



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University



مقرر دراسات نقدية ٢

المهمة الرابعة:

نقد أهداف الدراسة – فرضيات الدراسة – أسئلة الدراسة – مصطلحات ومفاهيم الدراسة

اعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله الحربي – ٢٤٢٠١١٧٨

اشراف: ا.د. أشرف الفندي

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة ميدأوشن Midocean University

تمهيد:

يهدف هذا التقرير إلى نقد أهداف الدراسة – فرضيات الدراسة – أسئلة الدراسة – مصطلحات ومفاهيم الدراسة من خلال النقاط التالية:

- | | | |
|---|---|--|
| ☐ هل حدد الباحث أهداف البحث بأسلوب مباشر ؟ | ☐ هل صاغ الباحث أسئلة البحث بأسلوب كتابي واضح ؟ | ☐ هل عرف الباحث مصطلحات البحث العلمي لغوياً وإجرائياً وبصورة واضحة ؟ |
| ☐ هل تضمنت أهداف الدراسة مسببات المشكلة ؟ | ☐ هل جاءت أسئلة البحث معبرة عن جميع جوانب الموضوع ؟ | ☐ هل أوضح الباحث المغزى من المصطلحات فيما يخص موضوع الدراسة ؟ |
| ☐ هل أهداف البحث موضوعية ويمكن تحقيقها ؟ | ☐ هل تضمنت الأسئلة متغيرات البحث الرئيسية ؟ | ☐ هل استند الباحث إلى مصادر ومراجع موثوقة لتعريف مصطلحات البحث العلمي ؟ |
| ☐ هل الأهداف مرتبة مع باقي الإجراءات البحثية ؟ | ☐ هل صيغت فرضيات البحث بكلمات واضحة وبسيطة ؟ | ☐ هل تضمنت مصطلحات البحث العلمي متغيرات البحث المحورية ؟ |
| ☐ هل ارتبطت الأهداف بموضوع البحث ؟ | ☐ هل كتبت الفرضيات باختصار غير مخل ؟ | |
| ☐ هل يمكن أن تمثل أهداف الدراسة إفادة لمتخذي القرار بنهاية البحث ؟ | ☐ هل اتسقت الفرضيات مع بعضها البعض ؟ | |
| ☐ هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟ | ☐ هل كانت طريقة صياغة الفروض بموضوعية ودون تحيز شخصي ؟ | |
| ☐ هل كانت الأهداف قابلة للقياس؟ | ☐ هل ترتبط الفرضيات بباقي إجراءات الدراسة ؟ | |

البحث محل الدراسة النقدية:

تم اختيار البحث محل الدراسة بعنوان :

أثر الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الوظيفي
دراسة تطبيقية على جامعة الطائف
دراسات عليا - إدارة الأعمال - جامعة الطائف

أولاً أهداف البحث:

❑ هل حدد الباحث أهداف البحث بأسلوب مباشر ؟

حدد الباحث ستة أهداف لدراسته البحثية بأسلوب مباشر وواضح حيث أهتم بكل ما يؤثر في تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة (المتغير المستقل) لتحقيق الإبداع الوظيفي (المتغير التابع) لدى العاملين بشكل مباشر أو غير مباشر .

❑ هل تضمنت أهداف الدراسة مسببات المشكلة ؟

نعم، تضمنت أهدافه الدراسية المسببات للمشكلة والتي استنتجها من خلال القصور في تطبيق الإدارة الرشيقة وايضاً الفجوة العلمية في الدراسات السابقة حيث لم تتناول دراسة تطبيق الإدارة الرشيقة في قطاع الجامعات بشكل كافي. .

❑ هل أهداف البحث موضوعية ويمكن تحقيقها ؟

وضع الباحث أهداف الدراسة البحثية بشكل موضوعي هي من الممكن بحثها وتحقيقها وقياسها في نهاية الدراسة.

❑ هل الأهداف مرتبة مع باقي الإجراءات البحثية ؟

جاءت الأهداف مرتبة في خطة البحث حسب المطلوب حيث جاءت بعد مشكلة الدراسة وقبل أهمية الدراسة.

❑ هل ارتبطت الأهداف بموضوع البحث ؟

نجد أن الأهداف مرتبطة بشكل واضح في موضوع البحث الذي يسعى إلى معرفة أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي.

❑ هل يمكن أن تمثل أهداف الدراسة إفادة لمتخذي القرار بنهاية البحث ؟

مثلت أهداف الدراسة الإفادة لمتخذي القرار وهو ما وضحه الباحث في أهمية دراسته كما ذكره في التوصيات في زيادة التركيز على أبعاد الإدارة الرشيقة كتكثيف البرامج التدريبية وإجراء دراسات مقارنة بجامعات أخرى وأيضاً حلول ومقترحات إضافتها مرتبطة بأهداف الدراسة.

❑ هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟

نعم جاءت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية حيث القابلة كل هدف سؤال من تساؤلات الدراسة الفرعية التي تسعى الدراسة في الإجابة عنها.

❑ هل كانت الأهداف قابلة للقياس؟

تم قياس الأهداف من خلال الفرضيات التي وضعها الباحث حيث قابل كل هدف فرضيه ومن ثم أفادنا الباحث في نهاية بحثه عن نتائج البحث وتفسيرها كم جاءت مرتبة كل نتيجة حسب الأهداف وبالتالي استطاعت الباحثة قياسها.

3. أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة لمعرفة تأثير تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف. حيث أن متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة هي: (دعم الإدارة العليا، تعاون إدارة الجامعة مع الموظفين، اهتمام إدارة الجامعة بالتكوين والتدريب كمأ ونوعاً، والتغيير في ثقافة الجامعة) وبيان التالي:

1. مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيقة.
2. مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف.
3. تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
4. تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
5. تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كمأ ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
6. تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

ثانياً: الأسئلة البحثية:

□ هل صاغ الباحث أسئلة البحث بأسلوب كتابي واضح ؟

من الواضح أن الباحث أصاغ التساؤلات الدراسة بأسلوب كتابي واضح حيث جاءت متفرعة من السؤال الرئيسي الذي يبحث أثر تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي ثم تفرع بأسئلة فرعية كم في دعم الإدارة العليا، تعاون إدارة الجامعة بالموظفين، اهتمام الإدارة بالتكوين والتدريب كما ونوعاً، والتغيير في ثقافة الجامعة.

□ هل جاءت أسئلة البحث معبرة عن جميع جوانب الموضوع ؟

جاءت الأسئلة معبرة عن جميع جوانب الموضوع الذي يبحث أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي، كما يتبين لنا أن الباحث وضح لنا المشكلة من خلال سؤال الدراسة الرئيسي وأسئلته الفرعية من خلال توضيح ما تعاني منه الجامعة في قصور الدور الذي تلعبه الإدارة الرشيقة في تحفيز الإبداع الوظيفي لدى الموظفين وأن هذا الدور له جانب إيجابي يفيد الجامعة والمجتمع بشكل واضح.

□ هل تضمنت الأسئلة متغيرات البحث الرئيسية ؟

تضمنت جميع المتغيرات الرئيسية كمتغير مستقل كالإدارة الرشيقة الذي يتأثر بدعم الإدارة العليا والتعاون بين الإدارة والعاملين والاهتمام بالتكوين والتدريب والتغيير في ثقافة الجامعة وكذلك المتغير التابع كالإبداع الوظيفي الذي يتأثر بالأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات.

تجدر الإشارة إلى أن ما سبق يمثل الإشكالات التي واجهت الباحثين في تناول هذا الموضوع خصوصاً وأن قطاع الجامعات لم يتناول موضوع الدراسة بالدراسات البحثية الكافية، وبناءً على هذه الإشكالية تسعى الدراسة للرد على التساؤل الرئيسي وهو: ما هو أثر تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف وتنفع منه الأسئلة التالية:

- 1- ما مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيقة؟
- 2- ما مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف؟
- 3- ما هو تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- 4- ما هو تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- 5- ما هو تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كمأ ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- 6- ما هو تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة البحثية:

أولاً نوضح أن الفرضيات جاءت بصياغة فرضية بديلة H1 (دون اتجاه) أي تشير إلى وجود علاقة أو أثر بين متغيرين دون أن تحدد النتائج المتوقعة.

□ هل صيغة فرضيات البحث بكلمات واضحة وبسيطة ؟

نجد أن فرضيات البحث تم صياغتها بشكل واضح وبسيط حيث كانت مرتبة ومتسقة مع أهداف البحث ومتغيرات الموضوع وأبعاده

□ هل كتبت الفرضيات باختصار غير مخل ؟

لم يكن الاختصار في الفرضيات مخل بالدراسة، بل كان متوازن مع أهدافها وتساؤلاتها أي يقابل كل هدف فرضية أو سؤال.

□ هل اتسقت الفرضيات مع بعضها البعض ؟

نعم جاءت متسقة ومنسجمة أو متفرعة من الفرضية الأساسية "متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي".

□ هل كانت طريقة صياغة الفروض بموضوعية ودون تحيز شخصي ؟

كم يكن بالفرضيات أي تحيز شخصي يخل بها، بل كانت في إطار الموضوع تماماً.

□ هل ترتبط الفرضيات بباقي إجراءات الدراسة ؟

نعم ترتبط الفرضيات بباقي إجراءات الدراسة البحثية ومثل ما تم ذكره في مقدمة البحث وأهمية البحث وكذلك أهداف البحث وكما تم ذكرها في الإطار النظري من خلال ذكر بعض الدراسات السابقة التي تحدثت عن موضوع البحث في الإدارة الرشيقة والإبداع الوظيفي.

6. فرضيات البحث:

تركز الدراسة على التحقق من صحة الفرضية الأساسية وهي:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ < لتطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

والفرضيات الفرعية هي:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ < لدعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

49

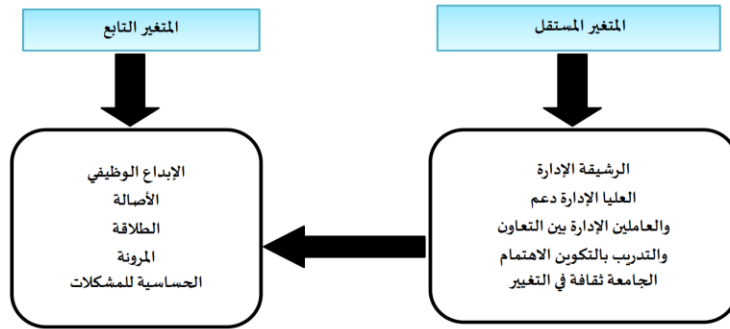
Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences (JEALS) • Vol 8, Sup Issue 6 (2024)

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ < التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ < الاهتمام بالتكوين والتدريب كماً ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عن مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ < التغيير في ثقافة الجامعة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

بناء على فرضيات الدراسة تم اقتراح نموذج الدراسة، لتحليل متغيرات البحث (الإدارة الرشيقة، الإبداع الوظيفي)، وفق الشكل

التالي:

شكل رقم (1): النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث



المصدر: إعداد الباحثان من خلال فرضيات الدراسة.

تجدر الإشارة إلى أن ما سبق يمثل الإشكالات التي واجهت الباحثين في تناول هذا الموضوع خصوصاً وإن قطاع الجامعات لم يتناول موضوع الدراسة بالدراسات البحثية الكافية، وبناءً على هذه الإشكالية تسعى الدراسة للرد على التساؤل الرئيسي وهو: ما هو أثر تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف وتتفرع منه الأسئلة التالية:

- 1- ما مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيقة؟
- 2- ما مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف؟
- 3- ما هو تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- 4- ما هو تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- 5- ما هو تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كماً ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- 6- ما هو تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟

3. أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة لمعرفة تأثير تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف. حيث أن متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة هي: (دعم الإدارة العليا، تعاون إدارة الجامعة مع الموظفين، اهتمام إدارة الجامعة بالتكوين والتدريب كماً ونوعاً، والتغيير في ثقافة الجامعة) وبيان التالي:

1. مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيقة.
2. مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف.
3. تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
4. تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
5. تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كماً ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
6. تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

يقابل كل سؤال أو فرضية هدف

رابعاً: مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

□ **هل عرف الباحث مصطلحات البحث العلمي لغوياً وإجرائيا وبصورة واضحة ؟**
ذكر الباحث تعريف مقتبس للرشاقة لغوياً ومن ثم سرد لنا سيل من التعاريف الإجرائية المقتبسة عن الإدارة الرشيقة، ثم استنتج لنا من وجهة نظرة مفهوم الرشاقة الإدارية.

كما لم يذكر لغوياً مفهوم الإبداع وتحدث مباشرة عن مفاهيم الإبداع الوظيفي إجرائياً ثم ذكر لنا تعريف الإبداع الوظيفي من وجهة نظرة

□ **هل أوضح الباحث المغزى من المصطلحات فيما يخص موضوع الدراسة ؟**
السرد المفرط الذي اتخذه الباحث في مفاهيم الدراسة وأبعادها كان ممل جداً وغير منظم ومتداخل في الأفكار والمفاهيم مما أفقد المغزى من المصطلحات حيث نلاحظ أنه في بعض التعريفات تطرق لتعريف الإبداع التنظيمي بينما كان من المفترض أن يركز فقط على الإبداع الوظيفي حتى لا يشتت أفكاره.

□ **هل استند الباحث إلى مصادر ومراجع موثوقة لتعريف مصطلحات البحث العلمي ؟**
كانت المصادر والمراجع ما بين ١٩٥٩ – ٢٠١٩ وأن غالبية المصادر قديمة نوعاً ما حيث أن تاريخ الدراسة في ٢٠٢٣ – ٢٠٢٤

ونجد أن الباحث لو أكتفى في عدد معين من المصطلحات المقتبسة من الدراسات الحديثة لكل متغير ومن ثم ذكر ابعاده لكان من أفضل.

□ **هل تضمنت مصطلحات البحث العلمي متغيرات البحث المحورية ؟**
نعم تضمنت مصطلحات البحث المحورية.

أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي

5. الإطار النظري والدراسات السابقة والعلاقة بين المتغيرات وصياغة فرضيات البحث

أولاً: مفهوم وإبعاد الإدارة الرشيقة

عرف (مسلم وأبو سليم، 2011) كلمة (رشاقة) ويقصد بها المرونة وسلاسة التعامل مع المتغيرات. كما عرفها (دزمان، 2015) **إن مصطلح (الرشيق) مشتق من التقليل في استخدام الموارد وعدم التذير، بمعنى تحقيق الكفاءة العالية في استخدامها، بقليل من الوقت والجهد والمخزون وراس المال) وتحقيق أكبر قدر ممكن من المخرجات.** أما (كاج، 2017) فترى أنها فكر اداري حديث بهدف إنتاج منتج وتقديم خدمة بأقل تكلفة وفي أسرع وقت ممكن وكفاءة عالية تنقل من هدر وتلف الموارد وذلك بمشاركة كل الأفراد لاستخدام أدوات الإدارة الرشيقة وتطبيق مبادئها بشكل صحيح ومجانية التحديات التي قد تطرأ عند التنفيذ من خلال سياسة التطوير، والتحسينات المستدامة في مدة زمنية قياسية. بينما يرى (Pires،2012) أن فلسفة الإدارة الرشيقة مبنية على القيم والمواقف الإدارية الأثرة للحفاظ على تطبيق التحسين المستمر في الامد الطويل.

Al-Jaeed * Al-Thbaity	The impact of Lean management on achieving Functional Creativity...
ومن خلال ما سبق يمكن حصر تعريفات الإدارة الرشيقة في اتجاه كيفية القضاء على جميع أشكال الهدر في العمليات الإدارية وكذلك في كيفية تطبيق أساليب العمل بصورة قياسية ويرى (Mironiuk ، 2012) أن الإدارة الرشيقة تدعم الجانب (لنادي والبشري والاتحادي) الموجه نحو التحسين المستمر، والوصول إلى تحقيق الأهداف بجودة وكفاءة عالية، وإستنادا لما سبق يمكن تعريف الإدارة الرشيقة على أنها أسلوب اداري يطبق وفق أدوات رشيقة بطريقة تضمن الحد من الأنشطة الغير ضرورية والقضاء على الهدر والتحسين المستمر بهدف ترشيد تصرفات الإدارة في استغلال الموارد الاقتصادية المتاحة بما يحقق أفضل النتائج لكافة الأطراف ذوو المصلحة والمجتمع ككل. أما عن أهمية الإدارة الرشيقة فيرى جيس ودانيال (James & Daniel، 2009) أنها يتم بالعمل على حل مشكلات البهر الإداري سواء في الجوانب المادية أو البشرية والتركيز على تطوير وتحسين العمل الإداري بما يخدم المؤسسة ويعود بالرقي والتطور وإيجاد مخرجات على مستوى عالي من الجودة.	
تهدف الإدارة الرشيقة لتحقيق لما يلي وفقاً (كرنات،2019): (1) الحد من الفاقد بسبب الإنتاج الزائد أو أساليب وأدوات غير ضرورية للعاملين (2) تحقيق معدل فاقد يصل إلى الصفر في كل أنشطة الإنتاج مثل الأضطال، زمن التأخير، عدد المنتجات غير المطابقة للمواصفات، حوادث العاملين .تحسين الجودة ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية، (4) خفض زمن تقديم الخدمات والمنتجات، والمرونة في الاستجابة لاحتياجات العملاء(3).	
أشارت(كرنات،2019) أيضا إلى أن فكر الإدارة الرشيقة يقوم على تغيير مؤسسي يشمل العديد من الممارسات والأدوات التي تساهم في تحقق أهدافها وجعل الأنشطة بسيطة وسريعة وانسيابية مثل: تحسين بيئة العمل ومناخ العمل النفسي (علاقات العمل والعاملين). تطبيق نظم العمل الجماعي (فرق عمل تضم أفراد ذوي مهارات متعددة). الصيانة الإنتاجية الشاملة مع خفض زمن وتكاليف أعمال الصيانة. تشجيع الإبداع، الابتكار، الاستثمار في المعرفة ومعارية الروتين وحق ينسق للمنظمات تطبيق الإدارة الرشيقة بنجاح لابد من توفر المتطلبات الآتية:	

- دعم الإدارة العليا: وفي هذا أشار (Nicoulas & Thomas، 2009) إلى أن نجاح أسلوب الإدارة الرشيقة يعتمد على مدى إيمان الإدارة العليا بضرورة التغيير لإدارة رشيقة للعاملين وذلك بما توفره من مقومات نجاح لهذا الأسلوب من إمكانيات مادية وبشرية ووقت وتشجيع روح الإبداع والمبادرة لجميع العاملين لتقديم الآراء والمقترحات التطويرية.
- التعاون بين الإدارة والعاملين: خلق جو عمل إيجابي وتطبيق مبدأ المشاركة الجماعية بين جميع العاملين لضمان جودة العمليات الإدارية ومخرجها (Philippe & Jean، 2009).
- التغيير في ثقافة المؤسسة: ويتم بنشر ثقافة وأسلوب الإدارة الرشيقة بين جميع العاملين وغرس فكرة المبادرة والإبداع والمحافظة على موارد وممتلكات المؤسسة (Philippe & Jean، 2009)
- الاهتمام بالتكوين والتدريب نوعاً وكماً: (يوقلف، 2015) في دراسته أشار إلى ان التدريب يجب أن يكون بإتباع سياسة مبنية على أسس موضوعية مع تطابق البرامج التدريبية للمؤسسة لحتوي الآليات المستعملة في القضاء على الهدر، والاعتماد على التدريب المتعدد المهارات لجميع العمال دون استثناء من أجل شرح مختلف أشكال الهدر داخل المؤسسة ومدى خطورتها على المؤسسة وكيفية معالجتها.

MIDOCEAN UNIVERSITY	
ثانياً: مفهوم وإبعاد الإبداع الوظيفي	
يعد الإبداع الوظيفي أداة للتنمية الحديثة ومتطلباً إجبارياً للمنظمات التي تبحث عن الكفاءة والتميز في الأداء. للتعريف بالإبداع الوظيفي وأبعاده تم التطلع على بعض الدراسات التي تناولها الباحثين بالإبداع الوظيفي في هذا المجال فقد عرف ((Morla-Folch, Mar, & Eleni، 2019.الإبداع الوظيفي بأنه قدرة ورغبة الفرد في اختراع أفكار جديدة ومبتكرة، أو غير تقليدية فيما يتعلق بعمله. (العنيتي، 2007) ينظر إليه بأنه "قدرات عقلية تتوافر معها عدد من العوامل الدافعة عند الفرد مثل: تحلل العفوض وعدد من العوامل الانفعالية مثل الثقة بالنفس، والاكفاءة الذاتي.	
في حين يرى كل من (Yong & Chen، 2010) إن الإبداع هو "عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة". أما (فيروز،2011) أشارت أن الإبداع الوظيفي هو الخروج عن المألوف والعادي، فبيداً بعمليات ذهنية ثم تتحول لممارسات أو سلوكيات لتتخرج في الأخير إلى نواتج إبداعية. وفي رأي (العبيدي، 2011) أن الإبداع الوظيفي هو عملية نسبية تقع بين مرحلة المحاكاة والتطوير إلى مرحلة الابتكار التوسيل ويتفاعل فيها الفرد والعمل، وبيئته الداخلية والخارجية وأشار (عبد القادر سعيد، 2009) إليه بأنه ناتج التفاعل بين كل من (الدافعية، الجهد، الخبرات والكفاءة). وعرف (Torrance ، 2008) الإبداع بأنه اكتشاف المشكلات والوعي بمواطن الضعف والقصور، وعدم الانسجام والنقص في المعلومات، البحث عن الحلول باستخدام المعطيات المتوفرة ونقل النتائج للأخرين.	45
Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences (JEALS) • Vol 8, Sup Issue 6 (2024)	
ويرى(Jones، 2001) وواجهه في الراي (Morales and Montes، 2006) أن الإبداع عبارة عن اقتراح أو تبني فكرة جديدة كلياً متعلقة بسلمة أو نظام أو نشاط أو سياسة أو أسلوب، قد يكون مصدرها من داخل المنظمة أو خارجها لرفع مستوى استجابتها لعلجات ورغبات المستفيدين وكسب رضاهم وولائهم). في المقابل، يقول (الدوي والعراوي، 2004) إلى أن الإبداع التنظيمي يعد من الموضوعات للشراكة والمهدة فضلاً عن أهميته الكبيرة كما يرى أن القدرة للمنظمات على الإبداع يعني قدرتها على النمو والتطور، وبالتالي تحقيق زيادة في الإيرادات. وأما سبق من تعريفات يمكن تعريف الإبداع الوظيفي على أنه قيام الموظفين بتنفيذ المياف والواجبات الوظيفية الموكلة لهم وفق ما جاءت به القوانين التنظيمية. لتحقيق أهداف المؤسسة في فترة زمنية محددة وفعالية وكفاءة تجسد أهمية الإبداع الوظيفي في أنه يعد تنمية للعنصر البشري على اعتبار أن الإنسان هو جوهر ومصدر عملية الإبداع فالدول المتقدمة والمنظمات المختلفة تنفق أموالاً طائلة للوصول بالعاملين لديها لدرجة الإبداع الوظيفي حتى تتمكن من تقديم خدمات نوعية وجودة عالية حسب طبيعة نشاط هذه المنظمات وتوفير الوقت والجهد والمال وتحقيق التنمية ومواكبة المتغيرات ومواجهة التحديات بالشكل الإيجابي وكفاءة وفاعلية. إن أهم الإيجابيات التي تائتينا من الإبداع الوظيفي تتمثل في (موسى، 2013): (1) تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على المنظمة والفرد(2) المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعملية للعاملين في أنظمة المنظمة. الاستغلال الأمثل للموارد المالية باستخدام أساليب عملية متطورة وحديثة. كما أن أهمية الإبداع الوظيفي تكمن في (توري، 2012): (1) وسيلة لتجاوز الضغوط البيئية (المنافسة، ندرة الموارد، طلبات الجمهور). (2) تحسين النوعية من خلال تقليل من التالف والمرفوض. (3) تحسين صورة المنظمة وكتابتها وجعلها جذابة للمستهلكين.	
أهمية الإبداع تأتي من أنه هو الحل الأمثل لمواجهة التحديات المتزايدة في جميع جوانب الحياة سواء الاقتصادية أو الإدارية وكذلك من مساهمته في مساعدة المنظمات على الاستغلال الأمثل لمواردها بكفاءة وفعالية. ما عن أهداف الإبداع الوظيفي فقد أكد (أبو زريق 2017) على أن الإبداع يعتبر من أهم أهداف المنظمات لأنه يعزز من بقائها واستمراريتها في ظل التنافسية الشديدة والتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والاقتصاديات المعتمدة على (السرعة، المرونة، الإبداع والتجديد) ولخصت (حليمية، 2015) أهداف الإبداع الوظيفي في: تساعيد المنظمة على تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي ووضع أنظمة عمل جديدة ومبدعة. إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المطروحة. يعمل على رفع التنمية والكفاءات التنظيمية. تحسين الإنتاج ووقت تسليم المنتج، وتقليل الأسعار وزيادة المبيعات.	
أخيراً الدراسات في تحديد أبعاد الإبداع الوظيفي فقد ذكر (Gulford، 1959) بأنه مجموعة من السمات الشخصية للموظفين: الطلاقة في التفكير المرونة، الحساسية للمشكلات (الأسئلة) اتفق معه في هذا الرأي العديد من الباحثين والمهتمين بالدراسة وتورد بعض رأيهم فيما يلي	
1. الطلاقة: (Kenett، 2018) يرى أنها تحرر العقل وتطلق التفكير خارج حدود الزمان، المكان، الظروف، التحديات والأفكار السابقة في اتجاهات متعددة ومتنوعة وصولاً في النهاية للأفكار الإبداعية و(أبو زريق 2017) ذكر في دراسته بأنها قدرة الفرد على تقديم أو إنتاج عدد كبير من المراءفات أو البدائل والاستخدامات أو الأفكار حيث أن جوهر الطلاقة يكمن في التذكر والاستحسان للمعلومات أو الخبرات أو المفاهيم التي سبق تعلمها.	
2. المرونة: (Kenett، 2018) ان تكون للفرد أفكار متنوعة في مجورها وألا يتصلب ويفق حول نوعية واحدة من الحلول أو هو يعبر باستمرار في المعنى أو التفسير أو فهم المهمة واستراتيجية العمل، أو يعبر في اتجاه التفكير الذي قد يعنى تفسيراً جديداً للأهداف، أي إن المرونة تعنى التكيف وليس بالكتم، وأشار (العراوي ونصير، 2011) بأنها قدرة العقل على التكيف مع المتغيرات والمواقف المستجدة، والانتقال من زاوية جامدة إلى زاوية متحررة تقتضيها عملية المواجهة. أما (Gulford، 1959) و(أبو زريق، 2017) اتفقا على أن المرونة تعني القدرة على تنوع واختلاف الأفكار التي يطرحها الفرد حسب مجريات ومتطلبات الحدث أو المشكلة، بمعنى النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير مألوف وخارج عن إطار ما اعتاد عليه الناس.	
3. الحساسية للمشكلات: (جروان، 201٠) يقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف ويرتبط بهذه القدرة وملاحظة الأشياء المادية أو المجرية في محيط الفرد، أو توطيها، أو استخدامها أو إثارة تساؤل حولها.	
4. الأصالة: (فيروز، 2011) تشير للأصالة بأنها قدرة الفرد على توليد أفكار تتسم بالجدة ومبيدة عن المألوف، واكد ذلك كل من (1959)، (Gulford) و(أبو زريق 2017) أن الفرد المبدع لا يكرر أفكار الآخرين ولا يتطرق للحلول التقليدية للمشاكل لكنه يستفيد من الأفكار المألوفة أو التي سبق التوصل إليها لتساعد على اكتشاف الأفكار الأصلية الفريدة أو في التوصل إلى شيء جديد.	

شكراً