



مرداد ماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

ویژگی های یک مدیر خلاق

امید احمدی^۱، یوسف الباجی^۲، اشکان بذرافکن^۳

۱- دکتری مدیریت مالی، مدیر کل امور اقتصادی و دارایی خوزستان، omidahmadi9819@gmail.com

۲- دکتری اقتصاد، سرپرست معاونت اقتصادی امور اقتصادی و دارایی خوزستان، albaji2013@gmail.com

۳- دکتری اقتصاد پولی، کارشناس مسئول اقتصادی امور اقتصادی و دارایی خوزستان، ashkanbazrafkan20@gmail.com

چکیده

هر سازمان بنا به اهدافی که بر مبنای آن تشکیل شده، درصدد رفع نیاز و انجام خدمت برای انسانها می باشد. لذا توجه به سازمانها و افزایش کیفیت آن در ارائه بهینه خدمات به جوامع در درجه اول مستلزم آن است که به مدیریت سازمانها توجه کرده و شیوهی رهبری آنها را محک زده و پس از شناخت عوامل قوت و ضعف آن، روشهای متناسب مدیریت در سازمان را که با میزان فرهنگ، بلوغ روانی و استعداد کارکنان همخوانی دارد را شناسایی کرده و برگزینیم. نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینههای فعالیت اجتماعی، محسوس و حیاتی است. مدیران، کمیابترین و هم چنین با ارزشترین سرمایههای سازمانها و عوامل اصلی و تعیین کننده جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و شکوفایی آن دارند. مدیران شایسته و آگاه، توانایی آن را دارند که با بهره گیری از تواناییهای درونی، دانش کارشناسی و تجربههای شغلی، هدفهای سازمان را با بکارگیری کمترین منابع به گونه ای برتر تحقق بخشند و اثر بخشی و کارایی سازمان را بالا برند. رهبران خوب با روشهای متنوع، به کارکنان انگیزه می دهند و از طریق توجه به نیازهای افراد، احساس توانایی در فرد جهت انطباق با شرایط جدید بوجود می آورند. در این پژوهش با استفاده از روش کتابخانه ای، ۲۰ ویژگی یک مدیر خلاق، ذکر و تشریح شدند.

کلمات کلیدی: مدیر، خلاق، سازمان، رهبری.



مرداد ماه ۱۴۰۴

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

۱. مقدمه

گیلفورد با نگاهی به ویژگی‌های شخصیتی فرد خلاق، خلاقیت را مجموعه‌ای از توانایی‌ها و خصایصی می‌داند که موجب ایجاد تفکر خلاق در فرد می‌گردد. **راجرز** معتقد است که انگیزه اصلی خلاقیت، گرایش انسان در به فعلیت درآوردن خویشتن، کشش به سوی پیشرفت، رشد، پختگی گرایش به آشکارسازی و به کار انداختن همه قابلیت‌های ارگانسمی با خویشتن است. **مازلو** خلاقیت را شامل دو حالت خلاقیت استعداد ویژه و خلاقیت خود شکوفایی می‌داند. لذا می‌توان این دو مفهوم را از یکدیگر تمیز داد. مفهوم خلاقیت استعداد ویژه را می‌توان با وجود روان رنجوری ابراز نمود، اما مفهوم خلاقیت خود شکوفایی، تجلی شخصیتی سالم و یگانه یا به صورت شخصیتی که از روان جویری به سوی سلامتی روان سوق می‌یابد، است. **دوبونو** بیان می‌دارد: خلاقیت همان تفکر جانبی است که تولیدکننده بوده و دارای جریانی جهشی، غیرخطی و احتمالی است که همواره با تغییر قالب‌ها در ارتباط است. **تورنس** (۱۹۸۰) خلاقیت را حساسیت به مسائل، کمبودها، مشکلات و خلأهای موجود در دانش و حدس زدن و تشکیل فرضیه‌هایی دربارهٔ رفع آن‌ها و ارزشیابی و آزمایش و در نهایت، اصلاح آن فرضیه‌ها می‌داند. **ویزبرگ** (۱۹۸۶) معتقد است خلاقیت ظرفیت تولید موارد جدید و ارزش‌های ویژه است. **کوک** (۱۹۹۸) معتقد است «خلاقیت» کشف و به‌کارگیری یک الهام است که یک مسیر به کار گرفته شده را به عملی منجر می‌سازد که از قالب‌های گذشته جدا گشته است. **فیشر** (۱۹۹۸) خلاقیت را مجموعه‌ای از گرایش‌ها و توانایی‌ها می‌داند که فرد را به سوی ایجاد افکار، ایده‌ها یا تصورات خلاق هدایت می‌کند. با نظر به تعاریف مزبور، برخی از محققان همچون **نلر** (۱۹۹۰)، **فیشر** (۲۰۰۷) و **استرنبرگ** (۲۰۱۴) معتقدند: تعریف‌ها و تبیین‌های مربوط به خلاقیت، ناظر بر چهار جنبه است: بعضی از تعریف‌ها بر اساس ایده یا اثر خلق شده به خلاقیت نگریسته‌اند و بر آن تأکید داشته‌اند. برخی بر اساس فرایند خلق کردن؛ برخی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق و برخی بر اساس محیط خلاق، به خلاقیت نگریسته‌اند. **ماکس ورتایمر**، عبارت مناسب تفکر آفرینشی را نخستین بار ابداع و آن را تفکری توصیف کرد که واقعاً به چیزی مفید می‌انجامد. **تورنس** تفکر خلاق را به حاصل وقوع انفجارات بینش درونی افراد تعبیر می‌کند. خلاقیت در سازمان یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان، مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات و کاهش هزینه‌ها (اسماعیلی و همکاران، ۱۴۰۳). به همین ترتیب، سازمان‌های آینده‌نگر به دنبال جذب رهبران واجد استعداد، مهارت و خلاقیت هستند. ظهور و پیگیری این رویکرد نوین، حاصل تجربیات گذشته در زمینهٔ ناکارآمدی نظام‌های مدیریت سنتی و مدیریت‌های بسته بوده است. رهبری واژه و فرآیندی رمزآلود است و درباره آن در سازمان بسیار سخن گفته‌اند و شاید به تعداد کسانی که کوشیده‌اند مدیریت و وظایف آن را تعریف کنند، در این مورد نیز تعریف وجود دارد. رهبری دارای معانی لغوی، اصطلاحات متعدد و جلوه مختلف می‌باشد. به لحاظ لغوی، واژه رهبری یعنی رهیابی، رهگشایی و راهنمایی انسان‌ها، پیشگامی به سوی اهداف خاص که در عمل از طریق نفوذ در دیگران و تغییر رفتار آنها در جهت مورد نظر امکانپذیر است. در اصطلاح، رهبری شامل راهنمایی و فرماندهی زیردستان در جهت بهتر فهمیدن هدف‌های سازمانی و برانگیختن آنان به کار و فعالیت مؤثر است. در واقع تعریف واقعی از رهبری توسط **استوگدیل** (۱۹۷۴) ارائه شد. وی اذعان داشت که به تعداد افرادی که کوشیده‌اند رهبری را تعریف کنند، تعاریف مختلف از رهبری وجود دارد. نقشی که رهبران بر عهده می‌گیرند باید واجد تأثیرگذاری شخصی و انفرادی باشند. با این حال؛ سازمان‌ها به رهبرانی نیاز دارند که به اموری فراتر از روابط عادی رهبر-پیرو توجه کنند. رهبرانی که در موقعیت‌ها به جای مداخله در امور به بصیرت بخشی؛ به جای کنترل، به اعتماد؛ به جای اعمال محدودیت به استقلال؛ به جای اقدام به تصویرسازی و به جای مطرح نمودن خود به فروتنی تأکید نمایند. از سوی دیگر در اثر پیچیدگی، افزایش نوآوری و انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها به طور کلی رهبری را به عنوان عملی مشترک و جمعی با رویکرد نوآورانه مد نظر قرار داده و شروع به حرکت از نقش‌های سنتی به نقش‌های نوین از جمله تیم‌سازی و کار تیمی و تشویق رفتارهای نوآورانه



مردادماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

نموده‌اند. یکی از خصائل بسیار مهم رهبران، خلاقیت است. خلاقیت به عنوان یک حالت روانی و ذهنی در قلمرو علم روانشناسی ظهور می‌کند. از آنجایی که عمده کار و فعالیت انسان در سازمان‌ها انجام می‌شود، عامل ایجاد و پرورش خلاقیت در محدوده علم و هنر مدیریت قرار می‌گیرد و مدیران می‌توانند ظهور خلاقیت را در سازمان‌ها با ایجاد زمینه‌های مناسب تسریع و یا با ایجاد فضای نامناسب آن را کند و یا عقیم کنند. دامنه خلاقیت‌های بزرگ به آثار بزرگ اجتماعی منجر می‌گردد و از قلمرو فرد و سازمان خارج می‌شود. در اینجاست که نقش جامعه در ایجاد زمینه‌های لازم برای ظهور و رشد ابتکار و خلاقیت و نوآوری برجسته می‌گردد. در وهله نخست می‌توان خلاقیت را به عنوان ایجاد روابط جدید، خلق اندیشه‌های نوین، فاصله گرفتن از الگوهای سنتی تفکر و به کارگیری دانش و مهارت‌ها در راه‌های جدید برای دستیابی به نتایج ارزشمند، تعریف کرد. همچنین خلاقیت، استعداد پچیده‌ای متمایز از هوش و کنشوری شناختی و احتمالاً تابع سیلان افکار، استدلال استقرایی، پاره‌ای از صفات ادراکی و شخصیت و نیز هوش واگرا مفهوم سازی شده است. برای اینکه سازمانی موفق باقی بماند، وجود رهبر خلاق در سازمان، واجب و ضروری است. رهبری خلاق باید مسیری را در جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. نقش رهبری در مجموعه‌هایی که خلاقیت و نوآوری از ضروریات و عامل اصلی است، بسیار مهم و حساس است و رهبران به عنوان عنصر مهمی از عوامل زمینه‌ای در محیط کار، بر خلاقیت سازمانی تأثیر می‌گذارند؛ زیرا مدیریت می‌تواند توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می‌تواند مانع ابراز خلاقیت شود (مومنیان و همکاران، ۱۳۹۸). ساختار مقاله به صورتی است که پس از مقدمه در بخش دوم به مبانی نظری پرداخته، در بخش سوم پیشینه تحقیق، در بخش چهارم روش‌شناسی، در بخش پنجم نتایج روش‌شناسی و در بخش ششم به نتیجه‌گیری و پیشنهادات پرداخته می‌شود.

۲. مبانی نظری

سازمان‌های امروز تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سال‌های زیادی تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلقند، باشند. یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهدافی مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیری سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روز افزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل در آوردن نیروهای بالقوه و استعدادها شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسوئی با سازمان خواهد شد. بنابراین لازمه دستیابی به هدف‌های سازمان، مدیریت موثر این منابع با ارزش است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان که در سالیان اخیر تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. همانگونه که سازمان‌ها به مقابله با چالش‌های سازمانی بر می‌خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده‌اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آنها در کار احساس می‌شود. توانمندسازی تکنیکی نوین و موثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمند سازی آزاد کردن این قدرت است. این تکنیک ظرفیت‌های بالقوه‌ای که برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده



مردادماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

کامل نمی‌شود، در اختیار می‌گذارد و در یک محیط سالم سازمانی روشی متعادل را در بین اعمال کنترل کامل از سوی مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می‌کند. امروزه مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند نه در بکارگیری فن‌آوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. برای گذر از مرحله‌های گوناگون، سازمان‌ها باید خود را با موقعیت‌های مختلف سازگار کنند و روش‌های جدیدی را فرا گیرند. در این صورت باید به شناسایی مواردی که می‌تواند در سازندگی محیط کار توانمند و موثر باشد، برسند. در سازمان‌های نو، کارکنان نه تنها برای انجام وظیفه‌ای که به عهده دارند، بلکه برای بهبود کارکرد کل سازمان احساس مسئولیت می‌کنند. آنها برای افزایش مستمر عملکرد بهره‌وری به گونه‌ای فعال با یکدیگر به کار می‌پردازند (انتظار، ۱۳۹۸).

۱-۲. تاثیر خلاقیت فردی روی سازمان

یکی از راه‌های موفق موجود برای سازمان‌ها در راستای نوآوری و خلاقیت بیشتر، سرمایه‌گذاری آنها در جهت ارتقای توانایی کارکنانشان در راستای خلاق تر شدن می‌باشد. سازمانی که صرفاً با تکیه بر طرح‌ها و نقشه‌های رفتارهای معین و ثابت کار می‌کند، یک نظام اجتماعی بسیار آسیب‌پذیر است. امروزه، کار بیشتر مبتنی بر دانش و کمتر سخت گیرانه شده است. در این زمینه، کارکنان می‌توانند از طریق توانایی در خلق ایده‌های جدید و استفاده از این ایده‌ها به عنوان بلوک‌های ساختمانی برای ایجاد محصولات، خدمات و فرآیندهای کاری جدیدتر و بهتر، به ارتقای عملکرد شرکت کمک نمایند. بسیاری از متخصصین و افراد آکادمیک این دیدگاه را تأیید می‌کنند که ابتکارات و نوآوری‌های فردی در رسیدن به موفقیت‌های سازمانی بسیار مؤثر است. مشارکت همه جانبه و به ویژه فکری کارکنان سازمان جهت تحقق اهداف آن سازمان ضرورتی اساسی است، چنانچه افراد خلاق و صاحب اندیشه تعالی سازمان با تفکر و خلاقیت مشارکتی سازمان را یاری دهند انواع مسائل سازمانی راحت‌تر و سریع‌تر حل خواهد شد. تفکر و خلاقیت مشارکتی، موجب هم افزایی تفکر و خلاقیت تک تک افراد سازمان می‌شود. لازمه توسعه این تفکر، فرهنگ‌سازی، اصلاح فرهنگ سازمانی و مدیریت فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌باشد. موانعی همچون فقدان انگیزه و عدم اعتماد به کار گروهی، عدم توجه به نظرات کارکنان، نقد ناپذیری، محافظه کاری و مدیریت مستبدانه، از مهمترین موانع تفکر و خلاقیت مشارکتی محسوب می‌گردد. مهندسی مجدد فرهنگ سازمانی، آموزش و فرهنگ‌سازی، مهندسی مجدد نظام‌های مدیریتی از جمله نظام پیشنهادات، تقویت کار گروهی و تقدیر از کارکنان خلاق، از جمله مهمترین راهکارهای توسعه فرهنگ خلاقیت مشارکتی در سازمان می‌باشد. بهترین راه حل برای داشتن ایده‌ی خوب، ایده‌پردازی گروهی است. ایده پردازی گروهی یعنی جمع آوری تعداد زیادی ایده از افراد گروه، در مدت زمانی کوتاه. این روش بر اساس عادات تفکر خلاق انفرادی پایه ریزی شده که شبکه‌ای از تفکر را ایجاد می‌کند و مزیت دیگر آن عدم تصمیم‌گیری سریع در مورد صحت ایده‌ها است و بیشتر تأکید بر کمیت ایده‌ها دارد در این روش افراد علاوه بر پرورش ایده خودشان، دیگران را نیز در بهبود ایده‌شان یاری می‌دهند و یا ایده‌ها را برای رسیدن به ایده‌ای بهتر ترکیب می‌کنند. دستیابی به خلاقیت، مسئله‌ای است که کلیه‌ی جنبه‌های سازمان راه، از فرهنگ تا ساختار و سیستم، محصولات و خدمات آن، تحت تأثیر قرار می‌دهد. خلاقیت یا فقدان آن مشکلی مجرد نیست که بتوان به طور جداگانه بررسی و به آسانی به آن سامان داد. بلکه چیزی است که در سازمان‌ها به نحوی پویا، ماهرانه و پیچیده عمل می‌کند. برای ایجاد خلاقیت در سازمان باید به موارد زیر توجه کرد: ۱- کار گروهی و همکاری مؤثر ۲- پرورش تخصصی ۳- روحیه و انگیزه ۴- کار و سبک مدیریت (شیری و همکاران، ۱۳۹۴).

۲-۲. ویژگی‌های سازمان خلاق

برخی از ویژگی‌های سازمان خلاق عبارتند از:

رقابت، کامل و فشرده است: در یک سازمان در صورتی خلاقیت صورت می‌پذیرد که رقابت کامل در آن حاکم باشد.
فرهنگ: یکی از عوامل عمده‌ای که به بالندگی مدیریت کمک می‌کند فرهنگ مردم است. بر پایه یک فرهنگ خوب، اتلاف وقت



مردادماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

گناه محسوب می‌شود. بدیهی است در چنین بستر مناسبی جهت رقابت، خلاقیت یا سازمان‌های پویا بهتر شکل می‌گیرد. **دسترسی به مدیران:** در سازمان‌های خلاق بر این اعتقاد هستند که دانش در سطح سازمان به وفور پراکنده شده است و مدیران به راحتی می‌توانند افکار و نظرات دیگران را مستقیم و بدون واسطه دریافت کنند. **احترام به افراد:** ویژگی دیگر سازمان خلاق، احترام به افراد است و آنها باور دارند که می‌توانند همگام با نیازهای سازمان، رشد کنند.

ارایه خدمات مردمی: هدف نهایی در این سازمان‌ها توجه به نیازمندی‌های اجتماع و جلب رضایت آحاد مردم است. **کارگروهی:** در سازمان خلاق، کارها به صورت گروهی انجام می‌شود. **امنیت شغلی:** روابط دائمی و بلند مدت کارکنان با این نوع سازمان‌ها و در نتیجه برخورداری آنها از امنیت شغلی از دیگر ویژگی‌های این سازمان‌هاست.

استقبال مدیران از عامل تغییر: در این سازمان‌ها تمامی مدیران، مساله تغییر را به عنوان تنها عامل ثابت و گریزناپذیر می‌دانند و با خشنودی آن را پذیرفته و در برابر آن مقاومت نمی‌کنند. طبیعی است در چنین سازمانی ضرورت ندارد که مدیر بخش زیادی از وقت خود را برای جلوگیری برخورد با تغییرات اختصاص دهد زیرا همه به این باور رسیده‌اند که تغییر یک ارزش مثبت است (همان، ۱۳۹۴).

۲-۳. موانع تفکر و خلاقیت گروهی در سازمان

موانع خلاقیت شامل موانع محیطی و فردی است که توضیح تمامی این موانع در این مجال نمی‌گنجد و تنها موانع سازمانی را مرور می‌نماییم. موانع سازمانی در قلمروی موانع محیطی قرار می‌گیرد و عبارتند از:

۱- عدم دسترسی به اطلاعات ۲- فقدان ارتباطات افقی و عمودی مناسب ۳- اندازه سازمان برای سودآوری ۴- انزوا و گوشه‌گیری مدیریت ارشد ۵- ساختار نامناسب سازمان ۶- افق زمانی کوتاه مدت مدیران ۷- فقدان سیستم پیشنهادات موثر و سریع ۸- فقدان لوازم و ابزار لازم ۹- فقدان سیستم تشویق و پاداش هدفمند و منعطف ۱۰- ناسازگاری، استرس و نارضایتی کارکنان ۱۱- مبارزات و سیاست بازی‌های سازمانی ۱۲- دلگرمی زیاد از حد مدیران ۱۳- فشار به اخذ نتیجه سریع.

در اینجا ۱۰ عامل مهم شکست خلاقیت و نوآوری در سازمان نیز ذکر می‌شود: ۱- نبود فرهنگی که از خلاقیت و نوآوری حمایت کند؛ ۲- احساس مالکیت نکردن و از آن خود ندانستن سازمان توسط مدیران؛ ۳- فقدان یک فرایند گسترده و فراگیر جهت خلاقیت و نوآوری؛ ۴- تخصیص ندادن منابع کافی برای این فرآیند؛ ۵- عدم ارتباط بین پروژه‌ها و طرح‌ها با استراتژی سازمان؛ ۶- صرف نکردن زمان و انرژی کافی برای رفع ابهامات سازمانی؛ ۷- ایجاد نکردن تنوع در فرایندها (عقاید مختلف و متضاد)؛ ۸- توسعه ندادن ابزارها و سنجش‌های اندازه‌گیری پیشرفته؛ ۹- عدم وجود مربیان و مدیران توانا در تیم‌های نوآوری؛ ۱۰- فقدان یک سیستم ایده پرداز مدیریتی (همان، ۱۳۹۴).

۲-۴. موانع تفکر و خلاقیت در مدیریت سازمان

فقدان انگیزه و عدم اعتماد: این موضوع عامل بسیار مهمی در عدم توسعه فرهنگ مشارکت است. چنانچه انگیزه‌ای برای شرکت افراد در یک کار گروهی برای ارائه ایده‌های مختلف وجود نداشته باشد و بدنبال آن عدم اعتماد تشدیدکننده استمرار این وضعیت می‌گردد.

عدم پذیرش انتقاد و عدم تحمل تضاد در سیستم: چنانچه مدیران انتقادی را برنتابند هرگونه تلاش جهت وفای جمعی بی حاصل است، زیرا انتقاد سازنده از جمله مبانی تفکر خلاق است. لذا عدم پذیرش انتقاد و یا عدم تحمل تضاد و اختلاف سلیقه به هیچ



مرداد ماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

وجه یک سیستم را به سمت نوآوری و تفکر خلاق گروهی سوق نخواهد داد.

محافظه کاری و مدیریت مستبدانه: چنانچه مدیران ارشد و حتی میانی سازمان طرفدار حفظ وضع موجود باشند و مخالف هرگونه تغییر و تحولی باشند و از سویی اصولاً تفکر حاکم بر سازمان استبدادی باشد، تفکر خلاق گروهی ره به جایی نمی‌برد (همان، ۱۳۹۴).

۲-۵. نقش مدیر در پرورش خلاقیت

نقش مدیریت در مجموعه‌هایی که خلاقیت و نوآوری از ضروریات و عامل اصلی است بسیار مهم و حساس است. زیرا مدیریت می‌تواند توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می‌تواند مانع این امر حیاتی شود. هنر مدیر خلاق عبارت است از استفاده از خلاقیت دیگران و پیدا کردن ذهن‌های خلاق. مدیر خلاق باید فضایی بیافریند که خودش بتواند خلاق باشد و افراد سازمان را هم نیز برای خلاقیت تحریک کند و این فضا، فضایی است که از کار روزمره به دور است و به نحوی تفویض اختیار می‌کند تا هر کسی خود مشکل خودش را حل کند. برای این که افراد در سازمان به تفکر بپردازند باید محیطی ایجاد شود که در آن به نظریات و اندیشه‌ها امکان بروز داده شود. یکی از شیوه‌های بسیار مهم و پر جاذبه پرورش شخصیت انسان‌ها و همین‌طور خلاقیت و نوآوری و حتی رشد اجتماعی، مشورت هستند از عقل و فکر بیشتری برخوردارند و آن که اهل آن نیستند از این امتیاز بهره‌ای ندارند. یک سازمان خلاق تا اندازه‌ای زیادی به خود کنترلی کارکنانش وابسته است. خود کنترلی خودش را درخواستن و تمایل برای ارایه ابتکار و خلاقیت به نمایش می‌گذارد. مدیران می‌توانند هر سه مولفه خلاقیت یعنی تخصص، مهارت‌های تفکر خلاق و انگیزش را تحت تاثیر قرار دهند. اما واقعیت آن است که تاثیر گذاری بر دو مولفه اول بسیار دشوارتر و وقت گیرتر از انگیزش درونی را می‌توان حتی با تغییرات جزئی در محیط سازمان به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش داد. این بدان معنا نیست که مدیران باید بهبود تخصص و مهارت‌های تفکر خلاق را فراموش کنند، اما زمانی که اولویت‌بندی در اقدام مطرح می‌شود، آنها باید بدانند که اقدامات موثر بر انگیزش درونی، نتایج فوری‌تری را موجب خواهند شد (همان، ۱۳۹۴).

۲-۶. نقش رهبری مدیران سازمان

در عصر حاضر که عصر مدیریت و رهبری است؛ موفقیت نهادها و سازمانها تا حدود زیادی به کارایی و اثربخشی عملکرد مدیران بستگی دارد. چراکه سرعت، قدرت عمل و انبوه بودن فرآورده‌های انسانی و صنعتی، نیاز به نیرویی هماهنگ‌کننده، متفکر و فرزانه موسوم به مدیر دارد. از این‌رو، دقت سازمان‌های آموزشی در انتخاب مدیران توانمند که قادر باشند با اتخاذ تدابیر و شیوه‌های بایسته زمینه را برای تجلی و بروز استعداد و خلاقیت هم‌هی معلمان و متعلمان هموار سازد، بیشتر آشکار می‌شود. مدیران، کمیاب‌ترین و هم‌چنین با ارزشترین سرمایه‌های سازمان‌ها و عوامل اصلی و تعیین‌کننده جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و شکوفایی آن دارند. مدیران شایسته و آگاه، توانایی آن را دارند که با بهره‌گیری از توانایی‌های درونی، دانش کارشناسی و تجربه‌های شغلی، هدف‌های سازمان را با بکارگیری کمترین منابع به‌گونه‌ای برتر تحقق بخشند و اثربخشی و کارایی سازمان را بالا ببرند. از آنجایی که ویژگی‌های شخصی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند و می‌توانند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط اطراف به‌وسیله افراد اثر بگذارند، هر چه ویژگی‌های شخصی و شرایط فکری و روحی مدیران با نیازمندی‌های شغل آنان سازگارتر باشد، عملکرد فردی و در نهایت عملکرد سازمانی آنان که یکی از مصادیق آن، تعهد سازمانی است به حدود بهینه و حتی بالاتر می‌رسد (خسروی و همکاران، ۱۳۹۴).

هر سازمان بنا به اهدافی که بر مبنای آن تشکیل شده، درصد دفع نیاز و انجام خدمت برای انسانها می‌باشد. لذا توجه به سازمان‌ها و افزایش کیفیت آن در ارائه بهینه خدمات به جوامع در درجه اول مستلزم آن است که به مدیریت سازمان‌ها توجه کرده و شیوهی رهبری آنها را محک زده و پس از شناخت عوامل قوت و ضعف آن، روش‌های متناسب مدیریت در سازمان را که با



مردادماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

میزان فرهنگ، بلوغ روانی و استعداد کارکنان همخوانی دارد را شناسایی کرده و برگزینیم. نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی محسوس و حیاتی است. مدیران، کمیاب‌ترین و هم‌چنین با ارزشترین سرمایه‌های سازمان‌ها و عوامل اصلی و تعیین کننده جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و شکوفایی آن دارند. مدیران شایسته و آگاه، توانایی آن را دارند که با بهره‌گیری از توانایی‌های درونی، دانش کارشناسی و تجربه‌های شغلی، هدف‌های سازمان را با بکارگیری کمترین منابع به گونه‌ای برتر تحقق بخشند و اثر بخشی و کارایی سازمان را بالا برند. بدون شک سبک رهبری مدیران در هدایت صحیح کارکنان در جهت اهداف سازمانی موثر است. استفاده از بهترین سبک رهبری یا مدیریت بر اساس ویژگی‌های شخصیتی منجر به افزایش اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد. برای تحقق اهداف سازمان، مدیران با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین خصوصیات اخلاقی خود، سبک یا شیوه‌هایی را به کار می‌گیرند. سبک هر رهبری مختص خود او و متناسب با شخصیت اوست. مدیران برای اینکه از عهده‌ی انجام وظایف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاص نیاز دارند. هوش و خلاقیت مدیر، صفتی است که اغلب از آنها نام برده می‌شود. در حقیقت در یک مقوله سازمانی، شخصیت مدیر جدا از موقعیت‌هایی که برای سازمان فراهم می‌کند، تعریف نمی‌شود. شخصیت برای طبقه‌بندی ویژگی‌های افراد از نظر رفتار می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی به عنوان مجموعه سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار در افراد می‌باشد که بر روی هم، یک فرد را از فرد یا افراد دیگر متمایز می‌سازد. اگر فردی متناسب با توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی برای رهبری انتخاب شود نه تنها شکوفایی فردی حاصل خواهد شد بلکه سازمان نیز از او بهره بیشتری خواهد برد. انتخاب صحیح نیروی انسانی در بخش مدیریت با توجه به سرمایه گذاری‌های کلان در این بخش از مسائل مهم هر سازمان می‌باشد (شمسائی و همکاران، ۱۳۹۴).

۳. پیشینه تحقیق

شهریاری (۱۳۷۵)، در پژوهشی نشان داد که خصوصیات مثبت شخصیت مدیران در موفقیت آنان اثرگذار است و هر چقدر که مدیران دارای ویژگی مثبت شخصیتی و خلق و خوی مناسب باشند، نسبت به افرادی که دارای این ویژگی‌ها نیستند موفق تر هستند.

حسنخویی (۱۳۸۵)، در پژوهشی نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی مدیران شهر بیرجند رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین منبع مهار شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳)، در زمینه تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت نتیجه‌گیری کردند که رهبری اصیل اثر مثبت و معناداری بر سرمایه روانشناختی و خلاقیت داشته که این روابط در سطح نسبتاً بالایی می‌باشد. سرمایه روانشناختی نیز اثر مثبت، معنادار و نسبتاً بالایی بر خلاقیت داشته است. همچنین، سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی اثر محدودی در رابطه بین رهبری اصیل و خلاقیت فردی دارد.

خسروی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شخصیت مدیر بر عمل او اثرگذار است و تصمیمات سازمانی او را دستخوش تغییر می‌کند. در نتیجه طبیعی است که مدیران به تبع نوع شخصیت خویش، سبک و شیوه مدیریتی متفاوتی داشته باشند.

شمسائی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آنها پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری غالب واحدهای مورد مطالعه، سبک رهبری توجیهی است. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی برون - درون گرایی و سبک رهبری ارتباط معنی‌داری وجود دارد، ولی بین ویژگی‌های شخصیتی روان آزوده گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و وجدانی بودن و سبک رهبری ارتباط معنی داری وجود ندارد.

انتظار (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی جنبه‌های مدیریت خلاق در اهداف سازمانی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمان یک پارامتر عمده در ایجاد خلاقیت سازمان می‌باشد. رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمان خطی است. از طریق



مرداد ماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

تنظیم فرهنگ یک سازمان می‌توان خلایقیت آن سازمان را افزایش یا کاهش داد. هر چقدر فرهنگ یک سازمان به فرهنگ مشارکتی نزدیکتر باشد خلایقیت آن سازمان بالاتر و هر مقدار فرهنگ یک سازمانی به فرهنگ سلسله مراتبی نزدیکتر باشد خلایقیت آن سازمان پایینتر خواهد بود.

اسماعیلی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی به بررسی الگوی مدیریت خلایقیت مبتنی بر علوم و فناوری‌های شناختی در دانشگاه‌های نظامی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که فناوری‌های شناختی، ظرفیت تبدیل شدن به ابزاری قدرتمند برای توسعه خلایقیت در سازمان‌ها را دارند. با حمایت از اشتراک دانش، تقویت ارتباطات و تسهیل همکاری در این چهار بعد، فناوری‌های شناختی می‌توانند افراد و سازمان‌ها را برای دستیابی به نوآوری بیشتر توانمند کنند.

۴. روش تحقیق

در این پژوهش با استفاده از مطالعه کتابخانه‌ای به بررسی ویژگی‌های یک مدیر خلاق پرداخته گردید. روش تحقیق کتابخانه‌ای یکی از روش‌های پرکاربرد و مهم در علوم انسانی و اجتماعی است که برای جستجو و یافتن منابع اطلاعاتی مورد نیاز برای تحقیقات و پژوهش‌ها استفاده می‌شود. این روش از دانشگاه‌ها، کتابخانه‌ها، مراکز تحقیقاتی و مجموعه‌های منابع اطلاعاتی مختلف استفاده می‌کند تا با مطالعه و تحلیل اطلاعات مربوطه به نتایج قابل اعتماد دست یابد. یکی از مهم‌ترین گام‌های روش تحقیق کتابخانه‌ای، تعریف مشکل یا سوال تحقیقی است. در این مرحله، پژوهشگر باید مشکل یا سوال مورد نظر خود را به دقت شناسایی و تعریف کند. سپس باید به دنبال جستجوی منابع اطلاعاتی مناسب برای پاسخ به سوالات خود بگردد. در این مرحله، استفاده از کلمات کلیدی مناسب و دقیق بسیار حائز اهمیت است تا منابع مورد نیاز به درستی پیدا شوند. بعد از انتخاب منابع اطلاعاتی مناسب و جمع‌آوری اطلاعات مربوطه، مرحله بعدی تحلیل و ارزیابی منابع است. در این مرحله، پژوهشگر باید منابع را با دقت مطالعه کرده و ارزیابی نماید تا بتواند از اطلاعات درست و قابل اعتماد استفاده نماید. با مطالعه و تحلیل منابع اطلاعاتی مورد نیاز، پژوهشگر می‌تواند به نتایج تحقیق خود برسد و پژوهش خود را به تمامیت برساند. از جمله روش‌های مورد استفاده در این مرحله، بررسی نتایج و تفسیر آنها و ارائه پیشنهادات لازم است. و همچنین در نهایت، نگارش گزارش نهایی تحقیق یکی از قسمت‌های حیاتی و مهم در روش تحقیق کتابخانه‌ای است. در این بخش، پژوهشگر باید نتایج تحقیق را به دقت و روشنی شرح دهد تا خواننده بتواند به نتایج و استنتاج‌های حاصل از تحقیق دست یابد.



مرداد ماه 1404

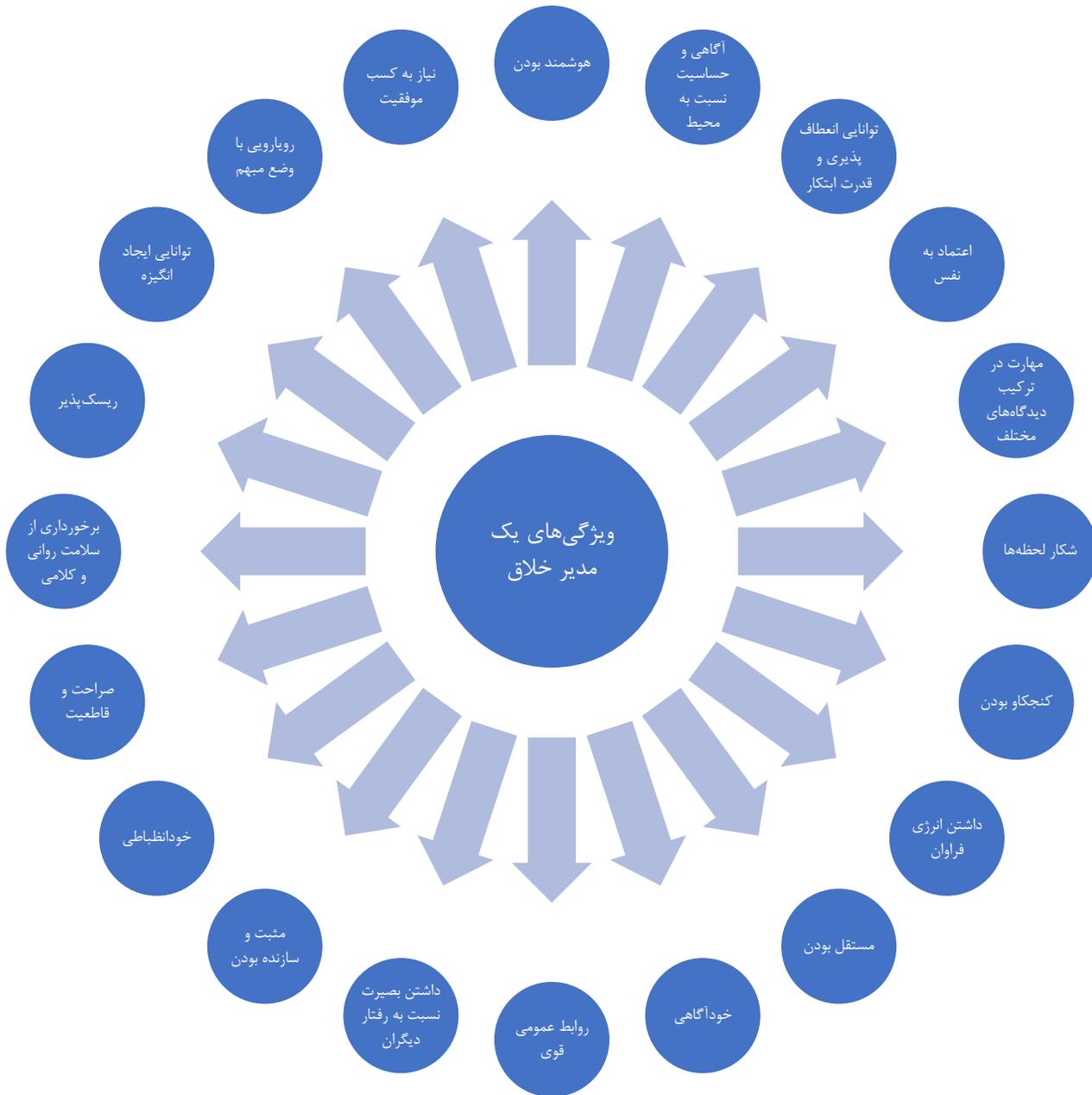
5th International conference of political science, management, economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

۵. نتایج پژوهش

بر اساس روش کتابخانه‌ای، ویژگی‌های یک مدیر خلاق عبارتند از:



نمودار ۱: ویژگی‌های یک مدیر خلاق



مردادماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

۵-۱. هوشمند بودن

هر چند بهره هوشی، شرط کافی برای آفرینش گری و خلاقیت نیست، ولی لازم است و فقط می توان آن را تا حدودی شرط لازم دانست. زیرا همواره همبستگی مثبتی بین نمرات آزمون هوش و آزمون خلاقیت دیده می شود. یعنی مدیرانی که نمره های آزمون هوش آنها بالاتر از عادی است، معمولاً در آزمون خلاقیت هم نمره های بالایی می گیرند. البته همه صاحب نظران در این زمینه موضع قاطعی ندارند. برای مثال تورنس، رابطه هوش و خلاقیت را بر اساس نظریه آستانه ای تعیین می کند. این نظر چنین است: وقتی بهره هوشی پایین تر از حد معینی باشد خلاقیت نیز محدود است. اما، وقتی بهره هوشی فراتر از حد ۱۲۵-۱۲۰ IQ باشد، خلاقیت به عنوان بعدی مستقل در می آید و شکوفا می شود.

۵-۲. 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 واکنش های افراد، نسبت به نوشته ها و خواندنی ها یا چیزهایی که دیگران متوجه آن نمی شوند، توجه خاص دارد، از طرفی مدیران خلاق چون بیش از دیگران دست به تجربه می زنند و نیازمند کسب آگاهی بیشتر در مورد کشف محیط اطراف هستند، لذا همان طور که تجربه می کنند، آگاهی و حساسیت خود را نسبت به موارد مورد نظر معطوف کرده تا شناخت آنها کامل تر شود.

۵-۳. توانایی انعطاف پذیری و قدرت ابتکار

مدیر خلاق، همواره راه های گوناگون و نو را می پذیرد و می آزمايد. یعنی کاربردهایی را که یک مدیر خلاق بر می شمارد غالباً کاربردهایی غیر معمول هستند، زیرا ابتکار و نو آوری از مهم ترین ویژگی های یک مدیر خلاق است. ولی پاسخ های یک فرد عادی چنین نیست، یعنی اغلب موارد استفاده های معمولی را بیان می کنند.

۵-۴. اعتماد به نفس

مدیران خلاق از اعتماد به نفس، اراده قوی و تجربی و قدرت رهبری قابل توجهی برخوردار هستند و از این که هم نوا با دیگران نباشند، ناراحت نیستند. آنان نسبت به کارها و فعالیت های خود محکم و مقاوم هستند و اگر به کارشان مطمئن باشند، برای اثبات آن کوتاهی نمی کنند. آنان دارای اراده ای خلل ناپذیر هستند.

۵-۵. مهارت در ترکیب دیدگاه های مختلف

نظرات متنوع را جمع آوری و تلفیق می کند تا به راه حل های جامع برسد. از تنوع فکری به عنوان منبع قدرت استفاده می کند.

۵-۶. شکار لحظه ها

مدیر خلاق مترصد شکار لحظه هاست. قدر وقت را می شناسد. کار امروز را به فردا نمی اندازد. فرصت ها را ضایع نمی کند. اگر برای انجام ماموریتی به او ۴ ماه فرصت داده اند، او برای خودش فرصت را ۳ ماهه تعیین می کند تا عوامل پیش بینی نشده، ماموریت را با تاخیر مواجه نسازند.

۵-۷. 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 کنجکاوای 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.

۵-۸. 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



مردادماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

فهم زیاد، عکس العمل‌های متفاوتی از خود نشان می‌دهد. بی‌قرار است و از پرنرزی بودن خود برای نیل به اهدافش بهره می‌برد.

۵-۹. مستقل بودن

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

۵-۱۰. خودآگاهی

توانایی درک نقاط قوت و ضعف شخصی و تأثیر آنها بر دیگران، کارآمدی آنها در نقش‌های مختلف زندگی و دستیابی به اهداف.

۵-۱۱. روابط عمومی قوی

مدیر خلاق به خوبی می‌داند ما با دولت، وقایع جهان، اجتماع و فامیل خود در ارتباط هستیم. تمامی این ارتباطات می‌تواند زمینه نوآوری باشد. او درک کرده است یک روابط عمومی قوی می‌تواند رابطه او را با نیروهایش بهینه سازد و نیز بر حسن شهرت سازمان در سطح جامعه بیافزاید. یک روابط عمومی قوی زمینه تعامل و ارتباط را تقویت می‌کند و بر میزان نوآوری سازمانی می‌افزاید.

۵-۱۲. داشتن بصیرت نسبت به رفتار دیگران

یکی از مشخصه‌های 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 و مسایلی که بیشتر مردم را مأیوس می‌کند و حتی به حالت رکود و فلج روانی در می‌آورد به نظر مدیر خلاق یک ناراحتی بسیار جزئی و کم اهمیت است. و همین امر سبب می‌شود فرد خلاق، هیچ گونه 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.

۵-۱۳. 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.

۵-۱۴. خودانضباطی

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.

۵-۱۵. 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 متانت و وقار حرف خود را مطرح می‌سازند.

۵-۱۶. 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 می‌کند و بعد سخن می‌گویند. اول می‌اندیشند و بعد آنچه فکر کرده‌اند را به زبان جاری می‌کنند.



مردادماه 1404

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

۵-۱۷. ریسک پذیر

خطر کردن و ریسک نسبتاً بیشتر از خصوصیات افراد خلاق است. عدم ترس از شکست و استفاده از آن به عنوان فرصت یادگیری است.

۵-۱۸. توانایی ایجاد انگیزه

دیگران را تشویق می کند تا دیدگاه های جدید ارائه دهند. با انرژی مثبت و اعتماد به نفس، تیم را به سمت نوآوری سوق می دهند.

۵-۱۹. رویارویی با وضع مبهم

برای افراد خلاق لازم نیست همه چیز برای اتخاذ تصمیمات و انجام کارها روشن باشد.

۵-۲۰. نیاز به کسب موفقیت

این قبیل افراد همواره در پی اهداف بلندپروازانه و موفقیت هستند.

برای بدست آوردن ویژگی های یک مدیر خلاق از مطالعات کاکیا (۱۳۸۷)، پاکده (۱۳۸۷)، خسروی و همکاران (۱۳۹۴)، شمسائی و همکاران (۱۳۹۴)، شیرینی و همکاران (۱۳۹۴)، مومنیان و همکاران (۱۳۹۸)، انتظار (۱۳۹۸) و اسماعیلی و همکاران (۱۴۰۳) استفاده شده است.

۶. نتیجه گیری و پیشنهادات

مدیر خلاق (Creative Director) کسی است که مسئولیت جهت دهی و نظارت بر جنبه های خلاقانه یک پروژه یا سازمان را بر عهده دارد. این نقش شامل توسعه و اجرای دیدگاه خلاقانه، مدیریت تیم های خلاق و اطمینان از همسویی تمام فعالیت های خلاقانه با اهداف کلی سازمان یا پروژه است. مدیریت خلاق، مزایای متعددی برای سازمان ها دارد، از جمله افزایش نوآوری، حل مسئله به روش های نوین، بهبود بهره وری و افزایش رضایت شغلی کارکنان. یک مدیر خلاق می تواند با ایجاد فضایی حمایتی و تشویق نوآوری، سازمان را در مسیر رشد و پیشرفت قرار دهد. مدیر خلاق می تواند با ایده های نوآورانه و راه حل های خلاقانه، سازمان را در مواجهه با چالش ها و فرصت های جدید هدایت کند و به رشد و پیشرفت آن کمک کند. در این پژوهش با استفاده از روش کتابخانه ای، ۲۰ ویژگی یک مدیر خلاق، ذکر و تشریح شدند.

از آنجایی که در اکثر پژوهش ها، ویژگی های صدرالاشاره یک مدیر خلاق، اثر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان و پیشرفت سازمان داشته است پیشنهاد می گردد در انتخاب مدیران به ویژگی های خلاق آن توجه ویژه کرد و با روش های مختلف این ویژگی ها را سنجید.



مرداد ماه ۱۴۰۴

5th
International conference of
political science, management,
economics and accounting

پنجمین همایش بین المللی

علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

منابع

۱. اسماعیلی، حمید، مهدوی، محمد و عشرت آبادی، حسن. (۱۴۰۳). الگوی مدیریت خلاقیت مبتنی بر علوم و فناوری های شناختی در دانشگاه های نظامی، فصلنامه علمی راهبرد دفاعی، سال بیست و دوم، شماره ۸۷.
۲. انتظار، ابوالفضل. (۱۳۹۸). بررسی جنبه های مدیریت خلاق در اهداف سازمانی، مجله پژوهش های معاصر در علوم و تحقیقات، سال اول، شماره ۳.
۳. حسنخویی، سیما. (۱۳۸۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و مهار شغلی با رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه الزهرا.
۴. خسروی، عباس، پورشافعی، هادی، عسگری، علی و وفائی، امیر. (۱۳۹۴). تبیین ویژگی های شخصیتی مدیران بر اثربخشی معلمان، مجموعه مقالات همایش ملی آموزش ابتدایی.
۵. شمسانی، فرشید، داودآبادی، زکیه و صادقی، امیر. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آنها، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال چهارم، دوره چهارم، شماره ۱.
۶. شهریار، مهرناز. (۱۳۷۵). سازمان خلاق و نوآور، مجله دانش مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴.
۷. شیر، فرحناز، برزگر بفرویی، کاظم و شهوازیان، سلاله. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و شخصیت خلاق مدیران با رضایت شغلی کارکنان در بین نیروهای نظامی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۴، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی امام جواد (ع).
۸. کاکیا، لیدا. (۱۳۸۸). یک مدیر نوآور و خلاق و کارآمد چه ویژگی هایی دارد؟ پژوهشی، آموزشی، اطلاع رسانی مدارس، شماره ۶.
۹. لطیفی پاکده، لطفعلی. (۱۳۸۷). ده قدم تا مدیریت خلاق، نشریه حصون، شماره ۱۸، ۱۱۸-۱۰۵.
۱۰. مومنین، لیلا، رحیمیان، حمید، عباسپور، عباس، فرخی، نورعلی و سهرابی اسمرود، فرامرز. (۱۳۹۸). تبیین عوامل اصلی شکل دهنده و استقرار رهبری خلاق مدیران: رویکرد داده بنیاد، نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۲، شماره ۳.
۱۱. میرمحمدی، محمد و رحیمیان، محمد. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۸، شماره ۳.