

روانشناسی خلاقیت

شواهد دلالت دارند که هم وراثت و هم محیط، در بالندگی و رشد خلاقیت مؤثر است اشاره آلفرد هیچکاک اغلب برای شخصیت پردازی قهرمانان قصه های خود از عنصر خلاقیت بهره می گرفت. به عبارت دیگر هر کدام از شخصیت های داستانی او یک ویژگی خاص داشتند. در قصه «پنجره عقبی» یک عکاس نشریه به خاطر شکستگی پایش باید مدت ها در خانه بستری شود، اما او بیکار نیست و با لنزهای دوربین از طریق پنجره عقبی اتاقش، زندگی مردم را می کاود و قصه آنچنان روان و زیبا پیش می رود که در پایان، همان عکاس خلاق به عنوان کارآگاه، یک جنایت واقعی را عریان می کند. افراد خلاق نیز این گونه هستند، آنها مثل افراد عادی به پیرامون خود نگاه نمی کنند. شاید از منظر مردم، برخی از افراد خلاق دچار برخی کاستی ها در حواس باشند، اما اینگونه نیست. آنها به هر پدیده ای به گونه ای دیگر نگاه می کنند.

«اسماعیل صدیقی پاشاکی» مطلبی را از «استیفن. ب. روبنز» ترجمه کرده است که در پی می آوریم: خلاقیت را قوه و استعدادی می دانند که تصویرهای ذهنی را به نحوی منحصر به فرد، با هم ترکیب و یا این که رابطه ای غریب و غیرعادی میان آنها ایجاد می کند. البته باید گفت تصویرهای ذهنی نباید فقط نو و بدیع باشند، بلکه باید سودمند و مفید هم باشند. «نورمن مایر» می گوید: «صرف خارق العادگی و یا متفاوت بودن تصویر ذهنی، نشانه خلاقیت و امتیاز آن نیست، چون، چه بسا که آن تصویر ذهنی، نشانه ای از ناهنجاری روانی نیز باشد. عدم درک این تمایز، امکان آن را فراهم می کند که غالباً نبوغ را با جنون خلط و قاطی کنیم. شاخص ممتاز بودن راه حل های خلاق آن است که باید عملی باشند، یعنی این که با واقعیت در پیوند باشند آیا خلاقیت را می توان رشد داد؟ خلاق بودن- یعنی دیدن چیزهایی در عالم و آدم، که به چشم دیگران نیاید- آسان نیست. همین که چیزی را متفاوت از دیگران به تصور درآورید، در زمره افرادی قرار می گیرید که انگشت شمارند. غالباً سازمانها کسانی را که پای بند دید و نگرش منحصر به فرد خود در مورد پدیده ها هستند، برنمی تابند. در محیط هایی که تأکید بر همگنی و یکپارچگی است، داشتن نگرش متفاوت با دیگران سهل نیست. اما آیا انسانهای خلاق با سایر انسانها تفاوت دارند؟ آیا توانایی آنها اثری است یا اکتسابی؟ شواهد دلالت دارند که هم وراثت و هم محیط، در بالندگی و رشد خلاقیت مؤثر است. خلاقیت را باید صفتی پنداشت که هر انسانی به درجاتی بدان موصوف است. آن چه ضروری است، این است که باید زمینه تجلی این قوه را در داخل اعضای سازمان، خاصه در مدیران فراهم کرد. خلاقیت را نمی توان تابع منطق دوتایی و یا مقوله ای دوگانه به حساب آورد. بدین معنا که بگوییم انسانها یا واجد آن هستند و یا فاقد آن. از سوی دیگر، اگرچه هر کسی سهمی از قوه خلاقیت دارد، برخی کسان هستند که به علت داشتن توانایی های ذاتی، این قوه را موفق تر از دیگران به کار می گیرند.

افراد خلاق دارای مشخصه های زیر هستند:

- (۱) به وضع موجود رضایت نمی دهند و طالب تغییر هستند.
- (۲) در دوران بچگی در محیطی با غنای فرهنگی، پرورش یافته اند.
- (۳) در کار اندیشیدن تاجایی که ممکن است، از قالب و چارچوب می گریزند.
- (۴) اضطراب و دلوپسی شان در کمترین حد است.
- (۵) استقلال نظر و پویایی بالایی دارند.
- (۶) استبداد رأی در آنها در کمترین حد ممکن است.
- (۷) موضع گیری آنها ناظر بر بازدهی بیشتر است.
- (۸) تکانه ها و امیال درونی شان با تأکید و تصدیق بیشتر مواجه می شوند.
- (۹) میزان درگیری ها و تعارضات درونی شان در سطح متعادلی قرار دارد.

به نظر می آید که ویژگی های یاد شده، این حکم را که هر کسی سهمی از قوه خلاقیت دارد، نقض می کند. ولی در واقع چنین نیست، چون ویژگیهای یاد شده فقط انسانهایی را وصف می کنند که از قوه خلاقیت بسیار بالایی برخوردارند. تحقیقات انجام شده، نشان می دهد که انسان های بسیار خلاق، با کسانی که دارای قوه خلاقیت متوسط یا کم هستند، تفاوت دارند. «کروپ لی» می گوید: «انسان خلاق در فعالیتهای فکری خود نرمش و انعطاف پذیری خاصی دارد. او خود را پایبند حفظ و نگهداری وضع موجود که مطابق با نظر وی نیز

هست، نمی‌کند و پیوسته آماده و مستعد آن است در نظراتش تجدید نظر کند و اما به عکس، آن کسی که اندیشه خود را مطلق می‌انگارد، اعتقاد آتشین به منطقی و صادق بودن نظراتش درباره جهان دارد. او نه، می‌خواهد و نه، می‌تواند مواضع فکری خود را با اوضاع دائم‌التغییر متناسب کند و محکم به آنچه «به گمان او» درست است، می‌چسبد. چنین شخصی بر خلاف افراد خلاق، انعطاف‌پذیری فکری ندارد و بسیار قالبی و کلیشه‌ای عمل می‌کند. چنانکه اشاره شد لازم است سازمانها بستری فراهم کنند تا کارکنان، درجاتی از خلاقیت را که به طور بالقوه از آن برخوردارند، به فعلیت در آورند. برای مثال سازمانهای با مشخصات زیر، لزوماً تجلی و ظهور تفکر خلاق را با مشکلاتی مواجه می‌کنند:

* شغلها، تعاریف محدود و ظریفی دارند.

* روابط اختیار و اقتدار، تعاریف قطعی و انعطاف‌ناپذیری دارند.

* رفتار کارکنان، با مجموعه‌ای مدون از بخشنامه‌ها و روش‌کارها هدایت و کنترل می‌شوند.

* روابط حاکم بر سازمان، خشک و رسمی است و قابلیت‌های فردی کارکنان لحاظ نمی‌گردند.

* تنوع آرا و مواضع متقابل، امکان ابراز نمی‌یابند.

* فضای اطلاع‌رسانی محدود و بسته است.

* تخصصی کردن کارها در حد افراط به چشم می‌آید.

* نظام نظارتی در مورد ثبات، قابلیت‌پیش‌بینی و کلیشه‌سازی امور وجود دارد.

* بیشتر به پاداش بیرونی که دارای جنبه مادی است اتکا دارند، تا پاداش درونی که در نفس کار پنهان است. شواهد حکایت از آن دارند که سازمانهایی که انباره‌ای از بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها، خط‌مشی‌ها و ساز و کارهای نظارتی دارند نمی‌توانند امکان آن را بیابند که بر میزان خلاقیت کارکنان خود بیافزایند.

الف- روشهای فردی برای برانگیختن خلاقیت

۱) خلاقیت را می‌توان با آموختن راههای «خلاق شدن» و پرهیز از کاربرد رهیافت‌هایی که در حل مشکلات معمول است، زیاد کرد. این روش که به نام «آموزش مستقیم» معروف است بر پایه این فرض قرار دارد که چون افراد گرایش بدان دارند که در حل مشکلات از راه‌های رایج استفاده کنند، این امر آنها را از به‌کارگیری توانمندی‌ها و ظرفیت‌های واقعی‌شان باز می‌دارد. بنابراین روش «آموزش مستقیم» که در جستجوی راه‌حل‌های بدیع و نو است، زمینه‌ساعدي برای رشد اندیشه‌های خلاق فراهم می‌سازد.

۲) روش فردی دیگر «فهرست کردن ویژگیها» نام دارد. در این شیوه، تصمیم‌گیرنده ابتدا ویژگی‌های اصلی مربوط به راه‌حل‌های مرسوم را می‌یابد و سپس هر یک از ویژگیهای اصلی را جدا جدا بررسی می‌کند و آنگاه تا جایی که ممکن است نسبت به تغییر هر کدام از آنها، همت می‌گمارد و در راستای همین تغییر هر طرحی را ولو آنکه خنده‌دار نیز باشد، بدون چشم‌پوشی فهرست می‌کند و وقتی که فهرست جامعی تهیه کرد و اشکالات را مشخص نمود گزینه‌های مؤثر و سودمند را انتخاب و بقیه را حذف می‌کند.

۳) خلاقیت را همچنین می‌توان با جایگزین کردن تفکر عمودی با تفکر افقی یا زیگزاک از قوه به فعل درآورد. تفکر عمودی، قویاً عقلانی و منطقی است و دارای فرآیند زنجیره‌ای است که هر حلقه آن در یک توالی ناگسستنی در پی حلقه پیش از خود می‌آید. هر حلقه از زنجیره این تفکر، لزوماً باید معتبر و درست باشد. افزون بر آن، تفکر عمودی، فقط چیزی را گزینش و بررسی می‌کند که ذریب با موضوع باشد. به عکس آن، تفکر افقی در گستره سطح حرکت می‌کند و رو به سوی گوشه‌ها و جوانب دارد و چنین نیست که راه‌حلی را بیرواند، بلکه به بازسازی و تغییر آن می‌پردازد. تفکر افقی به صورت فرآیند زنجیره‌ای نیست. برای مثال انسان ممکن است برای گشودن مشکلی به جای آنکه از محل شروع راه‌حلی که مرسوم است، آغاز کند، از نقطه آخر آن بیاغازد و سپس به مراحل ماقبل آن برگردد. هر مرحله از تفکر افقی لزوماً درست و معتبر نیست، زیرا چه بسا اقتضا کند از مسیری انحرافی بگذرد تا اینکه به جایی برسد که راه درست، پدیدار و آشکار گردد و در خاتمه اینکه تفکر افقی خود را پایبند اطلاعات مربوط با موضوع نمی‌کند و به عمد اطلاعات خارج از محدوده یا غیرمربوط را به کار می‌گیرد تا شیوه جدیدی برای نگرش به مشکل بیابد. ب- روشهای گروهی برای برانگیختن خلاقیت بیشترین تلاش در زمینه پرورش خلاقیت را می‌توان در حوزه کارهای گروهی مشاهده کرد. برجسته‌ترین شیوه‌های

گروهی برای پرورش خلاقیت عبارتند از: روش طوفان فکری (سیال سازی ذهن)، روش گوردن و روش تلفیقی نامتجانس ها.

1 - **روش طوفان فکری (یا بارش مغزی)** وجه شباهت روش طوفان فکری و روش گوردن در آن است که شش تا دوازده نفر برای مدت معینی پشت میزی می نشینند و سعی می کنند به طور آزادانه و فارغ از هر گونه عوامل بازدارنده ذهنی تا جایی که امکان پذیر است به ارائه روش ها بپردازند. در این جلسه باب نقد و انتقاد درباره پیشنهادهای کاملاً بسته است و تمامی پیشنهادهایی که در جلسه مطرح می کنند، می نویسند تا بعداً راجع به آنها به بحث و بررسی بپردازند و اما وجه تفاوت این دو روش، در آن است که در شیوه طوفان فکری، اعضای گروه درباره مشکل، آگاهی دارند و رئیس جلسه طوفان فکری، مشکل را به روشنی تمام بیان می کند، به گونه ای که همه شرکت کنندگان به درک آن نائل آیند. سپس وی اعضای گروه را موظف می کند تا جایی که امکان دارد ذهنیت خود را درباره مشکل بیان کنند.

2- **روش گوردن روش گوردن**، بر خلاف روش طوفان فکری، فرصت های بیشتری را برای ارائه راه حل های واقعاً بدیع و تازه مهیا می کند. چون که فقط رئیس جلسه از ماهیت دقیق مشکل آگاه است، او به جای اینکه مشکل را به روشنی برای گروه بیان کند، فقط به طور غیرمستقیم بدان اشاره می کند. برای مثال رئیس جلسه در روش طوفان فکری ممکن است مشکل را بدین صورت بیان کند: «مدرسه ما سال آینده فضای آموزشی کافی برای ثبت نام کنندگان احتمالی ندارد.» اما رئیس جلسه در شیوه گوردن ممکن است فقط عبارت های «فضای آموزشی» یا «زیادی تعداد ثبت نام کنندگان» را بگوید. هر چند در روش گوردن، اتلاف وقت، بسیار زیاد است و کمتر ناظر بر هدف است، ولی فرصتی را برای شرکت کنندگان فراهم می کند تا راه هایی را بدون دخالت فلج کننده راه حل های سنتی کشف کنند. این روش به جای آنکه با تعبیر و تفسیر راه حل های موجود، برای اندیشه محدودیتی ایجاد کند، آن را مجاز می کند تا با آزادی کامل جولان دهد و تنها محدودیتی که برای اندیشه حادث می شود ناشی از دلالت های ضمنی کلمه یا کلماتی است که رئیس جلسه در اختیار شرکت کنندگان گذاشته است. روش تلفیق نامتجانس ها یکی از مفیدترین راه های رشد قوه خلاقیت، تلفیق نامتجانس هاست و آن شیوه ای است که سعی دارد عناصر متفاوت و بی ربط را با هم تلفیق کند تا از این رهگذر راه حل های تازه ای برای مشکل پیدا کند. بدیهی است که خیلی از مشکلاتی که حادث می شوند، تازگی ندارند. آنچه محل بحث است، این است که مشکل را باید به شیوه ای تازه نگریست. این دیدگاه در جای خود، ظرفیت و امکانی را برای عرضه راه حل های اساساً نو فراهم می کند. برای یافتن نگرش های نو در مورد مشکلاتی که سابقه وقوع دارند، ضروری است که شیوه های آشنای نگاه کردن به مسائل را کنار بگذاریم. روش تلفیق نامتجانس ها به نحو گسترده ای از تمثیل، برای پیدا کردن شباهت ها و همانندی های موجود در کارکرد پدیده ها و روابط میان آنها استفاده می کند. برای نمونه، تمثیل مستقیم، می تواند با مقایسه وجوه شباهت در واقعیات، علم و فناوری، راه حل های تازه ای را کشف کند. «الکساندر گراهام بل» با فهمیدن سازوکار عناصر موجود در گوش و به کار بستن آنها در «جعبه سخنگوی» خود به پدیده ای شگفت انگیز دست یافت. او بعد از اینکه پی برد استخوان های برجسته ای در گوش با غشای نازکی کار می کنند، از خود پرسید چرا قطعه ای محکم و ضخیم از غشا نباید تکه ای از استیل را حرکت دهد. او از درون همین قیاس، تلفن را طراحی کرد.

منبع: <http://koobe.blogfa.com>