

استمارة المشاركة

الاسم و اللقب	رحيمة غضبان	كريمة عطوب
الدرجة العلمية	باحثة اجتماعية	باحثة اجتماعية
الجامعة	علي لونيبي - بليدة 2-	علي لونيبي - بليدة 2-
الكلية	العلوم الإنسانية و الاجتماعية	العلوم الإنسانية و الاجتماعية
القسم	العلوم الاجتماعية	العلوم الاجتماعية
العنوان الالكتروني	rahmaghodbane@gmail.com	karishle96@gmail.com
الهاتف	0669115606	0774011741
المحور	الأول: واقع ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر - واقع مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر.-	
عنوان المداخلة	المناخ التنظيمي و علاقته بالإبداع لدى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر	

## المناخ التنظيمي و علاقته بالإبداع لدى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر

أ/عطوب كريمة

أ/رحيمة غضبان

ملخص:

تمحورت هذه الدراسة حول مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر، فكون هذه الفئة تشكل نسبة هامة و مؤثرة في المجتمع الجزائري و جب استغلالها لتصبح قيمة مضافة للمجتمع بدل كونها عالة على أفرادها، و ذلك عن طريق تظافر جهود مختلف مؤسسات المجتمع و على رأسها مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة التي تحتاج إلى إمكانات بشرية و مادية بغية تهيئتها بمختلف الظروف التي تساعد على تأهيل هذه الفئة و تكوينها و بالتالي محاولة إدماجها في المجتمع. فعلى الرغم من معاناة هذه الفئة الجسدية و النفسية و الاجتماعية، و حرمانها من العديد من الامتيازات المتاحة لبقية الفئات الأخرى، إلا أنهم في مقابل ذلك يمتازون بالصبر و الجدية و الاجتهاد، حتى أن بعضهم موهوب بالفطرة و مبدع في مجاله فمنهم المخترع و الأديب و المثقف و الشاعر و الفنان الذي يبرع في رسم اللوحات التعبيرية، ما استوجب استثمار أفكارهم و إبداعاتهم من أجل إشراكهم في تنمية و بناء مجتمعهم، عن طريق اكتشاف مواهبهم و قدراتهم و استغلال كل إمكانياتهم و طاقاتهم بالطريقة الصحيحة. و مما سبق ارتأينا لطرح التساؤل التالي: هل للمناخ التنظيمي علاقة بالإبداع لدى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بالجزائر؟

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الإبداع، ذوي الاحتياجات الخاصة.

Abstract :

This study focused on institutions of special needs in Algeria in general, considering this category constitutes an important and influential part of Algerian society must be exploited to become an added value to society rather than a burden on its members, this is done through the integration of the efforts of the different institutions of society, especially those with special needs, which need human and material resources in order to prepare them in various conditions that help to qualify and form this group and thus attempt to integrate them into society. This is done through the integration of the efforts of the different institutions of society, especially those with special needs, which need human and material resources in order to prepare them in various conditions that help to qualify and form this group and thus attempt to integrate them into society. Despite the suffering of this group, physical, psychological and social, and depriving them of many privileges available to the rest of the other groups, but in contrast, are characterized by patience and seriousness and diligence. Some of them are inventive and creative in their field. They are the inventor, the writer, the intellectual, the poet and the artist who excels in the drawing of expressive paintings, which necessitated the investment of their ideas and creations in order to involve them in the development and building of their society. Through the discovery of their talents and abilities and the exploitation of all their potential and energies in the right way. From the above we have asked to ask the following question: Is the organizational climate related to creativity in the category of people with special needs in Algeria?

Keywords: organizational climate, creativity, people with special needs.

## مقدمة:

يعد المناخ التنظيمي البيئة التي يتم من خلالها تفاعل أهداف التنظيم وعناصره وعملياته مع إمكانيات أفراد وتطلعاتهم وقيمهم واتجاهاتهم، ووسط هذا المناخ يعمل أفراد التنظيم على تأدية ما كلفوا به من مهام ومسؤوليات تصب جميعها في تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون فيها، وتعتبر مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة واحدة من هذه المنظمات التي يعتمد نجاحها واستمرارها على نوعية المناخ التنظيمي السائد فيها، وذلك من خلال تطوير الهياكل و بناء علاقات اجتماعية قوية ، مما يتيح لأفراد الفئة الخاصة اكتساب الخبرات و تكوين التجارب وبناء العلاقات فيما بينهم، واستثمار قدراتهم الجسمية والعقلية و المهنية لاكتشاف طاقاتهم الكامنة وتفجيرها على أرض الواقع، لهذا استوجب على هذه المؤسسات تقديم تعليم وتأهيل وبرامج خاصة قصد تنمية مواهبهم وقدراتهم الإبداعية باعتبار هذا الأخير ذات أهمية كبيرة في حياة المنظمات، وهو مطلب أساسي في ظل التغيرات السريعة والمستمرة والبيئة الديناميكية التي تفرض على المنظمات تقديم ما هو جديد.

وبشكل عام يعتمد السلوك الإبداعي على خصائص الفرد الشخصية والذاتية، ويعتبر أيضا حصيلة لتفاعل أربعة عوامل هي: الأفراد، القيادة، جماعات العمل، والمناخ التنظيمي. فالمناخ التنظيمي الصحي والملائم الذي توفره مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، يعد محفزا لتبني السلوك الإبداعي من خلال ما يقدمه من المرونة والاستقلالية في بلورة واختيار الأفكار، ومن خلال إعطاء المبدع مجالا أوسع للاتصالات وتخطي إعاقته وتجاوز الروتين الذي عادة ما يتسم بالجمود والبطء وذلك من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية المشجعة والداعمة للإبداع، باعتبار هذه الفئة طاقة إنسانية يجب الحرص عليها بالرعاية والاهتمام وعدم إهمالها أو تهميشها.

## أولاً\_ البناء المفاهيمي للموضوع:

### 1 \_ مفهوم المناخ التنظيمي:

عند التمعن في مفهوم المناخ التنظيمي، يلاحظ أن المفكرين والباحثين قد اختلفوا في التوصل إلى مفهوم موحد له، حيث نجد عدة تعريفات من بينها ما يلي:

كما أنه عبارة عن مجموعة الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي وتتضمن مجموعة خصائص هذه الهياكل التنظيمية: النمط القيادي، والسياسات، والإجراءات والقوانين وأنماط الاتصال... الخ.

" المناخ التنظيمي هو إجمالي خصائص بيئة العمل، وتكون مدركة بواسطة الأفراد العاملين في المنظمة وتؤثر بشكل واضح على سلوكهم وأدائهم في العمل مما يدي في النهاية إلى تحديد قدرة هؤلاء الأفراد على تحقيق أهداف المنظمة ".<sup>1</sup>

فهو المناخ التنظيمي إذا هو وصف لخصائص وميزات بيئة العمل الداخلية بكل أبعادها وعناصرها والتي تتمتع بقدر من الثبات النسبي وتميز المنظمة بعينها، حيث يدركها العاملون ويفهمونها وتنعكس على اتجاهاتهم وقيمهم، وتدفع العاملين إلى تبني أنماط سلوكية معينة.

## 2\_ مفهوم السلوك الإبداعي:

يصنف " أرلوند تويني " الأفراد المبدعين بأنهم المصادر الأساسية للمجتمع، كما يؤكد " ألبرت أينشتاين " الحاجة إلى علماء مبدعين من أولئك الذين لا يقدمون إضافات إلى حجم المعرفة الإنسانية بالطريقة المعتادة فحسب بل ممن يطوعون أيضا المعرفة للتطبيق ويستطيعون النفاذ بصيرتهم للاستخدامات غير الواضحة لأعمالهم.

ويعرف " تورانس " الإبداع بأنه " عملية تحسس للمشكلات والوعي بمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات، والبحث عن الحلول والتنبؤ، وصياغة فرضيات جديدة، واختبار الفرضيات وإعادة صياغتها أو تعديلها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوفرة ونقل أو توصيل النتائج للآخرين ".<sup>2</sup>

ويعرف أيضا بأنه " سلوك يسبق الإبداع ويميز الفرد أو المجموعة في موقع العمل، وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات جديدة، ويبدأ من إدراك الموقف والاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وتقييم البدائل المتاحة، وتجريب البديل، وأخيرا تبني سلوك أو فكرة معينة ".<sup>3</sup>

وقد قدم " جروان " تعريفاً شاملاً حيث ينص على أن " الإبداع مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترتقي بالعمليات العقلية لتؤدي إلى إنتاجات أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم إذا كانت النتائج من مستوى الاختراقات الإبداعية في أحد ميادين حياة الإنسانية ".<sup>4</sup>

### 3 \_ مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة:

" هم أفراد يعانون نتيجة عوامل وراثية أو بيئية مكتسبة من قصور القدرة على تعلم أو اكتساب خبرات أو مهارات، وأداء أعمال يقوم بها الفرد العادي السليم المماثل لهم في العمر والخلفية الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، ولهذا تصبح لهم بالإضافة إلى احتياجات الفرد العادي، احتياجات تعليمية، نفسية، حياتية، مهنية، اقتصادية، صحية خاصة، يلتزم المجتمع بتوفيرها لهم، باعتبارهم مواطنين وبشرا - قبل أن يكونوا معاقين - كغيرهم من أفراد المجتمع ".<sup>5</sup>

وعرفت منظمة الصحة العالمية الإعاقة على أنها " حالة من القصور أو الخلل في القدرات الجسدية أو الذهنية ترجع إلى عوامل وراثية أو بيئية تعيق الفرد عن تعلم بعض الأنشطة التي يقوم بها الفرد السليم المشابه في السن ".<sup>5</sup>

يمكن تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة عموماً بأنهم " أولئك الأفراد الذين ينحرفون عن المستوى العادي أو المتوسط في خاصية ما من خصائص، أو في جانب أو أكثر من جوانب الشخصية، إلى الدرجة التي تحتم احتياجاتهم إلى خدمات خاصة، تختلف عما يقدم إلى أقرانهم العاديين، وذلك لمساعدتهم على تحقيق أقصى ما يمكنهم بلوغه من النمو والتوافق ".<sup>6</sup>

إذ يمكن اعتبار هذا المفهوم مفهوماً بنائياً ليتسع ويشمل فئات اجتماعية كثيرة غير ذوي الاحتياجات الخاصة (الجسمية والعقلية) فهناك الإعاقة (العقلية، السياسية، القانونية، الاقتصادية)، إن ذوي الاحتياجات الخاصة وهم معاقين لأسباب بعضها وراثي وبعضها بيئي (حادث سيارة، إصابة عمل، سوء تقديم الخدمة قبل الحمل وأثناء الولادة) كذلك يضم إليهم المعاق ثقافياً وسياسياً والموهوبون لأنهم ذوو احتياج خاص في التعامل، ويعكس ذلك مدى اتساع فئات الإعاقة.<sup>7</sup>

### ثانياً \_ المناخ التنظيمي:

## 1 \_ عناصر المناخ التنظيمي:

تتألف عناصر المناخ التنظيمي من مجموعة من المتغيرات المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها البعض والتي تساهم في خلق البيئة الداخلية لأي تنظيم وهي:

### \_ الهيكل التنظيمي:

هو عبارة عن إطار يحدد الإدارات والأقسام الداخلية المختلفة للمنظمة، فمن خلال الهيكل التنظيمي تتحدد خطوط السلطة وانسيابها بين الوظائف، إضافة إلى الوحدات الإدارية المختلفة التي تعمل معا على تحقيق أهداف المنظمة.

إذ يمثل الشكل العام للمنظمة الذي يحدد اسمها وشكلها، واختصاصها، مجال عملها، تقسيمها الإداري، تخصصات العاملين بها، طبيعة العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وبين الإدارات المختلفة وارتباطها الإداري بالمنظمات الأعلى والمنظمات الموازية.

### \_ نمط القيادة:

هي عملية التأثير في التابعين وهي على أنواع منها الديكتاتورية أو الأوتوقراطية التي تتميز بالمركزية، التسلطية، العقاب، الاتصال الهابط والاتجاه الواحد مما يحد من تبادل الآراء والأفكار، المشاركة والإبداع، وتوجد القيادة الديمقراطية أو المشاركة القائمة على اللامركزية وتفويض السلطة، الاتصال ذي الاتجاهين، والثواب مما يشجع التفاعل وتقديم الأفكار الخلاقة والإبداع. وتكمن أهميتها في أنها أصبحت المعيار الذي يحدد على ضوئه نجاح أي تنظيم، وتحقيق الإنجاز الفعال.

### \_ نمط الاتصال:

حيث أن أشكال الاتصال الرسمي أو غير الرسمي يمكن أن تعبر عن طبيعة المناخ، فعندما توجد عملية اتصالات أفقية من قسم إلى قسم أو اتصالات هابطة وصاعدة تتيح إبداء الرأي والتشاور، فإن ذلك يساعد على إيجاد المناخ التنظيمي الملائم والذي يتطور معه التنظيم.<sup>8</sup>

فالاتصالات هي الوسيلة التي يتم من خلالها نقل المعلومات والأفكار والأوامر بين مختلف مستويات المنظمة، وتعتبر بذلك بمثابة الجهاز العصبي بالنسبة للإنسان، فبدون الاتصال الفعال تصاب المنظمة بالجمود والشلل.

### \_ المشاركة في اتخاذ القرارات:

يقصد بالمشاركة إسهام العاملين في اتخاذ بعض القرارات التي تتصل بالعمل، فالمعروف أن الاشتراك في جماعة عاملة أو مفكرة يزيد من اهتمامات أفرادها، والاهتمام بقوة دافعة، كما أنه يعمل على إزالة المعوقات والعقبات التي تنشأ عن سوء التفاهم، أو التي يقيمها العاملين أحياناً حين تقرر المنظمات إدخال تغيير في خططها أو نظمها أو طرق العمل بها.

كما أن المشاركة في اتخاذ القرارات تؤدي إلى تحسين العلاقات بين العاملين، كما تمثل جانباً حيوياً في تطوير دافعية العاملين على الإبداع والتجديد، وذلك لتعزيز قدرة المنظمات على مواكبة التطورات والمستجدات.<sup>9</sup>

### \_ العمل الجماعي:

تمثل الجماعة الأساس الذي يعتمد عليه أي بناء تنظيمي لتحقيق الأهداف التنظيمية، حيث تؤكد العديد من الدراسات والبحوث أن المنظمة لتي يسودها مبدأ التأكيد على أهمية أهداف الجماعة وتزويدها بما تحتاجه من معلومات عن كيفية أدائها، يقودها إلى مناخ تنظيمي جيد في نظر المرؤوسين بينما التقليل من شأن الجماعة يؤدي إلى تفاعل أقل ويميل المناخ إلى السلبية.

### \_ العلاقات الداخلية:

تتكون العلاقات والتفاعلات الداخلية في المنظمة من عدة عناصر منها العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين بعضهم ببعض، والعلاقة بين الرؤساء أنفسهم، وعلاقة الجميع مع الرئيس الأعلى للمنظمة، إضافة إلى العلاقة بين أقسام المنظمة وإدارتها المختلفة، وهذه العلاقات الداخلية إما أن تكون صاعدة أو هابطة، إيجابية أو سلبية، مرنة أو متوازنة أو تسلطية من قبل الرؤساء<sup>10</sup>.

## \_ الحوافز:

هي مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المنظمة لتوفيرها للعاملين بها سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، إيجابية أو سلبية، بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية، وتحقيق الفعالية المنشودة من ناحية أخرى وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة.

## \_ التكنولوجيا:

وتعني مدى استخدام الأساليب لتكنولوجية الحديثة في التنظيم التي تساهم في العمل وتحديثه من حين إلى آخر. <sup>11</sup> فالتطورات التكنولوجية الحديثة تعتبر من أكثر العوامل التي توفر مناخا تنظيميا يتلاءم مع الأفراد والمنظمة على حد سواء، فهي تؤدي إلى تغيير في حيات الأفراد وكذلك حياة التنظيمات الإدارية من حيث البقاء والاستمرارية، ومواكبة المستجدات في البيئات المحيطة. لإدارية من حيث البقاء والاستمرارية، ومواكبة المستجدات في البيئات المحيطة.

## 3 \_ أهمية المناخ التنظيمي:

إن المناخ التنظيمي يمثل عنصرا محوريا في توفير بيئة عمل مناسبة للأفراد من عدمه، وأن أي اتجاه لتحسين وتطوير الخدمات، أو العمليات التنظيمية، أو إدخال برامج تطويرية للعاملين، وأساليب العمل قد لا يكتب لها النجاح إذا ما تمت في بيئة عمل محبطة، ومناخ تنظيمي سلبي من وجهة نظر العاملين، لذا فإنه من الأهمية بمكان قبل البدء بمثل هذه التغييرات والتحديات، أن ينظر أولا إلى تحسين المناخ التنظيمي، والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي داعم للأفراد يتيح بيئة عمل مناسبة وإيجابية لعمليات التطوير التنظيمي.

فالمناخ التنظيمي الجيد يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين، وزيادة الرضى الوظيفي لديهم، وكذلك يوفر فرصا للتطور الذاتي لخلق فرصا لتحدي الذي يتيح المجال لتنمية التفكير الابتكاري، وفرصة لتحقيق الإبداع. ففاعلية وكفاءة الأداء الفردي والجماعي والأداء الكلي للمنظمة تتوقف على مدى تأثير المناخ السائد في بيئة العمل الداخلية على كثير مما يتخذ من قرارات، وما يتم من سلوك واتجاهات نحو المنظمة، حيث يتأثر سلوك الفرد داخل المنظمة بالبيئة المحيطة به، وياتجاهه نحو تلك البيئة وإدراكه لها.

إن أهمية المناخ التنظيمي تزداد في ظل التحديات العالمية الجديدة، حيث المنافسة الشديدة والاتجاه نحو العولمة، والتغير التقني السريع، فهذه التحديات تفرض على المنظمات مزيداً من الانفتاح، والتجديد، والإبداع، والتطوير، وقد ظهرت الأزمة العالمية الجديدة كأحد التحديات الرئيسية أمام المنظمات في قدرتها على إيجاد مناخ تنظيمي داعم للأفراد العاملين، متمثلاً في الاستقرار والتطور.

يحتل المناخ التنظيمي أهمية خاصة تطراً لتأثيرات المحسوسة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، كما له أهمية مؤثرة وحاسمة في تحقيق أهداف المنظمة وعلاقتها بالبيئة المحيطة.<sup>12</sup> ويمكن تلخيص أهمية المناخ التنظيمي كما يلي:<sup>13</sup>

- \_ التأثير في المنظمات لتحقيق أهدافها المخططة التي ترتبط بالمناخ السائد داخل العمل.
- \_ يوفر الأجواء النفسية والإنسانية ويعزز من رضا العاملين في المنظمة ويحفز إمكانياتهم الإبداعية ويساعد في موائمة فاعلة بين العناصر التنظيمية الرئيسية (الهيكل التنظيمي، الإدارة، الثقافة التنظيمية).
- \_ تتضح أهمية المناخ التنظيمي من خلال مساهمته في تحقيق الفاعلية المنظمة بمتغيرات النتيجة النهائية قصيرة الأجل التي يمكن أن تؤثر على تطوير مناخ المنظمة وبالتالي قبل هذا المناخ يمكن أن يؤثر على الفاعلية طويلة الأجل للمنظمة في ضوء مرونتها وقدرتها الكافية وتوجهها الإداري.

\_ تتجسد أهمية المناخ التنظيمي ضمن الدخل بتأثيراته الحيوية في تنفيذ الاستراتيجية وما يتفرع عنها من استراتيجيات فرعية وسياسات وقواعد وإجراءات عمل متعددة.

\_ تظهر أهمية المناخ التنظيمي بشكل فعال في عملية التطور الإداري، والنتائج من خلال التأثير في الأداء الإداري للمدراء اهتماماتهم وتوجهاتهم نحو المستقبل وهذا يتصدى في وصف وتحديد العلاقات داخل المنظمة.

ثالثا: الإبداع.

## 1 تعريف الإبداع:

تعتبر التطورات التي يعيشها العالم اليوم و عاشها من قبل منبعا من ابداع السلوك الإنساني و نظره الى الأشياء و الظواهر و العلاقات التي تحكم هذه الأخيرة بمنظورات مختلفة، ما انجر عنه طرح الجديد و التغيير في مختلف مناحي الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و غيرها، فرغم الصعوبات التي تلاقيها الأفكار الجديدة الا ان احتضان هذه الأفكار من طرف المجتمعات و ثقة الافراد في انفسهم كتب لهذا الابداعات ان ترى النور و تساهم بشكل كبير في تطور الحياة و فيما يلي تعريف للإبداع من طرف الباحثين و الدارسين:

\_ تعريف الموسوعة البريطانية للإبداع: " القدرة على ايجاد حلول لمشكلة أو أداة جديدة أو اثر في أسلوب جديد"<sup>14</sup>.

- كما عرف vande ven الإبداع أيضا: " يعني انتاج او تبني الافكار المفيدة و تطبيقها "، اما Amabil فعرفته ب " تشخيص المشكلات، و ايجاد حلول مناسبة لتجاوزها باسلوب جديد، عبر ترتيب الافكار المتاحة في صيغة جديدة"<sup>15</sup>.

في تعريف آخر للإبداع هو: " عملية تتضمن النظر إلى الظواهر و الأشياء و المشكلات بمنظور و علاقات جديدة غير مألوفة، يتفاعل فيها الفرد و العمل و البيئة و البيئة العامة، و يقوم الفرد أو الجماعة أو المنظمة بالبحث و الاستقصاء و الربط بين الأشياء مما يؤدي إلى إنتاج شيء جديد أو أداة جديدة، أو عملية جديدة مثل أفكار جديدة في القيادة و الإشراف و الاستراتيجيات و اتخاذ القرار أو طرق جديدة في تصميم العمل أو تصميم الهيكل التنظيمي أو غيرها"<sup>16</sup>.

- أما جيلفورد يقول: " الإبداع يشير إلى القدرات التي تكون مميزة للأشخاص المبدعين، فالقدرات الإبداعية تحدد ما إذا كان الفرد يملك القدرة على إظهار السلوك الإبداعي أم لا "<sup>17</sup>.

و في تعريف اخر للإبداع: " انه الاتيان بأفكار جديدة او إعادة تركيبية المعرفة القائمة او إيجاد مداخل جديدة لحل المشكلات"<sup>18</sup>.

تتفق التعريفات السابقة للإبداع بكونه تبني للأفكار الجديدة، و طرح للعلاقات بين الظواهر و الأشياء و الانسان بصيغة مغايرة، كما ان الابداع لا يقف لحد الأفكار و اما يتعدى لتطبيقها حتى يخرج من اطار ضيق و هو الفرد لينتفع به الجماعة و المؤسسات و المجتمع، فالمهم هو كيفية تحرير الطاقات الإبداعية و الاهتمام بالمبدعين و تحفيزهم، كما ينظر الى الابداع على انه الخصائص التي يتفرد بها شخص او مجموعة من الأشخاص و تسمح له بإطلاق أفكار غير مألوفة.

## 2\_ ابعاد الابداع:

اظهرت مراجعة البحوث و الدراسات النفسية ان الابداع متعدد الابعاد و الاتجاهات، و يمكن النظر اليه ن خلال أربعة اتجاهات رئيسية و هي<sup>19</sup>:

### أ\_ الاتجاه الأول: مفهوم الابداع بناء على سمات الشخص المبدع.

هو المبادأة التي يبديها المتعلم في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير و اتباع نمط جديد من التفكير، و يذكر جيلفورد ان المتعلم المبدع يتسم بسمات عقلية أهمها: الطلاقة و المرونة، و الاصاله حيث تمثل كل منها ما يلي<sup>20</sup>:

الاصالة: و تعني القدرة على انتاج أفكار تتميز بالجدة و الندرة او تعكس القدرة على النفاذ الى ما وراء الواضح و المباشر و المؤلف من الأفكار، و هي القدرة على انتاج استجابات ترتبط بالمنبه ارتباطا غير مباشر و بعيد.

الطلاقة: هي القدرة على استعاء اكبر عدد ممكن من الاستجابات المناسبة تجاه مشكلة او مثير معين في فترة زمنية محددة.

المرونة: و تشير الى القدرة على تغيير الحالة الذهنية لتفكير الفرد لتناسب مع تعقد الموقف الابتكاري، حيث يعطي تلقائيا عددا متنوعا من الاستجابات التي لا تنمي الى فئة واحدة و عدم تبني أنماط فكرية محددة يواجه بها مواقف العقلية المتنوعة.

## ب\_الاتجاه الثاني: مفهوم ابداع بناء على أساس المنتج.

فالإبداع " قدرة المتعلم على انتاج يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية، و المرونة التلقائية و الاصالة، و بالتداعيات البعيدة و ذلك كاستجابة لمشكلة او موقف مثير". و هكذا يعبر التفكير الإبداعي عن نفسه في صورة انتاج شيء جديد، او التفكير المغامر، او الخروج عن المألوف، او ميلاد شيء جديد سواء كان فكرة او اكتشافا او اختراعا بحيث يكون اصيلا و حديثا. و يؤكد بعض المربين على ان الفائدة شرط أساسي في التفكير و الإنتاج الإبداعي، و بالتالي فان اطلاق مفهوم الابداع لا يجوز على انتاج غير مفيد، او انتاج لا يحقق رضا مجموعة كبيرة من الناس في فترة معينة من الزمن.

## ج\_الاتجاه الثالث: الابداع على انه عملية.

يعرف تورانس الابداع على انه: "عملية يصبح فيها المتعلم حساسا للمشكلات"، كما يقولشتاين في هذا الصدد: " بان الإبداع عملية ينتج عنها عمل جديد و يرضي الجماعة و تقبله على انه مفيد"<sup>21</sup>.و بالتالي هو عملية ادراك الثغرات و الخلل في المعلومات و العناصر المفقودة و عد الاتساق بينها، ثم البحث عن دلائل و مؤشرات الموقف و فيما لدى المتعلم من معلومات، ووضع الفروض حولها، و اختبار صحة هذه الفروض و الربط بين النتائج، و ربما اجراء التعديلات و إعادة اختبار الفروض<sup>22</sup>.

## د\_الاتجاه الرابع: الابداع بناء على الموقف الإبداعي او البيئة المبدعة.

و يقصد بالبيئة المبدعة المناخ بما يتضمنه من ظروف و مواقف ايسر الابداع، او تحول دون اطلاق طاقات المتعلم الإبداعية و تقسم هذه الظروف الى قسمين هما:

**\_ ظروف عامة:** ترتبط بالمجتمع و ثقافته، فالإبداع ينمو و يترعرع في المجتمعات التي تتميز بانها تهيء الفرص لأبنائها للتجريب دون خوف او تردد، و تقدم نماذج مبدعة من أبنائها من الأجيال السابقة كنماذج يتلمس الجيل الحالي خطاها، و بالتالي تشجع على نقد و تطوير الأفكار العلمية و الرياضية و الأدبية...

اعد تورانس تقريراً حول زيارته لليابان للمقارنة بين تأثير كل من الثقافتين اليابانية و الامريكية على الإنجاز الإبداعي، و قد ذكر انه وجد في اليابان 115 مليوناً من فائقي الإنجاز. و هم جميعاً سكان اليابان. بعكس أمريكا. و يفسر تورانس ذلك في ضوء ثقافة المجتمع الياباني الميسر للإبداع و التفكير الإبداعي، و مظاهر الجد و الدقة و النظام و الصرامة و الجهد المكثف، و التدريب على حل المشكلات بدءاً من مرحلة رياض الأطفال.

**\_ ظروف خاصة:** و ترتبط بالمعلمين و المديرين و المشرفين التربويين، و ادوارهم في تهيئة الظروف و البيئة الصفية و المدرسية لتنمية الابداع لدى الطلاب<sup>23</sup>.

في الأخير يمكن القول أن الإبداع هو الحقيقة الإنسانية التي تمكن الإنسان من فهم و إنتاج و تجديد أفكاره و مختلف الأساليب التي يستعين بها في حياته، و هو القدرة على توليد الأفكار الجديدة، فالشخص المبدع يعمل جاهداً و باستمرار لتطوير الأفكار و الحلول المناسبة من خلال القيام بتغييرات تدريجية و تحسينات تؤدي في النهاية إلى فائدة معينة.

### 3\_ معوقات الإبداع:

يتم تصنيف معوقات الإبداع إلى<sup>24</sup>:

- أ- **معوقات بيئية:** تتعلق بالبيئة المحيطة بالمنظمة من أنظمة و سياسات تنموية و النشاط الاقتصادي و النظام السياسي في البلد و كذلك الأنظمة و القوانين المتعلقة بالبحث و التطوير الوطني و حماية البيئة و مكافحة البطالة و الفقر و التخلف.
- ب- **معوقات اجتماعية:** و تتضمن العادات و التقاليد، قيم، أعراف المجتمع و النظام الثقافي.
- ج- **معوقات تنظيمية:** و هي الأنظمة و القوانين الداخلية التي تعمل بموجبها المنظمة و يمكن أن تقف عائقاً أمام عملية الابتداء فالسياسات و الأهداف و الإجراءات و فلسفة الإدارة قد تكون معيقاً لعملية الإبداع و أيضاً وجود القيادات الإدارية المتسلطة.

د- **معوقات شخصية:** و هي خاصة بالفرد و تكوينه الجسمي و الفسيولوجي و الجانب السلوكي الذي يمكن أن يكون مع الإبداع أو معيقا لعملية الإبداع و كذلك التربية الأسرية و المجتمعية التي تكبت إبداع الفرد و تحد من إمكانياته و إبداعاته في المنظمة و كذلك ضعف الانتماء، أو الولاء التنظيمي أو الميل إلى عدم التعاون مع الآخرين أو الزملاء كله يعبر عن معوقات الإبداع التنظيمي.

هـ- **معوقات مالية:** حيث أن عملية الإبداع تحتاج إلى أموال كبيرة تستثمر في خدمة المبدعين و هو الذي قد لا يتوفر لدى كثير من منظمات الأعمال، لان كثيرا من المنظمات المعاصرة تعاني من شح في الموارد المالية و ما الأزمة المالية الحالية في العالم اكبر دليل.

تزداد أهمية الابداع و المبدعين في وقتنا الحاضر، نتيجة العوائد التي ترجع على الافراد و المجتمعات، و ما تحققه من استثمارات بالإضافة الى ما يحققه الفرد من تحرير لطاقاته و اثبات لذاته خاصة و ان كان هذا الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة اين سيشعر بعقدة النقص و عدم امتلاكه للقدرة على الابداع في أي شكل من اشكال الحياة رغم امتلاكه للمهارات الكافية، و من هنا تقف هذه المعوقات في سبيل الابداع و المبدعين و حرمان البشرية من ابتكاراتهم التي تحل الكثير من المشاكل و تساعد على فهم الكثير من العلاقات و الظواهر.

### ثالثا\_ المناخ التنظيمي و الابداع لدى ذوي الاحتياجات الخاصة:

تسعى المجتمعات المتحضرة الى طرح الجديد في مختلف المجالات كأساليب التدريس الجديدة، و التكنولوجيا، و المعرفة، و طرائق العمل و غيرها، و يتأثها عن طريق السلوك الإبداعي حيث يعتبر هذا الأخير عملية معقدة تتداخل فيها عوامل داخلية خاصة بالفرد و عوامل خارجية متعلقة بالبيئة المحيطة به. فقد حبا الله تعالى مخلوقاته بالعديد من الخصائص التي تجعل منهم مبدعين و لم يجعل ذلك حكرا على الافراد العاديين السليمين في المجتمع بل تعدى ذلك الى الفئات ذوي الاحتياجات الخاصة، فالكمال لله تعالى فحتى الأشخاص السليمين في نظر المجتمع ربما يشكلون عبئا عليه اكثر من ذوي الاحتياجات الخاصة، و يظهر ذلك في المنحرفين و المجرمين

و في مقابل ذلك العديد من المبدعين و الموهوبين الذين شكلوا إضافات و فخرا لمجتمعاتهم في شتى مجالات الحياة، كالرياضة و السباحة، و الشعر و غيرها.

و قد عرفت ذوي الاحتياجات الخاصة عموما بانهم أولئك الافراد الذين ينحرفون على المستوى العادي او المتوسط في خاصية ما من الخصائص، او في جانب او اكثر من جوانب الشخصية، الى الدرجة التي تحتم احتياجاتهم الى خدمات خاصة، تختلف عما يقدم الى اقرانهم العاديين، و ذلك لمساعدتهم على تحقيق اقصى ما يمكنهم بلوغه من النمو و التوافق<sup>25</sup>. و قد سعت الدول على اختلافها تحسين وضعية هذه الفئة من خلال توفير مؤسسات خاصة بهم و يراعى فيها خصوصيتهم من أساليب تدريس حديثة، و تكنولوجيا عالية، و معاملة تتوافق و حالتهم النفسية، و ذلك بغية تأهيلهم و ادماجهم في المجتمع، بل يتعدى الامر ذلك الى غاية تحرير طاقاتهم الإبداعية ما يجعلهم طاقة إيجابية مضافة للمجتمع و تمثله في المسارح الدولية. يمتلك الافراد من ذوي الاحتياجات الخاصة طاقات إبداعية كامنة تحتاج لمن يطلقها و يثق فيها، ما يعطي للاهتمام بهم قيمة عالية، و خاصة اذا ما تم تكاتف الجهود بين مختلف مؤسسات المجتمع و بالتحديد الاسرة و مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تؤدي هذه الأخيرة دورا بالغ القيمة من ناحية ان هذه الفئة تقضي وقتا لابأس به فيها كما انها تحوي من المفروض أساتذة و مرافقين نفسيين و اجتماعيين و أطباء في مختلف المجالات يسهرون على رعايتهم و توفير مناخ تنظيمي مناسب يرقى لجودة حياة صحية لهم.

و كما اسلفنا القول بوجود عوامل داخلية و خارجية تؤثر على الابداع بشكل مختلف، حيث يعتمد في معظمه على عدة عوامل داخلية مثل النفس، الجينات، الدماغ، الشخصية، القيم، المهارات المعرفية، العقل، الدافعية الداخلية، و تصبح هذه العوامل ذات فائدة اذا ما تفاعلت بالشكل الصحيح مع العوامل الخارجية و المعبرة عن البيئة المحيطة بصفة عامة و المناخ التنظيمي بصفة خاصة و المتمثلة في: التعليم، العمل، الاقتصاد، التكنولوجيا، الثقافة، الدافعية الخارجية<sup>26</sup>.

و في هذا الصدد أوضح دافي: " ان الابداع يتم في بيئة مناسبة تتضمن المهارات و القدرات اللازمة لتحقيق الأفكار و المفاهيم لاستكشاف و إيجاد وصلات و روابط جديدة من الدوافع و السلوكيات التي تمكننا من الاستمرار في مهمة ما حتى تتحقق الأفكار " فالإبداع يحتاج الى التشجيع و التوجيه و التدريب، كما يحتاج الى الرغبة "الدافعية" للتعلم و قيمة التعلم تعمل على تعزيز الدافعية<sup>27</sup>. و يؤكد العلاقة الموجودة بين المحيط و الابداع في النسق الأكبر و هو المجتمع و اذا ما تم اسقاط ذلك على مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة كنسق اصغر للمجتمع يصبح للمناخ التنظيمي علاقة وطيدة بإبداع هذه الفئة. ما وجب ان تستفيد مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة من تهيئة محيطها بما يضمن استغلالا امثل لإمكانياتهم و تشجيعهم على الابداع و فيما يلي بعض النقاط التي تجعل من المناخ التنظيمي بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة مساعدا و مشجعا على الابداع:

\_ مواكبة أساليب التدريس الحديثة التي يتم من خلالها تحرير الطاقات الإبداعية لدى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

\_ وجود أطباء مختصين من اجل رعايتهم و تتبع حالتهم الصحية و النفسية، و التي غالبا ما تعيق ابداعاتهم، و ذلك في اطار جودة الحياة الصحية في مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة.

\_ مدى إمكانية تنظيم عمل جماعي و الاهتمام به ففي كثير من الأحيان يرغب الافراد في الاجتماع لتبادل الأفكار و الخبرات، و ما ينتج عنه من تحرير للأفكار الكامنة و التي تشكل نقطة تحول في سلوكهم الإبداعي.

\_ الاهتمام بالاختبارات و المقاييس النفسية التي يتم بموجبها توجيه الافراد من ذوي الاحتياجات الخاصة، كل حسب قدراته و ميولاته.

\_ التكوين المستمر للأساتذة خاصة من ناحية التعامل معها و تكوين علاقات إنسانية و اجتماعية، تجعلها تحس بكونها مرغوبة في المؤسسات و بالتالي في المجتمع و ليست عبئاً عليه، و تجعلها تتجاوز عقدة النقص لترتقي بأفكارها الى ابداعات تفيد المجتمع.

\_ توفير اقسام مجهزة بمختلف الآلات و الأدوات المتعلقة بالفنون كالرسم و الموسيقى و التصوير الفوتوغرافي، و التمثيل المسرحي و غيرها، بالإضافة الى تزويد المؤسسات بمرتكزات التعليم المهني كالنجارة و اصلاح السيارات...

\_ تشجيع المواهب من خلال المتابعة المستمرة، و تقديم حوافز مادية و معنوية، بالإضافة الى إتاحة فرص للمنافسات و المسابقات التي تثير في انفسهم حب الابداع و التميز، و الظهور بانهم غير معاقين و انهم محور الاهتمام.

\_ من الضروري وجود مناخ يشجع على التغيير و يبتعد على الروتين خاصة لدى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، فالكثير منهم يعيش حياة روتينية في ظل اعاقته.

\_ القيام بدورات تكوينية لصالح اسر فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، حتى يكونوا سندا لهم في ابداعاتهم و غير قامعين او غير مباليين، حتى يغيروا نظرتهم اليهم بكونهم فخرا بدل اعتبارهم عالة و مصدر عار، حيث تؤثر ثقافة المجتمع بصفة كبيرة على ما تقوم به المؤسسات الخاصة بهذه الفئات، و من محاولة لتنمية قدراتهم.

\_ مرونة الاتصال و التواصل مع بعضهم و مع اساتذتهم يسهل إيصال أفكارهم ويزرع الثقة التامة على انها ستحظى بالإيجاب و التنفيذ ما يعزز مكانتهم في ابداء ما لديهم من أفكار إبداعية.

\_ تهيئة محيط المؤسسات بالتكنولوجيا و مختلف الإمكانيات التي تحتاجها هذه الفئة ووفقا للمقاييس الارغنومية ما يشعرهم بالراحة و الانشغال بإبداعاتهم.

## خاتمة:

إن تبني مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة سياسات وإجراءات تعزز من خلالها أبعادها الإيجابية وتصوّب أبعادها السلبية، من شأنه أن يحسن من سوية المناخ التنظيمي السائد فيها، وهذا نظرا لما لها من أثر واضح في تحفيز ودعم وتشجيع هذه الفئة، من أجل رفع مستوى أدائهم ومعنوياتهم مما يمنحهم الفرصة للإبداع وتطوير ذواتهم وتخطي مشكلة العجز التي يعانون منها. فدعم السلوك الإبداعي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة في كافة المؤسسات من شأنه أن يساعد على تبني أساليب عمل جديدة تختلف عن نمطية العمل التقليدية، ما يسهم في تطور هذه المؤسسات وتبني التغيير فيها. هذا فضلا عن أن معرفة ما يحد السلوك الإبداعي لتلافيها ومعرفة العوامل التي تعززه لتشجيعها من شأنه أن يسهم في بروز العديد من المبدعين بين ذوي الاحتياجات الخاصة، حتى يصبح السلوك الإبداعي لهذه الفئة داخل المؤسسة أو خارجها قيمة أساسية في ثقافة المنظمة.



- <sup>16</sup> \_ خيرة عيشوش، نصيرة علاوي، دور المنظمات المتعلمة في تشجيع عملية الابداع، ملتقى دولي، جامعة الشلف، 13،14 ديسمبر، 2011. ص 9.
- <sup>17</sup> \_ زاهد محمد الديري، السلوك التنظيمي، دار المسيرة، ط1، عمان، 2011.
- <sup>18</sup> \_ اثير حسو إسحاق، دور ابعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الابداع الإداري في المنظمات الصناعية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 8، العدد 26، 2012، ص ص 92\_114.
- <sup>19</sup> \_ محمد خضر عبد المختار، انجي صلاح فريد، التفكير النمطي و الإبداعي ، ط 1، مركز تطوير الدراسات العليا و البحوث للنشر، مصر، 2011، ص 13.
- <sup>20</sup> \_ خلود دبابنة، أسماء العطية، الأطفال الموهوبون ذوي صعوبات التعلم، المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين و المتفوقين \_ نحو استراتيجية وطنية لرعاية المبتكرين \_ ، الامارات ، 2015، ص 195.
- <sup>21</sup> \_ رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، د.ط، مصر، 2005، ص 12.
- <sup>22</sup> \_ محمد خضر عبد المختار، انجي صلاح فريد، مرجع سابق، ص 14.
- <sup>23</sup> \_ المرجع السابق، ص 15.
- <sup>24</sup> \_ زاهد محمد الديري، مرجع سابق، ص 302.
- <sup>25</sup> \_ عمار رواب، نظرة الإسلام لذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 2 و 3، بسكرة، 2008، ص 15.
- <sup>26</sup> \_ محمد خضر عبد المختار، انجي صلاح فريد عدوي، مرجع سابق ص 40.
- <sup>27</sup> \_ المرجع السابق، ص 41.