

استراتيجيات التفكير الابتكاري وعلاقتها بمعالجة مشكلات المنظمات

أ. حبيبة روبيبي - جامعة محمد بوضياف - المسيلة - الجزائر

ملخص: إن الإبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة وبيئتها، كما أن العمل الإبداعي يعمل على إيجاد الحلول للمشكلات الداخلية والخارجية للمنظمة، ويمكن من مواكبة المستجدات ومواجهة التحديات، كما أن تبني الإبداع واعتماده يعد تنمية للعنصر البشري في المنظمة، على اعتبار أن الإنسان هو جوهر ومصدر عملية الإبداع، إضافة لهذا فقد أصبح للإبداع متطلباً إجبارياً للمنظمات التي تبحث عن التميز في الأداء. وتظهر أهمية الإبداع للمنظمات من خلال التحولات والتغيرات نحو الاقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات المستقبل، ولهذا فُعلت العديد من استراتيجيات التفكير الابتكاري للعمل على تحدي مشكلات المنظمات على اختلافها لما لها من دور إيجابي في التخلص منها والاستمرار في عمل المنظمات بشكل فعال وذو عائد إيجابي على الفرد والمنظمة والمجتمع.

الكلمات المفتاحية: استراتيجيات، التفكير الابتكاري، المشكلات، المنظمات.

Résumé: La créativité est le plus important dans le renforcement de la relation d'interaction entre l'organisation et son domaine de l'environnement et le travail créatif travaille à trouver des solutions aux problèmes d'organisation internes et externes et peut se tenir au courant des nouveaux développements et défis, et d'embrasser l'innovation et l'adoption est le développement de l'élément humain dans l'organisation, sur le terrain que l'homme est l'essence et la source du processus de création, en plus de cela, il est devenu une exigence obligatoire de la créativité pour les organisations qui sont à la recherche de l'excellence dans la performance. L'importance de la créativité pour les organisations par des transitions et des changements dans l'économie de marché existant pour répondre aux attentes de l'avenir, mais cela a fait beaucoup de pensée novatrice pour travailler sur le défi des organisations problèmes sur différents en raison de son rôle positif dans la disposition et continuer le travail des organisations efficacement et a un rendement positif sur les stratégies individuelles et l'organisation et la communauté.

Mots clés: stratégies, la pensée novatrice, les problèmes, les organisations.

تقديم والإشكالية: لقد شغل موضوع الابتكار الفلاسفة والمفكرين والباحثين في ميادين مختلفة منذ زمن أرسطو وحتى الوقت الحاضر. وقد تناول موضوع الابتكار في الميادين والمجالات المختلفة بطرق واستراتيجيات متنوعة. وربما يكون أكثر ما أشغل الباحثين (أبو هلال والطحان، 2002، 155).

كما أن العالم الآن في عصر الانفجار المعرفي والثقافي في جميع مجالات الحياة، حيث تتصارع العلوم المعرفية والتقنية، لذا تولي الشعوب المتقدمة حالياً اهتماماً واسعاً بعملية التفكير، والاتجاه نحو تنمية القدرات الخاصة بها، لما له من أهمية بالغة في عمليات الوصول إلى المنتجات الإبداعية في المجالات الحياتية المختلفة، والتفكير الابتكاري غاية الدراسات المختلفة.

وتعتبر المنظمات في وقتنا الحالي بحاجة ماسة للإبداع لأهميته من جهة ولمبررات عدة من جهة أخرى؛ فالإبداع لا يمكن المنظمة من الاستمرار فحسب، ولكنه يمكنها أيضاً من المنافسة وتقديم ما هو جديد، ومن ثم النمو والازدهار. فهو يمثل مفتاح المستقبل لأي منظمة، وبدونه لا تستطيع المنظمات العبور إلى هذا المستقبل مهما كانت كفاءتها الحالية. فالإبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة وبيئتها (عواشرية، 2009، 3).

ولتحقيق ذلك لابد أن يمتلك قادة المنظمات والعاملين بها المهارات الأساسية للتفكير الابتكاري وتنميتها وتفعيل استراتيجياتها عليها تساهم بشكل أو بآخر في معالجة وحل بعض مشكلات المنظمة. الأمر الذي يتطلب أن تكون عملية الإبداع مؤسسية تعمل على توفير فرص التميز والإبداع لدى الفرد لكي يتكيف مع الظروف والمتغيرات والمستجدات المحيطة به، كما يتطلب ذلك من المؤسسات سواء العاملة منها أو الخاصة أن تكون على درجة عالية من الكفاءة والفاعلية والتي لا تتحقق إلا بجهود إبداعية متميزة. وهذا يتطلب من كافة المؤسسات أن تسعى للتطور والتقدم أن تتبنى سياسة تشجيع الإبداع وتهتم بالمبدعين من أجل اللحاق بركب الحضارة والتقدم الذي يشهده العالم هذه الأيام. وهكذا فإن درجة نجاح أي مؤسسة يتوقف على مدى استجابة العنصر البشري في الإدارة وقدرته على زيادة الإنتاجية (لواء بحري وشامي، 2011، 20).

وبناءً على هذا التوجه أصبح التركيز على تنمية التفكير واستخدام الاستراتيجيات المختلفة خاصة في التفكير الابتكاري هدفاً أساسياً تعمل المنظمات المختلفة على تحقيقه، وذلك من خلال العمل على وضع الخطط والبرامج والبدائل المتنوعة، وتوفير الإمكانيات البشرية والمادية (الغامدي، 2009، 314). فتبني المنظمات للإبداع أمر ليس بالسهل في ظل الكثير من التحديات أو الصعوبات التي تواجه ذلك، والتي تعود إلى الفشل في التفعيل الإيجابي للعوامل المؤثرة في الإبداع وعلى مختلف مستوياته.

وعلى هذا الأساس نتناول هذه المداخلة (البحث) استراتيجيات التفكير الابتكاري وعلاقتها بمعالجة مشكلات المنظمات أو المؤسسات. وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ✓ ما هو التفكير الابتكاري؟ وما أهمية الإبداع والحاجة إليه؟
- ✓ ماهي مراحل عملية التفكير الابتكاري وقدراته ومهاراته؟
- ✓ ما هي استراتيجيات التفكير الابتكاري لدى الفرد في المنظمة؟

- ✓ ما المقصود بالمنظمات؟
- ✓ ما دور استخدام استراتيجيات التفكير الابتكاري في معالجة مشكلات المنظمة؟
- ✓ ما فوائد استراتيجيات التفكير الابتكاري من خلال معالجتها لمشكلات المنظمة؟

1- التفكير الابتكاري:

يؤكد الواقع أن الشركات والمؤسسات التي تتميز في التطورات التكنولوجية هي التي تركز أنشطة البحوث والتطوير. وتعمل على زيادة استثمار ذاتها فيها. وتهبئ ظروف البيئة الإدارية المناسبة التي تخلق جو الابتكار والإبداع والابتكارات المستمرة تشكل أساس نجاح تلك المؤسسات (لواء بحري ركن وشامي، 2011).

1-1- أهمية الإبداع والحاجة إليه:

تبرز أهمية الحاجة إلى التفكير الإبداعي في المنظمة فيما يلي:

- * لم يعد هدف المنظمة في ضوء متغيرات المتسارعة إكساب الفرد المعارف، بل يتعداها إلى تنمية قدراته على التفكير الإبداعي والتعامل بوعي مع المعلومات المتسارعة.
- * ضرورة منح المنظمات موضوع تعليم التفكير الإبداعي أهمية بالغة لأن الغاية من تعليم وتدريب العاملين التفكير الإبتكاري رسم معالم جديدة أمام العاملين ليزدادوا اقتناعا بالمعلومات التي تتوفر لهم ويعملوا على تعزيزها وتطويرها ليتحقق مبدأ المؤسسة الذي تريده.
- * الانفتاح والعولمة وما تفرضه من تحديات كثيرة ومتنوعة.
- * كثرة المشكلات التي نشأت عن التقدم العلمي والتي أصبحت تهدد حياة الإنسان في هذا العصر.

1-2- تعريف الابتكار (الإبداع):

- عرف ريبير الإبداع بأنه: تعبير يستخدمه المختصون وغيرهم للإشارة إلى العمليات العقلية التي تؤدي إلى حلول أو أفكار أو أشكال فنية أو نظريات أو إنتاجات فريدة أو جديدة.
- وعرفه سيمبسون Simpson بأنه: المبادأة التي يبديها الفرد في قدراته على التخلص من السياق العادي للتفكير واتباع نمط جديد من التفكير.
- كما يذكر روجرز Rogers بأن الإبداع هو ظهور لإنتاج جديد نابغ من التفاعل بين الفرد وما يكتسبه من خبرات.

* يمكن تصنيف أربع أبعاد رئيسية للإبداع:

- بعد محوره المناخ الذي يقع فيه الإبداع.
- بعد محوره الإنسان المبدع بخصائصه الشخصية والمعرفية.
- بعد محوره العملية الإبداعية ومراحلها وارتباطها بحل المشكلات وأنماط التفكير ومعالجة المعلومات.
- و بعد محوره النواتج الإبداعية والحكم عليها على أساس الأصالة والملائمة.

ويشار إلى هذه الأبعاد بصيغة مختصرة في ما يسمى بـ (4p) التي ترمز إلى الشخص Person العملية الإبداعية Process الناتج الإبداعي Product عملية الإقناع بأصالة الناتج Persuasion ويمكن تصنيفها

جميعاً في تعريف شامل يلخص المفهوم بطريقة ذات مدلول تربوي واضح وينص هذا التعريف على أن: "الإبداع مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص التي إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو لخبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم إذا كانت النتائج من مستوى الاختراقات الإبداعية في أحد ميادين الحياة الإنسانية".

1-3- مراحل عملية التفكير الابتكاري:

تمر العملية الابتكارية بمجموعة من المراحل المتتالية تؤدي إلى صيغة نهائية تعبر عنها في صورة نتاج جديد غير مألوف؛ يفيد المجتمع، ويتصف بالاستمرارية.

حددت دراسات بعض الباحثين أمثال أوسبورن (Osborn, 1991) وجوردان (Gordan, 1995) وفريمان (Fresman, 1996) هذه المراحل بأربع مراحل متتالية هي (فاطمة بنت خلف الله عمير الزايدي، 2009):

1- مرحلة الإعداد: هي مرحلة الإعداد المعرفي، والتفاعلي معها، وعي الخلفية المعرفية الشاملة والمتعمقة في الموضوع الذي يبدع فيه الفرد.

ويتم في هذه المرحلة جمع المعلومات والبيانات عن المشكلة، وتحديد المشكلة بدقة، ودراسة الظروف المحيطة بها، وتسجيل الملاحظات.

2- مرحلة الاحتضان: المرحلة التي يتم فيها جمع المعلومات والبيانات عن المشكلة، وتنظيم هذه المعلومات وما بينها من علاقات، بالصور التي تجعل من السهل على المفكر أن يقترح أفكاراً أو حلولاً، أو يضع فروضاً لحل المشكلة.

وتأتي هذه المرحلة بعد التفكير في المشكلة لفترة من الوقت؛ دون الوصول إلى حل مرضٍ؛ حيث يحدث إعادة تنظيم للمعلومات للبحث عن حلول.

3- مرحلة الإشراق: تسمى بلحظة الإلهام لحل المشكلة، وهذه الحالة لا يمكن تحديدها مسبقاً، وتلعب الظروف المكانية، والزمانية، والبيئة المحيطة دوراً في تحريكها. ويفسر المعايطة والبرواليز (2000) بأنها: "الحالة التي تحدث فيها الومضة أو الشرارة التي تؤدي إلى فكرة الحل، والخروج من المأزق، وهذه الحالة لا يمكن تحديدها مسبقاً، فهي تحدث في وقت ما، في مكان ما، لدى الفرد دون سابق إنذار"

4- مرحلة التحقيق: في هذه المرحلة يتم التأكيد، والتحقيق، والتقويم لما وصل إليه الفرد من حلول أو وضع أفكار للمشكلة؛ بحيث تخضع هذه الأفكار للدراسة؛ لاختيار مدى صحتها لحل المشكلة، والتحقق من منطقية الفكرة أو الحل، مع الأخذ في الاعتبار اختلاف نوع التقييم باختلاف المجال الذي يتم فيه الابتكار.

1-4- قدرات ومهارات التفكير الابتكاري:

بيّن ديفز (Daivis, 1996) أن هناك مجموعة مهارات تلعب دوراً هاماً في تنمية التفكير الابتكاري، حيث قدّم أكثر من خمسين مهارة ذهنية للتفكير الابتكاري منها: (الطلاقة، والتنبؤ، والتفاصيل، والمرونة، والأصالة،

والتحويل، والتصور، والتنظيم، والتحليل، والتركيب، والتقييم) وهذه المهارات الهامة لها دور في تنمية التفكير الابتكاري.

فالتفكير الابتكاري حسب (جروان، 2007) نشاط مركب وهاذف توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول والتوصل إلى نواتج أصيلة لم تكن معروفة سابقا.

ويمكن توضيح أهم مهارات التفكير الإبتكاري فيما يلي:

1/ الطلاقة Fluncy: تتمثل في قدرة الفرد على توليد أكبر عدد من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو المشكلات أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين (خالد عبد الله الحموري، 2009، 622).

فهي حسب (صالح بن عبد العزيز النصار، دون سنة، 22) تعني القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو المشكلات أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين، والسرعة والسهولة في توليدها وللطلاقة أنواع عديدة منها: (الطلاقة اللفظية، الطلاقة الفكرية، طلاقة الأشكال).

2/ المرونة Flexibility: القدرة على توليد مجموعة من الأفكار المتنوعة التي ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة وتوجيه أو تحويل مسار التفكير (خالد عبد الله الحموري، 2009، 622). وهي عكس الجمود الفكري.

تتخذ المرونة أشكالا عدة كما ذكرها (صالح بن عبد العزيز النصار، دون سنة، 32):

أ- **المرونة التلقائية:** أي إعطاء أفكار متنوعة مرتبطة بموقف محدد وتشير إلى سرعة الفرد على إنتاج أكبر عدد ممكن من أنواع مختلفة من الأفكار المرتبطة بالمشكلة وتتمثل المرونة التلقائية في قدرة الفرد على إعطاء استجابات مختلفة لا تنتهي إلى فئة معينة أي الإبداع في أكثر من إطار.

ب- **المرونة التكيفية:** أي التوصل إلى حل لموقف يشكل في ضوء التغذية الراجعة المقدمة من ذلك الموقف أو قدرة الفرد على تغيير الجهد الذهني. ويتم قياس المرونة بأكثر من طريقة مثل: الكشف عن عدد التقلبات من فكرة إلى أخرى في السياق الواحد أو حصر أنواع مختلفة من الأفكار والدرجة تحسب بعدد تلك الأنواع.

3/ الأصالة Originality: قدرة الفرد على استخلاص أفكار جديدة أو غير مألوفة (خالد عبد الله الحموري، 2009، 622). بمعنى الجدة والتفرد، وهي أكثر الخصائص ارتباطا بالإبداع والتفكير الإبداعي، وللأصالة ثلاثة

محكات أساسية هي (صالح بن عبد العزيز النصار، دون سنة، 32):

أ- **ندرة الاستجابة:** يمكن تعريف الأصالة على أنها إنتاج أفكار لا تتردد إحصائيا بين المجموعة التي يكون الفرد عضوا فيها.

ب- **تباعد الارتباط:** تقاس بقدرة الفرد على الربط بين كلمتين أو جملتين أو الربط بين الأشياء أو الربط بين الموضوعات حيث تعطي شيئا جديدا.

ج- **المهارة:** تقاس بقدرة الفرد على استنباط عناوين لموضوعات متعددة أو وضع عنوان لأبيات شعرية أو شكل هندسي يضع به شكلا مبتكرا.

4/ الإفاضة Elaboration: القدرة على إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة أو حل لمشكلة أو لوحة من شأنها أن تساعد على تطويرها وإغنائها وتنفيذها.

5/ الحساسية للمشكلات Sensitivity to Problems: يقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضُعب في البيئة أو الموقف. ويعني ذلك أن بعض الأشخاص أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف. ولا شك أن اكتشاف المشكلة يمثل الخطوة الأولى في إيجاد الحل لها، ومن إضافة معرفة جديدة أو إدخال تحسينات وتعديلات على معارف أو منتجات موجودة. ويرتبط بهذا القدرة على ملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد، أو إثارة تساؤلات حولها، من مثل: لماذا لم يتم أحد من إجراء حل لهذا الوضع (صالح بن عبد العزيز النصار، دون سنة، 12).

2- استراتيجيات الإبداع لدى الفرد في المنظمة:

ذكر في الأدب التربوي العديد من الطرق والاستراتيجيات التي جريت في تنمية الإبداع وفي شتى فروع العلم ويمكن الحديث عن كل فئة بصورة منفردة لتتضح الصورة كما يلي:

1- التآلف بين الأشتات Syectics:

وضع جوردن Gordon طريقة تآلف الأشتات على أساس أنه من الممكن استخدام أشكال المجاز والاستعارة والتمثيل للوصول إلى الحلول المبتكرة للمشكلات المختلفة وتقوم هذه الطريقة على ثلاث مسلمات أساسية:

1. العملية الإبداعية قابلة للوصف والتحليل مما يؤدي إلى إمكانية تنشيطها وزيادة فعاليتها في الأفراد والجماعة على السواء.

2. أن كل ظواهر الإبداع في العلم والفن أو غيرها من الصور الحضارية للنشاط المبدع متشابهة وتقوم على نفس العمليات النفسية والأساسية.

3. أن الحيل المختلفة لحل المشكلات وأهمها التمثيل المباشر لها نفس العائد سواء بالنسبة للنشاط الإبداعي الفردي أو الجماعي.

وتقوم هذه الطريقة على عمليتين أساسيتين هما:

1- جعل الغريب مألوفاً: من خلال تحليل المشكلة عن طريق ثلاث عمليات عقلية هي التحليل والتعميم والتمثيل.

2- جعل المألوف غريباً: من خلال استخدام الفرد لثلاث آليات تتميز بالطابع التماثلي وهي:

أ- التماثل الشخصي: هو تصور المشاعر الذاتية إذا أحل الفرد نفسه محل المشكلة موضع اهتمامه.

ب- التماثل التناقضي: هو تعبير مركز لجوهر الشيء أو أهم خصائصه أو وصف لحالته في موقفين متناقضين.

ج- التماثل المباشر: وهو تقديم أفكار تكشف عن التشابه بين المشكلة المطلوب حلها ومشكلة أخرى لها حل راهن.

والهدف من هذه الاستراتيجية مساعدة العاملين على تطوير فهم جيد للمشكلة، وصياغة توجهات أخرى، لم تكن تتوافر في المشكلة، قبل إدخال هذه الاستراتيجيات مزيدا من الحث والاستثارة، وبذل الجهد الذهني؛ حتى يصل العاملين إلى مرحلة متقدمة، في حل المشكلات الروتينية التي يواجهونها في عملهم أو مع زملائهم (فاطمة بنت خلف الله، 2009).

2- طريقة الأسئلة المركزة Focused Questions Method

هي نوع من الأسئلة التي يتم التركيز فيها من قبل القائد وبعض العاملين بالمنظمة حول قضية أخلاقية معينة ويتم فيها النقاش وتبادل الرأي الجماعي ويشد بذلك أفكار الأفراد واتجاهاتهم نحوها. وتناسب هذه الطريقة العمل التعاوني للعاملين من خلال النقاش الجماعي استخدام أفكارهم الخاصة المرتبطة بالمشكلة وتتطلب هذه الطريقة القيام ببعض العمليات كالتحليل والتفسير والنقد والموازنة واتخاذ القرارات وهي الأمور التي تناسب عملية الإبداع.

3- **الحل الإبداعي للمشكلة: Creative Problem Soling** يقصد بها: "مجموعة العمليات التي يقوم بها الفرد مستخدما المعلومات والمعارف التي سبق تعلمها والقدرات التي اكتسبها في التغلب على موقف معين بشكل جديد وغير مألوف له السيطرة عليه والوصول إلى حل له".

وقد أسس هذه الطريقة أوسبورن Osborn بالاعتماد على مجموعة من الأفكار الأساسية أهمها:

1. الحل الإبداعي لمشكلات عملية تشمل ثلاث عمليات صغرى متداخلة ومتعاقبة هي:
 - أ- ملاحظة المشكلة أو الإحاطة بجوانبها المختلفة.
 - ب- معالجة المشكلة بما يعين على تحديدها وبلورتها ومحاولة التوصل إلى حلول ملائمة لها.
 - ج- تقييم الأفكار التي تم التوصل إليها والتي تمثل الحلول الملائمة للمشكلة المطروحة.
2. السلوك الإبداعي ناتج إبداعي يتميز بصفيتين هما: التفرد (الأصالة) والقيمة (الفائدة).
3. لكي يكون الشخص مبدعا لابد من أن تتوفر لديه درجة عالية من القدرة على استكشاف المشكلات المحيطة.

4. الحل الإبداعي للمشكلة يتطلب تناولها في مراحل متعاقبة تشمل على:

أ- جمع الحقائق المتصلة بها.

ب- تحديد المشكلة.

ج- التفكير في الحلول المختلفة لها.

د- اختيار الحل الملائم.

هـ- اختبار فعالية هذا الحل وتقديم مبررات مقبولة كحل نهائي للمشكلة.

4- طريقة الأفكار البديلة Alternative idea Method

ويتم عرض المشكلة المراد حلها ثم اختيار الأفكار البديلة المناسبة لحل المشكلة، ثم يعاد ذلك الحل إلى المجموعة نفسها التي توصل إليها سابقا لإخضاعه مرة أخرى للتفكير والبحث والتجريب ثم تقسيم المجموعة إلى

قسمين قسم معارض وقسم مؤيد ويطلب من كل قسم فهم تحديد وربط الموافقة أو المعارضة بمتغيرات أو معايير حتى يتم في النهاية وضع جدول يضم المعايير المتعلقة بالمشكلة مرتبطة بمواقف المعارضة والمؤيدة.

5- طريقة الاكتشاف Discovery Method

تعد إحدى الطرائق التي يكون فيها الفرد محور العملية المهنية وهدفها، ويشير (ليب، 1974) إلى هذه الطريقة بوصفها بالأسلوب الذي يتيح الفرصة أمام الفرد للتفكير المستقل والحصول على المعرفة بنفسه من خلال التخطيط لها وتصميم التجارب اللازمة لها وجمع البيانات وتحليل النتائج وتفسيرها وتطبيق ما تعلموه في مواقف جديدة في ظل وجود قائد موجه ومرشد. وعند عملية اكتشاف لابد أن يراعي القائد أربعة شروط هي:

1. عرض موقف مشكل أمام العاملين في المنظمة.
2. حرية الاكتشاف.
3. توفير ثقافة علمية مناسبة لدى العاملين لكي يكتشفوا.
4. ممارسة التعلم بالاكتشاف.

6- طريقة الأسئلة المتشعبة Divergent Question

ويعد من الأساليب الفعالة في تنمية قدرات التفكير الإبداعي؛ لأن هذه الأسئلة تتطلب أحيانا إجابات متعددة للسؤال الواحد وتشجع الأفراد على التفكير ونهئى المناخ المناسب لتنمية القدرات الإبداعية.

7- طريقة الألغاز Riddles Method:

توصلت بعض الدراسات إلى أن هذه الطريقة تتيح للأفراد فرصة البحث والتفكير كما تجعل العملية المهنية أكثر متعة وإثارة وتؤدي في النهاية إلى تنمية قدرات التفكير الإبداعي.

8- طريقة الألعاب Games Method:

لها دور مهم وكبير في تنمية قدرات التفكير الإبداعي، وتزيد من متعة وإثارة الفرد.

9- طريقة العصف الذهني Brain Storming Method:

تعريف العصف الذهني: عرفه إليكس أوسبورن (Osborn, 1963) بأنه: "عبارة عن مؤتمر ابتكاري ذي طبيعة خاصة من أجل إنتاج قائمة من الأفكار يمكن أن تستخدم كمفاتيح تقود إلى أفكار جماعية متحررة من القيود، متفتحة على الواقع لا يكفيها الجرح ولا يكبلها التصلب أو الجمود أو هو أسلوب منظم للتفكير وذلك حينما تستخدم الذهن لعصف المشكلة المطروحة من عدة زوايا لتوليد أكبر عدد من الأفكار التي تساعد على حل المشكلة".

وطبق مؤسس الطريقة أوسبورن في اجتماعات العمل المعتادة لموظفي شركته الدعائية لتحفيز القدرات التسويقية لموظفيها وزيادة مبيعاتها وذلك عام (1968) وطور هذه الطريقة في كتابه الخيال التطبيقي Applied Imagination الذي نشره عام (1957) وهي تقوم على إنتاج الأفكار من جهة وتقويمها ومحاكمتها من جهة أخرى.

مزايا العصف الذهني:

- تمثل عملية مهمة لتنمية التفكير الإبداعي وحل المشكلات لدى الأفراد العاملين.
- تستخدم في عملية التعبير لدى العاملين والقادة.
- تنمي قدرة الأفراد على حل المشكلات بشكل إبداعي في مجالات متعددة ومنها الصناعة الدعاية الإعلام والتجارة وغيرها وقد تم توظيف هذه الطريقة في تنمية التفكير الإبداعي في برامج إعداد المعلم.
- في سنة (1954) أسس أسبورن مؤسسة التعليم الإبداعي وتولى رئاستها من بعده سيدني بارينس الذي واصل مع زملائه تطوير العصف الذهني استنادا إلى المبادئ التي أرساها أسبورن.
- ويشير أسبورن إلى ثلاث مراحل لاستخدام هذه الطريقة:
 - 1- تحديد موضوع الدراسة.
 - 2- إيجاد الأفكار.
 - 3- إيجاد الحل

المرحلة الأولى: من الضروري تحديد المشكلة قبل البحث عن الأفكار المرتبطة بها ويقدر ما تكون المشكلة محددة أو مصوغة بشكل واضح تكون الخطوات التالية مختصرة وشاملة.

المرحلة الثانية: مرحلة استمطار الأفكار التي يمكن أن تؤدي إلى حل المشكلة؛ بحيث تكون الأفكار متعلقة بجوهر الموضوع لا بسواه ويكون استمطار الأفكار على اعتبار الكم لا الكيف.

وقد علق (ستين) على المرحلة الثانية قائلا: "إن استمطار الأفكار بدون اعتبار لقيمتها لا يعني استبعاد التقييم بل تأجيله إلى مرحلة قادمة".

خصائص طريقة العصف الذهني:

- ذكر (زوبنة بنت سعيد الكباني وأمينة بنت هاشم البلوشي، 2008) خصائص طريقة العصف الذهني فيما يلي:
- 1- الحرية في التفكير.
 - 2- الاعتماد على النفس.
 - 3- تحقيق الذات.
 - 4- المرونة والطلاقة.
 - 5- الاستعداد والتأهب (سرعة البديهة).
 - 6- تقبل أي فكرة تطرح من الآخرين مهما كانت درجة غرابتها أو طرافتها.
 - 7- التعاون بين المجموعة.
 - 8- تبادل الخبرات.
 - 9- اتخاذ القرار.

2-2- دور استخدام استراتيجيات التفكير الابتكاري داخل المنظمة:

ذكرت (فاطمة بنت خلف الله، 2009) مجموعة من النقاط التي تمثل دور القائد في استخدام قدرات واستراتيجيات التفكير الابتكاري والتي منها:

- 1- إعطاء جميع الأفراد فرصة للتحدث بصوت مرتفع عما لديهم من أفكار.
- 2- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار أفكار المفكرين الجيدين مع الأقل جودة؛ لأنها تعتبر جزءاً من مراحل التفكير.
- 3- تشجيع النقاش الحر والحوار والدفاع عن آراء معينة وحلول معينة.
- 4- خلق بيئة غير مهددة وبيئة تعاونية داخل الصف؛ لضمان نجاح التمرين.
- 5- عدم التسرع في الحكم على جواب الأفراد.
- 6- تشجيع الأفراد الأكثر إنطوائية على إعطاء جواب ما.
- 7- تقديم التغذية الراجعة لكل فرد بعد الانتهاء.
- 8- الطلب من الافراد سريعي الإجابة خلق أفكار جديدة من بنات أفكارهم، ومقارنتها مع ما تم إنازه من أفكار في التمرين.
- 9- إعطاء الأفراد أعمال توسع عقولهم.
- 10- تقديم مثال حي لإحدى قدرات التفكير إما على اللوح، او على كرتون واسع الحجم.
- 11- أن يبين للعاملين الفائدة المتوخاة من قدرات التفكير مثل: الاستمتاع بها، أو التدريب على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.

3- ماهية المنظمات:

تعريف المنظمة: لها العديد من التعاريف:

- المنظمة هي اتفاق (تعاقد) بين شخصين أو أكثر على تحقيق هدف مشترك.
- المنظمة نسق ثابت من الافراد الذين يشتغلون مع بعضهم، في إطار هيكل للسلطة ونظام لتقسيم العمل، لتحقيق أهداف مشتركة.
- عرف إدجار شاين (Edgar H. Scheun, 1970) المنظمة بأنها: عبارة عن نسق عقلائي لنشاط يقوم به عدد من الاشخاص، لتحقيق أهداف مشتركة، وذلك بواسطة نظام لتقسيم العمل وهيكل للسلطة.
- أشكال المنظمات: تصنف المنظمات إلى نوعين: حكومية، وغير حكومية.
- والمنظمات الحكومية تنقسم إلى منظمات حكومية وطنية، وهي تلك المؤسسات التي تنشئها الدولة؛ وتقوم على إدارتها ودعمها من أجل القيام بمهام محددة. وإلى منظمات حكومية دولية؛ وهي تلك المنظمات التي ترجع نشأتها إلى "فكرة المؤتمر الدولي"، لأنها في حقيقة الأمر ليست إلا امتداداً لهذه المؤتمرات، بعد إعطاء عنصر الدوام لها من خلال تطورات حدثت في نطاق أمانات المؤتمرات.
- أما المنظمات غير الحكومية فهي مجموعات طوعية، لا تستهدف الربح، ينظمها مواطنون على أساس محلي أو قطري أو دولي (عواشرية، 2009، 5).

2-2- فوائد استراتيجيات التفكير الابتكاري في معالجة مشكلات المنظمة:

الإبداع في جوهره تغيير، والتغيير مطلب حيوي للكثير من المنظمات، وفي ظل بيئة متسارعة الاحداث وكثيرة التغيير تبرز حاجة المنظمة للإبداع لتستطيع أن تقدم ما هو جديد ولتتمكن من الاستمرار والبقاء في ظل هذه البيئات الديناميكي. كما تظهر الحاجة للإبداع عندما يدرك متخذو القرار في المنظمة أن هناك تفاوتاً بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب فيه، مما يحثها على تبني طرق وأساليب واستراتيجيات جديدة لمعالجة ومواجهة هذه التحديات (عواشيرة، 2009، 11).

إن لاستراتيجيات التفكير الابتكاري فوائد عديدة في معالجة العديد من المشكلات التي قد تصادف المنظمة منها:

- 1- توفير الفرص المناسبة لتعليم التفكير المنظم وتنظيم نتائجه.
- 2- تنمية مهارات الطلاقة والمرونة والأصالة.
- 3- تنمية القدرة على مواجهة المواقف.
- 4- تكوين الشخصية المهنية بسماتها وملاحظاتها.
- 5- تنمية قدرة القادة والعاملين في المنظمة على حل المشكلات.
- 6- تعلم مهارات تثقيف الذات وأن يتعلم القادة والعاملين بالمنظمة كيفية الاعتماد على النفس وتحقيق الذات ومن ثم يشعرون بوجودهم فيتحقق بذلك خدمة المنظمة والمجتمع.
- 7- تزويد العاملين والقادة بمهارات تفكير عالية يستطيعون من خلالها التعامل مع المستقبل المهني بظروفه ومشكلات المنظمة.
- 8- إن التفكير الجيد يساهم في إيجاد عامل صالح في المنظمة ونشط وفعال؛ إذ أن التفكير الجيد يساعد على التفريق بين الصواب والخطأ وبين النافع والضار وبالتالي الأخذ بالنافع وتبني القيم الإيجابية من صدق وعدل وأمانة واحترام وتجنب القيم السلبية التي تسيئ إلى المنظمة.
- 9- إن التفكير الابتكاري يساعد القادة والموظفين على فهم وممارسة الديمقراطية لأن الديمقراطية ليست شعاراً وإنما قيمة وعمل وتحتاج إلى مهارات تفكير عالية حتى يستطيع الأفراد في المنظمة أن يمارسوا حريتهم في التعبير عن ذواتهم وأفكارهم بشكل إيجابي وأن يتعامل مع حريات النخريين وأفكارهم بشكل سلبي.
- 10- إن التفكير الابتكاري يؤدي إلى إنتاج معرفة جديدة وليس مجرد القدرة على حفظ واختزان المعرفة السابقة.
- 11- يؤدي تعليم التفكير الابتكاري في المنظمة إلى التعامل بنجاح مع متغيرات العصر والزخم الهائل في المعلوماتية الذي نعيشه اليوم.
- 12- يتيح التفكير الابتكاري للقادة والعاملين رؤية الأشياء بشكل أوضح وأوسع وتطوير النظرة الإبداعية في حل المشكلة التي تعاني منها المنظمة.
- 13- التغيير إلى أنماط مغايرة في معالجة الموضوعات والقضايا المرتبطة بحياة العامل في المنظمة.

وتظهر أهمية الإبداع للمنظمات من خلال التحولات والتغيرات نحو الاقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات المستقبل، كما أن قلة الموارد وكثرة الاحتياجات وتنوع حاجات الأفراد تفرض استخدام أسلوب إبداعي للوفاء بهذه الاحتياجات. وللإبداع دور في توفير حلول للنزاعات والتي بدأت بالانتشار، بالإضافة إلى ان الإبداع يمكن من حسن استخدام الموارد البشرية والمادية والمعنوية. ويمكن القول بأن أهمية الإبداع ستزداد في ظل التحولات العالمية الجديدة المتمثلة في العولمة وثورة المعلومات، فإذا ما أرادت أي منظمة التميز أو حتى الاستمرار في أدائها في ظل التغيرات العالمية عليها أن تتبنى الإبداع ضمن استراتيجياتها وسياساتها التنظيمية (عواشرية، 2009، 3).

خلاصة

لقد زاد الاهتمام بدراسة مهارات واستراتيجيات التفكير الابتكاري بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة من القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين، فالنقد العلمي والتقني المعاصر، والانفجار المعرفي الهائل والمتسارع المعلوماتي الكبير، والتزايد السريع لاستخدامات تطبيقات المعرفة الإنسانية - والذي يعد من نتاج الابتكارات البشرية- أكبر دليل على الدور الذي يلعبه التفكير والابتكار في رقي المجتمعات الإنسانية، وأصبح اهتمام المجتمعات الحديثة منصبا على ضرورة إعداد العقول المفكرة التي تتلاءم مع طبيعة العصر، إيماناً من هذه المجتمعات بأن الثروة الحقيقية لأي أمة تكمن في الثرة الفكرية الخلاقة والبناءة التي تنتج من عقول مبدعة، لتخلص المجتمع والأفراد من أسر وقيود النمطية في سبيل المساعدة على تطوير أساسيات التقدم في شتى مناحي الحياة. ولهذا يزداد الاهتمام بالتفكير الابتكاري في المنظمات والمؤسسات المختلفة، لاعتقادها الجازم أن الثرة العقلية والاستثمار فيها هو الدليل والمفتاح الأول إلى النجاح وزيادة إنتاجية هذه المنظمة وما ورائها من أهداف مسطرة تخدم بها نفسها والمجتمع ولما لا العالم.

اقتراحات:

- من خلال هذا العرض البسيط لمتغيرات البحث يمكن اقتراح بعض النقاط التي قد تفيد في حسن استغلال العنصر البشري واستثمار قدراته العقلية في المنظمة وهي كما يلي:
- إدراج دورات تدريبية للعاملين في المنظمات، من أجل تنمية التفكير الابتكاري بما يفيدها نحو التقدم والرقى.
- الاستفادة من العقول المبدعة في المجال المهني، والاهتمام بها إلى أقصى درجة؛ مما ينعكس إيجاباً على مستوى العمل والإنتاجية داخل المنظمة وخارجها.
- تنمية مهارات متعددة إضافة إلى النجاح المهني والتسويقي في المجتمع، وتحقيق الاهداف المهنية التي يتحمل القادة والمسؤولين مسئوليتها.
- تعليم القائد والعاملين التفكير الابتكاري لأنه يساعدهم على تقوية دافعيتهم، وتوجيه عواطفهم نحو التفكير الهادف والتعلم العميق القائم على التفكير المستمر لحل مشكلات المنظمة.

- وضع خطط مهنية مناسبة واستخدامها بطرق مناسبة كل العاملين على اختلاف جنسهم ومستوياتهم، ومستوى قدراتهم الابتكارية باعتبارها أهم مقومات نجاح المنظمة وحل مشكلاتها.
- إجراء الدراسات عن أهمية التفكير الابتكاري في جميع المنظمات في ضوء التقنيات الحديثة.
- الاهتمام وتدعيم العاملين ذوي التفكير الابتكاري والاستفادة قدر الغمك من طاقاتهم وعدم إهدارها.

المراجع:

- 1- حنان بنت سالم آل عامر (2009): نظرية الحل الإبداعي للمشكلات تريس TRIS، دبيونو للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- 2- خالد عبد الله الحموري (2009): أثر برنامج إثرائي في التربية البيئية في تنمية مهارات التفكير الابتكاري والتحصيل لدى الطلبة الموهوبين في منطقة القصيم، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد السابع عشر، العدد الأول، ص 611-637، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.
- 3- زويينة بنت سعيد الكلباني وأمينة بنت هاشم البلوشي (2008): حقيبة استراتيجيات العصف الذهني، المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.
- 4- صالح بن عبد العزيز النصار (دون سنة): تعليم التفكير الإبداعي وتنميته (دورة تدريبية للمعلمين)، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- 5- عبد ربه هاشم عبد ربه السمييري (2006): أثر استخدام طريقة العصف الذهني لتدريس التعبير في تنمية التفكير الإبداعي لدى طالبات الصف الثامن الأساسي بمدينة غزة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 6- عواشيرة السعيد (2009): العوامل المؤثرة في الغداع في المنظمات الحكومية وآليات تفعيل أثرها الإيجابي، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 7- فاطمة بنت خلف الله عمير الزايدي (2009): أثر التعلم النشط في تنمية التفكير الابتكاري والتحصيل الدراسي بمادة العلوم لدى طالبات الصف الثالث المتوسط بالمدارس الحكومية بمدينة مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- 8- فريد بن علي الغامدي (2009): مدى ممارسة معلم التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية لمهارات تنمية التفكير الابتكاري، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الأول.
- 9- لواء بحري ركن وشامي بن محمد الظاهري (2011): استراتيجيات التفكير الإبداعي، كلية التدريب، قسم البرامج الخاصة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 10- ماهر محمد أبو هلال وخالد نجيب الطحان (2002): العلاقة بين التفكير الابتكاري والذكاء والتحصيل لدى عينة من المتفوقين في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد الثاني والعشرون.