

تبلور خلاقیت در پرتو روابط سازمانی

www.ketab.ir

مؤلف:

سلمان ماندنی

سرشناسه: ماندنی، سلمان، ۱۳۶۰ -

عنوان و نام پدیدآور: تبلور خلاقیت در پرتو روابط سازمانی / مولف سلمان ماندنی.

مشخصات نشر: تهران - فرهوش - ۱۳۹۵

مشخصات ظاهری: ۹۷ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۹۲-۰۲-۷

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

موضوع: خلاقیت در کسب و کار

رده‌بندی کناره: ۱۲۰۵ ت ۲۲/م HD۵۳

رده‌بندی دی.ی: ۶۵۸/۳۱۴

شماره کتابشناسی: ۴۶۵۳۱۰



تبلور خلاقیت در پرتو روابط سازمانی

سلمان ماندنی

ناظر فنی: صدیقه صلابی

صفحه آرا: معین دلاوری

طراح جلد: علی عشقی

نوبت چاپ: اول - زمستان ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۸۰۰۰۰ ریال

کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر است.

آدرس: تهران - میدان انقلاب اسلامی - خیابان کارگر شمالی بالاتر از نصرت - پلاک ۱۱۴۶

تلفن: ۶۶۵۶۹۸۹۱ و ۶۶۹۳۱۶۶۹ دورنگار: ۸۹۷۸۴۵۵۸

وب سایت: www.hamyari.in

فهرست مطالب

۸	 مقدمه
۱۲	 بخش اول
۱۲	 خلاقیت
۱۳	 تاریخچه خلاقیت
۱۴	 تعریف خلاقیت
۱۶	 مدل تفکر تمام منحنی
۱۷	 تعریف خلاق از دیدگاه سازمانی
۱۹	 بخش دوم
۱۹	 مراحل خلاقیت
۲۲	 مراحل خلاقیت از دیدگاه جانسون
۲۲	 مراحل خلاقیت از دیدگاه والیس
۲۳	 مراحل خلاقیت از دیدگاه اسپورن
۲۴	 مراحل خلاقیت از دیدگاه استین
۲۶	 بخش سوم
۲۶	 فنون خلاقیت
۲۷	 تحرک مغزی
۲۷	 ارتباط اجباری
۲۸	 بخش چهارم
۲۸	 تجزیه و تحلیل مورفولوژیک
۲۹	 گردش تخیلی
۲۹	 پرسش‌های ایده برانگیز
۳۰	 تکنیک گروه اسمی
۳۰	 الگوبرداری از طبیعت
۳۱	 تفکر موازی
۳۲	 بخش پنجم
۳۲	 عوامل فراگرد خلاقیت
۳۴	 دیدگاه‌های خلاقیت
۳۶	 ویژگی‌های شخصیتی

۳۷	 مهارت‌های شناختی
۳۸	 دیدگاه فرایندی
۴۰	 بخش ششم
۴۰	 سه عامل بعد فرایندی
۴۱	 مسأله‌یابی (حقیقت‌یابی)
۴۱	 ایده‌یابی
۴۲	 راه‌حل‌یابی (اثبات و اجرا)
۴۳	 بخش هفتم
۴۳	 دیدگاه روانشناختی اجتماعی
۴۴	 شیوه‌های تفکر
۴۶	 بخش هشتم
۴۶	 تأثیر ویژگی‌های فردی بر خلاقیت
۴۷	 سن
۴۷	 جنسیت
۴۸	 بخش نهم
۴۸	 ارزش‌ها و فشارهای اجتماعی
۴۹	 تحصیلات
۴۹	 تفاوت خلاقیت و حل مسأله
۵۰	 تعریف نوآوری
۵۲	 نوآوری شامل چه چیزهایی است؟
۵۳	 تفاوت خلاقیت، نوآوری و تغییر
۵۵	 ضرورت و نقش خلاقیت و نوآوری
۶۱	 بخش دهم
۶۱	 ویژگی‌های سازمان خلاق
۶۲	 متغیرهای ساختاری
۶۳	 فرهنگ سازمانی
۶۴	 متغیرهای منابع انسانی
۶۵	 بخش یازدهم
۶۵	 ویژگی‌های عمده سازمان‌های خلاق
۶۷	 ویژگی‌های افراد خلاق

۷۰	ویژگی های شخصیتی افراد خلاق
۷۲	ویژگی های مدیران خلاق
۷۵	شرایط ایجاد خلاقیت و نوآوری
۷۷	فرصتهای بروز خلاقیت
۷۷	نقش مدیر در پرورش خلاقیت
۷۸	نظریه های خلاقیت
۷۸	نظریه های جهان باستان
۷۹	نظریه های جدید فلسفی
۸۰	نظریه های علمی خلاقیت
۸۵	نتیجه گیری و پیشنهادات
۸۶	پیشنهادات
۸۷	منابع و مآخذ

www.ketab.ir

مقدمه

امروزه خلاقیت در حکم رمز بقا و کلید موفقیت افراد و سازمان‌ها شناخته شده است. تحولات پرشتاب جهانی در علم و تکنولوژی، صنعت، مدیریت و به طور کلی ارزشها و معیارها، بسیاری از سازمانها و شرکتهای موفق جهان را بر آن داشته که اهداف، گرایش و علایق خود را در جهت بکارگیری خلاقیت هدایت کنند.^۱

صاحب‌نظران خلاقیت را محور حرکت جهانی در قرن ۲۱ می‌دانند در شرایط متغیر کنونی، خلاقیت و نوآوری شرط بقا و کلید موفقیت سازمانها است و ضرورت وجود آن در سازمانها تا حدی است که برخی منابع نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند. ما اکنون در عصری قرار داریم که مهمترین ویژگی آن عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت سازمانی تحت این شرایط، تغییر در فعالیتهای سازمانی و روش رهبری و اداره سازمانهای هزاره سوم را ضروری می‌سازد امروزه مهمترین دغدغه اکثر سازمانها، تدبیر و آماده سازی استراتژی‌هایی است که موفقیت و بقای آنها را در شرایط متحول و پیچیده محیط، تضمین نماید. جنگ واقعی کشورها در دهه های آینده نه بر سر انرژی خواهد بود و نه بر سر بزارها، بلکه جنگ واقعی برای سرمایه های انسانی است. ازاین رو، کشورها بیش از پیش به افرادی نیاز دارند که استعدادها و قابلیت های وجودی شان به گونه ای پرورش یافته باشد که از دانش، تخصص، مهارت و از همه مهم تر، توانایی تفکر خلاق به خوبی برخوردار باشند.^۲

بنابراین می‌توان گفت با توجه به اینکه اکثریت سازمانهای هزاره سوم پژوهش محورند آنچه که سازمانهای عصر حاضر به شدت به آن نیازمندند تا بتوانند در بازارهای پویا و پیچیده امروزی جایگاهی داشته باشند و برای خود کسب مزیت رقابتی نمایند؛ توان تولید محصولات و خدمات جدید و منحصر به فرد و قابل رقابت در بازارهای متغیر امروزی است و این امر میسر نمی‌گردد مگر با نوآوری و خلاقیت مدیران و نیز تأثیر مدیران بر پرورش خلاقیت کارکنان که

با کمک یکدیگر در جهت رشد و بالندگی سازمان خود بکوشند.^۱ پرواضح است استراتژی کسب و کار هر سازمان که جهت دهنده در این زمینه می‌باشد نقش مهمی در رسیدن سازمان به وضع مطلوب در بین رقبا دارد، و چنانچه بیان شد خلاقیت و نوآوری نیز نقش اثرگذاری بر بهبود وضعیت سازمان و حفظ و بقاء بلندمدت آن و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان دارد. بر این اساس، چگونگی نهادینه کردن خلاقیت و نوآوری و هماهنگ کردن آن با اهداف سازمانی جهت تدوین و به خصوص اجرای استراتژی‌های رقابتی مؤثر در سازمان؛ مسأله‌ای حائز اهمیت خواهد بود. در دهه‌های اخیر اکثر سازمان‌ها به دنبال روش‌هایی هستند که به کمک آنها بتوانند رفاه‌های نوآورانه کارکنان در محیط‌های کاری را تقویت نمایند. برای انجام این منظور پژوهش‌هایی در وسطه‌ها و عقان انجام شده است، که به لزوم داشتن کاوشی عمیق در رابطه با برانگیزاننده‌های کار، ناک، دانند. محققان معتقد هستند، باید شرایطی در محیط کار مهیا شود که به اندازه کافی برانگیزاننده باشد تا به وسیله افزایش تعهد کارکنان، زمینه بروز نوآوری فراهم شود در نتیجه بهره‌وری سازمان افزایش یابد.^۲

عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شرکت فناوری‌هاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت دانش بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی با تحولات، با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید، این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش و متقابلاً مدیریت خلاقیت و نوآوری، آن را به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت پذیری، در زمره برنامه‌های اولویت دار خود قرار دهد.^۳ امروزه سازمان‌ها سخت تلاش می‌کنند که به عنوان پیشگامان مهارت‌های مدیریت شناخته شده و از این طریق مزد تلاش و کوشش خود را بگیرند.

۱ تاستان، ۲۰۱۴

۲ مکی و اشنایدر، ۲۰۱۰

۳ فارست، ۲۰۱۱

این مهم از طریق کاربرد دانش برای مقاصد خلاقیت و نوآوری امکان پذیر است. امروزه تمامی نظریه پردازان سازمانی اذعان دارند که جهت حضور مستمر و پایدار در عرصه رقابت جهانی، سازمان ها باید حول محور علم و دانش و مدیریت آن، فعالیت نمایند.^۱

پیشرفت ها و تغییرات سریع در فناوری اطلاعات و ارتباطات، بالا رفتن سطح انتظارات جامعه، تقاضای جدید مشتریان، افزایش خدمات الکترونیکی، افزایش رقابت بین ارائه دهندگان خدمات، همه و همه منجر به کاهش تقاضا برای خدمات سنتی و افزایش تقاضا برای خدمات جدید گردیده است. محیط پویا و متغیر امروز که سرمنشاء آن رقابت های فزاینده، جهانی سازی و ظهور تکنولوژی های جدید است، تنها راه برای رسیدن به عملکرد بالا و بقا در اقتصاد جهانی خلاقیت است. بازماندگان پیشرفت از رقبای خواستن و توانایی سازمان برای خلق و تجاری کردن فرآورده ها، محصولات و سیستم های کسب و کار جدید یا همان نوآوری است، که به شرکت ها کمک می کند تا متفاوت باشند. خلاقیت عمری به درازای طول بشر دارد، اما آنچه تازگی دارد شناخت و اهمیت به کارگیری آن به امر وسیع به خصوص در سازمان های پویا می باشد. در این عصر، شعار اصلی خلاقیت و نوآوری است. اگر سازمان ها و مدیران شان بخواهند به حیات خود ادامه دهند و در بلند مدت کامیاب بمانند، باید رآور باشند و به طور مستمر خود را با وضعیت های جدید تطبیق دهند.^۲

فرآیند ایجاد فکرهای جدید را خلاقیت گویند. آنچه سازمان ها، یادگیرنده در پی پروراندن و حفظ آن می باشند نیروی انسانی خلاق است. جو مدیریتی که فضای زمانی که مدیران شرکتها صادقانه خواستار آن نیستند، وجود دارد. مدیران می خواهند شرکت هایشان نوآوری ایجاد نمایند، اما روشهایی که آنها بدان وسیله شرکتها را اداره می کنند بجای تقویت خلاقیت و نوآوری، آن را کند و محدود می نماید. یکی از راههای موفق موجود برای سازمانها در راستای نوآوری و خلاقیت بیشتر، سرمایه گذاری آنها در جهت ارتقای توانایی کارکنان شان در این حوزه است. سازمانی که صرفاً با تکیه بر طرح ها و نقشه های رفتارهای معین و ثابت کار می کند،

یک نظام اجتماعی بسیار آسیب پذیر است. امروزه، کار، بیشتر مبتنی بر دانش و کمتر سخت گیرانه شده است. در این زمینه، کارکنان می توانند از طریق توانایی در خلق ایده های جدید و استفاده از این ایده ها به عنوان بلوک های ساختمانی برای ایجاد محصولات، خدمات و فرآیندهای کاری جدیدتر، به ارتقای عملکرد سازمان کمک نمایند. امروزه چالش عمده ای که مدیران با آن روبرو هستند این است که چگونه از استعدادها و توانایی های بالقوه افراد استفاده کرده و نوآوری های سازمانی را تسریع نمایند. برای نیل به این هدف، مدیران و کارکنان سازمانها می توانند با آگاهی از میزان نوآوری و تقویت آن از حداکثر توانمندی های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن نوآوری، روحیه جسارت عمومی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهش را در تک تک کارکنان تقویت کنند. از طرفی مدیریت سازمان نیز باید ساز و کاری را فراهم آورد تا زمینه این امر در سازمان به وجود آید سازمان این امر می تواند سازمان را تبدیل به یک سازمان خلاق کند که بازنگری روال های گذشته و تولید افکار اندیشه ها و کالا و خدمات جدید از طریق تراوشات فکری کارکنان سرلوحه کار آن باشد و نوآوری به عنوان یک ارزش نهادی جزء باورهای مشترک سازمان شود.^۱