

دور التفكير الإبداعي في رفع أداء العاملين

إعداد الطالب/

ساره حسن السيد

شروق سامر عبدالهادي

مها زعل العنزي

إشراف/

د. وليد سليمان

العام الدراسي:

2023

فهرس المحتوى:

3.....	المستخلص: Abstract
5.....	المقدمة:
6.....	-مشكلة الدراسة
7.....	أهمية الدراسة
8.....	أهداف الدراسة
10	تساؤلات الدراسة (الفروض)
10	الدراسات السابقة
15	المنهجية وطرق البحث
17	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)
18	مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني)
20	المراجع والمصادر:

المستخلص : Abstract

في ظل عالم شديد المنافسين بين منظمات الأعمال والحاجة لبذل مجهود مضاعف من أجل إرضاء العملاء الحاليين والذين يتغير حاجاتهم ورغباتهم بشكل مستمر، الأمر الذي يعني ضرورة التواصل المستمر والفعال مع العملاء المرتقبين والجمهور العام لتحليل التطورات التي تحدث في عاداتهم ورغباتهم حتى يتسنى ترجمة ذلك إلى الوصول إلى أفضل مزيج من الخدمات والمنتجات التي قد تشبع هذه الخدمات والرغبات. ومن أهم ما يمكن الاستثمار فيه حتى يتم تدعيم هذه المجهودات للوصول إلى الأهداف المنشودة بأعلى درجات الفعالية والكفاءة هي التفكير الإبداعي والذي قد يمكن الشركة من تقديم منتجاتها بشكل يميزها عما يقدم الآخرون أو التفاعل مع المخاطر والتحديات الموجودة بشكل متميز وأكثر فعالية أو استخدام أساليب تسويقية حديثة قادرة على جذب عملاء أكثر. وهذا التفكير إنما هو حصيلة لعدد من الجهود والاستثمارات في بيعة عمل مناسبة واستحقاقات وحوافز مرضية وأنماط قيادة فعالة قادرة على تحفيز همم العاملين وحثهم على الإبداع وهو ما يصب في النهاية بشكل مباشر في أداء المنظمة حيث العلاقة المباشرة بين التفكير الإبداعي والأداء العام للمنظمات.

Abstract

Employment and innovation are two key factors that can have a significant impact on employee performance. When employees are engaged in their work and feel that they are making a contribution to the organization, they are more likely to be productive and innovative. Additionally, organizations that foster a culture of innovation are more likely to attract and retain top talent.

In this paper, we will discuss the impact of employment and innovation on employee performance. We will first review the literature on the relationship between employment and performance. We will then discuss the role of innovation in improving employee performance. Finally, we will provide recommendations for organizations on how to create a workplace that promotes both employment and innovation.

Clarify the concept of empowerment of officials and members of Saudi Arabia. Public Authority of Industry, through interviews, meetings, and training programs and workshops that illustrate this. Create an incubator for innovation management, or create the so-called Bank of ideas in the Public Authority for Industry shall be responsible for supporting and encouraging creativity, talent, and working to develop creative thinking skills

The fundamental axis of contemporary organizations is based on the creative development of a regulatory environment that works to develop creative trends in intellectual and scientific approaches, based on the values and standards and practices functionally reflect improving the performance of employees in the organization. The administrative system is flexible, which is characterized by complexity or inertia. organizational climate of confidence among workers, which is the basis of open communication and development, which in turn helps the flow of information and problem-solving, that will affect the creative behavior and improve the performance of the individual.

الفصل الأول

المقدمة:

الطريق الآمن والفعال للتميز في دنيا الأعمال والذي يؤدي إلى ثبات نسبي واستقرار في مبيعات وإيرادات الشركة والحافظ على حصتها السوقية هو التغير المستمر في السياسات والاستراتيجيات التي يتم اتباعها في الشركة بالشكل الذي يتوافق مع حاجات ورغبات العملاء وسياسات المنافسين وكذلك شركاء العمل (موردين ووسطاء). (عيد، 2023)

ففي غضون العقود الأخيرة باتت المنافسة أكثر شدة من ذي قبل وخاصة مع انتشار الانترنت وإمكانية اختراق الأسواق الخارجية دون ضرورة لضخ استثمارات فيها وذلك عبر العمليات الالكترونية وهو ما أدلى إلى احتدام المنافسة من المنشآت المختلفة والعالمية وعليه فإن التميز في كل ممارسات العمل سواء المنتج المقدم أو العمليات المختلفة اللازمة لإنتاجه أو الممارسات التسويقية التي يتم القيام بها، كل هذا صور من صور الإبداع والتميز والذي قد تجعل الشركة ومنتجاتها أكثر تميزاً في عيون العملاء وجماعات المصالح فيعمل على استدامتها في السوق. (Inam, 2021)

وتتميز الشركة عبر منتجاتها أو عبر سياستها واستراتيجيتها المعمول بها إنما هو حصيلة التفكير الإبداعي والذي قد يعرف على أنه القدرة على التفكير في شيء بطريقة متميزة ومنفردة. (سلاطني، 2019)

أو قد يعرف على أنه فرصة التفكير المتميزة التي يتم من خلالها إنتاج أفكار مختلفة أو مبدعة تعمل على حل مشاكل كل موجودة أو تحديات بطريقة متميزة عما يفكر فيه الآخرون. (عبد الله، 2023)

ولأن المنصات الناجحة هي فقط التي تستطيع إرضاء عملائها والاحتفاظ بهم عبر ما يتم تقديمه من خدمات ومنتجات وبالطريقة التي يتم لها عرض هذه المنتجات وتسويقها وسياستها في التفاعل مع شركات العمل والجمهور وهي غالباً تلك المنظمات التي تتميز وتبدع بشكل مختلف عن الآخرون. هذا الإبداع ما هو إلا نتاج الاستثمار في التفكير الإبداعي سواء في الاستحقاقات وأنظمة الترقية المتبعة أو الأنماط الإدارية والإشراف الفعالة التي لديها القدرة على التحفيز الإيجابي والخلق والمدمع للقدرات والمهارات الخاصة بالعاملين والتي تعد الأساس في عمليات التفكير الإبداعي وأخيراً البيئة الاجتماعية، بيئة العمل

الاجتماعية التي تعد المناخ المناسب لإطلاق الطاقات الإبداعية وروح الابتكار لدى العاملين،
(Saleem, 2021)

هذه القدرات الإبداعية من خلال التفكير الإبداعي ذات تأثير موجب على مؤشرات الأداء المختلفة لدى المنظمة سواء من خلال رضا العملاء بسبب تميز المنتجات المقدمة أو طرق التغليف أو العرض أو من خلال مؤشرات الأدلة المالية للشركة المتمثلة في الإيرادات والأرباح. وكل المؤشرات المالية وغير المالية هي أهداف تسعى المنظمة لتحقيقها لدورها في تعزيز تنافسية المنظمة واستمرارية نموها وبقائها في الصناعة التي تعمل بها مع تميز هذه المكانة من خلال الدعم المستمر لجهود الإبداع والتفكير الإبداعي. (Zhang, 2023)

-مشكلة الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها بعد العنصر البشري محوراً أساسياً في تنمية المنظمات وتطويرها ، وهنا يرجع بعضهم جذور نظرية تمكين العاملين إلى أفكار مدرسة العلاقات الإنسانية التي برزت إلى الوجود كرد فعل لإهمال الجانب الإنساني في علاقات العمل التي تبنتها مدرسة الإدارة العلمية في نهايات القرن التاسع عشر الميلادي وبدايات القرن العشرين ، بينما هناك من يرى أن نظرية تمكين العاملين عن طريق تقويض المزيد من السلطة التنفيذية لهم وإشراكهم في صنع قرارات العمل إنما هي مرحلة متقدمة من أفكار المدرسة الإنسانية فيما عرف بمشاركة العاملين وذلك في الخمسينات والستينات من القرن الميلادي الماضي (الشقاوي ، 2002 : 2) ، ولما كانت الكثير من المنظمات الإدارية ومنها العربية تعاني بشكل واضح الكثير من المشكلات والسلبيات ، نتيجة بقاءها لعقود طويلة أسيرة المركزية الشديدة ، وهرمية المستويات الإدارية ، وتعددتها ، وطول خطوط الاتصال الرسمية ، وسرية المعلومات ، ومحدودية الصلاحيات التي تمنح للعاملين ، والذي أصبح اليوم عائقاً أمام الطموحات التنموية والإصلاحية ، بل أنه يأت عبنا لم يعد بالإمكان تحمل تكاليفه وتبعاته . ولهذا كان من المناسب بناء منظمات عصرية متمكنة تعتمد التمكين فلسفة ومنهجاً في إدارة العاملين فيها (الكنيسي ، 2004 : 137) ، إضافة إلى أن سمات الألفية الثالثة ، ودخول عصر العولمة ، وتسارع المعرفة وازدهارها ، تستوجب تبني مفاهيم متطورة للرفع من مستوى الأداء ، وتحقيق الأهداف المرغوبة مثل الإبداع ، والتميز ، والتعلم التنظيمي - ولما كان الأمر على هذا الجانب من الأهمية ، حيث يمتد تأثير تمكين العاملين إلى مختلف الجهات والتنظيمات الإدارية ، كان في مقدمة تلك المنظمات الهيئة العامة

للصناعة في المملكة العربية السعودية موضوع الدراسة لاسيما في ظل مهامها التي تحتم عليها أن تكون من أوائل تلك الجهات في هذا الشأن لاسيما ما كان مرتبطا بتطوير أساليب العمل لدى منسوبيه ... كل ذلك إضافة إلى مكانة وأهمية الهيئة العامة للصناعة بالمملكة العربية السعودية مجال البحث وضرورة مجاراة أساليب العمل والأداء فيه لمفاهيم التطور هو ما دعا الباحثة لتناول موضوع أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في المملكة العربية السعودية .

وعليه يمكن إبراز مشكلة الدراسة من خلال مجموعة من التساؤلات التالية:

1. ما واقع تطبيق التمكين بالهيئة العامة للصناعة في المملكة العربية السعودية؟
2. ما مستوى الإبداع بالهيئة العامة للصناعة في المملكة العربية السعودية؟
3. ما طبيعة العلاقة بين التمكين و الإبداع بالهيئة العامة للصناعة في المملكة العربية السعودية ؟
4. إلى أي مدى يؤثر التمكين على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة.

تشتق أهمية الدراسة من الأهمية المتزايدة للتميز في الصناعة التي تعمل فيها المنشآت الاقتصادية والتي باتت فيها هذا التميز هو الركيزة الأساسية لضمان التنافسية بقوة وفعالية وغالباً ما يربط التميز في فترة العولمة والتطور الإلكتروني السريع بالقدرات الابتكارية والإبداعية للعاملين والذي يتم من خلال التفكير الإبداعي والابتكاري والذي يعد محصلة للعديد من المتغيرات والتي منها النمط القيادي، وأنظمة الحوافز والاستحقاقات والبنية الاجتماعية للعمل الداخلية وتضم الاتصالات الداخلية والخارجية ومدى تناغم القيادة في المنظمة بأهمية توفر مناخ عمل يشجع على الروح الابتكارية والإبداعية للعاملين لبلوغ أفضل درجات التميز وتحسين الأداء في السوق.

إن أهمية دراسة دور التفكير الإبداعي في رفع أداء العاملين تتسم بعدة جوانب، منها:

- 1- تحسين الإنتاجية: يعزز التفكير الإبداعي القدرة على القيام بأعمال أفضل وأكثر كفاءة. فمن خلال إدخال المزيد من حلول الإبداع إلى أفكار العمل، يمكن للعاملين تحقيق مزيد من الفاعلية والنجاحة في أداء مهامهم.

2- تعزيز الابتكار: يساهم التفكير الإبداعي في توليد أفكار جديدة وذلك بفهم واستيعاب المشكلة أو التحدي، ومن ثم اقتراح حلول جديدة ومبتكرة لها. هذا الابتكار يمكن أن يؤدي إلى تطوير منتجات وعمليات أكثر تفوقاً وتميزاً.

3- تنمية القدرات الشخصية: يعتبر التفكير الإبداعي عملية تطويرية تسعى إلى تطوير مهارات العاملين وتوسيع قدراتهم في التفكير والإبداع. هذا بدوره يتيح لهم التعامل بفعالية مع التحديات المعقدة ويزيد من مستوى كفاءتهم الشخصية واحترافهم.

4- التفاعل المؤسسي: يساعد التفكير الإبداعي في تعزيز التواصل والتفاعل بين العاملين داخل المؤسسة، فعندما يتم تشجيع التفكير الإبداعي، يصبح العاملون أكثر اندماجاً وتفاعلاً وتعاوناً مع بعضهم البعض مما يعزز الروح الفريقية ويعمل على بناء بيئة عمل إيجابية.

5- التكيف مع التغير: تعتبر القدرة على التفكير الإبداعي مهارة هامة في التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. فعندما يتم تشجيع العاملين على التفكير بطرق جديدة وابتكارية، يكونون أكثر استعداداً لمواجهة التحديات الجديدة والتكيف مع المتغيرات الواقعية.

أهداف الدراسة.

تعتبر السعودية واحدة من أكبر الدول العربية وأكثرها تطوراً ونموً في مجالات عدة. ولأن العاملين هم المحرك الرئيسي لأي تقدم اقتصادي أو تطوير مؤسسي، فإن رفع أداء العاملين يعتبر من الأهداف الرئيسية التي يسعى دور التفكير الإبداعي إلى تحقيقها. وتعد الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال دور التفكير الإبداعي في رفع أداء العاملين، وتشمل تطوير المهارات والقدرات الفكرية والإبداعية لديهم، وتحفيزهم على الابتكار والتفكير النقدي، وزيادة إنتاجيتهم وفعاليتهم في العمل، وتحسين بيئة العمل والتفاعل بين العاملين، وتحقيق الابتكار وتطوير الحلول الإبداعية للمشاكل التي تواجههم.

من هنا، سنحاول في هذا البحث تسليط الضوء على أهداف دور التفكير الإبداعي في رفع أداء العاملين في السعودية وما يمكن أن يتحقق من خلال تحقيق هذه الأهداف.

أهداف دور التفكير الإبداعي في رفع أداء العاملين في السعودية

1- تطوير المهارات والقدرات الفكرية والإبداعية لدى العاملين:

تعتبر تطوير المهارات والقدرات الفكرية والإبداعية لدى العاملين هدفاً رئيسياً لدور التفكير الإبداعي في رفع أدائهم. فمن خلال تنمية قدراتهم الإبداعية، يمكن للعاملين تحقيق أفكار جديدة وابتكار حلول

مبتكرة للمشاكل التي تواجههم في العمل. ويمكن ذلك من خلال تقديم دورات تدريبية وورش عمل تهدف إلى تنمية المهارات الإبداعية والتفكير النقدي لدى العاملين.

2- تحفيز العاملين على الابتكار والتفكير النقدي:

يسعى دور التفكير الإبداعي إلى تحفيز العاملين على الابتكار والتفكير النقدي من خلال إيجاد بيئة عمل تشجع على التفكير المبتكر والابتكار في الحلول، وذلك من خلال تشجيعهم على المشاركة في عمليات صنع القرار وتحفيزهم على تقديم الأفكار الجديدة والمقترحات المبتكرة.

3- زيادة إنتاجية العاملين وفعاليتهم في العمل:

تعد زيادة إنتاجية العاملين وفعاليتهم في العمل أحد الأهداف الرئيسية التي يسعى دور التفكير الإبداعي إلى تحقيقها. ويمكن ذلك من خلال تغيير العمليات التقليدية واستخدام تقنيات وأساليب جديدة ومبتكرة تزيد من إنتاجية العاملين وتحسن من فعاليتهم في العمل.

4- تحسين بيئة العمل والتفاعل بين العاملين:

تعمل دور التفكير الإبداعي على تحسين بيئة العمل والتفاعل بين العاملين من خلال تعزيز العمل الجماعي والتعاون بين الفرق العاملة، وتشجيع التواصل الفعال بينهم وتحقيق التفاعل الإيجابي.

5- تحقيق الابتكار وتطوير الحلول الإبداعية للمشاكل التي تواجههم:

يعد تحقيق الابتكار وتطوير الحلول الإبداعية للمشاكل التي تواجه العاملين هدفاً مهماً لدور التفكير الإبداعي في رفع أداؤهم، وذلك من خلال توفير الدعم والمنصات اللازمة للاقتراح وتطوير الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى حلول فعالة.

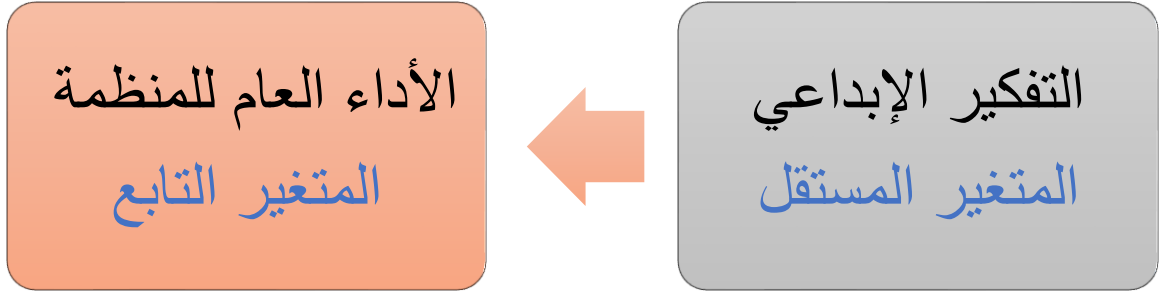
يتضح من خلال السياق السابق أن دور التفكير الإبداعي في رفع أداء العاملين في السعودية يهدف إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية مثل تطوير المهارات والقدرات الفكرية والإبداعية لديهم، وتحفيزهم على الابتكار والتفكير النقدي، وزيادة إنتاجيتهم وفعاليتهم في العمل، وتحسين بيئة العمل والتفاعل بين العاملين، وتحقيق الابتكار وتطوير الحلول الإبداعية للمشاكل التي تواجههم. ومن هنا، يجب على الجهات المعنية العمل على توفير الدعم والموارد الكافية لتحقيق هذه الأهداف وتطوير برامج وخطط عمل فعالة لرفع أداء العاملين في مختلف المجالات.

تساؤلات الدراسة (الفروض).

تسعى الدراسة للإجابة على سؤال أساسي وهو ما التأثير المتوقع للتفكير الإبداعي على عناصر الأداء المالي وغير المالي في المنظمات ولذلك فإن هذا السؤال يمكن صياغته في شكل الفرض التالي:

الفرض الرئيسي H1: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإبداعي والأداء الخاص بالمنظمات.

فرض العدم H0 لا يوجد علاقة بين التفكير الإبداعي وبين أداء المنظمات



تشير الدراسات إلى أن التفكير الإبداعي له دور مهم في رفع أداء العاملين، وذلك من خلال تحسين المهارات التالية:

القدرة على حل المشكلات: يساعد التفكير الإبداعي العاملين على التفكير خارج الصندوق واقتراح حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم.

القدرة على توليد أفكار جديدة: يساعد التفكير الإبداعي العاملين على ابتكار أفكار جديدة للمنتجات والخدمات، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

القدرة على العمل بشكل مستقل: يساعد التفكير الإبداعي العاملين على اتخاذ القرارات بشكل مستقل وتحمل المسؤولية عن أفعالهم.

بناءً على هذه الدراسات، يمكن صياغة فرضيات الدراسة في دور التفكير الإبداعي في رفع أداء العاملين كالتالي:

فرضية رئيسية: هناك علاقة طردية بين التفكير الإبداعي وأداء العاملين.

فرضيات فرعية:

يرتبط التفكير الإبداعي بزيادة القدرة على حل المشكلات لدى العاملين.

يرتبط التفكير الإبداعي بزيادة القدرة على توليد أفكار جديدة لدى العاملين.

يرتبط التفكير الإبداعي بزيادة القدرة على العمل بشكل مستقل لدى العاملين.

وفيما يلي بعض الأمثلة على كيفية تأثير التفكير الإبداعي على أداء العاملين:

موظف المبيعات الذي يستخدم التفكير الإبداعي لاقتراح حلول جديدة لمشاكل العملاء.

المهندس الذي يستخدم التفكير الإبداعي لابتكار منتج جديد يلبي احتياجات السوق.

المدير الذي يستخدم التفكير الإبداعي لتطوير خطة جديدة للأعمال.

وبشكل عام، يمكن القول أن التفكير الإبداعي هو مهارة مهمة للعاملين في جميع المجالات، حيث يمكن أن يساعدهم على تحسين أدائهم وتحقيق النجاح.

الدراسات السابقة.

الدراسات العربية

دراسة سلاطني (2019) وكانت تحمل عنوان "دور الإبداع والابتكار في تطوير أداء المؤسسة - دراسة حالة اتصالات الجزائر" كانت تستهدف تقييم دور الإبداع في أداء المنظمات وقد اعتمدت على المنهج الوصفي والتحليل عبد استبيان يوجه إلى عينة من المفردات ويتألف من 32 عبارة تم قياسها عبر ليكرت ومن خلال تقييم وتحليل البيانات عبر SPSS تم التوصل إلى أن التفكير الإبداعي وعناصره المختلفة والتي تشمل الإبداع والابتكار في المنتجات والخدمات والإبداع والابتكار في التسعير والإبداع والابتكار في التوزيع، الترويج، الجوانب المالية. كل ذلك يعمل على تحسين واضح وقوي في أداء المنظمة وهو ما دفع الباحث للتوصية بضرورة الاستثمار في تطوير وتنمية مهارات العاملين الإبداعية والابتكارية لتأثيرها القوي على أداء المنظمة.

أما دراسة يوسف (2019) والتي كانت بعنوان التفكير الإبداعية وعلاقته بالأداء المهاري والتحصيل الدراسي - دراسة ميدانية لطلبة ليسانس تخصص كرة القدم للعام 2018 - 2019 ورقلة. قد استهدفت تقييم ماهية العلاقة بين التفكير الإبداعي والأداء المهاري في التحصيل الدراسي وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وعينة قوامها 57 طالب تم انتقائهم عبر العينة العمدية ومقياس التفكير الإبداعي للعالم برنستن والتركيز على عدة مهارات وهي النهوض والدرجة ومن خلال استخدام spss تم التوصل

إلى عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التفكير الإبداعي الأداء المهاري والتحصيل الدراسي لدى الطلبة.

أما دراسة عيد (2023) والتي كانت بعنوان "دور القيادة الملهمة في تعزيز التفكير الابتكاري لدى العاملين، دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين التي كانت تستهدف تقييم دور القيادة الفعالة والملهمة في تدعيم التفكير الابتكاري لدى العمال وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال عينة قوامها 280 مفردة لدى العاملين لدى شركة مصر للتأمين (مجتمع البحث والذي كان عدد العاملين فيه 1031 مفردة) وقد اعتمدت الدراسة على عدد من النماذج الإحصائية فيها معامل الاختلاف والانحدار البسيط وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل ومتغيرات القيادة والتي تشمل القدرة على حق العاملين على الابتكار والقدرة على الاستثارة الفكرية للعاملين والقدرة على تحقيق الدافع الإلهامي للعاملين والتفكير الإبداعي والابتكارات للعاملين.

أما دراسة جنيدي (2019)، والتي كانت بعنوان واقع التفكير الاستراتيجي الإبداعي لدى الإدارة العليا بوزارة التجارة والصناعة وأثره على الأداء التنظيمي كانت تستهدف التعرف على تأثير التفكير الإبداعي والاستراتيجي على الأداء التنظيمي في وزارة التجارة والصناعة وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي عبر عينة قوامها 30 مفردة من العاملين في الوزارة والتركيز على القيادات في الوزارة وعبر استخدام spss توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التفكير الاستراتيجي والإبداعي والأداء التنظيمي. وقد توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود قصور شديد في أبعاد التفكير الاستراتيجي تتمثل في الأصالة الفكرية - الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية، المثابرة.

أما دراسة الخرابشة (2018) والتي كانت بعنوان أثر استخدام بعض مهارات التفكير الإبداعي في تحصيل طلبة الثالث الأساسي والاحتفاظ بالمعلومة في تدريب مادة العلوم في المدارس الخاصة في العاصمة عمان. فقد كانت تستهدف تقييم تأثير مهارات التفكير الإبداعي على عمليات التحصيل. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال عينة قوامها 42 طالبة تم اختبارهم بالأسلوب العمدي (على مجموعة تجريبية قوامها 21 طالب ومجموعة ضابطة قوامها 21 طالب أيضاً) ومن خلال 30 فقرة تم استخدام أسلوب ليكرت الخماسي في الإجابة عنها ثم التوصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والضابطة في التحصيل، فالمجموعة التي تعلمت باستخدام مهارات التوسع والمرونة وفي احقاقهم بالمعلومة.

دراسة رضا. (2003) بعنوان " الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة " . هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة ، واقع الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية بالمطار ، معرفة علاقة الإبداع الإداري بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمطار ، ومدى اختلاف رؤية أفراد مجتمع الدراسة إزاء محاورها المختلفة . تكونت عينة الدراسة من (240) ضابطاً يعملون في مطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة . وكان من أهم نتائج هذه الدراسة : أن غالبية أفراد مجتمع الدراسة يعتمدون على قدراتهم التحليلية والمعلومات المتاحة لديهم في الكشف عن ما قد يسيء للأمن . ويستفيد أفراد مجتمع الدراسة من الانتقادات التي توجه إليهم ، كما أن لديهم الرغبة في عمل ما يتوقع منهم فعله ، ويحرص رجل الأمن بالمطار على تقديم الاقتراحات الجديدة في مجال عمله ، ويقوم العاملون في الأجهزة الأمنية بإنجاز عملهم بأسلوب متجدد ، ويتمتعون برؤية شاملة لمشكلات العمل ، وتساعد مشاركة المسؤولين في تحديد أهداف الإدارة على إيجاد روح الإبداع لرجال الأمن بالمطار ، ويوجد تكافؤ بين المسؤولية والسلطة الممنوحة لرجل الأمن بالمطار ، مع إتاحة الفرص للمسؤولين بمشاركة الرؤساء في إعداد الخطط الطارئة ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (العمر ، المؤهل العلمي ، الرتبة ، سنوات الخدمة) فيما يتعلق بالإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (العمر ، المؤهل التعليمي) فيما يتعلق بالأداء الوظيفي

- دراسة (الحربي ، 2003) بعنوان " أثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المديرين في الأجهزة الحكومية السعودية " . هدفت إلى التعرف على أثر متغيرين من متغيرات البناء التنظيمي هما الصيغ الرسمية والمركزية ، وعدد من المتغيرات الشخصية هي (العمر ، المؤهل ، مدة الخدمة ، المرتبة ، مسمى الوظيفة) على مستوى الإبداع الإداري لدى المديرين السعوديين في الوزارات الخدمية في المملكة العربية السعودية . تكونت عينة الدراسة من المدراء والمشرفين ورؤساء الأقسام العاملين في الأجهزة الحكومية السعودية والبالغ عددهم (384) . وكان من أهم نتائج هذه الدراسة وجود تأثير للمتغيرات الشخصية والمتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري لدى المديرين السعوديين في الوزارات الخدمية في المملكة العربية السعودية ، وأن مستوى الإبداع الإداري بأبعاده الخمسة وهي (القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات ، والقابلية للتغيير ، روح المجازفة ، سعة الاتصالات ، تشجيع الإبداع) للمديرين العاملين في الوزارات بالمملكة العربية السعودية بشكل عام مرتفع نسبياً . وأن درجة الالتزام بالصيغ الرسمية في الوزارات مرتفعة نسبياً ، وكذلك وجود درجة مرتفعة نسبياً

من المركزية أيضاً ، وتؤثر متغيرات البناء التنظيمي (الصيغ الرسمية والمركزية) على الإبداع الإداري لدى المديرين مما ينعكس على مستوى أدائهم الوظيفي ، ويؤثر متغير (المؤهل العلمي) إيجابياً على الإبداع الإداري لدى المديرين ، بينما يؤثر عليه متغير (العمر) تأثيراً سلبياً . أما متغيري (مدة الخدمة والمرتبة) فلم يتبين لهما تأثير ذو دلالة إحصائية على الإبداع الإداري لدى المديرين .

ثانياً: الدراسات الأجنبية

في دراسة زهانج وآخرون (2021) والتي كانت بعنوان العمل المستقبلي الذاتي وإبداع الموظف: وساطة طور التعلم الميداني غير الرسمي للمرحلة الثانية، كانت تستهدف دراسة العلاقة بين مستقبل العمل الإبداعي الذاتي والموظفين وزيادة الأداء الابتكاري، وذلك عبر تحليل بيانات الجودة والتطوير R & D في شركات للتكنولوجيا المتقدمة في الصين وقد استخلصت الدراسة أن العمل المستقبلي الذاتي له تأثير إيجابي على إبداع وابتكار الموظفين وأن ذلك يتوافق مع IFBL وهو ما يعني أن العمل الذاتي في المستقبل يمكن أن يمثل دافع قوي للأفراد نحو التميز والإبداع.

أما دراسة إنام وآخرون (2021) والتي كانت بعنوان تعزيز الإبداع ومشاركة العمل من خلال الدعم التنظيمي المدرك والدور التفاعلي للضغوطات، كانت تستهدف دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك تجريبياً (POS) إبداع الموظفين وذلك عبر المشاركة في العمل والتأثير المعتد لضغوطات العمل والتحديات. وتم استخدام نظرية التبادل الإضافي وقد استخدمت النموذج الوصفي والتحليلي عبر عينة قوامها 324 موظف يعملون في التسويق في نظام المشروعات والاتصالات في باكستان وعبر استخدام برنامج Amos ونمذجة المعادلات الهيكلية SEM توصلت الدراسة إلى أن المشاركة في العمل وإبداع الموظفين أمر مهم في الدور البناء في ووساطة الضغوطات المعقولة والتي تعمل على تعزيز دور المشاركة في العمل مما يعمل على تحسين مهارات الإبداع والابتكار للعاملين.

أما دراسة زهانج (2023) والتي كانت بعنوان زراعة الأداء التنظيمي من خلال نظم قياس الأداء: الدور التقني للتمكين والإبداع. وكانت تستهدف دراسة دور أنظمة قياس الأداء التفاعلي على السلوك والأداء وخاصة الإبداع والابتكارية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال عينة قوامها 211 مدير من العاملين في المنظمات الصينية وعبر استخدام PLS-SEM أو نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية للمربعات الصغرى تم التوصل إلى أن التمكن النفسي والإدارة له دور استراتيجي قوي على الإبداع وهو ما يعني بشكل غير مباشر التأثير الإيجابي على الأداء التنظيمي والاستخدام التفاعلي

لأنظمة الدورة الشهرية له أيضاً دور هام في تحسين قدرات ومهارات العاملين الإبداعية والابتكارية مما يعمل على تدعيم تنافسية المنظمات فبي بيئة وصناعية شديدة المنافسة.

أما دراسة صديقي (2016) والتي كانت بعنوان أثر إبداع الموظفين على أداء الشركة، وقد كانت الدراسة تستهدف دراسة تأثير الحالات الإبداعية والابتكارية للموظفين على أداء الشركات وذلك من خلال عينة قوامها 70 مفردة تم استقصائهم إلكترونياً. وقد خلصت الدراسة إلى أن التأثير الإيجابي القوي لإبداع الموظفين على أداء الشركات وذلك بصفة خاصة عندما يتم الاستثمار بشكل كافي في تمكين العاملين وذلك عبر التعويض المناسب للسلطات وبرامج الحوافز والمكافآت والمشاركة الجيدة والفعالة في وضع القرارات الاستراتيجية والمخطط الاستراتيجي الشاملة للمنظمة.

أما دراسة ساليم (2021) والتي كانت بعنوان صعوبات التفكير الإبداعي والأداء التنظيمي - الدور الوسيط لإبداع الموظف. كانت تستهدف دراسة الدور الذي يمكن ان يلعبه التفكير الإبداعي والابتكاري للعاملين على أداء المنظمات التي يعملون فيها، فقد جمعت الدارسة مثل أغلب الدراسات السابقة بين المنهج الوصفي والتحليلي عبر عينة من 529 مفردة من العاملين في الشركات الصناعية وذلك حتى يتم دراسة ماهية المعلومات والتحديات التي قد تواجه الأفكار الإبداعية والأداء التنظيمي للعاملين. وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن العوائق والتحديات التي قد تعترض الأفكار الابتكارية والإبداعية غالباً ما يؤثر على مستوى الأداء التنظيمي وهو ما يعني أن المنظمات التي تسعى لتحسين أدائها واستثمار قدرات العاملين الإبداعية والابتكارية يجب أن تركز أولاً على محاربة المعوقات الخارجية والتعامل معها بشكل كفء وفعال حتى يتسنى استثمار القدرات الإبداعية والابتكارية للعاملين.

المنهجية وطرق البحث.

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليل عبر تحليل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل (المستقل هنا هو التفكير الإبداعي والتابع هو الأداء) وسوف يتم تحديد العلاقة بين المتغير المستقل بأبعاده ومحاوره (المحاور الخاصة بالتفكير الإبداعي ... مهارات حل المشكلات الإدارية - مهارات التفكير التحليلي - مهارات حل المشاكل الإنتاجية) وعلى الجانب الآخر فإن محاور المتغير التابع (الأداء) وهي المقاييس المالية ROA, ROE ومعامل الربحية PI وكذلك المحاور غير المالية والتي منها رضا العاملين ورضا المستهلك.

المنهج الوصفي هو أحد مناهج البحث العلمي، ويهدف إلى وصف الظواهر أو المشكلات كما هي في الواقع، دون محاولة تفسيرها أو التنبؤ بها. أما التحليل فهو عملية تفكيك الظاهرة أو المشكلة إلى عناصرها الأساسية، ثم دراسة هذه العناصر وعلاقاتها فيما بينها.

في هذه الدراسة، سيتم استخدام المنهج الوصفي والتحليل لدراسة العلاقة بين التفكير الإبداعي والأداء. سيتم وصف خصائص التفكير الإبداعي وأبعاده ومحاوره، ثم سيتم وصف خصائص الأداء وأبعاده ومحاوره. بعد ذلك، سيتم تحليل العلاقة بين التفكير الإبداعي والأداء، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

المتغيرات المستقلة والتابعة

المتغير المستقل هو المتغير الذي يؤثر على المتغير التابع. في هذه الدراسة، المتغير المستقل هو التفكير الإبداعي، والمتغير التابع هو الأداء.

أبعاد التفكير الإبداعي

يمكن تقسيم التفكير الإبداعي إلى عدة أبعاد، منها:

الطلاقة: وهي القدرة على توليد عدد كبير من الأفكار أو الحلول.

المرونة: وهي القدرة على تغيير الأفكار أو الحلول بشكل مرن.

الأصالة: وهي القدرة على توليد أفكار أو حلول جديدة وغير مألوفة.

التفاصيل: وهي القدرة على تطوير الأفكار أو الحلول بشكل مفصل.

محاور التفكير الإبداعي

يمكن تقسيم التفكير الإبداعي إلى عدة محاور، منها:

مهارات حل المشكلات الإدارية: وهي القدرة على حل المشكلات الإدارية بطريقة مبتكرة.

مهارات التفكير التحليلي: وهي القدرة على تحليل المشكلات وتحديد الأسباب الجذرية لها.

مهارات حل المشاكل الإنتاجية: وهي القدرة على حل المشكلات الإنتاجية بطريقة مبتكرة.

محاور الأداء

يمكن تقسيم الأداء إلى عدة محاور، منها:

المقاييس المالية: مثل العائد على حقوق الملكية (ROE)، والعائد على الأصول (ROA)، ومعامل الربحية (PI).

المحاور غير المالية: مثل رضا العاملين، ورضا المستهلك.

التوقعات

من المتوقع أن تكون هناك علاقة إيجابية بين التفكير الإبداعي والأداء. حيث أن التفكير الإبداعي يساعد على توليد أفكار وحلول جديدة وغير مألوفة، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء في عدة مجالات، بما في ذلك المجالات المالية وغير المالية.

في ضوء نتائج هذه الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

تشجيع التفكير الإبداعي لدى العاملين في الشركات، وذلك من خلال توفير برامج التدريب والتأهيل المناسبة.

تبني ثقافة الإبداع والابتكار في الشركات، وذلك من خلال تشجيع العاملين على طرح أفكارهم الجديدة. ربط مكافآت العاملين بالإبداع والابتكار، وذلك من أجل تحفيزهم على بذل المزيد من الجهد في هذا المجال.

أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).

سوف يتم الاعتماد في هذه الدراسة على المزيج بين البيانات الثانوية (المقالات الأكاديمية والبيانات التي يتم جمعها عبر المواقع الرسمية للشركات والتقارير المالية، وهذه البيانات الثانوية من أجل بناء الهيكل النظري للدراسة وهذا بجانب البيانات الميدانية (الأولية) والتي يتم جمعها عبر استبيان يتم تصميمه لجمع البيانات الأولية المطلوبة من عينة قوامها 350 مفردة من العاملين في مجال الصناعات الغذائية وسوف يتم تقسيمها على العاملين في الإدارات المختلفة والقيادات في هذه الشركات وسوف يتم استخدام SPSS لتحليل العبارات التي سوف يتم استخدامها في الاستبيان (بطريقة ليكرت الخماسي) وسوف يتم الاعتماد بشكل كبير على أسلوب الانحراف ومعامل الارتباط وغيرها من المقاييس والنماذج الإحصائية.

مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني).

بشري: سوف يتم تطبيق الدراسة على مجموعة من الشركات العاملة في قطاع التصنيع الغذائي ويشمل قيادات وعاملين.

مكاني: سوف تغطي الدراسة المملكة العربية السعودية

زمني: سوف تغطي الدراسة الفترة من 2016 - 2022

الملخص: Summary

تلعب القوى العاملة دورًا حاسمًا في نجاح أي منظمة أو شركة، ومن ثَمَّ فإن رفع أدائهم يُعد أمرًا بالغ الأهمية. ومن الطرق المبتكرة التي تُساهم في تعزيز أداء العاملين هو الاستثمار في تطوير التفكير الإبداعي لديهم. فقد أظهرت الدراسات والأبحاث العديدة أن العاملين الذين يمتلكون قدرات تفكير إبداعي أكثر يكونون أكثر فعالية وإنتاجية في أدائهم.

يعتبر التفكير الإبداعي حلاً فعالاً لمواجهة التحديات التي تواجه الشركات في العصر الحديث، حيث يُمكن للأفكار الابتكارية أن تقود إلى حلول مبتكرة وتحسين عمليات العمل. إذًا، من المهم أن نتساءل عن كيفية تنمية تفكير العاملين ورفع مستوى إبداعهم في مجال عملهم.

أولاً، يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم برامج تعليمية وتدريبية تهدف إلى تطوير مهارات التفكير الإبداعي. يجب أن يتم توفير الفرص للعاملين لتطوير قدراتهم في التحليل والابتكار وحل المشكلات بطرق فعالة. كما يمكن تنظيم ورش عمل وجلسات تفاعلية تهدف إلى تحفيز العقل وتوسيع نطاق الأفكار.

ثانيًا، يجب تشجيع العاملين على تبني ثقافة التفكير الإبداعي في العمل، حيث يمكن أن يساهم البيئة العملية الإيجابية في تحفيز العقل وإثارة الأفكار. من المهم أيضًا تعزيز الشعور بالحرية في التعبير عن الأفكار والاقتراحات دون مخاوف من الانتقاد أو الرفض.

ثالثًا، يجب أن يكون القياديون في المنظمة أنفسهم مثالًا يحتذى به في تبني التفكير الإبداعي. يجب أن يشجعوا على التحفيز وتقدير الأفكار الجديدة والمبتكرة من قِبل العاملين، وهذا من شأنه أن يُثير روح الإبداع والتحفيز بين الفريق.

في النهاية، يتبين أن تطوير التفكير الإبداعي لدى العاملين يُعدّ عاملاً حاسماً في تعزيز إنتاجية العمل ورفع مستوى الجودة والابتكار. ومن المهم أن يدرك القادة الأهمية الكبيرة لاستثمار في تطوير التفكير الإبداعي وتوفير البيئة المناسبة التي تعزز من ازدهار الأفكار وتحقيق الأهداف المرجوة.

الاستنتاج:

1. يشير تمكين العاملين إلى القوى التي يكتسب الأفراد من خلالها القدرة ، وزيادة تفتحهم ، وارتفاع مستوى انتمائهم ، وولائهم لتحمل المسؤولية ، من أجل إشباع المتطلبات الأساسية للعملاء في مختلف.
2. للتمكين نتائج إيجابية تعود على العملاء أو المتعاملين الذين يرغبون التعامل مع موظفين يتمتعون بقدرات خلاقة واستقلالية واستجابة وصلاحيات تمكنهم من الإجابة على استفساراتهم دون الرجوع إلى القادة أو مراجعة التعليمات .
3. بعد التدريب احد المكونات الأساسية لجهود تمكين العاملين ، وهو ما يستوجب تضمين جهود المنظمة برامج ومواد تدريبية مناسبة ، وفي ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة .
4. يشير الإبداع إلى القدرة على تقديم إجابات فريدة لمشكلات مطروحة واستغلال الفرص المتاحة .
5. يعتمد الإبداع على التفكير المتعمق الشمولي الذي يبحث المشكلة من جميع جوانبها ويواجه عدة حلول متكافئة لها .
6. يعتبر الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد ولكنها تختلف من شخص إلى آخر حسب القطرة والظروف التي يعيش وسطها ويتعامل معها .
7. هناك ارتباط قوي بين التمكين والإبداع ، فالمنظمات الناجحة تشجع روح الإبداع من خلال التمكين ، وذلك لا يتم إلا بدفع مقومات الاستقلالية والريادية إلى مجمل الهرم التنظيمي ، وتوفير هذه المقومات لدى الموظف المباشر الذي يعمل على خطوط العمل الامامية ، أو يواجه العملاء وجهاً لوجه ، ويحاول حل مشاكلهم .

التوصيات

1. إيضاح مفهوم التمكين لمسؤولي وأفراد الهيئة العامة للصناعة ، من خلال اللقاءات والاجتماعات ، والبرامج التدريبية ، وورش العمل التي توضح ذلك .

2. تحول المسؤولين في الهيئة العامة للصناعة نحو ممارسة مرنة للصلاحيات ، وذلك بإعادة توزيعها على المستويات الإدارية المختلفة ، مع إيمان هؤلاء المسؤولين بأن سلطاتهم ونفوذهم لن تتأثر عندما يكتسب مرؤوسيهـم السلطة ليحققوا مزيدا من الكفاءة ، مما يجعلهم قادرين على اتخاذ القرارات وحل المشكلات .

3. تهيئة بيئة مناسبة بالهيئة العامة للصناعة بما يدعم التمكين ، من خلال تبني التعاون والتنسيق بين الإدارات والأقسام والجماعات والأفراد ، وتبادل المعلومات وتحسين الاتصالات ، وذلك لضمان عدم توفر بيئة خصبة للصراعات والمنافسات الفردية

4. العمل على زيادة التمكين في إدارات الهيئة العامة للصناعة ، وذلك عن طريق الأخذ بأسلوب العمل الجماعي كفريق لإنجاز الأعمال ، وكذلك تشجيع العاملين لتقديم المبادرات خارج التعليمات الرسمية ، وكذلك إتاحة حيز من الحرية للعاملين في تحديد الأسلوب المناسب .

5. إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار) في الهيئة العامة للصناعة تكون مسئولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين والعمل على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم ، وتبني الأفكار الإبداعية والعمل على تطبيقها ، فهذا يعمل على تشجيع الأفراد على الإبداع وطرح

المراجع والمصادر:

المراجع العربية

سلاطني، مروة وآخرون (2019) دور الإبداع والابتكار في تطوير أداء المؤسسة – دراسة حالة اتصالات الجزائر، ماستر أكاديمي، جامعة العربي التبسي ، تبسة.

الخرابشة ، نانسي (2018) أثر استخدام بعض مهارات التفكير الإبداعي في تحصيل طلبة الثالث الأساسي والاحتفاظ بالمعلومة في تدريس مادة العلوم في المدارس الخاصة في العاصمة عمان، ماجستير في المناهج وطرق التدريس ، جامعة الشرق الأوسط.

جنيدي (2019)، واقع التفكير الاستراتيجي الإبداعي لدى الإدارة العليا بوزارة التجارة والصناعة وأثره على الأداء التنظيمي. كلية العلوم المالية والإدارية بجامعة فاروس بالإسكندرية.

يوسف بن حميدة. (2019) التفكير الإبداعية وعلاقته بالأداء المهاري والتحصيل الدراسي - دراسة ميدانية لطلبة ليسانس تخصص كرة القدم للعام 2018 - 2019 ورقلة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة

عيد، سماح. (2023) دور القيادة الملهمة في تعزيز التفكير الابتكاري لدى العاملين، دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين، المجلة العربية للإدارة، مج، 43، ع 4 (تحت النشر).

عبدالله، أحمد (2022). تأثير استراتيجية سوم على تنمية التفكير الإبداعي واكتساب فن أداء مهارات الاخمد في لعبة كرة القدم, HJOUZ، عدد 11، 1.

رضا. (2003) الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة

الحربي. (2003) بعنوان " أثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المديرين في الأجهزة الحكومية السعودية

المراجع الأجنبية

- Zhang, L., Kim, D., & Ding, S. (2023). Cultivating organizational performance through the performance measurement systems: Role of psychological empowerment and creativity. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 14).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1116617>
- Zhang, Q., Ma, Z., Ye, L., Guo, M., & Liu, S. (2021). Future work self and employee creativity: The mediating role of informal field-based learning for high innovation performance. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 13, Issue 3, pp. 1-17).
<https://doi.org/10.3390/su13031352>
- Inam et al . (2021). *Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors*, SAGE.
- Siddiqi, Humera & Qureshi, Muhammad. (2016). The Impact of Employees' Creativity on the Performance of the Firm. 1. 1-12.

Saleem, Saima & Khan, Kanwal & Syed, Sara. (2021). Barriers to Creative Thinking and Organizational Performance: Mediating Role of Employee Creativity. 31. 86–109.

Midocean University

College of Management

Department of Management



The role of creative thinking in raising the performance of employees

Prepared by:

Sara Hassan Al-Sayed

Shoorooq Samer Abdulhadi

Maha Zeel Al-Onzei

Supervised by:

Dr. Waleed Suliman

Year2023