

تأثیر تئوری‌های عقلایی، طبیعی و سیستمی سازمان بر خلاقیت

تاریخ دریافت: ۸۸/۱۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۸۹/۵/۲۰

دکتر منصور صادقی‌مال‌امیری^۱ و سیدرضا خوشزاد^۲

چکیده

زمینه و هدف: از جمله مهم‌ترین عوامل تسهیل و تقویت توان خلاقیت و نوآوری در سازمان، وجود ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف مورد نظر و همسو با تئوری‌های سازمان و مدیریت می‌باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تئوری‌های سازمان و خلاقیت است. ابتدا مبانی تئوریک تئوری‌های سازمان مبتنی بر سه رویکرد عقلایی، طبیعی و سیستمی بیان گردیده و سپس رابطه هر یک از تئوری‌ها با خلاقیت و بر اساس نظریه اندیشمندان مورد تحلیل قرار گرفته است. روش: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت، توصیفی است که از روش تحلیل محتوا برای تحلیل اطلاعات استفاده شده است. بر همین اساس نظریه‌های اندیشمندان و صاحب‌نظران از طریق مطالعه کتابخانه‌ای (مروری) جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل محتوایی قرار گرفته است. یافته‌ها: یافته‌های حاصل از بررسی تئوری‌های سازمانی در چارچوب اصول و فرضیات سه دسته تئوری‌های عقلایی، طبیعی و سیستمی (ساختار، استانداردسازی، ارتباطات، کنترل، تفویض اختیار، تمرکز، انعطاف‌پذیری، رسمیت، آزادی عمل، قوانین و مقررات، ارتباط با محیط و...) بیانگر تأثیر متفاوت هر کدام از آن‌ها بر خلاقیت کارکنان می‌باشد. نتیجه‌گیری: تئوری‌های مبتنی بر رویکرد عقلایی تأثیر منفی بر خلاقیت داشته و تئوری‌های مبتنی بر رویکرد طبیعی تأثیر مثبت بر خلاقیت دارد و مهم‌تر آنکه تئوری‌های مبتنی بر رویکرد سیستمی و باز، تأثیر بیشتری بر خلاقیت دارند و به‌طور اصولی انسان‌های خلاق و نوآور در این‌گونه سازمان‌ها متجلی می‌شوند. در پایان پژوهش نیز مدل مفهومی با توجه به کلید واژه‌های مهم ارائه گردیده است.

کلیدواژه:

تئوری‌های سازمان Organization theories، خلاقیت Creativity، تئوری‌های عقلایی Rational theories، تئوری‌های طبیعی Natural theories، تئوری‌های سیستمی System theories.

□ استناد: صادقی‌مال‌امیری منصور؛ خوشزاد، سیدرضا (۱۳۸۹)، تابستان). تأثیر تئوری‌های عقلایی، طبیعی و سیستمی سازمان بر خلاقیت. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۵ (۲)، ۲۷۲-۳۰۴.

۱. استادیار دانشگاه امام حسین (ع)

۲. دانشجوی دوره دکترای مدیریت دانشگاه امام حسین (ع) (نویسنده مسئول)

مقدمه

تمامی ادیان الهی و در رأس آن‌ها اسلام، انسان را موجودی کمال‌گرا می‌دانند. از نظر اسلام، انسان همواره در حال تکامل است و جهت‌گیری او به سمت کمال بی‌نهایت یعنی خداوند تبارک و تعالی است. یکی از راه‌های کمال و تقرب به ذات اقدس الهی، علم و دانش است. علمی که به تعبیر استاد شهید مطهری، زیبایی عقل است. علمی که انسان خداجو در آن نشان‌های معبود را می‌جوید و می‌یابد و علمی که هرچه فزون‌تر می‌گردد، دارنده آن را به خدا نزدیک‌تر می‌کند.

شهید مطهری (۱۳۷۲) بیان می‌دارد: «خلاقیت میلی ذاتی است که در وجود انسان به ودیعه نهاده شده و انسان مظهر خلاقیت الهی است.» (به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۶، ص ۱۷). خلاقیت برای تمامی عرصه‌های زندگی و سلامت فکر و روح انسان حیاتی است. بهره‌گیری از خلاقیت این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند با شرایط متغیر بازار منطبق‌شده، به تهدیدها و فرصت‌ها پاسخ به موقع داده و رشد و توسعه یابد (صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۶، ص ۱۷).

قرآن مجید روی دو صفت بزرگ خداوند یعنی خلاقیت و علم بی‌پایان او تکیه می‌کند «إِنَّ رَبَّكَ هُوَ الْخَلَّاقُ الْعَلِيمُ». دو صفت خلاقیت و علم در کنار یکدیگر آمده و خلاقیت بر علم مقدم‌شده است. می‌توان چنین استنباط نمود که اولاً تقدم «خلاق بر علیم» نشان‌دهنده اهمیت و عظمت خلاقیت و نوآوری است و ثانیاً خلاقیت مبتنی بر علم و دانش است و علم و آگاهی در ظهور و بروز خلاقیت نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. در قرآن مجید از جمله صفات خداوند متعال «خلاق» شمرده شده است (حجر، ۸۶؛ یس، ۸۱). خداوند عالم اولین خلاق و نوآور جهان خلقت بوده و خلاقیت او تنوع و زیبایی شگرفی را در جهان هستی بنا نهاده است. انسان نیز به‌عنوان کامل‌ترین و عالی‌ترین مخلوق و گزینه خلیفه الهی تنها متفکر خلاق این جهان در بین همه مخلوقات محسوب می‌شود. در جهان کنونی بدون هیچ تردیدی به مدد قوه خلاقیت و نوآوری می‌توان به ساختن فرهنگ و تمدن و علم و دانش دست یافت.

صادقی مال‌امیری (۱۳۸۶، ص ۱۸-۱۷) پیرامون نظر برخی از اندیشمندان بیان می‌دارد:

علی‌رغم سابقه طولانی خلاقیت در حیات بشری، سازمان‌ها در سال‌های اخیر به واسطه سرعت شگرف تغییرات فناوری، رقابت جهانی و عدم اطمینان اقتصادی، کشف کرده‌اند که منبع

کلیدی و مستمر مزیت رقابتی و بقاء خلاقیت است (مامفورد، ویتزل و رابیتیر، ۱۹۹۷؛ اولدهام و کامینگز، ۱۹۹۶). این مزیت با رقابتی مستمر در قالب ایده‌ها، محصولات و خدمات تازه ظاهر می‌شود که به‌طورمستقیم از تفکر خلاق ناشی می‌شوند (مک فازن، ۱۹۹۸). خلاقیت کارکنان به این صورت به بقای سازمان کمک می‌کند (آماییل، ۱۹۹۶) که وقتی کارکنان در کارشان خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد خدمات و رویه‌های سازمان ارائه و به کار گیرند (اولدهام، ۲۰۰۲؛ شالی و گیلسون، ۲۰۰۴).

تغییر و تحول در سازمان‌های امروزی به قدری سریع، چندجانبه، پیچیده و فراگیر است که سازمان‌ها بدون پیش‌بینی، همگانی و تطابق با آن قادر به ادامه حیات، رشد، بالندگی و توسعه نمی‌باشند. بنابراین برای اینکه سازمان‌ها و به‌خصوص شرکت‌های صنعتی بتوانند به محیط پویا و پیچیده خود پاسخ فعال و آگاهانه بدهند، باید قادر باشند که این ارزش محیطی را وارد سازمان کنند و به‌عبارتی بهبود و نوآوری که نوعی تغییر استراتژیک در یک سازمان می‌باشد را به‌عنوان یک ارزش حیاتی به صورت نهادی درآورند (سلطانی، ۱۳۸۵، ص ۹-۱۱).

امروزه خلاقیت و نوآوری به‌قدری اهمیت پیدا کرده است که تعدادی از دانشگاه‌های بزرگ دنیا در رشته خلاقیت، دوره کارشناسی ارشد برگزار می‌کنند و سالانه تعداد قابل توجهی دانشجو فارغ‌التحصیل و به بازار کار و صنعت وارد می‌شوند. از سوی دیگر اگر به دقت به تاریخ اختراعات و سرگذشت مخترعان و علمای خلاق و نوآور دنیا بنگریم، به روشنی و وضوح می‌توانیم دریابیم که خلاقیت به معنویت می‌انجامد و معنویت به خلاقیت و لذا می‌توان به جرأت اظهار داشت که از دیدگاه اسلام خلاقیت و نوآوری جایگاه ویژه‌ای دارند و آنان که در جست‌وجوی کمال هستند نه تنها قدر و ارزش چنین راهی را به خوبی می‌دانند بلکه تشنه آن هستند (صمدآقایی، ۱۳۸۳).

از آنجایی که مدیران امروزی، در محیطی پویا، پرابهام و متحول کار می‌کنند، یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی، روش‌های انجام کار و بسیاری از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد. سرعت این تغییرات به‌گونه‌ای است که نمی‌توان منحنی تغییر را در بعد زمان ترسیم کرد، زیرا پیشرفت و تحول با شتابی بیشتر از سرعت ترسیم منحنی به‌وقوع می‌پیوندد. از جمله تغییرات شگرف امروزی، تغییرات انفجارآمیز فناوری است. ارتباطات و

اطلاع‌رسانی در واقع جهانی واحد پدید آورده است که در آن معاملات تجاری کمتر از یک ثانیه به طول می‌انجامد و اخبار در کم‌ترین زمان ممکن پخش می‌شوند. لذا، به دلیل اهمیت این تغییرات، نیاز به افراد خلاق و نوآور در سازمان‌ها امری کاملاً ضروری بوده و به تبع آن در عصر حاضر، سازمان‌های خلاق و نوآور در عرصه رقابت جهانی می‌توانند با در نظر گرفتن شرایط محیطی، به بقای خود ادامه داده و موفقیت‌های مهم را در زمینه‌های مختلف کسب نمایند.

نتیجه آنکه در عصر حاضر خلاقیت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و بایستی به به‌ترین وجه ممکن از آن استفاده نماییم و لازم است به منظور موفقیت در سازمان‌ها شرایط و عوامل مؤثر بر خلاقیت را مورد بررسی قرار دهیم. یکی از این عوامل، تئوری‌های سازمان می‌باشد.

از سوی دیگر تئوری‌های سازمان هر چند قدمت طولانی دارد و اندیشمندانی همچون آدام اسمیت از سال ۱۷۷۶ نظریات خود را در مورد تقسیم کار و افزایش بازدهی و... بیان نمودند، لکن تحول در این عرصه مهم را می‌توان به قرن نوزدهم نسبت داد. از این رو قرن نوزدهم را باید سرآغاز دوره آگاهی بشر به دانش اداره امور به‌طور منظم دانست.

اما در قرن بیستم، شاهد تکامل چشمگیری در علم و فن اداره امور سازمان‌ها بوده‌ایم. در اوایل قرن حاضر، نهضت مدیریت علمی توجه صاحبان صنایع و مهندسان فنی را به اداره امور فیزیکی سازمان جلب کرد و حدود سال‌های ۱۹۳۰ نهضت روابط انسانی توجه و نظریات جامعه‌شناسان و روان‌شناسان را به اداره امور انسانی معطوف ساخت، سال‌های بین دو جنگ جهانی اول و دوم ارتش‌های جهان تجربیات گرانبهایی را در مدیریت از خود به جا گذاشتند که بعدها به صورت مکتب عملیاتی و رفتاری جلوه یافت. تفکر سیستمی در مدیریت موضوعیت یافت و از دهه ۱۹۵۰ به بعد، مدیریت به صورت یک بحث همگانی در تمام رشته‌های علمی قابل طرح گردید. در این قرن، سیستم کارخانه‌ای جای صنایع دستی را گرفت. مالکیت و مدیریت از هم جدا گردیدند و اندیشه‌های مدیریت به واسطه پدیدارشدن اختراعات و ابداعات ظهور یافت. اواخر این قرن را باید سرآغاز اشاعه افکار مدیریت علمی دانست، پیشگامان مدیریت علمی با بیان نظریاتی مانند استانداردسازی تجزیه و تحلیل حرکت و... به انطباق انسان و ماشین پرداختند. در واقع مدیریت متوجه پدیده‌های داخل سازمان شد و به تبادل نظر و تشکیل جامعه‌های علمی و فنی در مورد تشکیلات اداری و صنعتی توجه خاصی مبذول گردید. صاحب‌نظران رشته‌های مختلف

نظیر جامعه‌شناسان، روان‌شناسان، اقتصاددانان، سیاستمداران و ریاضی‌دانان، هر کدام سازمان و مدیریت را از جهت خاصی برای تحقیق و بررسی‌های فنی مناسب تشخیص دادند و بالاخره شالوده علم جدید سازمان و مدیریت پی‌ریزی گردید. به اختصار می‌توان گفت که تمدن کهن شاهد شکوفایی افکار و اصولی از مدیریت بوده که تا حال دوام یافته است. در قرون وسطی افکار اداری به علت عدم تمرکز، بدون کنترل چندان رونقی نداشته ولی از اواخر قرن نوزدهم، پایه‌های علمی مدیریت صنعتی بنا نهاده شد. در ۵۰ سال اول قرن بیستم، مدیریت کلاسیک و مدل ماشینی مدیریت قوام نسبی یافت ولی نهضت و تئوری‌های مدیریت در ۵۰ سال گذشته تکوین پیدا کرده است و علمی‌ترین دیدگاه‌های مدیریت و سازمان بنا گذاشته شد. به عبارت دیگر نظریه‌های سازمان و مدیریت پدیده‌ای تکامل‌گرا بوده است، یعنی نظریه‌پردازان با مطالعه مکاتب گذشته آن‌ها را اساس کار خود قرار داده و به ترمیم و یا ارائه نظریه‌های جدید می‌پردازند. (سیدجوادین، ۱۳۸۶، ص ۴۴-۵۰).

«ریچارد اسکات» نیز سازمان‌ها را به سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز تقسیم می‌نماید. وی بیان می‌دارد که از نقطه نظر نگرش سیستم عقلایی، سازمان ابزاری است که برای رسیدن به هدف‌های مشخص، طراحی شده است و لذا حسابگری عقلایی به‌طور عمده بر واژه‌هایی مانند اطلاعات، کارایی، بهینه‌کردن، اجرا، طراحی و... دلالت می‌کند. همچنین استفاده از واژه‌هایی همچون محدودیت‌ها، اختیارات، مقررات، دستورالعمل‌ها و... بر عقلایی بودن رفتار سازمان‌ها دلالت دارند. به‌طور اساسی مدل عقلایی بر مدل مکانیکی دلالت داشته، یعنی سازمان ساختاری تلقی می‌شود که از اجزایی تشکیل یافته که قابل دستکاری است و هر کدام از اجزاء جداگانه در جهت افزایش کارایی کلی تغییرپذیر می‌باشند (گلدنر، ۱۹۵۹ به نقل از اسکات، ۱۳۷۶). همه نظریه‌پردازان سیستم عقلایی بر ساختار هنجاری یعنی بر تعین هدف و رسمیت و مقررات و نقش‌ها توجه می‌کنند و عملاً از توجه به ساختار رفتاری غفلت ورزیده‌اند (اسکات، ۱۹۹۲ به نقل از اسکات، ۱۳۷۶). بر این اساس، مدل سیستم طبیعی بر ساختار رفتاری سازمان‌ها تأکید بیشتری داشته و جهت دستیابی به هدف‌های محدود و مشخصه سازمان‌ها بیش از ابزار، نگاه می‌گردد. به عبارت دیگر، سیستم طبیعی به پیچیدگی هدف و ساختارهای غیررسمی توجه داشته

و سازمان‌ها را گروه‌های اجتماعی تلقی نموده که برای تطابق و بقا در محیط خاصی تلاش می‌کنند. از نقطه نظر «اسکات» سازمان‌ها به‌عنوان سیستم‌های باز به پیچیدگی و تغییرپذیری اجزای انسانی آن و وابستگی متقابل سازمان و محیط، بیش‌ترین توجه را دارند. محیط به منزله منبع غایی مواد، انرژی و اطلاعات تلقی می‌شود که همه آن‌ها برای مداومت سیستم حیاتی باشند (اسکات، ۱۳۷۶، ص ۶۸، ۱۰۰، ۱۶۶).

در این پژوهش برآنیم تا با توجه به روند تکاملی تئوری‌های سازمان، تأثیر و رابطه آن را با خلاقیت مورد بررسی قرار دهیم. به عبارت دیگر، برای روشن شدن اثر تئوری‌های سازمان بر خلاقیت در پی یافتن پاسخ به سؤال‌های ذیل می‌باشیم:

۱. تئوری‌های سازمان چه تأثیری بر خلاقیت دارند؟
۲. تئوری‌های مبتنی بر سیستم عقلایی چه تأثیری بر خلاقیت دارند؟
۳. تئوری‌های مبتنی بر سیستم طبیعی چه تأثیری بر خلاقیت دارند؟
۴. تئوری‌های مبتنی بر رویکرد سیستمی چه تأثیری بر خلاقیت دارند؟

مبانی تئوریک و مدل مفهومی پژوهش: تیلور^۱ و پیروانش اصرار داشتند که تجزیه علمی وظایفی که از سوی کارگران انجام می‌گیرد، برای کشف رویه‌هایی جهت کسب حداکثر بازده با حداقل واردها اعم از انرژی و منابع امکان‌پذیر است (۱۹۱۱) این تلاش‌ها بر روی تجزیه و تحلیل وظایف فرد متمرکز بود.

با مدیریت علمی، قدرت دلخواه متوقف شده و هر موضوع چه کوچک و چه بزرگ موضوع پژوهش علمی قرار می‌گیرد تا قانونمند شود. با مدیریت علمی، مدیر رأس شرکت نیز مانند فرد کارگر با مقررات و قوانینی که از طریق صدها آزمایش حاصل شده، اداره می‌شود و معیارهایی که ایجاد شده‌اند (برای مدیر و خود کارگر) یکسان می‌باشد (اسکات، ۱۳۷۶، ص ۷۴).

جوهره اصلی دیدگاه تیلور، استانداردسازی روش‌های کار و توجه به انسان تنها با انگیزه اقتصادی بود و او مطالعات خود را در زمینه زمان‌سنجی و حرکت‌سنجی به منظور بهینه‌سازی «واحد‌های مستقل نیروی کار تخصصی» آغاز کرد. به‌طور کلی اصول مدیریت علمی تیلور به شرح ذیل می‌باشد:

- اصل جدایی تصمیم‌گیری از اجرا؛

1. Taylor

- انتخاب شیوه علمی مؤثر بر انجام کار (زمان‌سنجی، کارسنجی، استانداردسازی)؛
- تخصص‌گرایی؛
- کنترل؛
- انسان اقتصادی (انسان به مثابه ماشین).

سازمان‌ها به واسطه مزیت‌هایی که از استانداردسازی رفتار کارکنان عایدشان می‌شود، آن‌را در اولویت قرار می‌دهند. مهم‌ترین مزیت‌های استانداردسازی عبارت‌اند از: افزایش هماهنگی و افزایش منافع اقتصادی (رابینز، ۱۹۸۷). استانداردسازی از طریق تعیین و تعریف مشاغل، تعریف نقش‌ها و تعیین قوانین و مقررات موجب می‌شود تا رفتار در جهت هدف‌های از قبل مشخص‌شده، کانالیزه شود و کارکنان به این علت می‌توانند به‌طور عقلایی رفتار کنند که گزینه‌های آن‌ها محدود و انتخاب‌هایشان مشروط است (تامپسون،^۱ ۱۹۶۷ به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷، ص ۱۳۲). سازمان‌ها به واسطه استاندارد بودن فعالیت‌ها، به افرادی که از توان و استعداد فوق‌العاده‌ای برخوردار یا دارای تجارب بالایی باشند، نیاز چندانی ندارند. لذا این خود باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود (رابینز، ۱۹۹۶ به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷، ص ۱۳۲، ۱۳۳). آمابیل (۱۹۹۸) به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷، ص ۱۳۲، ۱۳۳) بیان می‌دارد که مدیران نادانسته خلاقیت را سرکوب می‌کنند، زیرا درک و فهم درستی از عوامل مؤثر بر خلاقیت ندارند.

مینتزرگ^۲ (۱۹۸۹) به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷) نیز بیان می‌کند:

به اعتقاد تیلور با مطالعه و بررسی دقیق یک کار می‌توان آن را به مراحل مشخص و معین تجزیه، سپس رویه و دستورالعمل دقیق و مشخصی برای انجام آن تهیه و تنظیم کرد. نتیجه کار تیلور، افزایش فوق‌العاده در کارایی فعالیت‌های تکراری، روتین و یکنواخت در سازمان بود. لذا نگرش به کارکنان به‌عنوان ابزارهای مکانیکی و ماشین‌هایی که دارای دست و پا ولی بی‌مغزند، کارآمد از آب در آمد. چنین نگرشی مانع بروز خلاقیت و باعث افزایش کمیت و حجم تولید شد. زیرا نظام‌های رسمی و استانداردسازی‌ها نه تنها با فکر و ذهن کارکنان سروکاری ندارد، بلکه آن را از سعی و تلاش و فعالیت می‌اندازد (ص ۱۳۳-۱۳۴).

استانداردسازی به‌طور عمده قاعده سازمان را نشانده رفته؛ زیرا هرچند به واسطه وظایف ساختارنیافته در رأس سازمان، عقلایی نمودن و استانداردکردن این وظایف به ندرت انجام می‌شود اما سیستم مدیریت از استانداردسازی رفتار، بدون توجه به محتوی نامناسب

1. Thompson

2. Mintzberg

آن حمایت کرده و در سطوح پایین سازمان، رفتار استاندارد شده به معنای خاموش کردن چراغ فکر و اندیشه خرد و سازش کورکورانه با استانداردها است که با شرح شغل مشخص شده‌اند (اسکات، ۱۳۷۴).

استانداردسازی رفتار باعث می‌شود چنانچه افراد با مسایل جدیدی مواجه شوند که در آن زمینه در قوانین و مقررات پیش‌بینی لازم انجام نشده‌باشد، جای هیچ‌گونه رفتار یا واکنش و اقدامی باقی نمی‌ماند؛ زیرا استاندارد کردن کارها و فعالیت‌ها باعث می‌شود که کارکنان از هیچ‌گونه آزادی عملی برخوردار نباشند تا خلاقیت خود را بروز دهند (رابینز، ۱۹۹۶ به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷). همچنین تفکر مکانیکی باعث می‌شود تا انسان قابلیت فهم و درک چیزهای نو و بدیع را از دست بدهد و به این ترتیب به جای اصالت و ابتکار، گرفتار روزمرگی و تکرار مکررات شود (بوهم، ۱۹۹۸ به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷). هنری فایول نیز به‌عنوان یکی دیگر از نظریه‌پردازان مکتب کلاسیک (سیستم عقلایی) همزمان با مدیریت علمی، نظریه اداری خود را ارائه و بر این اساس بر کارکردهای مدیریت تأکید داشت و کوشش می‌نمود تا اصول کلی اداری برای عقلایی کردن فعالیت‌های سازمان را تدوین نماید (صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷).
مشبکی (۱۳۸۳) بیان می‌دارد:

در حالیکه تیلور و پیروانش عقلایی‌کردن سازمان را از پایین به بالا پیشنهاد می‌کردند، نظریه‌پردازان مدیریت اداری برای عقلایی‌کردن سازمان از بالا به پایین کار می‌کردند (اسکات، ۱۹۹۲). فایول در چارچوب نظریات خود اصول چهارده‌گانه‌ای را بیان نموده و به اصولی همچون سلسله مراتب، وحدت فرماندهی، حیطة نظارت، تخصص، صف‌وستاد و... تأکید داشت. فایول به مدیران حرفه‌ای یادآور می‌شود: صحت و نظم خوب یک مجموعه متحد بستگی به شرایط معینی دارد که عنوان اصول، قوانین و مقررات نامیده می‌شود (ص ۳۱).

گیولیک هشدار می‌دهد: «محققان امور اداری درست همان‌طوری که کیمیاگران به دنبال کیمیا بودند، جست‌وجوی درازمدتی برای یافتن یک اصل تام و مؤثر برای تقسیم کار ادارات نمودند اما جست‌وجوی آن‌ها بیهود بود. ظاهراً مؤثرترین سیستم برای تقسیم کار ادارات وجود ندارد» (اسکات، ۱۳۷۴، ص ۷۹).

توجه فایول معطوف به کارایی، تفکیک وظایف و مشکلات رده‌های بالاتر مدیریت بود. او نیز مانند تیلور روش علمی را مورد تأکید قرار داد. این نگرش نیز آشکارا جوانب

رسمی سازمان را مورد توجه قرار داده است. فایول نیز مثل بقیه نظریه پردازان کلاسیک‌ها سازمان را به منزله ماشین مورد توجه قرار می‌داد. در این دیدگاه نیز سازمان ابزاری برای نیل به اهداف از قبل تعیین شده است و رابطه سازمان با محیط بیرونی مدنظر نیست. اهداف روشن، وظایف مشخص سلسله مراتب دقیق سازمانی، قانونمندی و سایر اصول مدیریت، ارکان اصلی تفکرات این طبقه از نظریات را تشکیل می‌دهند (مشبکی و روحانی، ۱۳۸۵).

نظریه‌های مدیریت کلاسیک و مدیریت علمی در زمان خود هر دو پیشرو بوده و مثابه بهترین راه سازماندهی به مدیران پیشنهاد شده‌اند. نظریه پردازان اولیه بر این باور بودند که اصول سازمان را کشف کرده‌اند و اگر این اصول دنبال شوند، کمابیش مشکلات مدیریتی را برای همیشه حل خواهند نمود. در حال حاضر چنانچه ما به صحنه‌های سازمان معاصر نظری بیفکنیم، متوجه خواهیم شد که آن‌ها در این مورد به‌طور کامل اشتباه می‌کرده‌اند و در واقع اگر از نزدیک نگاه کنیم، درمی‌یابیم که اصول مدیریتی آن‌ها اغلب پایه بسیاری از مشکلات سازمانی نوین است. در جریان توسعه روش‌های مکانیکی، فقط بخشی از زوایا قابل مشاهده بوده و سایر زوایای سازمان نادیده گرفته می‌شود و به همین دلیل درک سازمان به‌عنوان یک فرایند فنی، منطقی و مکانیکی ابعاد انسانی سازمان را نادیده می‌گیرد (مورگان، ۱۹۸۶^۱ به نقل از مشبکی، ۱۳۸۳، ص ۴۳).

مورگان (۱۹۸۶) بیان می‌دارد به نقل از مشبکی (۱۳۸۳):

سازمان‌هایی که ساختار مکانیکی دارند، مشکل زیادی برای تطابق با شرایط قابل تغییر دارند زیرا این‌گونه سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده، طراحی شده‌اند نه برای نوآوری. این امر تعجبی ندارد زیرا معمولاً ماشین‌ها، سازوکارهای طراحی شده و «تک‌منظوره‌ای» هستند که ورودی‌های خاصی را به بازده خاصی تبدیل می‌کنند و فقط زمانی می‌توانند در فعالیت‌های متفاوت شرکت کنند که به‌طور مشخص اصلاحاتی بر روی آن‌ها صورت پذیرد یا دوباره طراحی شوند (ص ۴۵).

دفت (۱۹۸۳) به نقل از مشبکی (۱۳۸۳) بیان می‌دارد:

یک سازمان خلاق و نوآور باید انعطاف‌پذیر باشد. به کارکنان تفویض اختیار نماید. فقط یک سازمان ارگانیک، پویا و انسانی می‌تواند موجب بروز تغییرات شود و در زمره بهترین سازمان‌هایی قرار گیرد که می‌تواند خود را با محیط متشنج سازگار نماید. انعطاف‌پذیری یک

1. Morgan

سازمان ارگانیک منوط به آزادی عمل است که به افراد داده می‌شود تا نظرها و عقاید جدید ارائه نمایند. در سازمان‌های ارگانیک فرایند نوآوری و خلاقیتی که مسیر رو به بالا پیماید، تقویت و تأیید می‌شود. ساختارهای ارگانیک همیشه برای ارائه نظریه‌های جدید در زمینه تولید یکنواخت و روتین مناسب نیستند. در این خصوص نظر سازنده این است که باید در سازمان‌ها، ساختارهایی به وجود آورد که ارگانیک و مکانیکی باشند تا بتوان هم خلاقیت و نوآوری ایجاد نمود و هم اینکه کارایی سازمان را بالا نگه داشت. بسیاری از شرکت‌ها برای اینکه بتوانند این دو هدف ضدونقیض را تأمین کنند، به جنبه‌های خاصی از ساختار و فناوری روی آورده‌اند که آن را نگرش «دومنظوره» می‌نامند. یعنی ساختار آن‌ها به گونه‌ای باشد که از یک سو برای خلاقیت و نوآوری مفید و از سوی دیگر مناسب به کارگیری و تولید انبوه با حداکثر کارایی محصولات و پدیده‌های جدید باشد. در این حالت هنگامی که شرایط اجاب کند تا سازمان نوآوری نموده و نظریه و ایده جدید ارائه شود، ساختار ارگانیک به خود می‌گیرد ولی هنگامی که مسئله به کارگیری و بهره‌برداری بلندمدت از ایده جدید مطرح می‌شود، ساختار به صورت مکانیکی عمل می‌نماید. تقسیم‌گرایی و تفکیک واحدها موجب تفاوت‌هایی از نظر شناختی و احساسی میان دوایر وظیفه‌ای سازمان می‌گردد. در چنین حالتی نگرش مبتنی بر دشمنی و اختلاف نظر بر سازمان حاکم می‌شود (ص ۴۶).

بخش‌بندی از طریق تقسیمات مکانیکی بین سطوح سلسله مراتب، وظایف و نقش‌ها و کارکنان، محدودیت‌ها، موانع و تمایلاتی برای لغزش و انحراف به وجود می‌آورد و اطلاعات بد ارائه می‌شود، زیرا مردم اشتباهات و بزرگی مشکلات را پنهان می‌کنند، چون می‌ترسند مسئولیت آن را قبول کنند، لذا کسانی که در رأس سازمان هستند، به‌طور مکرر خود را با موضوعاتی مواجه می‌بینند که به‌طور مناسبی تعریف نشده‌اند و در خصوص چگونگی برخورد با آن‌ها هیچ ایده‌ای ندارند (مورگان، ۱۹۸۶ به نقل از مشبکی، ۱۳۸۳).

سنگه^۱ (۱۹۹۰) به نقل از مشبکی (۱۳۸۳) نیز بیان می‌دارد: سازمان مکانیکی مانع ابتکار عمل می‌شود و مردم را به اطاعت از دستورات تشویق و به جای علاقمند کردن، آن‌ها را در جایگاه‌شان تثبیت می‌کند و آن‌ها را به چالش و پرسش درباره آنچه که انجام می‌دهند، فرامی‌خواند. هیچ‌چیز به اندازه قطعیت، فضای باز و نوآوری را تحلیل نمی‌برد. نگرش سیستمی بر این نکته تأکید می‌ورزد که در مواجهه با پیچیدگی‌ها، هیچ پاسخ قاطع و کاملی وجود ندارد، به همین دلیل فضای باز، نوآوری و تفکر سیستمی در یکدیگر عجين هستند. زمانی که فضای باز فکری بر مبنای قابلیت‌ها و نه فقط نیت خیر به وجود می‌آید، تجربه نشان داده است که پیشرفت قابل ملاحظه‌ای رخ می‌دهد (سنگه، ۱۹۹۰ به نقل از مشبکی، ۱۳۸۳، ص ۵۱).

1. Senge

«رابرت مرتون» پس از ستایش از ویژگی‌های قانونمندی و غیرشخصی بودن بوروکراسی که منجر به ایجاد درجه بالایی از قابلیت اعتماد و پیش‌بینی می‌گردد، خاطر نشان می‌سازد که این نوع تطابق می‌تواند مخرب نیز باشد، زیرا موجب کاهش انعطاف‌پذیری می‌گردد و چنان بر قوانین و مقررات تأکید می‌گردد که خود آن‌ها معنی نمادی پیدا نموده و در نتیجه قانون از نتایج و اهدافی که برای رسیدن به آن‌ها وضع شده است، مهم‌تر می‌گردد، لذا جابجایی هدف صورت گرفته و اثربخشی سازمان کاهش می‌یابد.

فیلیپ سلزنیک^۱ (۱۹۴۹) به نقل از مشبکی (۱۳۸۳) نیز معتقد است:

«وسایل» می‌توانند از طریق جابجایی هدف به نتایج و اهداف مبدل شوند. وی تأکید می‌کند که تخصصی‌کردن و تمایز، منجر به ایجاد واحدهای فرعی با اهداف متفاوت می‌گردد و هدف هر واحد فرعی برای اعضای آن به‌عنوان هدف اولیه مطرح می‌شود. در نتیجه تعارض میان واحدهای فرعی به وجود می‌آید، زیرا دستیابی به اهداف فرعی مهم‌تر از اهداف کلی سازمان می‌شوند (ص ۵۵).

«آلوین گلدنر» نیز استدلال می‌کند که قوانین و مقررات علاوه بر اینکه رفتارهای غیرقابل قبول را تعیین می‌کنند، در همان حال حداقل سطح عملکرد قابل قبول را نیز مشخص می‌نمایند و اگر قوانین و مقررات نهادینه نشده باشند و به منزله جزئی از رفتارهای درونی کارکنان در نیایند، در آن صورت موجب تشویق «بی‌تفاوتی» می‌شوند.

«ویکتور تامپسون» نیز بوروکراسی‌های به‌شدت سازمان‌یافته را باعث عدم امنیت در بین مسئولان سازمان می‌داند که در نهایت منجر به پدیده‌ای می‌گردد که وی آن را رفتار «بیمارگونه بوروکراتیک» می‌نامد و لذا رسمیت‌بخشی به عوض تسهیل در تصمیم‌گیری، به سپری برای مخفی‌شدن کارکنان در پشت آن تبدیل می‌شود (رابینز،^۲ ۱۹۸۷). «مرتون»^۳ نیز تأکید می‌کند که بوروکراسی‌ها در طی زمان آنچنان وفاداری به قوانین را گسترش می‌دهند که اعضای آن‌ها کورکورانه تصمیمات و اقداماتی را که در گذشته اتخاذ نموده‌اند را به‌طور مرتب تکرار می‌کنند، بدون توجه به اینکه شرایط تغییر یافته است (مشبکی، ۱۳۸۳، ص ۵۶).

همچنین «رابینز» یکی دیگر از پیامدهای منفی سازمان‌های بوروکراتیک را در ارتباط

1. Selznik
2. Robbinz
3. Merton

با کسانی که خارج از سازمان بوده ولی مجبور هستند با سازمان رابطه داشته باشند، می‌داند و تأکید می‌کند که مقررات دست‌وپاگیر بوروکراسی منجر به نارضایتی مراجعان می‌گردد (رابینز، ۱۹۸۷).

روش مکانیکی به جای تحرک در توسعه ظرفیت‌های نیروی انسانی سعی در محدود کردن توسعه ظرفیت‌های انسانی دارد و به جای ساختن سازمان حول محور استعداد و توانایی‌های بالقوه آن‌ها، به قالبی کردن نوع بشر برای انطباق با نیازهای سازمان مکانیکی می‌پردازد و این امر باعث می‌شود که هم کارکنان و هم سازمان متضرر شوند. کارکنان فرصت‌های رشد شخصی خویش را از دست می‌دهند چون اغلب ساعات زندگی خود را صرف کاری می‌کنند که برایشان نه ارزشی دارد و نه از آن لذت می‌برند و سازمان‌ها از خلاقیت و هوش که اکثر کارکنان در صورت داشتن فرصت‌های مناسب از خود نشان می‌دهند، بی‌بهره می‌مانند (مورگان، ۱۹۸۶ به نقل از مشبکی، ۱۳۸۳).

«سنگه» نیز بیان می‌دارد که سازمان‌های سنتی و مکانیکی به نحوی طراحی شده‌اند که جوابگوی نیازهای افراد در سه سطح اول هرم طبقه‌بندی مازلو یعنی نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی و اجتماعی هستند. از آنجا که امروزه در جوامع صنعتی این موارد در سطح وسیعی در اختیار افراد قرار دارد؛ لذا، سازمان‌های مکانیکی عرضه‌کننده فرصت‌های درخشانی برای خودشکوفایی و وفاداری و تعهد کارکنان خود نیستند (سنگه، ۱۹۹۰ به نقل از مشبکی، ۱۳۸۳، ص ۵۱).

به‌طور کلی مهم‌ترین مفهومی که بنیاد بوروکراسی ماشینی بر آن قرار می‌گیرد، «استانداردسازی» است. بوروکراسی ماشینی با عملیات اجرایی به‌شدت تکراری و یکنواخت، قوانین رسمی و مقررات بسیار، گروه‌بندی فعالیت‌ها و وظایف در بخش‌ها، تمرکز قدرت، تصمیم‌گیری بر اساس تبعیت از سلسله مراتب، ساختار اداری و تمایز قائل‌شدن میان فعالیت‌های صف و ستاد مشخص می‌گردد. بوروکراسی ماشینی می‌تواند به خوبی با مدیران میانی و عملیاتی کم‌استعدادتر و در نتیجه کم‌هزینه‌تر اداره شود. زیرا در آن گسترش قوانین و مقررات، جایگزین بصیرت مدیریتی می‌گردد. از سوی دیگر عملیات استاندارد شده همراه با رسمیت‌بخشی شدید، امکان تصمیم‌گیری متمرکز را فراهم ساخته و لذا در سطوح پایین‌تر سازمان، نیاز کمتری به نوآوری و تصمیم‌گیرندگان مجرب خواهد بود.

هم نظریه‌ها و هم نظریه‌پردازان سیستم‌های عقلایی بسته از قبیل تیلور، وبر، فایول،

گیولیک و ارویک و همچنین «سایمون» که نماینده مدل‌های انتقالی است، سازمان‌ها را به منزله ابزارهایی برای رسیدن به اهداف موجود تصور می‌کنند و کلیه آن‌ها تحولات و تغییرات و فرصت‌های ناشی از محیط را نادیده گرفته و یا به حداقل می‌رسانند. بنابراین، در کلیه این مدل‌ها تنوع، عدم قطعیت و باز بودن سازمان نسبت به محیط، پنهان، کم‌اثر و یا انکارشده است (مشبکی، ۱۳۸۳، ص ۶۰).

همچنین «بنیس» ساختار بوروکراتیک را برای پاسخگویی به نیازهای سازمان‌های مدرن بسیار مکانیکی می‌دانست. وی بیان می‌کند که این نوع ساختار متحجر است زیرا برای مواجهه با محیط‌های ثابت طراحی شده است. در حالی که سازمان‌های معاصر به ساختاری نیازمندند که برای پاسخ سریع به تغییرات، طراحی شده باشند (رابینز، ۱۹۸۷ به نقل از صمدآقایی، ۱۳۸۵).

به‌طور کلی نظریه‌پردازان نگرش مکانیکی بر عقلایی بودن سازمان و کارایی تأکید بسیار زیادی دارند و بر همین اساس معتقدند که سازمان می‌تواند و باید به صورت عقلایی طراحی شود تا کارایی بیشتری به دست آید. لازمه وجود چنین سازمانی، فراهم بودن وجود بستری از علوم فنی و فناوری‌کی و نگرش فنی به پدیده‌ها است. درحالی که در سازمان ما با تشکیلی از انسان‌ها مواجه هستیم که بر خلاف تفکر مکانیسمی نمی‌توان آن‌ها را با چرخ دنده‌های یک مکانیزم بی‌روح ماشین مقایسه نمود. در تفکر مکانیکی این دسته از نظریه‌پردازان به جنبه‌های فنی و فناوری‌کی بهای بسیار داده می‌شود و در عوض جنبه‌های اجتماعی و انسانی سازمان و روابط آن با محیط به‌بوته فراموشی سپرده شده است (مورگان، ۱۹۸۶ به نقل از مشبکی، ۱۳۸۳).

براساس این دیدگاه سازمان به‌عنوان یک «متغیر مستقل» و انسان به منزله یک «متغیر وابسته» مطرح است.

سازمان‌های بوروکراتیک (مکانیکی) به‌طور وسواس‌آمیزی بر نظارت و کنترل تکیه دارند و محور این کنترل نیز اطمینان از آن است که کار انجام شده، درست به شیوه‌ای از پیش تعریف شده، صورت پذیرد. بنابراین، در آن صورت برای آزادی کارکنان، تفویض اختیار، دموکراسی سازمانی، ابداع و خلاقیت، محلی از اعراب وجود ندارد (مشبکی، ۱۳۸۳).

دیگر مشکلات سازمان‌های مکانیکی عبارت‌اند از: مشکل انطباق سازمان‌های ماشین‌گونه با شرایط متغیر، تبدیل شدن سازمان‌ها به بوروکراسی‌های فاقد اندیشه و بصیرت، زمینه‌سازی ترجیح اهداف شخصی کارکنان بر اهداف سازمانی و آثار غیرانسانی

ماشین بر نیروی انسانی (مورگان، ۱۹۹۷ به نقل از مشبکی، ۱۳۸۳). سازمان‌های ارگانیک و زنده موجب درک بهتر مناسبات سازمان‌ها و محیط آن‌ها می‌شود و توجه را به نیازهای حیاتی حفظ و بقای سازمان جلب می‌کند. مدیر را متوجه می‌سازد که اثربخشی سازمان به حسن انتخاب او در تصمیم‌گیری و توجه به شرایط و مقتضیات محیط بستگی دارد. همچنین بر تأثیر اشکال ارگانیک سازمان بر فراگرد نوآوری تأکید داشته و به درک مفهوم تأثیر اکولوژی بر روابط بین سازمانی کمک می‌کند (مورگان، ۱۹۹۷ به نقل از مشبکی، ۱۳۸۳). یکی از مسایل اساسی ناشی از سوء عملکرد بوروکراسی، اجتناب از نوآوری می‌باشد. به عبارت دیگر، یک بوروکرات به جای قبول مخاطره‌آمیز بودن یک رویه جدید ممکن است بگوید آنچه شما پیشنهاد می‌کنید، سنت ما را بر هم می‌زند و انجام این‌گونه امور برای ما میسر نیست.

مهم‌ترین نقص مدیریت کلاسیک، ناتوانی در ارائه تصویر مناسب از انسان سازمانی، شأن، توانایی و روح او می‌باشد که همه این مفاهیم عالی را به ارائه مدل انسان اقتصادی تنزل داده است. محدود ساختن انسان به نیاز اقتصادی با توجه به تنوع نیازهای انسانی از دیگر نارسایی‌ها و کاستی‌های این نظریه است (سیدجوادین، ۱۳۸۶) و به عکس، از ویژگی‌های سازمان‌های کمال‌یافته و سیستمی، تمایل به استقلال و کارآفرینی، نیز تشویق کارکنان به پذیرش مخاطره، در نظر گرفتن شکست به منزله کسب تجربه، ترغیب به خلاقیت در اجرا و نظارت بر پروژه‌ها، استفاده از ساختار منعطف و استفاده از نوآوران می‌باشد.

همچنین پیتر دراگر که در سال ۱۹۵۴ مدیریت بر مبنای هدف را ارائه نمود، نوآوری و عرضه محصولات جدید با کیفیت تازه به همراه رشد و توسعه را به‌عنوان یکی از اهداف مهم مؤسسات بیان می‌دارد (کیانی، ۱۳۸۸).

ارسطو توصیه می‌کند که کاروان اندیشه خود را با فکرهای نزدیک، مشابه، متضاد یا هر فکر دیگری به حرکت درآورد و فکرهای بعدی را در امتداد آن آشکار کنید. یعنی بسیاری از افکار انسان‌ها به هم ارتباط دارند و مجموعه به هم پیوسته‌ای را تشکیل می‌دهند. صاحب‌نظران معتقدند با ساختار انعطاف‌پذیر و دوری جستن از خصوصیات سازمان‌های بوروکراتیک و قید و بندها و ضوابط سخت و ثابت آن می‌توان محیط مناسبی را برای خلاقیت کارکنان ایجاد کرد (سیدجوادین، ۱۳۸۶).

رویکرد سیستمی دربردارنده عدم تمرکز در تصمیم‌گیری و به پیروی از آن دارای

انعطاف‌پذیری و آزادی عمل برای افراد است و از طرف دیگر بر توجه به محیط بیرونی سازمان و حضور پویا و فعال در محیط تأکید دارد و به‌طور کلی بر توسعه و تغییر تأکید می‌کند و زمینه‌ساز خلاقیت و نوآوری در سازمان است (صادقی مال امیری، ۱۳۸۶).

بر اساس نظرات (برنز و استاگر، ۱۹۶۲ به نقل از لند و جارمن، ۱۳۷۹) هیچ سازمانی دارای ساختار مکانیکی و ارگانیکی محض نمی‌باشد، بلکه به‌طور معمول هر سازمانی در جهت یکی از این دو ساختار حرکت می‌کند. به نظر این دو پژوهشگر، مؤثرترین ساختار، ساختاری است که با الزامات محیطی مطابقت داشته باشد. آن‌ها دریافتند که به‌کارگیری ساختار ارگانیکی هنگامی عملی‌تر بود که سازمان نیاز به خلاقیت بیشتری احساس می‌کرد. چنین سازمان‌هایی انتظار بیشتری از افراد خود داشتند تا بتوانند با طرح‌های جدید، مزیت رقابتی خود را حفظ کنند (دایر، ۱۹۸۲ به نقل از مشبکی و روحانی، ۱۳۸۵). سیستم پیشنهادی تیلور بر پایه بعد زمان گذاشته شده بود. منتقدان بر این دیدگاه بودند که شرایط ناشی از افزایش سرعت موجب می‌شود بر کارکنان فشار بیش از حدی وارد آید تا کارها را با سرعت بیشتری انجام دهند. تأکید بر تولید یا بهره‌وری و در همان راستا افزایش سودآوری باعث شد که مدیران درصدد استعمار کارگران و مشتریان برآیند (استونر، فری‌من، گیلبرت، ۱۹۹۵ به نقل از میرمیران، ۱۳۸۴).

مدیرانی که نگرش «مبارزه پویا» دارند و چنین رویه‌ای را به اجرا درمی‌آورند، پیوسته می‌کوشند تا کارکنان را به بروز خلاقیت‌ها و نوآوری‌ها تشویق نمایند و خودشان هم در این زمینه از هیچ کوششی فروگذار نمی‌کنند. گروهی از هم‌نویان نظریه‌پرداز، مدیران را تشویق می‌کنند که درباره ساختارهای استاندارد سازمان بازاندیشی کنند. «پیترز» زمانی پیشاپیش این گروه حرکت می‌کرد. اصلی را که او به نام «مدیریت آزاد» ارائه نمود، انواع ساختارهای محدود و بسته سازمانی که مانع از خلاقیت افراد می‌شدند، به چالش می‌طلبید (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۹، ص ۷۹).

برنز و استاگر (۱۹۶۲) و مینتزبرگ (۱۹۸۹) ساختار سازمانی را بر خلاقیت مؤثر دانسته و معتقدند که ساختارهای ارگانیکی تسهیل‌کننده خلاقیت بوده و ساختارهای مکانیکی مانع ظهور و بروز خلاقیت می‌باشند. به اعتقاد مینتزبرگ، ساختارهای مکانیکی با ویژگی‌هایی نظیر کار تخصصی و یکنواخت، دستورالعمل‌های رسمی، نظارت نزدیک بر

اساس قوانین و مقررات، سلسله مراتب دقیق اختیارات و برنامه‌ریزی رسمی، ذهن کارکنان را از کار انداخته و با اولویت‌دادن به ماشین در برابر انسان، سازمان‌های انسانی را دچار یک خونریزی آرام و تدریجی ساخته و توان انسان‌ها را برای انجام کار متعهدانه و توأم با خلاقیت تحلیل برده است.

مطالعات دیگر بیانگر این است که ساختار سازمانی بر رفتار و اعمال خلاق افراد تأثیر می‌گذارد (درازین و همکاران، ۱۹۹۹). زیرا ساختار سازمان می‌تواند نقش مهمی در تقویت خلاقیت یا جلوگیری از آن بازی کند (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). بعضی از اندیشمندان نظیر نلسون و کوئیک (۱۹۹۴) و مک‌کان (۱۹۹۹) یکی از ویژگی‌های سازمان‌های خلاق را داشتن ساختار سازمانی ارگانیک می‌دانند. به نظر هندی (۱۹۹۰) ساختار ارگانیکی می‌تواند این فرصت را در اختیار افراد قرار دهد تا قابلیت‌ها و علایق جدید خود را کشف کنند.

رابینز (۱۹۸۷) بیان می‌کند: «پرو» کوشیده است تا ساختار مناسب برای هر یک از فعالیت‌های سازمانی را ارائه کند. وی نتیجه‌گیری می‌کند هرچه فعالیت‌های سازمان از استثنائات بیشتری برخوردار باشد و از طرف دیگر این فعالیت‌ها به خلاقیت بیشتری نیاز داشته باشند، به همان میزان سازمان از ساختار مکانیکی فاصله گرفته و به ساختار ارگانیکی نزدیک‌تر می‌شود (صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۶، ص ۱۹۰).

براساس نظریات «مارتین» و «ترابلانچ» انعطاف‌پذیری و آزادی و کار تیمی هماهنگ در ساختارهای ارگانیک موجب توسعه خلاقیت و نوآوری می‌شوند و در مقابل انعطاف‌ناپذیری و کنترل، ایستایی و نظم مرتبط با سلسله مراتب مانع خلاقیت می‌شوند (مارتین و ترابلانچ، ۲۰۰۳ به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷). همچنین بر مبنای تحقیق صورت گرفته توسط لارنس و لورش می‌توان گفت هر سازمانی بر اساس تقاضای محیط مربوط و در مقایسه با سازمان‌های دیگر نیازمند میزان معینی از خلاقیت می‌باشد که تنها با به‌کارگیری ساختار سازمانی مناسب عوامل محیطی مربوطه این میزان خلاقیت امکان‌پذیر است و لذا سازمان‌های دارای ساختار ارگانیکی در مقایسه با سازمان‌های دارای ساختار مکانیکی به میزان خلاقیت بیشتری نیاز دارند. آزادی نیز به‌عنوان یک ارزش هسته‌ای در برانگیختن خلاقیت در استقلال، توانمندسازی و تصمیم‌گیری منعکس می‌شود و مدیریت بایستی این باور را در کارکنان به وجود آورده و از طریق اعطای آزادی بیشتر به جای کنترل کردن، آن‌ها را به خلاقیت بیشتر تشویق نمایند. میزان برخورداری کارکنان از آزادی و اختیار

برای مشارکت در تصمیم‌گیری، ارتباط مثبتی با سطح خلاقیت و نوآوری در سازمان دارد (آراد و همکاران، ۱۹۹۷ به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷). به نظر «باسدور» یکی از ویژگی‌های ساختاری مناسب که موجب تقویت خلاقیت می‌شود، انعطاف‌پذیری است. سازمان‌های با انطباق‌پذیری بالا، تمایل به حمایت از خلاقیت دارند. انعطاف‌پذیری به معنای تغییر مداوم و هدفمند رویه‌ها جهت یافتن روش‌های بهتر برای انجام کسب و کار است (صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷، ص ۱۳۸).

سازمان‌هایی که از انعطاف‌پذیری پایینی برخوردارند، دارای سطح بالایی از کنترل از طریق تصمیم‌گیری متمرکز می‌باشند. تبعیت محض از قوانین و مقررات، اثرات منفی روی خلاقیت دارد. همان‌طور که می‌دانیم ساختار به‌عنوان الگوی وضع‌شده‌ای از روابط بین عناصر و اجزاء یک سازمان تلقی می‌شود اما سؤال این که چه نوع ساختاری مناسب خلاقیت و بهبود نوآوری است؟ از نقطه‌نظر نگرش سیستم‌عقلایی، سازمان‌ابزاری است که برای رسیدن به اهداف مشخص طراحی شده است. عقلایی بودن (کارکردی) به محدوده‌ای از کارکردها و فعالیت‌ها اشاره می‌کند که به نحوی سازمان یافته‌اند که منتهی به اهداف از پیش تعیین‌شده با حداکثر کارایی گردد. بنابراین عقلایی بودن تنها به انتخاب اهداف بلکه به چگونگی رسیدن به آن‌ها نیز اشاره دارد. ساختار در این نگرش به‌طور کامل رسمیت یافته و قواعدی که بر رفتار تأثیر می‌گذارند نیز به‌طور کامل دقیق و واضح و فرمول‌بندی شده است (صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۶، ص ۱۹۳).

از نقطه‌نظر نگرش سازمان به‌عنوان سیستم طبیعی، سازمان‌ها بیش از ابزاری جهت دستیابی به اهداف محدود و مشخص می‌باشند و آن‌ها به‌طور اساسی گروه‌های اجتماعی تلقی می‌شوند که برای تطابق و بقاء رشد تلاش می‌کنند و بنابراین سازمان‌ها نیز مانند سایر گروه‌های اجتماعی تحت تأثیر یک هدف برتر یعنی بقاء می‌باشند. در این دیدگاه اهداف دارای پیچیدگی هستند و بنابراین نه اهدافی که برای سازمان طرح‌ریزی شده ساده و خاص می‌باشند و نه ساختار موجود برای نیل به آن‌ها. وجود ساختارهای رسمیت یافته در این دیدگاه انکار نمی‌شوند اما اهمیت و به‌خصوص تأثیرشان بر رفتار افراد، مورد سؤال قرار می‌گیرد (سلطانی، ۱۳۷۸).

«مینتزبرگ» با یک دیدگاه اقتضایی، هفت نوع ساختار که به نوعی بسط ساختار مکانیکی و ارگانیکی «برنز و استاکر» می‌باشد را ارائه می‌دهد. بر اساس نظریات وی، ساختارهای ماشینی به دلیل انبوه مقررات و آیین‌نامه‌ها و روش‌ها و ارتباطات رسمی برای

استفاده از شیوه‌های نوآوری مناسب نیستند. تنها مزیت ساختارهای حرفه‌ای قدرت انجام وظایف تخصصی (بوروکراسی) و استاندارد کردن مهارت‌ها است. لذا، در سازمان‌های با ساختار حرفه‌ای مانند ماشین، عملکرد بالا است اما برای استفاده از شیوه‌های نو، طراحی نشده‌اند.

«مینتزبرگ» سازمان‌هایی را که ساختار ادھوکراسی دارند را سازمان‌های نوآور تلقی می‌کند. به عقیده وی ادھوکراسی سازمان‌های ویژه موقت دارای سلسله مراتب محدود، روابط افقی، عدم تمرکز، قوانین رسمی بسیار کم و انعطاف‌پذیری زیاد می‌باشند. در ادھوکراسی، قوانین و مقررات اندکی وجود دارد و ضابطه‌های موجود نیز اغلب مدون نشده و بسیار انعطاف‌پذیر می‌باشند. در بوروکراسی حرفه‌ای در مواجهه با مسایل به راه‌حل‌های استاندارد شده مراجعه می‌شود اما در ادھوکراسی راه‌حل‌های بدیع و نو برای حل مشکلات جست‌وجو می‌شوند (مینتزبرگ، ۱۹۸۹).

«جیمز کوئین» نیز مانند «کنتر» و «مینتزبرگ» معتقد است که محیط‌های نوآور و پویا به دلیل غیرقابل پیش‌بینی بودن آن، نیاز به ساختارهای منعطف و غیرمتمرکز دارند. وی بر اساس مطالعه‌ای که روی شرکت‌های ژاپنی، آمریکایی و اروپایی انجام داد، به این نتیجه رسید که سازمان‌های نوآور، اشکالی از گروه‌های کوچک ادھوکراسی را دارند (کوئین، ۱۹۹۲ به نقل از سلطانی، ۱۳۸۵ ص ۱۳۸).

«برنز و استاکر»، «تامسون» و «مینتزبرگ» جملگی مطرح می‌کنند که شکل ارگانیک روش سازماندهی مؤثری برای شرایط عدم قطعیت ناشی از تغییرات نوآوری است (سلطانی، ۱۳۷۸).

برخی از نویسندگان و محققان بیان می‌دارند که در مراحل اولیه فرایند نوآوری، اگر ساختار بوروکراتیک و رسمی باشد، مانع فرایند (خلاقیت و نوآوری) می‌گردد اما در مراحل آخر فرایند نوآوری، ساختار رسمی مناسب‌تر به نظر می‌رسد. در مراحل اولیه، جریان اطلاعات در داخل و خارج سازمان باید آزاد باشد و ارتباطات نزدیک بین مشتری و عرضه‌کنندگان بسیار مهم است و در نتیجه تصمیم‌گیرندگان بالقوه سازمان باید به مسایل نزدیک بوده تا بتوانند مشکل‌گشایی نمایند.

جیمز ویلسون (۱۹۶۶) ویژگی‌های ساختاری مناسب برای نوآوری را در مرحله شروع و اجرا مطرح می‌کند و معتقد است ویژگی‌های ساختارهای ارگانیک مانند وجود کارکنان متخصص و حرفه‌ای، عدم تمرکز، رسمیت پایین برای مرحله شروع یعنی شکل دادن ایده

و ارائه طرح مناسب است. نویسندگان و محققان مانند «برنز و استاکر» و «مینتزبرگ» معتقدند که به طور کلی در شرایط عدم قطعیت، به طور عام و تغییر و نوآوری به طور خاص، ساختار ارگانیک مناسب می‌باشد و از انواع ساختارهای ارگانیکی «مینتزبرگ» و «کوئین» بر ادوکراسی تأکید دارند. برخی دیگر عدم قطعیت مراحل نوآوری و نهادی شدن آن را متفاوت دانسته و ترکیبی از ساختار ارگانیکی و مکانیکی را با بیان‌های مختلفی مطرح نموده‌اند. کوئین^۱ (۱۹۹۰) در گذار از تکامل نظریه‌ها و مدل‌های مدیریت و ارزش‌های حاکم بر دیدگاه‌های هر دوره، به طرح چهار مدل (عقلایی، فرایند داخلی، روابط انسانی و سیستم باز) پرداخته و تأکید می‌کند که در مدل سیستم باز فضای حاکم بر سازمان نوآوری و قابل انعطاف بوده و نقش مدیر نیز نوآور و مذاکره‌کننده می‌باشد. وی بیان می‌کند که در سیستم‌های باز، سازمان‌ها به حل مسئله خلاق و مدیریت نوآوری و تغییر تأکید دارند. همچنین در زمینه ساختار مناسب برای تقویت خلاقیت در مؤسسات تحقیقاتی، «دیوید و ویکلوف» (۱۹۸۸) بر اساس تحقیقات خود نشان می‌دهند که بیشتر سازمان‌های تحقیقاتی دریافته‌اند که نمی‌توانند با ساختارهای مکانیکی، سازمان خود را به نحوی مؤثر اداره کنند. از این رو عمده سازمان‌های تحقیقاتی به ساختار ارگانیکی روی آوردند (صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۶، ص ۱۳۶).

«اکاف»^۲ نیز عدم تمرکز در تصمیم‌گیری و رسمیت پایین را از مشخصه‌های ساختار ارگانیک می‌داند که موجب خلاقیت می‌شوند (اکاف، ۱۹۸۱ به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۶).

«کان» و «براند»^۳ نیز انعطاف‌پذیری به واسطه قوانین و مقررات کم و اثربخش، شرح شغل‌های کلی، تفویض اختیار و آزادی عمل بالایی که به افراد در تمام سطوح داده می‌شود تا نظرها و عقاید جدید ارائه نمایند را موجب خلاقیت می‌داند (کان، ۱۹۹۹؛ براند، ۱۹۹۸ به نقل از صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۶).

«فورد» و «گیویا»^۴ نیز بر ساختارهای ادوکراسی تأکید داشته و بیان می‌دارند که ساختار در سازمان‌های خلاق تمایل به انعطاف‌پذیری، قوانین و مقررات خیلی کم، شرح شغل کم و استقلال خیلی بالا دارد زیرا ساختارهای سلسله‌مراتبی، سنتی و مکانیکی سد

1. Queen

2. Ackoff

3. Kahn & Brand

4. Ford & Gioia

راه خلاقیت هستند (فورد و گیویا، ۱۹۹۵ به نقل از صادقی مال امیری، ۱۳۸۶). «آرجریس» نیز آثار ساختار مکانیکی را روی شخصیت افراد مورد مطالعه قرار داده و بیان می‌کند که چنین ساختارهایی توسعه و پیشرفت انسان‌ها را متوقف می‌کنند. وی الگوی هر می شکل و سلسله مراتبی این ساختارها را مانع خلاقیت افراد می‌داند. «موزلیس» نیز اعتقاد دارد که سازمان‌های بوروکراتیک، آزادی و اختیار انسان را مورد تهدید قرار داده و سازمان‌ها و ساختارهای ماشینی فاجعه‌آمیز بوده و مانع خلاقیت می‌شوند. همچنین «رزماری»^۱ رسمیت و تمرکز را از ویژگی‌های ساختارهای مکانیکی می‌داند که مانع بروز خلاقیت می‌شوند. وی عقیده دارد که تمرکز، مشارکت اعضای سازمان را کاهش داده و این مسئله موجب کاهش مشارکت منابع انسانی برای حل خلاق مسایل می‌شود (رزماری، ۱۹۹۳ به نقل از صادقی مال امیری، ۱۳۸۶). «لند» و «جارمن»^۲ (۱۹۹۸ به نقل از صادقی مال امیری، ۱۳۸۶) اثرات سوء ساختارهای مکانیکی و سنتی را بر خلاقیت بیان نموده و عقیده دارند که در ساختارهای مکانیکی، توده مردمی که در قاعده هرم قرار دارند، فرصتی برای خلاقیت ندارند و فقط افرادی که در رأس امور قرار دارند، ایده‌های بهتری داشته و خلاق‌ترند. «آمابیل» بیان می‌کند که تمرکز در تصمیم‌گیری و تبعیت از قوانین و مقررات موجب کاهش انگیزش درونی شده و از این طریق باعث کاهش خلاقیت می‌شوند. «دامانیور» (۱۹۹۱) نیز بیان می‌دارد که رسمیت زیاد، ساختار سلسله‌مراتبی و کنترل برای رفتار خلاق نامناسب است و ساختارهای مکانیکی و انعطاف‌ناپذیر سد راه خلاقیت هستند (صادقی مال امیری، ۱۳۸۶، ص ۱۹۵-۱۹۸).

«آزیونی» (۱۹۶۱) نیز معتقد است سه نوع قدرت اجباری، انتفاعی و هنجاری در سازمان‌ها وجود دارد. گرچه از هر سه نوع قدرت، احتمالاً در همه سازمان‌ها، کم و بیش استفاده به عمل می‌آید اما وی عقیده دارد که در هر سازمانی با توجه به ویژگی‌های خاص آن، از یکی از این سه نوع قدرت به صورت عمده‌تر و برجسته‌تر استفاده می‌شود. با این توضیح اردوگاه‌های کار اجباری، زندان‌ها، مؤسسات تأدیبی و بیمارستان‌های روانی به‌عنوان سازمان‌های اجباری قلمداد می‌شوند. بنگاه‌های تجاری، مؤسسات صنعتی و تولیدی به‌عنوان سازمان‌های انتفاعی شناخته می‌شوند و نهادها و مؤسسات دینی، دانشگاه‌ها و مدارس به‌عنوان سازمان‌های هنجاری تلقی می‌شوند. میزان تعهد کارکنان به سازمان به نوع قدرتی که غالباً سازمان به منظور کنترل آنان اعمال می‌کند، بستگی دارد.

1. Rosemary

2. Land & Jarman

بر این اساس می‌توان نتیجه‌گیری نمود که هرچه میزان کنترل بر کارکنان بیشتر باشد، خلاقیت و نوآوری در آن سازمان‌ها کمتر خواهد بود. تقریباً همه سازمان‌های امروزی، پاره‌ای از ویژگی‌های مدل بوروکراسی را دارند ولی بوروکراسی ایده‌آل هرگز واقعیت پیدا نکرده است. در مدل نظری بوروکراسی بر جوانب و نتایج مثبت تأکید شده ولی جوانب و عواقب منفی آن چندان مورد توجه قرار نگرفته است. به دلیل همین عواقب منفی، انتقاداتی بر بوروکراسی وارد کرده‌اند. از جمله پیروی شدید از مقررات، فرصت‌چندانی برای خلاقیت و ابتکار شخصی اعضای سازمان باقی نمی‌گذرد و لذا افراد در این شرایط، شخصیت انسانی خود را از دست می‌دهند و به مهره‌های اداری مبدل می‌شوند (علاقه‌بند، ۱۳۸۵، ص ۹).

«هرسی» و «بلانچارد» به نقل از «ایچاک آدیزس» بیان می‌دارند که در رویکرد سیستمی مدیران در آن واحد باید چهار نقش مدیریتی ایفا کنند؛ نقش تولیدی، نقش اجرایی، نقش یگانه‌سازی و نقش نوآوری. در نقش نوآوری مدیر باید کارآفرین و نوآور باشد، زیرا بر خلاف مدیری که موظف است برنامه‌ای را پیاده و تصمیمی را اجرا کند، کارآفرین باید برنامه‌ فعالیت و عمل خود را خلق نماید. او باید آغازگر و عامل تغییر باشد. نقش نوآوری به وضوح به خرده سیستم اطلاعاتی و تصمیم‌گیری مرتبط است (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۸ به نقل از الوانی، ۱۳۸۵).

«لرد بائر» نیز بیان می‌دارد: در عصر حاضر سازمان‌ها و نهادهای متولی توسعه باید مدیرانی واجد شرایط برای برنامه‌ریزی، نوآوری، خلاقیت و آینده‌سازی گردهم آورند و با این تدبیر مهم توسعه را سامان بخشند. در مکاتب و مدیران سنتی، هدف عمده‌شان پیش‌بینی هرچه دقیق‌تر آینده بود و بر آن اساس منابع به‌طور ایستا تخصیص داده می‌شد و آنان چندان توجهی به تغییرات محیطی و تحولات بیرونی نداشتند. محیط بیرونی و سازمان ثابت و کم تغییر فرض می‌شد و عملکردهای درون‌سازمان برای تحقق اهداف کافی به نظر می‌رسیدند (الوانی، ۱۳۸۵).

اما در مرحله بعد، نگاه مدیران از درون سازمان به محیط بیرونی متوجه شد و نگرش ایستا که مبتنی بر ثابت انگاشتن محیط بود، جای خود را به تفکری پویا داد. مدیران کارآفرین با تکیه بر توانایی‌های ابداع و ابتکار و خلاقیت و با پیش‌نگری بر آینده‌سازی می‌پردازند. در این نگرش گروه‌های برنامه‌ریزی کمی جای خود را به گروه‌های خلاق تحقیق و توسعه می‌دهند و مدیران کارآفرین، خلاق و مبدع جایگزین مدیران منضبط

قبلی می‌شوند. مدیران کارآفرین و خلاق منتظر تغییرات محیط نمی‌نشینند بلکه خود تغییر و دگرگونی ایجاد می‌کنند و امروز بقای سازمان‌ها در گرو خلاق بودن آن‌ها است. روح سازمان یادگیرنده، انسان‌های یادگیرنده و خلاق است. انسان‌های خلاق محیط متحول را می‌شناسند و از تغییرات مستمر آن به نفع اهداف خود بهره می‌گیرند. انسان‌های خلاق و فراگیرنده در یک فرایند دائمی یادگیری زندگی می‌کنند. آن‌ها می‌آموزند و تجربه می‌کنند. مقاومت در مقابل تغییر، زیبنده انسان‌های نوآور و خلاق نیست. هر پدیده نو، انسان فراگیرنده را به اندیشه وامی‌دارد و خلاصه آن که تلاش‌ها در سازمان یادگیرنده در جهت توسعه و رشد کارکنان و پرورش انسان‌های خلاق و نوآور و فراگیرنده‌اند. رشد اعضای سازمان‌ها، تعالی سازمان و نیل به اهداف آن را به همراه دارد و بدون اعضای شایسته سازمانی پیشرو و پیشتاز به وجود نخواهد آمد (الوانی، ۱۳۸۵).

شاید یکی از مهم‌ترین عوامل تسهیل و تقویت توان خلاقیت و نوآوری در سازمان، ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف موردنظر باشد. اگر ساختارهای سازمانی را به دو نوع ماشینی و زیستی تقسیم کنیم، ساختار زیستی یا ارگانیک با شرایط متحول محیطی به سرعت هماهنگ می‌شود، امکان انعطاف و آزادی عمل را برای اعضا فراهم می‌آورد و بستری مناسب برای رشد خلاقیت و نوآوری آماده می‌سازد. این ساختار واجد ویژگی‌هایی از قبیل ارتباط موازی، سطح بدون هرم سازمانی، روابط نزدیک شغلی و تخصصی و همکاری و همراهی کارکنانی است. ساختار ارگانیک با دوری جستن از خصوصیات سازمان‌های بوروکراتیک و قیدوبندها و ضوابط سخت و ثابت آن، محیطی مناسب برای خلاقیت کارکنان ایجاد می‌کنند و یکی از عوامل تسهیل نوآوری به شمار می‌آیند (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۲۴۵).

سیدجوادین (۱۳۸۶) نیز در کتاب «مبانی سازمان و مدیریت»، ساختارهای انعطاف‌پذیر را از عوامل مؤثر بر خلاقیت در سازمان‌ها می‌داند. وی بیان می‌دارد که صاحب‌نظران معتقدند با ساختار انعطاف‌پذیر و دوری جستن از خصوصیات سازمان‌های بوروکراتیک و قیدوبندها و ضوابط سخت و ثابت آن می‌توان محیط مناسبی را برای خلاقیت کارکنان ایجاد کرد. وی همچنین یادگیری دوحلقه‌ای را که ویژگی سیستم‌های باز می‌باشد را به دلیل پویایی نوع یادگیری و یافتن ایده‌های جدید در خلاقیت کارکنان مؤثر می‌داند (سیدجوادین، ۱۳۸۶).

از نظر «رابینز» ساختار سازمان‌های متمرکز و غیرمتمرکز تفاوت‌های زیادی دارند. در

یک سازمان غیرمتمرکز مسایل به سرعت حل می‌شوند. برای حل مسئله و تصمیم‌گیری از تعداد افراد بیشتری نظرخواهی می‌شود، کارکنان و اعضای سازمان کمتر احساس از خودبیگانگی می‌کنند و خود را به‌عنوان عضوی فعال از یک موجود زنده (سازمان) به حساب می‌آورند. وی بیان می‌دارد که وجود بوروکراسی باعث می‌شود که بتوان از افراد با ضریب هوشی متوسط استفاده کرد. قوانین و مقررات دقیق، جایگزین استعدادهای مدیریت می‌شود. کارها استاندارد و امور بسیار رسمی هستند. همین امر باعث می‌شود که فرایند تصمیم‌گیری متمرکز گردد. بنابراین مدیران رده میانی و پایین سازمان نمی‌توانند نوآوری و خلاقیت داشته باشند و تنها مدیر ارشد از چنین موهبتی برخوردار است (رابینز، ۱۹۴۳، ص ۸۶۸ به نقل از صادقی مال‌میری ۱۳۸۷).

از دیدگاه صاحب‌نظران، سازمان به‌عنوان «سیستم طبیعی» رویکرد عقلایی و ماشینی به سازمان محکوم به غیرعقلایی بودن است، زیرا ارزشمندترین منابع سازمان یعنی استعداد و خلاقیت افراد را سرکوب می‌کند. برعکس دیدگاه عقلایی که در پی استانداردسازی رفتار است. دیدگاه طبیعی درصد استانداردزدایی از رفتار است، لذا توسعه شغل و گردش شغلی به‌عنوان روش‌هایی برای کاهش از خودبیگانگی و افزایش تعهد، رضایت و خلاقیت کارکنانی که کارهای روزمره را انجام می‌دهند، تأکید می‌کند. زیرا بر اساس نظریات «مامفورد»، «اسکات»، «گیدز» و «استرانگ» (۲۰۰۲) و «رایتر» و «آلیس» (۲۰۰۴) کار خلاق بیشتر جاهایی اتفاق می‌افتد که فعالیت‌ها غیرساختار یافته باشند (صادقی مال‌میری ۱۳۸۷).

«اولیور شلدون»^۱ (۱۹۲۳ به نقل از صادقی مال‌میری، ۱۳۸۷) سازمان‌های مکانیکی را به چالش کشیده و تأکید می‌کند که در سازمان‌های بزرگ امروزی، فرد هویت خود را از دست داده و گمنام می‌شود و به مثابه قطعه‌ای از ماشین محسوب می‌شود که با او همانند یک شیء رفتار می‌شود. حال آنکه می‌بایست با هر یک از کارکنان همانند شخصی منحصر به فرد قابل رشد و توسعه که رفتاری مسئولانه و پاسخگو دارند، رفتار شود. در چنین وضعیتی افراد خلاق شده و برای بهبود عملکرد خویش تلاش می‌کنند.

«آرجیس»^۲ (۱۹۶۳ به نقل از صادقی مال‌میری، ۱۳۸۷) نیز آثار سازمان‌های ماشینی را روی شخصیت افراد مورد مطالعه قرار داده و بیان می‌دارد سازمان‌های ماشینی توسعه

1. Sheldon

2. Argyris

و پیشرفت انسان‌ها را متوقف می‌کنند، زیرا کارها و فعالیت‌ها آنچنان به اجزای ریز تقسیم می‌شود که جذابیت خود را از دست داده و روتین و یکنواخت و کسالت‌آور می‌شوند و در این‌گونه سازمان‌ها، افراد هیچ‌گونه خلاقیتی از خود بروز نمی‌دهند.

«موزلیس»^۱ (۱۹۷۵ به نقل از صادقی مال‌میری، ۱۳۸۷) سازمان‌های بوروکراتیک را که به واسطه عقلانیت ابزاری (استانداردسازی) و به حاشیه راندن عقلانیت جوهری، بر سرنوشت آدمی حاکم شده‌اند را مورد انتقاد قرار داده و آن را مانع بروز خلاقیت می‌داند. به اعتقاد مینتزبرگ (۱۹۸۹ به نقل از صادقی مال‌میری، ۱۳۸۷) نظام‌های رسمی و مکانیکی نیز با ویژگی‌هایی نظیر کار تخصصی و یکنواخت، دستورالعمل‌های رسمی، نظارت نزدیک بر اساس قوانین و مقررات، سلسله مراتب دقیق اختیارات و برنامه‌ریزی رسمی، ذهن و افکار کارکنان را از کار می‌اندازد و توان انسان‌ها را برای انجام کار متعهدانه و توأم با خلاقیت تحلیل برده است (ص ۱۳۴).

انسان‌گرایی نیز از جمله مکاتبی است که به خلاقیت توجه خاصی نموده است. انسان‌گرایان خلاقیت را تنها به امور خارق‌العاده نسبت نمی‌دهند. آن‌ها معتقدند خلاقیت نه تنها دست‌آوردها، بلکه فعالیت‌ها، فرایندها و نگرش‌ها را هم در برمی‌گیرد. انسان‌گرایان تأکید خاصی بر ارتباط خلاقیت با سلامت روانی، خودشکوفایی و کمال انسان دارند، چنانکه «مازلو» این رابطه را به قدری عمیق می‌داند که می‌توان گفت: این واژه‌ها مفهوم واحدی دارند. «راجرز» نیز معتقد است که انگیزه اصلی خلاقیت، گرایش انسان به فعال ساختن خویشتن، کشش به سوی گسترش، رشد، پختگی، گرایش به آشکارسازی و به کار انداختن همه قابلیت‌های ارگانیک خویشتن است. بنابراین فرد خلاق کسی است که استعداد بالقوه انسان بودنش کامل است. حال آنکه در سازمان‌های ماشینی و مکانیکی به هیچ عنوان به بعد انسانی توجه نمی‌گردد. صمد آقایی (۱۳۸۵) نیز فقدان ارتباطات افقی را از موانع سازمانی خلاقیت می‌داند. وی بیان می‌دارد که افراد خلاق باید بتوانند صحت افکار و ایده‌های خود را به راحتی و به سرعت مورد آزمایش و سؤال قرار دهند و چنانچه نتوانند به راحتی با یکدیگر و با مسئولان و متخصصان سطوح سازمانی ارتباط برقرار نمایند، این مسئله مانع بروز خلاقیت آنان خواهد شد (ص ۱۹).

مازلو (۱۹۸۲) از عضویت در گروه یا تعلق اجتماعی به‌عنوان یکی از نیازهای اساسی

1. Mouzelis

آدمی یاد کرده و معتقد است که انسان به طور ذاتی موجودی اجتماعی است. مامفورد و گاستافسون (۱۹۸۸) و گیویا (۱۹۹۴) اعتقاد دارند که خلاقیت به طور عمده اقدامی تیمی است که ناشی از فرآیند تعامل بین اعضای گروه است. فورد (۱۹۹۶) نیز عقیده دارد که در سازمان‌ها عمده کارها را گروه‌ها انجام می‌دهند و خلاقیت نیز برگرفته از فعالیت گروهی است.

ترنی و فارمر (۲۰۰۲) نیز دریافتند که وقتی سرپرستان در راستای ایجاد اعتماد به نفس و خلاقیت کارکنان تلاش می‌کنند، کارکنان معتقد بودند که به توانایی خلاقانه‌تری دست می‌یابند و به این معنی که تأثیرات اجتماعی دیگران مهم است.

روش

این تحقیق به منظور بررسی رابطه خلاقیت و نوآوری سازمانی و تطابق آن با تئوری‌های سازمان و مدیریت صورت پذیرفته است. از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش و ماهیت، توصیفی-تحلیلی می‌باشد لذا از روش تحلیل محتوا به منظور بررسی تئوری‌ها استفاده گردیده است. بر همین اساس محتوای نظریه اندیشمندان و صاحب‌نظران از منابع مختلف جمع‌آوری و بر اساس روش تجزیه و تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار گرفته است. به عبارت دیگر در این روش همبستگی و ارتباط متغیرهای سازمانی اثرگذار بر خلاقیت از نظر کیفیت و تکرار بر اساس ادبیات تحقیق مورد بحث و بررسی واقع شده است.

یافته‌ها

گزاره اصلی: تئوری‌های سازمان بر خلاقیت مؤثر است.

در این تحقیق بر اساس نظریات اندیشمندان و بر مبنای سه رویکرد عقلایی، طبیعی و سیستمی که اسامی نظریه‌پردازان آن در جداول شماره ۱ تا ۳ ارائه گردیده است، گزاره اصلی (تأثیر تئوری‌های سازمان بر خلاقیت) مورد تأیید قرار گرفته است.

گزاره‌های فرعی:

□ گزاره فرعی ۱: با توجه به تأثیر تئوری‌های سازمان با رویکرد عقلایی بر خلاقیت (که اسامی تئوری‌پردازان آن در جدول شماره ۱ آمده است)، مشخص می‌گردد که این رویکرد با ساختارهای مکانیکی بر خلاقیت تأثیر منفی دارد و عوامل مهمی همچون: رسمیت، استانداردسازی، قوانین و مقررات، فقدان آزادی عمل انسان‌ها و تنها نگاه اقتصادی به انسان‌ها، انعطاف‌ناپذیری، عدم تفویض اختیار، ارتباطات عمودی، تمرکز قدرت در

تصمیم‌گیری، تعین و قطعیت اهداف، نظارت و کنترل تأثیر منفی بر خلاقیت داشته و در این‌گونه سازمان‌ها ابتکار و نوآوری وجود نخواهد داشت.

جدول ۱. منابع حمایت‌کننده از تأثیر منفی تئوری‌های عقلایی بر خلاقیت*

منابع حمایت‌کننده	مشخصه تئوری‌های عقلایی
(تامپسون ^(۱۹۹۶-) ، (مرتون ^(۱۹۹۸-) ، (گلدنر ^(۱۹۹۸-) ، (رابینز ^(۱۹۸۷-) ، (پیترز ^(۱۹۹۲-) ، (برنز ^(۱۹۶۲-) ، (استاکر ^(۱۹۶۲-) ، (سلطانی ^(۱۳۷۸-) ، (مینتزبرگ ^(۱۹۸۹-) ، (آماییل ^(۱۹۹۸-) ، (علاقه‌بند ^(۱۳۸۵-) ، (اسکات ^(۱۹۹۲-) ، (رزماری ^(۱۹۹۳-) ، (بنیس ^(۱۹۷۰-) ، (تارو ^(۲۰۰۰-))	قوانین و مقررات
(رابینز ^(۱۹۹۶-) ، (مورگان ^(۱۹۸۶-) ، (مشبکی ^(۱۳۸۳-) ، (سیدجوادی ^(۱۳۸۶-) ، (استونر ^(۱۹۹۵-) ، (فری‌من ^(۱۹۹۵-) ، (گیلبرت ^(۱۹۹۵-) ، (پیترز ^(۱۹۹۲-) ، (برنز ^(۱۹۶۲-) ، (استاکر ^(۱۹۶۲-) ، (موزلیس ^(۱۹۷۵-) ، (علاقه‌بند ^(۱۳۸۵-) ، (مینتزبرگ ^(۱۹۸۹-) ، (دیوید و ویلکوف ^(۱۹۹۸-))	فقدان آزادی عمل انسان
(مورگان ^(۱۹۸۶-) ، (دفت ^(۱۹۸۳-) ، (مرتون ^(۱۹۹۸-) ، (اسکات ^(۱۹۸۱-) ، (پیترز ^(۱۹۹۲-) ، (سلطانی ^(۱۳۷۸-) ، (مارتیز و ترابلانچ ^(۲۰۰۳-))	انعطاف ناپذیری
(دفت ^(۱۹۸۳-) ، (مشبکی ^(۱۳۸۳-) ، (پیترز ^(۱۹۹۲-) ، (برنز ^(۱۹۶۲-) ، (استاکر ^(۱۹۶۲-) ، (آماییل ^(۱۹۹۸-) ، (مینتزبرگ ^(۱۹۸۹-) ، (صادقی ^(۱۳۸۶-) ، (رابینز ^(۱۹۹۶-))	عدم تفویض اختیار
(سنگه ^(۱۹۹۰-) ، (رابینز ^(۱۹۸۷-) ، (برنز ^(۱۹۹۵-) ، (استاکر ^(۱۹۶۲-) ، (مارتیز ^(۲۰۰۳-) ، (ترابلانچ ^(۲۰۰۳-) ، (آرجریس ^(۱۹۶۳-) ، (دامانیپور ^(۱۹۹۱-) ، (مینتزبرگ ^(۱۹۸۹-) ، (صمد آقایی ^(۱۳۸۵-) ، (فورد و گیویا ^(۱۹۹۵-) ، (ابریشمی ^(۱۳۷۲-))	ارتباطات عمودی
(رابینز ^(۱۹۸۷-) ، (سلطانی ^(۱۳۷۸-) ، (رزماری ^(۱۹۹۳-) ، (آماییل ^(۱۹۹۸-) ، (فورد و گیویا ^(۱۹۹۵-) ، (صادقی ^(۱۳۸۶-) ، (مینتزبرگ ^(۱۹۸۹-) ، (موزلیس ^(۱۹۷۵-) ، (بوهم ^(۱۹۹۷-) ، (مارتین و ترابلانچ ^(۲۰۰۳-) ، (دیوید و ویلکوف ^(۱۹۸۸-) ، (دفت ^(۱۹۸۳-) ، (تارو ^(۲۰۰۰-) ، (شالی و گیلسون ^(۲۰۰۴-) ، (دامانیپور ^(۱۹۹۱-))	تمرکز در تصمیم‌گیری
(مورگان ^(۱۹۸۶-) ، (سنگه ^(۱۹۹۰-) ، (مینتزبرگ ^(۱۹۸۹-) ، (مرتون ^(۱۹۹۸-) ، (سلزینک ^(۱۹۴۹-) ، (مارتیز و ترابلانچ ^(۲۰۰۳-) ، (مشبکی ^(۱۳۸۳-) ، (اسکات ^(۱۹۸۱-))	تعین هدف
(مشبکی ^(۱۳۸۳-) ، (مارتیز ^(۲۰۰۳-) ، (ترابلانچ ^(۲۰۰۳-) ، (آراد ^(۱۹۹۷-) ، (دامانیپور ^(۱۹۹۱-) ، (اتزیونی ^(۱۹۶۱-) ، (آماییل ^(۱۹۹۸-) ، (اسکات ^(۱۹۹۲-) ، (دفت ^(۱۹۸۳-) ، (رابینز ^(۱۹۹۶-) ، (فورد و گیویا ^(۱۹۹۵-))	نظارت و کنترل
(مورگان ^(۱۹۸۶-) ، (دفت ^(۱۹۸۳-) ، (اولیور شلدون ^(۱۹۲۳-) ، (سنگه ^(۱۹۹۰-) ، (رابینز ^(۱۹۷۸-) ، (موزلیس ^(۱۹۷۵-) ، (مشبکی ^(۱۳۸۳-) ، (پیترز ^(۱۹۹۲-) ، (بوهم ^(۱۹۹۸-) ، (برنز و استاکر ^(۱۹۶۲-) ، (مینتزبرگ ^(۱۹۸۹-) ، (آنونیموس ^(۱۹۹۷-) ، (شالی و گیلسون ^(۲۰۰۴-) ، (صادقی ^(۱۳۸۶-) ، (سلطانی ^(۱۳۷۸-) ، (فورد، گیویا، آرجریس ^(۱۳۸۶-) ، (رزماری ^(۱۹۹۳-) ، (لندوجارمن ^(۱۹۹۸-) ، (دامانیپور ^(۱۹۹۱-))	ساختارهای مکانیکی

* اقتباس از: اسکات، ۱۳۷۶؛ اقتداری، ۱۳۷۵؛ استونر، فری‌من و گیلبرت، ۱۳۸۶؛ الوانی، ۱۳۸۵؛ آماییل، ۱۳۸۱؛ بک‌هارد و بریتجارد، ۱۳۷۸؛ بوهم، ۱۳۸۱؛ پسران قادر، ۱۳۷۱؛ تاشمن و اربلی، ۱۳۷۸؛ تفضلی، ۱۳۷۵؛ رابینز، ۱۳۷۸؛ رحمان سرشت، ۱۳۸۶؛ رضائیان، ۱۳۷۹؛ سعدی، ۱۳۸۷؛ سلطانی، ۱۳۸۵؛ سیدجوادی، ۱۳۸۶؛ شرفیفر، استیون، ۱۳۸۷؛ صادق‌پور، ۱۳۸۵؛ صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷؛ صمدآقایی، ۱۳۸۵؛ علاقه‌بند، ۱۳۸۵؛ قدیری اصلی، ۱۳۸۶؛ کیانی، ۱۳۸۸؛ لند و جارمن، ۱۳۷۹؛ مشبکی و روحانی، ۱۳۸۵؛ میمیران، ۱۳۸۴؛ هج، ۱۳۸۷.

□ گزاره فرعی ۲: نتایج حاصل از نظر اندیشمندان (که اسامی تئوری پردازان آن در جدول شماره ۲ آمده است). نشان می‌دهد که تئوری‌های سازمان با رویکرد طبیعی بر خلاقیت تأثیر مثبت دارند و به عبارت دیگر، گزاره دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد. این رویکرد با توجه به دارا بودن ساختارهای اجتماعی (رسمی و غیررسمی) و عواملی همچون عدم رسمیت، عدم تمرکز، انعطاف‌پذیری و ارتباطات عمودی و افقی، قوانین و مقررات کم و منعطف، تعاملات گروهی بر خلاقیت تأثیر مثبت دارند و بر اساس نظر صاحب‌نظران سازمان و مدیریت، آن دسته از سازمان‌هایی که از چنین ویژگی‌هایی برخوردارند، دارای نوآوری و خلاقیت بیشتری هستند.

جدول ۲. منابع حمایت کننده از تأثیر مثبت تئوری‌های طبیعی بر خلاقیت*

منابع حمایت کننده	مشخصه تئوری‌های عقلایی
مینتزرگ (+۱۹۸۹)، هندی (+۱۹۹۰)، برنز (+۱۹۶۲)، استاکر (+۱۹۶۲)، (فورد و گیویا (+۱۹۹۵)، صادقی (+۱۳۶۸)، کان (+۱۹۹۹)، (الوانی (+۱۳۸۶)، (دراکر (+۱۹۹۳)، (نلسون (+۱۹۹۴)، (کوئیک (+۱۹۹۴)، (شالی و گیلسون (+۲۰۰۴)، (مک کان (+۱۹۹۹)، (براند (+۱۹۹۸) و (ون اوج (+۱۹۸۳)، (کینگ و اندرسون (+۱۹۹۵)	انعطاف‌پذیری
مینتزرگ (+۱۹۸۹)، (ایکاف (+۱۹۸۱)، (صادقی (+۱۳۸۶)، (مک کان (+۱۹۹۹)، (آمابیل (+۱۹۹۸)، (براند (+۱۹۹۸)، (شالی و گیلسون (+۲۰۰۴)، (ویلسون (+۱۹۹۶)، (اکوال (+۱۹۹۱)، (فورد و گیویا (+۱۹۹۵)، (کوئین (+۱۹۹۲)، (رایبیز (+۱۹۸۷)، (کینگ و اندرسون (+۱۹۹۵)	عدم تمرکز در تصمیم‌گیری
(آمابیل (+۱۹۹۶)، (مینتزرگ (+۱۹۸۹)، (رایبیز (+۱۹۹۶)، (تاشمن (+۱۹۸۲)، (جین و ترینادیس (+۱۹۹۰)، (کینگ و اندرسون (+۱۹۹۵)، (اندروز و اسمیت (+۱۹۹۶)، (مک ران (+۱۹۹۶)	ارتباطات افقی
مینتزرگ (+۱۹۸۹)، کان (+۱۹۹۰)، (الوانی (+۱۳۸۶)، (ایکاف (+۱۹۸۱)، (فورد و گیویا (+۱۹۹۵)، (براند (+۱۹۹۸)، (مارتین و ترابلانج (+۲۰۰۳)، (باسدور (+۱۹۹۷)، (سیدجوادین (+۱۳۸۶)	قوانین و مقررات کم و منعطف
(آراد (+۱۹۹۷)، (مارتین و ترابلانج (+۲۰۰۳)، (اکاف (+۱۹۸۱)، (موزلیس (+۱۹۷۵)، (مک کان (+۱۹۹۹)، (مازلو (+۱۹۸۲)، (گیویا (+۱۹۹۴)، (براند (+۱۹۹۸)، (مامفورد و گاستافسون (+۱۹۸۸)، (فورد (+۱۹۹۶)، (ترنی و فارمر (+۲۰۰۲)، (کینگ و اندرسون (+۱۹۹۵)	انسان اجتماعی (تعاملات گروهی)

* اقتباس از: اسکات، ۱۳۷۶؛ اقتداری، ۱۳۷۵؛ استونر، فری من و گیلبرت، ۱۳۸۶؛ الوانی، ۱۳۸۵؛ آمابیل، ۱۳۸۱؛ بک هارد و پریچارد، ۱۳۷۸؛ بوهم، ۳۸۱؛ پسران قادر، ۱۳۷۱؛ تاشمن و ارلی، ۱۳۷۸؛ تفضلی، ۳۷۵؛ رابینز، ۱۳۷۸؛ رحمان سرشت، ۱۳۸۶؛ رضائیان، ۱۳۷۹؛ سعدی، ۱۳۸۷؛ سلطانی، ۱۳۸۵؛ سیدجوادین، ۱۳۸۶؛ شرفیتر، استیون، ۱۳۸۷؛ صادق پور، ۱۳۸۵؛ صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۷؛ صمدآقایی، ۱۳۸۵؛ علاقه بند، ۱۳۸۵؛ قدیری اصلی، ۱۳۸۶؛ کیانی، ۱۳۸۸؛ لند و جارمن، ۱۳۷۹؛ مشبکی و روحانی، ۱۳۸۵؛ میمران، ۱۳۸۴؛ هج، ۱۳۸۷.

□ گزاره فرعی ۳: نتایج حاصل از تحقیقات و نظر اندیشمندان (که اسامی تئوری پردازان

آن در جدول شماره ۳ آمده است). نشان می‌دهد که تئوری‌های سازمان با ساختارهای ارگانیکی تأثیر مثبت بر خلاقیت دارند. به این ترتیب گزاره سوم نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد، عوامل مهمی همچون انعطاف‌پذیری، آزادی عمل کارکنان، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، تفویض اختیار، ارتباطات همه‌جانبه، عدم رسمیت و قوانین و مقررات کم و ارتباط با محیط تأثیر قابل توجهی بر خلاقیت کارکنان دارد و نتیجه آنکه، این‌گونه از سازمان‌ها، با انسان‌های خلاق در درون سازمان مواجه بوده و خلاقیت و نوآوری مرتباً در سازمان وجود خواهد داشت.

جدول ۳. منابع حمایت‌کننده از تأثیر مثبت تئوری‌های سیستمی بر خلاقیت*

منابع حمایت‌کننده	مشخصه تئوری‌های عقلایی
(دفت (۱۹۸۳ ⁽⁺⁾), مورگان (۱۹۸۶ ⁽⁺⁾), براند (۱۹۹۸ ⁽⁺⁾), پیترز (۱۹۶۳ ⁽⁺⁾), واترمن (۱۹۸۲ ⁽⁺⁾), (سیدجوادین (۱۹۶۳ ⁽⁺⁾), صادقی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), نلسون (۱۹۹۴ ⁽⁺⁾), کوئیک (۱۹۹۴ ⁽⁺⁾), (مک‌کان (۱۹۹۹ ⁽⁺⁾), (درازین (۱۹۹۹ ⁽⁺⁾), (هندی (۱۹۹۰ ⁽⁺⁾), (مارتین (۲۰۰۳ ⁽⁺⁾), (ترابلانچ (۲۰۰۳ ⁽⁺⁾), (باسدور (۱۹۹۷ ⁽⁺⁾), (مینتزرگ (۱۹۸۹ ⁽⁺⁾), (کوئین (۱۹۹۲ ⁽⁺⁾), (کان (۱۹۹۹ ⁽⁺⁾), (براند (۱۹۹۸ ⁽⁺⁾), (فورد (۱۹۹۵ ⁽⁺⁾), (گیویا (۱۹۹۵ ⁽⁺⁾), (الوانی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾)	انعطاف‌پذیری
(دفت (۱۹۸۳ ⁽⁺⁾), مورگان (۱۹۸۶ ⁽⁺⁾), (آماییل (۱۹۹۸ ⁽⁺⁾), (پیترز (۱۹۸۲ ⁽⁺⁾), (واترمن (۱۹۸۲ ⁽⁺⁾), (براند (۱۹۹۸ ⁽⁺⁾), (صادقی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (درازین (۱۹۹۹ ⁽⁺⁾), (هندی (۱۹۹۰ ⁽⁺⁾), (مارتین (۲۰۰۳ ⁽⁺⁾), (ترابلانچ (۲۰۰۳ ⁽⁺⁾), (آراد (۱۹۹۷ ⁽⁺⁾), (اسکات (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (الوانی (۱۹۹۴ ⁽⁺⁾), (شلدون (۱۹۲۳ ⁽⁺⁾)	آزادی عمل انسان
(صادقی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (مینتزرگ (۱۹۸۹ ⁽⁺⁾), (دراکر (۱۹۹۳ ⁽⁺⁾), (کوئین (۱۹۹۲ ⁽⁺⁾), (ولیسون (۱۹۶۶ ⁽⁺⁾), (کینگ و اندرسون (۱۹۹۵ ⁽⁺⁾), (ایکاف (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (رابینز (۱۹۸۷ ⁽⁺⁾), (دفت (۱۹۸۳ ⁽⁺⁾), (براند (۱۹۹۸ ⁽⁺⁾), (مارتین و ترابلانچ (۲۰۰۳ ⁽⁺⁾), (شالی و گیلسون (۲۰۰۴ ⁽⁺⁾)	عدم تمرکز در تصمیم‌گیری
(دفت (۱۹۸۳ ⁽⁺⁾), (درازین (۱۹۹۹ ⁽⁺⁾), (هندی (۱۹۹۰ ⁽⁺⁾), (آراد (۱۹۹۷ ⁽⁺⁾), (کان (۱۹۹۹ ⁽⁺⁾), (براند (۱۹۹۸ ⁽⁺⁾), (مینتزرگ (۱۹۸۹ ⁽⁺⁾), (صادقی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (آماییل (۱۹۹۸ ⁽⁺⁾), (فورد و گیویا (۱۹۹۵ ⁽⁺⁾), (ایکاف (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (شالی, گیلسون و بلوم (۲۰۰۰ ⁽⁺⁾), (ابریشمی (۱۳۷۲ ⁽⁺⁾)	تفویض اختیار
(مینتزرگ (۱۹۸۹ ⁽⁺⁾), (کوئین (۱۹۹۲ ⁽⁺⁾), (جین و تریاندیس (۱۹۹۰ ⁽⁺⁾), (الوانی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (صمد آقایی (۱۳۸۵ ⁽⁺⁾), (کاتز و آلن (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (رابینز (۱۹۹۶ ⁽⁺⁾), (آماییل (۱۹۹۶ ⁽⁺⁾), (صادقی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (تاشمن (۱۹۸۲ ⁽⁺⁾), (تامپسون (۱۹۸۳ ⁽⁺⁾), (کاتز و تاشمن (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (مارتیز و ترابلانچ (۲۰۰۳ ⁽⁺⁾), (وودمن (۱۹۹۳ ⁽⁺⁾)	ارتباطات همه جانبه
(اکاف (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (ولیسون (۱۹۶۶ ⁽⁺⁾), (باسدور (۱۹۹۷ ⁽⁺⁾), (فورد و گیویا (۱۹۹۵ ⁽⁺⁾), (مک‌کان (۱۹۹۹ ⁽⁺⁾), (براند (۱۳۶۸ ⁽⁺⁾), (مینتزرگ (۱۹۸۹ ⁽⁺⁾), (اسکات (۲۰۰۲ ⁽⁺⁾), (مارتیز و ترابلانچ (۲۰۰۳ ⁽⁺⁾), (تامپسون (۱۹۸۳ ⁽⁺⁾), (تاشمن (۱۹۸۲ ⁽⁺⁾), (کینگ و اندرسون (۱۹۹۵ ⁽⁺⁾)	عدم رسمیت
(کان (۱۹۹۹ ⁽⁺⁾), (براند (۱۹۸۹ ⁽⁺⁾), (الوانی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (سیدجوادین (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (مینتزرگ (۱۹۸۹ ⁽⁺⁾), (ایکاف (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (فورد و گیویا (۱۹۹۵ ⁽⁺⁾), (باسدور (۱۹۹۷ ⁽⁺⁾)	قوانین و مقررات منعطف و انریخش

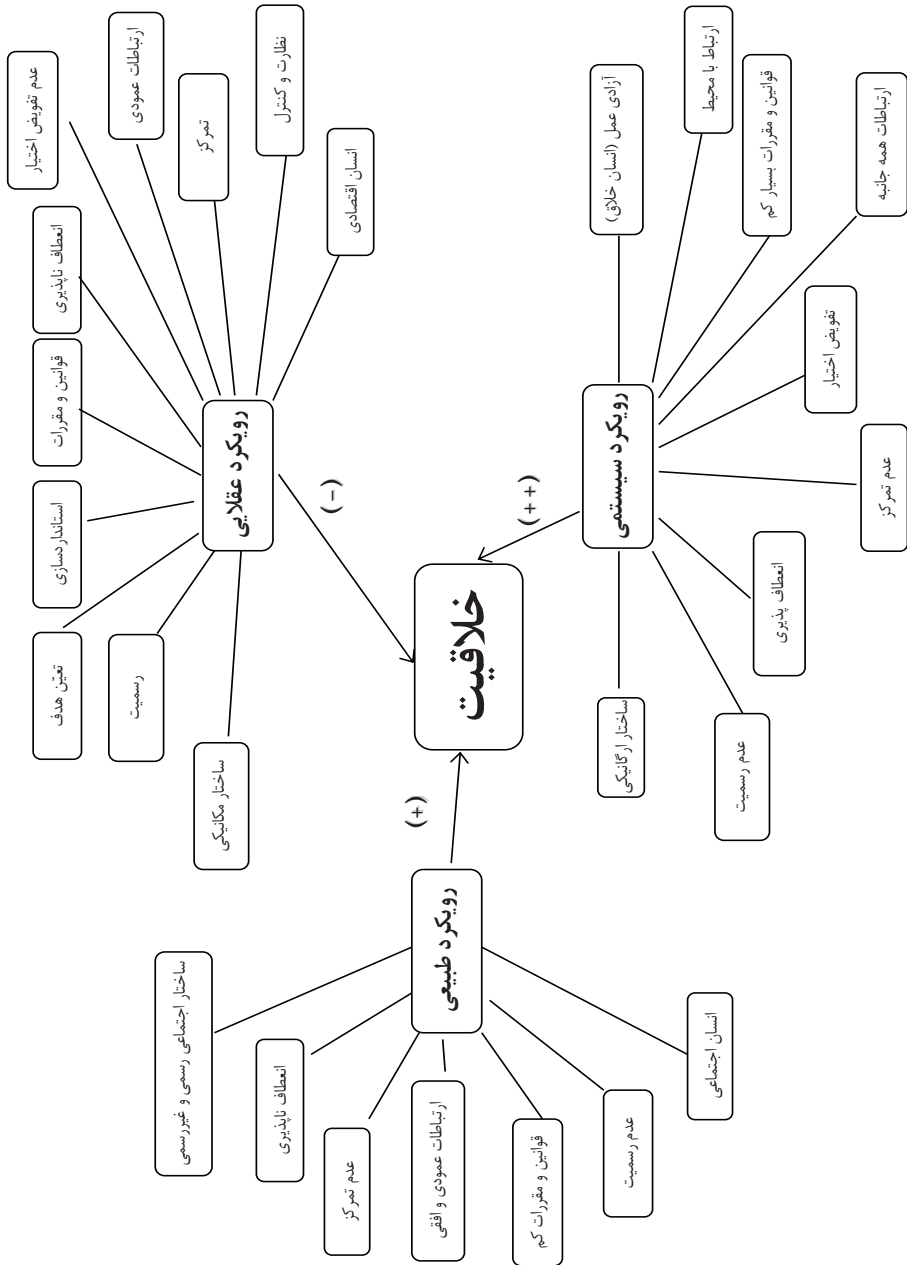
ادامه جدول ۳. منابع حمایت کننده از تأثیر مثبت تئوری‌های سیستمی بر خلاقیت*

منابع حمایت کننده	مشخصه تئوری‌های عقلایی
دفت (۱۹۸۳ ⁽⁺⁾), (رابینز (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (اسکات (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (بنیس (۱۹۸۷ ⁽⁺⁾), (مورگان (۱۹۸۶ ⁽⁺⁾), (صادقی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (برنز (۱۹۶۲ ⁽⁺⁾), (استاکر (۱۹۶۲ ⁽⁺⁾), (لارنس (۱۹۹۷ ⁽⁺⁾), (لورش (۱۹۹۷ ⁽⁺⁾), (دایر (۱۹۸۲ ⁽⁺⁾), (کوئین (۱۹۹۲ ⁽⁺⁾), (لردبائر (۱۹۹۲ ⁽⁺⁾), (الوانی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (باسدور (۱۹۹۷ ⁽⁺⁾	ارتباط با محیط
(مورگان (۱۹۸۶ ⁽⁺⁾), (دفت (۱۹۸۳ ⁽⁺⁾), (فورد و گیویا (۱۹۹۵ ⁽⁺⁾), (صادقی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (دایر (۱۹۸۲ ⁽⁺⁾), (کوئین (۱۹۹۲ ⁽⁺⁾), (برنز (۱۹۶۲ ⁽⁺⁾), (استاکر (۱۹۶۲ ⁽⁺⁾), (رابینز (۱۹۸۷ ⁽⁺⁾), (مینتزبرگ (۱۹۸۹ ⁽⁺⁾), (نلسون و کوئیک (۱۹۹۴ ⁽⁺⁾), (مک کان (۱۹۹۹ ⁽⁺⁾), (هندی (۱۹۹۰ ⁽⁺⁾), (اکاف (۱۹۸۱ ⁽⁺⁾), (شالی و گیلسون (۲۰۰۴ ⁽⁺⁾), (باسدور (۱۹۹۷ ⁽⁺⁾), (الوانی (۱۳۸۶ ⁽⁺⁾), (ویلسون (۱۹۶۶ ⁽⁺⁾), (تامپسون (۱۹۶۷ ⁽⁺⁾), (دیوید و ویلکوف (۱۹۸۸ ⁽⁺⁾), (براند (۱۹۹۸ ⁽⁺⁾	ساختارهای ارگانیکی

* اقتباس از: اسکات، ۱۳۷۶؛ اقتداری، ۱۳۷۵؛ استونر، فری من و گیلبرت، ۱۳۸۶؛ الوانی، ۱۳۸۵؛ آمابیل، ۱۳۸۱؛ بک هارد و پریتچارد، ۱۳۷۸؛ بوهم، ۱۳۸۱؛ پسران قادر، ۱۳۷۱؛ تاشمن و ارلی، ۱۳۷۸؛ تفضلی، ۱۳۷۵؛ رابینز، ۱۳۷۸؛ رحمان سرشت، ۱۳۸۶؛ رضائیان، ۱۳۷۹؛ سعدی، ۱۳۸۷؛ سلطانی، ۱۳۸۵؛ سیدجوادین، ۱۳۸۶؛ شرفیفر، استیون، ۱۳۸۷؛ صادق پور، ۱۳۸۵؛ صادق مال‌امیری، ۱۳۸۷؛ صمدآقایی، ۱۳۸۵؛ علاقه بند، ۱۳۸۵؛ قدیری اصلی، ۱۳۸۶؛ کیانی، ۱۳۸۸؛ لند و جارمن، ۱۳۷۹؛ مشبکی و روحانی، ۱۳۸۵؛ میمیران، ۱۳۸۴؛ هج، ۱۳۸۷.

مبتنی بر گزاره‌های تحقیق و منابع حمایتی مربوطه مدل مفهومی تحقیق که بیانگر روابط ساختاری میان متغیرهای چهارگانه تحقیق شامل تئوری‌های عقلایی، تئوری‌های طبیعی، تئوری‌های سیستمی و خلاقیت است، ترسیم شده است (نمودار ۱). همان طوی که این مدل نشان می‌دهد، متغیرهای سه‌گانه تئوری‌های عقلایی، تئوری‌های طبیعی و تئوری‌های سیستمی از نوع متغیر مستقل بوده که بر متغیر وابسته خلاقیت تأثیر دارند. همچنین در قالب مدل اندازه‌گیری، مشخصه‌ها و متغیرهای سنجش هر یک از متغیرهای مستقل تئوری‌های عقلایی، تئوری‌های طبیعی و تئوری‌های سیستمی در مدل مفهومی منعکس شده‌اند. بر اساس مدل مفهومی تحقیق، سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از تئوری‌های طبیعی و به‌خصوص تئوری‌های سیستمی، خلاقیت کارکنان خود را بسط و گسترش دهند. این همه از طریق فراهم کردن مشخصه‌هایی نظیر انعطاف پذیری، آزادی عمل کارکنان، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، تفویض اختیار، ارتباطات همه‌جانبه (عمودی، افقی و جانبی)، و قوانین و مقررات منعطف و اثربخش، ارتباط با محیط و ساختارهای ارگانیکی، عملی می‌باشد.

نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش



بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طوری که ملاحظه گردید، موضوع پروژه و این پژوهش پاسخگویی به این سؤال اصلی بود که آیا تئوری‌های سازمان بر خلاقیت تأثیر دارند؟ و آیا اصول و فرضیات حاکم بر مکاتب مختلف از جمله رویکرد سیستم عقلایی و رویکرد سیستم طبیعی و نیز رویکرد سیستمی که از مهم‌ترین متغیرهای سازمانی مبانی تئوریک محسوب می‌شوند بر خلاقیت تأثیر مثبت یا منفی دارند؟

بر این اساس با توجه به ارائه مبانی تئوریک مکاتب مختلف و نیز جمع‌آوری نظریه اندیشمندان و صاحب‌نظران تئوری‌های سازمان و جمع‌بندی مجموعه نظریات در خصوص تأثیر تئوری‌ها بر خلاقیت و در قالب جداولی به تفکیک رویکردهای سیستم عقلایی، طبیعی و باز و سیستمی به این نتیجه رسیدیم که تئوری‌های سازمان با رویکرد عقلایی بر خلاقیت تأثیر منفی داشته و رویکردهای طبیعی و سیستمی بر خلاقیت تأثیر مثبت دارند. آنچه اهمیت این پژوهش را بیشتر می‌نماید تأثیر بیشتر تئوری‌های سازمان با رویکرد سیستمی بر خلاقیت می‌باشد به‌طوری که یکی از ویژگی‌های مهم این سازمان‌ها وجود انسان‌های خلاق و نوآور بوده و به‌طور اساسی این سازمان‌ها به لحاظ ارتباط و تعامل قوی با محیط و انعطاف‌پذیری و ارتباطات همه‌جانبه دارای ساختارهای ارگانیکی بوده و از فضاهای بسیار زنده و با نشاط برخوردار می‌باشند و به تبع آن این سازمان‌ها با وجود افراد خلاق و نوآور به‌طور مرتب ایده‌ها و محصولات نو و بدیع به بازار عرضه می‌نمایند. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق و گزاره‌های اصلی و فرعی و نیز مدل مفهومی پژوهش به این نتیجه می‌رسیم که سازمان‌ها برای افزایش خلاقیت کارکنانشان لازم است از ساختارهای ارگانیکی استفاده نموده و قوانین منعطف و تفویض اختیار و عدم تمرکز در تصمیم‌گیری و ارتباطات افقی و همه‌جانبه را بسط و توسعه دهند. بدیهی است تعاملات غیررسمی در سازمان‌ها و آزادی عمل کارکنان و نیز ارتباط مستمر با محیط می‌تواند در شکوفایی افکار و ایده‌ها و به تبع آن خلاقیت نقش به‌سزایی داشته باشند و کارکنان خلاق در این قبیل از سازمان‌ها می‌توانند نوآوری را در عرصه رقابت به بهترین وجه ممکن ایجاد نموده و باعث رشد و تعالی سازمان گردند.

منابع

منابع فارسی :

- اسکات، ریچارد (۱۳۷۶). سازمان‌ها، سیستم‌های عقلایی، طبیعی، باز (حسن میرزائی اهرنجانی فلورا و سلطانی تیرانی، مترجمان). تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (نشر اثر اصلی ۲۰۰۳).
- اقتداری، علی محمد (۱۳۷۵). سازمان و مدیریت. تهران: مولوی.
- استونر، جیمز ای. اف؛ فری من، آر. ادوارد؛ گیلبرت، دانیل آر. (۱۳۷۹) مدیریت (علی پارسیان و سیدمحمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی (نشر اثر اصلی ۱۹۹۵).
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی (ویرایش ۳). تهران: نشر نی.
- آماییل، ترزا (۱۳۸۱). شکوفایی خلاقیت کودکان (حسن قاسم‌زاده و پروین عظیمی، مترجمان). تهران: نشر دنیای نو (نشر اصلی اثر ۱۹۸۹).
- بک هارد، ریچارد؛ پریچارد، وندی (۱۳۷۸). مدیریت تحول و نوآوری (مهدی ایران نژاد پاریزی، مترجم). تهران: مدیران (نشر اثر اصلی ۱۹۹۲).
- بوهم، دیوید (۱۳۸۱). درباره خلاقیت (محمدعلی حسین نژاد، مترجم). تهران: ساقی (نشر اثر اصلی ۱۹۹۸).
- پسران قادر، مجید (۱۳۷۱). مدیریت و سازمان (از دیوانسالاری تا ویژه‌سالاری). تهران: مجید پسران قادر.
- تاشمن، مایکل؛ و اربلی سوم، چارلز (۱۳۸۷). نوآوری بستر پیروزی (راهنمای کاربردی در رهبری مدیریت دگرگونی و نوسازی سازمانی) (عبدالرضا رضایی نژاد، مترجم). تهران: رسا (نشر اثر اصلی ۱۹۹۷).
- تفضلی، فریدون (۱۳۷۵). تاریخ عقاید اقتصادی: از افلاطون تا دوره معاصر (ویرایش ۲). تهران: نشر نی.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۸). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها) (سیدمهدی الوانی و حسین دانایی فرد، مترجمان). تهران: صفار (نشر اثر اصلی ۱۹۹۰).
- رابینز، استیفن (۱۳۷۸). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها (جلد سوم) (علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی (نشر اثر اصلی ۱۹۹۶).
- رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۶). تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجدیدگرایی تا پساتجددگرایی (ویرایش ۲). تهران: دوران.
- رضائیان، علی (۱۳۷۹). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- سعدی، محمدرضا (۱۳۸۷). نظریه‌های سازمان و مدیریت. تهران: آن.
- سلطانی تیرانی، فلورا (۱۳۸۷). نهادی کردن نوآوری در سازمان. تهران: رسا.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۱). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: نگاه دانش.
- شفریفتنر، جی. ام؛ اوت، استیون جی. (۱۳۷۸). تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها (علی پارسائیان، مترجم). تهران: ترمه (نشر اثر اصلی ۱۹۹۶).
- صادق پور، ابوالفضل (۱۳۸۲). اصول و مبانی سازمان و مدیریت. تهران: موسسه فرهنگ و اندیشه.
- صادقی مال امیری، منصور (۱۳۸۶). خلاقیت رویکرد سیستمی، فرد، گروه، سازمان. تهران: دانشگاه امام حسین (ع)، موسسه چاپ و انتشارات.
- صادقی مال امیری، منصور (۱۳۸۷). مدل تحلیل پارادوکس استانداردهای رفتار و خلاقیت. فصلنامه علوم مدیریت / ایران، ۳ (۹)، ۱۳۱-۱۵۴.

- صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۳). *خلاقیت جوهره کار آفرین*. تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات و چاپ: دانشگاه تهران، مرکز کارآفرینی
- علاقه بند، علی (۱۳۸۳). *مدیریت عمومی (ویرایش ۲)*. تهران: روان.
- قدیری اصلی، باقر (۱۳۷۶). *سیر اندیشه اقتصادی*. تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- کیانی، منوچهر (۱۳۸۸). *قدرت خلاقیت در حل مسائل طوفان فکر و سایر تکنیک‌ها*. مشهد: مرنديز.
- لند، جورج و جارمن، بت (۱۳۷۹). *آینده خلاقیت و خلاقیت آینده (حسن قاسم‌زاده، مترجم)*. تهران: ناهید (نشر اثر اصلی ۱۹۹۲).
- مشبکی، اصغر (۱۳۸۳). *سیمای سازمان: مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن*. تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- مشبکی، اصغر؛ روحانی، محمدحسین (۱۳۸۵). *میانی سازمان و مدیریت*. تهران: اقبال.
- میرمیران، سیدجلیل (۱۳۸۴). *خلاقیت و نوآوری (فردی، سازمانی، گروهی)*. تهران: جلیل میرمیران.
- هچ، ماری جو (۱۳۸۷). *تئوری‌های سازمان: مدرن، نمادین، تفسیری و پست مدرن (حسین دانایی فرد، مترجم)*. تهران: افکار (نشر اثر اصلی ۲۰۰۶).

منابع انگلیسی:

- Mintzberg. H, Mintzberg on managements, inside our strange world of organization, New York press, (1989).