

# تأثیر خلاقیت و نوآوری بر کارآفرینی

استاد محترم: جناب آقای بهرامی زاده  
گردآورنده: امیرحسین شاه عالمی

# فهرست

- مقدمه ..... ۳
- تعریف خلاقیت و نوآوری ..... ۴
- ویژگی های خلاقیت ..... ۵
- کارآفرینی ..... ۷
- ویژگی های کارآفرینان و ارتباط خلاقیت با آن ها ..... ۸
- تعریف خلاقیت کارآفرینانه ..... ۹
- تاثیر خلاقیت بر کارآفرینی ..... ۱۰
- خلاقیت در عرصه ی کارآفرینی ..... ۱۳
- جمع بندی و نتیجه گیری ..... ۱۶
- منابع ..... ۲۱

این مقاله با رویکردی روان شناختی به بررسی پدیده <<خلاقیت در کار آفرینی>> می پردازد و می کوشد تا ارتباط این مفاهیم را از بعد نظری و کاربردی مورد مطالعه قرار دهد. در این بررسی تلاش می شود ارتباط <<خلاقیت>> و <<کار آفرینی>> مورد بحث قرار گیرد. این مقاله خلاقیت در کار آفرینی را، که عبارت از ایجاد و پیاده سازی ایده های مناسب و بدیع برای راه اندازی کسب و کاری پرماجرا است، شرح می دهد .

نتایج حاصل از پژوهش هایی را که در این مقاله ارائه شده است را می توان در نوآوری و کار آفرینی و نیز در سیاست گذاری نهادهایی که وظیفه آنها حمایت از نوآوران، مخترعین و کار آفرینان است به نحوی موثر بهره برد .

اگر منشاهای تقریباً هر کسب و کار موجود در دنیا را ردیابی کنیم یک کار آفرین می یابیم - فردی که یک ایده، یک فرصت تشخیص داده شده را برای عرضه یک خدمت یا محصول به نحوی سودآور را صرف نظر از اشکالاتی که در سر راهش وجود داشته پیگیری نموده است. باتوجه به موانع زیادی که بر سر راه یک کار آفرین وجود دارد، خلاقیت قابل توجهی نیاز است.

در این جا خلاقیت را ایجاد راحل‌های بدیع و مناسب به مسائل در هر حوزه از فعالیت بشری تعریف می‌کنیم. نوآوری را پیاده‌سازی آن ایده‌های بدیع و مناسب تعریف می‌کنیم. خلاقیت می‌تواند به طرق مختلف در کارآفرینی وارد شود

## ■ تعریف خلاقیت و نوآوری

خلاقیت به معنای خلق کردن چیزی تازه و منحصر به فرد است که به گونه‌ای مناسب و مفید، موجب حل یک مسأله، سؤال یا نیاز علمی، صنعتی و یا اجتماعی شود.

همان طور که در تعریف خلاقیت اشاره گردید، خلق کردن به معنای تلفیق یا ترکیبی جدید از چیزهاست. به نظر می‌رسد این تعریف قادر نیست پوشش کاملی برای مفهوم خلاقیت پدید آورد. پس در این حالت،

ناگزیریم از مفهوم دیگری تحت عنوان «نوآوری» صحبت کنیم که به معنای پدید آوردن چیزی نو و یگانه، از هیچ است. در این تعریف، خلاقیت به چیزی تشبیه می‌شود که از قبل نبوده و از هیچ پدید آمده است (پیر خایفی، ۱۹۹۹). از این رو نوآوری را باید شکل عالی تری از خلاقیت دانست. با توجه به این ویژگی باید اذعان نمود که انسان بیشتر موجودی خلاق است تا مبدع؛ زیرا خلاقیت انسان عمدتاً برگرفته از یک الگو یا طرح تغییر یافته از چیزهای قبلی است.

با این حال، متخصصان «نوآوری» را مترادف با «ابداع» می دانند و معتقدند «نوآوری» فرایند پایانی خلاقیت و به عبارتی جلوه و نمود بیرونی آن می باشد که به صورت یک محصول یا تولید بدیع و تازه آشکار می شود. در حقیقت، به زعم آنان، آن چه موجب نوآوری می شود، توان خلاقیت فرد است که او را به سوی نوآوری در کارآفرینی و تولید می کشاند. (احمد پور، ۱۳۷۹؛ آقای فیشانی، ۱۳۷۷)

### ■ ویژگی های خلاقیت

برای ورود به بحث خلاقیت در کارآفرینی، لازم است که با ویژگی های خلاقیت آشنا شویم. بنابراین، به شرح کوتاهی از این ویژگی ها می پردازیم.

خلاقیت، بنیانی انگیزشی دارد و به همین دلیل، حفظ خلاقیت در گرو حفظ انگیزه افراد است. فرد خلاق در انجام یک وظیفه، زمانی مبادرت به خلق افکار ابتکاری خواهد کرد که برای این کار محرک کافی داشته باشد. این محرک، چیزی جز تحریک درونی فرد نیست؛ یعنی جوششی از سر میل، شوق و رغبت. این نکته ای است که در بحث خلاقیت در کارآفرینی باید مورد توجه قرار گیرد. به سخن دیگر، آدمی تا زمانی که احساس مؤثر و مفید بودن ننماید، رغبتی به انجام کار نخواهد داشت (پیر خایفی، ۱۹۹۱).

خلاقیت مبتنی بر اراده آدمی است. در حقیقت، خلاقیت حق انتخاب و قدرت تصمیم گیری برای انتخاب است. به اعتقاد صاحب نظران، آدمی این حق را دارد که در زندگی به انتخاب دست بزند و الگویی انتخاب خود را تعیین کند. آدمی این توان را دارد که رفتارهایی فارغ از تکرار انجام دهد و خود را از قید الگوهای تحمیلی از ناحیه طبیعت و محیط اجتماعی، آزاد نماید (پیر خایفی، ۱۹۹۹).

خلاقیت، برنامه پذیر است. مطالعات متعدد نشان می دهد که افراد خلاق در کار بر روی یک اندیشه یا اثر، نظم و تعهد (کار متمرکز و هدف دار) را دنبال می کنند. افراد خلاق به واسطه ذهن ترکیبی خود، عناصر مفقود و بی ارتباط را به هم پیوند می زنند. چنین عملی مستلزم یک برنامه و طراحی ذهنی است. به عبارت دیگر، تفکر خلاق از لحظه شکل گیری تا به ثمر رسیدن، برنامه و نقشه ای خاص را دنبال می کند (پیر خایفی، ۱۹۹۱).

خلاقیت وابسته به محیط اجتماعی است و بدون اغراق، در بستر های مناسب اجتماعی پدید می آید. خانواده، مدرسه، سازمان ها و آداب و فرهنگ هر جامعه، بسترهای اجتماعی خلاقیت را تشکیل می دهند. این بسترها می توانند تأثیر مثبت و منفی بر خلاقیت اعمال کنند. در بستر منفی اجتماعی، خلاقیت در یک محدودیت مخرب قرار می گیرد. در این موقعیت، خلاقیت همواره با یک مقاومت در پذیرش مواجه است. در بستر مثبت اجتماعی، یک نوع آزادی و استقلال برای دست یابی به پاسخ های صحیح وجود دارد. افراد در این محیط، احساسی از مفید و مؤثر بودن به دست می آورند. (پیر خایفی، ۱۳۷۷)

خلاقیت دارای الگوی توزیع طبیعی است. امروزه صاحب نظران معتقدند که خلاقیت مهارتی عام است و در بین تمام افراد وجود دارد. این که گاهی این ویژگی در برخی افراد مشاهده نمی شود دلیل بر عدم وجود آن نیست؛ بلکه بدان علت است که خلاقیت آنان فرصت مناسب برای بروز پیدا نکرده و بنابراین به سکون گرائیده است. (پیر خایفی، ۱۳۷۹) مطالعه «ریچارد وکینی» نشان داده که اگرچه بروز خلاقیت، تابع تفاوت های فردی انسان هاست، حتی در افراد عادی نیز میزان قابل توجهی از خلاقیت وجود دارد

## ■ کارآفرینی

«کارآفرینی» را در وهله اول صفت کسی می دانند که اهل ایجاد کار و اشتغال زایی است (صمد آقایی، ۱۳۷۸). به عبارت دیگر، او برای دیگران موقعیت و فرصت های شغلی به وجود می آورد. برای مثال، مدیر یک رستوران فرصت ها و موقعیت های شغلی متعددی را در اختیار جامعه قرار می دهد و به این ترتیب، ضمن حصول سود و درآمد، به اشتغال مشتاقان کار نیز می پردازد. بر این پایه، هر کس را که توان ایجاد چنین موقعیت هایی را برای دیگران داشته باشد و به اشتغال زایی آنان کمک کند، باید «کارآفرین» نامید.

اما در یک طبقه بندی کلی از کارآفرینان، آن ها را به دو دسته اهل نوآوری و ابداع و اهل تقلید تقسیم کرده اند (احمد پور، ۱۳۷۹). کارآفرینان اهل نوآوری به دنبال ایجاد تحولات نو و تغییرات جدید هستند. به طور طبیعی در این گروه فرصت های شغلی بیشتری قابل حصول است زیرا این کارآفرینان در محدودیت ها و مشکلات، درجا نمی زنند بلکه بر آن چیره و مسلط می شوند و راه های تازه تری را برای کار و تولید ارائه می نمایند.

کارآفرینان اهل تقلید بیشتر دنباله رو و تابع گروه اول هستند. در این گروه نیز فرصت های شغلی وجود دارد زیرا آن ها برنامه و طرح ایجاد شده توسط گروه اول را توسعه و بسط می دهند. برای مثال، اگر کارآفرین نوآور طرحی را تحت عنوان «طلق و حاشیه» برای جلد گرفتن به تولید رسانده باشد، سایر کارآفرینان به توسعه و بسط طرح او می پردازند و فرصت های بیشتری را برای این محصول پدید می آورند.

بنابراین، کارآفرین را می توان فردی دانست که توانایی سازماندهی را به نحو شایسته دارد و از فرصت ها و موقعیت ها خوب استفاده می کند و با اعمال طرح های ابتکاری و نوآورانه به رشد افراد و تغییرات جدید یاری می رساند (احمد پور، ۱۳۷۹؛ صادقی)

### ■ ویژگی های کارآفرینان و ارتباط خلایق با آن ها

در این باره، ما ضمن برشمردن ویژگی های کارآفرینان به ارتباط خلایق و کارآفرینی با آن ها اشاره می کنیم .

استقلال و کنترل درونی: کارآفرینان خلاق خود تصمیم گیرنده هستند و کمتر تحت تأثیر القائات دیگرانند. آن ها متکی به نفس و دارای روحیه ای کاملاً مستقل هستند. به عبارت دیگر، اراده قوی از آنان شخصیتی می سازد که می توانند در برابر ناملایمات مقاومت کنند. آغاز تصمیمات همراه با ریسک و پذیرش طرح های نو و بکر نیازمند استقلال در اندیشه و عمل است.

رشد دهندگی و علاقه مندی و بهره وری: در میل به انجام بهره ورانه وظایف، کارآفرینان خلاق به شکوفاسازی استعدادها توجه می کنند. مناسب سازی نوع کار با علایق و تخصص کارکنان، فراهم آوردن فرصت برای تلاش و انجام کار مورد علاقه آن ها، تشویق آنان به ارائه طرح های نو و قدردانی بجا و کافی از زحماتشان، به افزایش بازده کاری کمک می کند. به طور کلی، آن چه به عنوان روحیه کارآفرینان خلاق مورد تأکید قرار گرفت، چیزی نیست که یک باره به وجود آمده باشد. در حقیقت مجموع ویژگی های فوق از زمره خصایص شخصیت های خلاق است.

## ■ تعریف خلاقیت کارآفرینانه

ایجاد و پیاده سازی ایده های بدیع و مناسب برای تاسیس یک کسب و کار جدید (یک کسب و کار جدید یا برنامه برای ارائه محصولات یا خدمات). ایده های بدیع و مفید اولیه ممکن است مربوط باشد با :

خود محصولات یا خدمات

شناسایی بازاری برای محصولات یا خدمات

راههای تولید یا عرضه محصولات یا خدمات

راههای فراهم ساختن منابع برای تولید یا عرضه محصولات یا خدمات

## ■ تاثیر خلاقیت بر کارآفرینی

در بحث های پیشین به ارتباط خلاقیت و کارآفرینی اشاره کردیم. همان طور که ملاحظه نمودید امروزه بسیاری از کشورها با اعمال خلاقیت (راهبردها و فنون) از یک سو و پویا و فعال نمودن از سوی دیگر، توانسته اند عامل بسیار مؤثری را در تحولات و نوآوری های سازمانی، علمی و صنعتی وارد کنند.

خلاقیت در کودکی: خلاقیت در دوران کودکی به سادگی قابل مشاهده است. همه ما تجربه هایی از شیرین کاری های کودکان داریم. خراب کاری های کودکان (زیر و رو کردن وسایل)، نقاشی های آنان و . . .

عرصه های بروز خلاقیت آن ها هستند. با بزرگ تر شدن کودکان، این سرگرمی ها و تفریح های کودکانه به علاقه مندی های خاص دوران بزرگسالی تبدیل می شود و چه بسا که همیشه در دوران زندگی فرد باقی بماند. در حقیقت، خلاقیت کودک او را به سوی علاقه مندی به یک یا چند موضوع می کشاند.

بدون اغراق بسیاری از اشتغالات هنری، تولیدی، صنعتی و حتی علمی فرد در آینده پایه در همین علاقه مندی های دوران کودکی و نوجوانی دارد. برای مثال، نوجوان علاقه مند به موسیقی به دنبال برآوردن کامل این علاقه به سوی مشاغل حرفه ای موسیقی می رود. به این ترتیب خلاقیت در کارآفرینی فرد در آینده، متناسب با توانایی ها و علاقه مندی هایش، تأثیر می گذارد. در این دوران چنانچه خلاقیت و مهارت های خلاقانه کودک و نوجوان مورد بی مهری قرار گیرد هم زمان به خاموشی علاقه مندی و بلا تکلیفی او در آینده خواهد انجامید.

حل خلاق مسایل: «خلاقیت» را «قدرت حل خلاقانه مسأله» نیز نامیده اند. یکی از تأثیرات خلاقیت بر امر کارآفرینی در آینده این است که فرد به فکر راه حل های مفید برای کار و اشتغال خود خواهد بود و با یک بار شکست یا روبرو شدن با مانع نا امید نخواهد شد. خلاقیت به فرد قدرت جست و جو و پیگیری راه حل های جانشین را می دهد. در چنین اقدامی برنامه ریزی و هدف گذاری نقش مهمی را ایفا می کند. در واقع فرد نقشه می کشد و هدف های جدیدی را برای خود برمی گزیند. بنابراین در فضای خانواده و حتی سازمان و محیط کار نباید روحیه جست و جوگری و مسأله گشایی را بی اهمیت تلقی کرد و از آن غافل شد.

خلاقیت و کیفیت: در فرایند خلاقیت فرد به کیفیت و بهبود محصول خود بسیار اهمیت می دهد. به سخن دیگر، فرد خلاق تلاش می کند هر روز کارش بهتر از دیروز باشد. بنابراین تعالی و پیشرفت کار هدف اصلی اوست. پرورش روحیه خلاقیت و نوآوری در کودک و نوجوان، از او در آینده فردی خواهد ساخت که سازنده فرصت های بهتر و متعالی تر برای خود شود.

خلاقیت و تجربه: خلاقیت دنیای تجربه هاست. فرد خلاق با کنجکاوی فزاینده خود به گسترش دنیای ارتباطی خود اقدام می کند. او به کتاب ها و تجارب دیگران و تحقیقات و مطالعات علمی و اجتماعی سر می کشد. از این رو می کوشد اطلاعات و تجارب زیادی را برای کار و تلاشش به دست آورد. به علاوه او ذهنی باز برای پذیرش طرح های خوب دیگران دارد و از تجربه کردن آن چه دیگران از آن هراس دارند، اجتناب نمی کند. این روحیه به طور طبیعی به افزایش فرصت ها برای کارآفرینی خواهد انجامید.

■ در یک تقسیم بندی از تأثیرات خلاقیت در کارآفرینی می توان در دو حوزه فردی و سازمانی اشاره کرد:

### الف) حوزه فردی

- ۱- علاقه مندی خلاقه فرد در دوران کودکی و نوجوانی به کار و شغل او در آینده جهت می دهد.
- ۲- خلاقیت به بهبود راه حل های فرد برای شغل یابی خواهد انجامید.
- ۳- خلاقیت در ایجاد و تأمین رضایت شغلی مؤثر است.
- ۴- خلاقیت به کسب تجربیات مفید و استفاده مناسب از فرصت ها یاری می رساند.
- ۵- خلاقیت به شکوفایی استعدادها در مشاغل مختلف منجر می شود.
- ۶- خلاق شدن در مشاغل مختلف فرصت انتخاب شغل دلخواه را در اختیار فرد قرار می دهد.
- ۷- خلاقیت به افراد شاغل فرصت ابراز شایستگی در شغل را اعطا می کند.
- ۸- خلاقیت به افراد روحیه پشتکار و مقاومت را در جهت موفقیت شغلی اعطا می کند.

### ب) حوزه سازمانی

- ۱- خلاقیت به نوآوری شغلی که محصول آن تنوع در اشتغال است یاری می رساند.
- ۲- خلاقیت به افزایش بازده کار و شغل کمک می کند.
- ۳- خلاقیت به پویایی افراد و تلاش بیشتر برای کار و شغل کمک می کند.
- ۴- خلاقیت ضریب آسیب پذیری شغل را با شکار طرح های خوب کاهش می دهد.
- ۵- خلاقیت بر صرفه جویی در پول و سرمایه برای کار تأثیر می گذارد.

- ۶- خلاقیت و وابستگی به مشاغل دولتی را از راه پرورش استقلال کاری می‌کاهد.
- ۷- خلاقیت به توسعه و گستردگی کار و شغل در آینده می‌انجامد.
- ۸- خلاقیت به ایجاد فرصت‌های شغلی متنوع برای دیگران منجر می‌شود.
- ۹- خلاقیت به ایجاد فضای رقابت در کار و خلق مشاغل بهره‌ور کمک می‌کند.
- ۱۰- خلاقیت در هر حوزه کاری به بسط و توسعه آن یاری می‌رساند.
- ۱۱- خلاقیت به ایجاد مشاغل مولد در جامعه کمک می‌کند.
- ۱۲- خلاقیت به اصلاح شکل کنونی اشتغال (مشاغل غیر مولد) کمک می‌کند.
- ۱۳- خلاقیت به ایجاد مشاغل با بازدهی ابتکاری یاری می‌رساند.
- ۱۴- خلاقیت فرصت کسب سود بیشتر را به افراد شاغل اعطا می‌کند.

#### ■ خلاقیت در عرصه‌ی کارآفرینی

بحث خلاقیت، عمدتاً به تأثیر خلاقیت در سه عرصه کارآفرینی نظر دارد:

- ۱- مدیریت خلاق،
- ۲- کارکنان خلاق؛
- ۳- سازمان خلاق.

در این بخش، به ویژگی‌های هر یک از این سه عرصه به صورت کوتاه اشاره می‌کنیم.

## ■ مدیر خلاق

در بین سه عرصه مورد اشاره، مدیر دارای نقش و تأثیر قابل توجهی در مجموعه سازمانی است. از این رو، اگر مدیر واجد ویژگی‌های خلاقه گردد، توان او به میزان زیادی افزایش خواهد یافت. بر این اساس، در بسیاری از شرکت‌های بزرگ صنعتی، تلاش می‌شود تا زمینه‌های رشد مدیران خلاق، از طریق کارگاه‌های پرورشی خلاقیت، فراهم آید (جزنی، ۱۳۷۶). این اقدام برای پرورش مدیران خلاق را می‌توان سیاستی درست در جهت «موفقیت سازمانی» تلقی کرد.

امروزه حتی میزان بهره‌وری یک سازمان را با توانمندی در استفاده بهینه از منابع انسانی می‌شناسند (ساعتچی، ۱۳۷۶). به طور کلی، مدیران خلاق در ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب، فضاسازی محیط سازمانی برای تلاش بیشتر کارکنان و بالا بردن بازده سازمان نسبت به مدیران غیر خلاق، کارآمدتر عمل می‌کنند. آنان در این راه به گونه‌ای ابتکاری در رفع تنگناها و مشکلات می‌کوشند.

## ■ کارکنان خلاق

کارکنان و مجموعه عوامل اجرایی را باید به عنوان منابع گرانبهای یک سازمان تلقی کرد؛ زیرا بهره‌وری از منابع انسانی با کارآمدسازی این افراد معنا می‌یابد. موفقیت سازمانی، هدف و غایتی است که به پشتوانه و همت کارکنان در حمایت از سیاست‌های خلاق یک مدیر، امکان‌پذیر می‌شود. پس اگر هدف، ایجاد فرایند کارآمدی در کارکنان (ایجاد کارکنان خلاق) است، باید به ویژگی‌های زیر توجه نمود:

– بهره وری کارکنان با انگیزش آنان ارتباط کاملاً مستقیمی دارد. به عبارت دیگر، درگیر شدن با کار و چنگ انداختن بر مشکلات، نیازمند یک پشتوانه انگیزشی است و این، انتظاری است که مدیر خلاق باید به درستی به آن پاسخ دهد؛ یعنی کارمند را به کار و تلاش امیدوار و تشویق کند (ساعتچی، ۱۳۷۶؛ آل آقا، ۱۳۷۸)

بروز اندیشه و رفتار ابتکاری در کارکنان با پرورش حس مفید بودن و احترام به شخصیت کاری آنان، افزایش می یابد. مشارکت در حرکات سازنده سازمانی و تولیدی، احترام به اندیشه و تلاش آنان، قدردانی از اقدامات مثبت و شکوفاسازی استعدادهای آنان، همواره از خواسته های کارکنان خلاق به شمار می رود (گروه اساتید، ۱۳۷۰؛ افشین منش ۱۳۷۱).

## ■ سازمان خلاق

سازمان خلاق را باید محیط و بستری اساسی برای سیاست های خلاقانه مدیر و تلاش های ابتکاری کارکنان تعبیر نمود. ریکاردز (۱۹۹۰) معتقد است که در محیط های فقیر از حیث خلاقیت، تمایل به ریسک، بروز تفکر انتقادی و میل به تغییر، کاهش قابل توجهی می یابد. علت پدید آمدن این حالت را باید عمدتاً در رفتارهای کلیشه ای و مملو از محدودیت ها، ارزیابی های ناکام کننده، روح محافظه کاری، مقررات دست و پا گیر، ناامنی شغلی، ابهام در اهداف و بی توجهی به افراد خلاق در سازمان ها جست و جو کرد (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷).

برعکس، در محیط های سازمانی که روح خلاقیت در آن ها مورد اقبال واقع می شود، بستری مناسب برای حرکات ابتکاری فراهم می گردد (افشین منش، ۱۳۷۱). از نظر ساختاری، این سازمان ها قالبی ارگانیک دارند زیرا به عوامل انسانی متعهدند و اساساً مروج خلاقیت و تلاش های نوآورانه هستند. در این سازمان ها اگر مقررات انضباطی نیز دیده شود، متناسب و درخور با ترغیب به فعالیت های مفید و سازنده است. به علاوه این سازمان ها از پشتوانه های علمی و تحقیقی- به جای تدابیر سلیقه ای- مدیران برای بالابردن بازده خلاقانه بهره می گیرند

### ■ جمع بندی و نتیجه گیری

بر مبنای آن چه نشان دادیم «خلاقیت» عاملی مؤثر در عرصه کارآفرینی است؛ به ویژه آن که به تحولاتی عمیق در روش ها، سیاست ها و راه کارهای سازمانی و تولیدی می انجامد. مدیران خلاق و کارآفرین، همراه با سازمان های کارآفرین، قادرند توان خلاقه افراد شاغل را (کارمندان، کارگران و صنعت گران) را شکوفا سازند. به عبارت دیگر، خلاقیت به افزایش فرصت های کار و شغل در کشور - از طریق افزایش بازدهی خلاق در عرصه های مختلف نظیر علم، صنعت، هنر، ورزش، و موارد متعدد دیگر - از توان مضاعفی برخوردار می گردد.

در پایان مقاله، تلاش می کنیم نشان دهیم که با اعمال و ترغیب خلاقیت در عرصه های مورد اشاره فرصت های کارآفرینی فراوانی در کشور به وجود می آید.

حوزه علم و دانش: در این حوزه، موقعیت ها و فرصت های بسیاری برای کارآفرینی در کشور وجود دارد. به عنوان نمونه می توان به چهار موقعیت و فرصت طلایی اشاره کرد: در کشور ما سازمان های پژوهشی فراوانی وجود دارند که در صورت توجه جدی به مطالعات و پژوهش های خلاق (نو و بدیع)، فضای مناسبی برای تحقیقات علمی، سازمانی، صنعتی و هنری به وجود خواهد آمد. در واقع با پدید آمدن تقاضا برای تحقیقات گوناگون، فرصت مناسبی برای اشتغال پژوهش گران جوان فراهم خواهد شد.

دانشگاه ها و مدارس: اگر فضای آموزشی کشور به ترغیب دانشجویان و دانش آموزان به سوی مشاغل مولد و خلاق بپردازد، ایده فرصت اشتغال به چند برابر افزایش خواهد یافت. بدین منظور بازبینی محتوای دروس غیر کاربردی (بدون بازده برای جامعه) و پرورش روحیه خلاق و مولد در دانش آموزان و دانشجویان به کارآفرینی آنان در آینده کمک بسیاری خواهد کرد.

سازمان ها: موقعیت دیگر در این مورد «سازمان ها» هستند. در کشور ما سازمان ها عمدتاً شکل دولتی دارند تا خصوصی. این شکل از کار و اشتغال نتیجه ای جز وابستگی به درآمد محدود سازمانی و اشتغال به کارهای نه چندان دلخواه ندارد. سازمان های دولتی کشور عمدتاً کمتر اهل ریسک و تحواند. به همین دلیل کمتر به خلق فرصت های بهتر کارآفرینی می پردازند. برای رفع این مشکل، تغییر در استراتژی های سازمانی از قالب سنتی به نوآوری (تحولی)، خلق سازمان های مولد و بهره ور، پرورش و جذب مدیران خلاق و کارآفرین به شکوفایی اشتغال مولد و بهره ور در جامعه کمک خواهد کرد.

عرصه صنعت و توليد: فرصت هاي اشتغال در اين عرصه، به افزايش قابل توجهی نسبت به عرصه قبل مي رسد. در کشور ما صنايع دولتي به غول هاي صنعتي مي مانند که فرصت رقابت را از ساير صنايع غير دولتي و کوچک مي گیرند. براي ايجاد اشتغال صنعتي و توليدي لازم است صنايع غير دولتي به سرعت گسترش يابند و فرصت ساخت و توليد بيشتري به آنان - و به هر فرد علاقه مند به اين موضوع - داده شود. چنان چه جامعه فرصت آفرينش گري توليدي را به افراد بدهد و امکانات در دسترس قرار گیرد، مشاغل توليد و صنعتي مولد به سرعت رشد پيدا مي کنند و هماهنگ با استعداد هاي خلاقه افراد، محصولات و توليدات جديد توليد خواهند شد.

در صنايع دولتي به بازبيني جدي در استراتژي ها (کوتاه مدت و بلند مدت) نياز داريم تا بدین ترتيب صنايع از قالب غير بهره ور به سوي بهره وري و پر بازده تغيير جهت دهند. قطعاً فضاي رقابت داخلي و خارجي به استراتژي هاي جديد صنعتي که فرصت هاي اشتغال مولد و خلاق را فراهم مي آورد، نيازمند است. در صنايع غير دولتي نيز بيشتري از هر چيز به استراتژي هاي حمايتي براي بازدهي هاي نوآورانه نياز است. صنايع غير دولتي را بايد به رقابت با صنايع نوآور تشويق کرد به نحوي که از چنگ اتکا به فرصت هاي دولتي رها شوند. در اين صورت سرمايه اصلي اين صنايع انسان هاي خلاق آن خواهند بود، نه لزوماً سرمايه هاي مالي. آيا با تحولي عظيم و شگرف در اين حوزه ها فرصتي براي بي کاري باقي خواهد ماند؟

عرصة هنر و نشر: در این حوزه نیز در جذب مشتاقان به کار و تلاش تأثیر فراوانی دارد. بدون اغراق، در جامعه ما فرصت های شغلی هنری اندکی برای مشتاقان کار وجود دارد. به عبارت دیگر، هنر تا رسیدن به شکل حرفه ای خود هنوز فاصله زیادی دارد. در حقیقت، این هنر حرفه ای است که می تواند زایش داشته باشد و کارآفرینی کند. موقعیت های هنری دیگر، در صورت حمایت قانونی، قابلیت کارآفرینی بالایی برای جویندگان کار و اشتغال به وجود می آورند.

در این عرصه شغل خوب فقط به نوع خاصی از مشاغل (پزشکی و مهندسی) نمی شود بلکه هزاران شغل را که از ظرافت ذوقی خاصی برخوردارند شامل می شود (منطقی، ۱۳۸۳). امروزه در دنیا «هنر» یک گوهر گران قیمت محسوب می شود که هنرمندان از طریق آن به تعالی اقتصادی و اجتماعی می رسند. یکی از بزرگ ترین وظایف متولیان امر کارآفرینی، این است که فرصت برابری را برای رشد سایر حرفه ها، به ویژه مشاغل هنری، به وجود آورند.

در نیل به این مقصود، اصلاح ساختار غیر خلاقانه سازمان های متولی امور هنری، بازبینی قوانین و مقررات محدود کننده و آسیب زا، حمایت از هنرمندان خلاق و پویا، ایجاد فضای کار و رقابت در عرصه های گوناگون هنری، از واجبات به شمار می آیند .

ورزش: عرصه مهم پایانی ورزش است، چیزی که جوانان بسیاری مشتاق آنند. آیا ورزش را باید تفریح و سرگرمی تلقی کرد یا نوعی شغل و حرفه؟ در کشور ما تلقی اول بیشتر معنا دارد در حالی که ورزش می تواند یک شغل رسمی نیز باشد؛ اما همانند هنر، ورزش نیز از ماهیت حرفه ای برخوردار نیست؛ بنابراین امری صرفاً تفننی تلقی می شود.

در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، ورزش یک شغل به شمار می رود و دوستداران آن، متناسب با علایق و توانایی های خویش، به سوی این رشته جذاب گرایش می یابند. خاصیت ورزش حرفه ای این است که ورزشکار، متناسب با ذوق و استعداد خویش، پیشرفت می کند بنابراین فرد به فعالیت دلخواه و کسب درآمد می پردازد. در کنار تنوع مشاغل ورزشی می توان به فناوری های خلاق ورزشی نیز توجه کرد که فوق العاده کارآفرین هستند.

اگر ورزش صورتی حرفه ای پیدا کند، به سرعت فناوری های ورزشی و تولیدات مرتبط رشد خواهند کرد و امکان اشتغال بالای این عرصه نیز به وجود می آید. بدین منظور، نیاز به تجدید نظر جدی در سیاست های ورزشی کشور داریم. در حقیقت، باید با نوآوری مشکلات را از پیش رو برداشت. اصلاح و بازبینی برنامه ها و مقررات سازمان های متولی ورزش در کشور، امکان توسعه مشاغل ورزشی را به وجود می آورد. به طور کلی، خلاقیت در ورزش به معنای ایجاد اشتغال حرفه ای و تدارک فرصت های تولید صنعتی در ورزش است.

# منابع

۱- فصلنامه خلاقیت و نوآوری

ترجمه: دکتر حسن قاسم زاده

نویسنده: دکتر ترزا آمابلی

۲- مجله پژوهش و مهندسی - شماره ۱۱-۱۲

۳- شبکه کارآفرینان