

نقش خلاقیت در فرآیند حل مسائل فرهنگی از طریق هم افزایی فرهنگی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۳/۸

تاریخ تأیید مقاله: ۹۲/۱۲/۴

علیرضا مرادی *

علی رشیدپور **

چکیده:

مقاله حاضر درصدد تعیین نقش خلاقیت در فرایند حل مسائل فرهنگی از طریق هم‌افزایی فرهنگی است. خلاقیت؛ یعنی توانایی و قدرت ارائه‌ نظرها و فکرهای جدید و نو که به عواملی نظیر انگیزش، هیجان، عواطف، احساسات، تجربه‌ها و یادگیری شخصی وابسته است. تفکر خلاق زمانی تولید می‌شود که شخص، پیش‌فرض‌ها را کنار گذاشته باشد و دیدگاه جدیدی را جستجو کند که دیگران به آن نپرداخته‌اند و مستلزم بهره‌گیری از نوع خاصی از جریان فکری است که تفکر واگرا نامیده می‌شود؛ تفکری که به گونه‌ای متفاوت از جریان عام فکری جامعه، در حل مسائل نمود پیدا می‌کند. خلاقیت هر چند بعدی فردی دارد، ولی قابل آموزش است و آن را می‌توان از طریق مشاوره، هدایت و آموزش تقویت کرد. خلاقیت باعث می‌شود افراد، اجتماعی بار بیابند تا برای سازگاری برای جوامع برخوردار از تنوع فرهنگی، خود را مهیا سازند. تنوع فرهنگی از طریق تنوع در چشم‌اندازها و دیدگاه‌ها و به دلیل تأکید کمتر بر ضرورت یکسانی و هماهنگی، خلاقیت را تقویت می‌کند. افراد برای حل مسائل در موقعیت‌های چند فرهنگی، پنج راهبرد استیلای فرهنگی، همراهی فرهنگی، مصالحه فرهنگی، اجتناب فرهنگی و هم‌افزایی فرهنگی را پیش روی دارند. شیوه هم‌افزایی فرهنگی ضمن ارائه راه حل‌های جدید برای مسائل، هر یک از فرهنگ‌ها را ارج می‌نهد؛ در حالی که از دیدگاه بومی تفاوت‌هایی وجود دارد. فرایند توسعه راه حل‌هایی برای حل مسائل از طریق هم‌افزایی فرهنگی، مشتمل بر تشریح موقعیت از چشم‌انداز هر فرهنگ، تفسیر فرهنگی موقعیت و توسعه راه حل‌های فرهنگی جدید است.

واژگان کلیدی: خلاقیت، فرهنگ، هم‌افزایی فرهنگی.

* دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی. Email: alireza_5425@yahoo.com

** دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی، استادیار دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات اصفهان. Email: rashidpoorali@yahoo.com

جوامع متنوع امروزی، صحنه برخوردها و ارتباطات مختلف فرهنگی است که این برخوردها در بعضی موارد به بروز اختلاف، سوء تفاهم و تضاد بین فرهنگ‌ها منجر می‌شوند. وجود چنین مسائل و مشکلات فرهنگی در جوامع امروزی، نیاز به داشتن رویکردی کارآمد برای مواجهه با مسائل ناشی از برخورد و ارتباط بین فرهنگ‌ها را ضروری می‌نمایاند. از طرفی، خلاقیت، قابلیت ویژه‌ای است که برای حل مسائل فرهنگی ضروری بوده، بدون استفاده از آن، افراد قادر به حل مسائل فرهنگی ناشی از زندگی در جوامع چند فرهنگی و متنوع نخواهند بود.

کشور ایران یکی از متنوع‌ترین جوامع امروزی از نظر دینی- مذهبی، قومی و زبانی است. دین رسمی در ایران، اسلام بوده و اکثر مردم ایران مذهب شیعه دارند؛ اما حضور پیروان مذاهب چهارگانه اهل سنت (حنفی، مالکی، حنبلی و شافعی) و سایر ادیان الهی از جمله: ادیان باستانی همچون صائبین و پیروان پیامبران اولوالعزم همچون: ارامنه، آشوریان، کلدانیان، یهودیان و زرتشتیان بر تنوع دینی و مذهبی آن افزوده است. اگر چه ایران از نظر قومی و زبانی دارای اکثریت فارس‌زبان است، اما وجود اقوام کرد، لر، آذری، بختیاری، عرب، بلوچ، ترکمن، گیلگ، تات، مازنی و تالشی با آداب و رسوم، زبان و گویش‌های مختلف، ایران را به موزاییکی رنگارنگ از فرهنگ‌های متنوع در نقشه جغرافیای جهان تبدیل کرده است.

تنوع فرهنگی در ایران زمین از پیشینه دیرینه‌ای به بلندای عمر آن برخوردار است؛ چرا که کشور ایران در ابتدا بر اساس اتحاد اقوام و فرهنگ‌های متنوع موجود در این گستره جغرافیایی شکل گرفته است. با توجه به آداب و رسوم، سنن، پوشاک، زبان و گویش متفاوت اقوام و ادیان و مذاهب مختلف ساکن در گستره ایران زمین، در این مقاله از آنها با عنوان فرهنگ یاد خواهیم کرد؛ زیرا «واژه خرده‌فرهنگ گاه در معنایی منفی و با ارزش‌گذاری منفی درک شده است، به صورتی که بدان، معنی نوعی فرهنگ عامیانه، مبتذل، پیش پا افتاده در مقابل فرهنگ نخبگان، روشنفکران و بزرگان و اشراف داده‌اند» (فکوهی، ۱۳۸۳: ۲۸۶). همچنین پیشوند خرده، دلالت ضمنی بر اینکه اعضای گروه غیر غالب، ناقص و ناکافی‌اند را دارد. خرده‌فرهنگ همچنین مفاهیم ضمنی‌ای همچون: «بهتر و بدتر، فرادست و فرودست» را در بر دارد. (سامووار و همکاران، ۱۳۷۹: ۱۰۰)





صنعتی شدن و گسترش شهرنشینی در دهه‌های اخیر و روند رو به رشد مهاجرت افرادی از اقوام و خرده‌فرهنگ‌های مختلف و با فرهنگ‌های متفاوت به شهرهای بزرگ و کوچک سنتی کشور، موجب شکل‌گیری شهرهایی با فرهنگ‌هایی متشکل از فرهنگ بومی و فرهنگ مهاجرین شده است. تشکیل شهرهای جدید نیز که شامل افرادی از اقوام و فرهنگ‌های متفاوتند نیز به این تنوع دامن زده است. در چنین شرایطی، شاهد بروز مشکلاتی در روابط افرادی با زمینه‌های قومی و فرهنگی مختلف با یکدیگر هستیم که ناشی از عدم درک صحیح فرهنگ‌هاست. لذا نیازمند بهره‌گیری از رویکردی خلاقانه در حل چنین مسائلی می‌باشیم.

در این مقاله با رویکردی توصیفی-تحلیلی به بررسی نقش خلاقیت در حل مسائل ناشی از ارتباطات و برخوردهای بین فرهنگ‌ها در جوامع متنوع از جمله ایران، از طریق هم‌افزایی فرهنگی، به عنوان مناسب‌ترین رویکرد مدیریت تأثیرات تنوع فرهنگی پرداخته می‌شود.

خلاقیت

در ارتباطات و برخوردهای بین فرهنگی گاهی شاهد بروز مسائل و مشکلاتی هستیم که در اکثر موارد ناشی از عدم درک و فهم صحیح فرهنگ دیگران است. در صورت حل نشدن مسائل و مشکلات به وجود آمده بین فرهنگ‌ها در جامعه شاهد بروز برخورد و تنش بین افراد خواهیم بود. در شهرها و سازمان‌هایی که از افرادی با فرهنگ‌های متنوع تشکیل شده‌اند، به دلیل عدم مدیریت صحیح روابط بین فرهنگی، تنش‌ها و مسائلی روی می‌دهد که در صورت حل نشدن می‌تواند به بحرانی فرهنگی تبدیل شده و انسجام جامعه را به خطر اندازد. بنابر این، شناخت فرایند خلاقیت و نقش آن در حل مسائل فرهنگی می‌تواند کمک شایانی به یافتن راه حلی برای مسائل فرهنگی کند.

یکی از مهم‌ترین منابع رشد و پیشرفت آدمی، خلاقیت است؛ اگر چه فرهنگ و تمدن بشری نتیجه تلاش همه آدمیان در تمام دوران‌هاست، اما غنا و عظمت آن را مدیون گروهی از انسان‌ها هستیم که کاشف، مخترع، هنرمند، متفکر و خلاق نامیده می‌شوند. تمدن بشری مرهون اندیشه خلاق آدمی است و دوام آن نیز بدون بهره‌گیری از خلاقیت، غیر ممکن خواهد بود. خلاقیت به فرد کمک می‌کند تا روابط مناسب‌تری با



دیگران برقرار کند، نگرش مثبت تری نسبت به زندگی و چشم اندازهای آینده پیدا کند و به حل مشکلات ارتباطی خود با دیگران اقدام کند. انسان، فرهنگ و تمدن خویش را مدیون خلاقیت است. می دانیم که جامعه بشری به سرعت به سمت توسعه همه جانبه در حرکت است و برای ایجاد تغییرات و رویارویی با آنها، نیازمند انسان هایی با ذهن خلاق است. مشکلات و مسائل جدید، مستلزم راه حل های جدید و بالطبع، افرادی است که بتوانند این راه حل ها را خلق کنند. انسان ها امروز شاهد پیدایش و به وجود آمدن مسائل و مشکلات جدیدتری اند که با راه حل های معمول و قدیمی قابل حل نیست. زندگی پر مسئله امروز، نیاز به افرادی با ذهن پویا و خلاق دارد که با اطمینان از توانایی های خود، درصدد مقابله با این مسائل برآیند. جهان امروز نیازمند انسان هایی است مجهز به نیروی ظرافت و تیزبینی در راه خلق راه حل های جدید با استفاده از امکانات نوین و نیروی حاصل از اعتماد به خود، که ناشی از پندارها و قضاوت های مثبت در مورد توانایی هاست.

(قرباغی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۴-۱۵۲)

متداول ترین برداشت از خلاقیت عبارت است از اینکه: فرد، فکری نو و متفاوت ارائه دهد و به دستاوردهای تازه و ارزشمند اشاره کند (شیخ الاسلامی و رضویه، ۱۳۸۴: ۹۴). خلاقیت؛ یعنی توانایی و قدرت ارائه نظرها و فکرهای جدید و نو (رضائیان، ۱۳۸۰: ۱۱۳). خلاقیت، توانایی افراد در پدید آوردن و پرورش اندیشه های نو بوده و فرایند ایجاد نظرهای بدیع درباره موقعیت هاست (توحیدی، ۱۳۸۹: ۵۷). خلاقیت، توانایی خلق ایده های جدید و ارتباط بین تصور و اندیشیدن ایده های نو و ارائه محصول، فرایند و خدمات نوآورانه است. (قاسم نژاد مقدم، ۱۳۸۹: ۷) خلاقیت یا آفرینندگی، فرایند ذهنی کشف ایده ها و مفاهیم یا آمیزش ایده ها و مفاهیم موجود است که توسط فرایند بینش، خودآگاه یا ناخودآگاه تحریک می شود. در واقع؛ خلاقیت یعنی به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد تبلور یک فکر یا مفهوم جدید که برخی نیز آن را به ترکیب ایده ها یا ایجاد پیوستگی بین ایده ها تعبیر کرده اند. خلاقیت، بازی با تخیل و امکانات است که در حین تعامل با عقاید، افراد و محیط، منجر به ارتباطات و نتایج جدید و معنادار می شود. (حیدری، ۱۳۹۰: ۶۴)

خلاقیت عبارت است از تحولات دامن دار و جهشی در فکر و اندیشه انسان؛ به طوری که توانایی ترکیب عوامل قبلی به جدید را داشته باشد و بیشتر یک فعالیت فکری و ذهنی است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۴). خلاقیت طی کردن راهی تازه یا پیمودن راه طی



شده قبلی به روشی نوین است و آن را می‌توان توانایی دیدن چیزها در یک نظر نو و غیر معمولی، دیدن مشکلاتی که هیچ کس دیگر امکان موجود بودن آنها را تشخیص نمی‌دهد و سپس ارائه رهیافت‌های جدید، غیر معمولی و اثربخش دانست. (سرفرازی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۸)

«خلاقیت فرایندی است که از هوش، قوه تصور و مهارت برای ایجاد یا توسعه یک محصول، هدف، فرایند یا ایده جدید استفاده می‌کنند» و دارای سه بُعد اصلی است:

۱. افراد می‌توانند برخی ایده‌های جدید بیافرینند (آفرینش، تولید).
 ۲. افراد می‌توانند ایده‌های موجود را با یکدیگر آمیخته و ترکیب کنند (تلفیق).
 ۳. افراد می‌توانند ایده‌ها را توسعه یا تغییر دهند (اصلاح). (کریتنر و کینیکی، ۱۳۸۶: ۳۲۷)
- خلاقیت، پدیده‌ای است ذهنی که از کاربرد فرایندهای شناختی معمول حاصل می‌شود (امیری و اسعدی، ۱۳۸۶: ۲۶). خلاقیت، پدیده‌ای اجتماعی است و از نیازها و مقتضیات جامعه و شرایط خانوادگی برمی‌خیزد و یک اثر شخصی است؛ یعنی به عواملی نظیر انگیزش، هیجان، عواطف، احساسات، تجربه‌ها و یادگیری شخصی وابسته است. خلاقیت، بُعدی فراشناختی دارد و با فرایندهای عالی ذهنی نظیر تفکر، هوش، تخیل و پردازش اطلاعات ارتباط داشته، عواملی نظیر خانواده، جامعه، شخصیت و توانایی‌های شناختی همزمان بر آن تأثیر می‌گذارند. (پیرخانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۲)

افراد خلاق

تفکر خلاق زمانی تولید می‌شود که شخص، پیش‌فرض‌ها را کنار گذاشته باشد و دیدگاه جدیدی را جستجو کند که دیگران به آن نپرداخته‌اند. خلاقیت، مستلزم بهره‌گیری از نوع خاصی از جریان فکری است که تفکر واگرا نامیده می‌شود؛ تفکری که به گونه‌ای متفاوت از جریان عام فکری جامعه، در حل مسائل نمود پیدا می‌کند. به عبارت دیگر؛ فرد خلاق، تمایل دارد مسائل مختلف را به طرق متفاوت حل کند؛ هر چند در ظاهر، یک راه حل بیشتر برای آن وجود ندارد (حیدری، ۱۳۹۰: ۶۶-۶۴). تفکر واگرا، تفکری است که برای هر پرسش، پاسخ مشخصی ندارد و به پاسخ‌های متعدد و در جهت‌های گوناگون می‌پردازد؛ در حالی که در تفکر همگرا، پاسخی معین و مشخص به پرسش داده می‌شود (افشارکهن و عصاره، ۱۳۹۰: ۳۲). خلاقیت، تفکری واگراست و افرادی که تمایل کمتری



به رفتار خلاق دارند. صاحب تفکر همگرا هستند؛ بدین معنا که افراد دارای تفکر همگرا بیشتر رفتارهای تکراری و مطابق عرف و عادت از خود بروز می‌دهند؛ در صورتی که افراد خلاق، دارای تفکر واگرا هستند، از عادت و رفتار تکراری فاصله گرفته و دوری می‌کنند. افراد خلاق می‌توانند روابط جدیدی را بین پدیده‌های موجود کشف کرده، مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند؛ در حالی که افراد عادی به این پدیده‌ها و روابط حاکم بین آنها از دیدگاه معمولی و مرسوم نگاه می‌کنند و نکتهٔ جدیدی به نظرشان نمی‌رسد. فرد مبتکر و خلاق، معمولاً افکار و عقاید تازه را می‌پذیرد؛ در حالی که افراد عادی و غیر خلاق این گونه افکار را عقب می‌رانند. خلاقیت فرد در این است که محیط و عوامل موجود در آن را بهتر بررسی کند و بدون اینکه تحت تأثیر دیگران قرار گیرد یا هدف معینی او را از بررسی محیط بازدارد، آزادانه به شناختن محیط و مشخص ساختن عناصر عمدهٔ آن بپردازد. (توحیدی، ۱۳۸۹: ۵۸)

یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های افراد با سطح خلاقیت بالا، ظرفیت تحمل ابهام است. این افراد در مواجهه با وضعیت‌های ناشناخته یا تعریف نشده، قابلیت انطباق‌پذیری بالایی دارند. اقدامات خلاق اساساً به عنوان پاسخ به ابهام رخ داده و از درون ابهام معنی می‌شود. بنابراین، بایستی همواره با ابهام به مثابهٔ یک فرصت برخورد کرد. این افراد قادرند یک وضعیت را برای مدت قابل توجهی در هرج و مرج ذهنی نگاه دارند، بدون آنکه لازم باشد به نتیجهٔ پیش از موعد برسند. خلاقیت، به آینده توجه داشته و آینده به خاطر تغییرات بی‌پیشینه، دارای ابهامات متعدد و متنوعی است. بنابراین، برای خلاق بودن، به توان فردی برای غلبه بر شرایط مبهم یا غیر قابل پیش‌بینی که در آنها اطلاعات ناقص، نامشخص یا پیچیده است، نیاز است. به این ترتیب، می‌توان از طریق اندیشیدن به ابهامات، خلاقیت را برانگیخت. (صادقی و لطف‌الله‌زاده، ۱۳۸۹: ۱۰۹)

فرایند خلاقیت

برای خلاقیت، فرایند چهار مرحله‌ای در نظر گرفته شده است که با یکدیگر تعامل و تداخل داشته، منجر به ایجاد اندیشه‌ای نو می‌شوند. این چهار مرحله عبارتند از:

۱. مرور و مطالعهٔ ناخودآگاه: مرور و مطالعهٔ ناخودآگاه که در پس ذهن انسان انجام می‌شود. این مرحله را می‌توان به عنوان آمادگی افراد در نظر گرفت که خود را برای انجام



یک خلاقیت آماده می‌کنند.

۲. کشف و شهود: مرحله کشف زمانی است که ذهن ناخودآگاه به ذهن خودآگاه پیوند داده می‌شود. در مرحله کشف، پدیده‌هایی که زمانی با یکدیگر در تضاد و تعارض بودند، دارای رابطه می‌شوند.

۳. بینش: زمانی که افراد بین ارتباط میان پدیده‌ها و خود مسئله، همبستگی مشاهده کنند، آنگاه دچار هیجان می‌شوند که نشان از به وجود آمدن بینش جدیدی در فرد است.

۴. صورت‌بندی منطقی یا اثبات قضایا: برخی مواقع این بینش‌ها زمان بسیار کمی دوام دارند و در کوتاه‌مدت از بین می‌روند. بنابر این، لازم است ابزارهایی برای ثبت و نگهداری آنها نزد افراد به وجود آورد. لازمه دستیابی به اندیشه جدید، آزمایش و آزمون بینش‌های جدید است. (حیدری، ۱۳۹۰: ۶۷)

در دیدگاهی دیگر، محققان پنج مرحله عمده برای فرایند خلاقیت را به ترتیب ذیل بیان کرده‌اند:

۱. مرحله مقدماتی: بیانگر این مفهوم است که خلاقیت بر مبنای دانش و آگاهی صورت می‌گیرد. کارشناسان عقیده دارند که خلاقیت، شامل تلاقی دانش مفروض یا ضمنی و دانش آشکار و صریح است.

۲. مرحله تمرکز ذهنی: در طول این مرحله، فرد بر روی مسئله موجود متمرکز می‌شود.

۳. مرحله پرورش و شکل‌گیری: در این مرحله، ایده یا فکر جدید به طور ناخودآگاه صورت می‌پذیرد. طی این مرحله، افراد مشغول فعالیت‌های روزانه خود بوده، در حالی که فکرشان درگیر اطلاعات و ایجاد ارتباطات جزئی بین آنهاست.

۴. مرحله روشن‌سازی: ارتباطاتی که در مرحله قبل شکل گرفت، سرانجام در مرحله روشن‌سازی آشکار می‌شود.

۵. مرحله بررسی و تأیید: این مرحله به معنای وارد شدن در فرایند جامع بررسی، اصلاح یا آزمایش ایده جدید است. (کریتتر و کینیکی، ۱۳۸۶: ۳۲۸)

پرورش خلاقیت

خلاقیت، مبتنی بر اراده آدمی است. در حقیقت؛ خلاقیت حق انتخاب و قدرت



تصمیم‌گیری برای انتخاب است و برای تمامی عرصه‌های زندگی و سلامت فکر و روح انسان، حیاتی است و اگر افراد، گرفتار نظمی تکراری و مکانیکی شوند، نابود خواهند شد. این یکی از تهدیدهایی است که تمدن‌ها به آن دچار می‌شوند. بیشتر تمدن‌هایی که از بین رفته‌اند، نه فقط به دلیل تهدیدهای خارجی، بلکه به طور عمده به واسطه تکرار مکررات و افول خلاقیت از میان رفته‌اند (پورطهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۳). در جهان امروز، هر ملتی با تقویت استعداد خلاقیت، سعی در افزایش سرعت پیشرفت و مشکل‌گشایی هر چه سریع‌تر دارد. در چنین شرایطی، زمینه وسیع و در عین حال اساسی پیشرفت، در جنبه‌های گوناگون تمدن و فرصت خلاقیت و نوآوری است که لازم است فعالیت روی آن توسعه یابد. (توحیدی، ۱۳۸۹: ۵۹)

خلاقیت ضمن اینکه چیزی بیش از یک خصوصیت شناختی یا شخصیتی است که ممکن است در افراد تغییر کند، بلکه فعالیتی است که در طول حیات انسان، توسعه و تکامل پیدا می‌کند (امیری و اسعدی، ۱۳۸۶: ۲۸). خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می‌توان با شناخت عوامل مؤثر بر آن، آن را پرورش داد و شکوفا کرد (پورطهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۴) و با تسریع خلاقیت می‌توان به افراد کمک کرد تا چارچوب‌های نوینی را برای زندگی‌شان بیابند و بیافرینند. (پیرخانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۳)

داشتن استعداد ذاتی و خلاقیت افراد، پایه و اساس مهمی برای داشتن جامعه‌ای خلاق است. غنی‌سازی خلاقیت افراد از طریق داشتن فرهنگ و سنتت تغییرپذیر و متحول میسر خواهد شد (پورطهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۲). برای فعال شدن استعداد بالقوه خلاقیت در افراد، باید زمینه تقویت نگرش مثبت به آزادی فکر و ارائه طرح‌های جدید فراهم آید؛ به گونه‌ای که افراد بتوانند با وجود واکنش‌های نامطلوب احتمالی دیگران، با اعتماد به نفس کافی به خلاقیت بپردازند. (رضائیان، ۱۳۸۰: ۱۱۴)

اگر به خلاقیت به عنوان خصیصه‌ای ذاتی بنگریم، گام در جای پای افرادی گذاشته‌ایم که معتقد بودند هوش و شخصیت ذاتی و ارثی‌اند؛ به این ترتیب، پرورش خلاقیت امری عبث جلوه خواهد کرد. درست است که وراثت در هوش، شخصیت، خلاقیت و تمام خصوصیات بشر نقش دارد، ولی نقش آن، تابع محیط است و عامل منحصر به فرد نیست. پس تغییر مطلوب محیط می‌تواند استعدادی را که در همگان به ودیعه گذاشته شده است پرورش داده و آشکار کند. خلاقیت همچون دیگر استعدادهای بشری، تا حدود



زیادی اکتسابی است و مختص افراد ویژه نیست. رشد استعداد خلاقیت، محتاج شرایط و طی مراحل آموزش و پرورش است.

این یک واقعیت است که عده معدودی از خلاقیت بیشتری برخوردارند، ولی سایر افراد نیز می‌توانند در صورت پرورش مطلوب، از خلاقیت مناسبی بهره‌مند شوند. اغلب چنین برداشت می‌شود که بیشتر مردم غیر خلاقند و توانایی اندکی برای پرورش و آشکار کردن اندیشه‌های تازه دارند؛ در حالی که این پندار صحیح نیست و در محیط مناسب، همه افراد می‌توانند عملاً خلاق و اندیشه‌ساز باشند. استعداد و قدرت خلاقیت و نوآوری به طور کلی در همه انسان‌ها وجود دارد. به عبارت دیگر؛ استعداد خلاقیت، استعداد همگانی است؛ بدین معنی که همه ما با درجات مختلف دارای این استعداد هستیم. تجربیات نشانگر آن است که درجه مؤثر بودن خلاقیت ما با اندازه انرژی فکری ما، کوشش و پشتکارمان در به کارگیری مغز ارتباط بیشتری دارد تا با استعداد درونی‌مان. اگر چه همه ما توانایی و ظرفیت خلاقیت را داریم، ولی می‌آموزیم که خلاق نباشیم. به عبارت دیگر؛ تجاربی که در خانه و محیط کسب می‌کنیم و آموزشی که در مدرسه می‌بینیم، ما را به تفکر همگرا و زندگی متداول عادت می‌دهد. به این ترتیب، در صورت رویارویی با هر پدیده جدید سعی می‌کنیم آن را در قالب‌های قبلی و سنتی جای دهیم و با آنچه در گذشته آموخته‌ایم مربوط سازیم. در صورتی که اگر خلاقانه بیندیشیم، پدیده‌های جدید را با دیدی نو بررسی می‌کنیم و می‌کوشیم که در صورت لزوم، چارچوب‌های قدیم را در هم بشکنیم و چارچوب‌های کاملاً جدیدی را جانشین آنها کنیم. (توحیدی، ۱۳۸۹: ۵۸-۵۷)

خلاقیت، هر چند بُعدی فردی دارد، ولی قابل آموزش است و با آموزش، قابلیت رشد و تحول بیشتری پیدا می‌کند (پیرخافی و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۳). قدرت خلاقیت افراد را می‌توان از طریق مشاوره، هدایت و آموزش، تقویت کرد. به طور کلی، تعامل گروهی، فکرها را به فعالیت وادار می‌کند.

برخی از موانع فرهنگی خلاقیت عبارتند از: میزان دانش افراد در مراحل پیشین، گروه و جمع دوستان و نهادهایی که بر الگوهای رفتاری افراد نفوذ دارند؛ به این ترتیب هر چیز جدیدی که الگوی رفتاری سابق افراد را که به آن عادت کرده‌اند بر هم بزند، محکوم شده، یا نادیده گرفته می‌شود. (رضائیان، ۱۳۸۰: ۱۱۵-۱۱۰)

نقش خلاقیت فرهنگی در فرایند هم‌افزایی فرهنگی

برای حل یک مسئله، ابتدا باید آن را شناخت و تعریف صحیحی برای آن ارائه کرد؛ یعنی ابتدا باید تعیین شود که چه وضعیتی بر وجود مسئله دلالت دارد و کدام مسئله باید حل شود. به فعالیت‌های گسترده‌ای که به منظور یافتن و اجرای راه حل برای اصلاح یک وضعیت نامطلوب انجام می‌شوند، فراگرد حل مسئله می‌گویند. در واقع؛ منظور از حل مسئله، یافتن جواب یا جواب‌هایی برای یک سؤال است. (همان: ۱۳۷-۱۳۴)

خلاقیت با تفکر و یافتن نظرها، راه‌ها و روش‌های جدید و نوآوری در کاربرد آنها سر و کار دارد (همان: ۱۰۴). خلاقیت باعث می‌شود افراد، اجتماعی بار بیابند تا برای سازگاری برای جوامع برخوردار از تنوع فرهنگی، خود را مهیا سازند؛ افرادی خلاق و دارای اندیشه نو برای مواجهه خردمندانه با زندگی و حل مسائل دنیای بشری؛ انسان‌هایی که از رویارویی با مسائل نهراسند و به راه‌های متفاوت و تازه برای بررسی موضوع و دستیابی به بهترین راه حل ممکن بیندیشند. (افشارکهن و عصاره، ۱۳۹۰: ۳۴)

تنوع فرهنگی از طریق تنوع در چشم‌اندازها و دیدگاه‌ها و به دلیل تأکید کمتر بر ضرورت یکسانی و هماهنگی، خلاقیت را تقویت می‌کند (عسگری و طالقانی، ۱۳۸۹: ۵۹). اگر بتوانیم نقطه نظرهای متنوع را به یکدیگر نزدیک و چیز کاملاً جدیدی خلق کنیم، آینده جدیدی در انتظار ماست. هم‌آفرینی با یکدیگر، مستلزم تمایل به تغییر مسیر از مباحثه و مجادله درباره نقطه‌نظرهای متفاوت‌تر به مبادرت به گفت و شنود با یکدیگر است. مباحثه، دفاع از نقطه نظرهای مرتبط است؛ در حالی که گفت و شنود وقتی تحقق می‌یابد که اطلاعات و معانی به درون ذهن افراد جریان یابد و هیچ کس کوشش نمی‌کند چیزی را ثابت کند. گفت و شنود، مستلزم تمایل به در میان گذاشتن نقطه‌نظرهای مختلف است، بدون آنکه به هیچ یک اعتقادی وجود داشته باشد. برای وارد شدن در گفت و شنود، باید راضی به توقف- یا حداقل به طور موقت کنار گذاشتن- باورها بود و واقعاً به آنچه فرد دیگر می‌گوید گوش داد؛ با این هدف که دیدگاه او واقعاً درک شود.

اولین مانع در گفت و شنود واقعی، باورهای ما و گرایش ما به دفاع از آنهاست. داشتن گنجایش وارد شدن در یک گفت و شنود و هم‌آفرینی، مستلزم حرکتی فراتر از موضع فرد در مورد هر موضوع یا مسئله است. گفت و شنود، یک قصد سنجیده و آگاهانه برای بررسی و عطف توجه به امکان وجود راهی دیگر و متوقف کردن عقایدمان،



برای وارد شدن در یک محاوره بدون تعصب یا گرایش است. به عبارت دیگر؛ هر فردی فرصت دارد ماورای نقطه نظر مستقل خود فکر کند. اگر فرد، موضع شخصی خود را تنها حقیقت موجود تلقی کند، نتیجه آن خواهد شد که نمی‌تواند با شخص دیگری هم‌آفرینی کند. در نتیجه گفت و شنود آزادانه ممکن است حرکتی عظیم در جهتی کاملاً جدید پدید آید. گفت و شنود واقعی منجر به امکانات خلاق پرشور و هیجان انگیز می‌شود. آزاد شدن انسان‌ها از بندهای خود تنها راه به سوی یک جامعه بشری رضایت‌بخش است. نظرگاه‌های ستیزه‌جویانه، جریان‌ات غیر منتظره به وجود نمی‌آورد. وقتی انسان‌ها چنان به نقطه نظرهای خود بچسبند که حتی حاضر به شنیدن نظر یکدیگر نباشند، همکاری غیر ممکن می‌شود. نزدیک کردن و همگرا کردن سلیقه‌های مختلف برای کار در جهت حل یک مسئله از نظرگاه‌های متفاوت، راهی است که از طریق آن، راه حل‌های خلاق به دست می‌آوریم. (حیدری، ۱۳۹۰: ۸۷-۸۶)

در مواجهه با فرهنگ‌های مختلف و برخوردها و ارتباطات و گفتگوهای بین فرهنگی، گاهی افراد شاهد مسائل و مشکلاتی‌اند که در صورت حل نشدن می‌تواند به تضاد و تعارض بین فرهنگ‌ها منجر شود. چنانچه این سوء تفاهم‌ها حل نشوند، می‌توانند موجب بدبینی فرهنگ‌ها و اقوام مختلف نسبت به یکدیگر شوند که نتیجه آن، آسیب دیدن فضای ارتباطی بین فرهنگ‌ها و اقوام و متزلزل شدن بنیان‌های انسجام ملی و فرهنگی است. در صورتی که افراد قادر به حل مسائل و مشکلات فرهنگی ناشی از برخورد فرهنگ‌ها، اقوام و خرده‌فرهنگ‌های مختلف و به طور کلی تفاوت‌ها و اختلافات فرهنگی متأثر از تنوع فرهنگی نباشند، جامعه در سطوح مختلف سازمانی، محلی، ملی و بین‌المللی دچار انسداد و انجماد فرهنگی خواهد شد و قادر به عبور از این مشکلات نخواهد بود.

از سوی دیگر، در بعضی از برخوردهای فرهنگی، افراد به دلیل ناآشنایی با ارزش‌ها، باورها، آداب و رسوم، عقاید، نمادها، شیوه زندگی متفاوت و به طور کلی، عناصر فرهنگی سایر فرهنگ‌ها در موقعیت شوک فرهنگی قرار می‌گیرند و در بروز واکنش دچار سردرگمی می‌شوند. اگر فرد قادر به یافتن راه حلی منطقی در مواجهه با شوک فرهنگی ناشی از برخورد به وجود آمده نباشد، دچار بحران می‌شود.

از این رو، به نظر می‌رسد اگر افراد و جوامع در مواجهه با تأثیرات و مسائل ناشی از تنوع و تفاوت‌های فرهنگی، فاقد قابلیت خلاقیت باشند، دچار سردرگمی، تعارض و

تضاد فرهنگی خواهند شد که زمینه‌ساز بروز بحران‌ها و ناسازگاری‌ها و تخاصمات متعدد است و فضای روانی- اخلاقی و انسجام و همبستگی جوامع را در سطوح محلی، ملی و بین‌المللی تهدید می‌کند.

در کلان‌شهرها و شهرهای جدید و سازمان‌های برخوردار از تنوع فرهنگی، به موقعیت‌هایی برخورد می‌کنیم که می‌توانند در روابط بین افراد، اقوام و فرهنگ‌های مختلف، مشکلاتی ایجاد کنند. به عنوان نمونه، می‌توان به مسائلی که بین افراد بومی و مهاجران در شهرهای مهاجرپذیر وجود دارد اشاره کرد. ساده‌انگارانه است که مشکلات فرهنگی بین افرادی از اقوام، مذاهب و فرهنگ‌های مختلفی که در یک محدوده جغرافیایی سکونت دارند را انکار کرد.

افراد برای حل مسائل در موقعیت‌های چند فرهنگی، پنج راهبرد و راه چاره اساسی پیش رو دارند. در تمامی موقعیت‌های بین فرهنگی، افراد بایستی بین تداوم رفتار به شیوه و سبک و سیاق خودشان (بر اساس آنچه در فرهنگ خود عمل می‌کنند) و اقتباس راه‌های موجود در سایر فرهنگ‌ها، تعادل برقرار کنند.

راهبردهای برخورد با موقعیت‌های بین فرهنگی (آدلر، ۱۳۷۹: ۱۵۶)

هم‌افزایی فرهنگی	استیلای فرهنگی	مسیر فرهنگ خودی
مصالحه فرهنگی	اجتناب فرهنگی	همراهی فرهنگی

مسیر فرهنگ دیگران

- استیلای فرهنگی

استیلای فرهنگی^۱ اولین چاره است؛ یعنی تداوم امور به همان طریقی که شما در فرهنگتان انجام می‌دهید. افراد، اغلب وقتی شیوه استیلای فرهنگی را انتخاب می‌کنند که یا قویاً باور داشته باشند راه آنان، تنها راه درست است، یا اینکه موقعیتی را درک کنند که یک مسئله اخلاقی بنیادی را در بر دارد.

- همراهی فرهنگی

دومین راهبرد، همسازی و همراهی فرهنگی^۲ است که درست عکس شیوه استیلای فرهنگی است. در این حالت، افراد نه تنها به اعمال شیوه‌های فرهنگ خودشان ادامه

1. Cultural Dominance.
2. Cultural Accommodation.



می‌دهند، بلکه از شیوه‌های فرهنگ میزبان نیز پیروی می‌کنند و سعی در ترکیب فرهنگ بومی‌شان با فرهنگ میزبان دارند.

- مصالحه فرهنگی

شیوه مصالحه فرهنگی^۱ که سومین چاره است، هر دو شیوه اول و دوم را با هم درمی‌آمیزد. کاربرد مصالحه فرهنگی حاکی از آن است که هر دو طرف به منظور انجام کار، به موفق‌ترین وجه ممکن، مواردی را واگذار کنند. در راه‌حلهایی که از نظر فرهنگی مصالحه‌ای هستند، قدرتمندترین شریک، امتیاز کمتری به طرف مقابل می‌دهد، اگر چه هر دو طرف امتیازاتی را برای تحقق موفقیت‌آمیز روابط قائلند.

- اجتناب فرهنگی

شیوه اجتناب فرهنگی^۲ عبارت است از اینکه هر دو طرف طوری عمل کنند که انگار هیچ تفاوت و تعارضی بین آنان وجود ندارد. اغلب در این شیوه تأکید می‌شود که هر دو طرف از برخورد صریح و بی‌پرده با مواردی که ذاتاً تعارض‌آمیزند، خودداری کنند.

- هم‌افزایی فرهنگی

پنجمین راهبرد، انتخاب شیوه هم‌افزایی فرهنگی^۳ است که ضمن ارائه راه‌حلهایی جدید برای مسائل، هر یک از فرهنگ‌ها را ارج می‌نهد؛ در حالی که از دیدگاه بومی تفاوت‌هایی وجود دارد. (آدلر، ۱۳۷۹: ۱۵۹-۱۵۲)

هم‌افزایی فرهنگی وقتی حاصل می‌شود که رویکرد و فرهنگ خاصی که بتواند بر کل سازمان، افراد و فرهنگ‌ها احاطه داشته باشد، وجود ندارد. در این شرایط، هم‌افزایی فرهنگی می‌تواند به عنوان یک رویکرد مناسب به کار گرفته شود. هم‌افزایی فرهنگی از ترکیب و تلفیق چشم‌اندازها و رویکردهای فرهنگی متنوع حاصل می‌شود (آدلر و بارتولومو^۴، ۱۹۹۲). در رویکرد هم‌افزایی فرهنگی بدون نقض هر فرهنگ، بهترین جنبه‌های همه فرهنگ‌های مختلف انعکاس می‌یابد و از تنوع فرهنگی موجود به عنوان منبعی کلیدی در حل مسائل استفاده می‌شود. فرایند توسعه، راه‌حلهایی برای حل مسائل از طریق هم‌افزایی فرهنگی، مشتمل بر تشریح موقعیت از چشم‌انداز هر فرهنگ،

1. Cultural Compromise

2. Cultural Avoidance.

3. Cultural Synergy.

4. Nancy J Adler & Susan Bartholomew.

تفسیر فرهنگی موقعیت و توسعه راه حل‌های فرهنگی جدید است. (آدلر، ۱۳۷۹: ۱۵۹)

گام اول: تشریح موقعیت^۱

فرهنگ‌ها، ادراکات و ارزش‌های متفاوت افراد، چالش‌هایی را که در فهم و حل مسائل با آن مواجه هستیم را ایجاد می‌کنند. باید درک کرد که یک مسئله بالقوه ممکن است تنها هنگامی بروز کند که آن مسئله از دیدگاه فرهنگی خودش حس و درک نشود. بنابر این، هر مسئله باید از دیدگاه فرهنگی خودش تشریح شود (عسگری و طالقانی، ۱۳۸۹: ۶۱). تشریح موقعیت، یکی از مشکل‌ترین و حساس‌ترین مرحله‌ها در پیدا کردن راه حل برای مشکلات چند فرهنگی است. ارزش‌ها و ادراک‌های بین فرهنگی گوناگون مردم، چالش‌هایی را که برای درک و حل مشکلات در پیش رو قرار می‌گیرند، دو صد چندان می‌کند. اولین گام در فرآیند هم‌افزایی فرهنگی، درک وجود یک وضعیت بحرانی است. از طرفی، وقتی وجود مسئله‌ای از نقطه نظر فرهنگی مشکل‌زا به نظر نمی‌آید، می‌تواند دارای مشکلات بالقوه‌ای باشد. بنابر این، بایستی مسئله موجود را از دیدگاه سایر فرهنگ‌ها نگریست نه فقط دیدگاه خودی و از تفسیر یا ارزیابی آن از نقطه نظر محض یک فرهنگ خودداری شود. (آدلر، ۱۳۷۹: ۱۵۴)

گام دوم: تفسیر و تحلیل فرهنگی موقعیت^۲

به هنگام شناخت یک مسئله، می‌توان از شیوه هم‌افزایی به منظور تجزیه و تحلیل مسئله از نقطه نظر هر فرهنگ استفاده کرد. بنابر این، دومین گام در فرآیند هم‌افزایی فرهنگی شامل شناسایی موقعیت و تفسیر مشابهت‌ها و تفاوت‌های موجود، تفکرات، احساسات و فعالیت‌های فرهنگ‌هاست. از نقطه نظر فردی که رفتار می‌کند، همه رفتارها عقلایی و قابل قبولند؛ اگر چه دیدگاه‌ها و جهت‌گیری‌های مبتنی بر اصول فرهنگی ما، منجر به سوء ادراکات ما نسبت به منطق دیگر الگوهای رفتاری فرهنگی می‌شود. در حالی که دیدگاه‌های منحصر به یک فرهنگ، انعطاف‌پذیری افراد را محدود می‌کند، وجود دیدگاه‌های چندگانه، برانگیزاننده تمایلات و درک افراد است. در خلال تفسیر و

1. Describing the Situation.
2. Culturally Interpreting the Situation.



تحلیل فرهنگی، افراد از هر فرهنگی که باشند، سعی در درک مفروضات اساسی دارند که هدایتگر آنها در سایر فرهنگ‌هاست تا به مانند آن عمل کنند. در خلال این فرایند، افراد مشابهت‌ها و تفاوت‌های موجود بین مفروضات و رفتارهای فرهنگ خودی را با اعضای سایر فرهنگ‌ها مشخص می‌کنند. (همان)

گام سوم: افزایش خلاقیت فرهنگی^۱

راه حل‌های نیرو افزای فرهنگی باید فراتر از الگوهای رفتارهای هر یک از فرهنگ‌های ریشه‌ای قرار گیرند. انتخاب بهترین گزینه فقط هنگامی که به اندازه کافی موقعیت‌های حاصل از دیدگاه میان فرهنگی فراهم شد، امکان‌پذیر می‌شود (عسگری و طالقانی، ۱۳۸۹: ۶۱). از طریق جستجو برای یافتن راه‌هایی به منظور حل مسائل، بدیل‌هایی ایجاد می‌شود که از نظر فرهنگی هم‌افزایی دارند و به انسان‌ها در فرهنگ‌های مختلف کمک می‌کنند تا به ارتقای اثربخشی و بهره‌وری‌شان بپردازند. راه حل‌های ارائه شده باید با مفروضات فرهنگی همه گروه‌های موجود سازگار باشند، اما این به منزله تقلید و پیروی از گروهی خاص نیست. راه حل‌هایی که از نظر فرهنگی هم‌افزا هستند، بایستی نو بوده، ورای الگوهای رفتاری هر یک از فرهنگ‌ها عمل کنند. انتخاب مناسب بهترین بدیل، تنها وقتی امکان‌پذیر است که از طریق تشریح و تفسیر کافی موقعیت از دیدگاه بین فرهنگی پیش رود.

می‌توان گفت که در حل مسائل فرهنگی باید راه حل‌هایی را طرح کرد که از نظر فرهنگی هم‌افزایی داشته باشند. قبل از آنکه افراد ضرورت نیاز به تغییرات مبتنی بر حل مسائل به شیوه هم‌افزایی فرهنگی را درک کنند، باید خودآگاهی فرهنگی‌شان افزایش یابد و مفروضات فرهنگی و الگوهای رفتاری خود را درک کنند و در عین حال در عرصه بین فرهنگی و درک مفروضات و الگوهای رفتاری سایر فرهنگ‌ها نیز آگاهی کسب کنند. بدون چنین درکی از پویایی‌های فرهنگی موجود، تغییرات انجام‌شده اغلب پوچ و بی‌معنی جلوه می‌کنند! حال آنکه با درک و شناخت فرهنگی می‌توان مسائل و مشکلات را حل کرد. (آدلر، ۱۳۷۹: ۱۵۵)

بنابر این، به نظر می‌رسد برای حل مسائل ناشی از برخورد با فرهنگ‌های دیگر، ارائه

1. Increasing Cultural Creativity.

راه حل‌های خلاقانه فرهنگی با بهره‌گیری از رویکرد هم‌افزایی فرهنگی، روشی کارآمد باشد که ضمن احترام به تفاوت‌های فرهنگی، درصدد یافتن راه حل مناسب برای مسائل و معضلات فرهنگی است.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

برقراری ارتباطات بین افرادی با زمینه‌های فرهنگی متفاوت، در برخی از موارد به بروز تعارضات و مشکلات فرهنگی می‌انجامد که در صورت حل نشدن این قبیل مشکلات و مسائل، جامعه با بروز تنش‌ها و برخوردهایی بین افراد، اقوام، فرهنگ‌ها و خرده‌فرهنگ‌های مختلف مواجه خواهد شد.

به نظر می‌رسد برای حل مسائل فرهنگی در جوامع متنوع، هم‌افزایی فرهنگی رویکردی کارآمد باشد؛ زیرا ضمن احترام به ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگ‌های مختلف، به ارائه راهکارهای مورد توافق همه فرهنگ‌ها می‌انجامد. در رویکرد هم‌افزایی فرهنگی، بهترین جنبه‌های همه فرهنگ‌های مختلف انعکاس می‌یابد و از تنوع فرهنگی موجود به عنوان منبعی کلیدی در حل مسائل استفاده می‌شود. اما آنچه می‌تواند به موفقیت رویکرد هم‌افزایی فرهنگی در حل مسائل کمک کند، برخورداری از قابلیت خلاقیت است؛ به واسطه بهره‌گیری از خلاقیت، افراد می‌توانند در مواجهه با شرایطی که در آن شاهد برخورد، تنش و تعارض میان فرهنگ‌های گوناگون هستیم، راهکاری مناسب و اثربخش ارائه دهند و ضمن حل مسائل فرهنگی ناشی از تنوع فرهنگی، از عوارض و هزینه‌های اجتماعی و فرهنگی آن بکاهند.

نخستین گام برای حل مسائل به روشی خلاقانه از طریق هم‌افزایی فرهنگی، تشریح موقعیت فرهنگی است که یکی از مشکل‌ترین و حساس‌ترین مرحله‌ها در پیدا کردن راه حل برای مشکلات چند فرهنگی است. نخستین گام در فرایند هم‌افزایی فرهنگی، درک وجود یک وضعیت بحرانی است. وقتی وجود مسئله‌ای از نقطه نظر فرهنگی مشکل‌زا به نظر نمی‌آید، می‌تواند دارای مشکلات بالقوه‌ای باشد. بنابر این، بایستی مسئله موجود را از دیدگاه سایر فرهنگ‌ها نگریست نه فقط دیدگاه خودی و از تفسیر یا ارزیابی آن از نقطه نظر محض یک فرهنگ خودداری گردد. گام بعدی، تفسیر و تحلیل فرهنگی موقعیت فرهنگی است که شامل شناسایی موقعیت و تفسیر مشابهت‌ها و تفاوت‌های موجود،



تفکرات، احساسات و فعالیت‌های فرهنگ‌هاست. در حالی که دیدگاه‌های منحصر به یک فرهنگ، انعطاف‌پذیری افراد را محدود می‌کند، وجود دیدگاه‌های چندگانه، برانگیزاننده تمایلات و درک افراد است. سومین مرحله در حل مسائل از طریق هم‌افزایی فرهنگی، افزایش خلاقیت فرهنگی است. در این مرحله، از طریق جستجو برای یافتن راه‌هایی به منظور حل مسائل، بدیل‌هایی ایجاد می‌شود که از نظر فرهنگی هم‌افزایی دارند و به انسان‌ها در فرهنگ‌های مختلف کمک می‌کند تا به ارتقای اثربخشی و بهره‌وری‌شان بپردازند. راه‌های ارائه شده باید با مفروضات فرهنگی همه گروه‌های موجود سازگار باشند و ضمن جدید بودن، ورای الگوهای رفتاری هر یک از فرهنگ‌ها عمل کنند.

پس از ارائه راه‌های هم‌افزا برای حل مسائل، افراد قادر خواهند بود که بهترین راهکار را انتخاب کرده و به اجرا درآورند. راه حل انتخابی باید با ارزش‌ها و مفروضات فرهنگی همه فرهنگ‌ها، بیشترین سازگاری را داشته باشد تا بتواند به صورت اثربخش عمل کرده، موجب افزایش بهره‌وری فرهنگی شود و در نهایت، با کاستن از تعارضات و مشکلات فرهنگی، به تقویت انسجام ملی، اجتماعی و فرهنگی جوامع منجر شود.

در ارتباط‌ها و برخوردهایی که بین فرهنگ‌های مختلف به وجود می‌آید، گاهی شرایط پیچیده‌ای پیش می‌آید که اگر راه حلی خلاقانه برای عبور از این شرایط و حل مسائل ارائه نشود، برخورد بین فرهنگ‌ها به خشونت و تعارض می‌انجامد. خلاقیت فرهنگی قابلیت‌های اساسی است که توانایی حل مسائل و مشکلات بین فرهنگی را به افراد می‌دهد. اما موانعی وجود دارد که در حل مسائل و مشکلات بین فرهنگی، مانع از بروز خلاقیت می‌شود. اگر افراد، تنها به وجود یک راه حل در برخورد با مسائل بین فرهنگی معتقد باشند، گزینه‌های جایگزین دیگر را نخواهند پذیرفت و از بررسی و به کار بردن سایر راه‌های فرهنگی امتناع خواهند کرد؛ زیرا راه حل خود را بهترین راه برای از میان برداشتن موانع و مشکلات بین فرهنگی می‌دانند. در برخی موارد نیز افراد به دلیل عدم آشنایی با فرهنگ‌های دیگر و نداشتن آگاهی از تفاوت‌های فرهنگی، قادر به درک صحیح شرایط به وجود آمده نیستند و به همین دلیل، نمی‌توانند راهکاری صحیح و مناسب برای حل مسئله ارائه دهند. از سوی دیگر، هنگامی که در حل مسائل بین فرهنگی تنها بر فرهنگ خودی تکیه شود و راهکارهای برون‌رفت از مشکلات، فقط با توجه به فرهنگ خودی ارائه شود و سایر فرهنگ‌ها در نظر گرفته نشوند، افراد از ارائه

راه حلی کارآمد که مورد توافق همگان باشد، عاجز خواهند بود. در چنین شرایطی، فرد مسئله را تنها از دیدگاه فرهنگ خود بررسی، ارزیابی و تفسیر کرده، راهکاری پیشنهاد می‌دهد که فقط با ارزش‌های فرهنگی وی همخوانی دارد و برای سایر فرهنگ‌ها قابل پذیرش نیست.

ضعف قابلیت خلاقیت افراد در ارائه راه حل برای مسائل فرهنگی نیز یکی دیگر از موانع حل مسائل پدید آمده میان فرهنگ‌هاست که ناشی از ضعف استعداد و آموزش خلاقیت در میان افراد جامعه است. ضعف توانایی خلاقیت و ارائه راهکارهای خلاق برای حل مسائل بین فرهنگی را می‌توان با برنامه‌های آموزش خلاقیت در سطوح مختلف جامعه و همچنین آشنایی افراد با تفاوت‌های فرهنگی تقویت کرد.

اگر چه بخشی از خلاقیت، ذاتی است؛ اما از طریق آموزش می‌توان خلاقیت افراد را توسعه داد و تقویت کرد. آموزش مهارت‌های خلاقیت در برخورد با فرهنگ‌های متفاوت را می‌توان در کلیه سنین، به خصوص دوران کودکی در مراکز آموزشی و فرهنگی اجرایی کرد. بنابر این، باید در سطوح کلان و ملی، در مدارس و دانشگاه‌ها نسبت به آموزش و تقویت مهارت‌های خلاقیت، به عنوان مهارتی اساسی برای زندگی در جوامع چند فرهنگی، برای دانش‌آموزان و دانشجویان، برنامه‌های کاربردی تدوین و اجرا شود.

در شهرهایی که از تنوع فرهنگی برخوردارند نیز می‌بایست در جهت آموزش خلاقیت به شهروندان، به عنوان یکی از مهارت‌های اساسی زندگی، برنامه‌هایی را تدوین و در مدارس و مراکز فرهنگی مانند فرهنگسراها و خانه‌های فرهنگ اجرا کرد.

توانایی حل مسئله، یکی از مهارت‌های مورد نیاز مدیران و کارکنان سازمان‌ها در دنیای متنوع کنونی است. سازمانی که از کارکنان و مدیرانی خلاق بهره‌مند است، در مواجهه با مسائل و مشکلات از جمله مسائل ناشی از تنوع فرهنگی در جامعه و سازمان، خلاقانه‌ترین راه چاره را از میان راه‌های موجود انتخاب و اجرا می‌کند. بنابر این، با اجرای برنامه‌های آموزش خلاقیت در سازمان برای مدیران و کارکنان می‌توان آنها را با تفکر خلاق آشنا کرده، توانایی ارائه راه حل‌های خلاقانه را در آنان تقویت کرد. از سوی دیگر، برای تقویت فرهنگ خلاقیت در سازمان، مدیران و کارکنان باید ضمن همگرایی در فعالیت‌ها از تفکر واگرا بهره‌مند بوده، از ایده‌ها و راه‌های جدید در حل مسائل سازمانی استقبال کنند و در جهت تقویت طرز تفکر واگرا در سازمان تلاش کنند. با



تقویت شیوه تفکر واگرا در سازمان، کارکنان فقط اجرا کننده دستورات نیستند و در مواردی که سازمان با مشکل مواجه می‌شود، به ارائه راه حل پرداخته، در حل مسئله مشارکت می‌کنند.

منابع

- آدلر، نانسی جی. (۱۳۷۹). «ایجاد هم‌افزایی فرهنگی»، *فصلنامه کنترولر*، ترجمه محمد رضا ربیعی مندجین، سال سوم، ش ۱۰-۹: ۱۶۰-۱۳۷.
- افشارکهن، زهرا و علیرضا عصاره (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر آموزش خلاقیت به معلمان بر خلاقیت دانش‌آموزان پایه اول ابتدایی استان خراسان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸». *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال اول، ش ۲: ۵۵-۲۹.
- امیری، شعله و سمانه اسعدی (۱۳۸۶). «روند تحولی خلاقیت در کودکان». *تازه‌های علوم شناختی*، سال نهم، ش ۴: ۳۲-۲۶.
- پورطهماسی، سیاوش؛ آذر تاجور و سید محمد سید کلان (۱۳۸۹). «رابطه بین عوامل فردی و سازمانی با خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهرستان اردبیل»، *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال اول، ش ۱: ۴۰-۲۱.
- پیرخانی، علیرضا؛ احمد برجلی، علی دلاور و حسین اسکندری (۱۳۸۸). «تأثیر آموزش خلاقیت بر مؤلفه‌های فراشناختی تفکر خلاق دانشجویان». *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، سال سوم، ش ۲: ۶۱-۵۱.
- توحیدی، ارسطو (۱۳۸۹). «خلاقیت، محور بنیادین تصمیم‌گیری راهبردی». *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ش ۴: ۶۴-۴۳.
- حیدری، غلامحسین (۱۳۹۰). «فرهنگ خلاقیت و خلاقیت فرهنگی». *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال اول، ش ۲: ۸۸-۵۷.
- رضائیان، علی (۱۳۸۰). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: سمت، چ سوم.
- سامووار، لاری ای؛ ریچارد ای. پورتر و لیزا ای. استفانی (۱۳۷۹). *ارتباط بین فرهنگ‌ها*. ترجمه غلامرضا کیانی و سید اکبر میرحسینی. تهران: باز.
- سرفرازی، مهرزاد؛ زینتا سپهرنیا و اسماعیل کاوسی (۱۳۸۹). «تأثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران». *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال اول، ش ۱: ۹۸-۸۵.
- شیخ‌الاسلامی، راضیه و اصغر رضویه (۱۳۸۴). «پیش‌بینی خلاقیت دانشجویان دانشگاه شیراز با توجه به متغیرهای انگیزش بیرونی، انگیزش درونی و جنسیت». *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، دوره بیست و دوم، ش ۴: ۱۰۳-۹۴.
- صادقی مال امیری، منصور و سعید لطف‌الله‌زاده (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت». *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال هفتم، ش ۲۹: ۱۲۱-۱۰۵.
- عسگری، محمدهادی و محمد طالقانی (۱۳۸۹). «تنوع فرهنگی و نقش آن در بهبود فرایند کسب و کار»، *ماهنامه مهندسی فرهنگی*، سال چهارم، ش ۴۴-۴۳: ۶۵-۵۸.



- فکوهی، ناصر (۱۳۸۳). انسان‌شناسی شهری. تهران: نی.

- قاسم‌نژاد مقدم، نیما (۱۳۸۹). «ارزیابی میزان کارآفرینی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی». *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال اول، ش ۱: ۲۰-۱.

- قراباغی، حسن؛ محمدحسن امیر تیموری و حمیدرضا مقامی (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین خلاقیت با خودکارآمدی رایانه‌ای در دانشجویان کارشناسی رشته تکنولوژی آموزشی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی». *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال اول، ش ۲: ۱۷۸-۱۵۱.

- کریتنر، رابرت و آنجلو کینیکی (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده. تهران: پیام پویا، چ دوم.

- هاشمی، سید احمد؛ احمد صادقی فرد و ابوذر همتی (۱۳۹۰). «بررسی ارتباط بین انواع سبک تفکر با خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس شهرستان لامرد». *فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، سال هشتم، دوره دوم، ش ۳۰: ۷۲-۶۳.

- Adler, Nancy J. & Susan Bartholomew (1992). "Managing Globally Competent People". *Academy of Management Executive*, Vol. 6 (no. 3): 526-5.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی