

بررسی راهکارهای نقش مدیران در ایجاد خلاقیت

علی عبدی جمایران^۱، الهه شمس^۲، مسعود وفا^۳، محمدامین قاسملو^۴

^۱دانشجوی دکتری کارآفرینی سازمانی و مدرس دانشگاه، a.abdi6769@ut.ac.ir

^۲کارشناسی ارشد کارآفرینی دانشگاه تهران، elahe.shamsi.h@gmail.com

^۳کارشناسی ارشد کارآفرینی دانشگاه تهران، masoodvafaei@yahoo.com

^۴مهندسی برق کنترل ابزار دقیق دانشگاه انقلاب، amin.ghasr@gmail.com

چکیده:

در دنیای دگرگونی‌ها اگر ما نتوانیم خود را با سیر شتابان تحولات سازگار سازیم و دانش، محصول یا خدمت جدیدی برای عرضه نداشته باشیم، دچار زوال خواهیم شد. تولید دانش و فناوری دستاورد خلاقیت و نوآوری است. از دلایل عدم بروز خلاقیت در سازمان‌ها، نبود یک سیستم مدون جهت آموزش خلاقیت، عدم وجود محیط سازمانی مناسب برای ایجاد خلاقیت و مدیریت نامناسب خلاقیت می‌باشد. برای تبدیل سازمان به یک سازمان خلاق و نوآور نیاز به ارائه روش‌ها و راهکارها و تدوین الگوی مناسب و بومی حس می‌شود. بر این اساس در این پژوهش با مطالعه گسترده مبانی تئوری، کتب و مقالات مربوطه و با بررسی الگوهای موجود تجربه شده در سازمان‌های درآمد و سازمان‌های داخلی و حذف مشترکات، راهکارهایی برای ایجاد خلاقیت فردی، گروهی و سازمانی ارائه شده و تکنیک‌های خلاقیت مورد استفاده در هر کدام مشخص گردید و موانع ایجاد خلاقیت در هر مورد ذکر شد، نقش‌های مدیریت نیز در پرورش خلاقیت تبیین شد و در نهایت مدلی جهت ایجاد خلاقیت و نظام مند کردن آن بر طبق اجزاء و عوامل خلاقیت ارائه گردید. در قسمت ضمیمه کلیه تکنیک‌های کاربردی و مهم خلاقیت همراه با شرح مختصری از آن‌ها به این مقاله اضافه گردید.

کلمات کلیدی: نوآوری، خلاقیت فردی، خلاقیت گروهی، خلاقیت سازمانی، تکنیک‌های خلاقیت

مقدمه

خلاقیت میلی ذاتی است که در وجود انسان به ودیعه نهاده شده و انسان مظهر خلاقیت الهی است (مطهری، ۱۳۷۲). تحولات پرشتاب جهانی در عرصه علم و صنعت، جوامع بشری را بر آن داشته تا با نگرشی جدید به دارایی‌های غیر عینی، در صد افزایش توانایی‌هایی خود برای همگامی با این تغییرات باشد. در حقیقت سکون و بی حرکتی در دنیای متغیر امروز چه برای یک سازمان و چه برای یک کشور در هر اندازه که باشد، نتیجه‌ای جز نابودی به همراه نخواهد داشت. امروزه خلاقیت و نوآوری نه به عنوان یک نیاز بلکه به عنوان شرط بقاء هر سازمان یا جامعه تلقی گردیده و بر آموزش و کسب مهارت‌های لازم در بکارگیری این استعداد ویژه بشری تاکید بسیاری شده

است. "کلیدی ترین مساله در جامعه ما و تمام جوامع در حال توسعه، خلاقیت است. یعنی مساله‌ای که با آن درست برخورد نشده است. خلاقیت نه ژنتیکی است و نه مربوط به نژادی خاص، بلکه اکتسابی است. حتی در کشور‌های پیشرفته نیز اگر سیستم‌های خلاق آن‌ها از کار بیافتد، از رقابت‌ها عقب می‌افتند و نابود می‌شوند لذا تنها راه نجات کشور‌های در حال توسعه خلاقیت است و راه دیگری ندارند." (خوشنویس ۱۳۸۷) بدیهی است برای همگامی یا این تحولات، ارائه ایده‌ها و نظریه‌های جدید و باز سازی علوم مختلف امری اجتناب ناپذیری باشد و خلاقیت (علیرغم قدمت تاریخی آن) به عنوان شاخه‌ای جدید در علوم بشری به معنای مجموعه توانایی‌ها و خصیصه‌هایی که منجر به ارائه کیفیت‌های تازه‌ای از مفاهیم و معانی گردیده و منشاء ابتکارات و نوآوری‌ها می‌باشد مطرح است. خلاقیت از جنس تفکر بوده و یک توانایی محسوب می‌گردد، در نتیجه قابل پرورش یافتن و یا در صورت عدم توجه، محکوم به تحلیل رفتن است.

مقصود از آموزش خلاقیت، پی بردن افراد به ذاتی بودن آن در عین حال تاثیر پذیری شگرف آن از محیط اطراف و امکان پرورش آن در تمامی انسان‌ها بدون در نظر گرفتن سن، جنس، تحصیلات و یا شغل می‌باشد.

این مقاله با هدف آشنایی گروه هدف با مفاهیم هوش و خلاقیت، عوامل موثر بر خلاقیت، ویژگی‌های افراد خلاق و مدیران خلاق، خلاقیت فردی، گروهی و سازمانی، نقش سازمان و مدیران در قبال ایجاد خلاقیت و موانع خلاقیت و راه‌های مقابله با آن، ضمن تاکید بسیار بر فعالیت‌های گروهی، به معرفی تکنیک‌های مختلف پرورش خلاقیت پرداخته و بکارگیری این تکنیک‌ها را در فعالیت‌های فردی و گروهی شرح می‌دهد.

اهداف مورد نظر در نگارش این مقاله به صورت زیر می‌باشد:

۱- آشنایی با ضرورت بکارگیری نیروی خلاق چه از نظر فردی و چه از نظر سازمانی؛

۲- شناخت کافی نسبت به مفاهیم هوش و خلاقیت و تفاوت بین این دو کسب نمایند؛