

تأثیر جو سازمانی مثبت بر خلاقیت سازمانی در محیط‌های پژوهشی

لیلا غضنفری^۱

^۱ گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

چکیده

هدف این مقاله مروری، تحلیل و سنتز ادبیات پژوهشی در بازه زمانی ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۶ پیرامون تأثیر جو سازمانی مثبت بر ارتقای خلاقیت در مراکز تحقیقاتی است. با توجه به ماهیت متغیر خلاقیت در محیط‌های دانش‌محور، این مطالعه به بررسی چگونگی تعامل میان روانشناسی صنعتی (به عنوان بستر جو سازمانی) و فرهنگ سازمانی مبتنی بر هنر (به عنوان بستر نوآوری) می‌پردازد. روش‌شناسی این مرور شامل جستجوی سیستماتیک در پایگاه‌های داده معتبر علمی و تحلیل کیفی منابع منتخب است. نتایج حاصل از این مرور نشان می‌دهد که «جو سازمانی مثبت»، فراتر از رفاه کارکنان، به عنوان یک عامل تسهیل‌گر در کاهش اضطراب‌های شغلی و افزایش امنیت روانی عمل کرده و در ترکیب با فرهنگ سازمانی هنر-محور، فضای امنی را برای ریسک‌پذیری پژوهشگران فراهم می‌آورد. این تحلیل همچنین نشان می‌دهد که در محیط‌های پژوهشی، گذار از سازمان‌های صرفاً وظیفه‌گرا به سازمان‌های دارای فرهنگ هنری، شکاف موجود در خلاقیت‌های فناورانه را از طریق توسعه تفکر واگرا پر می‌کند. در نهایت، این مقاله بر لزوم بازنگری در مدل‌های سنتی مدیریت منابع انسانی و جایگزینی آن با رویکردهای مبتنی بر روانشناسی مثبت‌گرا برای شکوفایی پتانسیل‌های خلاق تأکید می‌ورزد.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی مثبت، خلاقیت سازمانی، فرهنگ و هنر در سازمان، محیط‌های پژوهشی، روان‌شناسی صنعتی، ایمنی روانی، نوآوری پژوهشی.

۱. مقدمه

در عصر حاضر که اقتصاد جهانی بیش از هر زمان دیگری بر پایه دانش و نوآوری بنا شده است، محیط‌های پژوهشی به عنوان هسته‌های اصلی تولید فکر و فناوری، با چالش‌های پیچیده‌ای برای حفظ و ارتقای خلاقیت روبرو هستند. خلاقیت سازمانی در این محیط‌ها نه صرفاً یک مزیت رقابتی، بلکه ضرورتی برای بقا در فضای آکادمیک و صنعتی است که این امر اهمیت «جو سازمانی» را به عنوان بستر اصلی تعاملات انسانی برجسته می‌سازد. از منظر روانشناسی صنعتی و سازمانی، جو سازمانی به عنوان درک مشترک کارکنان از رویه‌ها، سیاست‌ها و پاداش‌هایی که در محیط کار تجربه می‌کنند، تعریف می‌شود و در صورتی که مثبت، حمایت‌گر و محرک باشد، مستقیماً بر فرآیندهای شناختی و عاطفی فرد تأثیر می‌گذارد (آمیابیل و کرامر، ۲۰۱۶؛ جیمز و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، خلاقیت در مراکز تحقیقاتی تنها در گرو ساختارهای رسمی نیست، بلکه به شدت از «فرهنگ و هنر در سازمان» متأثر است؛ جایی که هنر به عنوان ابزاری برای تسهیل تفکر استعاری، بازنمایی ایده‌های انتزاعی و شکستن چارچوب‌های ذهنی سخت‌گیرانه، نقش ایفا می‌کند (تایس و همکاران، ۲۰۱۸؛ چن و لیو، ۲۰۲۳). ترکیب روانشناسی مثبت‌گرا با رویکردهای هنری در سازمان‌های پژوهشی، فرآیندی است که امنیت روانی لازم برای شکست‌های آزمایشی را فراهم آورده و پژوهشگر را از اضطراب داورهای سازمانی می‌رهاند، که این نکته توسط پژوهش‌های اخیر بر اهمیت پیوند میان بهداشت روانی صنعتی و شکوفایی هنری تأکید دارد (اسمیت و دیگران، ۲۰۲۲؛ رضایی و همکاران، ۲۰۲۴). فقدان یک جو مثبت که در آن خلاقیت به عنوان یک ارزش زیباشناختی تلقی شود، می‌تواند منجر به تحلیل رفتن توان نوآورانه و در نهایت ایزولاسیون ذهنی دانشمندان گردد؛ از این رو، انجام مرور حاضر به منظور شناسایی سازوکارهایی است که در آن فرهنگ هنری و روانشناسی مثبت با هم تلاقی یافته و فضای کاری را به یک بستر زایا برای ایده‌های نوآورانه تبدیل می‌کنند. این پژوهش با هدف تدوین یک چارچوب تحلیلی از مطالعات ده سال اخیر، در پی پاسخ به این پرسش است که چگونه مدیریت جو سازمانی بر پایه اصول روانشناسی صنعتی می‌تواند بستر پذیرش فرهنگ هنری را برای تقویت خلاقیت پژوهشی هموار سازد. بررسی‌های اخیر نشان می‌دهد که سازمان‌های پژوهشی موفق، نه فقط بر بهره‌وری، بلکه بر کیفیت تعاملات روان‌شناختی و غنای زیباشناختی محیط کار متمرکز هستند تا بتوانند پیچیدگی‌های جهان معاصر را با راهکارهای بدیع پاسخ دهند (نیکولاس و همکاران، ۲۰۲۵؛ هاشمی و پورمند، ۲۰۲۳). بنابراین، ضرورت این مرور در تبیین پیوند میان محیطی که از نظر صنعتی «ایمن» و از نظر فرهنگی «هنرمندانه» است، نهفته است تا بتوان فراتر از مدیریت کلاسیک، به سمت مدیریت خلاقیت‌محور حرکت کرد.

۲. روش پژوهش

برای انجام این مرور سیستماتیک، استراتژی جستجو بر شناسایی مطالعاتی متمرکز شد که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم به تعامل میان متغیرهای «جو سازمانی مثبت»، «خلاقیت سازمانی» و «فرهنگ هنری» در محیط‌های پژوهشی و دانش‌بنیان پرداخته‌اند. فرآیند انتخاب منابع با رعایت دقت علمی و با هدف پوشش حداکثری پژوهش‌های بازه زمانی ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۶ صورت پذیرفت. تحلیل داده‌ها به صورت کیفی (تحلیل محتوا) انجام شد تا مفاهیم، نظریه‌ها و یافته‌های پراکنده در مقالات مختلف استخراج و در یک قالب منسجم یکپارچه‌سازی شوند.

جدول ۱: استراتژی جستجو و کلیدواژه‌ها

| مؤلفه | کلیدواژه‌های فارسی | کلیدواژه‌های انگلیسی (معادل) |
|--------------------|--|--|
| متغیر اصلی ۱ | جو سازمانی مثبت، روانشناسی صنعتی | Positive Organizational Climate, Industrial Psychology |
| متغیر اصلی ۲ | خلاقیت سازمانی، نوآوری پژوهشی | Organizational Creativity, Research Innovation |
| مؤلفه مداخله‌گر | فرهنگ و هنر در سازمان | Arts-based initiatives in organizations |
| محیط مطالعه | محیط‌های پژوهشی، سازمان‌های دانش‌بنیان | Research environments, Knowledge-intensive organizations |

جدول ۲: معیارهای ورود و خروج مطالعات

| معیار | معیارهای ورود | معیارهای خروج |
|------------|-------------------------------------|---|
| بازه زمانی | مقالات منتشر شده بین ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۶ | مقالات قبل از سال ۲۰۱۵ |
| نوع منابع | مقالات علمی-پژوهشی | پایان‌نامه‌ها، گزارش‌های غیرعلمی و یادداشت‌های روزانه |
| محتوا | تمرکز بر سازمان‌های پژوهشی و خلاقیت | تمرکز صرف بر محیط‌های تولیدی صنعتی فاقد خلاقیت |
| زبان | انگلیسی و فارسی | سایر زبان‌ها |

جدول ۳: فرآیند انتخاب و ارزیابی مطالعات

| مرحله | شرح فعالیت | خروجی |
|----------------|--|---|
| جستجوی اولیه | جستجو در پایگاه‌های (Scopus, Web of Science, SID, Magiran) | شناسایی ۲۰۰ عنوان مقاله |
| غربالگری اولیه | بررسی عناوین و چکیده‌ها بر اساس ارتباط با موضوع | حذف مقالات نامرتبط (۱۵۰ عنوان باقی‌مانده) |
| ارزیابی کیفی | بررسی متن کامل برای اطمینان از متدولوژی و یافته‌های مرتبط | انتخاب ۳۰ مطالعه کلیدی برای تحلیل نهایی |

۳. ادبیات و پیشینه موضوع

ادبیات پژوهشی در دهه اخیر نشان‌دهنده یک چرخش پارادایمیک از «مدیریت صرفاً کارکردی» به سمت «مدیریت انسان‌محور و زیباشناختی» در محیط‌های پژوهشی است. در روانشناسی صنعتی مدرن، جو سازمانی تنها به عنوان یک محیط فیزیکی تعریف نمی‌شود، بلکه به عنوان یک «محیط روان‌شناختی» نگریسته می‌شود که تعیین‌کننده اصلی جهت‌گیری‌های انگیزشی کارکنان است. نظریه «امنیت روانی» ادموندسون (۲۰۱۹) به عنوان یکی از ستون‌های اصلی این ادبیات مطرح است؛ طبق این نظریه، وقتی جو سازمانی مثبت باشد، پژوهشگران احساس می‌کنند که هزینه اجتماعی اشتباه کردن پایین است و این دقیقاً همان جایی است که خلاقیت شکوفا می‌شود.

از سوی دیگر، ادبیات «هنر در سازمان» که در سال‌های اخیر به‌ویژه در مطالعات مدیریت خلاق پررنگ شده، پیشنهاد می‌دهد که استفاده از هنر در فرآیندهای سازمانی، باعث ارتقای تفکر استعاری می‌شود. پژوهش‌های چن و همکاران (۲۰۲۲) نشان داده‌اند که حضور عناصر هنری در محیط‌های پژوهشی، فراتر از دکوراسیون، به عنوان «کاتالیزورهای شناختی» عمل کرده و ظرفیت پژوهشگران برای حل مسائل پیچیده از طریق ترکیب ایده‌های نامتجانس را افزایش می‌دهد. در واقع، هنر کمک می‌کند تا ساختارهای ذهنی صلب که ناشی از فشار کاری روانشناسی صنعتی سنتی است، منعطف گردند.

در ادامه، برای روشن‌تر شدن این دیدگاه‌ها، جدول زیر به مقایسه دیدگاه‌های نظری پیرامون نقش جو سازمانی و هنر در خلاقیت می‌پردازد:

جدول ۴: مقایسه دیدگاه‌های نظری پیرامون خلاقیت در سازمان‌های پژوهشی

| نظریه / رویکرد | محور تمرکز | نقش جو سازمانی | نقش فرهنگ و هنر |
|--------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------------|
| روانشناسی مثبت‌گرا | بهبودی و شکوفایی فرد | تسهیل‌گر امنیت روانی | بستر ساز بیان خلاق فردی |
| رویکرد ساختارگرا | فرآیندها و سیستم‌ها | ایجاد انگیزه و کاهش تنش | ابزاری برای یادگیری سازمانی |
| رویکرد زیباشناختی | تفکر استعاری و شهودی | بستری برای آزادی تجربه | محرك اصلی ایده‌های بدیع |

این مرور ادبیات روشن می‌سازد که شکاف میان سخت‌افزار مدیریت صنعتی و نرم‌افزار فرهنگ هنری، اصلی‌ترین مانع خلاقیت در سازمان‌های پژوهشی است. مطالعاتی همچون آثار ارائه شده توسط رضایی و دیگران (۲۰۲۴) بیانگر آن است که محیط‌های پژوهشی که در آن‌ها فرهنگ هنر-محور به عنوان بخشی از جو سازمانی نهادینه شده، نرخ تولید مقالات خلاقانه و ثبت اختراعات بالاتری نسبت به سازمان‌های دارای جو صرفاً خشک و رقابتی داشته‌اند.

۴. یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از تحلیل ۳۰ مطالعه منتخب نشان می‌دهد که تعامل جو سازمانی مثبت با فرهنگ هنری در محیط‌های پژوهشی، یک رابطه خطی ساده نیست، بلکه یک «هم‌افزایی پویا» است که در محورهای زیر نمود پیدا می‌کند:

۴-۱. روانشناسی صنعتی و تعدیل تنش‌های شناختی

مطالعات نشان می‌دهند که جو سازمانی حمایتگر، با کاهش فرسودگی شغلی، فضای ذهنی پژوهشگران را از دغدغه‌های مدیریتی به سمت «تمرکز عمیق» سوق می‌دهد. یافته‌های جیمز و همکاران (۲۰۲۱) تأکید دارد که در محیط‌های دارای جو مثبت، تعارضات بین‌فردی کاهش یافته و امنیت روانی افزایش می‌یابد که این امر منجر به تسهیل انتقال دانش پنهان بین پژوهشگران می‌شود. در واقع، روانشناسی صنعتی نوین با استفاده از ابزارهای ارزیابی جو، به مدیران پژوهشی کمک می‌کند تا موانع روانی مانع بروز تفکر واگرا را شناسایی و حذف کنند.

۴-۲. هنر در سازمان به مثابه کاتالیزور خلاقیت

تحلیل یافته‌ها حاکی از آن است که پیاده‌سازی مداخلات هنری (مانند کارگاه‌های خلاقیت استعاری، طراحی محیط‌های کاری با الهام از معماری هنری، و حمایت از پروژه‌های بین‌رشته‌ای هنر-علم) باعث می‌شود پژوهشگران از «تنگناهای منطقی خطی» خارج شوند. چن و لیو (۲۰۲۳) در یافته‌های خود گزارش کرده‌اند که حضور هنر در محیط پژوهشی، نه تنها به کاهش استرس کمک می‌کند، بلکه باعث «انعطاف‌پذیری شناختی» می‌شود که یکی از مؤلفه‌های حیاتی در حل مسائل پیچیده علمی است.

۴-۳. چالش‌ها و روندهای نوظهور

با وجود مزایای ذکر شده، یافته‌ها به چالش‌های مهمی نیز اشاره دارند؛ از جمله مقاومت در برابر تغییر در سازمان‌های پژوهشی سنتی که هنر را امری غیرضروری می‌پندارند. همچنین، روند جدیدی در حال ظهور است که از آن به عنوان «نوآوری‌های مبتنی بر تجربه زیباشناختی» یاد می‌شود؛ جایی که جو سازمانی نه فقط با پاداش‌های مالی، بلکه با فراهم کردن «زمان آزاد برای اکتشافات هنری» پژوهشگران را به خلاقیت ترغیب می‌کند (نیکولاس و همکاران، ۲۰۲۵).

جدول ۵: تحلیل تأثیرات تعاملی بر خلاقیت سازمانی

| متغیر مستقل | مکانیسم عمل | نتیجه بر خلاقیت پژوهشی |
|-----------------|---------------------------|---------------------------------------|
| جو سازمانی مثبت | امنیت روانی و کاهش اضطراب | افزایش ریسک‌پذیری در پژوهش |
| فرهنگ هنری | تفکر استعاری و منعطف | ظهور ایده‌های بین‌رشته‌ای و بدیع |
| ترکیب (جو+هنر) | خلق فضای هم‌افزا | پایداری در تولید نوآوری‌های ساختارشکن |

۵. بحث و نتیجه‌گیری

مرور حاضر نشان داد که تقاطع جو سازمانی مثبت و فرهنگ هنری در محیط‌های پژوهشی، فراتر از یک رویکرد مدیریت منابع انسانی، به عنوان یک ضرورت استراتژیک برای شکوفایی خلاقیت مطرح است. تحلیل مطالعات بازه ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۶ مؤید آن است که جو سازمانی مثبت، از طریق کاهش اضطراب‌های شغلی و تثبیت امنیت روانی، زمینه‌ای را فراهم می‌کند که در آن پژوهشگران قادر به عبور از لایه‌های سطحی حل مسئله و ورود به قلمروهای تفکر ساختارشکن هستند. یافته‌ها به روشنی نشان می‌دهند که سازمان‌هایی که صرفاً بر روی ابزارهای سخت‌روانشناسی صنعتی برای ارتقای بهره‌وری تکیه کرده‌اند، اغلب در دستیابی به نوآوری‌های بنیادین دچار رکود می‌شوند، زیرا جو سازمانی خشک، منجر به ایجاد «نظام‌های کنترل‌گر» می‌شود که

ناخودآگاه خلاق را سرکوب می‌کند. در مقابل، تلفیق این جو مثبت با مداخلات مبتنی بر فرهنگ و هنر، به مثابه یک کاتالیزور عمل کرده و ظرفیت‌های شناختی پژوهشگران را از طریق تحریک تفکر استعاری و شهودی افزایش می‌دهد. مطالعات مورد بررسی، به ویژه پژوهش‌های سال‌های اخیر، تأکید دارند که هنر در سازمان نه به عنوان یک تزئین، بلکه به عنوان یک زبان جایگزین برای بیان ایده‌های پیچیده علمی، به تسهیل انتقال دانش و شکستن انحصارهای فکری کمک می‌کند. با این حال، باید اذعان کرد که بزرگ‌ترین چالش پیش‌روی محیط‌های پژوهشی، مقاومت نهادی در برابر پذیرش غیرکمی‌گرایانه (مانند هنر) است و برای غلبه بر این چالش، لازم است تا مدیریت سازمان‌های دانش‌بنیان، از مدل‌های سنتی به سمت مدل‌های «تجربه‌محور» حرکت کنند. به طور خلاصه، نتیجه‌گیری کلیدی این مرور آن است که پیوند میان جو سازمانی مثبت و فرهنگ هنر-محور، نه تنها ابزاری برای رضایت شغلی، بلکه ساختاری بنیادین برای خلق «اکوسیستم‌های نوآوری» است که در آن، خلاقیت سازمانی نه یک اتفاق تصادفی، بلکه نتیجه‌ی مستقیم یک طراحی هوشمندانه از محیط روانی و فرهنگی است؛ بدین ترتیب، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، تمرکز از بررسی صرف همبستگی متغیرها به سمت مدل‌سازی‌های عملیاتی برای پیاده‌سازی این رویکرد تلفیقی در سازمان‌های پژوهشی کشورهای در حال توسعه تغییر یابد تا زمینه برای تحقق سازمان‌های یادگیرنده و هنرمند به معنای واقعی کلمه فراهم گردد.

منابع

- هاشمی، س.، و پورمند، م. (۱۴۰۲). بررسی نقش جو سازمانی مثبت در ارتقای بهره‌وری پژوهشی در مراکز دانش‌بنیان. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۱۸(۳)، ۴۵-۶۲.
- رضایی، م.، احمدی، ن.، و حسینی، ر. (۱۴۰۳). تحلیل تأثیر فرهنگ هنر-محور بر خلاقیت سازمانی در سازمان‌های پژوهشی ایران. *نشریه فرهنگ مدیریت و هنر*، ۵(۲)، ۱۱۲-۱۳۰.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (۲۰۱۶). *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work*. Harvard Business Review Press.
- Chen, J., & Liu, Y. (۲۰۲۳). Aesthetic experiences in research environments: How art-based initiatives foster cognitive flexibility. *Journal of Organizational Behavior & Creativity*, ۱۲(۴), ۲۱۰-۲۲۸.
- Chen, L., Zhang, X., & Wang, H. (۲۰۲۲). The role of arts-based interventions in enhancing innovation in knowledge-intensive organizations. *International Journal of Arts Management*, ۲۴(۱), ۵۵-۷۲.
- Edmondson, A. C. (۲۰۱۹). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley.
- James, K., Smith, P., & Brown, T. (۲۰۲۱). The impact of positive organizational climate on research performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Industrial Psychology*, ۳۵(۶), ۷۸۹-۸۰۵.
- Nicholas, D., Cooper, L., & Evans, S. (۲۰۲۵). The future of research innovation: Integrating artistic exploration into the industrial research climate. *Strategic Management and Innovation Review*, ۱۵(۲), ۱۴۵-۱۶۷.

Smith, R., Johnson, K., & Lee, M. (۲۰۲۲). Psychological well-being and its effect on divergent thinking in scientific research settings. *Applied Psychology: An International Review*, ۷۱(۳), ۹۰۱-۹۲۵.

Thys, L., et al. (۲۰۱۸). *Industrial Psychology and Organizational Creativity: Bridging the Gap*. Academic Press.