

محقق و نگارنده: لیدا کاکیا
دانشجوی دکتری تخصصی تعلیم و تربیت
عضو بنیاد ملی نخبگان و استعدادها در خشان روانشناس و مشاور
پژوهشگر برتر کشور در سال تحصیلی ۸۷-۸۶

یک مدیر نوآور

و

خلاق و کارآمد چه ویژگی‌هایی دارد؟

مقدمه:

خلاقیت را «تکانه ذهنی» برای رام کردن «تنش‌های درونی» دانسته‌اند. شما هم به عنوان یک مدیر می‌توانید نوآوری و خلاقیت ذهن خودتان را آزمایش کنید. آیا قادرید با یک تکانه ذهنی، خودتان را از قالب‌های عادت بیرون بیاورید و به درون سرکش‌تان تلنگر بزنید؟ قلم و کاغذ آماده کنید و از سه کلمه‌ای که بیان می‌کنم یک استعاره یا تشبیه بسازید. جمله‌هایی می‌توانند قالب شکن باشند که با پیوند این سه عنصر نامأنوس، ایده‌ای نو و تازه بیان کنند. این در حالی است که می‌دانیم هیچ یک از این سه عنصر، به تنهایی پدیده‌های نو و تازه‌ای نیستند. هر کس توانسته باشد قالب‌های مأنوس را با تشبیه سازی یا استعاره سازی خود بیشتر بشکند، توان بیشتری برای آفرینش‌گری دارد. مدیر خلاق، مدیری قالب شکن است ولی پذیرش مدیری خلاق و آفرینش‌گر برای اکثر انسان‌ها که در غالب‌های موجود محصورند، سخت دشوار است. کشمکش بین «فرهنگ روز» و «فرد خلاق» تمام نشدنی است. تاریخ، این حقیقت را ثبت کرده است. کپرنیک و گالیله، به عنوان کافر تقبیح شدند. چون در آن زمان ذهن خلاق آنان شناسایی نشده بود. رنج بردن از شک‌گرایی و ناپاوری، با واکنش زبان بار هم عصران آفرینش‌گر، بهایی است که افراد خلاق پرداخته‌اند و هنوز هم می‌پردازد. از این رو، اغلب «نوآوران» تا آخر عمر خویش «ناشناخته» باقی می‌مانند ولی بعد از مرگ به شکوفایی و زندگی دوباره می‌رسند. مدیران خلاق و نوآور، مدیرانی خارق‌العاده نیستند. همین افراد معمولی هستند اما با این تفاوت که متفاوت فکر می‌کنند، زیرا از شخصیت ممتازی برخوردارند. آنان نسبت به مسایل کنجکاو هستند و عمیق می‌اندیشند. حال در این مقاله بعضی از ویژگی‌های مدیران خلاق و نوآور را بر می‌شماریم:

۱. هوشمند بودن

هر چند «بهره هوشی» شرط کافی برای «آفرینش‌گری و خلاقیت» نیست، ولی لازم است و فقط می‌توان آن را تا حدودی شرط لازم دانست. زیرا همواره همبستگی مثبتی بین «نمرات آزمون هوش» و «آزمون خلاقیت» دیده می‌شود. یعنی مدیرانی که نمره‌های آزمون هوش آنها بالاتر از عادی است، معمولاً در آزمون خلاقیت هم نمره‌های بالایی می‌گیرند. البته همه صاحب نظران در این زمینه موضع قاطعی ندارند. برای مثال تورنس، رابطه «هوش و خلاقیت» را بر اساس «نظریه آستانه‌ای» تعیین می‌کند. «این نظر چنین است:» وقتی «بهره هوشی پایین‌تر» از حد معینی باشد «خلاقیت» نیز محدود است. اما، وقتی «بهره هوشی فراتر» از حد ۱۲۵-۱۲۰ IQ باشد، خلاقیت به عنوان بعدی مستقل درمی‌آید و شکوفا می‌شود.

۲. آگاهی و حساسیت نسبت به محیط

مدیران خلاق نسبت به محیط خویش بیش از حد معمول حساس هستند. آنان در رنگ و بافت اشیا و واکنش‌های افراد، نسبت به نوشته‌ها و خواندنی‌ها یا چیزهایی که دیگران متوجه آن نمی‌شوند، توجه خاص دارد، از طرفی مدیران خلاق چون بیش از دیگران دست به تجربه

می‌زنند و نیازمند کسب آگاهی بیشتر در مورد کشف محیط اطراف هستند، لذا همان‌طور که تجربه می‌کنند، آگاهی و حساسیت خود را نسبت به موارد مورد نظر معطوف کرده تا شناخت آنها کامل‌تر شود.

مدیران خلاق نسبت به محیط خویش بیش از حد معمول حساس هستند آنان در رنگ و بافت اشیا و واکنش‌های افراد، نسبت به نوشته‌ها و خواندنی‌ها یا چیزهایی که دیگران متوجه آن نمی‌شوند، توجه خاص دارند

۳. توانایی انعطاف‌پذیری و قدرت

ابتکار

مدیر خلاق همواره راه‌های گوناگون و نو را می‌پذیرد و می‌آزماید. یعنی کارپردهایی را که یک مدیر خلاق برمی‌شمرد غالباً کاربردهایی غیر معمول هستند، زیرا ابتکار و نوآوری از مهم‌ترین ویژگی‌های یک مدیر خلاق است. ولی پاسخ‌های یک فرد عادی چنین نیست، یعنی اغلب موارد استفاده‌های معمولی را بیان می‌کنند.

۴. شک‌گرایی و پایداری

نیچه می‌گوید: گناه تمام مردم جهان به گردن

تعصب و خودرایی است. تعصب نوعی جمودروانی است. مدیران غیر خلاق بیش از هر چیز محافظه‌کاری می‌کنند و به آنچه قبلاً شناخته شده است اعتماد دارند و تازه‌پذیر نیستند. اما مدیر خلاق و آفرینش‌گر همواره امور مختلف را با تردید می‌نگرند و حتی نسبت به ایده‌های پذیرفته شده نیز شک می‌کنند و یک «علامت سؤال (?)» برای خود در نظر می‌گیرند. زیرا مدیر خلاق می‌خواهد همواره جنبه منطقی امور را وارسی کند و آنچه را که غیر منطقی و غیر معقول است از پی، پایه و اساس جدا سازد و تغییر دهد.

۵. بازبگوشی فکری و شوخ طبعی

مدیر خلاق یا آفرینش‌گر با ایده‌های تازه‌ای که پیدا می‌نماید به بازی می‌پردازد و آن وقت با اندیشه‌های تازه خود وارد حیطه عمل می‌شود، زیرا با این کار می‌خواهد ببیند به کجا می‌تواند برسد تا ابداعی، اختراعی، کشفی و یا تفکری بدیع ارایه کند. مدیر خلاق معمولاً شوخ طبع نیز است و در برابر نا سازگاری‌ها به گونه‌ای خود جوش و واکنش طنزآمیز از خود نشان می‌دهد. معمولاً اکثر این واکنش‌ها در غیر عادی بودن، بسیار زیرکانه هستند.

۶. ناهم‌نواپی و اعتماد به نفس

مدیران خلاق از اعتماد به نفس، اراده قوی و تجربی و قدرت رهبری قابل توجهی برخوردار هستند و از این‌که هم‌نوا یا دیگران نباشند، ناراحت نیستند. آنان نسبت به کارها و فعالیت‌های

خود محکم و مقاوم هستند و اگر به کارشان مطمئن باشند، برای اثبات آن کوتاهی نمی کنند. آنان دارای اراده‌ای خلل ناپذیر هستند.

۷. دوست داشتن زندگی

در بین مدیران خلاق ما خودکشی، افسردگی، تارک دنیایی و... مشاهده نمی کنیم آنان به زندگی عشق می ورزند، به ادامه آن علاقه مند هستند و برای زندگی بهتر تلاش می کنند آنان معتقدند تا «شقایق هست، زندگی باید کرد» و از یأس، ناامیدی، افسردگی و غم و اندوه دوری می کنند.

۸. کنجکاو بودن

مدیران خلاق کنجکاو، و دقیق و جستجوگر هستند. آنان به دلیل و علل پیدایش مسایل می اندیشند. نسبت به کوچک ترین مجهول از خود کنجکاو نشان می دهند. آنان بسیار دقیق و نکته سنج می باشند و نسبت به انواع رویکردها، عکس العمل های متعددی از خود نشان می دهند.

۹. دوست داشتن خود

مدیران خلاق چون زندگی را دوست دارند، به دیگران احترام می گذارند، با هم مهربان هستند و همدیگر را کمک می کنند، که دیگران هم خلاق و کاوشگر باشند. چون دیگران را دوست دارند، پس برای خودشان هم ارزش قائلند و خود را دوست دارند و همین دوست داشتن خود موجب تلاش بیشتر برای زندگی و کوشش فزون تر برای بهبود زندگی آنان می شود.

۱۰. نترس بودن یا

نترسیدن از شکست

مدیر خلاق از شکست نمی هراسد. او با شکست مبارزه می کند و معتقد است که هیچ چیزی ترس ندارد و ترس زاییده تفکر خود فرد است و این انسان ها هستند که ترس را می آفرینند و بی جهت از بعضی ها چیزها می ترسند. مدیر خلاق سعی در جبران شکست می نماید و هر شکست را راهی برای رسیدن به کامیابی و موفقیت می پندارد.

۱۱. داشتن انرژی فراوان

مدیر خلاق از انرژی بالایی برخوردار است. او از انرژی خود به صورت مثبت استفاده می کند. او به علت داشتن درک بالا و فهم زیاد، عکس العمل های متفاوتی از خود نشان می دهد. بی قرار است و از پرنرژی بودن خود برای نیل به اهدافش بهره می برد.

ارزش های مورد توجه مدیر

خلاق، متعالی و بین المللی است

او تنها خود را متعلق به خانواده،

محله، استان، شهرستان و ویژه

نمی داند، بلکه خود را متعلق به کل

بشریت می داند

۱۲. آشفته نبودن فکر

مدیر خلاق فکر خود را آشفته نمی کند، وقتی به مسایل می نگرد، در پی حل آنها بر می آید. فکر خود را معطوف مسایل مثبت و راه حل های منطقی می کند. او می داند که با آشفته گی فکر، نمی تواند گامی مثبت در راه پیشبرد اهدافش بر

مدیران خلاق از جمله این افراد هستند آنان برای آنچه گذشته حسرت نمی خورند، بلکه از گذشته درس

عبرت می گیرند. و برای آن چه نیامده، زندگی نمی کنند، بلکه برای رسیدن به آینده تلاش می کنند و در حال زندگی می کنند.

۱۴. عدم نیاز به تأیید دیگران

مدیران خلاق از آن چنان اعتماد به نفس بالایی برخوردارند که نیاز به تأیید دیگران در خود احساس نمی کنند. آنان نیاز به توجه دیگران ندارند، اگر کاری یا فعالیتی را مثبت و خوب ببینند ادامه می دهند و اگر انجام کاری را منفی بنگارند از انجام و ادامه آن سر باز می زنند. آنان نیازی به تعریف و تمجید از سوی دیگران ندارند.

۱۵. مستقل بودن

مدیر خلاق مستقل عمل می کند و احساس نیاز به دیگران در او خیلی کم است. او خودش کارهایش را انجام می دهد و از این که به کسی متکی باشد، احساس ناخشنودی دارد.

۱۶. خنده رو و شاد بودن

یک مدیر خلاق به مردم نمی خندد، بلکه با مردم می خندد. مدیر خلاق فردی سخت و جدی نیست تا با سختی و یا حالتی خشک و عبوس راه زندگی را ببیماید. بنابراین علاقه و اصرار ندارد که هر کاری را حتماً در جای خود و زمان خاص خود انجام دهد. بر عکس همواره ناهماهنگی و تغییر را دوست دارد. شوخی هایش معمولاً غیر خصمانه و غیر کینه توزانه هستند و هرگز با شوخی و خنده کسی را مورد تمسخر قرار نمی دهد، زیرا فرد خلاق همواره با مردم می خندد نه به مردم.

۱۷. داشتن بصیرت و بینش نسبت به

رفتار دیگران

یکی از مشخصه های مدیر خلاق داشتن بصیرت و بینش نسبت به رفتار دیگران است. به طوری که هر آن چه برای دیگران پیچیده و غیر قابل فهم و درک است، برای مدیر خلاق کاملاً روشن و قابل درک و فهم است. بنابراین مشکلات



دارد، پس فکر خود را از مسایل پیش و پا افتاده تهی می سازد و به پیشرفت فکر می نماید.

۱۳. زندگی کردن در زمان حال

تعدادی از مدیران با گذشته خود زندگی می کنند و برای آن چه از دست داده اند یا گذشته است، حسرت می خورند. تعدادی از آنها در آینده سیر می کنند و به فکر روزهای آتی هستند و تعدادی هم به حال می نگرند و در حال زندگی می کنند و در حال به سر می برند.

کس را به دیده برابر می‌نگرد و اگر کسی امتیازات بیشتری نسبت به او داشت، غم و اندوه به خود راه نمی‌دهد و هنگامی که با رقیبی، رقابت می‌کند مایل است او هم بسیار پیشرفت نماید. چنین مدیری از کسب موفقیت نیز مغرور نمی‌شود و به خود نمی‌بالد و خود را تنها قهرمان نمی‌شناسد.

۲۱. تعلق به بشریت

ارزش‌های مورد توجه مدیر خلاق، متعالی و بین‌المللی است. او تنها خود را متعلق به خانواده، محله، استان، شهرستان ویژه نمی‌داند، بلکه خود را متعلق به کل بشریت می‌داند. از نظر او بیکار شدن یک ایرانی از یک ترک، عرب یا اروپایی بدتر نیست، زیرا به مرزهای خاص وفادار نیست و خود را جزئی از کل بشریت می‌داند. بنابراین مدیر خلاق همواره از محدودیت‌های سنتی فراتر رفته و به دنبال کمال است.

۲۲. برخورد صحیح با مشکلات

میزان سلامتی یک مدیر خلاق در این نیست که آیا مرتکب اشتباه می‌شود یا خیر. بلکه در این است که در برابر اشتباه، چه برخوردی می‌کند. آیا تسلیم مشکلات می‌شود و یأس و ناامیدی را پیشه می‌گیرد یا این که غبار را زتن پاک کرده و به زندگی ادامه می‌دهد.

مدیر خلاق با بسیاری ویژگی‌های مثبت، دارای چنان شخصیتی است که از لحظه لحظه زندگی، در سایه «خود شکوفایی» و «سازندگی» بهره‌گرفته و در برابر مشکلات قد علم کرده و آنها را چون «موم» نموده و از عهده آنها بر می‌آید.

مدیران خلاق ترسیم‌تخیلی

زیبایی از یک سازمان ایده آل در ذهن خود دارند و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند.

۲۳. برخورداری از سلامت روانی و کلامی

مدیران خلاق، از بیان سلیس و روانی کلامی بهره‌مند هستند. آنان زیبا سخن می‌گویند و در صحبت کردن «حدود» را در نظر می‌گیرند. اول فکر می‌کنند و بعد سخن می‌گویند. اول می‌اندیشند و بعد آنچه فکر کرده اند را به زبان جاری می‌کنند.

۲۴. خود انضباطی

مدیران خلاق، از نظم و انضباط خاصی برخوردارند. نیازی ندارند که دیگران به آنان در مورد انضباط تذکر دهند، خود ذاتاً منضبط و مرتب هستند و این ویژگی از خصیصه‌های ذاتی آنان شده است.

و مسایلی که بیشتر مردم را مأیوس می‌کند و حتی به حالت رکود و فلج روانی درمی‌آورد به نظر مدیر خلاق یک ناراحتی بسیار جزئی و کم‌اهمیت است. و همین امر سبب می‌شود فرد خلاق، هیچ‌گونه درگیری مستقیم با مسایل و مشکلات، حتی زندگی نداشته باشد. مدیر خلاق با دیگران درگیری ندارد و همین عدم درگیری عاطفی، او را برای غلبه بر موانعی که سر راهش قرار دارند توانمند، بنابراین با بصیرت عمل می‌کند.



۱۸. ارج نهادن به طبیعت

مدیر خلاق، گردش در طبیعت را دوست دارد. و این دوست داشتن بدون تظاهر صورت می‌گیرد یعنی فرد خلاق با طبیعت دست نخورده و جهانی که به دست بشر ساخته شده و رو به نابودی می‌رود، آشنی دارد. و به راحتی قادر است برای همه چیزهایی که در طبیعت وجود دارد اما برای دیگران به درد نخور و کهنه شده‌اند، ارج بگذارد و آنها را با ارزش قلمداد کند.

۱۹. مثبت و سازنده بودن

خصوصیت دیگر مدیر خلاق این است که فردی کاملاً مثبت و خوش بین، صادق و سازنده است، هیچ‌گاه پاسخ‌های طفره‌آمیز نمی‌دهد. دروغ نمی‌گوید و تظاهر نمی‌کند. زیرا به خوبی می‌داند دروغ گفتن و تحریف شخصیت دیگران در اصل نفی شخصیت خویش است، لذا با آن مخالف است. بنابراین همواره واقعیت را بیان می‌کند و مکر و ریا در زندگی او جایی ندارد.

۲۰. قهرمان پرست نبودن

مدیر خلاق قهرمان پرست نیست و برای خود از «کاهی»، «بتی» چون کوه نمی‌سازد. او همه

۲۵. ترجیح دادن افکار تخیلی برای

سازمان خود

مدیران خلاق ترسیم تخیلی زیبایی از یک سازمان ایده آل در ذهن خود دارند و برای رسیدن به آنان تلاش می‌کنند.

۲۶. صراحت و قاطعیت

مدیران خلاق صراحت و قاطعیت دارند و بدون تکلف، استوار و صریح هستند. آنان حرفشان را محکم می‌زنند و ذره‌ای شک و شبهه به خود راه نمی‌دهند. البته حرمت کلام را حفظ می‌کنند ولی با تأنت و وقار حرف خود را مطرح می‌سازند.

بدیهی است هر مدیر خلاق، لزوماً همه ویژگی‌های فوق‌الذکر را ندارند، اما همه این ویژگی‌ها، در یک مدیر خلاق به نسبه قابل مشاهده است. آنچه مهم است، شناخت و پرورش چنین استعداد‌های برجسته‌ای در بین مدیران است.

امیدواریم با اندیشیدن صحیح بتوانیم مدیرانی نوآور و خلاق پرورش دهیم. در آن صورت است که چرخ‌های اقتصادی، صنعتی، کشاورزی، اجتماعی و آموزشی و پرورشی کشور سریع‌تر می‌چرخند و راه‌های دست‌یابی به توسعه پایدار و خودکفایی هموارتر می‌گردد.

منابع مورد استفاده

۱. کاکیا، لیدا، نگرشی نو به تربیت جوان، تهران: انتشارات تابان، ۱۳۸۱
۲. کاکیا، لیدا، نگرشی دیگر بر خلاقیت و نوآوری، تهران: انتشارات امیرکبیر، ۱۳۷۸
۳. کاکیا، لیدا، گلستان تجربه، تهران: انتشارات عابد، ۱۳۸۴
۴. کاکیا، لیدا، مطالعه‌ی خلاق، تهران: مهربرنا، ۱۳۸۶
۵. پارسا، محمد، روان‌شناسی یادگیری بر بنیاد نظریه‌ها، تهران: انتشارات علمی، ۱۳۷۴
۶. نوروزی، علمی، چگونه زندگی کنیم، تهران: انتشارات زرین، ۱۳۷۶
۷. شعاری نژاد، علی اکبر، روان‌شناسی رشد، تهران: انتشارات اطلاعات، ۱۳۸۳
۸. احمدی، سید احمد، روان‌شناسی نوجوانان و جوانان، تهران: انتشارات مشعل، ۱۳۷۴
۹. احدی، حسن، بنی جمالی، شکوه السادات، روان‌شناسی رشد، تهران: نشر بنیاد، ۱۳۸۵
۱۰. شریعتمداری، علی، روان‌شناسی تربیتی، تهران: انتشارات مشعل، ۱۳۸۴