

Menu الإبداع والابتكار في الإدارة العامة M. Tourky M5 أبريل، 2019 تنمية بشرية بقلم د. منى كامل تركي إن الاستثمار في الموارد البشرية هو الاستثمار الحقيقي، فهو الأساس لكل عملية اقتصادية، والداعم الأول لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، بشرط أن تكون أفكاراً مفيدة ، فإذا ابتكر موظف طريقة جديدة لتخفيض التكاليف أو لتعزيز الإنتاج، فهذا نوع من الإبداع ، وحتى يبدع الفرد لمنشأته، يجب أن توفر المنشأة بيئة تتقبل الإبداعات على أنواعها، إذ لا يمكن أن يبدع المرء في بيئة ترفض الجديد وحتى تصبح بيئة المنشأة بيئة إبداعية، فكثير من المدراء والرؤساء يتخوفون من إعطاء صلاحيات للموظفين، ويجعلون عملية تسيير دفة المنشأة تأتي عن طريق واحد، من الأعلى إلى الأسفل، أي الأوامر والتخطيط من الإدارة، وهذا ما يسبب مشكلة تبدو صغيرة، لكنها تتفاقم حتى تؤدي في بعض الأحيان إلى سوء أداء المنشأة. فالموظف في ميدان العمل يلمس متغيرات لا يراها المدير أو الإدارة العليا، ومن ثم فيجب أن يتصرف وحده، وأن يكون هناك تواصل مع الإدارة لتقرير المبادرة التي ستُتخذ إزاء هذه المتغيرات أو الفرص. ويكون التحدي عن طريق تعيين الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة والتي تتصل بخبراته ومهاراته، وذلك يؤدي إلى تودد شعلة الإبداع لديه. فالإبداع يدعم قوة اقتصاد أي منشأة في تميزها عن المنشآت الأخرى، كما أن الإدارة التقليدية أصبحت غير ممكنة في الوقت الحالي لما لها من عواقب وخيمة، فهي تحول الأفراد العاملين إلى بيروقراطيين وتسلبهم قدرتهم على الإبداع إن الفكر المبدع ليعتبر من أعلى الإنجازات الإنسانية مرتبة، وأهميته العظيمة في حياة الأمم والشعوب، وما يحققه الفرد من إنجازات حضارية وما نشاهده من تفتيات ومخترعات وأنظمة وقواعد وقوانين تنظم حياة الناس، كان الاهتمام منذ القدم بدراسة الإبداع حيث لم تكن في البداية دراسة علمية منهجية دقيقة، فقد كان الناس ينظرون للمبدعين سواء كانوا علماء أو كتاب أو شعراء أو رسامين على أنهم يتمتعون بقدرات خارقة غير عادية تميزهم عن غيرهم ممن لا يملكون تلك القدرات. وقد تكون هذه النظرة سبباً من الأسباب التي وقفت حاجزاً عن إمكانية التوسع في دراسة الإبداع في ذلك الوقت بطريقة علمية وموضوعية. حيث اقتصرَت الدراسات السابقة على بعض الملاحظات، واعتمدت على بيانات مستمدة من التأمل الذاتي والاستبطان وسرد الأحداث الماضية وكتابة التقارير الذاتية التي مرت بالفرد، لقد ظهر الاهتمام بدراسة الإبداع في نهاية القرن التاسع عشر، حيث قام كل من بينيه وهنري (1896 م) بدراسة موضوع الإبداع بصفته أحد جوانب الذكاء، وقدموا عدداً من الاختبارات كان من ضمنها اختبارات ترتبط بالخيال، وقد طلب بينيه من مجموعة من الأطفال أن يقوموا بوصف ما يرونه داخل بقعة من الحبر لقياس مدى الخيال الذي يتمتعون به، ولكن بينيه وزملائه لم يستطيعوا إيجاد نظام معياري يعتمد عليه عند قياس تلك النشاطات يمكن الرجوع إليه، وقد تم حذفها من اختباراتهِ. وخلال عمل الصورة المبدئية لمقياس بينيه-سيمون للذكاء (1905 م) ضُمن المقياس ثلاثة من الاختبارات ذات النهايات المفتوحة للكشف عن مستوى الإبداع، حيث تم إعطاء اختبار يتطلب ذكر كلمات ذات إيقاع متشابه، واختبار آخر يتعلق بتكملة الجمل، واختبار ثالث يتعلق بإنشاء الجمل ذات الثلاث كلمات، ولقد كان هذا النوع من الاختبارات منتشرراً في ذلك الوقت، والذي تم تطويره لاحقاً على يد جيلفورد (Guilford، 1967) لقياس التفكير الإبداعي أما ستين (Stein) فقد ركز عند محاولته وضع تعريف محدد للإبداع على ثلاثة أبعاد أساسية هي: الجدة (شيء غير مسبوق)، رضا الجماعة، والفائدة الناجمة عن مُخرج أو مخرجات ذلك الإبداع. فالإبداع لدى ستين (Stein) وفقاً لتلك الأبعاد يعني: "عملية تفرز عمل جديد ترضى عنه المجموعة وتتقبله انطلاقاً من فائدته أو فوائده المتوقعة". أما سميث فينطلق في تناوله لتعريف الإبداع من بُعين أساسيين هما: العملية الإبداعية ذاتها، وناتج تلك العملية، الذي يجب أن يأتي بما هو جديد. فالإبداع عبارة عن: "تلك العملية التي يمكن من خلالها إيجاد علاقات بين أشياء لم يسبق أن ثبت أو اتضح وجود علاقات فيما بينها". وإلى حد بعيد تتفق أمابيل وآخرون مع الإطار الذي سبق واعتمده سميث لتحديد مفهوم الإبداع، حيث ربطت بين الإبداع وضرورة الوصول إلى نتائج غير مألوفة أو جديدة تماماً، فالإبداع هو: "وليد أفكار مفيدة ولكنها غير مألوفة أو حديثة تماماً في أي مجال كان". وبالطبع تعكس النتائج النهائية لعملية الإبداع مفهوم الفائدة من تلك الأفكار لديها. ويعتبر فورد (Ford) من القلائل الذين نظروا إلى مفهوم الإبداع ذاته نظرة مختلفة ويمكن القول إنها إبداعية، حيث لم يركز على النتائج قدر تركيزه على العملية نفسها والتي لا يمكن تشجيعها أو توفير البيئة المناسبة لها مع التركيز على النتائج أو مع اشتراط ضرورة تحقيق نتائج أو مخرجات بمواصفات وخصائص معينة. من خلال مجموعة المحاولات السابقة لتوفير تعريف محدد للإبداع في مجال الإدارة، يمكن القول إن ذلك المفهوم من المفاهيم ذات الأبعاد الواسعة التنوع. ولكن رغم ذلك الاتساع والتنوع إلا أن كافة التعاريف التي حاولت توفير مفهوم واضح ومركز للإبداع في عالم الإدارة دارت تقريباً حول مجموعة شبه ثابتة من القضايا أو المفاهيم الجوهرية المرتبطة تماماً والمعبرة بشكل أو آخر عن العملية الإبداعية، وفي مقدمة تلك القضايا أو المفاهيم تأتي مفاهيم: الخلق، التجديد، الإضافة، التطوير، والخروج عن إطار أو نطاق المألوف في التعامل مع المشاكل

أو الظواهر أو التحديات، أو حتى على مستوى استثمار الإمكانيات المتاحة سواءً على مستوى الفرد أو الجماعة وسط إطار تنظيمي معين المفهوم العام للإبداع (The General Concept Of Creativity) تعددت المصطلحات المتداولة لتعريف الإبداع ومنها على سبيل المثال: أن ترى ما لا يراه الآخرون. أن ترى المألوف بطريقة غير مألوفة. القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة. تنظيم الأفكار وظهورها في بناء جديد انطلاقاً من عناصر موجودة. الأفكار أو الوسائل أو الطرق أو الأشياء المادية الجديدة بالنسبة إلى الأفراد التي تتبنى ذلك، وقد يكون الابتكار منتجاً جديداً، أو مرحلة عملية إنتاج جديدة أو تطبيقاً جديداً لمجموعة وسائل أو أساليب في العمل. السلوك الإنساني الذي يؤدي إلى تغيير في ناتج المواد المستخدمة، ويتصف التغيير بالجدية والأصالة والقيمة والفائدة الاجتماعية وبالرغم من أن التعريفات السابقة تعريفات مطلقة وعامة، فإنها اتفقت وانتهت إلى أن أبرز شروط العمل الإبداعي هو: الجدة والحداثة، أي أن تكون الفكرة أو الوسيلة أو العمل أو المادة المصنعة جديدة وغير مسبوقه، وإن انطلقت أو تجمعت من أفكار أو وسائل أو أعمال أو مواد موجودة فعلياً، فالعبارة في وصف الإبداع في: نتيجة العمل أو الفكرة المقدمة لا في مكوناتها التي قامت عليها فحسب. ولا يعيب ذلك أنها إبداع جديد يضاف إلى عالم التقنيات الحديثة ووسائل الترفيه. ومثال آخر دورة كرة القدم في الصالات تعدّ عملاً إبداعياً في الرياضة، حيث تضمنت شروطاً إضافية وطرقاً جديدة لمزاولة اللعبة بالرغم من أنها مشتقة من اللعبة الأم. فالإبداع كلمة تلفت الانتباه، وإذا سمعناها فإنها تذكرنا بالتميز والتفرد وتستخدم غالباً للمدح، وللإبداع مفاهيم عديدة تختلف في الألفاظ وتتفق في المعاني والأهداف، إذ يمثل الإبداع غالباً الرمز للموهبة الخلاقة. والإبداع عند الفلاسفة هو إيجاد شيء من العدم، كما جاء في (المعجم الوجيز) كما يعرف الإبداع في اللغة كما من بدع الشيء وهو أنشأه، وجاء في (المعجم الوسيط) بدعه بدعاً أي أنشأه على مثال سابق، وعرفه (القاموس العصري الحديث) بأنه: الإيجاد أو التكوين أو الابتكار فالبدع في اللغة العربية يعني الشيء الجديد، والبدع هو الشيء الذي يظهر لأول مرة، فمبدع الشيء، وجاء في قوله تعالى: "بدع السماوات والأرض وإذا قضى أمراً فإنما يقول له كن فيكون وقد أورد ابن منظور تفسيراً لكلمة إبداع وهي: بدع، وبدع الشيء، مبتدعه، وابتدعه أي أنشأه وبدأه واخترعه واستنبطه. وقد أحببت أن أخرج على مفهوم الإبداع في اللغة العربية توطئةً لتوضيح مفهومه في اصطلاح علماء الإدارة وعلم الاجتماع، وذلك ليتبين ترابط المعنى اللغوي مع المعنى المعني والمتداول. أما التعريف الموضوعي أو الاصطلاحي فقد اختلف المفكرون حول تحديد ماهية الإبداع، حيث لا يوجد اتفاق واضح ومحدد لأسباب تتعلق بتعدد الظاهرة نفسها أو بتعدد اتجاهات المفكرين، حيث ينظر كل واحد منهم من زاوية معينة توافق تخصصه أو ميوله. فمنهم من ينظر إليه على أنه منتج، ومنهم من ينظر إليه على أنه عملية، ومنهم من ينظر إليه على أساس السمات والخصائص التي تميز المبدعين، ولذلك سنتناول بعض التعاريف وهي: "القدرة على تكوين وإنشاء شيء جديد، أو دمج الآراء القديمة أو الجديدة في صورة جديدة، أو استعمال الخيال لتطوير وتكييف الآراء حتى تشبع الحاجيات بطريقة جديدة، أو عمل شيء جديد ملموس أو غير ملموس". التي تفود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذو قيمة من الفرد والجماعة، والإبداع بمعناه الواسع يعني إيجاد الحلول الجديدة للأفكار والمشكلات والمناهج...". "استحداث فكرة أو نظرية أو افتراض علمي جديد أو اختراع جديد أو أسلوب جديد لإدارة منظمه". وقبول وتطبيق أفكار جديدة تساهم في إحداث نقلة نوعية على مستوى المنظمة". "وحدة متكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تؤدي إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذي قيمة من قبل الفرد أو المجموعة" الإتيان بفكرة أو مجموعة أفكار جديدة وغير مألوفة عند الغير، وعالية يمكننا القول أن الإبداع هو "العملية التي يترتب عليها ظهور أو الإتيان بفكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة، بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة، بما يعود بالمنفعة الشاملة للمنظمة والعاملين فيها والبيئة التي توجد فيها". وينطلق مفهوم الإبداع الإداري من المفاهيم العامة للإبداع ذاتها، فالإبداع في الإدارة متعلق بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة وتطوير المنتجات وقيادة فرق العمل وتحسين الخدمات للعملاء، وكل وظائف الإدارة المعروفة. وباختصار فالإبداع الإداري هو "كل فكرة أو إجراء أو منتج يقدمه الموظفون صغارهم وكبارهم يتسم بالتجديد والإضافة، ويعود بمنافع إدارية أو اقتصادية أو اجتماعية على المؤسسة أو الأفراد أو المجتمع".