

خلاقیت مدیران

اشاره

یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های امروزی، یادگیرندگی است. بنابراین مدیران و کارکنان ادارات و سازمان‌ها همواره در حال یادگیری هستند و مهارت جدید کسب می‌کنند. قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است. در کشورهایی همچون انگلستان، ایده یادگیری در سطح ملی در جهت رسیدن به به یک جامعه یادگیرنده مطرح شده است. آن‌ها معتقدند هزینه‌های یادگیری قابل جبران است. اما این امر مستلزم این است که در یک جامعه یادگیرنده، اصل یادگیری برای همیشه در تفکر یادگیری مرسوم شود و در آموزش و تحصیل نیز اساس تفکر این باشد که ما می‌خواهیم جامعه‌ای یادگیرنده به معنای حقیقی داشته باشیم. (نقل از البرزی و اسلامی، ۱۳۸۴) سنج (۱۹۹۰) نیز در کتاب پنجمین فرمان می‌گوید که سازمان یادگیرنده به سازمانی گفته می‌شود که به طور مستمر در پی افزایش قابلیت‌های خود برای خلق چیزهایی است که می‌خواهد ایجاد کند. مدیران نیاز دارند که برای حفظ بقا، ادارات و سازمان‌ها را با دگرگونی‌ها هماهنگ کنند و برای دستیابی به این امر، باید به یادگیری به عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند و بدین وسیله همواره خود را آماده پذیرش تغییرات کنند و کارکنان و افراد اداره یا سازمان را نیز با دگرگونی‌ها همراه سازند و آن‌ها را وادار کنند که سازمان را به سمت سازمانی یادگیرنده سوق بدهند؛ زیرا شرط لازم در شکل‌گیری سازمان یادگیرنده پذیرش تغییرات است. سازمان‌های آموزشی و ادارات آموزش و پرورش نیز اگر بخواهند پویا و اثربخش باشند باید به سمت و سوی سازمان‌های یادگیرنده حرکت کنند و لازمه این امر تغییرات اساسی در ساختار این سازمان‌ها و شیوه نگرش مدیران آن هست. باید توجه داشت که سازمان یادگیرنده یک شبه به وجود نمی‌آید. سازمان‌ها برای رسیدن به این هدف نیاز به پذیرش اعتقادات و فرایندهایی دارند که در طول زمان و به آرامی کسب می‌شوند. (نوری، ۱۳۸۶)

اهمیت و ضرورت

امروزه دیگر سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای که در دهه‌های قبل به وجود آمده بودند کارساز نیستند و توان تطبیق خود با محیط را ندارند. (اخوان و جعفری، ۱۳۸۵)

تغییرات و تحولات محیطی، اداره سازمان‌های آموزشی را نیز بسیار پیچیده کرده و موجب شده است تا راهکارهایی که در گذشته برای اداره این گونه سازمان‌ها به کار می‌رفت، دیگر کارامدی لازم را نداشته باشد. بنابراین برای مقابله با این موضوع در حوزه مدیریت نیز ما همواره شاهد اندیشه‌های جدیدی هستیم و لازمه اجرای چنین اندیشه‌هایی آن است که سازمان‌های مذکور در شیوه‌های مدیریتی و آموزش‌های سنتی خود تحولات اساسی به وجود آورند تا همواره آماده یادگیری و پذیرش تفکرات نوین برای سازگاری با تغییرات باشند. یکی از این اندیشه‌های نوین مدیریتی که بر یادگیری و سازگاری مداوم تأکید می‌کند «سازمان یادگیرنده» است.

از سوی دیگر در دنیای امروز که سرعت تغییرات بسیار افزایش پیدا کرده و رقابت در سازمان‌ها گسترش یافته است، خلاقیت، کلید بقا و پایداری سازمان‌ها در این عرصه پرتلاطم محسوب می‌شود. امروزه استفاده از توان و خلاقیت کارکنان برای هماهنگی و انطباق با دنیای نوین بسیار مورد توجه قرار گرفته است. (صمدی، ۱۳۸۶)

آموزش و پرورش به‌عنوان یک سازمان اجتماعی از این قاعده مستثنی نیست. استفاده از مدیران خلاق امری است که باید بسیار مورد توجه قرار گیرد. طبق بررسی‌های انجام شده توسط صاحب‌نظران، یکی از عوامل تسهیل و تقویت خلاقیت کارکنان، فضای مناسب و جو مطلوب است. (علوی، ۱۳۸۲).

طبق نظریه استرنبرگ و لوبارت (۱۹۹۹) بروز خلاقیت مستلزم ترکیب و تعامل شش عامل است که یکی از آن‌ها برخورداری از حمایت اجتماعی، محیط تسهیل‌کننده و پاداش‌دهنده است. (شریفی، ۱۳۸۳) خلاقیت در محیط باز و آزاد بارور می‌شود؛ محیطی که کشف نظریات جدید و ارائه راه‌های تازه را تقویت می‌کند.

سوالات و پژوهش

- آیا بین مولفه فرهنگ قوی و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین مولفه رهبر متفکر و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین مولفه بینش مشترک و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین مولفه تسلط فردی (شایستگی شخصی) و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین مولفه مبادله اطلاعات و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ جمع‌آوری داده‌های موردنیاز، توصیفی (پیمایشی) است و بر مبنای هدف پژوهش کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران مقطع متوسطه استان سمنان که مشتمل بر ۱۷۰ نفرند، تشکیل می‌دهند. نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان ۱۱۸ نفر تعیین گردید که نمونه‌گیری بر اساس طبقه‌ای تصادفی انجام پذیرفته است. روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این کار پژوهشی، کتابخانه‌ای و میدانی است. به این صورت که برای دستیابی به پیشینه تحقیق و مبانی نظری آن با مراجعه به کتابخانه‌ها و مطالعه کتب و مقالات مرتبط، اطلاعاتی گردآوری شد. در مرحله میدانی با استفاده از دو پرسش‌نامه استفاده شده است: پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده (محقق ساخته) و آزمون خلاقیت رندسیپ^۱ (۱۹۸۶) که این آزمون در مقایسه با سایر آزمون‌های خلاقیت، اجرا و نمره‌گذاری ساده‌تری دارد و تأکید مؤلف آن بر سنجش خلاقیت فرد در سازمان است. از روایی محتوایی برای تعیین روایی ابزارها استفاده شده است. بدین منظور از متخصصان آشنا با موضوع تحقیق خواسته شد تا درباره روایی محتوایی پرسش‌نامه قضاوت کنند و در کل این نتیجه

به دست آمد که پرسش‌نامه مورد نظر، از لحاظ روایی محتوایی قابل قبول است. جهت سنجش پایایی ابزار مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده ۰/۸۷ و برای پرسش‌نامه خلاقیت ۰/۷۶۰۱ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (پیرسون و تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)) و رگرسیون چند متغیره) استفاده شد.



همان‌طور که ذکر شد، در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی پیرامون خود وفق دهد. تغییرات محیطی، سازمان‌ها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال بهترین راهکارها و رویه‌ها باشند و بدین ترتیب بتوانند به مزیت رقابتی دست یابند؛ بنابراین، یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثر بخشی است. (محسن علیزاده، ۱۳۸۴)

یکی از ابعاد سازمان یادگیرنده وجود فرهنگ قوی است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که به نظر مدیران متوسطه استان سمنان برای رسیدن به وضعیت مطلوب لازم است که این بعد را زیاد و خیلی زیاد کسب کنند تا بستری مناسب برای خلاقیت و نوآوری فراهم شود. در رابطه با این بعد باید گفت که سازمان یا اداره‌ای که می‌خواهد به سازمان یادگیرنده تبدیل شود و فرهنگ قوی داشته باشد، باید این ارزش‌ها را القا کند که اولاً: ارزش کل بیشتر از ارزش جزء است و مرزها باید به حداقل ممکن برسند و دوماً: فرهنگ برای عواطف و احساسات افراد سازمان ارزش قائل است و افراد و کارکنان نیز باید برای همدیگر ارزش قائل شوند؛ چرا که فرهنگ موجب حذف مرزها می‌شود و حذف مرزها باعث می‌گردد که عقاید، اطلاعات و افراد، به راحتی به درون سازمان راه یابند و سازمان می‌تواند بدان وسیله دست به اقدامات موزون و هماهنگ بزند تا از یک سو نوآوری و خلاقیت داشته باشد و از سوی دیگر خویش را با عوامل نامطمئن و در حال تغییر محیطی سازگار کند.

یکی دیگر از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده وجود یک «رهبر فرابین» است و یافته‌های پژوهش، حاکی از آن است که بعد رهبر نمی‌تواند در خلاقیت مدیران استان سمنان نقش مؤثری داشته باشد. علت این امر این است که مدیران ما هنوز نتوانسته‌اند واژه رهبری را جایگزین مدیریت کنند؛ زیرا مفهوم رهبری از نظر ماهیت وسیع‌تر و متنوع‌تر از مدیریت است. به طور کلی مدیران در سازمان‌ها بیشتر به دنبال تحقق اهداف سازمانی و تأکید و توجه به رعایت قوانین و مقررات هستند و خود را تنها تصمیم‌گیرنده جذب‌دار می‌دانند؛ در حالی که در سازمان یادگیرنده، مدیران باید به عنوان یک طراح، مربی، هادی و مباشر تغییر شناخته شوند. نگرش این‌چنینی به جایگاه مدیریت، روابط میان مدیران و کارکنان را تسهیل می‌کند و تصمیم‌گیری مشارکتی را توسعه می‌دهد.

آرمان (بیش) مشترک نیز یکی از زمینه‌های سازمان یادگیرنده است که می‌تواند زمینه‌ساز خلاقیت باشد؛ چرا که آرمان مشترک در ساده‌ترین سطح، پاسخ به این سؤال است که سازمان می‌خواهد به کجا برسد و ما چه چیزهایی را می‌خواهیم خلق کنیم؟ داشتن چشم‌انداز و آرمان مشترک برای افراد، همانند ستاره‌های آسمان برای یافتن مسیر است؛ دقیقاً مانند آرمانی مشخص که تصویری است مطلوب و منتهای آرزوها. آرمان مشترک نیز تصویری است که در یک سازمان و نزد گروهی از انسان‌ها وجود دارد و برای آن که ایده جدیدی خلق شود و توسعه یابد. باید نیروهای پیش‌برنده بر نیروهای بازدارنده غلبه کنند و شرایط به گونه‌ای باشد که نیروهای پیش‌رنده، ما را به سوی نظر و شیوه جدید رهنمون شود.

از سوی دیگر سازمان یادگیرنده بدون قابلیت و توانمندی فردی به‌وجود نخواهد آمد؛ چرا که طبق این پژوهش، داشتن قابلیت و شایستگی فردی، یکی از عوامل مهم در بروز خلاقیت است. افراد خلاق تازگی و بدیع بودن را ترجیح می‌دهند. پس می‌توان گفت که افراد، به عنوان اصلی‌ترین عناصر سازمان یادگیرنده، چنانچه از توانایی‌های شخصی بالایی برخوردار باشند و تغییرات را درک کنند و با آن‌ها همسو شوند، موجب ارتقا و اعتلای خود و سازمانشان می‌شوند؛ چرا که چنین افرادی از سطح توانایی خود آگاه‌اند و کسانی که سطح تسلط فردی بالایی دارند به ابتکار بیشتر دست می‌زنند، در کارشان احساس مسئولیت وسیع‌تر و عمیق‌تری دارند و سریع‌تر یاد می‌گیرند.

یکی دیگر از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده داشتن اطلاعات است. اما با توجه به یافته‌های پژوهش بعد اطلاعات نمی‌تواند در

افزایش خلاقیت مدیران استان سمنان تأثیرگذار باشد. ساختار و نظام اداری خشک و غیر منطقی که در سازمان‌های آموزشی وجود دارد در این نتیجه بی‌تأثیر نیست؛ چرا که درون‌گرایی و انعطاف‌ناپذیری را حاکم می‌کند.

ساختار بوروکراتیک و قواعد و مقررات کهنه و فاقد اثربخشی، باعث شده است که اطلاعات فقط از همین مجرای قانونی و سلسله مراتب ردوبدل شود و سازمان غیررسمی نقش چندان در تبادل اطلاعات نداشته باشد. به همین دلیل بعد مبادله اطلاعات نمی‌تواند در چنین محیطی، بستری مناسب برای رشد خلاقیت و نوآوری باشد. این محیط نه تنها فرصت‌هایی را برای خلاقیت فراهم نمی‌کند، بلکه برای ایده‌ها و افکار نو نیز بهای چندان قابل نخواهد شد.

و سخن آخر این که آموزش و پرورش در ایران مانند بسیاری دیگر از سازمان‌ها، سازمان خلاق نیست و به جای این که زمینه بروز و ارتقای خلاقیت را در کارکنان خود فراهم سازد، غالباً آن‌ها را سرکوب می‌کند. در حقیقت سرکوبی خلاقیت در سازمان‌ها نظام‌مند و به قدری رایج است که کمتر مورد سؤال قرار می‌گیرد. اما مدیران عمدتاً نادانسته خلاقیت را سرکوب می‌کنند. وقتی خلاقیت سرکوب می‌شود، سازمان سلاح رقابتی قدرتمند خود، یعنی تولید و بهره‌گیری از ایده‌های تازه را از دست می‌دهد و حتی ممکن است توان و تعهد کارکنان را نابود کند. (آماییل، ۱۹۹۸)

بنابراین با توجه به اهمیت مدیران و رفتارشان در مراکز آموزشی که می‌تواند زمینه‌ساز اثربخشی و خلاقیت مدیران باشد، توجه بیشتر به ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری آنان در انتخاب و انتصاب مدیران ضروری به نظر می‌رسد. ■

منابع

- ۱- اخوان، پیمان و جعفری، مصطفی، سازمان‌های یادگیرنده، ضرورت عصر دانایی، مجله تدبیر، شماره ۱۳۸۵، ۱۶۹.
- ۲- صمدانی، مریم، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با خلاقیت در مدیران ناحیه ۱ آموزش و پرورش کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه کرمان، ۱۳۸۵.
- ۳- علوی، جمال، خلاقیت و شیوه‌های نو در اندازه‌گیری آن، پژوهش‌های روان‌شناختی، شماره ۱ (۲۰۱)، ۱۳۷۲.
- ۴- شیخ اسلامی، راضیه، و اصغر رضویه، پیش‌بینی خلاقیت دانشجویان دانشگاه شیراز با توجه به متغیرهای انگیزش بیرونی، انگیزش درونی و جنسیت، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، ۱۳۸۴.
- ۵- نوری، ایمان، بررسی دانشگاه ارومیه بر اساس ابعاد سازمان یادگیرنده (ویک ولتون) از دید اعضای هیئت علمی دانشگاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۶