

بازیگردانان دانشگاهی به عنوان عاملانی خلاق؛ حلقه مفقوده چرخه خلاقیت در آموزش عالی ایران

زهرا رشیدی^۱

چکیده

زمینه: دانشگاه به عنوان یک نهاد اجتماعی، مسئول شکوفایی استعدادها، خلاقیت‌ها، توانمندی هر چه بیشتر نیروی انسانی دانشگاهی و فراهم کردن میدان برای بروز عاملیت تک تک افراد جامعه است. هدف: این مطالعه با هدف واکاوی تجربیات بازیگردانان دانشگاهی (اعضای هیئت علمی) به عنوان عاملانی خلاق؛ حلقه مفقوده چرخه خلاقیت در نظام آموزش عالی ایران صورت گرفت. روش: این پژوهش درپارادایم تفسیری با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شد. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۹ عضو هیئت علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران که به صورت هدفمند و با استفاده از راهبردهای نمونه‌گزینی با حداکثر تنوع انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه عمیق بدون ساختار و جهت تحلیل داده‌ها از راهبرد هفت مرحله‌ای کلایزی استفاده شد. یافته‌ها: تحلیل داده‌های مصاحبه به ایجاد یک مقوله اصلی «خلاقیت اعضای هیئت علمی» و دو مقوله فرعی که شامل عوامل «سازمانی و فردی» انجامید. در حوزه عوامل سازمانی آنچه باعث مشغولیت ذهنی و عدم بروز خلاقیت؛ مشکلات مربوط به قوانین و زیر ساخت‌ها، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و مدیریت ناکارآمد است و در حوزه عوامل فردی؛ خلق و خو، انگیزش، ذهن فعال و دانش و تخصص است. نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه بر مسائل پیش‌روی مغفول ماندن نقش عاملیت و جایگاه فرد در ساختار آموزش عالی ایران که موجب عدم بروز خلاقیت و شکوفایی استعدادها می‌شود تأکید می‌کند. رشد و ظهور خلاقیت مستلزم وجود چند عامل به هم پیوسته مانند تمرکززدایی، استقلال دانشگاهی، تغییر سیاست فرهنگی به گونه‌ای که تنوع فرهنگی، قومی و جنسیتی به عنوان سرمایه فرهنگی تلقی شود. **کلیدواژه‌ها:** بازیگردانان دانشگاهی (اعضای هیئت علمی)، آموزش عالی ایران، خلاقیت.

۱. استادیار گروه نوآوری آموزشی و درسی، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران z.rashidi@irphe.ir

پیشگفتار

امروزه آموزش عالی بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و بتدریج از یک حالت ساده ابتدایی به یک حالت پیچیده در آمده است. موضوع اساسی و محور اصلی این سازمان، انسان است. ثمر بخشی این سازمان از یک سو تبدیل انسان‌های خادم و مستعد به انسان‌های سالم، خلاق، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تامین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در سطوح مختلف و در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است (مقدمی و رشیدی، ۱۳۹۶). حائز اهمیت است که رشته‌های گوناگون نگاه یکسانی به انسان ندارند و از واژه یکسانی برای انسان استفاده نمی‌کنند. موضع‌گیری این رشته‌ها و نظریه‌های هر رشته در سه دسته یا به تعبیر کوهن سه پارادایم تقسیم می‌شوند. پارادایم نخست، انسان را کاملاً منفعل در مقابل قدرت نهادهای اجتماعی دانسته و از مفهوم فرد استفاده می‌کنند. پارادایم دیگر، انسان را فردی خودمختار و سوژه کامل در مقابل نهادهای اجتماعی و فرهنگ می‌دانند و مفهوم سوژه یا سوپراکتیویته واژه مورد پسند آنان است که بر واژه فرد برتری دارد. در حالی که پارادایم سوم بر این باورند که انسان در نوسان بین اصالت جامعه (انسان مطیع و منفعل) و اصالت فرد (سوژه کامل) است و واژه بازیگر یا عاملیت از مفاهیم مورد علاقه این دسته است (منادی، ۱۳۹۴).

از دیگر موضوعات کانونی در مطالعات سازمانی، خلاقیت است که برای سازمان ایجاد ارزش کرده و ایده‌های مفید در مورد توسعه محصول، روش‌های خدماتی و شیوه‌های داخلی فراهم می‌کند. از طرفی منجر به افزایش عملکرد سازمانی، افزایش رضایت شغلی و کاهش گردش مالی می‌شود (اکگندوز، آلکان و آدان گوک، ۲۰۱۸). خلاقیت یکی از اجزای بسیار حیاتی در سازمان است. سازمان از طریق کارکنان با استعدادی که ایده‌های خلاقانه دارند

می‌تواند برنامه جدید، معرفی محصولات جدید و در کل ایجاد ارزش افزوده کند(حاجی آقا، علم بیگی، پیش‌بین و جلیلیان، ۱۳۹۷).

بنابراین، از دانشگاه‌ها در جهان امروز انتظار می‌رود که بتوانند چند نیاز مشخص جوامع انسانی شامل «تربیت نیروی متخصص و ماهر»، «تولید دانش» مورد نیاز انسان و جامعه امروز، «کمک به توسعه همه‌جانبه جامعه» یعنی توسعه اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی را تأمین کنند. نظام‌های آموزش عالی برای تحقق این کارکردها و اهداف لاجرم باید سیاست‌ها و خط‌مشی‌های آموزشی، پژوهشی و پرورشی خود را بر «توانمندسازی نیروی انسانی»، «افزایش سرمایه انسانی»، «شکوفایی استعدادها»، «رشد قابلیت‌ها» و «افزایش بهره‌وری» از مجموعه تمام نیروهایی که ما آن را انسانی تلقی می‌کنیم قرار دهند (فاضلی، ۱۳۹۲؛ رشیدی، ۱۳۹۷). در این فرآیند، دوگانه‌های ساختار- عاملیت مطرح می‌شود. از یک سو اعضای هیئت علمی (بازیگردانان اصلی) دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، عناصر کلیدی و عاملان خلاق محسوب می‌شوند(کافمن و استرنبرگ^۱، ۲۰۱۰؛ بلاند^۲ و همکاران، ۲۰۰۲؛ شرز^۳ و همکاران، ۲۰۰۰)، زیرا قادرند عملکرد و موقعیت سایر متغیرهای آموزش عالی از جمله دانشجو و برنامه‌های درسی(شعبانی، ملکی، عباس‌پور و سعدی‌پور، ۱۳۹۷) را تحت الشعاع قرار دهند. بر این اساس همواره در بحث توانمندی و بروز استعدادها، تحلیل دقیق مسئولیت‌های اعضاء هیئت علمی ویژه داشته است. مسئولیت‌های اعضای هیئت علمی بر اساس دیدگاه‌های صاحب‌نظران مختلف به ۱. پژوهش^۴ ۲. تدریس^۵ ۳. خدمات اجتماعی^۶ ۴. نظارت و راهنمایی تقسیم می‌شود(شعبانی و همکاران، ۱۳۹۷؛ شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ محبی و ربیعی، ۱۳۹۴؛ محمدی و همکاران،

1. Kaufman& Sternberg
2. Bland
3. Shores
4. Research
5. Teaching
6. Social Services

۲۰۱۰). از سویی دیگر، در نظام آموزش عالی ایران، جایگاه فرد، عاملیت و خلاقیت‌های فردی به طور ساختاری تضعیف شده است (فراستخواه، منیعی، ۱۳۹۳).

ساختارهای آموزشی (برنامه‌ریزی درسی)، پژوهشی (سیاست‌گذاری علمی) و پرورشی (سیاست‌گذاری فرهنگی) باید به گونه‌ای طراحی شوند و قوام یابند که این ساختارها در مسیر خود شکوفایی و بروز خلاقیت‌ها، توسعه استعدادها و به طور کلی افزایش سرمایه انسانی جامعه باشند (فاضلی، ۱۳۹۶). اما واقعیت این است که ساختارها بیش از آن که در خدمت خودشکوفایی و بروز خلاقیت‌ها، ایجاد امنیت و آزادی برای بیان، فراهم کردن تسهیلات برای بروز خلاقیت‌ها و ایجاد محیطی ترغیب‌کننده برای آموزش فکر و خلاقیت باشند در خدمت هدف‌ها و آمال‌های غایی نیروهای بیرون از نظام دانشگاهی هستند (اجتهادی و داودی، ۱۳۸۶). در شرایطی که ارتباط دانشگاه و سیاست ارتباطی مکانیکی و کژکارکردی است ساختارها، عاملین را نه به عنوان «نیروهای خلاق» بلکه نیروهایی سرکش می‌شناسند که باید طی فرآیند «جامعه‌پذیری سیاسی» تبدیل به نیروهایی سر به راه، مطیع، پذیرای نظم بیرونی و ارزش‌هایی بیرون از دانشگاه شوند. با توجه به این رویکرد حاکم بر ساختارهای دانشگاهی، نیروی انسانی و عاملیت دانشگاه نیز در طول دوران تشکیل دانشگاه در ایران، بیش از آن که به عنوان «عامل خلاق» باشد به سوی «راهبردهای مقاومت» در برابر ساختارها حرکت کرده است. بنابراین، به رغم گسترش همه‌جانبه و رشد فزاینده نظام آموزش عالی در کشور، تنها بخش کوچک و ناچیزی از «سرمایه انسانی» موجود در دانشگاه موفق به خودشکوفایی و درونی کردن ارزش‌ها و هنجارهای علمی و دانشگاهی شده‌اند (فاضلی، ۱۳۹۲). نگاهی به پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد تاکنون پژوهش‌های بسیاری برای توصیف، مقایسه و عوامل مؤثر بر خلاقیت افراد و گروه‌های مختلف انجام شده است و یا مباحث نظری در این زمینه پرداخته‌اند (گنجی، تقوی و عظیمی، ۱۳۹۴)؛ اما به مقوله خلاقیت در نهادهای دانشگاهی از منظر تجربیات اعضای هیئت علمی به عنوان ذینفعان و عاملان خلاقیت، که همواره دچار دوگانگی عاملیت - ساختار شده‌اند، پرداخته نشده است و یا

مطالعات انجام شده در این زمینه در دسترس عموم نبوده است. این شکاف پژوهشی خود مهر تأییدی بر ضرورت مطالعه این مقوله در بافت دانشگاهی ایرانی است. در این راستا، از مرتبط‌ترین مطالعات داخلی می‌توان به پژوهش (حسینی و صادقی، ۱۳۸۹) با عنوان «عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارها به منظور ارتقا» اشاره کرد. این مطالعه با رویکرد کمی و روش، توصیفی - تحلیلی روی کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین ۲۱۰ نفر انجام شد. با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی از هر کدام از دانشکده‌های پزشکی، داندانپزشکی، بهداشت و پیراپزشکی و پرستاری و مامایی ۱۶ نفر انتخاب شدند که در مجموع ۶۴ نفر از همه دانشکده‌ها شرکت کردند. ابزار این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است. یافته‌ها نشان داد که عوامل فردی بر خلاقیت اعضای هیئت علمی و عوامل سازمانی بر نوآوری اعضای هیئت علمی تأثیر بیشتری داشتند. همچنین، تفاوت معناداری بین عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت بین دانشکده‌ها وجود داشت. پژوهش دیگر مطالعه (صفری و همکاران، ۱۳۹۵) که با عنوان «طراحی الگوی مدیریت دانش با تأکید بر خلاقیت و بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از راه دور» است. این پژوهش با روش ترکیبی از نوع کمی - کیفی انجام شد و جامعه آماری، کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از راه دور کشور شامل، ۵۱۰۱ بوده است. نتایج پژوهش نشان داد نیاز به خلاقیت و بهسازی مداوم فردی، حرفه‌ای و سازمانی اعضای هیئت علمی در دانش، مهارت و نگرش‌ها داریم و اگر این کار به خوبی انجام شود می‌توانند به عناصر تغییر بسیار مناسبی در دانشگاه تبدیل شوند. در پژوهش‌های بین‌المللی می‌توان به مطالعه (سینگ^۱ و چادهاری^۲، ۲۰۱۸) اشاره کرد که تأثیر فرهنگ سازمان را بر خلاقیت در آموزش عالی هند مورد بررسی قرار داده است. در این پژوهش که با رویکرد کمی و روش پیمایشی انجام شده است پژوهش‌گر با بهره‌گیری از ابزار پرسشنامه نشان می‌دهد که با وجود آن که در سال‌های

1. Singh
2. Chaudhary

اخیر، نظام آموزش عالی با یک تغییر در سپهر اندیشه ورزی روبرو بوده است و نظام آموزش عالی مدرن جایگزین نظام آموزش عالی سنتی شده است فرهنگ بر خلاقیت اعضای هیئت علمی بی تأثیر بوده است و آموزش عالی هند برای آن که بتواند خلاقیت را در میان اعضای هیئت علمی ارتقا دهد باید بر مسائل سیستماتیک و تنگناهای دیگری غلبه نماید. در پژوهش دیگر، (پوترا^۱، ۲۰۱۳) اشاره به این دارد که پژوهش‌های اندکی در حوزه خلاقیت و آموزش عالی انجام شده است. وی در پژوهش خود دیدگاه‌های مختلف اعضای هیئت علمی را در زمینه خلاق بودن و یا آموزش خلاقیت به دیگران مورد بررسی قرار داده است. برپایه یافته‌های به دست آمده از این مطالعه، اعضای هیئت علمی بر این باورند که همه افراد پتانسیل خلاق بودن را دارند و این زمینه و بافت سازمان است که می‌تواند این استعداد بالقوه را به فعل برساند. همچنین بیش از ۸۷ درصد از پاسخ‌دهندگان بر این باورند که خلاقیت عاملی اثرگذار در موفقیت کاری اعضای هیئت علمی است. در نهایت، یکی از یافته‌های برجسته این پژوهش مهم بودن مسئله خلاقیت و پرورش آن در میان اعضای هیئت علمی و دانشجویان است که در این ارتباط اعضای هیئت علمی بر این باورند که در چنین شرایطی می‌توان دانشگاه را به محیطی خلاق برای همگان بدل کرد. از این رو، محقق با طراحی پژوهشی در پارادایم تفسیری با رویکرد کیفی و روش پدیدار شناسی از طریق واکاوی تجربیات بازیگردانان دانشگاهی به عنوان عاملانی خلاق که در مطالعه مد نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران هستند به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی بود که «بازنمایی تجربیات اعضای هیئت علمی از مقوله خلاقیت در نظام آموزش عالی ایران چگونه است؟»

1. Potter

روش پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و با این پیش فرض زیربنایی که اگر پدیده‌ها در بستر وقوع، با نگاه کسانی که آن را تجربه می‌کنند، مورد تفحص قرار گیرد؛ بسیاری از زوایای پنهان آن‌ها آشکار می‌شود و در نتیجه منجر به شناخت عمقی شده به روش پدیدارشناسی انجام شد. گروه هدف این پژوهش شامل ۱۹ عضو هیئت علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران (تهران، بهشتی، خوارزمی و الزهرا) بر اساس تفاوت ماهیت رشته انتخاب شدند (جدول ۱). در پژوهش کیفی، گزینش شرکت‌کنندگان پژوهشی به این علت صورت نمی‌گیرد که آنان نماینده جمعیتی بزرگ‌تر هستند بلکه علت گزینش آنان این است که غنی از اطلاعاتی هستند که به درک پدیده مورد مطالعه کمک می‌کند. از این رو نمونه‌گزینی غیراحتمالی، که رایج‌ترین شکل آن هدفمند استفاده شد (فراستخواه، ۱۳۹۶). داده‌ها از طریق فن مصاحبه عمیق بدون ساختار و غیر رسمی جمع‌آوری شد. در تحلیل داده‌ها از راهبرد هفت مرحله کلایزی (ویری هانا و همکاران، ۲۰۱۸) استفاده و بدین منظور گام‌های ذیل طی شده است:

الف. تمام توصیف‌های ارائه شده توسط شرکت‌کنندگان در مطالعه، که به طور مرسوم پروتکل نام دارد، مورد مطالعه قرار گرفت تا آشنایی دو چندان ایجاد شود.

ب. به منظور استخراج جملات مهم، به هر پروتکل مراجعه و جملات و عباراتی که مستقیماً به پدیده مورد مطالعه مرتبط بود استخراج شدند.

ج. در گام بعد، به منظور فرموله کردن معانی جملات مهم، تلاش شد تا به معنای هر یک از جملات مهم پی برده شود.

د. مراحل فوق برای تمامی پروتکل‌ها، تکرار و تلاش شد تا معانی فرموله شده و مرتبط به هم در خوشه‌هایی از موضوعات اصلی (در قالب تجربه اعضای هیئت علمی در زمینه بروز خلاقیت) دسته‌بندی شود.

ه) در ادامه، نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش تلفیق شد.

و) به منظور بیانیه‌ای صریح و روشن از ساختار اساسی پدیده مورد مطالعه (خلاقیت اعضای هیئت علمی)، توصیفی جامع از پدیده مورد مطالعه صورت پذیرفت.

ز) در انتها، به منظور اعتباربخشی نهایی یافته‌ها، تلاش شد تا با ارجاع مجدد یافته‌ها به مشارکت‌کنندگان، جرح و تعدیل لازم صورت پذیرفته و یافته‌های قابل گزارش، نهایی شوند. همچنین تلاش شد تا با استفاده از داده‌های روایتی به دست آمده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، ضمن درک عمیق‌تر پدیده مورد مطالعه از منظر آنان نتایج پرمایه‌ای تولید شده و باورپذیری نتایج ارتقاء یابد. به منظور رعایت ویژگی‌های کیفی پژوهش از سه ملاک قابل قبول بودن^۱ (رونوشت‌های مصاحبه و گزارش پژوهش برای شرکت‌کنندگان ارسال شد تا موافقت یا مخالفت آن‌ها با مطالب ذکر شده و یافته‌های پژوهش مشخص شود) تأییدپذیری^۲ (یافته‌ها با پیشینه پژوهش مقایسه شد و با استناد به بحث‌های نظری در کنار ویژگی‌های بافتی پژوهش، در تبیین آن‌ها اقدام شود) قابلیت اطمینان^۳ (فرآیندها و تصمیم‌های مربوط به پژوهش به طور مستند و واضح در متن پژوهش تشریح) استفاده شد (مارو^۴، ۲۰۱۵).

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران

فنی			علوم انسانی		
آمار توصیفی	ابعاد/ مشخصه	اعضای هیئت علمی	آمار توصیفی	ابعاد/ مشخصه	اعضای هیئت علمی
۳	مرد	جمعیت	۵	مرد	جمعیت
۵	زن		۶	زن	
۸	استادیار	رتبه دانشگاهی	۱۱	استادیار	رتبه دانشگاهی
۳	رسمی - آزمایشی	وضعیت استخدامی	۴	رسمی - آزمایشی	وضعیت استخدامی
۵	پیمانی		۷	پیمانی	
	۸	جمع کل		۱۱	جمع کل
جمع کل مشارکت‌کنندگان: ۱۹ نفر					

1. Acceptability
2. Confirmability
3. Dependability
4. Morrow

یافته‌های پژوهش

مقوله‌های به دست آمده از داده‌های این مطالعه، همگی پیرامون تجربه اعضای هیئت علمی به عنوان عاملان خلاق نظام آموزش عالی ازپدیده خلاقیت و بر اساس هدف مطالعه بود. ۱۶۷ کد اولیه استخراج شد که بعد از تقلیل و ادغام کدهای مشابه در یکدیگر، تجربه اعضای هیئت علمی در قالب ۱ مقوله اصلی، ۲ مقوله فرعی، ۴ زیر مقوله فرعی و ۱۸ کد اولیه ظهوریافت (جدول ۲).

جدول ۲. طبقه‌های احصاء شده از تجربیات اعضای هیئت علمی از مقوله خلاقیت

مقوله اصلی	مقوله فرعی	زیر مقوله فرعی	کد
			تمرکزگرایی در جذب اعضای هیئت علمی
			ابهام در قوانین ارتقا
		قوانین و ضوابط	حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار
			ضعف نظام مشوق ها
			نقض قوانین بالا دستی
			ساختار تمرکزگرا و تهدید کننده
		ساختار سازمانی	ساختار سلسله مراتبی
			کاستی شفافیت در سیاستگذاری
			خودمحوری
		فرهنگ سازمانی	ضعف در دگر پذیری و کار گروهی
			ضعف در ریسک پذیری
			ضعف در دانش و تخصص
		مدیریت ناکارآمد	کاستی در مهارت و تجربه کاری
			سبک‌های رهبری مدیران
			خلق و خو و طبیعت
			انگیزش
		عوامل فردی	ذهن فعال
			دانش و تخصص

ی
ر
ق
ا
و

خلاقیت بازیگردانان
دانشگاهی (اعضای
هیئت علمی)

همان‌گونه که در جدول فوق مشخص شده است تمام مقوله‌ها با یکدیگر در ارتباط بود و الگویی از تجربه اعضای هیئت علمی پیرامون مقوله خلاقیت را نمایان کرد. مقوله اصلی «خلاقیت اعضای هیئت علمی» که دارای مقوله‌های فرعی «عوامل سازمانی و عوامل فردی» است. در ادامه خصوصیات پدیده به طور مشروح و با ذکر نمونه‌هایی از نقل قول شرکت‌کنندگان توضیح داده شده است.

۱- عوامل سازمانی

بیش‌ترین ارجاع در حوزه عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت اعضای هیئت علمی در کلام مشارکت‌کنندگان به مشکلات قوانین و زیر ساخت‌ها و ساختار حاکم بر نهاد دانشگاه بر می‌گردد که باعث مشغولیت ذهنی و عدم بروز خلاقیت در استادان می‌شود. این مقوله خود مشتمل بر چهار زیر مقوله «الف. قوانین و زیر ساخت‌ها؛ ب. ساختار دانشگاهی؛ ج. فرهنگ سازمانی؛ د. مدیریت ناکارآمد» است.

الف. قوانین و زیر ساخت‌ها. تمرکزگرایی در جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، ابهام در قوانین ارتقاء و نبود اطلاع‌رسانی کافی، حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار، ضعف نظام پاداش و تشویق، نقض قوانین بالا دستی از جمله کدهای اولیه دیگر این محور هستند

تمرکزگرایی در جذب و استخدام اعضای هیئت علمی. از منظر مشارکت‌کنندگان، یکی از چالش‌های دانشگاه که مانعی جهت بروز و شکل‌گیری پدیده خلاقیت می‌باشد تمرکزگرایی در جذب است. آنان معتقدند جذب استادان اگر در خود دانشگاه انجام شود نتیجه بهتری را می‌توان شاهد بود. عضو هیئت علمی (شماره ۱۶) در این زمینه چنین می‌گوید "در سیستم متمرکز، علاوه بر اینکه اعضای گروه نقشی در انتخاب شخص ندارند مسیر پرتلاطم و پر فیلتری را هم که فرد طی کرده تا به جذب برسد دیگران درک نمی‌کنند". عضو هیئت علمی دیگری (شماره ۱۹) یادآور شد: "نکته بسیار مهم برای جذب هیئت علمی، داشتن یک سری ویژگی‌ها و سجایای اخلاقی است. همچنین لزوم داشتن انگیزه، شوق معلمی است که فرد

انتخاب شده باید با انگیزه باشد و تنها به عنوان یک شغل به این مسئله نگاه نکند؛ زیرا این فرد که به عنوان استاد انتخاب می‌شود دانشجویان را تربیت خواهد کرد که در آینده به عنوان فرزندان این کشور مسئولیت‌های آن را بر عهده خواهند گرفت. آیا به راستی با یک چنین سیستم متمرکزی که اکتفا به رزومه افراد می‌کند و جذب هیئت علمی؛ یعنی رقابت بین رزومه‌هاست بدون اینکه توانمندی و استعداد‌های افراد در نظر گرفته شود. می‌تواند در انتخاب فرد اصلح موفق باشد؟!".

ابهام در قوانین ارتقاء و نبود اطلاع رسانی کاف

از جمله چالش‌های عنوان شده توسط استادان در این حوزه، وجود ابهام و تفسیرپذیری قوانین و نبود شفافیت در آیین‌نامه‌هاست که عاملیت و جایگاه فرد در ساختار و قوانین مشخص نشده است. عضو هیئت علمی (شماره ۱۵) می‌گوید: "در هر سال فرم ترفیع برای دریافت پایه داریم. کارهایمان را می‌فرستیم و امتیاز می‌گیریم. بعد از گذشت سه سال من هنوز نمی‌دانم که قوانین دانشگاه در زمینه ارزیابی مقالات، طرح، امور مربوطه به چه صورت است؟ قوانین غیر شفاف هستند." یکی دیگر از استادان (شماره ۱۳) که تحصیلات خارج از کشور داشته و سپس عضو هیئت علمی دانشگاه شده بود بیان نمود: "شاخص‌های ترفیع مشخص نیست. در کانادا از راه‌های مختلف (بروشور، کتابچه و ...) اطلاع‌رسانی می‌کنند. اینجا حتی یک کلاس یا کارگاه آموزشی جهت اطلاع رسانی و آگاهی بخشی درباره امتیازات لازم جهت ارتقای مرتبه علمی وجود ندارد".

حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار

بیشتر شرکت‌کنندگان در پژوهش اظهار داشتند که مزایا و حقوق مناسبی در قبال حجم کار انجام شده به آنان داده نمی‌شود. مشارکت‌کننده (شماره ۱۸) این چنین بیان می‌کند: "حقوق یک استاد دانشگاه در قبال کار آموزشی و پژوهشی که انجام می‌دهد خیلی ناچیز است. حجم کار من آنقدر زیاد است که معمولاً کارها را در منزل نیز انجام می‌دهم و لیکن حقوقی که به من می‌دهند از یک پیتزافروش هم کمتر است." و ادامه

می دهد" واقعا به نظر شما با این حجم کار و حقوق ناچیز که دائما باید به فکر کار دوم باشی تا دست جلوی کسی دراز نباشد می توانم به شکوفا شدن استعدادهایم حتی فکر کنم؟!"

ضعف نظام پاداش و تشویق

از نگاه مشارکت کنندگان، هنگامی که افراد به ازای ارائه ایده های جدید، پاداش مناسب دریافت می کنند و یا ارتقا می یابند، با این فرض که عملکرد رضایت بخشی در سازمان داشته اند، سعی در افزایش میزان خلاقیت خود دارند. به عقیده مشارکت کننده (شماره ۱۴)، آیین نامه ارتقاء بر اساس یک نگاه سلبی، ایده آل که ابزار گرا و فردمحور است طراحی شده است. در این سیستم، نظام مشوق ها به درستی شکل نگرفته است. عضو هیئت علمی (شماره ۱۲) می گوید: "سیستم، رفتارهای درست و نادرست را نمی تواند ببیند یا اگر ببیند نمی تواند تمیز بدهد یا اگر تمیز بدهد نمی تواند متناسب با آن تشویق و تنبیه کند.

نقض قوانین بالا دستی

مشارکت کنندگان اعتقاد دارند از آنجا که بایستی همواره التزام به قانون داشته باشیم و حتی اگر به قانون نقد هم داشته باشیم تا زمانی که قانون است لازم الاجرا است. استادی که به عنوان یک کنشگر اجتماعی آزادی و قابلیت برای کنش دارد همین الزام به قانون سد راه آن می شود و جلوی رشد خلاقیت فردی را می گیرد. در این ارتباط عضو هیئت علمی (شماره ۱۵) داستان خود را این گونه روایت می کند: "بر طبق قانونی که به صورت آیین نامه داخلی است در دانشگاه ما تا سه سال اول پایان نامه و کلاس ارشد نمی دهند این در حالی است که در جلسات توجیهی که من اسمش را گذاشتم جلسات توجیهی تهدیدی، گفته می شود بر طبق آیین نامه ارتقا ما باید امتیاز این بخش را بیاوریم و اگر گروه با ما همکاری نکند یعنی خداحافظ. و یک جور بیرون کردن از بازی است. تمام این موارد فشار مضاعفی برای افراد به وجود می آورد. از یک طرف قانون پایین دستی قانون بالادستی را نقض می کند از طرفی دیگر قانون نانوشته شده در گروه فقط برای عده ای است که حامی ندارند. اگر قانون است برای همه است نه یک عده خاص."

ب. ساختار حاکم بر دانشگاه

یکی از عوامل مؤثر در مغفول ماندن خلاقیت اعضای هیئت علمی از منظر مشارکت کنندگان، ساختار حاکم بر دانشگاه‌ها در ایران است. در این ساختار برنامه درسی و آموزشی دیکته شده است، استاد و دانشجو در کلاس درس و در فرآیند یاددهی و یادگیری از آزادی علمی و آکادمیک کافی برخوردار نیستند و گزینش متمرکز که با برخی جهت‌گیری‌ها همراه می‌شود بر نحوه انتخاب و جذب اعضای هیئت علمی و پذیرش دانشجوی دکتری سایه انداخته است. به باور مشارکت‌کنندگان، نتیجه این رویه‌ها کژکارکردی دانشگاه ایرانی و بازماندن آن از پویایی‌های لازم آکادمیک و به وجود آمدن فضایی برای عدم رشد خلاقیت بوده است.

در زمینه ساختار حاکم بر دانشگاه، مشارکت‌کننده‌ها به معایبی مانند تمرکزگرا و تهدید کننده بودن، سلسله مراتبی، کاستی شفافیت در سیاست‌گذاری اشاره کردند.

ساختاری تمرکزگرا و تهدید کننده

مشارکت‌کنندگان این پژوهش از مهم‌ترین آسیب‌های نظام آموزش عالی ایران را ساخت و ریخت بیش از اندازه هرمی، متمرکز و عمودی آن دانستند. آن‌ها معتقدند که چنین ساختار نه تنها حمایت‌کننده بلکه تهدید کننده هم هست. عضو هیئت علمی (شماره ۱۱) این چنین بیان کرد: "این رفتارها بحث بالا به پایین و مشکل ساختاری و بحث قانون‌گذاری‌های دانشگاهی است که یک سرش بر می‌گردد به آیین‌نامه وزارت علوم که یک سیستم متمرکز است و این طوری اصلاً قابل قبول نیست. سیستمی که شما شب می‌خوابی و صبح بلند می‌شوی سرفصل‌های ارشد را عوض کردند و درسی که شما برای آن سه سال دارید تلاش می‌کنید که کتاب بنویسید کلاً حذف شده از دروس ارشد". عضو هیئت علمی دیگری (شماره ۶) از این منظر به بررسی پرداخت: "مشکلات نهاد آموزش عالی در ایران خیلی پیچیده است. اولاً که هیچ ساختار حمایتی وجود ندارد بویژه برای استادان تازه‌کار. ساختارهای حاکم تهدید کننده هستند. این تهدید از چندجا حس می‌شود. از یک سو

تهدید از طرف دانشجو است و من همیشه باید مواظب باشم که نقد در کلاس نباشد و زمینه‌اش به وجود نیاید آن هم برای کلاسی که آموزشی و علوم اجتماعی است. چون یک سری از دانشجویها گزارش‌های نادرست می‌دهند. تهدید دیگر از طرف سازمان‌های نظارتی داریم مثل حراست و غیره که مدام شما را رصد می‌کنند چه لباسی پوشیدی، چه لباسی نپوشیدی، چی گفتی؟ چی نگفتی؟ یک تهدید اساسی هم از طرف استادان قدیمی‌تر داریم که می‌گویند برای ارتقا و دانشجویی بایستی از ما ارزیابی بشوید."

حاکمیت ساختار سلسله مراتبی

عضو هیئت علمی (شماره ۲) در ارتباط با ساختار سلسله مراتبی اشاره به این موضوع داشت: "تجربه تلخ بیش‌تر از جایگاه نابرابر یک استاد جدید در برابر یک ساختار دانشگاهی جا افتاده است. شما موقعی که می‌خواهید استخدام بشوید طبیعتاً یک جایگاه نابرابری دارید و قاعدتاً باید در جهت کسب رضایت کسانی که قدیمی‌تر هستند گام بردارید. استادهایی که قدیمی‌تر هستند این را خیلی خوب می‌دانند و قاعده بازی را در این زمینه ناعادلانه رعایت می‌کنند."

کاستی شفافیت در سیاست‌گذاری

از منظر مشارکت‌کنندگان، دانشگاه‌های ایرانی در معنای اصلی خود که نهاد تولید معنا، تفکر، عقلانیت، علم‌ورزی، بروز استعدادها و خلاقیت به کار نرفته است بلکه بخشی از بوروکراسی دولتی است که استقلال آکادمیک و آزادی علمی دانشگاهیان و هنجارهای علم‌ورزی و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریت دانشگاهی به رسمیت شناخته نشده است این امر باعث می‌شود که در دانشگاه‌ها کنش‌گران اصلی آن، که اعضای هیئت علمی هستند، به شکوفایی استعدادها و بروز خلاقیت در چنین فضایی فکر نکنند. به عقیده مشارکت‌کننده (شماره ۱۱) "آموزش عالی در ایران بیش از اندازه عرضه‌گرا است زیرا به شدت تحت نظر دولت است. دانشگاه‌های مختلف از پیام نور و پردیس‌ها و غیر انتفاعی‌ها گرفته تا آزاد اسلامی و غیره از طریق دریافت پول جذب دانشجو می‌کنند اما در عین حال ساختارها و

مدیریت در انحصار حکومت است. در نتیجه دولت هم عرضه کننده است و هم متقاضی! معلوم است که با این وضعیت، نخواهیم توانست دانشگاه‌هایی با کیفیت داشته باشیم."

ج. فرهنگ سازمانی. خودمحموری، ضعف در دگرپذیری و کارگروھی، ضعف در ریسک پذیری به عنوان کدهای اولیه این محور اشاره کرد.

خودمحموری. از منظر مشارکت‌کنندگان، دانشگاه سیستمی هوشمند ندارد. از فرد حمایت نمی‌کند. در نتیجه فرد می‌خواهد با عقلانیت فردی خود و انتخاب‌های عقلانی‌اش خود را در این سیستم حفظ کند و گویا گزینه‌ای غیر از این در پیش‌رو ندارد. به عبارتی، فرد منفعت خود را در منفعت جمع نمی‌بیند. فقط عقلش حکم می‌کند که گلیم خود را از آب بیرون بکشد. در این میان یک نوع فردگرایی خودمدار و فردگرایی نهادینه نشده می‌بینیم که در جهت منافع عمومی جمع نیست. تمام این موارد دست به دست هم مانع از رشد خلاقیت می‌شود. عضو هیئت علمی (شماره ۵) دغدغه خود را در ارتباط با این موضوع این چنین بیان کرد: "در بین همکاران در یک پیوستار فردی و اجتماعی، غالباً ما به آن سویی غلت می‌زنیم که از خودمحموری شدید خارج نشویم و منفعت خود ما مهم است بخصوص آنجا که برخورد منافع وجود دارد و موقعیت افراد از نظر منفعتی به خطر می‌افتد. این گونه رفتارها قبلاً بیش‌تر در سازمان‌های دیگر دیده می‌شد ولی متأسفانه الان در محیط‌های آکادمی هم زیاد شده است. احتمالاً ما در آینده در صنف بزازان و نانوایان کمتر مشکل خواهیم داشت اما در صنف دانشگاهیان ممکن است برخورد و دعوا و بزن بزن به خاطر دو واحد باشد."

ضعف در دگرپذیری و کارگروھی

از نگاه مشارکت‌کنندگان، این پژوهش دگرپذیری دارای دو بعد روانی و فرهنگی است. بعد روانی دگرپذیری در سطح فردی نمایان می‌شود مثل اینکه من چقدر به لحاظ روانی آمادگی هم‌زیستی با غیر خود را دارم و بعد فرهنگی در سطح اجتماعی نمود پیدا می‌کند، مانند اینکه فرهنگ جامعه من تا چه حد می‌تواند تنوع مذاهب، نژادها، جناح‌ها و غیره را بپذیرد. پذیرش این تنوع فرهنگی، قومی و جنسیتی به عنوان سرمایه فرهنگی تلقی شود. عضو

هیئت علمی (شماره ۱۰) بیان می‌کند: "وقتی می‌گویم دگرپذیری در بین اعضای هیئت علمی باید بیشتر شود بدین معنا نیست که بایستی عقاید همدیگر را قبول کنیم بلکه منظور این است با همدیگر مدارا کنیم. به عبارتی مدارا با صاحبان عقیده، نه عقاید. اما واقعا در محیط‌های آکادمی ما سعه صدر و مدارا کردن را فراموش کردیم و شاهد خیلی بد اخلاقی‌ها می‌باشیم".

ضعف در ریسک‌پذیری

جو حاکم در دانشگاه‌ها از نگاه مشارکت‌کنندگان به گونه‌ای است که پذیرفتن وضعیت موجود، سکوت کردن و تسلیم شدن به مراتب آسان‌تر از تغییر کردن، بهره بردن از فرصت‌ها، به زبان آوردن عقاید یا مشارکت در گفت‌وگوهای بی‌پرده و صادقانه است. این امر باعث می‌شود افراد ریسک‌پذیر نباشند و تمایل برای بروز خلاقیت و استعداد‌های خود نشان ندهند. در این راستا استاد (شماره ۱۲) می‌گوید: "در گروه ما اعضایی که محافظه‌کار هستند و ریسک نمی‌کنند در سیستم موفق‌ترند و کارشان بهتر جلو می‌رود. اینها افرادی هستند که به دلیل محافظه‌کاری خلاقیتی ندارند و این طور فکر می‌کنند وقتی موفق هستند چرا باید مخاطره بپذیرند" و ادامه داد: "همه این موارد باعث می‌شود فضایی را به وجود بیاوریم که خلاقیت در آن محدود شده و فقط به فکر منافع شخصی، نه در جهت منفعت جمع باشیم و این فضا محیطی مناسب برای مغفول ماندن نقش عاملیت و جایگاه فرد در ساختار آموزش عالی است".

د - مدیریت ناکارآمد. مشارکت‌کنندگان بر این باور هستند که مدیریت در دانشگاه‌ها یکی از موضوعات مهم مطرح در این حیطه بوده و در این رهگذر، مدیران ستادی، اجرایی و مدیران گروه‌های آموزشی به سبب تأثیرگذاری در عملکرد دانشگاه اهمیت بسزایی دارند. در این زمینه مشارکت‌کنندگان، به ضعف در دانش و تخصص، کاستی در مهارت و تجربه کاری و سبک‌های رهبری مدیران اشاره کردند.

ضعف در دانش و تخصص. مشارکت کنندگان اذعان داشتند که مدیران در موقعیت‌های مختلف عملکرد مختلفی دارند. ممکن است مدیری در پوزیشن تخصصی خودش بسیار خوب باشد اما در موقعیتی قرار بگیرد که پوزیشن درستش نیست و ناکارآمد باشد. انتخاب مدیریت چون براساس مدلی و شایستگی نیست پس خطا هم زیاد است. در این زمینه مشارکت کننده (شماره ۱۹) بیان کرد: "در سیستم‌های دولتی و مدیریتی، ناکارآمدی افراد نمی‌تواند پنهان بماند. در جلسه‌ای با مدیر بالا دستی خود شرکت کردم. از ایشان در زمینه تخصصی ما سؤالی پرسیدند که نتوانست پاسخ بدهد و به جای او من پاسخ دادم. در چندین جلسه دیگر این قضیه تکرار شد. با پاسخ من در جلسات، انگار که ناکارآمدی آن را هر روز به رخ می‌کشی".

کاستی در مهارت و تجربه کاری. در این زمینه استاد (شماره ۹) بیان کرد: "یکی از چالش‌های عمده نظام اداری ما در یک مسیر و بلوغ کاری حرکت نکردن است به عنوان مثال، من در ابتدا در مسیر شغلی خود کارشناس بودم بعد کارشناس مسئول شدم بعد معاون مدیر کل بودم وقتی شدم مدیر کل نیاز به آموزش خاصی نداشتم چون مراتب را طی کرده بودم و آموزش لازم را در هر مرحله دیده بودم اما وقتی فرد یک دفعه میشود معاون دانشگاه نه مدیر گروه بوده، نه رئیس دانشکده، رفتن به این مسیر بالا نمی‌تواند به آن کمک کند و موجب بروز فضایی خفقان در محل کار می‌شود که بتواند جریان کار را در دست بگیرد".

سبک‌های رهبری مدیران. مشارکت کنندگان اذعان داشتند که یک مدیر با تجربه؛ یعنی کسی که اشتباهاتش را در موقعیت‌های گوناگون انجام داده و دیگر نخواهد در عرصه‌های مدیریتی دست به آزمون و خطا بزند و بر مصائب و مشکلات سیستم بیفزاید. عضو هیئت علمی (شماره ۱) در این زمینه اذعان کرد: "مدیران غالباً سه سبک رهبری سنتی، متعادل و مشارکتی دارند که هر کدام بنا به شرایط و سازمان خود از این سبک‌ها استفاده می‌کنند. ما در سازمانی می‌توانیم انتظار ظهور و بروز استعدادها و توانمندی‌ها را داشته باشیم که در رأس آن سازمان مدیرانی قرار گرفته باشند که قاعدتاً فضای شفاف و انعطاف پذیری را برای اعضا

فراهم آورند و این امر میسر نمی‌شود مگر در سایه رهبری مشارکتی که همه افراد با هم در تعامل باشند. اصولاً مدیران سنتی که از شیوه رهبری مستبدانه استفاده می‌کنند و به اصطلاح کارکنان، مدیران چماق به دست هستند انتظاری که از افراد در سیستم دارند این است که به جای بروز استعدادها و به کارگیری تجربه‌های قومیتی، جنسیتی، اجتماعی و فرهنگی خود جامعه‌ای از شهروند مطیع بر تن کنند که مورد پسند مدیر باشد."

۲- عوامل فردی

از نگاه مشارکت‌کنندگان این پژوهش، یکی دیگر از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر خلاقیت اعضای هیئت علمی، عوامل فردی است. این مقوله خود مشتمل بر زیرمقوله‌های «الف. دانش و تخصص؛ ب. ذهن فعال؛ ج. خلق و خو؛ د. انگیزش» است. دسته‌ای از اصحاب دانش (شماره‌های ۱۹، ۱۷، ۵، ۲) معتقد بودند. "افرادی که استعداد خلاقیت در آنها بسیار بالا باشد نادرند و این استعداد و توانایی در میان تمامی افراد عمومیت داشته و به طور نرمال تقسیم شده است. بنابراین از نظر وجود افرادی که توانایی و استعداد خلاقیت را به صورت ذاتی داشته باشند نگرانی وجود ندارد. مهم، این نکته است که باید برای بروز، ظهور، پرورش و تقویت این استعداد و توانایی در افراد و سازمان‌ها، محیطی مناسب فراهم شود. به عبارتی این دسته عاملیت فردی؛ یعنی آزادی و قابلیت‌هایی را که کنش‌گر اجتماعی، فراتر از الزام‌های ساختاری و نهادی برای کنش‌های مختلف می‌تواند داشته باشد بسیار کم‌رنگ دیدند."

دسته دیگر که عده کثیری از مشارکت‌کنندگان (شماره‌های ۱۱، ۱۲، ۱۰، ۸، ۶، ۴، ۱) معتقدند که: "عاملیت فردی فراتر از الزام‌های ساختار و نهادی می‌تواند در بروز و رشد خلاقیت اثر داشته باشد از این رو داشتن انگیزه، علم و تخصص، توانایی‌های عقلانی و ذهن فعال، خلق و خو را در خلاقیت مؤثر می‌دانند. در این پژوهش، عوامل مربوط به خلق و خو بیشتر محل رجوع مشارکت‌کنندگان بود. آنها بر این باور بودند که هر چند برای ارائه اندیشه‌های جدید، انگیزه نیاز است ولی از دیدگاه آنان انگیزه عاملی وابسته است و در صورتی که اعضای

هیئت علمی تفکر نقاد سیستماتیک را پیدا کنند انگیزه خلاق بودن در آنها ایجاد می شود. در صورتی که انگیزه باشد ولی شرایط دیگر نباشد انگیزه نیز از بین می رود".

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با درک مسئله ای مهم در زندگی دانشگاهی اعضای هیئت علمی به گواه پژوهش هایی که برخی آشفته گی ها را در این حوزه نشان می داد (نورشاهی، ۱۳۹۵؛ شیربگی، ۱۳۹۴؛ ستوده اصل، ۱۳۹۱) هدف اصلی را « واکاوی تجربیات بازیگردانان دانشگاهی (اعضای هیئت علمی) به عنوان عاملانی خلاق؛ حلقه مفقوده چرخه خلاقیت در نظام آموزش عالی ایران» قرار داد. بدین ترتیب تلاش شد تا با طراحی پژوهشی در پارادایم تفسیری با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی جنبه های مختلف این مسائل با توجه به بافت حاکم بر نهاد دانشگاه در ایران، به منظور پاسخ به سؤال اساسی «بازنمایی تجربیات اعضای هیئت علمی از مقوله خلاقیت در نظام آموزش عالی ایران چگونه است؟» واکاوی و بازنمایی شود.

از منظر مشارکت کنندگان، مهم ترین عوامل مؤثر بر خلاقیت اعضای هیئت علمی دو دسته عوامل سازمانی و فردی است. تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد از بین این دو دسته، عوامل سازمانی بیش ترین ارجاع را داشته و مهم ترین عوامل مؤثر بر عدم بروز خلاقیت در اعضای هیئت علمی دانشگاه های جامع شهر تهران بود. این نتیجه با نتایج برخی مطالعات (زنووش^۱، ژانگ^۲ و وانگ^۳، ۲۰۱۴؛ صفری و همکاران، ۱۳۹۵) همسو است.

در حوزه عوامل سازمانی نتایج نشان داد آنچه باعث مشغولیت ذهنی و عدم بروز خلاقیت؛ مشکلات مربوط به قوانین و زیرساخت ها، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و مدیریت ناکارآمد است.

1. Zennouche
2. Zhang
3. Wang

اولین عامل سازمانی در عدم بروز خلاقیت اعضای هیئت علمی از نگاه مشارکت کنندگان، مشکلات مربوط به قوانین و زیرساخت‌های دانشگاهی بود. نگاه تک بعدی و نامتناسب با ماهیت بسیاری از رشته‌ها در تدوین و اجرایی‌سازی ملاک‌ها و نشانگرهای جذب، ترفیع و ارتقای از یک سو، فشار و تمرکز بیش از اندازه بر انجام تکالیف توسط اعضای هیئت علمی جدید که در مقایسه با اعضای با سابقه‌تر برای جا افتادن در فرآیند دانشگاهی و فعالیت بهینه به حمایت بیشتری نیاز دارند و همچنین انتظارات فراتر از شرایط و امکانات در اختیار، نه تنها زمینه پیشرفت متوازن و پایدار و ظهور و بروز و رشد و شکوفایی استعدادها را فراهم نخواهد ساخت بلکه می‌تواند زمینه فرسودگی بیشتر در طول سال‌های آتی خدمت یا مهاجرت سرمایه‌های ارزشمند انسانی ما شود. از سویی شواهد موجود و مستندات پژوهشی از بروز افت پویایی و نشاط در فضای علمی و مراکز دانشگاهی، بویژه در حوزه علوم انسانی دارد. همه این موارد باعث می‌شود که شکوفا شدن استعدادها و بروز خلاقیت از بین برود یا کمرنگ شود. یافته‌های برخی از پژوهش‌ها (قاسمی و صالحی، ۱۳۹۶؛ محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۵) همسو با موارد ذکر شده است.

دومین عامل سازمانی در عدم بروز خلاقیت، ساختار سازمان و مدیریت آموزش عالی و دانشگاه در سطح کلان آموزش عالی یک کشور است که این موضوع به میزان عدم تمرکز، قابلیت انعطاف و مشارکت‌پذیری نظام و به رسمیت شناخته شدن استقلال دانشگاهی و آزادی علمی بر می‌گردد. این یافته همسو با یافته (نورشاهی، ۱۳۹۵؛ فراستخواه، ۱۳۹۱). فقط برای دانشگاه خودگردان است که مفهوم خودتنظیمی و خودحسابرسی و فعالیت درونزای ارزشیابی برای اداره خوب و بهره‌وری موضوعیت می‌یابد. در درون دانشگاه این امر با حرفه‌ای‌تلقی شدن مدیریت دانشگاهی و قابلیت محوری آن بر مبنای هنجارهای درونی علمی ارتباط دارد (فراستخواه، ۱۳۹۶). این همه بر روی خلاقیت و نوآوری اعضای هیئت علمی مؤثر است.

سومین عامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت اعضای هیئت علمی در این پژوهش، عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی بود. وجود فرهنگی مناسب که پذیرای ایده‌های جدید و نظرات متنوع باشد بر خلاقیت تأثیر بسزایی دارد. این تأثیرات در مطالعات دیگر نیز تأیید شده است (رضایی صوفی، ۱۳۹۳؛ علی طاها^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). به عقیده شرکت کنندگان در این پژوهش، فرهنگ دانشگاه فضایی را ایجاد می‌کند که به خلاقیت نه تنها اجازه موجودیت بلکه اجازه رشد نیز داده نمی‌شود. می‌توان چنین برداشت کرد وجود فرهنگ مناسب که پذیرای ایده‌های جدید و نظرات متنوع باشد و همواره مشارکت بین افراد را مد نظر داشته باشد به گونه‌ای که افراد در این فرهنگ همدیگر را با تفاوتها بپذیرند و احترام بگذارند بر خلاقیت تأثیر بسزایی دارد. این تأثیر در مطالعات دیگر نیز تأیید شده است (کوکو و پچینو^۲، ۲۰۱۵؛ حسینی و همکاران، ۱۳۸۹).

چهارمین عامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت اعضای هیئت علمی در این پژوهش، عوامل مربوط به شیوه و سبک رهبری حاکم در دانشگاه بود. تأثیر این عامل بر خلاقیت در بررسی‌های برخی از دانشمندان تأیید شده است (هاگز و همکاران^۳، ۲۰۱۸؛ شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶) بنابراین، مدیریت و سبک رهبری سازمان مهم‌ترین عامل در تشویق، بروز و نهادینه ساختن خلاقیت و نوآوری است (هانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۶). از سویی، یکی دیگر از عوامل مهم اثرگذار بر خلاقیت و نوآوری، نوع و سبک مدیریت است و در این زمینه مدیریت مشارکتی بیش‌ترین سهم را در اثرگذاری بر خلاقیت و نوآوری دارد (حسین و همکاران، ۲۰۱۴).

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد پدیده خلاقیت در اعضای هیئت علمی پدیده‌ای چند علتی است که طیف گسترده‌ای از سطوح از جمله عوامل فردی و سازمانی را دربرمی‌گیرد. در

1. Ali Taha
2. Cocu & pecheanu
3. Hughes et al
4. Huang et al

این پژوهش از زیر مجموعه‌های عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت، عوامل مربوط به خلق و خو، انگیزش، ذهن فعال و دانش و تخصص بیش‌ترین ارجاع را از سوی مشارکت‌کننده کسب کردند. نتیجه به دست آمده با پژوهش (هاراری و همکاران^۱، ۲۰۱۶؛ حسینی و همکاران، ۱۳۸۹؛ شاپیرا و لیبرمن^۲، ۲۰۰۹) همسو است. از این یافته می‌توان نتیجه گرفت هرچند برای ارائه اندیشه‌های جدید انگیزه نیاز است اما از نگاه مشارکت‌کنندگان، انگیزه عاملی وابسته است و در صورتی که اعضای هیئت علمی تحمل ابهام را داشته و انتقاد پذیر باشند انگیزه خلاق بودن نیز در آنها ایجاد می‌شود. در صورتی که انگیزه باشد ولی شرایط دیگر نباشد انگیزه نیز از بین می‌رود (بلبین^۳، ۲۰۱۰).

در نهایت، یکی از نتایج مهم از منظر مشارکت‌کنندگان در باب بروز و ظهور خلاقیت اعضای هیئت علمی، دوگانه‌های ساختار و عاملیت است. ذکر این نکته حائز اهمیت است که هر دو این گرایش‌ها؛ یعنی باور مبالغه آمیز به ساختار و یا به عاملیت نه فقط در علوم اجتماعی، بلکه در خود نظام‌ها و سازمان‌های اجتماعی و فرهنگی تاکنون سبب تخریب و بروز انحرافات زیادی بوده‌اند؛ زیرا در ذات خود با نسبی دیدن مسائل و بررسی و مطالعه مسائل به شکل موردی سر باز می‌زنند. از یک سو، ساختارگرایان دائما سطح کلان را پیش نهاده و از مطالعه بر سطوح خرد ابا دارند و در سوی دیگر، طرفداران عاملیت، برعکس تنها سطح خرد را به رسمیت می‌شناسند و به همین جهت یا در علوم اجتماعی دچار گرایش‌ها روان‌شناسانه می‌شوند و یا اصولا نمی‌توانند از سطح توصیف خام فراتر رفته و دست به تبیین‌های تحلیلی بزنند (فکوهی، ۱۳۹۶).

دانشگاه برای تحقق کارکردهای اصلی خود باید به سوی ساختار و سازمان‌هایی که آن ساختار و سازمان امکان مانور و ایفای نقش و آزادی عمل و خودشکوفایی و خودتحقق‌بخشی هر چه بیشتر اعضای دانشگاه را فراهم کند پیش رود. از این‌رو نیازمند

1. Harari et al
2. shapira & liberman
3. Belbin

بازخوانی رابطه ساختار و عاملیت (فاضلی، ۱۳۹۲) است. به این منظور چند نکته راهبردی پیشنهاد می‌شود:

۱. بازتعریف جایگاه دانشجویان و استادان در مجموعه گفتمان آموزش عالی ایران، به نحوی که شیوه سخن گفتن ما درباره فردیت دانشگاهی یا همان سوژه بتواند به یک موقعیت متعالی‌تر و توانمندتر ارتقا یابد.

۲. سیاست‌های فرهنگی دانشگاه باید به گونه‌ای تغییر کند که در فعالیت‌های آموزشی-پژوهشی تنوعات فرهنگی، قومی و جنسیتی به عنوان سرمایه‌های فرهنگی برای تولید علم و تربیت نیروی متخصص تلقی شود.

۳. سیاست‌های فرهنگی دانشگاه باید امکانات لازم برای تبدیل این سرمایه فرهنگی به سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سیاسی را فراهم سازد.

۴. روش‌ها و ساختارهای همگن‌ساز و استانداردکننده کنونی در حوزه ارزشیابی و جذب دانشجو و مدرس باید به گونه‌ای تغییر کند که افراد با قابلیت‌ها و توانایی‌ها و تجربه‌های متفاوت و متضاد امکان بروز و ظهور خود در نظام آموزش عالی کشور را پیدا کنند.

۵. لزوم تمرکززدایی در جذب و استخدام اعضای هیئت علمی و بازنگری در مفاد آیین-نامه ارتقای دانشگاهیان و حذف موارد زائد، بخصوص رفع و منع دخالت بی‌وجه و بی‌مورد عوامل غیر علمی (آموزشی و پژوهشی)

سیاسگزاری: این مجموعه حاصل کارپژوهشی به شماره IRPHE۱۳۹۷۱۲۶ در موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی است. بدین وسیله از همکاری و مساعدت مدیریت محترم موسسه و تمامی اصحاب دانشی که در این طرح ما را یاری نموده‌اند سپاس و قدردانی به عمل می‌آید.

منابع و مأخذ

- اجتهادی، مصطفی و داودی، رسول. (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی ساختار نظام آموزش عالی در اجرای برنامه‌های پنجساله توسعه بخش آموزش عالی به منظور ارائه راهبردهای مناسب. فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ۱، ۱۵-۲۴.
- حاجی آقا، پروین؛ علم بیگی، امیر؛ پیش‌بین، سید احمد رضا و جلیلیان، سارا. (۱۳۹۷). ارائه مدلی برای توسعه خلاقیت فردی و سازمانی بر مبنای نقش پیوند شبکه اجتماعی و تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان اصفهان. فصلنامه علمی-پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸، (۲)، ۱۱۳-۱۴۶.
- حسینی، معصومه و صادقی، طاهره. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری اعضای هیئت علمی و آرایه راهکار به منظور ارتقاء. مجله راهبردهای آموزش، ۳، (۱)، ۱-۶.
- رشیدی، زهرا. (۱۳۹۷). شناسایی چالش‌های توسعه اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران: واکاوی پدیده زورگویی. مجله علمی پژوهشی مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی، ۷، (۳)، ۸۹-۱۱۵.
- رضایی صوفی، مرتضی. (۱۳۹۳). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری اعضای هیئت علمی تربیت بدنی پیام نور کشور. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳، (۱۱)، ۸۵-۹۴.
- ستوده اصل، نعمت؛ قربانی، راهب؛ حاجی آقا جانی، سعید؛ رشیدی پور، علی. (۱۳۹۱). بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضا هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان. نشریه کومش، ۱۴، (۲)، ۲۳۲-۲۳۹.
- شریف‌زاده، مظفر؛ صفری، ثنا؛ حیدری، امیر. (۱۳۹۶). برازش و تحلیل مسیر مدل مدیریت دانش و نقش آن بر خلاقیت اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های مجری آموزش از دور). دو ماهنامه علمی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۰، (۳)، ۱۷۲-۱۷۹.

شعبانی، مرتضی؛ ملکی، حسن؛ عباسپور، عباس؛ سعدی پور، اسماعیل. (۱۳۹۷). طراحی مدل برنامه درسی مبتنی بر خلاقیت در دانشگاه سازمانی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۱۵(۳۱)، ۶۲-۷۸.

شیربگی، ناصر؛ قادرزاده، امید؛ تمسکی، مریم. (۱۳۹۴). درک و تجربه اعضای هیئت علمی از فرایند آشنا سازی بدو استخدام و روزهای اول کار. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۷(۲)، ۱۷۹-۲۰۷.

صفری، ثنا؛ شریف زاده، مظفر؛ سرمدی، محمدرضا؛ فرج اللهی، مهران. (۱۳۹۵). طراحی الگوی مدیریت دانش با تأکید بر خلاقیت و بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه های مجری آموزش از دور. دو ماهنامه علمی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۹(۴)، ۳۱۵-۳۲۷.

فاضلی، نعمت الله. (۱۳۹۶). فرهنگ و دانشگاه. تهران: ثالث.

فاضلی، نعمت الله. (۱۳۹۲). آسیب شناسی نظام آموزش عالی در ایران. تهران: مرکز دائرة المعارف بزرگ اسلامی.

فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۶). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی (با تأکید بر نظریه برپایه) گراندد تئوری GTM. تهران: آگاه.

فراستخواه، مقصود و منیعی، رضا. (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر مشارکت اعضای هیئت علمی در سیاست گذاری آموزش عالی و برنامه ریزی دانشگاهی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی ۲۰(۴)، ۲۹-۵۳.

فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۱). ارزیابی کیفیت آموزش عالی ایران: کاربردی از نظریه مبنایی. تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.

فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۶). گاه و بیگاهی دانشگاه در ایران. تهران: آگاه.

فکوهی، ناصر. (۱۳۹۶). دانشگاهی که بود: تاملاتی درباره دانشگاه، دانشگاهیان و دانشجویان. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

قاسمی، مجید و صالحی، کیوان. (۱۳۹۶). بازنمایی موانع و چالش های رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴(۱۳)، ۱-۲۵.

گنجی، کامران؛ تقوی، سعیده؛ عظیمی، فتانه. (۱۳۹۴). فراتحلیل متغیرهای همبسته با خلاقیت. فصل نامه علمی - پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی ۴(۴)، ۱-۴۹.

محبی امین، سکینه و ربیعی، مهدی. (۱۳۹۴). نظریه زمینه‌ای تدریس خلاق: رویکردی فرهنگی به تدریس در آموزش عالی. فصلنامه علمی و پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵(۲)، ۲۵-۵۳.

محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان. (۱۳۹۵). تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدار شناختی. مجله راهبرد، ۲۵(۷۹)، ۲۲۷-۲۵۸.

مقدمی، معصومه و رشیدی، ذوالفقار. (۱۳۹۶). رابطه بین سبک‌های یادگیری با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی واحد رودهن. فصلنامه علمی - پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷(۲)، ۱-۳۸.

منادی، مرتضی. (۱۳۹۴). فرا تحلیلی در خصوص مسئله شکل‌گیری سوژه و اهمیت آن در آموزش عالی. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۷(۱)، ۱-۴۱.

نورشاهی، نسرین. (۱۳۹۵). بررسی ابعاد فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم پژوهش‌های و فناوری و ارائه راهکارهای مناسب برای رفع آن. تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.

Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.

Ali Taha, V., Sirkova, M., & Ferencova, M. (2016). The impact of organizational culture on creativity and innovation. *Polish journal of management studies*, 14(1).7-17.

Belbin, R. M. (2012). *Management teams*. Routledge.

Bland, C. J., Wersal, L., VanLoy, W., & Jacott, W. (2002). Evaluating faculty performance: a systematically designed and assessed approach. *Academic medicine*, 77(1), 15-30.

Cocu, A., Pecheanu, E., & Susnea, I. (2015). Stimulating creativity through collaboration in an innovation laboratory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182, 173-178.

Harari, M. B., Reaves, A. C., & Viswesvaran, C. (2016). Creative and innovative performance: A meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 495-511.

- Huang, L., Krasikova, D. V., & Liu, D. (2016). I can do it, so can you: The role of leader creative self-efficacy in facilitating follower creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 132, 49-62.
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569.
- Hussain, H. K., Talib, N. A., & Shah, I. M. (2014). Exploring the impact of transformational leadership on process innovation and product innovation: A case of Iraqi public universities. *Asian Social Science*, 10(21), 168-174
- Kaufman, C. J., & Sternberg, J. R. (2010). *The Cambridge Handbook of Creativity*. London: Cambridge University Press.
- Zennouche, M., Zhang, J., & Wang, B. W. (2014). Factors influencing innovation at individual, group and organizational levels: a content analysis. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 7(1), 23-42.
- Mohammadi, M., Yeganeh, E. M., & Rad, T. D. (2010). The Relationship between Faculty Members' Perception of Organizational Culture Types and their Preferences for Instruction and Counselling in Iranian College of Education and Psychology. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1841-1848.
- Morrow, R., Rodriguez, A. & King, N. (2015). Colaizzi's descriptive phenomenological method. *The Psychologist*, 28(8), 643-644.
- Potter, E. M. (2013). Perceptions of Creativity among Faculty in Higher Education
- Singh, R. K., & Chaudhary, P. (2018). Measuring impact of organizational culture on creativity in higher education. *Quality Assurance in Education*, 26(4), 410-422.
- Shapira, O., & Liberman, N. (2009). *An easy way to increase creativity. Scientific American (Mind Matters)*, 21.
- Wirihana, L., Welch, A., Williamson, M., Christensen, M., Bakon, S., & Craft, J. (2018). Using Colaizzi's method of data analysis to explore the experiences of nurse academics teaching on satellite campuses. *Nurse Researcher (2014+)*, 25(4), 30.

