

رابطه سبک تفکر مدیران با خلاقیت معلمان دوره متوسطه منطقه کهریزک

دکتر حسین احمدی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام (ره) شهرری دانشکده مدیریت و حسابداری

دکتر داریوش مطلبی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام (ره) شهرری دانشکده مدیریت و حسابداری

الهه خدادادی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی شهرری

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی سبک های تفکر مدیران و رابطه آن با خلاقیت معلمان دبیرستان های دولتی منطقه کهریزک در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان دبیرستان های دولتی منطقه کهریزک می باشد که از بین آنها ۱۰۰ معلم با روش تصادفی ساده، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. با استفاده از دو پرسشنامه یکی پرسشنامه استاندارد برای سبک های تفکر و دیگری پرسشنامه خلاقیت، اطلاعات لازم گردآوری شد نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که:

بین سبک های تفکر مدیران با خلاقیت معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین سبک های تفکر قضاوتگر، قانونگذار و اجرایی مدیران و خلاقیت معلمان همبستگی رابطه معنی داری وجود دارد. و سبک های تفکر مدیران نقش محوری و پیش بینی کننده ای برای خلاقیت معلمان ایفا می کنند.

کلید واژه ها: مدیریت سبک، تفکر، سبک های تفکر، خلاقیت

۱-۱ مقدمه

امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آنچنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته اند و برای پرورش نیروی انسانی، ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. به همین دلیل در عصر حاضر سازمانهایی موفق هستند که همه کارکنان آنها برای بالا بردن توانمندی خود بکوشند، وظیفه مدیر نیز فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند آموزشی و توان افزایی است (تابش فرد، سیدنقوی، زمانی منش، ۱۳۹۳). بقا و رشد سازمانها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است و سازمانهایی می توانند ضرورتها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تأکید نمایند (خانعلی زاده، فانی، مشبکی، ۱۳۸۹). بعضی از اندیشمندان و پژوهشگران خلاقیت را توانایی آفرینش اندیشه های نو در سطح عالی میدانند که آمیزه ای از نوآوری، انعطاف پذیری و

حساسیت در برابر باورهای موجود است و به فرد این امکان را میدهد که همراه با اندیشه های منطقی و خردمندانه به یافته های دیگر بیندیشد تا دستاوردهای سودمند برای او و دیگران داشته باشد.

۱-۲ تعاریف مدیریت، سبک تفکر، خلاقیت

۱-۲-۱ تعریف مدیریت

با توجه به نظر غالب نویسندگان و با بررسی سابقه موضوع روشن می شود که درباره مدیریت تعریفی واحد و مورد قبول عام وجود ندارد. هر کدام از صاحب نظران و مولفان در این زمینه با هدفها و جهت گیری های مختلف، تعریفی ارائه داده اند. هرسی و بلانچارد، ۱۹۷۷ گفته اند که به تعداد نویسندگان مدیریت از مدیریت تعریف ارائه شده است، اما با کنکاش و تعمق دقیق در این باره می توان چنین گفت که مدیریت عبارت است از: هدایت فعالیت های افراد در جهت اهداف معین به عبارت دیگر، مدیریت به فعالیتی اطلاق می شود که توسط یک یا چند نفر برای اداره و هدایت فعالیت های یک یا چند نفر در جهت برآوردن یک یا چند هدف معین و از پیش تعیین شده، انجام می پذیرد در کل می توان گفت که در همه تعاریف مدیریت عامل رسیدن به مقاصد سازمان مشترک می باشد، در اینجا به پاره ای از تعاریف های مهم مدیریت از دیدگاه صاحب نظران مشهور اشاره می کنیم و در پایان عناصر مشترک این تعاریف و همچنین به کمک ملاک های عینی و عملی تعریفی از مدیریت ارائه می شود که بیشترین قرابت را به دیدگاه همه صاحب نظران داشته باشد

رضائیان، ۱۳۸۳ در تعریف مدیریت آورده است: مدیریت فرآیند بکارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می گیرد تعریف مذکور مفاهیم کلیدی زیر را در بردارد:

۱- مدیریت یک فرآیند است

۲- مفهوم نهفته مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است

۳- مدیریت موثر، تصمیم های مناسبی می گیرد و به نتایج مطلوبی دست می یابد

۴- مدیریت کارا به تخصیص و مصرف مدبرانه می گویند

۵- مدیریت بر فعالیت های هدفدار تمرکز دارد

فالت*، ۱۹۲۴ می گویند: مدیریت هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران است

فورستر[†]، ۱۹۶۲ به نقل از آلبنیر[‡]، ۱۹۷۵ می گوید: مدیریت فراگرد تبدیل اطلاعات به عمل است

استونر[§]، ۱۹۸۳ مدیریت را فرآیند برنامه ریزی، سازماندهی هدایت و کنترل کوشش های اعضای سازمان و استفاده از تمام منابع سازمان برای دستیابی به اهداف معین سازمانی است

میرکمالی، ۱۳۷۹ اظهار می کنند که مدیریت یعنی کار کردن با مردم، میان مردم، برای مردم و به خاطر خدا.

*fallet

†foorster

‡albanir

§stoner

علی علاقه بند، ۱۳۷۸ بیان می کنند که مدیریت فعالیتی است منظم، در جهت تحقق هدف های معین که از طریق ایجاد روابط میان منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم گیری صورت می گیرد هرسی و بلانچارد*، ۱۹۷۷ می گویند: مدیریت یعنی کار کردن به وسیله افراد گروه ها برای رسیدن به مقاصد سازمان بطور کلی می توان گفت مدیریت فعالیت و عملی است منظم که در یک موقعیت سازمان یافته و به وسیله افراد و گروه های درگیر موضوع، برای هدایت و هماهنگی امور و در جهت دستیابی به هدف های معین (فردی، گروهی و سازمانی) انجام می شود.

۱-۲-۲ تعریف سبک تفکر

واژه سبک، معادل style انگلیسی است. این واژه را به معنای شیوه، روش، خامه، سبک نگارش، سلیقه، سبک متداول، قلم و میله ترجمه کرده اند (آریان پور، ۱۳۶۷). در فرهنگ لغت و بستر واژه سبک به معنای رفتار شاخص و متمایز و شیوه عمل و اجرا آمده است. در اصطلاح تخصصی سبک شناسی شیوه ای است که فرد اطلاعات را پردازش می کند و گویا نخستین بار این اصطلاح را روان شناسانی که در زمینه توانایی های حسی حرکتی تحقیق می کرده اند، توسعه داده اند (استرنبرگ، ۱۳۸۱).

سبک تفکر عبارت است از شیوه ترجیحی تفکر، سبک مترادف با توانایی نیست، بلکه نحوه استفاده از توانایی است، افراد ممکن است توانایی مشابهی داشته باشند لذا سبک های تفکرات آنها متفاوت است (جوکار، ۱۳۸۵). تفکر، فرآیند پیچیده ای است که در هر جنبه از زندگی ما اثر می گذارد، و با وجود این چیزی است که ان را بدیهی فرض می کنیم. اصطلاح تفکر دامنه ی گسترده ای از فعالیت ها را در بر می گیرد و تعریف آن دشوار است. اما، سولسو (۱۹۹۸) تفکر را به فرآیندی تعریف می کند که باز نمود ذهنی جدید از طریق انتقال اطلاعات با تعامل پیچیده ای از ویژگی های روانی مربوط به قضاوت، تجرید، استدلال، تصویر سازی ذهنی و مسئله گشایی شکل می گیرد. او یادآور می شود که درباره ی تفکر سه عقیده ی عمده وجود دارد. اول، تفکر، شناختی است؛ به سخن دیگر تفکر شامل پردازش درونی اطلاعات است. دوم، تفکر، دستکاری شناخت است. سرانجام، تفکر، به راه حل ها منجر می شود. اما، آیزنک و کین (۲۰۰۰) اعتقاد دارند که دامنه ی تفکر می تواند از نسبتاً بی هدف (مانند خیال پردازی) تا هدف دار (مانند حل یک مساله ریاضی) متغیر باشد. جان لاک تفکر را « ادراک عملیات ذهن » که از راه حس حاصل شده است می داند یعنی منظور از تفکر علمی است که ذهن (نفس) از عملیات مختلف خود به دست می آورد و به وسیله ی آن عقل تصور این عملیات را در خود ایجاد می کند. منظور از تفکر (اندیشیدن) فرایندی است که توسط آن یادگیری ها گذشته دستکاری و سازماندهی می شوند. از آنجا که یادگیری های گذشته ی ما در حافظه ذخیره می شوند، پس می توان تفکر را به عنوان دخل و تصرف و ایجاد تغییر در اطلاعات ذخیره شده در حافظه تعریف کرد (سانتروک، ۲۰۰۴).

تفکر عبارت است از بازآرایی یا تغییر شناختی اطلاعات به دست آمده از محیط و نمادهای ذخیره شده در حافظه ی دراز مدت ... این تعریف کلی انواع مختلف تفکر را در بر می گیرد. بعضی انواع تفکر جنبه ی بسیار خصوصی دارند و نمادهای را

*Hersey & blanchard

†- Eysenck and Kean

به کار می گیرند که دارای معانی کاملاً شخصی هستند. این نوع تفکر را تفکر خودگرا می نامند. رویا موردی از تفکر خود گراست. انواع دیگر تفکر حل کردن مسائل و خلق چیزهای تازه است. این نوع تفکر را تفکر هدایت شده (جهت دار) می گویند. اینها اندیشه هایی هستند که ما وجود آن ها را در متفکران بزرگی چون اینشتاین و لئوناردو داوینچی ارج می نهیم. (جوکار، ۱۳۸۵).

رابرت استرنبرگ* یکی از روان شناسان و استادان دانشگاه های آمریکا است و در زمینه تفکر و سبک های آن مطالعات فراوانی کرده است. او سبک تفکر را به عنوان طریقی که فرد می اندیشد تعریف کرده و در این باره گفته است سبک های تفکر توانایی نیستند بلکه رجحان هایی برای به کارگیری توانایی ها هستند چنان چه تفاوتی بین سبک های تفکر و توانایی ها وجود نداشت سخن از مفهوم سبک های تفکر ضرورت پیدا نمی کرد. انتخاب های زندگی مستلزم تناسب بین سبک های تفکر و توانایی ها است هم خوانی بین سبک های تفکر و توانایی ها یک نیروی افزایشی ایجاد می کند که بسیار افزون تر از مجموع اجزاء آن است. انسان ها دارای الگوهای متعدد سبک های تفکر هستند. پایداری در سبک های تفکری که افراد ترجیح می دهند متفاوت هستند. افراد در انعطاف پذیری نسبت به سبک های تفکر خود متفاوت هستند به دلیل این که:

- ۱- سبک های تفکر در طول زندگی تغییر می کنند؛
- ۲- سبک های تفکر قابل آموزش هستند؛
- ۳- سبک های تفکر دارای ویژگی جامعه پذیری هستند و قابل اندازه گیری هستند و ارزش گذاری سبک های تفکر از نظر مکانی امری نسبی است و درستی و نادرستی آن امری نسبی است.
- ۴- سبک های تفکر توانایی نیستند بلکه رجحان هایی برای به کارگیری توانایی ها، هستند.
- ۵- همخوانی بین سبک های تفکر و توانایی ها یک «نیروی افزایشی» ایجاد می کند که بسیار افزون تر از مجموع اجزای آن است.
- ۶- انتخاب های زندگی مستلزم تناسب بین سبک های تفکر و توانایی ها است.
- ۷- افراد دارای الگوهای متعدد سبک تفکر هستند.
- ۸- سبک های تفکر در موقعیت های مختلف متفاوت هستند.
- ۹- «پایداری» در سبک های تفکری که افراد ترجیح می دهند، متفاوت است.
- ۱۰- افراد در «انعطاف پذیری» نسبت به سبک های تفکر خود متفاوت هستند.
- ۱۱- سبک های تفکر دارای ویژگی «جامعه پذیری» هستند.

* - Robert sternberg

۱۲- سبک های تفکر در طول زندگی تغییر می کنند.

۱۳- سبک های تفکر قابل «اندازه گیری» هستند.

۱۴- سبک های تفکر «قابل آموزش» هستند.

۱۵- ارزش گذاری سبک های تفکر، در بعد زمان، نسبی است.

۱۳- ارزش گذاری سبک های تفکر از نظر مکانی امری نسبی است.

۱۶- درستی یا نادرستی سبک های تفکر امری نسبی است.

۱۷- تناسب بین سبک تفکر و سطوح مختلف توانایی امر پیچیده ای است (استرانبرگ، ۱۹۹۷).

برای دستیابی به تفکر منطقی لازم است که توانایی های تشکیل دهنده آن رشد یابند این توانایی ها تنها در روند عملی و ملموس توسط خود فرد در به کارگیری مکرر آنان بر پایه تجربیات عینی شکل می گیرند و تکامل می یابند و سرانجام تفکر را برخوردار از بعدی منطقی در رویارویی با پدیده های مختلف می نماید (شریعتمداری، ۱۳۶۱).

سبک، عبارت است از شیوه ترجیحی تفکر. سبک مترادف با توانایی نیست، بلکه نحوه ی استفاده از توانایی های بالقوه است. اگر مشاغلی که افراد برمی گزینند متناسب با سبک تفکرشان باشد به درصد بالاتر از موفقیت جهت پرورش توانایی فکری خود می رسند.

۱- سبک قانون گذار: افرادی که دارای تفکر قانون گذار هستند مایلند کارها را به شیوه ای که ترجیح می دهند انجام دهند و خود تصمیم بگیرند، که چه کاری را انجام دهند و چگونه آن را به انجام برسانند. افراد قانون گذار دوست دارند، قوانین را خود وضع کنند و به مسائلی بپردازند که قبلاً طرح ریزی و سازماندهی نشده باشد. نوع مشاغلی که این افراد ترجیح می دهند و به آنان فرصت می دهد تا قانون گذار بودن خود را بهتر به نمایش بگذارند، مشاغلی از قبیل، نویسندگی خلاق، دانشمندی، هنرپیشگی، مجسمه سازی، اختراع، سهامداری، سیاستگذاری و معماری است. سبک قانون گذار عملاً به خلاقیت می انجامد، زیرا افراد خلاق نه تنها قادر به خلق ایده های بدیع هستند بلکه به آن مبحث علاقه ی بیشتری دارند.

۲- سبک اجرایی: افراد با سبک اجرایی مایلند از مقررات پیروی کرده و کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح ریزی و سازماندهی شده است. آنها مایلند نقش خود را به جای خلق ساختاری نو، در درون ساختارهای موجود اجرا کنند. از جمله فعالیت های مورد علاقه ی آنان می توان به حل مسایل ریاضی، به کارگیری ضوابط موجود در حل مسائل سخنرانی و تدریس براساس نظر دیگران و پافشاری بر اجرای مقررات، اشاره کرد. بعضی از مشاغل مناسب برای افراد مجری عبارتند از: وکالت، نیروی انتظامی، اجرای طرح های از پیش تعیین شده، تبعیت از طرح های متفاوت و مشاوره مدیریتی.

۳- سبک قضاوت گر: افرادی که دارای تفکر قضاوت گر هستند، مایلند قوانین و برنامه ها را ارزیابی کنند. آنها اموری را ترجیح می دهند، که در آن عقاید و امور موجود تحلیل و ارزیابی شود. فردی که دارای سبک قضاوت گر است، فعالیت هایی مانند: نوشتن مقالات انتقاد آمیز، ارائه عقاید، قضاوت در مورد افراد و کارهای آنان و ارزیابی برنامه را ترجیح می دهند. قاضی، منتقد، ارزیاب برنامه، مشاوره، بازرس، مسئول قرارداد و تحلیل گر سیستم از این قبیل هستند.

۴- سطح فکری کلی نگر: افراد کلی نگر ترجیح می دهند مسائل را در حد بسیار وسیع و انتزاعی بررسی کنند. آنها به جزئیات توجهی ندارند و دوست دارند به درختان در متن جنگل توجه کنند. آنها اغلب مجموعه ی درختانی که جنگل را تشکیل می دهند، از نظر دور می دارند. در نتیجه باید مواظب باشند در این جنگل انبوه گم نشوند.

۵- سطح فکری جزئی نگر: افراد جزئی نگر روی جزئیات مسائل تاکید دارند. آنها مایلند به جهت های عملی یک موفقیت هدایت شوند. آنها اهل عمل هستند. خطری که این افراد را تهدید می کند این است که توجه به درختان باعث می شود جنگل را نبینند.

۶- تفکر درون نگر: افراد درون نگر با امور درونی سر و کار دارند. می توان گفت آنها افرادی هستند که به درون توجه می کنند. آنها به درون نگری، وظیفه مداری، کناره گیری از دیگران و گهگاه ناآگاهی اجتماعی گرایش دارند. آنها مایلند که به تنهایی کار کنند و برتری آنان ضرورتاً استفاده از هوش در مورد اشیا و عقاید، جدای از دیگران است.

۷- تفکر برون نگر: افراد برون نگر بیشتر به محیط بیرون گرایش دارند و مردم دار هستند. غالباً دارای حساسیت اجتماعی هستند و از آنچه برای دیگران اتفاق می افتد، آگاهی دارند. آنها تا جایی که ممکن است دوست دارند با دیگران کار کنند. معمولاً افراد درون نگر کمتر به کار گروهی علاقه نشان می دهند، و افراد برون نگر کمتر به فعالیت های انفرادی می پردازند. آنچه مسلم است، این که افراد باید بیاموزند که در موقعیت های مختلف یادگیری، انعطاف پذیری بیشتری داشته باشند (استرنبرگ، ۱۹۹۷).

سبک های تفکر ما را قادر می سازند به توانایی های خود پی ببریم و متناسب با آن شغلی را انتخاب کنیم. افراد با سبک های تفکر متفاوت مایلند از توانایی هایشان به طرق مختلف استفاده کنند و متناسب با نوع تفکرشان واکنش های متفاوت ارائه دهند. سبک ها به ما کمک می کنند تا دریابیم چرا بعضی افراد در مشاغل انتخابی خود موفق و برخی ناموفق اند. افراد به مشاغلی نیازمند هستند که نه تنها با توانایی هایشان بلکه به همان نسبت و شاید بیشتر با سبک تفکرشان تناسب داشته باشد.

سبک تفکر از نظر رابرت استرنبرگ

رابرت استرنبرگ* شیوه های متفاوت افراد را در پردازش اطلاعات، «سبک های تفکر» نامگذاری کرده است. از نظر وی سبک تفکر روش رجحان یافته تفکر است. سبک تفکر یک توانایی نیست بلکه چگونگی استفاده فرد از توانایی هایش است. توانایی به «خوب از عهده کاری برآمدن» اشاره دارد، در حالی که سبک به این امر که فرد «دوست دارد؛ چگونه کاری را انجام دهد» اشاره دارد. دو فرد با توانایی های یکسان ممکن است سبک های متفاوتی داشته باشند. سبک های متفاوت نه خوب هستند و نه بد، بلکه متفاوت اند. استرنبرگ با ارایه نظریه «خودگردانی ذهنی» سبک های تفکر را در ۱۳ سبک

* Sternberg

مطرح می نماید که در ۵ بعد کارکردها* (قانونگذارانه، قضایی و اجرایی)، اشکال[†] (مونارکی، الیگارکی، آنارکی و سلسله مراتبی)، سطوح[‡] (کلی و جزئی)، دامنه ها[§] (درونی و بیرونی) و گرایش ها** (آزادمنشانه و محافظه کارانه) طبقه بندی می شود.

تفکر را از نظر عملکرد به سه دسته تقسیم می کنند:

سبک تفکر قانونگذار

افراد قانونگذار دوست دارند قوانین را خود وضع کنند و به مسائلی بپردازند که قبلاً طرح ریزی و سازماندهی نشده باشند.

سبک تفکر اجرایی

افراد با سبک تفکر اجرایی مایلند از مقررات پیروی کرده و کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح ریزی و سازماندهی شده است.

سبک تفکر قضاوت گر

افراد قضاوت گر مایلند قوانین و مراحل انجام کار را ارزیابی کرده و درباره ی هر چیزی قضاوتی داشته باشند. رابطه سبک های تفکر با متغیرهای متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. زانگ^{††} پژوهش های متعددی را پیرامون سبک های تفکر انجام داده است. زانگ (۲۰۰۲) نشان داد که سبک های تفکر و رشد شناختی به هم وابسته اند و هر چقدر رشد شناختی بیشتر باشد فرد گرایش به استفاده از طیف وسیع تری از سبک های تفکر دارد. همچنین زانگ (۲۰۰۲) نشان داد که بین سبک های تفکر و صفات شخصیتی براساس پرسشنامه پنج عاملی بزرگ شخصیت تفاوت وجود دارد.

۳-۲-۱ خلاقیت

یکی از مسائلی که از دیرباز ذهن اندیشمندان، روان شناسان، دانشمندان علوم انسانی و سازمانی را به خود مشغول نموده و همه معتقدند که می تواند تاثیر عمده ای در روند فعالیتی سازمانها به سمت توسعه و پیشرفت داشته باشد، چگونگی رشد و پرورش خلاقیت و ابتکار عمل در بین افراد سازمانها می باشد. سازمانهایی که بتوانند خلاقیت را احیاء و شکوفا سازند، می توان رشد و شکوفایی را برای آنها انتظار داشت و بر عکس آن نیز صادق است. مقیمی (۱۳۷۷) معتقد است که خلاقیت عبارتست از: توانایی تلفیق ایده ها به شیوه ای منحصر به فرد برای برقراری ارتباط غیرمعمول بین ایده های مختلف. الوانی (۱۳۷۹) نیز معتقد است: خلاقیت به معنای تولید یک اندیشه و فکر جدید است یا به عبارت دیگر خلاقیت اشاره به قدرت ایجاد اندیشه های نو دارد. با توجه به اینکه اکثر سرپرستان کارخانه ها با گروه عظیمی از افراد با مهارتهای گوناگون، توانایی های متفاوت و با نیازهای فراوان سروکار دارند لازمه هماهنگی آنها در جهت اهداف، قدرت رهبری بالا است و یکی از عوامل این توانایی را می توان خلاقیت مدیر به حساب آورد. بر همین مبناست که ضرورت بحث از خلاقیت

* Functions

† Forms

‡ Levels

§ Scope

** Lenning

†† Zang

برای اداره بهتر و رشد و شکوفایی پویاتر واحد های سازمانی احساس می شود. به نحوی مالترمن می گوید: مدیر کسی است که دیگران را در یک کوشش جمعی مشترک برای رسیدن به هدف هدایت می کند، لذا خلاقیت مدیریتی، زمانی ظاهر می شود که مدیر به روش جدید اداره سازمان و هدایت افراد برای دستیابی به اهداف دسترسی پیدا می کند.

تعاریف خلاقیت

صاحب نظران، تعریفهای متعددی از خلاقیت به عمل آورده اند. در اینجا برخی از تعاریف مهم را بررسی می کنیم:

گیلفورد دانشمند آمریکایی: خلاقیت یعنی حل یک مسئله مشکل یا سلسله ای از مسائل کوچک و بزرگ و خلاقیت یعنی تلاش برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید و توانایی پرورش و یا به وجود آوردن یک اندیشه جدید و یا به عبارتی طی کردن راهی تازه یا پیمودن یک راه طی شده به طرز نوین، خلاقیت استقلال فکر و اعتماد به نفس همراه است. (محمدی ۱۳۸۴)

استیفن رابینز (۱۹۹۱): خلاقیت را به معنای توانایی ترکیب اندیشه ها و نظرات در یک روش منحصر به فرد با ایجاد پیوستگی بین آنان بیان می کند. او نوآوری را به معنای فرآیند اخذ اندیشه ی خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات می داند.

رضائیان (۱۳۷۴): «خلاقیت به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. نوآوری به کارگیری اندیشه های جدید ناشی از خلاقیت است که می تواند به صورت یک محصول جدید، خدمت جدید یا راه حل جدید انجام کارها باشد.

لوتانز (۱۹۹۲): خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه ها و رههیافت های افراد و یا گروه ها در یک روش جدید، تعریف کرده است.

البرشت (۱۹۸۷): خلاقیت و نوآوری و وجه تمایز آنان را به این صورت مطرح کرده است که خلاقیت یک فعالیت ذهنی و عقلانی برای به وجود آوردن اندیشه ی جدید و بدیع است. نوآوری تبدیل خلاقیت اندیشه ی نو به عمل و یا نتیجه (سود) است.

خلاقیت جنبه ذهنی و نوآوری جنبه عملی دارد و نوآوری محصول نهایی خلاقیت است. خلق یعنی ارائه ایده های جدید و ناشناخته، ولی نوآوری می تواند محصول یا خدمت موجود را تغییر و دگرگون سازد. خلاقیت میلی ذاتی است که در وجود انسان به ودیعه نهاده شده و انسان مظهر خلاقیت الهی است. 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 مهارت های 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 مساله ای که با آن درست برخورد نشده است. خلاقیت نه ژنتیکی است و نه مربوط به نژادی خاص، بلکه اکتسابی است. حتی در کشور های پیشرفته نیز اگر سیستم های خلاق آنها از کار بیافتند، از رقابت ها عقب می افتند و نابود می شوند. لذا تنها راه نجات کشورهای در حال توسعه خلاقیت است و راه دیگری ندارند. خلاقیت از جنس تفکر بوده و یک توانایی محسوب می

گردد، در نتیجه قابل پرورش یافتن و یا در صورت عدم توجه، محکوم به تحلیل رفتن است. خلاقیت، فعالیتی فکری و در عین حال مبتنی بر اطلاعات است. اگر تفکر را عامل یا جریان اصلی خلاقیت بدانیم، اطلاعات نیز ماده اولیه یا اساسی آن محسوب می شود. نکته حایز اهمیت آن است که اندیشه های حاصل از خلاقیت (پردازش متفکرانه اطلاعات) باید به گونه ای پرورش یابند که در ارتباط با شرایط دنیای واقعی به نوآوری در سازمان بینجامد. مسؤولیت این امر مهم بر عهده مدیران است، تا در این راستا اطلاعات لازم و شرایط مناسب برای تفکر را در سازمان یا واحد سازمانی خود به وجود آورند، اندیشه های نو را جذب و بررسی کنند و پرورش دهند تا از طریق نوآوری در سازمان، خدمات مفیدی انجام دهند. همه بر این واقعیت آگاهیم که تا قرن اخیر، بسیاری بر این باور بودند که ابداع و خلاقیت خصوصیت ذاتی است و برخی افراد با این توانایی متولد می شوند. چنین پنداشته می شد که استعداد و توان هنرمندان بزرگ، خاص خود آنان است. امروزه ثابت شده است که این استعداد در نوع بشر به اندازه حافظه عمومیت دارد و می توان آن را با کاربرد اصول و فنون معین و ایجاد طرز تفکرهای جدید و ایجاد محیطی مناسب پرورش داد. ارنست دیل (۱۹۸۶) بر این باور است که به وجود آوردن محیط خلاق و نوآور شاید مهم ترین عامل در تضمین بقای سازمان برای ارائه اندیشه های جدید و بکر است. محیط مناسب برای بروز خلاقیت نه فقط افراد را برای ابراز تفکر جدید و خلاق ترغیب و برانگیخته می کند، بلکه سبب می شود که سازمان آسان تر بتواند افرادی را که دارای این ویژگی ارزشمند هستند بری تقویت کادر تخصصی خود انتخاب کند. بدیهی است که انتخاب و استخدام معلمان و مدیران مناسب نیز مسأله ای در خور توجه و تمهیدی اساسی برای خلاق کردن محیط آموزش و پرورش است. یکی دیگر از شیوه های مهم و پرجذبه پرورش خلاقیت و نوآوری، مشورت است. اساساً یکی از نشانه های رشد اجتماعی، شورا و مشورت است و بدون تردید افرادی که اهل مشورت هستند از عقل و فکر بیشتری برخوردارند و آنان که اهل مشورت نیستند از این امتیاز بی بهره اند

۱- ۴ ویژگی های افراد خلاق

«استییز» عوامل زیر را برای افراد خلاق بیان داشته است :

- سلامت روانی و ادراکی: توانایی ایجاد تعداد زیادی ایده به طور سریع
 - انعطاف پذیری ادراک: توانایی دست کشیدن از یک قاعده و چارچوب ذهنی
 - ابتکار: توانایی در ایجاد و ارائه پیشنهادهای جدید
 - ترجیح دادن پیچیدگی نسبت به سادگی: توجه کردن و در نظر گرفتن چالش های جدید مسائل پیچیده
 - استقلال رأی و داوری: متفاوت بودن از همکاران در ارائه نظرات و اندیشه های نو
- عده ای دیگر ویژگی های افراد خلاق را به صورت زیر دسته بندی می کنند:

خصوصیات ذهنی

- کنجکاوی
- دادن ایده های زیاد در باره یک مسئله
- ارائه ایده های غیرعادی

- توجه جدی به جزئیات و موشکافی نمودن
- کنجگاو و علاقه به کارهای پیچیده و صرف انرژی زیاد در حل مشکلات پیچیده
- دقت و حساسیت نسبت به محیط به خصوص به نکاتی که در نظر دیگران عادی به شمار می‌روند
- روحیه انتقادی
- علاقه وافر به آزمایش کردن و تجربه و مبارزه با ابهامات بانوعی لذت
- نگرش مثبت نسبت به نوآفرینی
- خصوصیات عاطفی:
- آرامش و آسودگی خیال
- شوخ طبعی
- علاقه به سادگی و بی تکلفی در نوع لباس و جنبه‌های گوناگون زندگی
- دلگرمی و امید به آینده
- توانایی برقراری ارتباط عمیق و صمیمانه با دیگران

۱- ۵ موانع خلاقیت

خلاقیت و نوآوری و ارائه فکر و نظر جزء خصوصیات فطری همه افراد است که در شرایط و محیط مطلوب با شیوه های مناسب قابل شکوفا شدن و توسعه یافتن است. اما مهم این است که این خصیصه و یا حتی نیاز به آن در بسیاری موارد از طرف بعضی مدیران مورد بی توجهی قرار می گیرد. بنابراین، رفتار و عملکرد مدیر هم می تواند مانع خلاقیت و هم ایجاد و تقویت کننده آن باشد.

موانع خلاقیت و نوآوری را می توان در سه دسته به شرح زیر مد نظر قرار داد:

- ۱ - موانع فردی ۲ - موانع اجتماعی ۳ - موانع سازمانی

۱ - موانع فردی خلاقیت:

مهمترین موانع فردی خلاقیت، نداشتن اعتماد به نفس و ترس از انتقاد و شکست، تمایل به همگونی و عدم تمرکز ذهنی است.

دکتر الکس اس. اسپورن به بعضی از موانع فردی در راه خلاقیت اشاره می کند و می گوید: تأکید بر عادت های پیشین، دلسرد شدن، کم رویی و عدم تحسین و تشویق به موقع، گل لطیف خلاقیت را می خشکاند. به طور کلی، موانع فردی خلاقیت را به شرح زیر می توان بیان کرد.

- عدم اعتماد به نفس
- محافظه کاری
- متعهد نبودن
- تمایل به هم‌رنگی و همسویی
- عدم توانایی در تحمل ابهام و تضاد

- عدم پیچیدگی ذهنی لازم برای بررسی مسائل
 - وابستگی و جمود فکری
 - ویژه گری شدید و عدم دانش کافی در مورد علوم مربوط
 - عدم استفاده از طرفین مغز
 - عدم تمرکز ذهنی
 - مقاوم نبودن
 - کمروبی
 - عدم انعطاف پذیری
- مدیران باید بدانند که آزاد ساختن توان خلاقیت و به کار گیری فکرهای نو در گرو پیروزی بر موانع مذکور است؛ هر چند پیروزی بر آنان مشکل است و احتیاج به زمان دارد.
- ۲- موانع اجتماعی خلاقیت:
- موانع اجتماعی آن دسته از موانعی است که به طور مستقیم متأثر از محیط اجتماعی است و فرد خود به تنهایی نمی تواند به رفع آنان اقدام کند. این موانع بیشتر در محیط های خانوادگی و آموزشی تجلی پیدا می کنند.
- الف- خانواده: دوران کودکی نقش بسیار مهمی در شکفتن و بارور شدن استعداد های مختلف کودکان ایفا می کند. بعضی عقاید تربیتی غلط و عدم آگاهی لازم، شرایط نامساعد، بی توجهی به پرسش های کودکان و به عقاید اصیل غیر عادی آنان، ارزش قایل نشدن به عقاید کودکان، انتقاد و سرزنش کردن ناپجا از کارهای آنان و قضاوت نادرست در درون خانواده، بعضی از مواردی است که مانع رشد و شکوفا شدن خلاقیت کودکان می گردد.
- ب- محیط آموزشی: از آنجایی که نظام های آموزشی نقش اساسی در شکوفایی استعدادهای بالقوه فراگیران دارند و ناکار آمد بودن این نظام ها خود بزرگ ترین مانع بروز خلاقیت و نوآوری است، برای جلوگیری از خاموشی خلاقیت، بزرگان تعلیم و تربیت اصولی را پیشنهاد کرده اند که رعایت آنان در محیط های آموزشی به طور مرتب، مداوم و هماهنگ کمک خواهد کرد تا به جای خاموشی، خلاقیت رشد و توسعه پیدا کند.
- بنابراین، علمای تعلیم و تربیت بر این نکته صحنه گذاشته اند که آموزش مبتنی بر خلاقیت، پربارتر از آموزش به وسیله اعمال قدرت است؛ شاگردی که با به کار بستن حداکثر ظرفیت خود انگیزش درونی برای کار کردن پیدا می کند، دیگر نیازی به پاداش و تنبیه ندارد. پس سودمندتر آن است که نظام های آموزشی موقعیتی فراهم آورند تا با رعایت اصول، خود مانع خلاقیت نشوند.
- ۳- موانع سازمانی خلاقیت
- موانع سازمانی خلاقیت و نوآوری در ابعاد مدیریت، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و آموزش قابل بررسی و تأمل است زیرا چنانچه این ابعاد با اهداف و رسالتی که سازمان های آموزشی دارند هماهنگ نباشند، سازمان، خود مانعی در راه خلاقیت و نوآوری خواهد بود. موانع سازمانی خلاقیت در مقوله های زیر قرار می گیرند:
- الف) مدیریت: در این زمینه می توان به موارد زیر اشاره کرد:
- شیوه های رهبری

- به کارگیری روش های تشویق و تنبیه نادرست
 - نگرش منفی نسبت به توان زیردستان
 - عدم تحمل انتقاد
 - عدم تحمل شکست
 - ضرر و زیان محسوب نمودن هزینه های ناشی از خلاقیت و نوآوری
 - (ب) ساختار سازمانی: در این حوزه، موارد زیر می توانند به عنوان مانع خلاقیت مطرح شوند:
 - ارتباطات محدود سازمانی
 - پیروی از طبقه بندی مشاغل و شرح شغل ثابت
 - ارزیابی نادرست عملکرد
 - ساختار مکانیکی و انعطاف ناپذیر
 - (ج) فرهنگ سازمانی: به عنوان بستر و زمینه اصلی سازمان، نقش بسیار مهمی در بروز خلاقیت و نوآوری بر عهده دارد. برخی موانع که در این زمینه می توانند مطرح شوند عبارت است از:
 - عدم احساس مسئولیت اجتماعی
 - تلاش در جهت حفظ وضع موجود
 - عدم وجود فضای حمایت از نوآوری و نوآوران
 - تأکید بر اهداف سازمانی بدون توجه به کارکنان
 - (د) آموزش: نیروی انسانی مقوله ای مهم و تعیین کننده در اثر بخشی و کارآیی سازمان ها است. در این زمینه می توان به موارد زیر که به عنوان مانع خلاقیت و نوآوری عمل می کنند اشاره کرد:
 - ضعیف بودن آموزش های پایه ای
 - عدم آموزش های مستمر در زمینه مسائل کاری و یا در صورت وجود، خلاق نبودن آن
- ۱- ۶ نقش مدیران در پرورش خلاقیت

سازمان خلاق نیازمند به مدیر خلاق است که در ایجاد و حفظ فرهنگ خلاق در درون سازمان و ترغیب، ترویج و به وجود آوردن انگیزه برای رفتار خلاق در افراد و گروه های درون سازمان کوشا باشد. در این راستا، مدیران سازمان های آموزشی باید هم از تجربه مفید در ایجاد چنین فرهنگی برخوردار بوده هم مورد تأیید کارکنان سازمان خود باشند. زیرا، چنین تأییدی علاقه مندی و اشتیاق افراد را افزایش می دهد.

لازارسفلد (۱۹۶۳) می گوید: مدیر باید تمهیدات و تدابیری برای رشد، نوآوری و تغییر به کار بندد. در دنیای متحول و متغیر، اشخاص و سازمانها باید بتوانند با تغییر و دگرگونی سازگاری پیدا کنند و این از وظایف عمده مدیر در سازمان می باشد.

در واقع ترویج و ترغیب ویژگی های پیش گفته، به عملکرد مدیر بستگی دارد و مدیران می توانند تسهیل کننده بروز این ویژگی ها باشند. سؤال عمده این است که چگونه می توان این ویژگی ها را ترویج داد و کارکنان را به تفکر واداشت به طوری که خود کارکنان در این راستا به یادگیری خلاقیت و نوآوری بپردازند.

وارن بنس (۱۹۸۴) پس از بررسی های مستمر در مورد الگوهای رفتاری رهبران سازمان های خلاق به این عقیده رسیده است که وجود چهار نوع مدیریت و توانایی در رهبر می تواند در این رابطه سودمند باشد:

- ۱ - مدیریت توجه (دقت): به توانایی شکل دادن بینش جمعی و شامل نمودن تمام کارکنان در این بینش دلالت دارد.
 - ۲ - مدیریت معنی: توانایی بیان این بینش را به طور محسوس، معنادار و با تأثیر احساسی مد نظر قرار می دهد.
 - ۳ - مدیریت اعتماد: توانایی به دست آوردن و نگه داشتن اعتماد کارکنان را شامل می شود.
 - ۴ - مدیریت خویشتن: بر آگاهی از توانایی ها و خصوصیات ویژه خود و استفاده بهینه از آنان با حفظ روحیه موفقیت و دوری از شک و تردید نسبت به خود دلالت دارد.
- کارکنانی که از این نوع رهبری برخوردار هستند برای دستیابی به اهداف سازمانی تمایل بیشتری به ایفای نقش مؤثر و فعال داشته تلاش بیشتری برای ارائه اندیشه های خلاق نشان می دهند.
- ۷-۱ راهکارهای عملی خلاقیت و نوآوری

برای بهره مند شدن از خلاقیت که منجر به نوآوری و دست یافتن به شکوفایی که همانا تحقق هدف های ترسیم شده سازمانی است. صاحب نظران راهکارهای متعددی را مطرح ساخته اند که برخی از مهم ترین آن راهکارها عبارتند از:

۱- ایجاد فضای خلاق؛ فضای محرک خلاقیت به معنی این است که مدیریت باید همیشه آماده شنیدن ایده های جدید از هر کس در سازمان باشد. در واقع سازمان باید در جستجوی این گونه فکرها باشد و تنها منتظر ارائه اندیشه جدید نماند. برای اینکه خلاقیت به وقوع بپیوندد باید چنان نگرشی وجود داشته باشد تا از پیشنهادهایی که مبتنی بر تغییر شرایط موجودند استقبال کند و ملاک اصلی پیشنهاد دهنده آن چیزی است که مدیر در عمل انجام می دهد نه سخن او. لذا هر فکری باید به طور جدی مورد دقت و تحلیل قرار گیرد و در صورت به کار گرفته نشدن، دلیل رد آن به دقت برای پیشنهاد دهنده تشریح گردد.

۲- دادن وقت برای خلاقیت؛ موضوعات انحرافی (غیر اصلی) محیط کار، اغلب مدیران و کارکنان را از خلاق بودن باز می دارد. برخورد با مسایل فوری و فوری ممکن است بیشتر وقت روزانه فرد را بگیرد، اغلب فرصتی که باقی می ماند یا اندک است یا هیچ فرصتی برای تفکر خلاق نمی ماند. همه سازمان ها از این روش پیروی نمی کنند، سازمانی ممکن است وقت یا جای مخصوصی را برای خلاقیت اختصاص ندهد ولی افراد را به برنامه ریزی در کار خود برای یافتن فرصت جهت تفکر خلاق تشویق کند. ضمن اینکه به مسایل روزه مره باید پرداخت ولی اغلب ارزش دارد حداقل به بعضی از افراد سازمان برای خلاق بودن فرصت داده شود.

رهیافت های نوین در علوم انسانی ایران

۳ - برقراری سیستم پیشنهادات؛ روش هایی برای ارائه پیشنهادات فراهم شود. برای مثال، صندوق پیشنهادات را می توان در هر واحدی قرار داد. فرم های مخصوص دریافت نظرات و پیشنهادات را تهیه و در اختیار افراد گذاشت و جایزه ای نقدی یا تقدیرنامه هایی برای پیشنهادات مفید و سازنده در نظر گرفت و دادن پاداش کافی نیست، کارکنان باید اعتقاد پیدا کنند که مدیریت واقعاً به ایده های آنان نیاز دارد و لازمه چنین اعتقادی در کارکنان این است که مدیر هر پیشنهادی را به طور جدی مورد بررسی قرار دهد و اگر فکری پذیرفته نشد علت آن را برای صاحب فکر و پیشنهاد دهنده آن توضیح دهد.

۴ - ایجاد واحد مخصوص خلاقیت؛ این گونه واحد وقتشان را صرف یافتن ایده های جدید برای ارائه خدمات یا ساختن محصول می کنند و گاهی تحقیق محض انجام می دهند. این گونه تحقیقات برای پیشرفت دانش، بدون تلاش برای یافتن کاربرد فوری آن صورت می گیرد. البته بعدها این اندیشه های محض می تواند جنبه کاربردی داشته باشد. ولی امروزه تحقیقات کاربردی بیشتر معمول و مورد توجه است.

۱ - ۸ نتیجه

از آنچه مطرح شد می توان نتیجه گرفت که خلاقیت و نوآوری استعدادی است که درون همه انسان ها وجود دارد که این استعداد نیازمند زمینه ای است که با تلاش فردی و جمعی در وضعیت های گوناگون بروز و ظهور می یابد که محتاج مدیریت، برنامه ی هدفمند و با اراده فردی و جمعی و خودباوری است و شکوفایی و پیشرفت را به ارمغان می آورد. سبک تفکر مدیران در ایجاد خلاقیت بسیار حساس و مهم است، زیرا سبک تفکر مدیر می تواند توانایی و استعداد را در معلمان ایجاد و ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می تواند مانع این امر حیاتی شود. خلاقیت در محیطی بروز می کند که در آن نظریات و اندیشه ها امکان بروز داشته باشند و همین طور در آن محیط مشورت انجام گردد که باعث رشد شخصیت افراد و رشد خلاقیت آنها می گردد و نتیجه مشارکت عوامل متعددی از جمله سبک تفکر و مساعد بودن شرایط است و مولفه های خلاقیت (تخصص، مهارت های تفکر خلاق و انگیزش راتحت تاثیر قرار دهد که اقدامات موثر بر انگیزش درونی نتایج فوری تری می دهد که برای ایجاد خلاقیت سبک تفکر نقش محوری و بنیادی دارد و هیچ یک از سبک های تفکر دیگری رجحان و برتری ندارد و در هر شرایطی یکی از آن ها بهترین نتایج را به دست خواهد داد. استرنبرگ می گوید: بیشترین موفقیت وقتی حاصل می شود که سبک تفکر فرد با شرایط و موقعیت هماهنگ است. هم چنین بهتر است برای آشنایی مدیران با سبک های تفکر دوره های آموزشی در این رابطه برگزار شود که باعث رشد و بروز ویژگی های تفکر آنان می گردد و مدیران نیز با فراهم کردن امکانات متناسب با سبک تفکر هر فرد با توجه به تاثیر گذاری

سبک تفکر فرد بر رفتار و عملکردش زمینه را برای پیشرفت و خلاقیت افراد در سازمان رامهیا می کنند.

۱ - ۸ مراجع

۱ - استیفن پی. رابینز و دیوید ای. دی سنزو. مبانی مدیریت

۲ - دکتر رضائیان، علی، اصول مدیریت، ص ۳۲

۳ - جفری، بام گارتنر. ده گام به سوی تقویت خلاقیت، ترجمه، حمید میرزا آقایی

۴ - ۱۰۱ تکنیک حل خلاق مسئله جیمز هیگینز ترجمه محمود احمدپور داریانی

- ۵ - بودر، آلن، ترجمه خان زاده، علی، «خلاقیت در آموزشگاه»، انتشارات چهر، ۱۳۵۸.
- ۶ - کریمی، مریم و علی اکبر خسروی بادی، ۱۳۹۴، سبک تفکر مدیران مدارس در ایجاد انگیزه نوآوری معلمان، دومین همایش ملی علوم مدیریت و برنامه ریزی، آموزش و استاندارد سازی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین، http://www.civilica.com/Paper-MTCONF۰۲-MTCONF۰۲_۰۲۵.html
- ۷ - فصل نامه مدیریت مدرسه شماره ۱ پاییز ۹۴
- ۸ - پیراسته فرد، سعید، ۱۳۸۶، مقاله: موانع نوآوری در سازمان، مجله توسعه مدیریت، شماره ۳۲
www.fekreno.org.

Archive of SID