

چالش های فرهنگی تولید علم در خاورمیانه

دکتر حسینعلی بهرام زاده - جواد محمدزاده*

چکیده:

هرگونه توسعه در معنای واقعی خود نه فقط به برنامه ریزی جامعه پژوهشی، آموزشی مناسب و همه جانبه اجتماعی، فرهنگی، نیاز دارد، بلکه هرگونه توسعه جدی در هر کشوری به عزم ملی همگانی نیز نیازمند و مستلزم درک صحیح اقشار مختلف از توسعه و مشارکت و درگیری آنها در فرهنگ توسعه است و این عزم و اراده ملی که یک اثر اجتماعی و فرهنگی است الزاماً همان عزم سیاستگذاران و نخبگان اقتصادی و فنی نیست، بلکه عزمی برای آن نوع توسعه ای است که در غالب فرهنگ جای گرفته و با آن ترکیب شده است و در شخصیت و رفتار جامعه منعکس می شود.

اصل قضیه این است که کارکرد منطقی میراث گذشته خودمان را در زندگی امروز دریابیم. هر ملتی برای بقا و پیشرفت هم به عناصر معنوی و هم به عناصر مادی نیازمند است. در سامان دادن به دنیا و زندگی خود، قدمت فرهنگی و تمدنی ما نمی تواند نقش مهمی داشته باشد. ما امروز نمی توانیم برای تجهیز ناوگان هوایی یا مترو از قدمت فرهنگی مان استفاده کنیم. زبان زندگی در دنیای امروز کم و بیش یک زبان مشترک است. امروزه منطبق حاکم بر جهان، صنعت، نرم افزار و دانش است. منطق زندگی مادی بشر در همه جا به هم نزدیک شده است. ما مجبوریم خودمان را با این منطق سازگار کنیم. هر چند در بعد مادی و در عمل این کار را کرده ایم. (با هواپیما به زیارت خانه خدا می رویم، همه از اتومبیل و کامپیوتر و اینترنت و ابزارهای جدید استفاده می کنیم). اما در عرصه معنوی و تفکر هنوز دچار نوعی تعارض هستیم، یعنی همه تولیدات و محصولات و دستاوردهای تمدن جدید را می خواهیم، ولی با تفکری که این تمدن را وجود آورده است سر ستیز داریم. چرا؟

رابطه بین فرهنگ و توسعه علمی در سازمان از دو جهت حائز اهمیت است، از جهتی میان علم و تکنولوژی و فرهنگ سازمان رابطه متقابل وجود دارد. اگر فرهنگ مناسب و مساعد توسعه علم و دانش در سازمان ایجاد نکرده، علم و دانش هیچگاه مشکلات اساسی سازمان را حل نخواهد کرد، ساخت علمی و ساخت فرهنگی، سازمان دو نظام کاملاً مرتبط می باشند که توسعه هیچ یک بدون توسعه دیگری کارآمد نمی باشد. در صورت فرهنگ پذیری افراد در سازمان و انطباق کارکنان با کلیه هنجارها، ارزشها باورها و اعتقادات فرهنگی سازمان، زمینه و توسعه علمی سازمان ها فراهم می گردد. این مقاله قصد دارد ضمن بیان فرهنگ و نقش آن در فرهنگ سازمانی در منطقه خاورمیانه و ملت های آن و تأثیری که بر علم و فن آوری دارد تأثیری که بر علم و فن آوری دارد پردازد و روابط بین فرهنگ و خلاقیت و نوآوری را در زمینه ضرورت ایجاد فرهنگ سازی خلاق ارائه نماید.

واژه های کلیدی:

-فرهنگ کامیابی جو، سازمان های خلاق، نوآوری، خلاقیت، توسعه علمی، خردگرایی و خردپذیری

مقدمه:

قوی در تصمیم گیری آراسته سازند. امروزه در رابطه با فرهنگ و توسعه بطور کلی سه دیدگاه وجود دارد، دیدگاه اول معتقد به توسعه درونزا بوده و به دلایل بیگانه و غیراسلامی بودن فرهنگ و تکنولوژی غرب، آن را کاملاً رد می کنند و معتقدند صرفاً باید با تکیه بر امکانات داخلی زمینه توسعه در جامعه فراهم کنیم و هرگونه استفاده از فکر و علم و تکنولوژی و صنعت غرب را نفی می کنند. دیدگاه دوم، کسانی را شامل می شود که اعتقاد به توسعه برونزا داشته و نه تنها از ورود کامل علم تکنولوژی غرب حمایت می کنند، بلکه طرفدار وارد ساختن هنجارها، ارزشها و نهاد های غربی هستند به عبارتی توسعه را به معنای غربی شدن می دانند و با نگاه تقلیدی به غرب

سازمان های عصر امروز نقشه ها و مأموریت هایی فراتر از نقش های سنتی خود به عهده گرفته اند. رقابت فزاینده، کمبود منابع، تمایل به جهانی شدن اقتصاد و غیره سبب شده اند تا مدیران سازمان ها فقط به کسب مهارت های تخصص و فنی اکتفا نکنند و خود را به دانش ها و مهارت های دیگری چون روانشناسی، علوم اجتماعی و سیاسی و از همه مهمتر بینش های

درویس" و "میلر" فرهنگ سازمانی را به پنج نوع طبقه بندی کرده اند:

۱- فرهنگ فرهمند در برابر فرهنگ خودکفا: فرهنگ سازمانی فرهمند با شخصیت مدیران پر هیجان همراه است. این مدیران نیازی قوی به توجه دیگران دارند، از دیگران بهره کشی می کنند و قدرت در بالای سازمان متمرکز می گردد. برای کارکنان نیز همه چیز بر اساس تصمیم مدیر بلند پایه یا گروه مدیران بلند پایه است و آنها اعتماد دارند که آنهایی که سازمان را اداره می کنند به بی راهه نمی روند.

اما فرهنگ خودکفا بر استقلال، ابتکار فردی، کامیابی و پیشرفت تأکید دارد. در چنین سازمانهایی، پیشرفت و انضباط شخصی افراد از اهمیت خاصی برخوردار است.

۲- فرهنگ وسواسی در برابر فرهنگ پر اعتماد: فرهنگ وسواسی از سبک شخصیتی افراد بدگمان به وجود می آید. این دسته از مدیران با دیگران احساس دشمنی دارند و با زیردستان

در فرهنگ پر اعتماد، افراد سازمان نسبت به یکدیگر احساس اعتماد عمیقی دارند. مدیران هم به خود اعتماد دارند و هم به دیگر مدیران و کارکنان فنی و کارکنان. این اعتماد می تواند به جستجوی فعال در برنامه های ویژه راهبردی منتهی شود و در نهایت سازمان را از نوعی برتری رقابتی برخوردار سازد.

خود پرخاشگرانه رفتار می کنند. در این فرهنگ احساس نیرومندی از بی اعتمادی و بدگمانی حاکم است، و ترس و بدگمانی حاکم بر سازمان توانایی آن را برای پاسخ دادن سریع به فرصت های نیکو، راهبردی و مهم کاهش می دهد. اعضای سازمان به آسانی اطلاعات مهم را در اختیار دیگر افراد قرار نمی دهند و به صورت منفعل عمل می کنند، و به صورت فعال در کار های مهم سازمان شرکت نمی کنند.

اما در فرهنگ پر اعتماد، افراد سازمان نسبت به یکدیگر احساس اعتماد عمیقی دارند. مدیران هم به خود اعتماد دارند و هم به دیگر مدیران و کارکنان فنی و کارکنان. این اعتماد می تواند به جستجوی فعال در برنامه های ویژه راهبردی منتهی شود و در نهایت سازمان را از نوعی برتری رقابتی برخوردار سازد.

۳- فرهنگ پرهیز کننده در برابر فرهنگ کامیابی جو: در فرهنگ پرهیز کننده، کارکنان و مدیران از دگرگونی می گریزند، افرادی منفعل و بی مقصودند و در برابر دگرگونی مقاومت

خواهان غربی شدن بوده و معتقدند باید از فرق سر تا نوک پا فرنگی و غربی شویم و دیدگاه سوم، معتقد به تلفیقی از دو نظریه پیشین بوده و معتقد است که با تکیه بر امکانات داخلی و خارجی با هم به سمت توسعه حرکت کنیم و ضمن استفاده از تکنولوژی و صنعت غرب با حفظ اصول، ارزشها و فرهنگ ملی خود زمینه توسعه را در جامعه ایجاد کنیم.

به نظر می رسد دیدگاه سوم بستر مناسبی برای توسعه فراهم کند، ما نیز ضمن تأیید این دیدگاه فرهنگ را به عنوان بستر و زمینه توسعه در ابعاد مختلف سیاسی و اقتصادی تلقی کرده و معتقدیم که جهت ایجاد نهضت نرم افزاری به مثابه یک فرایند، مستلزم دگرگونی، سازگاری، وارد سازی یا انتقال اندیشه ها، نهادها و فن آوری نو از دنیای پیشرفته تر به جامعه کمتر توسعه یافته هستیم بررسی های انجام شده یونسکو در کشور های در حال توسعه نشان دهنده اهمیت فرهنگ داخلی و ضرورت انطباق الگوی توسعه اقتصادی با فرهنگ می باشد. لذا برای رسیدن به توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی موفق، باید فرهنگ داخلی و امکانات آن را بشناسیم و با توجه به تجارب داخلی و خارجی الگوی مناسبی برای توسعه طراحی کنیم، به عبارت دیگر حرکت در مسیر توسعه از جاده فرهنگ میسر است و برای ایجاد نهضت توسعه در ابعاد مختلف باید بستر فرهنگی و ساختار های اجتماعی را متناسب با شرایط توسعه تنظیم کنیم.

فرهنگ و انواع آن:

فرهنگ سازمانی عبارت است از: مجموعه ای از ارزش ها، باورها، درک و استنباط و شیوه های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آن وجه مشترک دارند. فرهنگ سازمانی، نشان دهنده، بخش نانوشته و نامحسوس سازمان است. هدف فرهنگ این است که به اعضای سازمان احساس هویت بدهد و در آنان نسبت به باورها و ارزشها، تعهد ایجاد کند.

هر سازمانی فرهنگ خاص خویش را دارد، این فرهنگ قوانین و آئین نامه های دیر پای نانوشته را شامل می شوند و زبانی است که برقراری ارتباط میان اعضای را آسان می کند.

آدگار شاین "فرهنگ سازمانی را چنین تعریف می کند: "فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات اساسی است که توسط گروه معینی کشف و اختراع شده یا توسعه یافته، به طوری که انطباق با محیط خارجی و انسجام درونی را به آنها می آموزد. اگر این الگو در طی زمان کارایی خوبی داشته باشد، اعتبار می یابد بطوری که آن شیوه صحیح ادراکی، اندیشه و احساس اعضای جدید درباره مشکلات شان را شکل می دهد."

فرهنگ های سازمانی را می توان طبقه بندی نمود. "دکتر

می‌کنند و دلبستگی شدیدی به حفظ وضعیت سازمان در محیط کنونی و عدم نوآفرینی دارند.

اما در یک فرهنگ کامیابی جو کوشش می‌شود تا از نقاط قوت و ضعف سازمان در مقایسه با رقبای آگاه شود. چنین مدیرانی نیاز به دگرگونی را احساس کرده و به آن اعتقاد دارند، فرصتها را غنیمت می‌شمارند و با تصمیم‌گیری مناسب از آن بهره‌مندی می‌گیرند.

۴- فرهنگ سیاسی شده در برابر فرهنگ متمرکز بر هدف: در فرهنگ سیاسی شده مدیر از کارکنان جداسافت و بر این گمان است که تعامل با دیگران به زیان او خواهد انجامید. مدیران رده‌های پائین‌تر می‌کوشند تا در تعیین مسیر حرکت سازمان دخالت نکنند، البته مدیران در این مبارزه قدرت جهت حفظ جایگاه منزلت خویش می‌کوشند و به موفقیت و کامیابی سازمان کم‌تر اهمیت می‌دهند. اما در فرهنگ متمرکز بر هدف کارکنان چشم‌انداز مشترکی در مورد اهداف سازمان دارند. مدیران بلند پایه در جهت تعیین اهداف می‌کوشند و اعضای سازمان تعهد و

در قرنی که پیش رو داریم بحران فرهنگ ها و تمدن ها، برخورد و تکامل آنها و تلاش برای کشف مشخصات آنها یکی از بحث های اساسی تلقی می شود. اغلب اندیشمندان در این نکته توافق دارند که یک دوره تاریخی رو به اتمام است و نوع بشر در حال ورود به یک مرحله جدید با ویژگی های نو می باشد.

شوق زیادی در دستیابی به این اهداف دارند.

۵- فرهنگ دیوان سالارانه در برابر فرهنگ آفریننده: در فرهنگ دیوان سالارانه مدیران با روش های دقیق و خردمندانه رفتار می‌کنند و توجه خود را بیشتر به جزئیات معطوف می‌کنند، به کارشان متعهد هستند و با زیر دستان به شیوه های خودکامه رفتار می‌کنند. توجه آنها بیشتر بر دستورهای کار متمرکز است تا بر مقاصد حاصل از آن دستورها، به مراتب و جایگاه سازمانی اهمیت خاصی داده شده و رفتار آمیخته با احترام و تشریفات از سوی کارکنان در برابر مدیران انتظار می‌رود.

در قرنی که پیش رو داریم بحران فرهنگ ها و تمدن ها، برخورد و تکامل آنها و تلاش برای کشف مشخصات آنها یکی از بحث های اساسی تلقی می‌شود. اغلب اندیشمندان در این نکته توافق دارند که یک دوره تاریخی رو به اتمام است و نوع بشر در حال ورود به یک مرحله جدید با ویژگی های نو می باشد.

اگر فرهنگ ها را نظام های اعتقادی و ارزشی در نظر بگیریم، در می‌یابیم که آنها بومی هستند و به سختی قابل انتقال می‌باشند. فرهنگ ها بر پایه اصول باستانی و رسوم استوارند و پیرامون یک زبان و ویژه شکل گرفته اند و سنگ بنای گرایش، طرز تفکر ها و منشأ اصلی هویت هستند؛ ویژگی های جوامع، اشخاص و گروه های صاحب فرهنگ را می‌توان از روی خصوصیاتشان مشخص کرد. اگر فرهنگ را شامل همه میراث اندیشه ها و رفتار ها و تجربه های انسانی بدانیم به علت وجود تنوع و تفاوت در شرایط جغرافیایی، تاریخی، سیاسی و اجتماعی جامعه های مختلف، با گوناگونی فرهنگ ها روبه رو هستیم. با این تفاوت فرهنگ، هویت افراد و ملت ها را تشکیل می‌دهد و در جریان دگرگونی اوضاع، دگرگون می‌شود. فرهنگ سرچشمه پیشرفت و خلاقیت است فرهنگ مناسبات افراد را با طبیعت و محیط مادی شان، با دنیا و جهان تعریف می‌کند و از رهگذر فرهنگ است که آنان نگرش ها و باور های خود را درباره دیگر شکل های زندگی حیوانی و گیاهی بیان می‌کنند. در این معنا تمام شکل های توسعه، از جمله توسعه انسانی تابع عوامل فرهنگی هستند. بنابراین فرهنگ ابزاری برای پیشرفت مادی نیست، بلکه هدف و غایت، توسعه ای است که به شکوفایی همه جانبه زندگی انسان در تمام شکلهايش معنا می‌شود.

فرهنگ خاورمیانه ای:

طبیعی است که روانشناسی و خلقیات و به طور کلی فرهنگ ملت ها در سرنوشت آنها و واکنش هایشان در برخورد با واقعیات عینی مؤثر است. تقریباً در همه کشور های خاورمیانه نوعی روحیه فردگرایی، تقدیر گرایی، گریز از با هم بودن و تشکل وجود دارد. وقتی با مشکل روبرو می‌شویم، می‌گوییم: "حکم تقدیر و سرنوشت چنین بوده است" یا محزون و غمگین می‌شویم و گریه می‌کنیم و حال آنکه انسان خرد پذیر در برابر هر مشکلی از خودش می‌پرسد: "عقل و منطق در این باره چه می‌گوید؟" یک سیاستمدار آلمانی هرگز نمی‌گوید: "دیگران نمی‌گذارند که من کار کنم" بلکه از خود می‌پرسد: "چه کنم که بتوانم کار کنم؟"

روحیه مسلط بر مردم خاورمیانه عبارت است از محافظه کاری شدید، عدم درک یکسان از تحولات جهانی، مقاومت در برابر تغییرات، تفاوت عمیق میان اندیشه و سخن و عمل، گریز از پیش بینی آینده و برنامه ریزی و سازماندهی و تمایل شدید به "ایده آلیسم" در همه اشکال و ابعاد آن. چون مردم به شدت قیاسی هستند، یعنی با جزئیات امور کاری ندارند، حال جزئیات به کلیات تبدیل می‌شود. ایده آلیسم در این منطقه سبب نوعی

سخت حفظ کرده است.

"نلسون ماندلا" به راستی مظهر مجسم دور اندیشی و خردپذیری است. می دانید که این مبارز خستگی ناپذیر لغو تبعیض نژادی و آپارتاید، که ۲۷ سال از عمرش را در زندان گذرانده بود، وقتی سرانجام پیروز شد و به ریاست جمهوری افریقای جنوبی رسید، همه انتظار انتقام و حمام خون را داشتند، اما ماندلا و یارانش چندان خردمند بودند که تمام وزارت خانه های اقتصادی را در اختیار سفید پوستانی قرار دادند که دهها سال سیاهپوستان را شکنجه کرده و کشته بودند، چون از اقتصاد سردر می آوردند و برای ماندلا و یارانش اقتصاد مملکت مهمتر از تصفیه حساب های گذشته بود. در دهه دوم ریاست جمهوری هم هر چه دوستان ماندلا و ملت افریقای جنوبی اصرار کردند، ماندلا حاضر نشد بر صندلی ریاست جمهوری تکیه بزند و گفت: "فقط یک دفتر کار به من بدهید که به امر حقوق بشر پردازم" و یا اینکه "ماهاتیر محمد" در اوج قدرت و صحت و سلامت در سال ۲۰۰۳ داوطلبانه استعفای خود را از ریاست دولت و حزب خود اعلام کرد و میدان را به دیگران برای اعتلای

در خاورمیانه نه تنها افراد به کار گروهی و مشارکت عادت ندارند، بلکه دولت ها نیز از مشارکت برای پیشرفت ناتوانند: " تنها ۶ درصد تبادلات اقتصادی در میان کشورهای خود منطقه خاورمیانه انجام می گیرد و حال آنکه در آسیای دور نزدیک به ۵۰ درصد تجارت بین کشورهای خود منطقه جریان دارد.

مالزی دارد. متأسفانه خاورمیانه از چنین سیاستمدارانی محروم بوده است. شاید در هیچ منطقه ای از جهان به اندازه خاورمیانه افراد به قدرت و حفظ قدرت علاقمند نباشند.

عقیم بودن محیط اجتماعی و آموزشی در تولید خردگرایی و تفکر منطقی و عقلایی مهمترین عامل خردگرایی و عدم درک درست تحولات جهانی و می باشد. متأسفانه در اکثر خانواده ها و مدارس و حتی دانشگاه های این منطقه، تفکر منطقی و عقلایی به کودکان و نوجوانان آموخته نمی شود. تفکر گرایی گاهی حتی تنبیه و تاوان سخت را به دنبال دارد؟. اکثر حکومت های خاورمیانه متأسفانه از دور اندیشی و آینده نگری غافلند و حداکثر می خواهند وضع موجود را دامه بدهند. این حکومت ها اندیشه های تاریخ ساز و استراتژی های متغیر و منعطف ندارند و درست مانند انسانی زندگی می کنند که فقط به فکر بقای امروز است، نه

پوپولیسم (عوام گرایی) از جانب برخی حکومت ها هم شده است که فقط بر احساسات و عواطف مردم تکیه دارند، نه بر تفکر منطقی آنها، وقتی تاریخ پان عربیسم را در دهه ۱۹۵۰ مطالعه می کنیم، می بینیم که وقتی جمال عبدالناصر سخنرانی می کرد، میلیون ها نفر در دنیای عرب اشک می ریختند. به همین علت خاورمیانه انواع ایسمها مثل ناسیونالیسم، پان عربیسم، بعثیسم، نامریسم، سوسیالیسم عربی و غیره را تجربه کرده و خوراکی فکری خوبی برای مردم این منطقه بوده است.

در خاورمیانه نه تنها افراد به کار گروهی و مشارکت عادت ندارند، بلکه دولت ها نیز از مشارکت برای پیشرفت ناتوانند: " تنها ۶ درصد تبادلات اقتصادی در میان کشورهای خود منطقه خاورمیانه انجام می گیرد و حال آنکه در آسیای دور نزدیک به ۵۰ درصد تجارت بین کشورهای خود منطقه جریان دارد.

"خردگرایی" عمده ترین گرفتاری مردم خاورمیانه است. شاید مهمترین علت واکنش های روانشناختی خاص مردم خاورمیانه، نظام آموزشی در این منطقه باشد که جنبه احساسی و انتزاعی داشته است. بدین معنی که نظام آموزشی در این منطق آدمها را برای زیستن و کارکردن و فهم و درک واقعیت ها تربیت نکرده است. به همین دلیل بیشتر پزشک، مهندسی و ریاضی دان و.. تربیت کرده ایم. در حالی که در کشورهای صنعتی پیشرفته نواخ بیشتر به رشته های علوم انسانی و اقتصاد و مدیریت.. توجه کرده اند. و اکثر افرادی که رئیس جمهور یا نخست وزیر می شوند اقتصاددان هستند. تقریباً همه کشورهای اروپایی تحصیل کرده رشته های علوم اقتصادی، رفتار و سیاسی هستند، به همین جهت است که ۷۰ درصد اقتصاد جهان در اختیار ۱۷ کشور قرار دارد، یعنی امریکا، ژاپن و ۱۵ کشور اتحادیه اروپا می باشد.

شاید تشویق بی رویه خانواده ها به ادامه تحصیل فرزندانشان در رشته های ریاضی و پزشکی و بی توجهی به رشته های علوم انسانی موجب شده تا خرد گرایی در خاورمیانه رواج بیشتری یابد و ما در این منطقه مردان بزرگ و دور اندیش و سیاستمداران سرنوشت ساز و آینده نگر کم داشته ایم. ما "دو گل" و "چوئن لای" و "نلسون ماندلا" و "ماهاتیر محمد" نداشته ایم. نقش شخصیت دو گل را در تاریخ معاصر فرانسه همه ما می دانیم، چین پیشرفت اقتصادی امروز خود را مدیون "چوئن لای" است. در مالزی "ماهاتیر محمد" و یاران او در سال ۱۹۵۷ دریافتند که می باید در درون یک منظومه جهانی که تمدن جدید بر آن تسلط دارد، زندگی کنند. چون که صنعت یک مقوله آلمانی یا انگلیس نیست، بلکه یک دستاورد بشری است. امروز مالزی جامعه ای است که به سرعت در مسیر توسعه یافتگی گام بر می دارد، اما اصالت ها و سنت ها و باور های فرهنگی خود را هم سفت و

فردا. بحران واقعی در خرد گریزی خاورمیانه همین است. پس از جنگ جهانی دوم، آلمان با خاک یکسان شد، اما آلمانی‌ها چنان به وطن و زادگاه خود عشق می‌ورزیدند که به رغم تلاش آمریکا و شوروی برای جذب نخبگان آلمانی تنها عده انگشت شماری به مهاجرت رو کردند و بقیه در آلمان باقی ماندند تا به کشور ویران و مردم نومید خود خدمت کنند. بدین ترتیب مردم آلمان از سال ۱۹۴۵ تا ۱۹۶۵ سخت کار کردند و پس از ۲۰ سال کشورشان را به رده دوم جهانی از نظر اقتصادی رساندند.

شرکت سونی ژاپن در ردیف های مالی و بودجه جاری خود یک ردیف بودجه و سرفصل غیر متعارف و به ظاهر عجیب دارد و آن "اختصاص مبلغی برای حمایت مالی از رقیبان برای رشد و ارتقاء و افزایش کیفیت محصولات" است. سونی با اختصاص این بودجه، به رقبای توانمند خود امکان می‌دهد که آنها هم پیشرفت کنند. دست به ابتکار عمل بزنند و محصولاتی با کیفیت

امروزه رقابت بین شرکتها و دولتها بسیار شدید شده است به نحوی که حتی یک مشتری نیز اهمیت پیدا می‌کند. در چنین شرایطی سازمانها دائماً در معرض اتخاذ تصمیمات حیاتی و حساسی در زمینه ساخت و طراحی محصولات یا خدمت جدید، اصلاح فرایندهای کار، ورود به بازارهای جدید و مسائلی از این دست هستند. در اینجاست که تصمیم گیری خلاق و فرهنگ سازمانی خلاق می‌تواند سازمان های خلاق را از سایر سازمانها متمایز سازد.

عالی به مصرف کنندگان عرضه نمایند. مجموعه این تحرکات و رشد اعتلای تولیدات سبب می‌شود که بازار رقابت پر تکاپوتر از گذشته شود و در این سیستم های جدید رقابت، سونی با نوآوری های فنی، همچنان در جایگاه نخست قرار گیرد و ارزش و اعتباری نو به دست آورد و همه اینها سرانجام به سود ژاپن و ژاپنی‌ها تمام می‌شود.

فرهنگ سازمانی و علم و فناوری:

بعد فرهنگ مدیریت را می‌توان در قدرت تشخیص و احساس مسئولیت دید. "هافستید" پس از بررسی شرکت های تابعه تلاش کرد تا بعد فرهنگ مدیریت را مشخص سازد. در ابتدا فرضیات او کاملاً قابل قبول بودند. او فرهنگ را این گونه تعریف می‌کند: "برنامه ریزی جمعی ذهن که یک گروه یا جمع را از دیگری متمایز می‌سازد" با این تعریف فرهنگ "سازنده" است؛ اما تنها عامل تعیین کننده نیست. پس فرهنگ "بوجود نمی‌آید" بلکه وسیله‌ای برای تجزیه و تحلیل است؛ یعنی احتمال دارد

بتواند یک شرایط ویژه را بلکه تشریح و توجیه کند و ممکن است نتواند. به نظر "هافستید" مدیریت در محیط های فرهنگی مختلف تحت تاثیر چهار عامل زیر قرار می‌گیرد:

- ۱- فردگرایی در مقابل جمع گرایی
- ۲- فاصله قدرت و درجه نابرابری
- ۳- مرد سالاری در مقابل زن سالاری
- ۴- میزان اجتناب از عدم قطعیت که می‌توان بدان جهت گیری بلند مدت در مقابل جهت گیری کوتاه مدت را افزود.

از آنجا که میزان اجتناب از عدم قطعیت، مقتضی مشاغلی است که هدف آنها اختراعات و ابتکارات جدید می‌باشد، در تشریح بعد فرهنگی باید مواردی نظیر ذیل در نظر گرفته شود: نیاز انگیزشی به قوانین رسمی و غیر رسمی به منظور راهنمایی رفتار؛ مدل های التزامی سازمان؛ نوع برنامه استفاده شده؛ مفهوم زمان؛ درخواست دقت بالا؛ نشان دادن یا مخفی کردن احساسات و تحمل در مقابل ایده ها و عکس العملها در رفتار منحرف. هر چند ارزیابی و پذیرش خاص بودن فرهنگ، امری تازه و شگفت انگیز نیست بلکه سابقه چندین هزار ساله دارد. پر واضح است که مقاومت فرهنگی، چه در جهت مخالف با مدرنیسم، با شدت و مقتدرانه از رأس هرم نشأت می‌گیرد؛ چنانچه در مورد "کمال آتاتورک"، "رضاخان پهلوی"، "پتر کبیر" و... نیز چنین بود و تمایل آنها به تغییر رسوم و برخورد با گرایشها مخالف و پذیرش تمدن پیشرفته غرب، عموم مردم را به مخالفت واداشت.

در همه فرهنگها، همزمان با جریان های سنت گرا، روندهای نوآوری نیز وجود دارد. برای اینکه گرایش های طرفدار نوآوری بتوانند پیروز شوند و جامعه با مدرنیته سازگار گردد، به عبارت دیگر برای اینکه مراکز علم و فناوری تأسیس شود و حمایت مؤسسات سیاسی و اقتصادی جلب گردد، رعایت چند نکته الزامی است:

- ۱- باز بودن در های کشور: به معنی پیوستن به گردش کاری جهان و داشتن ارتباط اطلاعات به دیگر نقاط جهان.
- ۲- روشنفکری و کنفوسیوس گرایی: برتری عقاید که در آزادی صحیح و اصالت دانش و فرهنگ مثبت حمایت می‌کنند.
- ۳- داشتن پشتکار در رسیدن به اهداف بلندمدت: به عنوان مثال می‌توان به سدسازی و ایجاد زمین برای کشاورزی در هلند و آبیاری در قاره آسیا اشاره نمود که بقایشان به کارهای گسترده و جهانی بستگی داشته و برنامه هایشان یک قرن بطول انجامیده تا به نتیجه برسد.
- ۴- محیط رقابتی: اجتناب از قانون شکنی و پذیرش قوانین بازی جوانمردانه و صداقت و روحیه عالی برای رقابتها.
- ۵- اخلاق کاری: همیشه تعهد کاری و درک ناظر الهی اثرات

مثبت داشته است.

افراد لایق را می توان ارثی و فطری دانست.

امروزه رقابت بین شرکتها و دولتها بسیار شدید شده است به نحوی که حتی یک مشتری نیز اهمیت پیدا می کند. در چنین شرایطی سازمانها دائماً در معرض اتخاذ تصمیمات حیاتی و حساسی در زمینه ساخت و طراحی محصولات یا خدمات جدید، اصلاح فرایندهای کار، ورود به بازارهای جدید و مسائلی از این دست هستند. در اینجا است که تصمیم گیری خلاق و فرهنگ سازمانی خلاق می تواند سازمانهای خلاق را از سایر سازمانها متمایز سازد.

ویژگی های کشور های دارای سازمان های خلاق را می توان به شرح زیر دانست:

- ۱- محیط رقابتی کامل و فشرده در محیط عمومی و محیط داخل سازمان.
- ۲- فرهنگ سازمانی به گونه ای است که خلاقیت را تشویق می کند.

شرکت سونی ژاپن در ردیف های مالی و بودجه جاری خود یک ردیف بودجه و سرفصل غیر متعارف و به ظاهر عجیب دارد و آن " اختصاص مبلغی برای حمایت مالی از رقیبان برای رشد و ارتقاء، و افزایش کیفیت محصولات " است. سونی با اختصاص این بودجه، به رقبای توانمند خود امکان می دهد که آنها هم پیشرفت کنند. دست به ابتکار عمل بزنند و محصولاتی با کیفیت عالی به مصرف کنندگان عرضه نمایند.

۳- دسترسی به مدیران به سهولت امکان پذیر است و مدیر پیش از آن که نقش رئیس و کنترل کننده را ایفا کند، نقش یک مربی را بر عهده دارد

۴- به عقاید افراد حتی اگر نادرست باشند، احترام گذاشته می شود و ارائه طرحها و نظریات با تشویق سازمان همراه است.

۵- کار گروهی تشویق می گردد و سعی می شود تا با چرخش شغلی هر نفر با بخشهای متعددی از سازمان و پرسش از آن آشنا می گردد.

۶- کنترل شدید و رسمی بندرت دیده می شود. سلسله مراتب سازمانی کوتاه است و ساختار سازمان به مدل تخت (FLAT) گرایش دارد.

فرهنگ نوآوری:

امروزه اهمیت نوآوری در رقابت بین المللی آشکار شده و تحقیقات گسترده ای در زمینه بهترین روش گزینش آن انجام پذیرفته است. اما آیا نوآوری یک برنامه کار، دستورالعمل یا

۶- توانایی یادگیری: پیش بینی، مشارکت و تمرکز. حال اگر فرهنگی ویژگی های فوق را داشته باشد یا درصدد ایجاد و تقویت آنها برآید، این فرهنگها را می توان فرهنگ های پشتیبان علم و فن آوری و حامی توسعه علمی دانست.

توانایی های فکری انسان را می توان در چهار محور زیر خلاصه نمود:

- ۱- جذب: توانایی مشاهده و متمرکز نمودن توجه
- ۲- ضبط: توانایی حفظ کردن و به خاطر آوردن
- ۳ استدلال: توانایی تجزیه و تحلیل و قضاوت
- ۴- خلاقیت: توانایی منسجم و پیش بینی و ایجاد ایده های جدید.

در حال حاضر کامپیوترها تا حد زیادی قادر به انجام سه فعالیت نخست هستند. اما بدیهی است که توانایی ایجاد ایده و فکر های نوین تنها توسط انسان امکان پذیر است. قدرت تصور خلاق انسان حد و مرزی ندارد. به عنوان مثال " ژول ورن " که خالق داستان های تخیلی فراوانی است، بندرت از خانه و شهر خور دور می شد، اما با این وجود تصور خلاق او به اکتاف جهان سیر نموده بود.

از خلاقیت تعاریف متعددی شده است که در اینجا به دو نمونه بسنده می کنیم:

۱- خلاقیت عبارت است از بکارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید.

۲- خلاقیت عبارت است از توانایی دیدن چیزها از یک منظر نو و غیر معمول، دیدن مشکلاتی که افراد دیگر امکان تشخیص آن را ندارند و سپس ارائه راه حل های جدید، بدیع و اثربخش برای آنها.

برخی از افراد خلاقیت (CREATIVITY) و نوآوری (INNOVATION) را یکی می دانند. در حالیکه اگر خلاقیت را قدرت ایجاد فکر و ایده جدید بدانیم، نوآوری بکارگیری این ایده ها است که می تواند به صورت یک محصول یا خدمت جدید در سازمانها و یا یک روش نوین انجام کار ظهور کند.

به عبارتی نوآوری عملی کردن و کاربردی ساختن افکار و اندیشه های نو و تازه ناشی از خلاقیت است. اما نباید هر تغییری را نوآوری دانست. برای یک نظام یا سیستم خواه فرد، گروه یا سازمان، تغییر عبارت است از حرکت از یک حالت ایستا به حالتی دیگر. تغییر در فرد را می توان فرایند دگرگونی در نگرشها، عقاید، اهداف، رفتارها و دیگر ویژگی های وی دانست. خلاقیت امری اکتسابی بوده و با تمرین و ممارست در شرایط محیطی مناسب می تواند افزایش یابد و به همین دلیل نیز اکثر ویژگی های

الگوریتم منحصر به فرد است؛ توانایی ایجاد یک فکر جدید و بکارگیری آن که همان نوآوری است یک گرایش بوده و به فرهنگ تعلق دارد.

امروزه ما باید به طور کامل توانایی فرهنگ را به هنگام تولید محصولات فرهنگی از آثار تاریخی گرفته تا شعر و موسیقی، در پنهان کردن نوآوری تأیید و تصدیق کنیم. به نظر می رسد که یک الگوریتم خلاقیت حتماً نباید مخترع باشد، بلکه در جهت رعایت فاکتورهای محرک برخی احکام باید رعایت شود

۱- نوآوری همانند قله یک کوه یخی می باشد. قسمت نامرئی کوه یخ که نشان دهنده انبار ذخیره تمرینات، تجربه ها، دانش و مؤسسات طرفدار فعالیت های علمی، تحقیقی و فناوری است، برای دیگران قابل رؤیت نیستند. بخش عظیمی در آن سوی قله کوه یخی قرار دارد و این موضوع بر ساختارهایی که قبلاً موجود آمده اند، تکیه دارد.

۲- نوآوری به صورت منفرد و انفرادی آشکار نمی گردد؛ بلکه

اگر جریان توسعه اقتصادی در بستر فرهنگی و اجتماعی مناسب و سالم و مطلوب قرار نگیرد و امری منتزع و جدا از ایده‌آها، نیازها و رشد واقعی انسانها متصور شود، نه فقط در امر توسعه همچون گذشته توفیقی نصیب نخواهد شد، بلکه عوامل بازدارنده یا کند کننده فرهنگی و سیاسی فراوانی متناقضاً از سرعت توسعه اقتصادی - اجتماعی خواهد کاست،، یا آن را از مسیر عادی منصرف خواهد نمود

در چارچوب یک گروه، جریان و حرکت تعداد زیادی از افراد کیفی رخ می دهد که توسط یک انگیزش قوی و حتی وسوسه انگیز برای حل یک مسئله یا تدوین صحیح آن و نیز طی یک رقابت برای دستیابی به تفوق و برتری پیش می روند.

۳- نوآوری نیازمند آزادی حرکت، همکاری و بیان است. جایی که ریسک، ابتکار و بی باکی بوسیله موانع فرهنگی یا محدودیت های اجتماعی نهی شده است؛ آیا جایی برای خلاقیت و نوآوری وجود دارد؟! از این لحاظ کانون های فکری یا جلسات، مکانهایی هستند که در آن قوه ابتکار بدون ترس، می تواند آزادانه خودنمایی کرده و عقاید خود را ابراز نماید.

۴- کارخانه ها یا مراکز کشت و زرع جایگاه مناسبی برای نوآوری نیستند؛ بلکه در کارگاه های نسبتاً بی نظمی که افراد در آنها به تجربه و ساخت مشغول بوده و با افراد عالی رتبه و با سواد و کلاسیک در ارتباط هستند، برای این کار مناسبند.

۵- نوآوری برای نوآورنده به معنی جدا شدن از یک سنت متروک است. نوآوری با روح مباحثه گرانه بحرانی و حتی سرکش

همراه است.

۶- خستگی ناپذیری، کنجکاوی و کشش درونی با نوآوری عجین است. افراد مبتکر، بلند پرواز هستند. فروتنی افراد نو آور ناشی از آگاهی آنها از وسعت بیکران موضوعی است که روی آن کار می کنند. کوچکترین غرور، بزرگترین فروتنی را می کشد

نتیجه گیری:

همانطور که ارزشها در فرایند تصمیم گیری نقش دارند، مؤثر بودن حضور فرهنگ در برنامه ریزی و سیاست های علمی - فناورانه و مدیریت آنها نیز ثابت شد است. نوآوری نیز با در نظر گرفتن ماهیت فرهنگی فرایند های خلاق، زمینه ای را فراهم می سازد که اجزای اصلی تشکیل دهنده آن عقاید، ارزشها و گرایش ها هستند.

اگر جریان توسعه اقتصادی در بستر فرهنگی و اجتماعی مناسب و سالم و مطلوب قرار نگیرد و امری منتزع و جدا از ایده‌آها، نیازها و رشد واقعی انسانها متصور شود، نه فقط در امر توسعه همچون گذشته توفیقی نصیب نخواهد شد، بلکه عوامل بازدارنده یا کند کننده فرهنگی و سیاسی فراوانی متناقضاً از سرعت توسعه اقتصادی - اجتماعی خواهد کاست،، یا آن را از مسیر عادی منصرف خواهد نمود. در مورد نقش فرهنگ همین بس که بگوئیم، کشورهای نظیر ژاپن، هند، چین، سریلانکا، مالزی و با امکانات طبیعی محدود و تنگنا های جمعیتی، سرمایه ای و علمی فراوان به دلیل فراهم ساختن زمینه های فرهنگی و توسعه در مدت چند دهه توانستند بیش از سایر کشور های توسعه نیافته رشد داشته باشند و تا حدی خود را از صف کشورهای عقب مانده جلو ببرند و این به یمن انطباق تکنولوژی با امکانات و ظرفیت های فرهنگی جامعه بومی بوده که با عزم ملی برای توسعه همراه گردیده است. ■

منابع و ماخذ:

- ۱- استیفن رابینز، رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران ۱۳۷۵
- ۲- سازمان مدیریت و برنامه ریزی 'برنامه عمرانی چهارم توسعه'
- ۳- بهرام زاده، حسینی، 'مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی' تهران، ۱۳۸۲
- ۴- الکس، اس، رسیورن 'پرورش استعداد همگانی ابداع و خلاقیت'، ترجمه حسن قاسم زاده تهران، انتشارات نیلوفر، ۱۳۷۱
- ۵- فرهاد نژاد حاجی، علی ایرانی 'خلاقیت و نوآوری، ضرورتی شناخته شده در سازمان های امروز'، ماهنامه تدبیر، شماره ۷۷، آبان ۱۳۷۶
- ۶- تیموری امیری، نوروزی داریوش، مدیریت یادگیری، نشر ساسان، زمستان ۱۳۷۷
- ۷- یحیی وایز، مدیریت و رهبری آموزشی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ ۱۳۷۲
- ۸- دفت، ریچارد، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تئوری سازمان و طراحی ساختار، تهران ۱۳۷۸
- ۹- حقیقی، محمدعلی، و همکاران، مدیریت رفتار سازمان، تهران چاپ شانزدهم، ۱۳۸۰

*اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد

واحد فیروزکوه - شیروان