

نقد و بررسی یک کتاب

# خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها

مؤلف: دکتر تیمور آقایی فیشانی

ناشر: ترمه

سال انتشار: ۱۳۷۷

صفحه ۳۵۰

تدوین: سیدمحمد باقری زاده

## اشاره

در زمینه خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها تاکنون متن جامع و کاملی به فارسی در دسترس دانشجویان، پژوهشگران و علاقه‌مندان رشته مدیریت نبوده است. کتاب **خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها**، کمبود را تا حدود زیادی برطرف می‌کند. کتاب به علت آنکه اولین متن فارسی در این زمینه است، نیازمند نظرجویی است تا در چاپ‌های بعدی کامل‌تر عرضه شود.

این کتاب قبل از آنکه صرفاً مجموعه‌ای از فنون خلاقیت و نوآوری باشد، حامل پیامی است که توسعه و بالندگی انسان، سازمان و جامعه را در گرو خلاقیت و نوآوری می‌داند. کتاب فاقد فصل‌بندی متداول است، ولی کدگذاری منابع مورد بهره‌برداری از دقت قابل توجهی برخوردار است.

خلاقیت به‌عنوان یک نیاز عالی بشری در تمام ابعاد زندگی او مطرح بوده، و عبارت از تحولات دامن‌دار و جهشی در فکر و اندیشه انسان است، به‌طوری که حائز یک توانایی در ترکیب عوامل قبلی به راه‌های جدید را شامل می‌شود. تلاش‌های خلاقیت وسیله‌ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت فکری و ذهنی است و نوآوری بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت

محصول نهایی عمل خلاقیت است.

خلاقیت از دیدگاه روانشناسی، پدیدارگردیدن تلفیقی از اندیشه‌های نو به وسیله شهودگرایی از منابع ناشناخته، تعریف شده است. هر وقت کلمه «خلاقیت» را می‌شنویم، ناخودآگاه به یاد کارها و آثار برجسته هنرمندان و دانشمندان نامی می‌افتیم. لیکن باید به خاطر داشته باشیم که همواره، نبوغ لازمه خلاقیت نیست. هر کس در کارهای روزمره خود، ممکن است خلاقیت از خود نشان دهد، منتهی خلاقیت بعضی بیشتر و بعضی کمتر است.

جامع‌ترین نظریه مربوط به خلاقیت توسط «گیلفورد» (Gilford) روانشناس آمریکایی عرضه شده است. وی دریافت که قوای فکری انسان را می‌توان به ۱۵۰ عامل مجزا (سه خصیصه) تقسیم کرد که هر یک به تنهایی قابل اندازه‌گیری است. این خصیصه‌ها عبارتند از: روانی جریان فکر، انعطاف‌پذیری قوای فکری و اصالت اندیشه و تصمیم‌گیری.

معنای خلاقیت نزد همه یکسان نیست. در نوشته‌ها به بیش از یکصد نوع تعریف از خلاقیت برمی‌خوریم. اما تعریف‌ها را کلاً می‌توان به دو دسته اصلی تقسیم کرد: تعریف‌های خاستگاهی و تعریف‌های فرایندی. روانکاوان و گروهی از روانشناسان بیشتر به خاستگاه خلاقیت

توجه کرده‌اند تا به خود آن. روانشناسان انسان‌گرا گفته‌اند که، خلاقیت هنگامی خود می‌نماید که هیچ تعارضی در درون فرد وجود نداشته باشد. کسانی که نگرش «اطلاعات‌پردازی» را در پیش می‌گیرند، بیشتر به فرایند تأکید می‌کنند. اما همه آنها خلاقیت را کیفیتی از این فرایند می‌دانند که اکتسابی است و با آموزش و ممارست ارتقا می‌یابد.

تغییر سازمانی به عنوان اتخاذ یک فکر یا رفتار جدید به وسیله سازمان مشخص می‌شود. اما نوآوری سازمان، اتخاذ یک ایده یا رفتار است که برای نوع وضعیت، سازمان، بازار و محیط کلی سازمان جدید است. اولین سازمانی که این ایده را معرفی می‌کند به عنوان نوآور در نظر گرفته می‌شود. بنابراین تمام نوآوری‌ها منعکس‌کننده یک تغییرند، اما تمام تغییرها، نوآوری نیستند. نوآوری به یکی از این دو معنی است: یا در جهان تا به حال چنین چیزی وجود نداشته است و یا برای کاشف تازه است.

می‌گویند بزرگترین ابداع قرن نوزدهم (میلادی) مربوط می‌شد به ابداع روش‌های ابداع. به گونه‌ای که دانشمندان کشف کردند چگونه هزینه‌های فرصت‌های ابداعی و اختراعی را به‌وجود آورند، و دریافتند که تعلیم و تربیت علمی پیش‌شرط تمام ابداعات است. در واقع یک حرفه جدید، که شاید مرسوم‌ترین نام برای آن آینده‌شناسی باشد، ایجاد شده است، و می‌توان گفت همه باید آینده‌شناس باشند. اغلب محققان در زمینه کلیات رفتار خلاقانه نتایج تقریباً مشابهی را در پژوهش‌هایشان گرفته‌اند که عبارتند از: ابتکار، روحیه سازندگی، اعتمادبه‌نفس و برخورداری از قضاوت شخصی و مستقل. با وجود تمامی نظرهای متناقض و مختلف، برای شناخت خلاقیت و نوآوری خوشبختانه معیاری در دسترس است و آن «حد مفیدبودن نوآوری» است. شاید یکی از بهترین راه‌هایی که از آن می‌توان به زمینه خلاقیت دست یافت، بررسی چهار Zpz است که عبارتند از: ویژگی‌های شخصی (ZPersonz)، فرایند (ZProcessz)، فشار جامعه (ZPressurez) و محصول (ZProductz).

مغز انسان ساختاری دارد که دارای عالی‌ترین نوع عملکرد است. یافته‌های پروفیسور «اورنشتین» شگفت‌انگیز و معنادار بود. به‌طور کلی مغز چپ اداره فعالیت‌های فکری زیر را به عهده داشت: ریاضیات، زبان

و ترکیب عبارات کلام، منطق، بررسی و تجزیه و تحلیل، نویسندگی و دیگر فعالیت‌های مشابه. سمت راست مغز فعالیت‌های کاملاً متفاوت دیگری را به شرح زیر عهده‌دار است: تصور و تجسم، شناخت رنگ، موسیقی، وزن و آهنگ، خیالات و سایر فعالیت‌های مشابه.

پروفیسور «آنوخین» در زمره نخستین کسانی بود که تشخیص داد تعداد یاخته‌های مغزی تعیین‌کننده هوش نیست، بلکه هوش را باید در رابطه با برآمدگی‌های بسیار ریز روی شاخک‌های حسی یاخته‌های مغزی سنجید. افرادی که فکرشان باز است کمتر تحت تأثیر عادات و تلقینات قرار می‌گیرند و بهتر می‌توانند محیط اطراف خود را بشناسند و به خلق افکار و عقاید تازه مبادرت کنند. «هراکلیتوس» فیلسوف یونانی در قرن پنجم قبل از میلاد گفته است: «بیداران دارای جهانی مشابه‌اند، لیکن خفتگان هر یک در دنیای خاص خویش آرامند.» در جست‌وجوی راه‌های متعدد هرگز نباید چیزهای واضح را نادیده بگیریم؛ زیرا بهترین پاسخ ما گاهی ممکن است به وضوح یک ستاره باشد. استفاده عقل به تنهایی و یا تخیل بدون کاربرد عقل کارآیی کافی ندارد. مخصوصاً در صحنه‌های اجتماعی و سازمانی استفاده از این دو مهم بسیار محسوس‌تر است.

انتشار آخرین یافته‌های دانشمندان در دهه اخیر درباره هوش عاطفی (E.Q.) و مقایسه آن با هوش منطقی (I.Q.) در مقاله‌ای تحت عنوان «عوامل هوش عاطفی»، بر آن است تا تأثیر قلب و مغز، و عقل و شق را بر رفتار و تصمیم‌گیری‌های زندگی شخصی و شغلی افراد بررسی و مقایسه و نقش احساسات و منطق را در کامیابی انسان‌ها و سازمان‌ها بازگو کند. برخی از پژوهندگان نقش هوش عاطفی را تا ۸۰٪ و نقش هوش منطقی را تنها تا ۲۰٪ در این امر دخیل می‌دانند.

اصطلاح «هوش احساسی» را در سال ۱۹۹۰ «پیتر سالوی» روانشناس دانشگاه «ییل» و «جان مایر» از دانشگاه «نیوهامپشایر» برای بیان کیفیت درک احساس افراد، هم‌دردی با احساس دیگران و درک رابطه هیجان‌ات افراد با بهبود زندگی به کار بردند. به این دلیل که خلاقیت هم مشهودی و هم ادراکی است، آنان که خواستار نوآوری هستند، باید وارد جامعه شوند، نگاه کنند، بپرسند و گوش دهند.

مسائل انگیزشی مدت‌هاست که به عنوان منشأ پیچیدگی رفتار و شناخت چگونگی آن مورد تحقیق

دانشمندان قرار گرفته است. حال این پرسش مطرح می‌شود که چگونه می‌توان بین انگیزش و خلاقیت پلی زد. تشویق را در اغلب موارد مصادف با انگیزش می‌گیرند، چون به این امر منجر می‌شود. برای اینکه حالات انگیزشی به تفکر خلاق تبدیل شوند، مستلزم تغییرند.

مدیران در مرحله نخست باید عواملی از قبیل آرامش، رضایت و استقلال را در کار برای افراد فراهم آورند تا زمینه برای تحرک و تغییر پایدار مساعد شود.

بیش از چهل سال قبل در اوایل دهه ۱۹۵۰ (میلادی) بزرگترین و معروف‌ترین مرکز دست‌اندرکار تحقیق و آموزش خلاقیت به نام «بنیاد تفکر خلاق» توسط محقق در ایالت نیویورک امریکا تأسیس شد. آموزش خلاقیت در روسیه توسط «مدرسه نوآوران» صورت می‌گیرد. کشور ژاپن نیز از این قافله عقب نمانده و توسط «مرکز آموزش خلاقیت»، کار پرورش استعداد خلاقیت را آغاز کرده است.

همه ما توانایی و ظرفیت خلاقیت را داریم، ولی می‌آموزیم که خلاق نباشیم. تجاربی که در خانه و محیط کسب می‌کنیم و آموزشی که در مدرسه می‌بینیم، ما را به تفکر همگرا و زندگی متداول عادت می‌دهد. یکی از کارهای مهمی که برای آموزش خلاقیت در کودکان لازم است، تغییر کلی در روش کار معلم و انتظارات نظام آموزشی از دانش‌آموز است.

نوآوری‌ها هیچگاه نتیجه کار و کوشش و تفکر یک یا چند انسان بااستعداد و نابغه نیستند، بلکه حاصل جمع مشارکت هزاران و حتی ده‌ها هزار نفرند که در زمینه خاصی فعالیت خاصی به عمل می‌آورند. خلاقیت و نوآوری دست‌کم برای جامعه سه فایده دارد: باعث افزایش رشد اقتصادی می‌شود، بهره‌وری را بالا می‌برد، و باعث به‌وجود آمدن فناوری‌ها، کالاها و خدمات جدید می‌گردد.

فرصت‌های خلاقیت در چهار گروه فرصت داخلی و سه گروه فرصت‌های خارجی تقسیم شده است: فرصت‌های داخلی عبارتند از: وقایع غیرمنتظره، ناسازگاری‌ها، نیازهای فرایندی و تغییرات در صنایع و بازارها. فرصت‌های خارجی نیز عبارتند از: تغییرات جمعیتی، تغییر نگرش و دانش جدید.

برای اینکه بتوانیم به تغییر محیط و شرایط داخل سازمانی مطابقت و سازگاری نشان دهیم، این امر

مستلزم انجام دگرگونی، نظم و ترتیب جدید اختیار و مسئولیت‌ها در ساختار سازمانی و همچنین در روابط سازمانی است. دگرگونی یعنی همگون کردن مؤسسات و سازمان‌ها با رویدادها و پیشرفت‌هایی که در محیط رخ می‌دهند.

اینکه نوآوری بر دگرگونی مقدم است یا برعکس، بحثی است که شاید در دنیای پدیده‌های مادی و نیز اجتماعی تفاوت داشته باشد. بیشتر دانشمندان علوم اجتماعی و اداری اتفاق نظر دارند که فراهم آوردن چارچوب سازمانی به عنوان قالبی، می‌تواند وضعیتی را برای انسان‌ها ایجاد کند که آن نیز به نوبه خود می‌تواند فضای لازم را برای خلاقیت به بار آورد.

برای اینکه تغییری ارزش واقعی داشته باشد، باید پایدار و ماندگار باشد. در واقع بسیاری از ایجاد تغییر، ترس دارند؛ زیرا به‌طور ناخودآگاه معتقدند که تغییرات، موقتی هستند. باید قبل از دست‌زدن به هر اقدامی، این احساس اطمینان را که می‌توانیم به هدف خود برسیم و خواهیم رسید، در خود به‌وجود آوریم.

پروفسور «روزن‌ویگ» ثابت کرده است که اگر مغز تحریک و به کار وادار شود، سالخوردگی نمی‌تواند مسئله‌ای بیافریند؛ چون از لحاظ فیزیکی برآمدگی‌های روزافزون تری روی شاخک‌های حسی یاخته‌های مغزی جوانه می‌زند و این برآمدگی‌ها، شمار کلی ارتباطات درون مغزی انسان را افزایش می‌دهند.

ممکن است در بسیاری از موارد زنان از نظر قدرت جسمی از مردان ضعیف‌تر باشند، لیکن قدرت تصور و خلاقیت‌های ذهنی عملاً تحت تأثیر این عامل قرار نمی‌گیرد. شناخته‌شدن توانایی زنان و موقعیت‌شناسی شغلی باعث شده است تا زنان، بسیاری از مشاغل حساس و مهم را در سازمان‌ها تحصیل نمایند و پیشرفت‌های خود را مرون تلفیق تحمل و شکیبایی با نوعی هوشمندی اداری باشند.

حل خلاق مسائل بیشتر شامل فرموله کردن ایده‌های جدید است تا تصمیم‌گیری بر سر تجدید بنای افکار گذشته. بسیاری معتقد هستند که مداومت در تلاش و تفکر موجد خلاقیت است. افراد از نظر خلاقیت متفاوت‌اند. افراد خلاق جامع‌ترند. «پیتر دراگر» در مورد شخصیت کارآفرین می‌گوید: «خلاقیت می‌تواند به‌طور منظم به کار گرفته شود، اگر هرکس بداند کجا و چگونه نگاه کند.»