

لمين نصيرة¹
عبد الكبير حنان²

قراءة نفسية لمتطلبات الإبداع في بيئة العمل

ملخص:

يمثل الإبداع أهم وسيلة تعتمد عليها العديد من المؤسسات الإعلامية والتعليمية والصناعية في البيئة الحالية، لما تتميز به من تغير وتعقد في نفس الوقت.

وعليه تبحث هذه المؤسسات على آليات وطرائق تحقيق الإبداع بكل الوسائل المتوفرة لديها وبكل الإمكانيات اللازمة، لذلك تلجأ إلى توفير العديد من المتطلبات التي يجب أن تتوافر في بيئة العمل من موارد بشرية ومالية وتكنولوجية، وتصميم مكان عمل يرفع من الأداء الوظيفي، ويحقق الرضا الوظيفي لدى العاملين.

لذا فإن توفير بيئة مشجعة على الإبداع والابتكار من خلال توفير شروط الراحة والسلامة والصحة النفسية للعاملين، ومراعاة الظروف الفيزيائية للمؤسسة، وتطبيق بعض الاستراتيجيات الفعالة يساهم في تحقيق نمو كمي وكيفي يساهم في تجاوز العديد من العقبات التي يتعرض لها العاملون داخل المؤسسة.

كلمات مفتاحية: الإبداع، بيئة العمل.

Abstract:

Creativity is the most important means for many media, educational and industrial institutions in the current environment, because of the change and complexity at the same time.

Therefore, these institutions look at the mechanisms and methods of achieving creativity by all means available to them and with all the necessary means. Therefore, they resort to providing many of the requirements that must be available in the working environment from human, financial and technological resources, and design a workplace that increases the job performance, .

Therefore, providing an environment conducive to creativity and innovation by providing the conditions of comfort and safety and mental health of employees, and taking into account the physical conditions of the institution, and the application of some effective strategies contribute to the growth of quantitative and qualitative contributes to overcome many of the obstacles experienced by employees within the institution.

Keywords: Creativity, work environment.

1 المؤلف المرسل: د لمين نصيرة ، جامعة المسيلة ، الإيميل: n.laminepsy@yahoo.fr

2 المؤلف المرسل: أ. عبد الكبير حنان ، جامعة المسيلة ، الإيميل: henenpsy@gmail.com

تعد الطاقات العقلية والمهارية التي يختزنها الإداريون في الوحدات الإدارية المختلفة في المؤسسات التعليمية والمؤسسات الصناعية والإعلامية، مصدرًا هامًا من مصادر الثروة المعرفية والقوة الحيوية التي تمكنها من تحليل المواقف، واكتشاف الأخطاء، وصنع القرارات، بالطريقة والوقت المناسبين والذين يضمنان لها الاستمرار والتفرد في العمل، الأمر الذي يتطلب أن تكون عملية الإبداع مؤسسية ومستمرة وتساعد على توفير فرص التميز لدى الفرد فيها، لكي يتكيف مع الظروف والمتغيرات والمستجدات الميطة به، ويحل مشاكله.

ويمكن للمؤسسات التعليمية والصناعية والإعلامية تشجيع وتبني الإبداع، وتنمية القدرات الإبداعية لدى أفرادها عن طريق القيام بالإجراءات والخطط السلمية، وخلق جو يسوده التنافس من جهة، وزيادة قوة وفاعلية العمل من جهة أخرى. كما أن الإبداع هو سر نجاح وبقاء المؤسسات حاليًا.

فالإبداع دعم قوي لإدارات المؤسسات التعليمية والصناعية والإعلامية، ويعطيها الثقة للصمود أمام المؤسسات المنافسة والتحديات المستقبلية، كما أن التميز أصبح أحد الأهداف التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقه في بيئة تنافسية وتعليمية متغيرة باستمرار، بحيث تعتمد على السرعة والمرونة والابتكار والإبداع في العمل، والمؤسسات المتميزة والمبدعة هي وحدها القادرة على تحقيق النجاح وإحراز التقدم والتفوق، ويتطلب ذلك من المستويات والوحدات الإدارية المختلفة فيها جهودًا مكثفة لتدعيم السعي نحو مزيد من العمل الإبداعي والتطور في الأداء والتفرد في الإنجاز.

والإبداع في جوهره تغيير، والتغيير مطلب حيوي للكثير من المؤسسات، وفي ظل بيئة متسارعة الأحداث وكثرة التغيير تبرز حاجة المؤسسة للإبداع لتستطيع أن تقدم ما هو جديد ولتتمكن من الاستمرار والبقاء في ظل هذه البيئات الديناميكية. والإبداع لا يمكن المؤسسة من الاستمرار فحسب ولكنه يمكنها من المنافسة وتقديم ما هو جديد وبالتالي يمكنها من النمو والازدهار (عبانة والشقران، 2013، ص 462-463).

الإشكالية:

شهد العالم تحولات سريعة وقفزات نوعية في بيئة الأعمال لاسيما في أواخر تسعينات القرن العشرين كان لها آثارها الإيجابية والسلبية على المنظمات وفقًا لقدرتها التنافسية في هذا العالم الذي صار يتميز بقصر المسافات وتعدد الخصائص، وقد شاعت في أدبيات الفكر الإداري المعاصر مصطلحات عديدة تحت المنظمات على التنافس في إنتاج المعرفة والسيطرة على منابعها وسبل توظيفها وعلى استثمارها للعقول القادرة على كسر طوق التقليدية والإتيان بما هو جديد لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة التي يصعب على المنافسين محاكاتها، وكان بهذه المصطلحات عملية الإبداع التي شهد تجاذبًا قويًا بين مفكري وقادة الأعمال بوصفه حالا استراتيجيًا لمواجهة التحديات والمعضلات التي تتعرض لها المنظمات في بيئة الأعمال.

وحين تواجه منظمات الأعمال التحديات والتغيرات التي تحدث في العامة والتكنولوجيا والمعلوماتية على أصبح الإبداع غاية الأهمية، ومهمة درجة للتراكم المستمر للمعرفة وتطور الإبداع والذكاء في بيئة سريعة التغيير مما جعل المنظمات تسعى بخطوات سريعة نحو الإبداع واعتماد فلسفة جديدة تتعلق بقدرتها على الإبداع واضعة في حساباتها وضمن خططها الإستراتيجية تعزيزات ومساندة الإبداع لتكتسب مزايا تنافسية تحقق لها التفوق والنجاح (درويش، 2014، ص.04).

وتراهن المنظمات على المورد البشري باعتباره أعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة، ورسم

معالم مستقبلها، وهو يمثل الغاية من عملية التنمية وأداتها الرئيسية، وتستثمر في الفرد باعتباره جوهر التجديد والإبداع والأداء المتميز، ويعتبر العنصر البشري أهم مدخلات النظام الإنتاجي حيث تتعدى أهميته كل من الموارد المالية والمادية.

لذا وجب الاهتمام الكلي بهذا المورد كما يؤكد على ذلك «عمر وصفي عقيلي» بقوله: «إن الاتفاق على المورد البشري من أجل تعليمه تدريبه وتنميته لإكسابه المعرفة والمهارة والخبرة استثماراً له عائد، يتمثل في قدرة المورد البشري على التحديث والإبداع اللذان هما أساس نجاح أية منظمة».

والتفكير الإبداعي يحتاج إلى بيئة مشجعة ومحفزة، كما يقول «جون هوكنز»: «الإبداع ممكن في كل مؤسسة تكون فيها الجودة والاختراع متمكنين، وهو أكثر ما يزدهر عندما وحيث يتم تحفيزها»، وهذا يدعونا إلى الحديث عن بيئة العمل التي تتمثل في كل الظروف المحيطة بالعامل في مكان عمله أو في وقت عمله من ظروف مكانية أو زمنية أو معنوية أو مادية، فقد يكون مكان العمل ملائماً تتوفر فيه المرافق والخدمات للموظف فيعطي أفضل ما عنده من الجهد، وقد يكون مكان العمل سيئاً لا تتوفر فيه أدنى متطلبات الراحة فنجد الموظفين والعاملين يتسمون بالخمول وقلة الحافز وضعف الإبداع.

وبيئة العمل تتكون من شقين: بيئة العمل المادية، وبيئة العمل النفسية الاجتماعية؛ وبيئة العمل المادية تشمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة: كالتهووية، والإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل، فترات الراحة... أما بيئة العمل النفسية والاجتماعية وتشتمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين.

ولعل من بين مكونات البيئة الرئيسية «المكان» الذي يتم فيه مختلف النشاطات والعمليات وبما أن: «سلوك الفرد يختلف باختلاف المكان المحيط به»، فإن يتوجب على المنظمات الاهتمام بمكان العمل وتهيئته وتوفير شروط الراحة والسلامة والصحة للعاملين، ومراعاة الظروف الفيزيائية المناسبة، والتفنن في إعداد التصاميم الملائمة للمكاتب والأروقة والممرات للوصول إلى تهيئة بيئة إبداعية في المؤسسة (بن سالم، 2017، ص 303-304).

وبناءً على ذلك فإن الإبداع وتنميته وتطويره لدى الأفراد داخل المؤسسات يعد من أكثر الموضوعات حداثة وأهمية، وخاصة في ظل التحديات العالمية الجديدة وازدياد التنافس. وقد اهتمت معظم المؤسسات التعليمية والصناعية والإعلامية بتطبيق مفهوم الإبداع داخل مجالات العمل المختلفة، وعملت على نشره كثقافة، بحيث تركز على أهمية المعلومات بفاعلية عالية والتميز واللامركزية واستخدام تكنولوجيا المعلومات بفاعلية عالية في العمل، وكل ذلك يتم من خلال توفير بيئة عمل مناسبة للعامل تسمح له بالإبداع وزيادة قوته وفاعليته وكفاءته الإنتاجية في العمل؛ مما يؤدي إلى تحقيق ذاته وبالتالي شعوره بالرضا المهني. ومن هنا تتمحور إشكالية الدراسة في العنوان التالي: «قراءة نفسية لمتطلبات الإبداع في بيئة العمل».

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تناولت موضوع متطلبات الإبداع في بيئة العمل، وذلك لما له دور في تحقيق أهداف مختلف المؤسسات التعليمية والصناعية والإعلامية بغية تميزها في العمل، لأن ممارسة الإبداع

داخل هذه المؤسسات وتهيئة بيئة عمل مناسبة تتوفر فيها شروط الراحة والصحة والسلامة المهنية، وتراعى فيها الظروف الفيزيائية سوف يساهم في حل معظم المشكلات، إضافة إلى القيام بالمهام والأعمال بكفاءة عالية، وبالتالي يرتفع الأداء الوظيفي ويتحقق الرضا الوظيفي للعمال.

التعريف بمصطلحات الدراسة:

مفهوم الإبداع:

ومن بين هذه التعريفات نذكر تعريف «ألكسندرو روشكا» في كتابه (الإبداع العام والخاص) الذي يقول فيه: «الإبداع هو النشاط الفردي أو الجماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدية والفائدة من أجل المجتمع».

ويعرف «شتاين» (Stein) على أنه إنتاج جديد مقبول ونافع يحقق مرتضى مجموعة كبيرة في فترة معينة من الزمن.

أما «إريك فروم» (E.Froumm) فيرى أن الإبداع يعني أساساً خلق شيء جديد، شيء محسوس يمكن أن يراه أو يسمعه الآخرون كأن يكون تصويراً أو نحتاً أو موسيقى أو شعراً أو رواية... إلخ.

ويعرف «هارمون» (Harmon) الإبداع بأنه العملية التي ينتج عنها شيء جديد سواء كان هذا الشيء فكرة أو موضوعاً أو شكلاً جديداً، أو انتقالاً من عناصر قديمة إلى أخرى جديدة (بن سالم، 2017، ص.306).

كما يمكن تعريف الإبداع بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة، أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فردية، ولا يقتصر الإبداع على ذلك بل يتعدى إلى التحسينات في التنظيم، ونتائج التدريب، والرضا عن العمل، بما يؤدي إلى الإبداع يتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف و متميز، ومن ثم إيجاد الحل المناسب. ويعرف البعض الإبداع على أنه إيجاد وتقبل وتنفيذ الأفكار والعمليات والمنتجات والخدمات الجديدة. ومنهم من يعرفه على أنه الاستخدام الأول أو المبكر لإحدى الأفكار من قبل واحدة من المؤسسات التي تنتمي لمجموعة المؤسسات ذات الأهداف المتشابهة، ويعرف آخرون بأنه الاستخدام الناجح لعمليات أو برامج أو منتجات جديدة تظهر كنتيجة لقرارات داخل المؤسسة (عبابنة والشقران، 2013، ص.470).

وعليه فالإبداع هو مزيج القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم، إذا كانت النتائج من مستوى الاختراقات الإبداعية في أحد ميادين الحياة الإنسانية (حسن، 2017، ص.06).

وفضلاً عن ذلك فالإبداع عبارة عن عملية نسبية تقع بين مرحلة المحاكاة والتطوير إلى مرحلة الابتكار الأصلي، وهي عملية تتضمن النظر إلى الظواهر والمشكلات بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوفة يتفاعل فيها الفرد والعمل وبيئة المنظمة والبيئة العامة، وعليه فإن للإبداع عناصر أساسية تميزه والتي يمكن حصرها في:

- **الطلاقة:** وهي القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار والأسئلة.
- **المرونة:** وهي القدرة على إنتاج عدد متنوع من الأفكار أو التحول من نوع معين من الفكر إلى آخر.
- **الأصالة:** وهي القدرة على التفكير بطريقة جديدة أو القدرة على التعبير الفريد.
- **الإثراء بالتفاصيل:** وهي القدرة على إضافة تفاصيل غزيرة على فكرة أو منتج معين (دايرة وكسيري، 2016، ص.266).

وبناءً على ذلك يعرف الإبداع بأنه: «عملية توليد أفكار وطرائق عمل، وأساليب وإجراءات جديدة، وتطبيقها فعلياً في بيئة العمل، فترفع من كفاءة الإنتاج كمّاً ونوعاً».

مفهوم بيئة العمل:

بيئة العمل بشكل عام المكان حيث تنجز الأعمال، ولكن فيما يخص الأمكنة حيث يتم توظيف الموظفين، فبيئة العمل تشمل الموقع الفيزيائي والجغرافي في إضافة إلى ما يحيط بمكان العمل، حيث يمكن ازدواج بعض العوامل الأخرى وتصنيفها ضمن بيئة العمل مثل نوعية الهواء ونسبة الضجيج بالإضافة إلى العلاوات والامتيازات.

اقترحت المنظمة العالمية للصحة (WHO) التعريف التالي فيما يخص مكان العمل الصحي مكان العمل الصحي هو المكان حيث يقوم العمال ومرضوهم بالتكاثف من أجل تطبيق إجراءات مستمرة ودائمة لحماية صحة وسلامة العمال وكذا راحتهم في أمكنة عملهم، وذلك بمراعاة ما يلي:

- متطلبات الصحة والسلامة في الجانب الفيزيائي لبيئة العمل.
- متطلبات الصحة والسلامة والراحة في الجانب النفسي الاجتماعي (Psychosocial) مع مراعاة تنظيم العمل والثقافة السائدة في مكان العمل (بن سالم، 2017، ص.315-316).

وتعرف بيئة العمل كذلك بأنها كل ما يوجد ويحدث في محيط العمل أو بسبب العمل. ولبينة العمل عدة عناصر؛ وهي: العناصر المادية مثل: (مواقع العمل، المكاتب، التجهيزات المتوفرة)، والعناصر غير المادية؛ مثل: (وقت العمل، العلاقات بين منسوبي العمل، أساليب القيادة والإدارة، نوعي الاتصالات، أساليب الترفيه ورفع الروح المعنوية، طرق المكافأة والعقاب... وغيرها). وتشكل هذه في مجموعها ما يعرف ببيئة العمل، ويمكن أن تكون بيئة العمل إيجابية عندما تكون محفزة على العمل، وتكون سلبية عندما تكون مثبطة عن العمل. ومن المحتويات المؤثرة في بيئة العمل: قيم العمل قواعد السلوك، الانضباط (السليمي، 2015، ص.08).

وبناءً على ذلك تعرف بيئة العمل بأنها: «كل ما يحيط بالعاملين في مختلف المؤسسات، من عوامل فيزيائية، وعلاقات إنسانية، وضغوط العمل، والرضا الوظيفي، الذي يؤثر في سلوكهم واتجاهاتهم وميولهم تجاه عملهم».

مبادئ الإبداع:

حددها «بيتر دركر» بثلاثة مبادئ أساسية للإبداع هي:

- يجب أن يكون الإبداع بسيطاً حتى يكون فعالاً، مع أهمية أن يركز على أهداف واضحة.
- إدراك الإبداع والابتكار عن طريق الاستماع والمشاهدة، ثم يتم تقديره بطرق تحليلية.
- يجب أن يسعى الإبداع لاحتلال مراكز القيادة ضمن أفكار المنظمة (هلسه، 2016، ص.282).

خصائص الإبداع:

يذكر المفكرون مجموعة من الخصائص التي ترتبط بمفهوم الإبداع وهي كالتالي:

- الإبداع ظاهرة فردية وجماعية فالإبداع ليس حكراً على الأفراد وهو ليس عملية فردية بالضرورة حيث قد تتم ممارسته عن طريق الجماعات والمؤسسات بل يمكن القول أن الإبداع الجماعي أو المؤسسي قد يكون ممكناً أكثر ومتأثراً أكثر وبخاصة في المراحل المعاصرة، حيث أصبحت الظواهر والمتغيرات تتداخل بصورة بالغة التعقيد وتحتاج إلى جهود عظيمة وإمكانات ضخمة حتى يمكن التعامل معها والوصول إلى نتائج إبداعية حولها.
- يعتمد الإبداع على التفكير المتعمق الشمولي الذي يبحث المشكلة من جميع جوانبها ويواجه عدة حلول متكافئة لها.
- الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد ولكنها تختلف من شخص إلى آخر حسب الفطرة والظروف التي يعيش وسطها ويتعامل معها.
- يرتبط الإبداع بالعوامل الموروثة ويمكن تطويره.
- الإبداع علم نظري تجريبي قابل للتعديل والتغيير باختلاف الزمان والمكان، فبعض ما هو صواب اليوم قد يلغى غداً والعكس صحيح.
- الإبداع يبدأ دائماً بالتحليل للفرص والتفكير في استغلال هذه الفرص وتحويلها إلى إمكانات إبداعية.
- الإبداع جهد متصل بالإدراك الحسي والتصورات والصياغات الجديدة؛ لهذا فهو يستوجب قدرات متميزة في الملاحظة وفي الاستماع.
- تستوجب فعالية الإبداع أن يكون موجهاً لإشباع احتياجات أو رغبات معينة.
- الإبداعات الفعالة تبدأ دائماً صغيرة، ثم يتطور الأمر مرحلياً وفقاً لنتائج التقويم والتجريب.
- إن المحصلة الإبداعية الفعالة تتطلع إلى مواقع الصدارة والتميز والقيادة؛ وهذا يعني أنه إذا لم يطمح

الجهود الإبداعية منذ البداية إلى القيادة والتفوق فإنه لا يصل في الغالب إلى نتيجة (حسن، 2017، ص.07).

مستويات الإبداع:

يظهر الإبداع في العديد من المستويات ومنها:

- الإبداع على المستوى الفردي: يكون لدى العاملين حاسة إبداعية خلاقة لتطوير العمل، وذلك من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها كالذكاء والموهبة أو من خلال خصائص مكتسبة كحل المشاكل مثلاً.
- الإبداع على مستوى الجماعات: تكون هناك جماعات في العمل تتعاون فيما بينها لتطبيق الأفكار التي يحملونها وتغيير الشيء نحو الأفضل.
- الإبداع على مستوى المنظمات: فهناك منظمات متميزة في مستوى أدائها وعملها، وغالبًا ما يكون عمل هذه نموذجيًا ومثاليًا للمنظمات الأخرى.
- ويمكن تقسيم الإبداع إلى مستويات مختلفة وهي:
- الإبداع التعبيري (Expressive Creativity): وتكون فيه الأصالة والكفاءة على قدر قليل من الأهمية.
- الإبداع الإنتاجي (Productive Creativity): وهو الذي يرتبط بتطوير آلة أو منتج أو خدمة.
- الإبداع الإختراعي (Inventive Creativity): ويتعلق بتقديم أساليب جديدة (عبانية والشقران، 2013، ص.471).

آليات تنمية الإبداع:

يؤكد العديد من الباحثون والممارسون على أن الإبداع ليس حكرًا على فئة دون غيرها، إذ من الممكن تعلمه واكتساب مهاراته وتقنياته، وفي هذا الصدد فقد أشار (Thommas)، في مقال بعنوان «الإبداع»، بأن السلوك الإبداعي ليس موهبة فطرية قاصرة على أناس بخصائص معينة، بل على العكس تمامًا فمن الممكن تعلمه والتدرب عليه مثله مثل الكثير من المهارات الأخرى، كأساليب القيادة الاتصال، ومهارات التفاوض والإقناع، ولعل أكثر الطرق الشائعة المستخدمة في هذا المجال تتمثل في:

أسلوب العصف الذهني:

هي الطريقة المطورة من طرف الأمريكي (Alex F.Osborn)، وهي الأسلوب الأكثر شيوعًا فيما يخص تنمية الإبداع في المؤسسة، وذلك من خلال تطوير الأفكار ضمن فريق عمل يتكون من 4 إلى 8 أفراد، في مدى تتراوح بين 20 و30 د، وتقوم هذه الطريقة على مبدأ فتح المجال أمام الأفكار للحصول على أكبر عدد من الاقتراحات، التي تدون في جدول أعمال خاص بندوة العصف الذهني وفي الأخير يتم تقييم هذه الاقتراحات ويختار أفضلها لاتخاذها كحل لمواجهة الواقع المعاش.

أسلوب قوائم المراجعة:

هي واحدة من أشهر الأساليب لاستخراج وتوليد الأفكار، والتي جاء بها (Alex F.Osborn)، وذلك من خلال إعداد ما يشبه بالقائمة المعدة سابقاً، أين وضع في هذه الأخيرة مجموعة من البنود التي تهدف في مجملها إلى التغيير أو التجديد والتطوير لطريقة التفكير والوضعية الحالية، وفي الأخير إحدى هذه البنود يقع عليه الاختيار لمواجهة الوضع المعاش، ومن أبرز هذه القوائم هي تلك التي تشكل بنودها الأساسية كلمة (SCAMPER)، والتي تتضمن: الاستبدال، الاندماج، التأقلم، التعديل (التصغير التكميل)، التسخير للاستخدامات الأخرى، الإلغاء.

أسلوب القبعات الست:

هي طريقة مطورة من طرف الخبير في التفكير الإبداعي (Edward de Bono)، وهدفها هو مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات بصورة صائبة، وذلك من خلال إحداث التغيير في التفكير وتتضمن هذه الطريقة 6 أساليب مختلفة للتفكير، إذ يعبر عن كل أسلوب بقبعة، والتي يعتقد (Edward de Bono)، أن معظم الأفراد يلجأون إلى استخدام إحداها في حال اتخاذ القرار أو حل مشكلة ما، وهذه القبعات تتخلص في القبعة البيضاء ترمز إلى التفكير العاطفي، السوداء ترمز إلى التفكير السلبي، الحمراء التفكير العاطفي، الصفراء ترمز للتفكير الإيجابي، الخضراء ترمز على التفكير الإبداعي، الزرقاء التفكير الموجه (دايرة وكسيري، 2016، ص.266-267).

قراءة نفسية لمتطلبات الإبداع في بيئة العمل:

إن الظروف المتغيرة التي تعيشها مختلف المؤسسات اليوم سواءً أكانت ظروف سياسية أم ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية والتي تحتم على المؤسسات الاستجابة لهذه المتغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقاء المنظمة واستمرارها، ويحتم الإبداع الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات وطرق إنتاجها وقصر دورة حياتها على المؤسسات أن يستجيبوا لهذه الثورة التكنولوجية وما يستلزمه ذلك من تغييرات في هيكل المؤسسة وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية أيضاً، مما يمكنها من زيادة إنتاجيتها وزيادة قدرتها على المنافسة والاستمرار في العمل الفعال. كما وتظهر الحاجة إلى الإبداع عندما يدرك متخذو القرار في المؤسسة أن هناك تفاوتاً بين أداء المؤسسة الفعلي والأداء المرغوب. وهذا التفاوت يحث إدارة المؤسسة على دراسة تبني أسلوب جديد في العمل، والتي تفرضها التغيرات في بيئة المؤسسة مثل التغيرات التكنولوجية وتوفر معلومات حول ظهور أسلوب أفضل للعمل (عبانية والشقران، 2013، ص.472).

وعليه فبذرة الإبداع موجودة في كل إنسان، ومتى ما تهيأت لها بيئة صالحة ترعاها نمت وأثمرت، وللإبداع بيئتان تؤثران على استنباته ورعايته، وهما البيئة الداخلية للإنسان والبيئة الخارجية لذا فإن تنمية وتنشيط الإبداع تتم عن طرق مجموعة من العوامل الذاتية (الشخصية) الخاصة بالمبدع والعوامل البيئية، فهي جميعاً تساهم في استثارة المبدع لتكوين الأفكار وبلورتها وتحويلها إلى شكل يخدم النظم الإدارية للمؤسسات بشكل فعال، سواء في سياسات عملها أو نظرتها وتعليماتها.

ويؤكد ذلك أغلب الباحثين أن عملية الإبداع يمكن أن تثرى إذا توفر الموظف المبدع المجدد والمنظمة الفذة المبدعة، وينعكس كله في صورة إنتاجية عالية، وفعالية في الوصول إلى الهدف من ناحية، وإشباع حاجات إثبات الذات لدى العاملين من ناحية أخرى. ومن هنا فقد تم التركيز في هذا السياق على ثلاثة أبعاد في تنمية الإبداع وهي:

- دور الفرد في تنمية قدراته الإبداعية.

- دور المنظمة في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين.

- وسائل تنمية الإبداع.

وذلك باعتبار أن هذه الأبعاد مجتمعة تلعب دورًا متكاملًا في تطوير مستوى الإبداع لدى الأفراد وذلك لأهمية ما يقوم به الفرد في تأكيد مواهبه وقدراته الإبداعية، إلا أن ذلك لا يلغي دور الظروف الأخرى التي تؤثر في هذه القدرات خصوصًا وأن الإبداع ليس خاصية محددة للشخصية، بل هو شيء متغير ويصعد ويهبط بتأثير الظروف التي تساعد على النمو والازدهار أو الذبول والموت. ومن هنا جاءت وجهات النظر الإدارية تشير الانتباه حول العلاقة بين العوامل البيئية والمناخ الإبداعي في استشارة الإبداع وتحويله إلى أشياء نافعة للشركات والمؤسسات والمجتمع.

وعليه فإن نجاح الإدارة الجديدة يعتمد على المناخ الإبداعي للمؤسسة، وعلى نوعية وشخصية المديرين، ومع ذلك فإن الاعتبار الأول والأساسي لإدخال التغيير والإبداع كأساليب فاعلة في إنجاح التنمية الإدارية هو بلا شك إيجاد البيئة الملائمة بكل ما تحمله هذه العبارة من أبعاد معيارية وموضوعية، إضافة إلى إيجاد العناصر المتمتعة بالمعرفة الفنية والممارسة الإدارية والتنظيمية اللازمة لاستيعاب الفكر الإداري الحديث وتوظيفه لمصلحة الإصلاح الإداري، مع ضرورة الاهتمام بهذه العناصر من خلال التدريب والإعداد المسمرين لرفع كفاءتها وقدرتها (حسين، 2017، ص 41-43).

خاتمة:

بناءً على ما تم الطرق إليه حول متطلبات الإبداع في بيئة العمل اتضح جليًا أن بيئة العمل تتطلب توافر طرق وأدوات عمل حديثة ووسائل مبتكرة، واستراتيجيات تدريبية، وبيئة صحية تراعي حاجات وميول واتجاهات العاملين، مما يجعلها بيئة مليئة بالتقدير والولاء.

وعليه فإن توفير بيئة عمل إيجابية فعالة تسمح للعامل بالتميز والإبداع الذي يقوده إلى إنتاج يتصف بالقيمة والجدة والفائدة من أجل المجتمع، مما يجعله يصل إلى أعلى درجة من العطاء المهني والاندماج بالمؤسسة، وبالتالي شعوره بالرضا الوظيفي داخل عمله.

قائمة المراجع:

1. بن سالم، عيسى. (2017). تهيئة مكان العمل أسلوبًا من أساليب تفعيل الإبداع. مجلة رفوف. العدد الثاني عشر ديسمبر. جامعة أدرار. الجزائر.
2. حسن، سلام رعد. (2017). الإبداع الإداري في الوظيفة العامة. د.ط. العراق: مكتب المفتش العام.
3. دايرة، عبد الحفيظ، وكيسري، مسعود. (2016). تمكين العاملين وأثره على تنمية الإبداع في المؤسسة- دراسة حالة مؤسسة فرتيال لصناعة الأسمدة البتروكيميوية في الجزائر. مجلة رؤى الاقتصادية. العدد 11 ديسمبر. جامعة الشهيد حمه لخضر. الوادي. الجزائر.
4. درويش، ماهر صبري. (2014). عملية الإبداع والشروط الموضوعية لرعايته. كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. العدد الثامن والثلاثون.
5. السليمي، إيناس أحمد علي. (2015). جودة بيئة العمل وانعكاسها على التفكير الإبداعي للعاملات في المشروعات الصغيرة. بحث مقدم إلى قسم السكن وإدارة المنزل ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة. تخصص السكن وإدارة المنزل. غير منشورة. كلية التصاميم. المملكة العربية السعودية: مكة المكرمة. جامعة أم القرى.
6. عبابنة، رامي محمود، والشقران، رامي إبراهيم. (2013). درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد 14. العدد 2 يونيو.
7. هلسه، محمد. (2016). مبادئ وتصنيفات الإبداع وأهميتها لمنظومة الأعمال المعاصرة. مجلة العلوم الإنساني