

### محاضرة (3): نظريات الابداع ومراحل العملية الإبداعية

توجد الكثير من النظريات التي تدور حول الإبداع، والتي جاءت نتيجة المساهمات المختلفة للكاتب والباحثين في هذا الموضوع، وتمثل هذه النظريات في:

\* **النظرية العبقرية:** حسب هذه النظرية فإن الإبداع ليست له علاقة بالتجارب والخبرات المتوفرة لدى الفرد بل يأتي فجأة في لحظات إجماع ونتيجة لقدرات معينة يمتلكها الفرد تجعله قادرا على تجاوز حدود المعرفة الحالية وإنتاج كل ما هو جديد بخطوة واحدة.

\* **نظرية التحليل النفسي:** لقد جاءت هذه النظرية نتيجة لأفكار "فرويد"، وترتكز على أن الصراعات الداخلية للفرد والتي ظلت مكبوتة تولد الإبداع في مرحلة معينة وكأنه تفجير للمشاعر والأحاسيس والغرائز.

\* **نظرية القياس النفسي:** لقد جاءت هذه النظرية امتدادا للأبحاث التي قام بها العالم الفرنسي "الفرد بينيه (Binet)" حول حركة القياس النفسي حيث قام بتطوير أول اختبار لقياس الذكاء.

وترتكز هذه النظرية على وجود علاقة بين السلوك والذكاء والإبداع يوجد بنسب متفاوتة لدى الأفراد ويمكن قياسه وتحديده، كما يجب إخضاعه للبحث التجريبي كما حدث سابقا مع الذكاء.

\* **نظرية أفلاطون:** حسب "أفلاطون" الإبداع كالوحي يأتي في لحظة وينتهي، أي توجد قوى تمنح للفرد ذلك الإبداع بغض النظر عما يمتلكه من ذكاء.

\* **نظرية أرسطو:** يرى "أرسطو" أن الإبداع يخضع لقوانين الطبيعة وهي التي تتحكم فيه.

\* **نظرية جالتون:** في حين أن "فرنسيس جالتون" يعتقد أن الإبداع يأتي بالوراثة، حيث ربط في دراساته بين العبقرية والإبداع والوراثة.

\* **نظرية المراحل:** أما "جراهام واليس" فقد قسم الإبداع إلى أربع مراحل هي:

✓ الإعداد.

✓ الكمون.

✓ الإشراق

✓ التحقيق.

وتعد هذه النظرية الأكثر شيوعا واستخداما في مجال الإبداع.

كما توجد نظريات أخرى عرفت بأسماء أصحابها، حيث شملت معالجات حول الإبداع والعوامل المؤثرة فيه، وتمثل هذه النظريات في:

#### 1. نظرية (Marsh et Simon):

فسرت هذه النظرية الإبداع من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المنظمات، إذ تواجه بعض المنظمات فجوة بين ما تقوم به وما يفترض أن تقوم به، فتحاول من خلال عملية البحث خلق بدائل، فعملية الإبداع تمر بعدة مراحل هي فجوة الأداء، عدم الرخاء، بحث ووعي، وبدائل، ثم إبداع.

وقد ارجعنا الفجوة في الأداء إلى عوامل خارجية كالتغير في الطلب أو تغيرات في البيئة الخارجية أو الداخلية.

## 2. نظرية (Burns et Talker:1961):

حسب هذين المفكرين فإن تبني المنظمات للهياكل المرنة سوف يؤدي إلى تطبيق الإبداع من خلال النمط الآلي الذي يلائم بيئة العمل المستقرة والنمط العضوي الذي يلائم البيئات الأكثر ديناميكية ويسهل عملية مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات وعملية جمع المعلومات ومعالجتها.

## 3. نظرية (Wilson:1966):

حسب "ويلسون" تمر عملية الإبداع بثلاث مراحل هي :

➤ إدراك التغير.

➤ اقتراح التغير.

➤ تبني التغير وتطبيقه.

وقد افترض "ويلسون" أن نسبة الإبداع في هذه المراحل متباينة للعديد من الأسباب منها:

✓ درجة التعقد في المهام (البيروقراطية).

✓ ازدياد المهام الروتينية: فتنوع المهام يؤدي إلى قلة المهام الروتينية ويسهل إدراك الإبداع بشكل جماعي ويقلل من الصراعات.

✓ قلة الحوافز: إذ تؤثر الحوافز بشكل ايجابي على توليد الاقتراحات وتزيد من المشاركة الجماعية بين أفراد المنظمة.

## 4. نظرية (Harvey et Mill):

حيث استفاد من بحوث ودراسات كل من "مارش وسيمون، بورن وستالكر" فانصب تركيزهم على فهم الإبداع من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية -الإبداعية- لما يعرف (بالحالة والحلول)، فقد وصفوا أنواع المشكلات التي تواجهها المنظمات وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك القضية (المشكلة) عن طريق ما تحتاجه من فعل لمجابهتها أو بلورتها (أي كيفية استجابة المنظمة) أو البحث بهدف تقدير أي الأفعال المحتملة التي قد تتخذها المنظمة أو اختبار الحل (انتقاء البديل الأمثل) أو إعادة التعريف بمعنى استلام معلومات ذات تغذية عكسية حول الحل الأنسب. إذ تسعى المنظمة إلى وضع حلول روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لها سابقا (الخبرات السابقة)، بينما تسعى لاستحضار حلول إبداعية لم يتم استخدامها من قبل لمعالجة المشكلات غير الروتينية أو الاستثنائية بتبني الهياكل التنظيمية الميكانيكية والعضوية.

## 5. نظرية (Hage et Aiken:1970):

وتعتبر أكثر شمولا، إذ عرفت الإبداع على انه التغير الحاصل في المنظمة بإضافة خدمات جديدة، كما حددت المراحل المختلفة له في:

✓ تقييم النظام ومدى انجازه لمختلف الأهداف المسطرة

- ✓ مرحلة الإعداد: وتتمثل في الحصول على المهارات اللازمة بالإضافة إلى الدعم المالية.
- ✓ مرحلة التطبيق والمباشرة في إتمام الإبداع واحتمال ظهور مقاومة له من قبل الأفراد.
- ✓ الروتينية: وتتمثل في سلوكيات ومعتقدات تنظيمية.

#### 6. نظرية (Zaltman et Others:1973):

تنظر هذه النظرية للإبداع كعملية تتكون من مرحلتين هما مرحلة البدء ومرحلة التطبيق، ولهما مراحل جزئية ويعتبر على أنه فكرة أو ممارسة جديدة لوحدة التنبؤ. ووصفوا الإبداع على أنه عملية جماعية وليست فردية، واعتمدوا على نظرية **Hage et Aiken**، إلا أنهم توسعوا في شرح المشكلة التنظيمية وأضافوا متغيرات أخرى هي: العلاقات الشخصية والتعامل مع الصراع.

لقد حددوا مراحل تفصيلية للإبداع هي:

- ✓ مرحلة البدء.
- ✓ مرحلة ثانوية لوعي المعرفة.
- ✓ مرحلة ثانوية حول مراحل الإبداع.
- ✓ مرحلة ثانوية للقرار.
- ✓ مرحلة التطبيق.
- ✓ تطبيق تجريبي.
- ✓ تطبيق متواصل.

#### 7. نظرية ووترمان وبيترز والبحث عن التفوق B. waterman and T.peters :

يخلص بيترز ووترمان في كتابهما بعنوان " البحث عن التفوق " بعد دراسة تحليلية لمجموعة من المنظمات المتفوقة الى القول بأنّ القيم والمبادئ المشتركة للمنظمات المتفوقة التي تتسم بدرجة عالية من الابتكار والإبداع تتمثل في:

- ✓ الرغبة والتحفيز للإنجاز واعطاء الأسبقية دائما للفعل والشروع في الأداء من مجرد انفاق الكثير من الوقت في التحليل وفي الاجتماعات والتقارير التفصيلية للجان؛
- ✓ تنمية العلاقات والصلات مع المستفيدين من الخدمة أو الراغبين في السلعة المقدمة من المنظمة للتعرف عليهم والاستفادة من اقتراحاتهم؛
- ✓ اعطاء استقلالية للوحدات والأقسام بما يشجعها على التفكير ويجفزها لمنافسة الوحدات والأقسام الأخرى في الاداء المتميز؛
- ✓ تأصيل مفهوم الانتاجية وتحقيقها بتنمية قدرات جميع العاملين وتعميق المبادئ التي تجعل كل فرد يقدم أفضل قدراته وجهوده، علما بأنه مشارك في كل النتائج الإيجابية المترتبة على تفوق المنظمة؛
- ✓ تبسيط المستويات الإدارية بالإعتماد على القليل منها، وأن يكون الميل بصورة دائمة للحد من الوظائف

القيادية؛

- ✓ تنمية وتطوير بيئة تنظيمية تؤمن بالإلتزام للقيم الرئيسية للمنظمة، وتحقق في ذات الوقت المرونة المطلوبة والمحددة؛
- ✓ استمرار المنظمة في تقديم السلع أو الخدمات التي أثبتت فيها القدرة والتميز، والحد من التوسع في مجالات ليس للمنظمة بها معرفة او خبرة؛
- ✓ أن تظل القيادات التنفيذية للمنظمة ذات صلة دائمة وملتصقة بالنشاطات الرئيسية للتعرف على مدى تطابق النشاطات مع القيم والمبادئ التي تعمل وفقها المنظمة.

### 8. نظرية كليفورد وكافيني والاداء الظافر (R.Cavangh and D.Clifford) :

- توصل كليفورد وكافيني في دراستهما عن الأداء الظافر إلى أنّ المنظمات الصغيرة المتميزة ذات القدرات الإبداعية والإبتكارية العالية تتصف بسمات متعددة تميز بيئتها التنظيمية وهي:
- ✓ وضع وتطوير رسالة محددة للمنظمة ومن الضروري ان تكون هذه الرسالة بمثابة القيم المشتركة للعاملين؛

- ✓ من الضروري ان يتركز الاهتمام على المقومات والمكونات الجوهرية للعمل؛
- ✓ أن يتم النظر إلى المنهج البيروقراطي على أنه عدو رئيسي؛
- ✓ تحفيز جميع العاملين على التدريب والتجريب؛
- ✓ تطوير وتعزيز العلاقات الوثيقة مع المستفيدين من الخدمة أو الراغبين في السلعة وبالقدر الذي يجعل جميع عمليات التطوير والابتكار والابداع جهودا موظفة لتحقيق رغبات المتعاملين مع المنظمة؛
- ✓ إعطاء أسبقية متميزة لتنمية وتطوير قدرات العاملين وحفزهم للأداء المتميز والإبداع فيه.

### 9. نظرية (Torrington and Wiegman) :

حسب هذه النظرية فإنّ هناك ثلاثة نماذج حول الإبتكار وهي:

أولا: النموذج الفائق أو ما وراء النطاق المادي

يقوم هذا النموذج على اساس أن الابتكار يعتمد على نمط خاص من الافراد هم المبتكرون العباقرة ، وبالتالي فإنّ على الشركات أن تبحث عن الافراد من بين هؤلاء العباقرة الذين هم قادرون على التوصل إلى الإبتكارات الجديدة أسرع وأفضل من غيرهم ( العباقرة غير مبتكرين)، حتى توفر لهذه الفئة الاخيرة ظروف وموارد أفضل، وحسب هذا النموذج فان هناك عددا قليلا من الافراد في الشركة هم المبتكرون الذين يبحثون

ويقدمون النسبة الأكبر من الأفكار الجديدة والإبتكارية.

### ثانياً: النموذج الآلي

يقوم هذا النموذج على أساس أن الحاجة هي أم الابتكار، فالابتكار يمكن أن يظهر بيسر أكبر عندما تكون هناك مشكلة تواجه الشركة أو الافراد وتلح عليهم من أجل حلها. يقوم هذا النموذج على اساس وجود المشكلة التي تدفع الافراد الى توجيه جهودهم الخاصة تلقائيا الى ابتكار ما يعالجون به هذه المشكلة.

### ثالثاً : نموذج التركيب التراكمي

يقوم هذا النموذج على جهود التفكير، التحليل، الترابط والتحقق من أجل التوصل إلى الأفكار ومن ثم إلى المنتجات أو الخدمات الجديدة وهذه تفسر التحسينات الكثيرة على المنتجات الحالية من خلال التدويلفة الجديدة أو إضافة سمة جديدة مما يكشف عن إستنارة وتبصر يوصل إلى التوليفة الجديدة.

### -مراحل العملية الابداعية:

ما زال فهم عملية الإبداع ومراحلها من أكثر القضايا الخلافية بين التربويين وعلماء النفس وطرائق التدريس و عملية الإبداع عبارة عن مراحل متباينة تتولد أثناءها الفكرة الجديدة المبدعة وتمر بمراحل أربع هي:

### -المرحلة الاولى : مرحلة الإعداد أو التحضير

هذه المرحلة هي المرحلة التي يصبح فيها الفرد المبدع أو الفريق المبدع منغمسا في المشكلة إنها مرحلة تحصيل للمعلومات و في عمل الفريق هي مرحلة جهد تضامني تبدأ فيها صياغة الأدوار و تحديد مساحات الاهتمامات الخاصة لكل من الأعضاء و التنسيق و الربط بين المهمات. في بعض الأحيان تشهد هذه المرحلة تباطؤ عملية الإبداع فعليا أو ظاهريا و خصوصا عندما لا ينجم عن كثير من مسالك البحث و التحليل المطروقة إضاءات مرشدة يمكن تلمس جدواها في حينها. وتشير بعض البحوث إلى أن الاشخاص الذين يخصصون جزءا أكبر من الوقت لتحليل المشكلة و فهم عناصرها قبل البدء في حلها هم أكثر ابداعا من أولئك الذين يتسرعون في حل المشكلة.

### -المرحلة الثانية : مرحلة الاحتضان

مرحلة ترتيب يتحرر فيها العقل من كثير من الشوائب والأفكار التي لا صلة لها بالمشكلة وهي تتضمن هضما عقليا. شعوريا ولا شعوريا وامتصاصا لكل المعلومات والخبرات المكتسبة الملائمة التي تتعلق بالمشكلة، كما تتميز هذه المرحلة الجهد الشديد الذي يبذله المتعلم المبدع في سبيل حل المشكلة وترجع أهمية هذه المرحلة الى أنها تعطي العقل فرصة للتخلص من الشوائب و الافكار الخطأ التي يمكن أن تعوق أو ربما تعطل الأجزاء الهامة فيها.

### -المرحلة الثالثة : مرحلة الإشراف

تعد فترة الحضانة و عمل الدماغ الصامت يمكن أن تنقذ الأفكار و الاختراعات دون مقدمات و لا إشارات و يصيح المرء في فراشه أو في الطريق: لقد وجدتها ! الأكثر شيوعاً في ولادة الأفكار الجديدة هو أنّ صاحبنا المبدع لا يفاجأ بولادة الحل العبقري المكتمل النهائي و إنما يفاجأ بزاوية نظرٍ جديدة تدفعه دفعا مفاجئا

و ملحقاً إلى ترك كل ما بيده و العودة إلى معالجة المشكلة دون أن يعرف لماذا و ما إن يفعل ذلك حتى تعلوه السعادة و عندما يكون المشروع الإبداعي عمل فريق فإن مرحلة الإشراق هي المرحلة التي تسوق الأعضاء ليجتمعوا و لتصدر عن تقاربهم و التبادل التلقائي للخواطر شرارات إبداعية و أفكار جديدة لم يكن لأي منهم توليدها بنفسه، ولهذا تعتبر مرحلة العمل الدقيق والحاسم للعقل في عملية الإبداع.

#### -المرحلة الرابعة: مرحلة التحقيق

في هذه المرحلة يتعين على المبدع أن يختبر الفكرة المبدعة ويعيد النظر فيها ليرى هل هي فكرة مكتملة ومفيدة أو تتطلب شيئاً من التهذيب والصقل وبعبارة أخرى هي مرحلة التجريب للفكرة الجديدة المبدعة وهذه المرحلة هي الفيصل بين الإبداع المجرد و بين الابتكار الموفق إن الأفكار الجديدة تتطلب الحركة، و الإصرار العنيد و المقدرة على بناء التأييد للتغيير و تسليك الفكرة و تحميلها في أذهان المشككين فأهم ما تحتاجه الأفكار الجديدة هو الشجاعة و المثابرة. بما أن مرحلة التنفيذ هي مرحلة مهارات اجتماعية و سياسية أكثر منها مرحلة مهارات تقنية فإنها المرحلة التي تلعب فيها الادارة دورا عظيم الأهمية في تشجيع و انجاح إبداعية العمل.