

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



PROPOSAL

پروپوزال

مركز آموزش پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

کارگاه آنلاین پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی



مركز آموزش روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی

کارگاه آنلاین روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی



مركز آموزش آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترکیه های جستجو

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترکیه های جستجو

نقش بهبود مستمر خلاقیت و نوآوری سازمان در هزاره سوم

The role of creativity and innovation continuous improvement in the third millennium

علی عبدی جمایران^{۱*}، زهرا فرجی^۲

دانشجوی دکتری کارآفرینی سازمانی و مدرس دانشگاه، a.abdi6769@ut.ac.ir

کارشناسی ارشد کارآفرینی دانشگاه تهران، Zahrafaraji@ut.ac.ir

چکیده

در این مقاله با توجه به نقش سازمان ها و شرکت های یادگیرنده و خلاق در نوآوری بر آن شدیم تا با بررسی سازمان های خلاق و با توجه به انواع کارآفرینی که فردی و سازمانی می باشد به بررسی یادگیری خلاق و تحول سازمانی و همچنین عوامل مؤثر در بهبود مستمر سازمانی که منجر به تحول و نوآوری سازمانی می شود که در اصلاح کارآفرینی سازمانی نامیده می شود، پرداخته است. که در پایان عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری سازمانی بدین صورت شرح و نقش آن ها در بهبود مستمر سازمانی بیان می شود که این عوامل عبارتند از: فرهنگ سازمانی مشوق، توانمند سازی نیروهای انسانی خلاق، چشم انداز سازمانی روشن، یادگیری تیمی و گروهی، تفکر سیستمی، نوآوری باز و تسلط و مهارت های فردی. ایجاد فرهنگ خلاقیت و نوآوری از این جهت اهمیت دارد که از یک سو به فهم آسیب ها، موانع، چالش ها، تهدیدها و ایجاد فرصت های خلاقیت و نوآوری یاری می رساند. از آن جهت که خلاقیت و نوآوری تار و پودی در هم تنیده در عمل و نظر است، برخی بیشتر به مقام عمل و برخی بیشتر به مقام نظر مربوط است. خلاقیت و نوآوری عوامل اصلی پایداری یک سازمان برای رشد و ترقی آن در هزاره سوم می باشد. با توجه به تعامل و در هم تنیدگی عمل و نظر، آسیب ها شکل گستره نظری یا عملی ندارند. بنابراین، در این مقاله به تشریح مؤلفه های خلاقیت، عوامل رشد و نوآوری، فرایند خلاقیت، موانع بازدارنده خلاقیت به لحاظ فردی، سازمانی، اجتماعی، اقتصادی، محیطی پرداخته و راهکارهای لازم برای رفع موانع ارائه شده است. امید می رود این پژوهش که به صورت کتابخانه ای و توصیفی تدوین گردیده، نقشی هر چند خرد در بهبود سازمان های سنتی و ارتقای آن ها داشته باشد.

واژگان کلیدی: خلاقیت و نوآوری، مولفه های خلاقیت، سازمان نوآور، موانع رشد و خلاقیت

در دنیای واقعی نقش عواملی که به تأخیر یا آسیب رسانی خلاقیت یاری می‌رسانند، بسیار زیاد است و این در حالی است که می‌دانیم خلاقیت به طور طبیعی به دنبال بستری مناسب برای رشد و تحوّل خویش می‌گردد. خلاقیت در مواجهه با عوامل بازدارنده از حرکت باز می‌ماند و چه بسا به نقطه‌ای برسد که برای همیشه خاموش شود. با پذیرش این نکته که خلاقیت تحت تأثیر برخی عوامل آسیب‌زا از حرکت باز می‌ماند، نقش عوامل باز دارنده معنا دار می‌شود. بررسی نقش این عوامل نیز به معنی دار کردن فرایند تحریک و تقویت دوباره رشد و تحوّل خلاقیت تحت عنوان «سرعت بخشی» یاری می‌رساند. شناخت باز دارنده‌ها از یک سو به فهم آسیب‌های خلاقیت یاری می‌رساند و از سوی دیگر به طراحی و تعیین الگوهای مناسب و جانشین برای دفع موانع کمک می‌کند. خلاقیت دارای مؤلفه‌های گوناگون شناختی، انگیزشی و شخصیتی است. مطالعه آسیب شناختی خلاقیت نشان می‌دهد که صدمه‌های گوناگونی که به فرد وارد می‌آید. می‌تواند بر عملکرد هماهنگ و منظم این مؤلفه‌ها تأثیر بگذارد و آن‌ها را تخریب یا تضعیف کند. منظور از تضعیف یا افت، کاهش در عملکرد خلاقانه است. [۳]

عوامل بازدارنده خلاقیت می‌توانند قدرت خیزش خلاقیت را دچار اختلال کنند. سطح تضعیف معمولاً شامل یکی از مؤلفه‌های شناختی، انگیزشی یا شخصیتی می‌شود و هماهنگی و تناسب مورد نیاز بین مؤلفه‌ها از دست می‌رود. منظور از تخریب نیز این است که توان خلاقیت فرد به پایین‌ترین سطح برسد. البته قابل پیش بینی است که در هیچ شرایطی عملکرد خلاقانه به صفر نمی‌رسد و درست نیست که از مرگ خلاقیت صحبت شود. در هر حال، برخی عوامل قادرند به طور یکپارچه عملکرد خلاقیت را تحت تأثیر قرار دهند و آن را چنان دچار اختلال سازند که به زحمت بتوان حیات و فعالیت‌اش را مشاهده کرد. [۳]

هدف از ارائه این مقاله، تأثیر هر یک از عوامل باز دارنده بر چرخه رشد و تحوّل خلاقیت است و با شناخت آسیب شناسی خلاقیت و تعیین عوامل آسیب‌زا، عوامل رشد و افزایش عملکرد خلاقیت و نوآوری در سازمان قابل بررسی است.

تعاریفی از خلاقیت (Creativity)

خلاقیت واژه‌ای عربی است که ریشه آن «خلق» به معنی آفریدن است. در لغت نامه دهخدا خلاقیت، خلق کردن و به وجود آوردن است و خلاق، شخصی است که دارای عقاید نو باشد. [۶]

دانشمندان، خلاقیت را با تعابیر متعدد و متنوعی تعریف کرده‌اند؛ به طوری که گاهی هر تعریف فقط بیانگر یک بعد از ابعاد مهم فراگرد خلاقیت است؛ برای مثال، هربرت فوکس معتقد است که «فراگرد خلاقیت عبارت است از هر نوع فراگرد تفکری که مسئله‌ای را به طور مفید بدیع حل کند.» همچنین به اعتقاد جرج سیدل، «توانایی ربط دادن و وصل کردن موضوعات، صرف نظر از اینکه در چه حوزه یا زمینه‌ای انجام گیرد، از مبانی بهره‌گیری خلاق از ذهن است.» اریک فروم نیز معتقد است که «خلاقیت، توانایی دیدن (آگاه شدن) و پاسخ دادن است.» [۲]

استیفن رابینز خلاقیت را به معنای افکار به شیوه‌ای بی نظیر یا ایجاد ارتباط غیر معمول بین نظرات، تعریف کرده است.

خلاقیت عبارت است از فراهم ساختن اندیشه‌ها و روش‌های تازه در برخورد با مسائل و فعالیت‌ها. [۸]

خلاقیت فرایند تکامل بخشیدن به دیدگاه‌های بدیع و تخیلی درباره موقعیت‌های مختلف نیز تعریف شده است. [۹]

خلاقیت عبارت است از توانایی تلفیق ایده‌ها به شیوه‌ای منحصر به فرد برای برقراری ارتباط غیر معمول بین ایده‌های مختلف. در حالی که نوآوری فرایند به کار بردن یک ایده خلاق و تبدیل آن به یک محصول، خدمت یا شیوه مفید می‌باشد. [۸]

خلاقیت نقطه آغاز نوآوری موفق است. بنابراین، نیاز به پرورش و توسعه دارد. نویسندگانی اعتقاد دارد خلاقیت به طور معمول به توانایی و قدرت پرورش افکار نو مربوط می‌شود، در حالی که نوآوری به معنای استفاده از این افکار است. نوآوری فرایند دریافت فکر خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمت یا شیوه‌ای نو برای انجام دادن کارهاست. [۱۴]

در واقع، نوآوری بهره برداری موفقیت آمیز از ایده‌های نو است. [۱۰]

نویسنده دیگری خلاقیت را به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید دانسته است. [۴]

بدین ترتیب می‌توان گفت که به طور کلی، خلاقیت عبارت است از به کارگیری توانایی‌های ذهنی، برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید. [۱۲]

۲. اهمیت خلاقیت و نوآوری برای سازمان‌ها (Innovation)

نقش و اهمیت خلاقیت و نوآوری را می‌توان از سه جنبه کلی، فردی و سازمانی به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد: [۶]

الف- نقش و اهمیت خلاقیت از جنبه کلی و عمومی

- ۱- خلاقیت و نوآوری یکی از اساسی‌ترین و بنیادی‌ترین ویژگی‌های خاص انسان است؛
- ۲- مجموعه تمدن انسان، محصول خلاقیت‌ها و نوآوری‌های ایشان است؛
- ۳- ادامه حیات انسان، بدون خلاقیت و نوآوری امکان پذیر نیست؛
- ۴- خلاقیت و نوآوری یکی از اساسی‌ترین اهداف تعلیم و تربیت است؛
- ۵- خلاقیت و نوآوری عامل بهبود مستمر کیفیت زندگی و افزایش رفاه و آسودگی و رفع مشکلات و موانع است؛
- ۶- خلاقیت و نوآوری موجبات رشد و توسعه اقتصادی، علمی و صنعتی را فراهم می‌سازد؛
- ۷- همه سازمان‌ها و کارخانه‌ها و کلیه تولیدات و محصولات و خدمات، حاصل خلاقیت و نوآوری است. جوامع پیشرفته‌تر دارای خلاقیت و نوآوری‌های بیشتری هستند.

ب- نقش و اهمیت خلاقیت و نوآوری از جنبه‌های فردی

- ۱- خلاقیت و نوآوری عامل رشد و شکوفایی استعدادها و سوق دهنده به سوی خودشکوفایی است،
- ۲- خلاقیت و نوآوری در رشد و ظهور مهارت‌ها (مانند مهارت‌های حل مسئله، خودآگاهی و مهارت‌های هنری، حرکتی، علمی و مکانیکی) موثر است،

۳- خلاقیت و نوآوری از طریق ایجاد زمینه‌های انعطاف‌پذیری ذهنی و رفتاری در توسعه روابط اجتماعی نقش مهمی دارد،

۴- خلاقیت و نوآوری عامل موفقیت‌های فردی، شغلی و اجتماعی است،

۵- خلاقیت و نوآوری باعث ارتقای سطح بهداشت روانی افراد می‌شود،

۶- خلاقیت و نوآوری زمینه‌های کنجکاوی، تلاش و فکر را فراهم می‌آورد.

ج- نقش و اهمیت خلاقیت و نوآوری از جنبه سازمانی

۱- خلاقیت و نوآوری عامل پیدایش سازمان است؛

۲- خلاقیت و نوآوری تولیدات و خدمات را توسعه می‌دهد؛

۳- خلاقیت و نوآوری عامل افزایش کمیّت، تنوع تولیدات و خدمات است؛

۴- خلاقیت و نوآوری موجب افزایش کیفیت تولیدات و خدمات و موفقیت در رقابت می‌شود؛

۵- خلاقیت و نوآوری موجب کاهش هزینه‌ها، ضایعات و اتلاف منابع می‌شود؛

۶- خلاقیت و نوآوری انگیزش کاری کارکنان سازمان را افزایش می‌دهد.

مؤلفه‌های خلاقیت

آمابلی خلاقیت را متشکل از سه عنصر مهارت‌های مربوط به قلمرو یا موضوع، مهارت‌های مربوط به خلاقیت و انگیزه می‌داند:

الف- مهارت‌های مربوط به موضوع: این مهارت‌ها عبارتند از: دانش و شناخت ما نسبت به موضوع، حقایق، اصول و نظریات و انگاره‌های نهفته در آن موضوع. این مهارت‌ها به منزله مواد اولیه استعداد، تجربه و آموزش در یک زمینه خاص به شمار می‌روند.

ب- مهارت‌های مربوط به خلاقیت: مهارت‌های خلاقیت با ارزش‌های فکری، شکستن عادت، متفاوت دیدن مسائل، وسعت فکری، به تعویق انداختن قضاوت و ارزیابی، درک پیچیدگی و درگیر شدن با آن و... همراه است.

ج- انگیزه: انسان بدون انگیزه درونی و بیرونی نمی‌تواند کار خلاقان‌های انجام دهد. تحقیقات تجربی حاکی از آن است که انگیزه درونی نقش سازنده‌تری در تحقق خلاقیت داشته‌اند. به زعم آمابلی، برای پرورش خلاقیت باید به افراد کمک کنیم تا نقاطی را که انگیزه یا علائق و مهارت‌های آن‌ها با یکدیگر منطبق می‌شوند؛ یعنی محل تقاطع خلاقیت خود را تشخیص دهند. [۳، ۱]

پیرخایفی در همین راستا مؤلفه‌های خلاقیت را به سه گروه شناختی، انگیزشی و شخصیتی تقسیم می‌کند:

- مؤلفه‌های شناختی خلاقیت عبارتند از: هوش، سیالی، انعطاف‌پذیری، ابتکار، بسط، ترکیب، تحلیل.

- مؤلفه‌های انگیزشی خلاقیت عبارتند از: انگیزه و عاطفه.

- مؤلفه‌های شخصیتی خلاقیت عبارتند از: اعتماد به نفس اراده مستقل، پذیرش خطر، پذیرش تجربه، استقبال از ابهام و کلنجار رفتن. [۲]

۳. عوامل رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان

ایجاد و رشد خلاقیت در سازمان، مستلزم وجود عوامل و شرایط مناسب است. این عوامل می‌توانند گوناگون باشند. عده‌ای معتقدند که موفقیت سازمان‌ها مبتنی بر وجود افراد خلاق است و بر همین اساس جذب و استخدام افراد خلاق را به سازمان‌ها پیشنهاد می‌کنند.

با توجه به تحقیقات دانشمندان و صاحب نظران می‌توان گفت مهم‌ترین عواملی که می‌تواند زمینه‌های خلاقیت و نوآوری را در سازمان فراهم سازند عبارتند از: عوامل ساختاری، عوامل فرهنگی، عوامل مدیریتی و منابع انسانی. [۶]

۱-۳- عوامل ساختاری

روابط ارگانیکی یا طبیعی که دارای کمترین مقررات و تقسیم کار براساس تخصیص و بیشترین عدم تمرکز است، زمینه‌های خلاقیت و نوآوری را فراهم می‌سازند. وفور منابع این امکان را به مدیر می‌دهد که ابتکارات را خریداری و هزینه‌های نهادینه کردن خلاقیت و نوآوری و همچنین شکست‌ها را تحمل کند. مدیران می‌توانند به شیوه‌های مختلف از ساختار سازمانی برای نهادینه کردن خلاقیت و نوآوری استفاده کنند که عبارتند از:

الف- واگذاری اختیار به مدیران و کارکنان برای بروز خلاقیت و نوآوری؛

ب- مشاغل سازمان کاملاً مشخص و تعریف شده باشند؛

ج- قوانین رسمی کمتری بر کار سازمان حاکم باشد؛

د- افراد به جای روش‌های کار، براساس نتایج عملکردشان ارزیابی شوند؛

ه- بخش جداگان‌های مخصوص فعالیت‌های خلاق و نوآور در سازمان ایجاد شود تا بدون درگیری با اهداف و وظایف و مقررات سازمانی سایر واحدها، بر پرورش اندیشه‌های خلاق برای نوآوری در محصول تمرکز یابد.

و- تیم‌های میان رشته‌ای با حضور متخصصانی از حوزه‌های بازاریابی، عملیاتی، تحقیق و توسعه و سایر تخصص‌ها تشکیل شوند. [۷]

۲-۳- عوامل فرهنگی

عوامل فرهنگی موثر بر خلاقیت و نوآوری عبارتند از: [۱۱]

الف- قبول ابهامات: تأکید بسیار بر مشخص و معین بودن، برای خلاقیت و نوآوری محدودیت می‌آفریند. بنابراین، قبول ابهامات اندک، زمینه ساز خلاقیت است.

ب- تحمل موضوعات غیر علمی: بسیاری از پیشنهادی غیر علمی ممکن است در نهایت به خلاقیت و نوآوری منجر شود.

ج- کنترل‌های بیرونی کم: استفاده از دستورالعمل‌ها و مقررات و خط مشی‌های معین خلاقیت را بیشتر می‌کند.

د- **تحمل ریسک:** افراد، بدون ترس از نتایج، بایستی تشویق به آزمایش شوند و اشتباهات به صورت موفقیت آموزش ملحوظ شود.

ه- **تمرکز بر نتایج:** اهداف به روشنی، بیان و افراد توجیه می‌شوند که از راههای مختلف می‌توان به اهداف رسید.
و- **تصور سازمان به صورت سیستم باز:** تصور سازمان به صورت سیستم باز باعث می‌شود که تغییرات محیط به دقت مورد ردیابی قرار گرفته و بالعکس مناسب پاسخ داده شود.

۳-۳- عوامل مدیریتی

عوامل مدیریتی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری را می‌توان شامل ویژگی‌ها، نگرش‌ها و سبک‌های مدیران دانست. مدیرانی که دارای ویژگی‌های خلاقیت هستند و نسبت به کارکنان، نگرش مثبتی دارند و کارکنان را در تصمیم‌گیری سازمانی و شغلی مشارکت می‌دهند، موجب افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌شوند. [۹]

۳-۴- منابع انسانی

سازمان‌هایی خلاق و نوآور هستند که منابع انسانی آنان به آموزش، دانش و تکنولوژی روز مجهز بوده و امنیت شغلی لازم را داشته باشند. یکی دیگر از متغیرهای مربوط به منابع انسانی و مؤثر در رشد خلاقیت سازمان، وجود افراد خلاق است. [۱۵]

فرایند خلاقیت

یکی از نخستین نظریه پردازانی که خلاقیت را به صورت فرایند چند مرحله‌ای تشریح کرد، والاس (۱۹۲۶) بود. وی معتقد بود شکل‌گیری تفکر خلاق شامل چهار مرحله است:

۱-۴- **آمادگی:** آمادگی، فرایندی فعال است که به کوششی مستمر و پی‌گیر نیاز دارد و فراتر از نشستن و منتظر وقوع چیزی ماندن است. [۱۲]. یک دانشمند یا هنرمند قبل از خلق اثر خود باید از ابعاد مختلف با زمینه کاری خویش آشنا، بر مقدمات آن کار مسلط و از آمادگی کلی در زمینه‌های مختلف برخوردار باشد.

۲-۴- **نهفتگی:** در این مرحله ظاهراً نوعی توقف در کار دیده می‌شود و فرد هیچ‌گونه تلاشی برای رسیدن به نتیجه انجام نمی‌دهد. حتی ممکن است درباره مسئله فکر نکند. بعضی از روان‌شناسان معتقدند در این مرحله، ذهن به طور ناخودآگاه شروع به فعالیت می‌کند؛ یعنی هر چند به ظاهر پیشرفتی به چشم نمی‌خورد؛ اما در واقع مسئله رها نشده است و ذهن، ناخودآگاه آن را دنبال می‌کند. اسبورن اعتقاد دارد نهفتگی، استراحت توأم با هدف است که اغلب منجر به اندیشه‌های «درخشان» می‌شود. [۱۱]

۳-۴- **اشراق:** اغلب متفکران، ظهور این مرحله را ناگهانی می‌دانند. فرد خلاق و روند کار، طبیعتاً با موانعی برخورد می‌کند که کار را متوقف سازند و امکان پیشرفت را از وی می‌گیرند. ولی ناگهان موضوع روشن می‌شود و فرد می‌تواند

همهٔ موانع را از سر راه بردارد. این مرحله توأم با جنبه‌های عاطفی است؛ چون فرد با تحقق مسئله‌ای که از آن جدا بوده است، احساس لذت می‌کند و با این احساس، انگیزهٔ کار و تلاشش بیشتر می‌شود. [۱۳]

۴-۴- اثبات: در این مرحله فرد خلاق آنچه به دست آورده است، اعم از اختراع، اکتشاف یا نظریه‌ای تازه، ارزیابی می‌کند، شواهد آن را دوباره می‌سنجد و آن را از نظر منطقی آزمایش می‌کند. در واقع؛ اهمیت و ارزش کار نو با بازبینی در این مرحله روشن می‌شود. [۶]

۴. عوامل بازدارنده خلاقیت و نوآوری

به طور کلی عوامل کاهش خلاقیت و نوآوری را می‌توان به دو دسته کلی فردی (درونی) و محیطی (بیرونی) تقسیم کرد. هر یک از دو مانع یاد شده به شرح ذیل به دسته‌های کوچک‌تری تقسیم می‌شوند. [۶]

موانع فردی خلاقیت

موانع فردی یا درونی خلاقیت عبارتند از:

الف- موانع بیولوژیک: از نظر بیولوژیک عده‌ای از دانشمندان معتقدند که استعداد خلاقیت جنبهٔ ارثی دارد و این امر موجب اعتقاد برخی از افراد شده و باعث می‌شود نقش عقل و فکر و اندیشهٔ خود را کم کم نفی کنند و دست از ایده جویی و اندیشیدن بردارند.

ب- موانع فیزیولوژیک: این موانع ممکن است از خصایص بدنی یا ضرباتی که از بیماری‌ها و حوادث مختلف بر فرد وارد می‌شود، به وجود آید.

ج- موانع روانی: موانع روانی خلاقیت را می‌توان شامل عوامل شناختی یا ادراکی و احساسی-هیجانی دانست. برخی از این موانع عبارتند از: عدم تمرکز ذهنی، کم‌آگاهی، تفکر منفی، پیروی از عقاید و سنت‌های قدیمی، محدودیت‌های تصویری و تصویری، عادت به عادت‌ها، گرایش به انجام کارهای شناخته شده، اضطراب، ترس از شکست، احساس حقارت، ترس از خطرپذیری، عدم انعطاف‌پذیری، تمایل به هم‌رنگی و عدم اعتماد به نفس، نداشتن هیجان، شور و رقابت‌پذیری، عدم تحمل مسائل مبهم و...

موانع محیطی خلاقیت

موانع محیطی شامل آن دسته از عواملی است که بیرون از فرد قرار دارند و عبارتند از:

الف- موانع اقتصادی: چنانچه فرد یا سازمانی بیش از حد، تحت تأثیر عوامل اقتصادی محیط مثل نرخ بهره، تعرفه‌ها، نرخ ارز و غیره قرار گیرد، انگیزهٔ لازم برای کارهای خلاق از دست می‌دهد.

ب- سیاست‌ها، قوانین و مقررات: بسیاری از سیاست‌های دولت می‌تواند برای خلاقیت مانع محسوب شود؛ مثل تشویق نکردن واحدهای تحقیق و توسعه.

ج- **موانع تاریخی**، مذهبی: این دسته از عوامل، شامل مفاهیمی از مثال‌های تاریخی فلسفی و مذهبی می‌باشند که موجب اعتقاد افراد نسبت به این مفاهیم می‌شوند و آن‌ها را از تکرار باز می‌دارند؛ مانند این عبارت که همه چیز دست تقدیر است.

د- **موانع اجتماعی**: موانع اجتماعی خلاقیت عبارتند از:

قوانین: ضرورت اجرای قوانین و عدم انعطاف آن‌ها در بسیاری از مواقع مانع رشد افراد می‌شود. برای نمونه، قوانین آموزشی بدون توجه به تفاوت‌های فردی، برای تمام دانش‌آموزان اجرا می‌شود یا مقررات و ضوابط سازمانی در اغلب موارد شرایطی ایجاد می‌کنند که زمینه‌های بروز خلاقیت را در سازمان از بین می‌برند.

شغل: بسیاری مواقع شغل افراد، مانع بزرگی در جهت رشد خلاقیت آن‌هاست. وقتی افراد کاری را انجام می‌دهند که علاقه‌ای به آن ندارند یا شرایط به گونه‌ای است که رضایتمندی کارکنان را از بین می‌برد، طبیعی است که افراد هنگامی اشتغال به کار خود ایده‌تازه‌ای نداشته باشند.

آداب و رسوم: هر جامعه‌ای آداب و رسوم و سنت‌های خاص خود را دارد. بعضی مواقع رفتارهای اجتماعی به قدری با این سنت‌ها و گرایش‌ها گره می‌خورد که افراد به خود اجازه نمی‌دهند به الگوهای تازه‌ای بیندیشند، یا جامعه ممکن است پذیرای حرکت نو نباشد و اگر فردی خلاف آداب و رسوم و علائق، گام بردارد و کار خلافی ارائه دهد، او را طرد می‌کنند و عملش را غیر اخلاقی و حتی جرم تلقی می‌کنند. [۹]

۵. پیشگیری از عوامل آسیب‌زای خلاقیت و نوآوری

۱-۶- سلامت سازمانی

سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه تنها در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خودسازگار شده، پیوسته توانایی‌های لازم را برای بقای خود ایجاد کند و گسترش دهد. [۱۳]

ابعاد سلامت سازمانی از نظر مایلز؛ مایلز برای تعریف و توضیح سلامت سازمانی، از ده ویژگی مدد گرفته است. این ویژگی‌ها با هم در تضاد نیستند و با یکدیگر تعامل دارند. عبارت اند از: تمرکز بر هدف؛ کفایت ارتباط، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری، سازگاری با محیط و کفایت حل مشکل. [۱۴]

۶. ویژگی‌های سازمان نوآور و خلاق

در سازمان‌های نوآور؛ ساختار، استراتژی، فرهنگ و صاحبان قدرت در سازمان از نوآوری حمایت می‌کنند. در این گونه سازمان‌ها؛ استراتژی‌ها، بصیرت‌ها، ارزش‌های مدیران عالی، خط مشی‌ها، و انتظارات سازمان بر تقویت روحیه کار آفرینی تأکید دارند. [۱۳]

در سازمان های بسیار نوآور، ساختار سازمان مشوق نوآوری است. این سازمان ها از ساختارهای منعطف استفاده می کنند. حتی سازمان های بزرگ نیز تلاش می کنند تا انعطاف ساختار خود را افزایش دهند و از قابلیت نظیر سازمان های کوچک بهره مند شوند. این سازمان ها سعی می کنند با اعطای استقلال به واحدهای تحقیق و توسعه، آن ها را به صورت تیم ها و گروههای وظیفه ای مستقل و خودگردان درآورند تا با استفاده از اعضای بخش های متعدد به فعالیت بپردازند.

[۱۱]

موانع نوآوری عبارتند از:

محدود بودن طرق ارتباط با مدیر عالی، حاکمیت جو عدم تحمل اختلاف سلیقه، افراد ذی نفع در حفظ وضع موجود، تأکید بر افق زمانی کوتاه مدت، تصمیم گیرندگان بیش از حد حسابگر، اعطای پاداش های نامناسب و تأکید بیش از حد بر الزامات بوروکراتیک.

۷. نتیجه گیری

در بررسی های صورت گرفته و با توجه پیچیدگی نیازهای جوامع و سازمان های هزاره سوم، خلاقیت و نوآوری سازمانی برای مقابله با تغییرات سریعی که در دنیا صورت می گیرد امری ضروری و اجتناب ناپذیر به حساب می آید. بنابر این سازمان ها اگر بخواهند در دنیای رقابت بمانند و به ایفای نقش در برآوردن نیازهای سازمانی ناگزیرند با بهبود مستمر در نوآوری پیش روند و لازمه این امر شناخت عوامل موثر در خلاقیت سازمانی و همچنین رفع موانع یادگیری مستمر سازمانی است. اما می شود نتیجه گیری کرد که سازمان ها برای مقابله با تغییرات محیطی علاوه بر یادگیری سازمانی باید نوآور هم باشند و بتوانند فراگردهای نوآوری را هم طی کنند تا بتوانند نیازهای سازمانی و اجتماعی سازمان و جامعه را نیز برآورد سازند. با توجه به این تفاسیر می شود نتیجه گرفت که سازمان های خلاق و نوآور، رمز موفقیت اقتصادی و اجتماعی کشورهاست و یکی از راه های رسیدن به توسعه اقتصادی در هزاره سوم است. به طور کلی برای ایجاد خلاقیت در سازمان بایستی به ایجاد تغییر و تحول، نظریه پردازی های نو، تحمل شکست و تعیین اهداف روش و استفاده از ایده های کف سازمانی مبادرت کرد. همچنین راهکارهای بهبود خلاقیت و نوآوری، بهبود منابع انسانی و ارتقای مدیریت دانش و هوش سازمانی (هوش اجتماعی سازمان) است. شناخت موانع خلاقیت در گروه مؤلفه های خلاقیت است. مؤلفه های خلاقیت و مهارت های خلاقیت بر روی عوامل رشد خلاقیت و نوآوری تأثیر می گذارند. از یک سو بین عوامل رشد خلاقیت و نوآوری و عوامل پیشگیری از آسیب ارتباط دو جانبه وجود دارد؛ یعنی تضعیف یکی از این عوامل باعث تضعیف دیگری و تقویت یکی از آن ها باعث تقویت دیگری می شود و از سوی دیگر، عوامل رشد خلاقیت و نوآوری و عوامل پیشگیری، باعث کاهش عوامل آسیب زای خلاقیت و نوآوری می شود.

منابع

- ۱- آمابلی، تراز (۱۳۷۷). "شکوفایی خلاقیت کودکان". ترجمه حسین قاسم زاده و پروین عظیمی، تهران، نشر دنیای نو، ص ۱۶.
- ۲- پیرخایفی، علیرضا (۱۳۸۴). "خلاقیت: مبانی و روش‌های پژوهش". تهران، هزاره ققنوس، ص ۳۲.
- ۳- توره، ناصر. محبوبی، طاهر. "آسیب شناسی خلاقیت و نوآوری در دانشگاه". فصلنامه علمی - ترویجی، دانشگاه آزاد اسلامی، سال دوازدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۷، صفحات ۱۲۳-۷۶.
- ۴- حسینی، افضل السادات (۱۳۸۷)؛ ماهیت خلاقیت و شیوه‌های پژوهش، مشهد، آستان قدس رضوی، ص ۲۹.
- ۵- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۴). "مدیریت رفتار سازمانی". ترجمه علی پارسائیان، تهران مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ص ۳۹۰.
- ۶- سام خانبان، محمدربیع (۱۳۷۸). "خلاقیت و نوآوری در سازمان های آموزش (مفاهیم نظری، تکنیکها و سنجش)". تهران، انتشارات رسانه تخصصی، ص ۱۴.
- ۷- علاقه بند، علی (۱۳۸۳). "مبانی نظری و اصول مدیریت آموزش و پرورش". تهران نشر روان، ص ۲۵.
- ۸- مقیمی، محمد (۱۳۸۵). "سازمان و مدیریت رویکرد پژوهش" تهران، انتشارات ترمه، ص ۵۷.
- ۹- مورهد، گریفین (۱۳۷۴). "رفتار سازمانی". ترجمه دکتر سید مهدی الوانی دکتر غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید، صفحات ۴۴۳ و ۴۴۴.

10- Coade, Neil (1997). Be Creative, The Toolkit For Business Success, International Thom Son Business Press. Bovee, Courtland L. and Thill, John V. and Wood, Marian Burk. And Dovel.

11. Drueker, Peter (1988). The New Society of organization, Harvard Business Review; No. 70.

12- Kaiser, Kate (1968). "You and Creativity", Aluminum news, vol. 25. No3.

13- Labich, Kenneth (1988). Psycho Bosses From Aelln Fortllne, march.

14- Miles, Mathew (1969). The New Science of Mangemnt Pecision, Engle wood cliffs. New Jevseg, Prentice Hall.

15- Robbins, Stephen p(1994). Management, 4th Ed. Prentice Hall Inc.

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



PROPOSAL
پروپوزال

پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

دکتره تهرانی

کارگاه آنلاین
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی



روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی

دکتره تهرانی

کارگاه آنلاین
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی



ISI
Scopus

آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو

دکتره تهرانی

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو