه Create به معنی خلق کردن آمده است. در فرهنگ لغت آکسفورد در معنی واژه Create چنین آمده است: «به وجود آوردن چیزی به وسیله چیز دیگر». همچنین در فرهنگ لغت هریتیج امریکایی «دلیل وجود چیزی؛ هستی چیزی از طریق چیز دیگر و تبدیل چیزی به چیز دیگر» توصیف شده است (al-karasneh & Saleh, 2010: 412). از دیدگاه ظریف^۲ (۲۰۱۳: ۱۲۲)، خلاقیت اشاره به وضعیت، نگرش، یا حالتی دارد که حاکی از اشتیاق و علاقه شدید فرد نسبت به کار، هدف‌گذاری، نوظهوری، منحصر به فرد بودن، اصالت، انعطاف‌پذیری، و انگیزش است. خلاقیت عبارت است از توانایی اندیشیدن درباره امور به راه‌های تازه و غیر معمول و رسیدن به راه‌حل‌های منحصر به فرد برای مسائل (Row, 2006: 89). در ادبیات غرب، تعاریف مختلفی از خلاقیت سازمانی آمده است. خلاقیت سازمانی را می‌توان به عنوان ایجاد محصولات، خدمات، ایده‌ها، رویه‌ها، و فرایندهای مفید و باارزش توصیف کرد که از طریق همکاری افراد در یک سیستم اجتماعی پیچیده رخ می‌دهد (Borghini, 2005: 19). خلاقیت سازمانی فرایند یافتن و حل مداوم مسائلی است که تغییرات ارزشمندی را در سازمان پدید می‌آورد و سازمان را در جهت دستیابی به موفقیت توانمند می‌سازد (Ericsson & Moxley, 2012: 143). در شرایط پویای کنونی، خلاقیت عامل ضروری برای نوآوری و موفقیت سازمان‌ها است. با توجه به چالش‌های نشست گرفته از جهانی شدن، رشد رقابت، و تسریع در ریتم تغییرات خلاقیت عنصری حیاتی برای بقای بسیاری از سازمان‌هاست (Eunice & Alencar, 2012: 87). در واقع ضرورت وجود خلاقیت در سازمان‌ها به حدی است که نبود خلاقیت برابر با خطر نابودی بقای سازمان‌ها در بلندمدت مطرح شده است (Green et al., 2024).

با توجه به اهمیت بیان شده، بررسی پیشینه موجود حاکی از آن است که اکثر محققان غربی به بحث در زمینه خلاقیت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن بدون در نظر گرفتن مبانی فلسفی (Thompson, 2018: 230) و رویکرد اسلامی (al-karasneh & Saleh, 2010: 425) پرداخته‌اند. نتایج این بررسی‌های سطحی حاکی از آن است که یافته‌های مطالعات انجام شده بیشتر بر عوامل سازمانی (e.g. Batool et al., 2024; Olcer et al., 2024)، گروهی یا تیمی (Gilson, 2024; West & Sacramento, 2023)، و یافته‌های کمی نیز بر ویژگی‌های شخصیتی افراد (Amabile & Mueller, 2024; Lua et al., 2024) متمرکز است. این در حالی است که بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت سازمانی و ارائه الگویی هم‌سو با آن مبتنی بر حکمت اسلامی به‌ویژه حکمت متعالیه و اندیشه‌های ملاصدرا که خلاقیت در آن جایگاه ویژه‌ای دارد نادیده گرفته شده است. به خصوص اینکه حکمت متعالیه ملاصدرا از تلفیق فلسفه و عرفان ذیل آیات و روایات پدید آمده و برآیند دیدگاه‌های فلسفی، عرفانی، تفسیری، و روایی در حوزه اسلامی تلقی می‌شود (محمودی، ۱۳۹۱: ۴۱). ملاصدرا در زمینه خلاقیت- برخلاف محققان غربی- عوامل فردی را مقدم بر عوامل دیگر و در واقع خلاقیت را بخشی از توانایی نفس انسان می‌داند. از دیدگاه ملاصدرا (۱۳۹۲، ج: ۱: ۲۶۴)، نقطه آغاز پژوهش‌های فلسفی پیرامون خلاقیت هستی‌شناسی انسان است؛ یعنی قبل از هر چیز باید شاکله وجودی نفس انسان شناسایی شود که اقتضای خلاقیت دارد و انسان در پرتو آن خلاق می‌شود و آثاری نو خلق می‌کند و به منصب ظهور

می‌رساند در واقع نفس بر خلاقیت و اثر خلاق تقدم وجودی دارد و منشأ هر دو چیزی جز نفس انسان نیست که خداوند متعال آن را در انسان دمیده است. بنابراین این پژوهش به دنبال آن است که با تمرکز بر فلسفه صدرایی که نفس انسان و در واقع ویژگی‌ها و حالات فردی را مقدم بر خلاقیت می‌داند و همچنین با بهره‌گیری از آموزه‌های قرآنی و موسوعه روایات به ارائه الگویی سازمانی در این زمینه بپردازد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

از دیدگاه بهاردواج^۱ و منون^۲ (۲۰۰۰: ۴۲۴) دستیابی به خلاقیت مسئله‌ای است که کلیه جنبه‌های سازمان را در بر می‌گیرد. مکانیسم خلاقیت سازمانی اشاره دارد به حدی که سازمان ابزارها و رویکردهای لازم را بنا می‌نهد و منابع لازم را برای تشویق رفتارهای نوظهور در درون سازمان فراهم می‌آورد (Sarooghi et al., 2015: 719). بر این اساس، آمایل و مولر (۲۰۰۸: ۳۵) اشاره می‌کنند که تلاش‌های خلاقیت فردی به وسیله وجود سیستم‌های سازمانی، رویه‌ها، و فرایندهایی که قادرکننده به خلاقیت باشند تقویت می‌شود. بدین ترتیب قابلیت‌های افراد برای توسعه چیزهای جدید و معنی‌دار در درون محیط کاری ارتقا می‌یابد. پاترسون^۳ (۲۰۰۶: ۲) خلاقیت سازمانی را به عنوان سیستم‌های فنی، اجتماعی، و سیاسی پیچیده توصیف می‌کند. ایشان بر این باور است که به منظور شناسایی خروجی‌های خلاق و اجرای مجموعه‌ای از مکانیسم‌ها رهبر سازمان باید واجد مهارت‌هایی جهت تشویق کسب دانش جدید در افراد، تیم‌ها، و سطوح سازمان به طور هم‌زمان باشد (Aytekin & Temizkan, 2022: 1078). از دیدگاه آکر^۴ و رانکو^۵ (۲۰۱۲: ۱۱۵) خلاقیت سازمانی بیشتر به توانایی‌های افراد درون آن بستگی دارد. به اعتقاد آن‌ها یکی از مهم‌ترین عوامل فردی در این زمینه توانایی تفکر خلاق است.

عوامل مؤثر بر خلاقیت سازمانی و الگوهای ارائه‌شده

مطالعات مختلفی در ارتباط با خلاقیت سازمانی توسط محققان غربی انجام شده است. از دیدگاه وست^۶ و ریچر^۷ (۲۰۲۴) فرهنگ و جو سازمانی نقشی کلیدی در خلاقیت سازمانی ایفا می‌کنند. یافته‌های وست و ساکرامنتو (۲۰۲۳: ۳۲۵) نشان داد تیم و جو سازمانی از عوامل مؤثر بر خلاقیت سازمانی‌اند. مطالعه اسمیت و گرین (۲۰۲۰: ۷۰) حاکی از آن است که عواملی همچون چشم‌انداز سازمان، فرایند سازمانی، حمایت مدیران، انگیزش درونی، و ویژگی‌های کارکنان بر پرورش خلاقیت در سازمان تأثیرگذار است. از دیدگاه سوتانتو (۲۰۱۷) قابلیت یادگیری سازمان نقشی حیاتی در خلاقیت و نوآوری سازمانی دارد. نتایج مطالعه بلامبرگ و همکارانش (۲۰۱۷: ۹۰) نشان داد عوامل سازمانی همچون فرهنگ، حمایت مدیران، سیستم‌های سازمانی به‌ویژه سیستم پاداش، و قابلیت دسترسی به منابع بر خلاقیت سازمانی تأثیرگذار است.

نتایج مطالعه ایونیک و النکار (۲۰۱۲: ۸۸) نشان داد عوامل متفاوتی به پرورش خلاقیت در سازمان کمک می‌کنند. برخی از این عوامل مرتبط با افراد و برخی نیز مرتبط با سازمان‌اند. افراد با ویژگی‌هایی شامل استقلال فکری، انعطاف‌پذیری، پشتکار، اعتمادبه‌نفس، تمایل به ریسک، و یادگیری از اشتباهات به احتمال زیاد از فرصت‌ها برای ارائه و توسعه ایده‌های خلاق استفاده می‌کنند. به علاوه از دیدگاه آن‌ها عوامل سازمانی مؤثر بر پرورش خلاقیت شامل فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، و رهبری است (Eunice & Alencar, 2012: 91-95). مامفورد و همکارانش (۲۰۱۲: ۷۱۰ - ۷۲۱) از طریق یک بررسی جامع به الگویی چندسطحی در رابطه با خلاقیت سازمانی دست پیدا کردند که یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد عوامل سطح فردی و گروهی و سازمانی بر خلاقیت تأثیرگذارند. عوامل سطح فردی شامل تفکر واگرا، تخصص، حل مسئله، انگیزش، شخصیت؛ عوامل سطح سازمانی شامل رهبری، ساختار سازمانی، برنامه‌ریزی، یادگیری سازمانی؛ و در نهایت عوامل گروهی شامل ترکیب گروه،

1. Bharadwaj
2. Menon
3. Patterson
4. Acar
5. Runco
6. West
7. Richter

فرایندهای اجتماعی، فرایندهای شناختی هستند.

پژوهش پائولوس^۱ و دزیندولت^۲ (۲۰۰۸) نشان داد عوامل گروهی نقش مهمی بر خلاقیت سازمانی دارند و دربرگیرنده ساختار گروه (شامل تنوع، نحوه ارتباطات، انسجام، اندازه، سبک رهبری)، جو گروه (شامل تعهد به وظیفه، تعارض، هنجارهای مشارکت، اعتماد، هنجارهای ریسک‌پذیری، هنجارهای نوآوری)، و متغیرهای مرتبط با اعضای گروه (شامل شخصیت، ارتباط کاری، انگیزش درونی، نگرش نسبت به تنوع، روحیه، خودکارآمدی خلاق) است. مدل پژوهشی ساندرگرن^۳ و همکارانش (۲۰۰۵: ۳۶۷) نیز حاکی از آن است که تسهیم اطلاعات، فرهنگ یادگیری، شبکه‌سازی، ارزیابی و انعکاس، انگیزش درونی و بیرونی بر خلاقیت سازمانی مؤثرند.

ضرورت ارائه الگوی خلاقیت سازمانی مبتنی بر حکمت اسلامی صدرای، آموزه‌های قرآنی، و موسوعه روایات

همان‌گونه که بیان شد، سؤال این پژوهش آن است که چگونه و با توجه به چه عواملی می‌توان خلاقیت سازمانی را مبتنی بر حکمت اسلامی صدرای و با بهره‌گیری از آموزه‌های قرآنی و موسوعه روایات در سازمان تحقق بخشید؟ با بررسی مباحث خلاقیت مشاهده می‌شود مطالعات بسیار اندکی در رابطه با الگویی با مشخصات یادشده انجام شده است. این در حالی است که بحث خلاقیت در مکتب حکمت متعالیه و قرآن جایگاه ویژه‌ای دارد (حسینی و محمودی، ۱۳۸۹: ۹۴؛ الکارسنه و صالح، ۲۰۱۰: ۴۱۰ - ۴۱۳).

حکمت صدرایی به عنوان محل تلاقی سنت‌های فلسفی گذشتگان (ارسطویی و اشراقی)، جریان‌های کلامی، و گرایش‌های عرفانی و نیز با الهام از ذخایر علوم قرآنی و معارف دینی در زمینه خلاقیت می‌تواند راهگشای بسیاری از مسائل سازمان‌ها در جهت پرورش خلاقیت باشد (حسینی و محمودی، ۱۳۸۹: ۹۴). خلاقیت در فلسفه ملاصدرا جایگاه والایی دارد و او آن را نوعی خداگونگی تلقی می‌کند و حیطه گسترده‌ای برای آن قائل است. برخلاف صاحب‌نظران خلاقیت که دید مادی به آن دارند، ملاصدرا به آن صبغه معنوی و قدسی می‌دهد (محمودی، ۱۳۹۱: ۵۷).

خلاقیت در اسلام و آموزه‌های قرآنی نیز اهمیت خاصی دارد (Yaacob & Azmi, 2011: 4-7). خلاقیت در اسلام اهداف معینی دارد که ناشی از اصول و مبانی اسلامی و شامل ۱. رسیدن به بالاترین هدف خلاقیت یعنی رضایت خداوند، ۲. تقویت رابطه فرد با خداوند متعال، ۳. یافتن حقیقت، ۴. خدمت به جامعه (al-karasneh & Saleh, 2010: 420) است. در ارتباط با خلاقیت در اسلام مطالعات مختلفی صورت پذیرفته است. مثلاً الکارسنه و صالح (۲۰۱۰: ۴۱۳)، پس از بررسی مطالعات مرتبط با موضوع «خلاقیت در تفکر اسلامی»، اظهار کردند بهترین مطالعه در میان اثر یوسف است. یافته‌های یوسف این اثر، در اثری تحت عنوان تحلیل تطبیقی میان رویکرد اسلامی و غربی نسبت به خلاقیت (۲۰۰۹)، حاکی از آن است که خلاقیت در تفکر اسلامی عمیق‌تر و به شیوه‌ای بسیار نظام‌مند است. یوسف ویژگی اصلی مفهوم خلاقیت در اسلام را ماهیت چندوجهی آن می‌داند که به‌خوبی با مسائل و مشکلات ملموس ارتباط پیدا می‌کند.

همان‌طور که در مبانی نظری بررسی شد، در تمایز آثار خلاقیت در میان دانشمندان غربی و علمای اسلامی به‌ویژه ملاصدرا باید اشاره کرد که در ادبیات غرب در ارتباط با عوامل مؤثر بر خلاقیت سازمانی غالباً عوامل مرتبط با گروه از قبیل ترکیب، انسجام، اندازه (e.g. West & Sacramento, 2023; Paulus & Dzindolet, 2008) یا عوامل مرتبط با سازمان همچون فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، فرایند سازمانی، و ... (e.g. Smith & Green, 2020; Blomberg et al., 2017) مشاهده می‌شود و تا حدود کمی نیز عوامل مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی همچون تفکر واگرا (Mumford et al., 2012) قابل ملاحظه است. ضمناً در مبانی نظری یادشده بیشتر شاهد غالب بودن عوامل سازمانی و این نگرش هستیم که صرفاً عوامل مرتبط با سازمان متأثرکننده عوامل مرتبط با سطح گروه و فرد است. مثلاً اگر فرهنگ سازمان یا سیستم پاداش سازمان مناسب باشد این امر عوامل مرتبط با سطح گروه و فرد را متأثر می‌کند. این در حالی است که برخلاف مطالعات مطرح‌شده مباحث ملاصدرا در

1. Paulus
2. Dzindolet
3. Sundgren

ارتباط با خلاقیت از فرد و در واقع نفس آدمی آغاز می‌شود و عوامل مرتبط با این سطح متأثرکننده عوامل سطح سازمانی و گروهی و سایر عوامل است. در واقع صدرا خلاقیت را بخشی از نفس انسان تلقی می‌کند (مداحی، ۱۳۹۶: ۶۵). از دیدگاه وی نقطه آغاز پژوهش‌های فلسفی پیرامون خلاقیت هستی‌شناسی انسان است؛ یعنی قبل از هر چیز باید شاکله وجودی نفس انسان شناسایی شود که اقتضای خلاقیت دارد و انسان در پرتو آن خلاق می‌شود و آثاری نو خلق می‌کند و به منصه ظهور می‌رساند (ملاصدرا، ۱۳۹۲، ج ۱: ۲۶۴). در واقع نفس بر خلاقیت و اثر خلاق تقدم وجودی دارد و منشأ هر دو چیزی جز نفس انسان نیست که خداوند متعال آن را در انسان دمیده است.

طبق حکمت صدرایی، نفس آدمی نقاش هنرمندی است که پیشه او صورتگری و نقش‌آفرینی است و نسبت نفس به صور نسبت مصدريت و منشأیت است و بنابراین صور ادراکی همچون تخیل و احساس که برای خلاقیت ضروری است از منشآت نفس است و نفس این دو دسته از صور ادراکی را ایجاد می‌کند. در واقع رابطه نفس با صور ذهنی رابطه خالق و مخلوق است. صدرا نفس آدمی را موجودی خلاق معرفی می‌کند که روح خداوندی در کالبد وی جریان دارد و مانند خداوند صورت‌آفرینی می‌کند و چیزی نو درمی‌افکند که آن خلاقیت نامیده می‌شود (مداحی، ۱۳۹۶: ۶۸).

یکی از زمینه‌های خلاقیت افراد قوه خیال آن‌هاست که از دیدگاه حکمت صدرایی این نفس انسان است که صور خیالی را ابداع و از خود صادر می‌کند. بر اساس نظریه وجود ذهنی که یکی از دستاوردهای مهم فلسفه صدرا است همه افراد دارای قوه خیال هستند و می‌توانند به کمک این قوه در ذهن خود انواع تصورات و اقسام گوناگون پدیده‌ها را بیافرینند و در عالم خارج آن را عینیت بخشند. وی معتقد است خداوند نفس انسان را به گونه‌ای ساخته است که توانایی دارد بیرون از حوزه حواس ظاهری خود صورت‌ها و اشیایی را بسازد و آن را تحقق بخشد (محمودی، ۱۳۹۰: ۹۵). در واقع نظریه وجود ذهنی به معنای قوه خلاقانه ذهن برای ایجاد پدیده‌های ذهنی است. بر اساس نظریه وجود ذهنی ملاصدرا، نفس دارای قدرت ابداع‌گری است و صور حسی و خیالی را ابداع و از خود صادر می‌کند. زمانی که نفس ابداع‌گر صور تلقی شود و ظهور صورت‌های اشیا نسبت به نفس صدوری فرض شود نه حلولی، کلیه صور ذهنی که از ابداعات نفس‌اند همگی از تجلیات و نحوه‌ای از وجود نفس خواهند بود (حسینی و محمودی، ۱۳۸۹: ۹۶).

بنا بر توضیحات بیان‌شده، ضرورت ارائه الگوی خلاقیت سازمانی مبتنی بر حکمت اسلامی صدرا، آموزه‌های قرآنی، و موسوعه روایات بیش از پیش احساس می‌شود که در این پژوهش به ارائه آن می‌پردازیم.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع کیفی است و از روش تحلیل مضمون متون دینی که یکی از بنیادی‌ترین روش‌های تحلیل کیفی است استفاده شده است. روش تحلیل مضمون از جمله روش‌هایی است که قابلیت استنتاج مباحث جدید از آیات و روایات را فراهم می‌آورد. طبق روش یادشده، در این پژوهش، ابتدا محققان برای آشنایی بیشتر با عمق و گستره داده‌ها با مطالعه اسناد و مدارک به‌ویژه آثار ملاصدرا، آیات، و موسوعه روایات به طور عمیق در متون دینی غوطه‌ور شدند. سپس از بررسی و تحلیل داده‌های متنی اولیه کدهای پایه استخراج شدند. در مرحله بعد کار مرتب کردن و دسته‌بندی کدها و چگونگی ترکیب کدهای مختلف برای ایجاد یک تم کلی انجام شد و در ادامه کار بازبینی و شکل‌دهی تم‌های فرعی صورت پذیرفت. در مراحل پایانی نیز به تعریف تم‌های اصلی و ارائه نتایج پرداخته شد.

یافته‌های پژوهش

این سؤال که «چگونه و با توجه به چه عواملی می‌توان خلاقیت سازمانی را مبتنی بر حکمت اسلامی صدرا و با بهره‌گیری از آموزه‌های قرآنی در سازمان تحقق بخشید؟» در حکمت متعالیه، قرآن، و موسوعه روایات پاسخی دارد که بر اساس روش تحلیل مضمون یافته‌ها به طور اجمالی در جدول‌های زیر نمایان شده است. گفتنی است با توجه به ضرورت خلاصه بودن جدول‌ها و متون جدول‌ها با کدهای نامرتب اولیه ارائه نشده و پس از مرتب کردن و دسته‌بندی کدها جدول‌های نهایی تنظیم شده است.

جدول ۱. متون دینی و کدهای پایه

ردیف	گزاره‌های حاصل از متون دینی	کد پایه
۱	فَالنَّفْسُ خَلَقَتْ وَابْدَعَتْ مِثْلًا لِلْبَارِي جَلَّ اسْمُهُ ^۱	فاعلیت نفس
۲	قَالَ الصَّادِقُ (ع): تَأَمَّلْ يَا مَفْضِلُ هَذِهِ الْقُوَى الَّتِي فِي النَّفْسِ وَ مَوْقِفَهَا مِنَ الْإِنْسَانِ - أَغْنَى الْفِكْرَ وَالْوَهْمَ وَالْعَقْلَ وَالْحِفْظَ وَغَيْرَ ذَلِكَ ^۲	قوای نفس
۳	إِنَّ اللَّهَ سَبَّحَانَهُ خَلَقَ النَّفْسَ الْإِنْسَانِيَةَ بِحَيْثُ يَكُونُ لَهَا اقْتِدَارٌ عَلَى إِيجَادِ صُورِ الْأَشْيَاءِ فِي عَالَمٍ، لِأَنَّهَا مِنْ سِنَخِ الْمَلَكُوتِ وَ عَالَمِ الْقُدْرَةِ وَ الْقُوَّةِ وَ الْمَانِعِ مِنَ التَّأْثِيرِ الْعَيْنِيِّ غَلَبَهُ أَحْكَامُ التَّجَسُّمِ ^۳	ابداع‌گری نفس
۴	أَنْتُمْ سَوَاءٌ وَ نَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِهِ وَ جَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَ الْأَبْصَارَ وَ الْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ^۴	ادراک حسی
۵	قَالَ بَلْ أَلْقُوا فَإِذَا حِبَالُهُمْ وَ عَصِيْبُهُمْ يُخَيَّلُ إِلَيْهِ مِنْ سِحْرِهِمْ أَنَّهَا تَسْعَى ^۵	قدرت خیال (ادراک خیالی)
۶	«اما المتصرف ... وله الفعل و الادراك: الفعل له والادراك لمستعمله. سميت متخيله في الحسيات و متفكره عند استعمال العقل» المهام: و اما المتصرف فله تركيب الصور بعضها ببعض او أنزل من السَّمَاءِ مَاءً فَسَالَتْ أَوْدِيَةٌ بِقَدَرِهَا فَاخْتَمَلَ السَّيْلُ ^۶ ...	قوة متصرفه (ترکیب، تجسیم، و...)
۷	مِنْ إِمَارَاتِ الدَّوْلَةِ الْيَقِظَةُ لِحِرَاسَةِ الْأُمُورِ ^۷	هوشیاری
۸	قَدْ أَخْبَا عَقْلُهُ وَ أَمَاتَ نَفْسَهُ، حَتَّى دَقَّ جَلِيلُهُ وَ لَطَفَ غَلِيظُهُ، وَ بَرَقَ لَهُ لَامَعٌ كَثِيرُ الْبَرَقِ، فَأَبَانَ لَهُ الطَّرِيقَ وَ سَلَكَ بِهِ السَّبِيلَ ^۸	شهود
۹	أَفْضَلُ الْأَعْمَالِ أَحْمَرُهَا ^۹	تمایل به مسائل پیچیده
۱۰	قَالَ الْإِمَامُ عَلِيُّ (ع): انْظُرُوا إِلَى النَّمْلَةِ فِي صِغَرِ جَنَّتِهَا، وَلَطَافَةِ هَيْئَتِهَا، لَا تَكَادُ تُنَالُ بِلَحْظِ الْبَصَرِ، وَلَا بِمُسْتَدْرَكِ الْفِكْرِ ^{۱۰} ...	توجه به جزئیات
۱۱	وَ ثِقَّةٌ لِمَنْ تَوَكَّلَ وَ رَاحَةٌ لِمَنْ فَوَّضَ ^{۱۱} . مَنْ تَوَكَّلَ عَلَى اللَّهِ ذَلَّتْ لَهُ الصَّعَابُ وَ تَسَهَّلَتْ عَلَيْهِ الْأَسْبَابُ ^{۱۲}	توکل
۱۲	الْحِكْمَةُ ضَالَّةُ الْمُؤْمِنِ فَاطْلُبُوهَا وَ لَوْ عِنْدَ الْمُشْرِكِ. تَكُونُوا أَحَقَّ بِهَا وَأَهْلُهَا ^{۱۳}	استقبال از ابهام
۱۳	وَ الصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَ الضَّرَاءِ وَ حِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ^{۱۴}	اعتماد به نفس
۱۴	وَ قَالَ عَلِيُّ (ع): لَا تَجْتَلُوا عِلْمَكُمْ جَهْلًا وَ يَتَيْنَكُمْ شُكًا إِذَا عِلْمُكُمْ فَاغْمَلُوا وَ إِذَا تَيَقَّنْتُمْ فَأَقْدِمُوا ^{۱۵}	عمل‌گرایی
۱۵	فَلَعَلَّكَ بَاخِعٌ نَفْسَكَ عَلَى آثَارِهِمْ إِنْ لَمْ يُؤْمِنُوا بِهِذَا الْخَدِيثِ آسَفًا ^{۱۶}	مسئولیت‌پذیری
۱۶	التَّاجِرُ الْبَجَائِبِ مَحْرُومٌ وَ التَّاجِرُ الْجَسُورِ مَرْزُوقٌ ^{۱۷}	ریسک‌پذیری
۱۷	الْمُؤْمِنُونَ هُمُ الَّذِينَ عَرَفُوا مَا أَمَامَهُمْ ^{۱۸}	توان پیش‌بینی
۱۸	قَالَ إِمَامُ عَلِيُّ (ع): وَ لَا تَكُنْ عَبْدَ غَيْرِكَ وَ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ خُرَّاقًا ^{۱۹} / قَالَ الْإِمَامُ كَاضِمٌ (ع): يَا هِشَامُ، لَوْ كَانَ فِي يَدِكَ جَوْزَةٌ وَ قَالَ النَّاسُ فِي يَدِكَ لَوْلَهُةٌ مَا كَانَ يَنْفَعُكَ ^{۲۰} ...	استقلال فکری

۱. حکمت متعالیه در اسفار اربعه، ۱۳۸۸، ۱: ۱۳۷.

۲. مجلسی، ۱۴۰۳، ۳: ۸۰.

۳. حکمت متعالیه در اسفار اربعه، ۱۳۸۸، ۱: ۱۳۶.

۴. سورة سجده، آیه ۹.

۵. سورة طه، آیه ۶۶.

۶. سورة رعد، آیه ۱۷.

۷. غررالحکم، ۲: ۲۵۴.

۸. نهج البلاغه، خطبه ۲۲۰.

۹. مجلسی، بحارالانوار، ۷: ۱۹۱.

۱۰. نهج البلاغه، خطبه ۱۸۵.

۱۱. آمدی، غررالحکم و دررالکلم، ح ۱۰۵۱۵.

۱۲. آمدی، غررالحکم و دررالکلم، ح ۱۰۵۳۱.

۱۳. مجلسی، بحارالانوار، ۷۵: ۳۴.

۱۴. سورة بقره، آیه ۱۷۷.

۱۵. نهج البلاغه، حکمت ۲۶۶، فیض الاسلام.

۱۶. سورة کهف، آیه ۶.

۱۷. متقی هندی، کنز العمال، ح ۹۲۹۳.

۱۸. مجلسی، بحارالانوار، ۷۸: ۲۵.

۱۹. شریف الرضی، ۴۰۱.

۲۰. حرانی، ۸۵۲.

ردیف	گزاره‌های حاصل از متون دینی	کد پایه
۱۹	قال النبی(ع): الْأُمُورُ بِتَمَامِهَا وَ الْأَعْمَالُ بِخَوَاتِمِهَا ^۱	پشتکار
۲۰	قال النبی(ع): أَلْعِلْمُ خَزَائِنُ وَ مَفْتَاحُهَا السُّؤَالُ ^۲	روحیه پرسشگری
۲۱	وَ لَكِنَّ اللَّهَ سَبْحَانَهُ جَعَلَ رُسُلَهُ أُولَى قُوَّةٍ فِي غَزَائِمِهِمْ ^۳	پافشاری بر ایده
۲۲	لَوْلَا التَّجَارِبُ عَمِيَّتِ الْمَذَاهِبُ، وَ فِي التَّجَارِبِ عِلْمٌ مُسْتَأْنَفٌ ^۴	تجربه‌پذیری
۲۳	قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ بَدَأَ الْخَلْقَ ^۵	کنجکاوی (پوش محیط اطراف)
۲۴	وَ الشَّمْسُ وَ الْقَمَرُ حُسْبَانَا ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ ^۶	ضرورت علم و دانش
۲۵	مَنْ اسْتَقْبَلَ الْأُمُورَ أَبْصَرَ وَ مَنْ اسْتَدْبَرَ الْأُمُورَ تَحْجِرَ ^۷	آینده‌نگری
۲۶	إِنْ رَبَّكُمْ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَ الْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ^۸	فازبندی مرحله بندی و انجام تدریجی
۲۷	فَأَسْرِ بِعِبَادِي لَيْلًا إِنَّكُمْ مُتَّبِعُونَ ^۹	توجه به عنصر زمان
۲۸	الامام العلی (ع): أَنْ تَنْتَظِرَ فُرْصَتَكَ وَ تَعَاجِلَ مَا أَمَكْنَكَ ^{۱۰}	فرصت‌گرایی
۲۹	رسول الله (ص): عَلَيْكُمْ مِنَ الْأَعْمَالِ بِمَا يَطِيقُونَ ^{۱۱}	تجزیه و تحلیل منابع و امکانات سازمان
۳۰	لَا تَدْخُلُوا مِنْ بَابٍ وَاحِدٍ وَ ادْخُلُوا مِنْ أَبْوَابٍ مُتَفَرِّقَةٍ وَ مَا أَغْنَى عَنْكُمْ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ ^{۱۲}	بررسی و تحلیل راه‌های مختلف رسیدن به هدف (احتمالات)
۳۱	وَ كَتَبْنَا لَهُ فِي الْأَلْوَابِ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَوْعِظَةً وَ تَفْصِيلًا لِكُلِّ شَيْءٍ فَحَذَّاهُ بِقُوَّةٍ وَ أَمَرَ قَوْمَكَ بِأَخَذُوا بِأَحْسَنِهَا ^{۱۳}	اخذ بهترین روش
۳۲	لَوْلَا رِجَالٌ مُؤْمِنُونَ وَ نِسَاءٌ مُؤْمِنَاتٌ لَمْ تَعْلَمُوهُمْ أَنْ تَطَّوَّهُمْ فَنُصِيبَكُمْ مِنْهُمْ مَعَرَّةً يَغَيِّرُ عِلْمَ ^{۱۴}	توجه به تمام ابعاد و آثار
۳۳	قَدْ قَلْبْتُ هَذَا الْأَمْرَ بَطْنُهُ وَ ظَهَرُهُ حَتَّى مَعْنَى النَّوْمِ ^{۱۵}	شناخت عمیق مسئله
۳۴	لكل ضيق مخرج ^{۱۶}	اعتقاد به حل مسئله
۳۵	كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَ هُوَ كَرَهُ لَكُمْ وَ عَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَ هُوَ خَيْرٌ لَكُمْ ^{۱۷}	نگرش مثبت به مسئله
۳۶	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ^{۱۸}	تعدد منابع اطلاعاتی
۳۷	فَمَرَّةً التَّفْرِيطِ النَّدَامَةُ ^{۱۹} / إِذَا زِدَّكُمْ الْجَوَابَ خَفِيَ الصَّوَابُ ^{۲۰}	حدود گزینه‌یابی
۳۸	قَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصُ ^{۲۱}	مشاوره با خبرگان
۳۹	مَنْ خَفِطَ التَّجَارِبَ أَصَابَتْ أَعْمَالُهُ ^{۲۲} / مَنْ قَلَّتْ تَجَرِبَتُهُ خَدَّعَ مِنْ كَثَرَتْ تَجَرِبَتُهُ قَلَّتْ غَرَّتُهُ ^{۲۳}	استفاده از تجارب گذشته

۱. الحیاء، ۱: ۳۱۵.

۲. حرانی، تحف العقول: ۵۱.

۳. نهج البلاغه، خطبه ۱۹۲.

۴. مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ۷۱: ۱۵.

۵. سوره عنکبوت، آیه ۲۰.

۶. سوره انعام، آیه ۹۶.

۷. آمدی، غررالحکم و دررالکلم، ۲: ۳۸۶.

۸. سوره یونس، آیه ۳.

۹. سوره دخان، آیه ۲۳.

۱۰. مجلسی، بحارالانوار، ۷۱: ۳۳۹.

۱۱. هندی، کنز العمال، ۳: ۲۸.

۱۲. سوره یوسف، آیه ۶۷.

۱۳. سوره اعراف، آیه ۱۴۵.

۱۴. سوره فتح، آیه ۲۵.

۱۵. نهج البلاغه، خطبه ۵۴.

۱۶. تصنیف غررالحکم: ۴۸۱.

۱۷. سوره بقره، آیه ۲۱۶.

۱۸. سوره حجرات، آیه ۶.

۱۹. نهج البلاغه، حکمت ۱۷۲.

۲۰. نهج البلاغه، حکمت ۲۳۵.

۲۱. سوره القصص، آیه ۲۵.

۲۲. آمدی، غررالحکم و دررالکلم، ح ۹۱۸۰.

۲۳. میزان الحکمه: ۲۵.

ردیف	گزاره‌های حاصل از متون دینی	کد پایه
۴۰	قال علی (ع): وَاجْعَلْ لِكُلِّ إِنْسَانٍ مِنْ خَدَمِكَ عَمَلًا تَأْخُذُ بِهِ ^۱	تقسیم کار
۴۱	قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ ^۲	ضرورت تناسب مسئولیت با توانایی‌ها و روحیات فرد
۴۲	فَالْمُدْبِرَاتِ أُمْرًا ^۳	عدم تمرکز (تفویض تصمیم‌گیری به مدیران زیردست)
۴۳	قُلْ لِلَّذِينَ آمَنُوا الْكِتَابُ وَالْأُمِينُ ^۴	توجه به سطوح مختلف سازمان
۴۴	وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ^۵	ضرورت تفویض اختیار بر اساس آزمایش توانایی‌های افراد
۴۵	إِنِّي خَشِيتُ أَنْ تَقُولَ فَرَّقْتَ بَيْنَ بَنِي إِسْرَءِيلَ وَ لَمْ تَرْقُبْ قَوْلِي ^۶	انسجام سازمانی
۴۶	فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَ شَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ^۷	مشارکت‌پذیری در امور
۴۷	وَاجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِنْ أَهْلِي، هَارُونَ أَخِي، اشْدُدْ بِهِ أَزْرِي، أَشْرِكْهُ فِي أَمْرِي ^۸	انتخاب مدیران توانمند
۴۸	إِذَا اتَّخَذْتُمُوهُمْ فَشُدُّوا الْوَثَاقَ فَإِمَّا مَنَّا بَعْدَ وَ إِمَّا فِدَاءً ^۹	واگذاری مسئولیت همراه با سلسله اختیارات
۴۹	وَ قَالَ لِقِتَابَانِهِ اجْعَلُوا بِضَاعَتَهُمْ فِي رَحَالِهِمْ لَعَلَّهُمْ يَعْرِفُونَهَا إِذَا انْقَلَبُوا إِلَىٰ أَهْلِهِمْ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ^{۱۰}	رفتار ریسک‌پذیرانه
۵۰	قال علی (ع): وَ فِي التَّجَارِبِ عِلْمٌ مُسْتَأْنَفٌ ^{۱۱}	تشویق به تجربه کردن
۵۱	إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ^{۱۲}	تغییرپذیری سازمانی
۵۲	وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ ^{۱۳}	تقویت روحیه و استحکام در برابر رقبا
۵۳	يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ خَرِّصِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ ^{۱۴}	ترغیب کارکنان
۵۴	قال يا أَيُّهَا الْمَلَأُوْا أَيْمَنِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ، قال الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ ^{۱۵}	ایجاد رقابت از لحاظ سرعت انجام کار
۵۵	إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ ^{۱۶}	اعتمادسازی
۵۶	فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ الْقَيِّمِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَ يَوْمٌ لَا مَرَدَّ لَهُ مِنَ اللَّهِ ^{۱۷}	بهره‌گیری از فرصت‌ها
۵۷	قال امام الصادق (ع): العاملُ على غير بصيرةٍ كالسَّائِرِ على غير الطَّرِيقِ لَا يَزِيدُهُ سُرْعَةُ السَّيْرِ إِلَّا بُعْدًا ^{۱۸}	بصیرت و آگاهی
۵۸	يَأْتُوكَ بِكُلِّ سَخَرٍ عَلِيمٍ ^{۱۹}	تعهد و تخصص
۵۹	إِنَّ اللَّهَ وَ مَلَائِكَتَهُ يُصَلُّونَ عَلَى النَّبِيِّ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا صَلُّوا عَلَيْهِ وَسَلِّمُوا تَسْلِيمًا ^{۲۰}	پیشگامی
۶۰	ما كَانَ لِنَبِيِّ أَنْ يَكُونَ لَهُ أَسْرَى حَتَّىٰ يُنْخَنَ فِي الْأَرْضِ ^{۲۱}	تمرکز بر اهداف
۶۱	أَلَمْ تَرَ كَيْفَ فَعَلَ رَبُّكَ بِأَصْحَابِ الْفِيلِ... وَ أَرْسَلَ عَلَيْهِمْ طَيْرًا أَبَابِيلَ ^{۲۲}	استفاده از روش‌های ابتکاری

۱. نهج البلاغه، نامه ۳۱.

۲. سورة اسراء، آیه ۸۴.

۳. سورة نازعات، آیه ۵.

۴. سورة آل عمران، آیه ۲۰.

۵. سورة بقره، آیه ۱۲۴.

۶. سورة طه، آیه ۹۴.

۷. سورة آل عمران، آیه ۱۵۹.

۸. سورة طه، آیه‌های ۲۹ تا ۳۲.

۹. سورة محمد، آیه ۴.

۱۰. سورة يوسف، آیه ۶۲.

۱۱. مجلسی، بحار الانوار، ۷۷: ۲۸۵.

۱۲. سورة رعد، آیه ۱۱.

۱۳. سورة آل عمران، آیه ۱۳۹.

۱۴. سورة انفال، آیه ۶۵.

۱۵. سورة نمل، آیه‌های ۳۸ و ۴۰.

۱۶. سورة الدخان، آیه ۱۸.

۱۷. سورة روم، آیه ۴۳.

۱۸. اصول کافی، ۱: ۴۳.

۱۹. سورة شعراء، آیه ۳۷.

۲۰. سورة احزاب، آیه ۵۶.

۲۱. سورة انفال، آیه ۶۷.

۲۲. سورة فیل، آیه‌های ۱ تا ۳.

ردیف	گزاره‌های حاصل از متون دینی	کد پایه
۶۲	قال امام علی (ع): أَلَا الرِّيَاسَةُ سَعَةُ الصِّدْرِ ^۱ أَلَمْ نَنْشُرْ لَكَ صَدْرَكَ ^۲	سعه صدر
۶۳	وَحُثِيرٌ لِّسُلَيْمَانَ جُنُودُهُ مِنَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ وَالطَّيْرِ فَهُمْ يُوزَعُونَ ^۳	استفاده از تمام منابع و نیروها
۶۴	قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ ^۴	توجه به مهارت و علاقه کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌سازی
۶۵	قال امام علی (ع): مَنْ كَثُرَتْ هِمَّتُهُ، كَبُرَ اهْتِمَامُهُ ^۵	جذاییت اهداف
۶۶	وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ ^۶	مشخص کردن منافع حاصله برای کارکنان
۶۷	وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ ^۷	اعطای پاداش بر مبنای شایستگی
۶۸	وَلَا يَكُونَنَّ الْمُخْسِنُ وَالْمُسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةٍ سَوَاءٍ فَإِنَّ فِي ذَلِكَ تَرْهِيدًا لِّأَهْلِ الْإِحْسَانِ فِي الْإِحْسَانِ وَتَذْرِيبًا لِّأَهْلِ الْإِسَاءَةِ عَلَى الْإِسَاءَةِ ^۸	رفتار عادلانه سیستم مدیریت
۶۹	قال رسول خدا (ص): رَأْسُ الدِّينِ الْوَزَعُ ^۹	مشخص کردن مرزها
۷۰	أَنِّي لَا أَضِيعُ عَمَلٌ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ لَمْ يَذْكُرْ مِنْ بَعْضِكُمْ مِنْ بَعْضٍ ^{۱۰}	فراهم آوردن زمینه رشد کیفی همه افراد
۷۱	قَالَ أَلْقِهَا يَا مُوسَى، فَأَلْقَاهَا فَإِذَا هِيَ حَيَّةٌ تَسْعَى ^{۱۱}	شبیه‌سازی طرح‌های بزرگ
۷۲	الْكَلِمَةُ إِذَا خَرَجَتْ مِنَ الْقَلْبِ وَقَعَتْ فِي الْقَلْبِ، وَإِذَا خَرَجَتْ مِنَ اللِّسَانِ لَمْ تَتَجَاوَزِ الْإِذْنَ ^{۱۲}	اعتقاد به پیام
۷۳	فَاسْتَفْتِهِمْ أَهُمْ أَشَدُّ خَلْقًا أَمْ مَنْ خَلَقْنَا ^{۱۳}	اخذ بازخورد
۷۴	مَا أَذْرَى مَا يَفْعَلُ بِي وَلَا بِكُمْ ^{۱۴}	صداقت در تعاملات
۷۵	وَمَا عَلَى الرَّسُولِ إِلَّا الْبَلَاغُ الْمُبِينُ ^{۱۵}	روشن بودن مفاهیم
۷۶	فَلَا يَغْرُوكَ تَقْلِبُهُمْ فِي الْبِلَادِ ^{۱۶}	تحركات و برنامه‌های رقبا
۷۷	الآن خَفَّفَ اللَّهُ عَنْكُمْ ^{۱۷}	تغییر قوانین
۷۸	فَلَمَّا أَحَسَّ عِيسَى مِنْهُمْ الْكُفْرَ قَالَ مَنْ أَنْصَارِي إِلَى اللَّهِ ^{۱۸}	شناخت تهدیدها
۷۹	يَا قَوْمِ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ يُرْسِلِ السَّمَاءَ عَلَيْكُمْ مِدْرَارًا وَيَرْزُقْكُمْ قُوَّةً إِلَى قَوَّتِكُمْ ^{۱۹}	پیشرفت اقتصادی
۸۰	وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِتَأْكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُوا مِنْهُ حَبْلًا مَلَبَسُونََهَا وَتَرَى الْفُلْكَ مَوَاجِرَ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ ^{۲۰}	فراوانی منابع
۸۱	قال الامام علی (ع): وَالْفُرْصَةُ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ^{۲۱}	استفاده از فرصت‌های گوناگون اطراف
۸۲	يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ ^{۲۲}	توحیدگرایی
۸۳	وَالَّذِينَ يَبِينُونَ لِرَبِّهِمْ سُجَّدًا وَقِيَامًا ^{۲۳}	خودشکوفایی

۱. ابن ابی الحدید، ۱۸: ۴۰۷.

۲. سوره انشراح، آیه ۱.

۳. سوره نمل، آیه ۱۷.

۴. سوره یوسف، آیه ۵۵.

۵. آمدی، غررالحکم و دررالکلم.

۶. سوره عنکبوت، آیه ۶.

۷. سوره المائد، آیه ۹.

۸. نهج البلاغه، نامه ۵۳.

۹. نهج الفصاحه، ۴۹۶.

۱۰. سوره آل عمران، آیه ۱۹۵.

۱۱. سوره طه، آیه‌های ۱۹ و ۲۰.

۱۲. ابن ابی الحدید، شرح نهج البلاغه، ۲۸۷: ۲۰.

۱۳. سوره صافات، آیه ۱۱.

۱۴. سوره احقاف، آیه ۹.

۱۵. سوره عنکبوت، آیه ۱۸.

۱۶. سوره غافر، آیه ۴.

۱۷. سوره انفال، آیه ۶۶.

۱۸. سوره آل عمران، آیه ۵۲.

۱۹. سوره هود، آیه ۵۲.

۲۰. سوره نحل، آیه ۱۴.

۲۱. نهج البلاغه، حکمت ۲۱.

۲۲. سوره اعراف، آیه ۵۹.

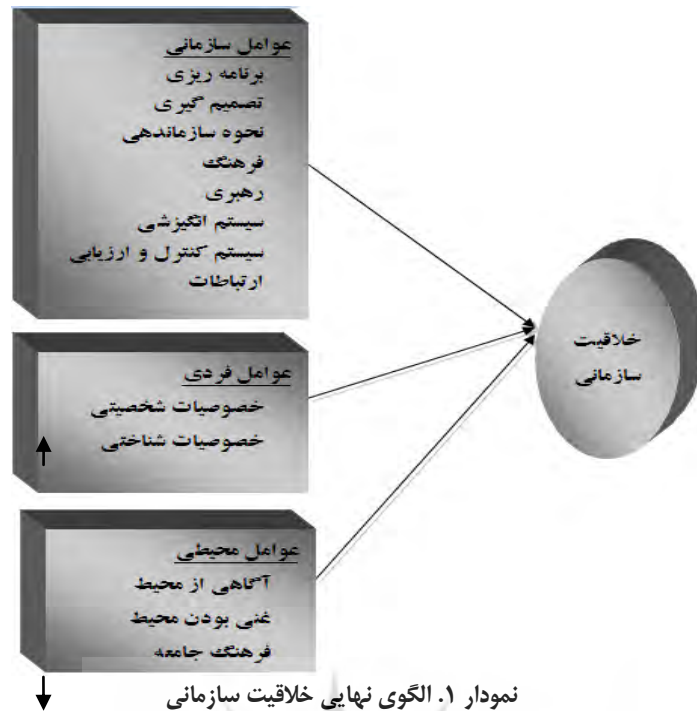
۲۳. سوره الفرقان، آیه ۶۴.

جدول ۲. تم‌های فرعی و اصلی

تم اصلی	تم فرعی	کدپایه
	خصیصه‌های شناختی	فاعلیت نفس
		قوای نفس
		ابداع‌گری نفس
		ادراک حسی
		قدرت خیال (ادراک خیالی)
		قوة متصرفه (ترکیب، تجسیم، و...)
		هوشیاری
		شهود
		تمایل به مسائل پیچیده
		توجه به جزئیات
عوامل فردی	ویژگی‌های شخصیتی	توکل
		استقبال از ابهام
		اعتماد به نفس
		عمل‌گرایی
		مسئولیت‌پذیری
		ریسک‌پذیری
		توان پیش‌بینی
		استقلال فکری
		پشتکار
		روحیه پرسشگری
		پافشاری بر ایده
		تجربه‌پذیری
		کنجکاوی (پوش محیط اطراف)
عوامل سازمانی	برنامه‌ریزی	ضرورت علم و دانش
		آینده‌نگری
		فازبندی و انجام تدریجی
		توجه به عنصر زمان
		فرصت‌گرایی
		تجزیه و تحلیل منابع و امکانات سازمان
		بررسی و تحلیل راه‌های مختلف رسیدن به هدف (احتمالات)
		اخذ بهترین روش
		توجه به تمام ابعاد و آثار
		شناخت عمیق مسئله
	تصمیم‌گیری	اعتقاد به حل مسئله
		نگرش مثبت به مسئله
		تعدد منابع اطلاعاتی
		حدود گزینه‌یابی
		مشاوره با خبرگان
		استفاده از تجارب گذشته
		تقسیم کار
	نحوه سازماندهی	ضرورت تناسب مسئولیت با توانایی‌ها و روحیات فرد
		عدم تمرکز (تفویض تصمیم‌گیری به مدیران زیردست)
		توجه به سطوح مختلف سازمان
		ضرورت تفویض اختیار بر اساس آزمایش‌های افراد

تم اصلی	تم فرعی	کدپایه
		انسجام سازمانی
		مشارکت‌پذیری در امور
		انتخاب مدیران توانمند
		واگذاری مسئولیت همراه با سلسله اختیارات
	فرهنگ	رفتار ریسک‌پذیرانه
		تشویق به تجربه کردن
		تغییرپذیری سازمانی
		تقویت روحیه (شکست تجربه‌ای برای رسیدن به موفقیت) و استحکام در برابر رقبا
		ترغیب کارکنان
		ایجاد رقابت از لحاظ سرعت انجام کار
		اعتمادسازی
		بهره‌گیری از فرصت‌ها
	رهبری	بصیرت و آگاهی
		تعهد و تخصص
		پیشگامی
		تمرکز بر اهداف
		استفاده از روش‌های ابتکاری
		سعه صدر
	سیستم انگیزشی	استفاده از تمام منابع و نیروها
		توجه به مهارت و علاقه کارکنان و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌سازی
		جذابیت اهداف
		مشخص کردن منافع حاصله برای کارکنان
		اعطای پاداش بر مبنای شایستگی
		رفتار عادلانه سیستم مدیریت
	سیستم کنترل و ارزیابی	مشخص کردن حد و مرزها
		فراهم آوردن زمینه رشد کیفی همه افراد
		شبیه‌سازی طرح‌های بزرگ
		اعتقاد به پیام
	ارتباطات	اخذ بازخور
		صداقت در تعاملات
		روشن بودن مفاهیم
		تحركات و برنامه‌های رقبا
عوامل محیطی	آگاهی از محیط	تغییر قوانین
		شناخت تهدیدها
	غنی بودن محیط	پیشرفت اقتصادی
		فراوانی منابع
		استفاده از فرصت‌های گوناگون اطراف
	فرهنگ جامعه	توحیدگرایی
		خودشکوفایی

محققین از ارتباط بین تم‌های فرعی و استخراج تم‌های اصلی به الگوی نهایی خلاقیت سازمانی دست یافته‌اند که در نمودار ۱ نمایان است.



به‌علاوه پس از بررسی آیات و روایاتی که شرحشان گذشت خلاقیت سازمانی عبارت است از پرورش و بهره‌مندی از خصایص نیروی انسانی و طراحی مبتکرانهٔ عناصر مختلف سازمان با توجه به محیط به منظور تشویق رفتارهای نوظهور در سازمان، برگرفته از آموزه‌های اسلامی و برای نیل به اهدافی که متأثر از نظام ارزشی اسلام است.

تم‌های اصلی الگوی خلاقیت سازمانی

همان‌طور که در نمودار ۱ مشاهده شد، بر اساس فلسفه صدرایی، آموزه‌های قرآنی، و موسوعهٔ روایات عوامل فردی و سازمانی و محیطی بر خلاقیت سازمانی مؤثرند.

عوامل فردی

در رابطه با یافته‌های به‌دست‌آمده و «تم عوامل فردی» باید اشاره کرد که بر اساس فلسفه صدرایی نفس انسان و ویژگی‌های آن همچون فاعلیت و قوای نفس تأثیر بسزایی بر خلاقیت سازمانی و همچنین سایر عوامل متأثرکنندهٔ خلاقیت سازمانی شامل عوامل سازمانی و محیطی دارد. از منظر صدرا نفس انسان توانایی خلق صور مادی و مجرد را دارد و به آن‌ها علم و اشراف دارد و توسط قوای ذهنی مانند قوای متصرفه می‌تواند در آن‌ها دخل و تصرف کند و به واسطهٔ مواد و ابزار و آلات در عالم خارج به آن‌ها تحقق عینی بدهد (مداحی، ۱۳۹۶: ۶۷). صدرا خلاقیت و فاعلیت نفس نسبت به صور ذهنی را نظیر فاعلیت خداوند سبحان می‌داند. زیرا خداوندی که خلاق و آفرینندهٔ موجودات مبدع است نفس انسانی را آیت و نمونهٔ ذات و صفات و افعال خود قرار داده است (ملاصدرا، ۱۳۹۲، ج ۱: ۲۶۵). وی در شواهد می‌گوید: «فالنفس خلقت و ابدعت مثالا للباری جلّ اسمه». از دیدگاه صدرا، نفس یک حقیقت ظل الله است و نفس صفات و کمالاتی را که خداوند دارد به صورت ظلی داراست (ملاصدرا، ۱۳۸۸، ج ۱: ۱۳۷). پس همان‌طور که خداوند جهان را خلق می‌کند نفس نیز در درون خود چیزهایی را خلق می‌کند و به همان صورتی که خداوند قیوم آن چیزهایی است که در عالم خارج می‌آفریند نفس نیز قیوم پدیده‌های خود است. بر این اساس، خلاقیت نقطهٔ مشترک بین خدا و انسان است و رمز آن همان منصب جانشینی خداست (مداحی، ۱۳۹۶: ۶۸).

طبق متون دینی و فلسفه صدرایی، نفس انسان واحد است و در عین واحد بودن، دارای کثرتی درونی است و این نفس دارای قوا و توانایی‌های متعددی است که به منزلهٔ اجزای نفس است. ملاصدرا معتقد است از آنجا که نفس موجودی مجرد و از سنخ ملکوت است و موجودات مجرد و ملکوتی قدرت خلاقیت و ابداع صورت‌های منزه از ماده را دارند، نفس قدرت ایجاد صورت اشیای مجرد یا صورت

اشیای مادی را در صفحه ذهن، که محدوده حوزه هستی آن است، دارد (مصلح، ۱۳۸۳: ۴۲). به علاوه، از دیدگاه وی، نفس دارای قدرت ابداع‌گری است و صور حسی و خیالی را ابداع و از خود صادر می‌کند.

ادراک حسی یکی دیگر از کدهای مستخرج‌شده است که مورد توجه ملاصدراست. ملاصدرا به تطابق شناخت ذهنی با عین خارجی معتقد است و میان همه ادراکات انسان با واقعیات بیرونی رابطه‌ای برقرار می‌داند و بر آن است که معلومات و تصورات انسان ریشه در حواس وی دارد (ملاصدرا، ۱۳۶۸: ۳). ملاصدرا، برخلاف دیگر فلاسفه مسلمان، ادراک را به صورت حلول تصویر مستقیم عین به ذهن و فرایندی انفعالی و انعکاسی نمی‌داند؛ بلکه آن را آفرینش صورت اشیا و محصولی با فعالیت و خلاقیت ذهن می‌شمرد (ملاصدرا، ۱۳۸۰: ۲۶۵).

یکی دیگر از عوامل فردی حائز اهمیت که از کدگذاری‌ها استخراج شد قوه خیال است. بنا به نظر ملاصدرا، قوه خیال جوهر مجرد از ماده است و قائم به خود است و صوری نیز که به وسیله آن ایجاد می‌شوند دارای ویژگی‌هایی هستند که هویت آن‌ها را روشن می‌کند. نخست اینکه این صور از نفس نشئت می‌گیرند و نیازی به ماده ندارند. فقط محتاج فاعلی هستند که آن‌ها را ایجاد کند. دوم اینکه این صور در قوه خیال قائم به نفس هستند؛ چنان که صورت کار هنری قائم به هنرمند است. از کارکردهای قوه خیال آن است که تصاویر حسی را از خزانه خود بیرون می‌کشد، در هم می‌آمیزد، تغییر می‌دهد، با هم ترکیب می‌کند، و باز می‌آفریند. در فلسفه صدرا قدرت خیال منشأ بسیاری از خلاقیت‌هاست. از دیدگاه صدرا، اگر جهان عینی و خارجی قلمرو قدرت و خلاقیت خداست، جهان ذهنی و خیال نیز قلمرو خلاقیت مطلقه و بی‌وحدومرز انسان است. انسان در قوه خیال خود می‌تواند آفرینشگری کند و کارهای خلاق از خود بروز دهد؛ مثلاً خلق ترکیبات جدید و توسعه محصولات جدید.

قوه متصرفه یکی دیگر از کدهای مستخرج‌شده است که از دیدگاه ملاصدرا کارکردهای بسیار مهمی دارد. اول اینکه «درک‌کننده» است. اما ادراک او به واسطه عقل یا وهم است. از دیدگاه وی، برای قوه متصرفه هم قدرت بر فعل هم توانایی بر ادراک است. دوم اینکه «تصرف‌کننده» است که از راه تجزیه و ترکیب و دخل و تصرف در صورت‌ها فعالیت می‌کند. سوم اینکه «مرتبط‌کننده» است، طوری که نقش ارتباطی بین خیال و حافظه را ایفا می‌کند؛ یعنی گاهی به معانی صورت می‌دهد و گاهی به صورت‌ها معنا می‌دهد. کارکرد چهارم آن «محاکات محسوسات و معقولات» است؛ یعنی خیالی که واسطه میان عقل و حس است نقش محاکا صورت‌های عقلانی و حسی را بر عهده دارد و بازنمای حقایق عالم بالاتر و پایین‌تر است (ملاصدرا، ۱۳۸۸: ۲؛ ۱۹۲). بنابراین، با نظر به کارکردهای متنوع قوه متصرفه می‌توان آن را عنصر مهم خلاقیت در فلسفه ملاصدرا دانست که نقشی بنیادین و محوری در مرتبط کردن ادراکات حسی و خیالی و عقلی دارد.

هوشیاری، تمایل به مسائل پیچیده، توجه به جزئیات، و به‌ویژه ادراک شهودی از دیگر کدهای استخراجی حائز اهمیت است. از دیدگاه صدرا، ادراک شهودی در اکتشافات و الهامات خلاقانه در به ظهور رسیدن پدیده‌های نو نقش بی‌بدیلی می‌تواند داشته باشد و منشأ بسیاری از قواعد انتزاعی در علوم مختلف است (مداحی، ۱۳۹۶: ۱۰۶). حضرت علی^(ع) ادراک شهودی را همچون بارقه‌ای که یکباره به ذهن می‌آید به نفس مزکی نسبت می‌دهد (نهج البلاغه، خطبه ۲۲۰).

عوامل سازمانی

برخلاف مطالعات غرب، در فلسفه صدرا و آموزه‌های قرآنی خلاقیت از عوامل فردی به‌ویژه نفس انسان آغاز می‌شود و این عوامل فردی متاثرکننده «عوامل سازمانی» مختلف‌اند؛ مثلاً برنامه‌ریزی (فرصت‌گرایی و آینده‌نگری)، تصمیم‌گیری (شناخت و حل مسئله)، فرهنگ (رفتار ریسک‌پذیرانه، تغییرپذیری سازمانی)، سازماندهی (تفویض اختیار و عدم تمرکز)، سیستم انگیزشی (رفتار عادلانه مدیریت و اعطای پاداش بر مبنای شایستگی)، سیستم کنترل (مشخص کردن مرزها و فراهم آوردن زمینه رشد کیفی همه افراد)، ارتباطات (اخذ بازخور و صداقت در تعاملات)، رهبری (بصیرت و پیشگامی). در ارتباط با عامل آخر، یعنی رهبری، نفس انسان می‌تواند در انتخاب سبک رهبری کریمانه یا رهبری معنوی تأثیر بگذارد. به علاوه در ارتباط با عوامل فردی می‌توان تک‌تک آن‌ها را در ارتباط با تأثیرگذاری بر عوامل سازمانی مورد بحث قرار داد. مثلاً یکی از ویژگی‌های شخصیتی استخراج‌شده توکل است که می‌تواند عوامل مختلف سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد؛ از جمله توکل بر توفیق در برنامه‌ریزی تأثیر بسزایی دارد. مسلماً کسی که در برنامه‌ریزی‌ها همواره از خداوند مدد می‌جوید و با اتکال بر او راه‌های نیل به اهداف را پیش‌بینی می‌کند خداوند نیز ضمن یاری او

در پیش‌بینی‌ها با الهامات غیبی خویش از طریق جرعه‌های ذهنی وی را در رسیدن به مقصود یاری می‌دهد و از مشکلات و تنگناهای برنامه‌ها خلاصی می‌بخشد. در حقیقت خداوند برای متوکل هم راه را نشان می‌دهد هم در اجرای برنامه او را به نتیجه مطلوب می‌رساند (آقایپروز، ۱۴۰۱: ۴۶). توکل در تصمیم‌گیری نیز می‌تواند در مصادیق و موارد متعدد نقش داشته باشد. مثلاً آنجا که انسان از لحاظ روحی و روانی در مضیقه قرار می‌گیرد و توان مقابله با مشکلات را ندارد توکل بر خداوند به او نیرویی می‌بخشد که بر تمام مشکلات پیروز می‌شود یا در جایی که اتخاذ یک تصمیم ممکن است مخاطرات زیادی داشته باشد توکل بر خدا می‌تواند راه را برای یک تصمیم‌گیری معقول و مناسب هموار کند (آقایپروز، ۱۴۰۱: ۸۱).

عوامل محیطی

طبق کدهای استخراجی، عوامل محیطی طبقه آخری هستند که بر خلاقیت سازمانی تأثیر گذارند؛ هرچند عوامل محیطی همچون عوامل سازمانی متأثر از عوامل فردی‌اند. عوامل فردی می‌تواند عوامل محیطی همچون توحیدگرایی (فرهنگ جامعه)، چگونگی تحت تأثیر قرار دادن رقبای و پیشرفت اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهد. در ارتباط با عوامل فردی می‌توان تک‌تک آن‌ها را در ارتباط با تأثیرگذاری بر عوامل محیطی مورد بحث قرار داد. مثلاً ویژگی‌های شخصیتی همچون عمل‌گرایی و ریسک‌پذیری می‌تواند در استفاده از فرصت‌های گوناگون اطراف تأثیر بگذارد یا توکل به خدا و دوری از نافرمانی او می‌تواند پیشرفت اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهد (قرائتی، ۱۳۹۲: ۵۴).

تمایز الگوی اسلامی- صدرایی خلاقیت سازمانی با رویکردهای غربی

در دیدگاه اسلامی- صدرایی، برخلاف رویکردهای غربی، خلاقیت افراد در سازمان از نفسشان آغاز می‌شود و عوامل مرتبط با این سطح متأثرکننده عوامل سطح سازمانی و گروهی و محیطی است. به‌علاوه ملاصدرا مباحثی همچون فاعلیت نفس، قوای نفس، ابداع‌گری نفس، ادراک حسی، قوه خیال، قوه متصرفه، و شهود را در خلاقیت افراد مورد تأکید قرار می‌دهد؛ درحالی‌که چنین متغیرهایی در مطالعات غرب مورد توجه نبوده و برخی فلاسفه مسلمان نیز به تبیین آن نپرداخته‌اند.

در دیدگاه اسلامی- صدرایی، برخلاف رویکردهای غربی، خلاقیت افراد در سازمان از جنس نبوغ نیست که مختص افراد خاص باشد؛ بلکه به عنوان بخشی از توانایی نفس انسان تلقی می‌شود و به عنوان استعداد فطری در همه انسان‌ها وجود دارد. در واقع نفس بر خلاقیت و اثر خلاق تقدم وجودی دارد و منشأ هر دو چیزی جز نفس انسان نیست که خداوند متعال آن را در انسان دمیده است.

سطوح خلاقیت انسان در دیدگاه اسلامی- صدرایی دامنۀ وسیعی، شامل خلق از ماده تا خلق از عدم، دارد و به عبارتی امکان خلاقیت از سطح متسافل تا سطح متعالی برای انسان دیده شده؛ درحالی‌که در رویکردهای غربی چنین دامنۀ و امکان گسترده‌ای برای خلاقیت انسان دیده نشده است.

همان‌طور که نتایج یافته‌های محققانی که به دنبال تمایز الگوی اسلامی خلاقیت با رویکردهای غربی بودند نشان داد (مداحی، ۱۳۹۶) سطوح خلاقیت در دیدگاه اسلامی- صدرایی با پالایش نفس در ارتباط است؛ به گونه‌ای که انسان‌های صاحب تزکیه امکان و توانایی رسیدن به سطح بالاتری از خلاقیت را دارند، درحالی‌که چنین چیزی در رویکردهای غربی وجود ندارد. به‌علاوه لازمه شهود که در اکتشافات خلاقانه نقش بی‌بدیلی دارد تا حدود زیادی همین نفس تزکیه‌شده است که چنین معنایی در رویکردهای غربی مطرح نشده است.

در دیدگاه اسلامی- صدرایی سعی شد عوامل مؤثر بر خلاقیت سازمانی صورت جامعی به خود بگیرد؛ به‌ویژه عوامل فردی که به دو طبقه منسجم تحت عنوان ویژگی‌های شناختی و شخصیتی تقسیم شد. درحالی‌که در رویکردهای غربی چنین طبقه‌بندی منسجمی با اجزای تفکیک‌شده چندان به چشم نمی‌خورد. ارزشمندی خلاقیت سازمانی در دیدگاه اسلامی- صدرایی ناظر بر لایه‌های ارزشی معرفتی و آیه‌ای است؛ درحالی‌که در رویکردهای غربی معطوف به منفعت‌مندی است.

نتیجه

خلاقیت و آفرینش ایده‌های جدید در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بقا و رشد سازمان‌ها وابسته به مدیران و کارکنان خلاق است. با توجه به آیه ۸۶ سوره حجر و آیه ۸۱ سوره یس که بیانگر تقدم صفت خلاق خداوند نسبت به علیم بودن اوست، می‌توان در درجه اول به اهمیت و عظمت خلاقیت و سپس مبتنی بودن خلاقیت بر علم پی برد. با توجه به اینکه اکثر پژوهش‌های پیشین از ارائه الگوی خلاقیت سازمانی مبتنی بر حکمت اسلامی به‌ویژه حکمت متعالیه و اندیشه‌های ملاصدرا، که خلاقیت در آن جایگاه ویژه‌ای دارد، غفلت کرده‌اند این پژوهش با در نظر گرفتن مبانی فلسفی حکمت صدرایی و آموزه‌های قرآنی به تبیین الگویی در این زمینه پرداخته است. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که برخلاف پژوهش‌های پیشین، طبق فلسفه صدرا و آموزه‌های قرآنی، خلاقیت از عوامل فردی به‌ویژه نفس انسان آغاز می‌شود و این عوامل فردی متأثرکننده عوامل سازمانی و محیطی‌اند. طبق یافته‌های این پژوهش سه دسته عوامل فردی، سازمانی، و محیطی بر خلاقیت سازمانی مؤثرند. عوامل فردی شامل خصیصه‌های شناختی و ویژگی‌های شخصیتی، عوامل سازمانی شامل عناصر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، نحوه سازماندهی، فرهنگ، رهبری، سیستم انگیزشی، سیستم کنترل و ارزیابی، و ارتباطات، و در نهایت عوامل محیطی شامل آگاهی از محیط، غنی بودن محیط، و فرهنگ جامعه است.

در مقایسه یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های گذشته، باید اشاره کرد که پژوهش‌های پیشین بدون در نظر گرفتن مبانی فلسفی از کلیدی‌ترین عنصر خلاقیت، که نفس انسان است، غفلت کرده‌اند. درحالی‌که صدرا خلاقیت را بخشی از نفس انسان تلقی می‌کند. همچنین در این پژوهش با غوطه‌ور شدن در آموزه‌های قرآنی عوامل سازمانی قابل توجهی همچون تصمیم‌گیری و سیستم کنترل و ارزیابی کشف و در نتیجه مقوله‌های بیشتری از دل آیات و روایات استخراج شد. در محدود پژوهش‌های گذشته عوامل فردی به طبقه‌های ذهنی، عاطفی، و اجتماعی تقسیم شده است. ولی در پژوهش یادشده خصوصیات شناختی و شخصیتی از حکمت صدرایی و آموزه‌های قرآنی استخراج شده‌اند. به‌علاوه در این پژوهش به اهمیت ویژگی شخصیتی «توکل» پی برده شده که در پژوهش‌های قبلی توجه چندانی به آن نشده است. در نهایت محققین در این پژوهش، برخلاف پژوهش‌های گذشته، به عوامل محیطی مهمی همچون آگاهی از محیط، غنی بودن محیط، و فرهنگ جامعه دست یافته‌اند که بر خلاقیت سازمانی مؤثرند.

منابع

- قرآن کریم (۱۳۹۱). مترجم: ابوالفضل بهرام‌پور. قم: آوای قرآن.
- آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۸۵). *غررالحکم و درالکلم*. مترجم: رسولی محلاتی. چ ۸. دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ابن ابی الحدید. *شرح نهج البلاغه*. بیروت: دار المکتبه الحیاه.
- ابن شعبه حرانی، حسن (۱۳۸۷). *تحف العقول عن آل الرسول*. مترجم: احمد جنتی. تهران: تبلیغات اسلامی.
- حسینی، افضل سادات و محمودی، نورالدین (۱۳۸۹). خلاقیت از منظر معرفت‌شناسی ملاصدرا و دلالت‌های تربیتی آن. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۶(۲)، ۹۱ - ۱۲۵.
- شریف الرضی (۱۳۸۷). *المجازات النبویه*. تحقیق و شرح: طه محمد الزینی. قم: مکتبه بصیرتی.
- صدرالدین شیرازی، محمد بن ابراهیم (۱۳۸۸). *الشواهد الربوبیه فی المنهاج السلوکیه*. مترجم: یحیی کبیر. قم: مطبوعات دینی. ج ۱ و ۲.
- صدرالدین شیرازی، محمد بن ابراهیم (۱۳۹۲). *حکمت متعالیه در اسفار اربعه*. مترجم: محمد خواجوی. تهران: مولی. ج ۱
- صدرالدین شیرازی، محمد بن ابراهیم (۱۳۹۲). *اسرار الآیات*. مترجم: محمد خواجوی. تهران: مولی.
- مداحی، جواد (۱۳۹۶). *الگوی خلاقیت از دیدگاه اسلامی*. چ ۱. انتشارات حوزه و دانشگاه.
- مسلمی‌زاده، طاهره (۱۳۷۸). *مدیریت اسلامی از دیدگاه قرآن و روایات*. انتشارات مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- متقی هندی و علاءالدین علی (۱۴۰۵ ق). *کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال*. لبنان / بیروت: مؤسسه الرساله.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ق). *بحارالانوار*. لبنان / بیروت: دار إحياء التراث العربی.
- محمّدی ری‌شهری، محمد (۱۳۸۶). *میزان الحکمه*. چ ۶. قم: دار الحدیث.
- محمودی، نورالدین (۱۳۹۱). *آفرینشگری و خلاقیت متعالیه در تعلیم و تربیت*. چ ۲. کلک زرین.
- مصلح، جواد (۱۳۸۸). *ترجمه و شرح الشواهد الربوبیه*. تهران: سروش.
- نهج البلاغه (۱۳۸۱). مترجم: فیض‌الاسلام. فقیه.
- نصیری، فخرالسادات (۱۳۸۸). *نگاهی به مدیریت اسلامی از دیدگاه قرآن، نهج البلاغه، و روایات روزاندیش*.
- ویسی، غلام‌رضا و سوادی، محمدعلی (۱۳۸۵). *رفتار سازمانی در نگاه مدیریت اسلامی*. زمزم هدایت.
- The Holy Quran (2012). translated by Abolfazl Bahrampour. Qom: Voice of the Quran. (in Persian)
- Abdelgalil, R. I. I. E. (2023). The philosophy of creativity, innovation, and technology from an Islāmīc perspective. *Journal of Islamic Thought and Civilization*, 13(1), 218-244.
- Al-Karasneh, S. M. & Saleh, A. M. J. (2010). Islamic perspective of creativity: A model for teachers of social studies as leaders. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 2(2), 412-426.
- Amabile, T. M. & Mueller, J. S. (2024). Studying creativity, its processes, and its antecedents: An exploration of the componential theory of creativity. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 33-64). Psychology Press.
- Amadi, A.W. M. (2006). *Gharr al-Hakam and Dar al-Kalam*. translated by Rasuli Mahallati. 8th edition. Islamic Culture Publishing House. (in Persian)
- Aytekin, E. & Temizkan, R. (2022). The Effect of Democratic Leadership on Organizational Dissent and Organizational Creativity: A Study on Hotel Businesses. *Journal of Gastronomy, hospitality & Travel*, 5(3), 1105-1122.
- Batool, S., Ibrahim, H. I., & Adeel, A. (2024). How responsible leadership pays off: Role of organizational identification and organizational culture for creative idea sharing. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 3(2), 100057.
- Blomberg, A., Kallio, T., & Pohjanpää, H. (2017). Antecedents of organizational creativity: drivers, barriers or both?. *Journal of Innovation Management*, 5(1), 78-104.
- Binti Yaacob, Y. & Azmi, I. B. A. G. (2011). To What Extent Do the Entrepreneur's Key Success Factor Influence the Muslim Entrepreneur from The Islamic Perspective? A Study on Muslim Beauty Entrepreneur's in Selangor. In *Proceeding International Conference on Business and Economics (ICBE)* (Vol. 1, No. 1). Politeknik Negeri Padang.

- Borghini, S. (2005). Organizational creativity: breaking equilibrium and order to innovate. *Journal of knowledge management*, 9(4), 19-33.
- Cabra, J. F. & Guerrero, C. D. (2022). Regional creativity: Cultural and socio-economic differences. *Journal of Creativity*, 32(2), 100022.
- Ericsson, K. A. & Moxley, J. H. (2012). The expert performance approach and deliberate practice: Some potential implications for studying creative performance in organizations. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 141-167). Academic Press.
- Faizuddin, A. (2017). The Concept of Creativity and Its Application in Teaching and Learning from Islamic and Western Perspectives. In *Proceeding: Paper presented at The 6th Aceh Development International Conference. Kuala Lumpur: International Islamic University Malaysia* (pp. 24-26).
- Gilson, L. L. (2024). Why be creative: A review of the practical outcomes associated with creativity at the individual, group, and organizational levels. *Handbook of organizational creativity*, 303-322.
- Hosseini, A.S. & Mahmoudi, N. (2010). Creativity from the perspective of Mulla Sadra's epistemology and its educational implications. *Quarterly of New Educational Thoughts*, 6(2), 125-91. (in Persian)
- Ibn Abi al-Hadid. *Commentary on Nahjul al-Balagha*. Beirut: Dar al-Muktabah al-Hayya. (in Arabic)
- Ibn Shu'bah Harrani, H. (2008). *The Wisdom of the Prophet's Family*. translated by Ahmad Jannati. Tehran: Islamic Propaganda. (in Persian)
- Ismail, S. & Shaari, M. S. (2015). Fostering creativity in the Islamic world: towards an effective Islamic creative industry. *International Quarterly Journal for Arts*, 5(16), 111-119.
- Lua, E., Liu, D., & Shalley, C. E. (2024). Multilevel outcomes of creativity in organizations: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 209-233.
- Lubart, T., Glaveanu, V. P., De Vries, H., Camargo, A., & Storme, M. (2019). 20 Cultural Perspectives on Creativity. *The Cambridge handbook of creativity*, 421.
- Madahi, J. (2017). *Creativity Pattern from an Islamic Perspective*. Hawza and University Publications. (in Persian)
- Mahmoudi, N. (2012). *Creativity and Transcendental Creativity in Education*. Second Edition. Kalak Zarrin Publications. (in Persian)
- Majlesi, M.B. (1982). *Bihar al-Anwar*. Dar Ihya Al-Trath Al-Arabi-Beirut-Lebanon. (in Arabic)
- Mohammadi Ray-Shahri, M. (2007). *Mizan Al-Hikmah*. 6th edition. Qom: Darul Hadith. (in Persian)
- Mohamed, S. K., Suliman, A. E. T., Mazen, J. A. S., & Abu-Naser, S. S. (2020). *Strategic Creativity in Islamic Banks in Palestine between Reality and Implementation*.
- Motaghi Handi & Aladdin Ali (ﻋﺰﺯﺯﺍﺩﻯ). *Kanz al-Ammal fi Sunan al-Aqwal and al-Afal*. Lebanon/ Beirut: Al-Rasalah Institute. (in Arabic)
- Mumford, M. D. (Ed.). (2012). *Handbook of organizational creativity*. Academic Press.
- Muslimizadeh, T. (1999). *Islamic Management from the Perspective of the Quran and Hadiths*. Defense Industries Educational and Research Institute Publications. (in Persian)
- Nahjul-Balagha (2002). translated by Fayz al-Islam. Faqih Publications. (in Persian)
- Nasiri, F.S. (2009). *A Look at Islamic Management from the Perspective of the Quran, Nahjul-Balagha, and Hadiths*. Rozandish Publications. (in Persian)
- Ölçer, F. & Coşkun, Ö. F. (2024). The mediating role of organizational silence in the relationship between organizational justice and organizational creativity. *Society and Business Review*, 19(1), 23-46.
- Rumanti, A. A., Rizana, A. F., & Achmad, E. (2023). Exploring the role of organizational creativity and open innovation in enhancing SMEs performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100045.
- Sadr al-Din Shirazi, M. I. (2009). *Al-Shawahid al-Rubabiyyah in al-Manhaj al-Salukiyyah*. translated by Yahya Kabir. Qom: Religious Press. Vol. 1 & 2. (in Persian)
- Sadr al-Din Shirazi, M. I. (2013). *Transcendental Wisdom in the Four Travels*. translated by Muhammad Khawajui. Tehran: Moli. (in Persian)
- Sadr al-Din Shirazi, M. I. (2013). *The Secrets of the Verses*. translated by Mohammad Khawajui. Tehran: Moli. (in Persian)
- Sharif al-Radi (2008). *Al-Mujazat al-Nabawiyya*. research and commentary: Taha Muhammad al-Zaini. Qom: Basirati School. (in Persian)
- Smith, N. L. & Green, B. C. (2020). Examining the factors influencing organizational creativity in professional sport organizations. *Sport Management Review*, 23(5), 992-1004.
- Sulaiman, I. F., Abubakar, I. Y., Malek, A. A., Abdisamad, N. S., & Raheem, Z. M. A. (2021). Creative Teaching: An Islamic Perspective. *Perdana: International Journal of Academic Research*, 12(1), 46-51.
- Sundgren, M., Dimenäs, E., Gustafsson, J. E., & Selart, M. (2005). Drivers of organizational creativity: a path model of creative climate in pharmaceutical R & D. *R & D Management*, 35(4), 359-374.
- Sutanto, E. M. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on

- organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 22(3), 128-135.
- Theeb, S. & Othman, K. (2023). Creative Thinking Strategies and Implementation in Organizations from Conventional and Islamic Perspectives. *Law, Policy, and Social Science*, 2(1), 1-12.
- Thompson, N. A. (2018). Imagination and creativity in organizations. *Organization Studies*, 39(2-3), 229-250.
- Vargas-Hernández, J. G., Noruzi, M. R., & Sariolghalam, N. (2010). An exploration of the affects of Islamic culture on entrepreneurial behaviors in Muslim countries. *Asian social science*, 6(5), 120.
- Veisi, Gh. & Savadi, M.A. (2006). *Organizational Behavior from the Perspective of Islamic Management*. Zamzam Hedayat Publications. (in Persian)
- West, M. A. & Sacramento, C. A. (2023). Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 317-337). Academic Press.
- West, M. A. & Richter, A. W. (2024). Climates and cultures for innovation and creativity at work. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 211-236). Psychology Press.
- Woodman, R. W. (2024). Creativity and organizational change: Linking ideas and extending theory. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 283-300). Psychology Press.

