

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص إدارة عامة



عنوان البحث

تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري

إعداد الطالب/

حنان محمد عبد الرحمن جرود

إشراف/

أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

بيئة العمل تعد عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري؛ إذ تحفز على إنشاء منتجات وخدمات جديدة والتكيف مع التغيير وقدرة المنظمة على المنافسة في السوق، يرى بعض الموظفون أن الإبداع لا يحتاج إلى أي دوافع حتى يظهر، فالموظف يستخدم طرقه الإبداعية حتى في أصعب الظروف، بينما يرى موظفون آخرون أن حس الإبداع لا يظهر دون اكتشافه وتشجيعه لتخرج كفاءات إدارية قادرة على العمل في الظروف كافة، وتختلف دوافع الإبداع في مدى تأثيرها على الموظف .

إذ إن العمل الناجح لا يركز فقط على معدلات الربح بل على العمل المنظم، ويمكن التوصل إلى نتائج هذه الدراسة عبر سؤال العديد من الموظفين في أماكن مختلفة عن الأثر الناتج عن توافر هذه الإمكانيات في زيادة الإبداع، فيرى البعض أن الإبداع لا يحتاج إلى أي دوافع حتى يظهر، فالموظف يستخدم طرقه الإبداعية حتى في أصعب الظروف.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة البحث في ضعف استخدام إدارة الموارد البشرية في أغلب الشركات والمؤسسات للأساليب الضرورية واللازمة لتحقيق مفهوم الإبداع الإداري لديها والعمل على تعزيزه في الأداء الوظيفي للعاملين. وغياب الاستراتيجيات واضحة المعالم لتحقيق الإبداع. وليس لديها تصور واضح عن أهمية علاقة الإبداع الإداري بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

وننظر الى أن الإبداع الإداري يعرف بأنه ابتكار أفكار وحلول جديدة لحل المشاكل، ويشمل الإبداع تطوير المواد المنتجة والعمليات وعمليات الإنتاج المختلفة، وتجهيز السوق والآلات والمعدات وطرق التصنيع والقدرة على تطوير أنظمة العمل المختلفة، وتظهر نتائج التطوير والتدريب على شكل زيادة في الإنتاجية والجودة.

ومن هنا نرى أن هناك العديد من المشكلات التي تؤثر على بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري. لذلك تتعرض الشركة أو المؤسسة للعديد من المشاكل ويأتي دور المدير في البحث عن حلول للمشكلات ويتطلب ذلك وجود مهارات لدى المدير تمكنه من ذلك.

يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي وإداري، وهي قدرة الموظف على تنظيم أفكار وخطوات وأساليب العمل دون التسبب في اللبس وسوف يؤخر عملية الإنتاج. يرتبط مفهوم الإبداع الوظيفي بالابتكار الذي يبحث عن طرق جديدة لتوفير الوقت والطاقة وتحقيق فوائد للمؤسسة.

وهذا البحث نرى أنه استهدف تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
بمعنى هل من الممكن أن تكون بيئة العمل ظالمة لموظفيها بحيث لا يستطيع أن
يخرج إبداعه أو أن تجبره على نظام معين لا يستطيع تغييره .

أيضا هل من الممكن أن تكون الشركة أو المؤسسة أعطت كامل صلاحيات
الإبداع
للموظفين ولاكن نرى أن الموظف شخص ليس على مقدره عاليه من الإبداع
والتفكير خارج الصندوق . لذلك لابد من وضع الشخص الصحيح فالمكان
الصحيح كان للموظف أو للشركة نفسها.

أهمية الدراسة:

لا يخفى على احد الأهمية البالغة لموضوع الإبداع وتأثيره والدور الكبير الذي يؤديه بوصفه توظيف للمعارف والمهارات والمعلومات والأفكار والمواقف المملوكة لدى العاملين، لإجراء تحسينات سواء على الشركة أو المنتجات أو أساليب الإنتاج . ولا يقتصر التفكير الإبداعي على الأفراد الرياديين ذوي الأدوار الإبداعية فقط؛ بل هو ضروري في جميع مستويات المنظمة. وتوجيه بيئة العمل لتبني هذا النوع من التفكير ؛ يمكن أن يحدث تحولاً كبيراً في الأداء العام للشركة و تحقيق نتائج أعمال استثنائية. فإن كنت رائد أعمال أو موظفاً في مؤسسة؛ فإن تنمية التفكير الإبداعي سينعكس بالضرورة على نجاحك في عملك. وهنا تكمن أهمية التفكير الإبداعي في بيئة العمل وتتبع أهمية الدراسة فيما يلي:

1- تعد الدراسة حلقة من حلقات الدراسات الميدانية المماثلة والتي يمكن إن تعالج موضوع استراتيجيات الإبداع الإداري ودورها في الأداء الوظيفي من جوانب متعددة .

2-تشجع الدراسة الإدارة للتوجه نحو الإبداع الإداري وزيادة الوعي بأهميته لدى العاملين وذلك لتحقيق هدف المنظمة الاستراتيجي المتمثل بالارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي .

3-يمكن لنتائج الدراسة واستنتاجاتها أن تسهم بقدر كافي ما في زيادة مقدار الفائدة والعائد للإدارة والشركات إذا ما أخذت بنتائجه وتكون دليلاً إرشادياً له.

4- تعزيز الابتكار.

فوجود بيئة عمل ترحب بكل ما هو جديد، يدفع موظفيك لاستكشاف حلول جديدة وغير مطروقة، مما يؤدي إلى تطوير منتجاتك وخدماتك وتلبية حاجات السوق بطرق فريدة.

5- تحسين الأداء والإنتاجية .

تبنيك كصاحب عمل للتفكير الإبداعي؛ يجعل بيئة العمل أكثر ديناميكية وتفاعلية، مما يزيد من إنتاجية ورغبة موظفيك على العمل بشغف أكبر.

6-تحفيز التعاون الفعال

فعند إتاحتك مساحة لتبادل الأفكار بين موظفيك؛ تتحول بيئة العمل لتصبح تشاركية وتعاونية، مما يسهم في توليد حلول وأفكار إبداعية من خلال العمل الجماعي.

7- تعزيز التطور المعرفي .

وذلك من خلال أنشطة مثيرة تحفز عقول موظفيك على الاهتمام بالتفاصيل أو الأنماط داخل العملية أو الإستراتيجية أو المنتج. مما يزيد من معرفتهم و يحفز الإلهام لديهم لتحديد مجالات تحسين مستقبلية.

8- حل المشكلات بفعالية .

عندما يستخدم الموظف لديك التفكير الإبداعي لحل المشكلات؛ يستطيع أن يقدم حلولاً غير تقليدية وفعالة، تساهم في تجاوز التحديات وتحسين أداء العمل.

لماذا تحتاج المؤسسات إلى التفكير الإبداعي؟

التفكير الإبداعي ليس مجرد مهارة فردية؛ بل هو ثقافة يجب أن تغرس في جميع مستويات المنظمة، ليس كميزة بل كضرورة حتمية. و إليك الأسباب الرئيسية التي تجعل مؤسستك بحاجة ماسة إلى التفكير الإبداعي:

1. يدعم التفكير التصميمي والحلول المبتكرة
فالتفكير الإبداعي يسمح تطبيق التفكير التصميمي في مؤسستك، بالتالي تطوير وتنفيذ أفكار تجارية فريدة. والتي تؤدي إلى إحداث تغيير في الأنظمة المستقرة أو تقديم أنظمة جديدة تمامًا.
2. يمكّن المؤسسة من التكيف مع التغيرات
مع التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية؛ تحتاج مؤسستك إلى التفكير الإبداعي الذي يعزز من مرونتك في العمل، وقدرتك على التكيف بنجاح مع التحديات الجديدة.
3. يعزز القدرة التنافسية
في سوق مزدحم بالمنافسين من الطبيعي أن يرافقك قلق الحفاظ على صدارة مؤسستك، ولكن من خلال تعزيز التفكير الإبداعي لديك؛ يمكنك تقديم حلول فريدة تميزك عن المنافسين، مما يعزز مكانتك في السوق.
4. جذب المواهب
من حق الموظف الموهوب البحث عن بيئات عمل تشجع على الإبداع والابتكار. فإن كنت رائد أعمال تتبنى التفكير الإبداعي؛ سيجد في مؤسستك مكاناً يلبي تطلعاته، مما يعزز الابتكار المستمر والأداء العالي فيها.

5. الاستجابة لتوقعات العملاء
فطبيعة العملاء تجعلهم يتوقعون حلولاً مبتكرة ومخصصة لاحتياجاتهم.
فإن كنت مفكراً مبدعاً؛ فبإمكانك تلبية توقعات عملائك عند تطوير
منتجاتك و تقديم خدمات جديدة تلبي احتياجاتهم المتغيرة

أهداف الدراسة:

وتسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1- تحديد أهم المعوقات المادية والشخصية التي تعوق ممارسة عملية الإبداع الإداري وتمنع تحقيقه من وجهة نظر مديري وموظفي الشركات والمؤسسات .
 - 2- التعرف على واقع عناصر الإبداع الإداري ومستوى الإبداع لدى الإداريين وموظفي الشركات .
 - 3- التعرف على مدى استعمال الإدارات للأساليب الإدارية التي تحقق مفهوم الإبداع الإداري وتعزيزه.
 - 4- تشخيص الأساليب الإدارية المطبقة من قبل الإدارة لتحقيق مفهوم الإبداع الإداري وتعزيزه.
- ومن أهم فوائد تعزيز الإبداع في بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

لا تقتصر فوائد تعزيز الإبداع في مكان العمل على المؤسسات؛ بل و الموظفين على حد سواء، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل محفزة ومنتجة. وهذه بعض الفوائد الرئيسية لتعزيز الإبداع في مكان العمل:

- يولّد أفكاراً جديدة وفريدة من نوعها، مما يؤدي إلى تطوير منتجاتك و خدماتك، وبالتالي تعزيز مكانتك في السوق.
- يساعد على إيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات، مما يسهل تجاوز العقبات ويقلل من الوقت والموارد المستغرقة في حلها.

● يحفز موظفيك على العمل بحماس وتفاني، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة إنتاجيتهم.

● يعزز القدرة على التكيف مع التغييرات السريعة في البيئة الخارجية، مما يساعد مؤسستك على الاستجابة للتحديات الجديدة.

● يحسن رضا موظفيك من خلال خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة، مما يشجعهم على البقاء في العمل و يقلل من معدلات دوران العمالة لديك.

أيضا هناك آليات لتحقيق التفكير الإبداعي في بيئة العمل ولاكن ليس سهلاً تعزيز التفكير الإبداعي في العمل؛ بل إنه يتطلب جهداً متواصلاً والتزاماً من الإدارة العليا لخلق بيئة تشجع على الابتكار، وتقدر المساهمات الإبداعية. يمكن لمؤسستك تحقيق مستويات أعلى من النجاح والتميز في سوق العمل المتغير من خلال تطبيق الآليات التالية:

أولا :وفر بيئة عمل تشجع على الإبداع من خلال تصميم أماكن عمل محفزة للإلهام.

ثانيا : شجع الفضول والتعلم المستمر لموظفيك من خلال توفير فرص للتعلم والتطور المهني،

ثالثا والاهم شجع موظفيك على اتخاذ المخاطر المحسوبة، وقدر جهودهم حتى عند فشلهم.

رابعاً: وفر الوقت والموارد الكافية لموظفيك لاستكشاف أفكار جديدة، وتطوير مشاريع إبداعية،

خامساً : اعتمد نظام مكافآت محفز يقدر الإبداع والابتكار. استخدم التكنولوجيا، واستفد من الأدوات الرقمية التي تسهل التعاون، تنظيم الأفكار، وتحليل البيانات.

تساؤلات الدراسة :

في هذا البحث تحدثنا عن الابداع وآثاره في تحقيق الاداره الناجحة
إلا أنه كان هنالك تساؤلات أولها :

◆ماهو الإبداع في العمل ؟

الإبداع في العمل هو قدرة الموظفين على إيجاد حلول جديدة وفريدة للتحديات الموجودة في مكان العمل. فالإبداع يدفع العمال إلى التفكير خارج الصندوق وابتكار طرق جديدة لتحقيق الأهداف بطرق أكثر فعالية. يمكن للإبداع تحسين الإنتاجية وتقليل التكلفة وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

ويمكن تعزيز أهمية الإبداع في العمل عن طريق الإعلان عن مكافآت وتشجيع الموظفين عندما يقومون بابتكار حلول جديدة وفريدة. علاوة

على ذلك، يمكن تحسين الإبداع من خلال تعزيز المهارات الإبداعية ليس فقط في العمل ولكن في الحياة اليومية. ويجب الحرص على تحديث المعارف والتعلم المتواصل لمواكبة التحولات السريعة في العمل.

◆ ما أهمية الإبداع في العمل ؟

يعدّ إيجاد الإبداع وتطبيقه في العمل من الأمور الأساسية التي يجب التركيز عليها، إذ تتطلب العملية الإنتاجية اليومية معرفة الطرق المبتكرة للوصول إلى النجاح. فالإبداع يعني التفكير خارج الصندوق والابتعاد عن التقاليد التي تعيق تقدم الفرد والجهة التي ينتمي لها. ويمكننا اختصار أهمية الإبداع في العمل بهذه النقاط:

- **يسهم في النمو والتطور** : إذا كنت ترغب في تحقيق النجاح في العمل، فإن الإبداع سيساعدك على النمو والتطور، حيث يمكنك التفكير بصورة أوسع وابتكار خدمات جديدة ومنتجات جديدة.
- **يساعد على تحسين العملية والإنتاجية** : يتيح الإبداع المساعدة على تحسين العملية والإنتاجية، وبالتالي يمكنك توفير المزيد من الوقت والجهد والمال.
- **مواجهة المعوقات والصعوبات** : يمكن للإبداع مساعدتك في مواجهة المعوقات والصعوبات التي تواجهها في العمل، ويمكنك إيجاد حلول جديدة للتغلب على مشاكل العمل.

- **يساعد على تحقيق النجاح** إذا كنت ترغب في تحقيق النجاح في العمل، فإن الإبداع سيساعدك على ذلك، حيث يمكن أن يجلب لك ابتكارات جديدة ومنتجات وخدمات مختلفة تجعلك منافسًا قويًا في سوق العمل.
- **تحقيق العمل الجماعي** إن من أهمية الإبداع في العمل إسهامه في مساعدة العمل الجماعي، حيث يمكن للأفكار المختلفة أن تجعل من العملية أسهل وأفضل.
- **يساعد على التميز** يمكن للإبداع مساعدتك على التميز في العمل، حيث يمكنك أن تقدم خدمات ومنتجات تختلف عن المنافسين، وهذا يمكن أن يؤثر إيجابًا على مكانتك في السوق.

◆ كيف يمكن تطبيق الإبداع في مجال العمل ؟

- يمكن تطبيق الإبداع في مجال العمل بأساليب مختلفة، منها:
- **تفعيل العمل الجماعي** يعتبر العمل الجماعي أحد أهم الطرق للإبداع في مجال العمل، حيث يساعد في تطوير الأفكار وتبادلها بين الموظفين. ويمكن تحقيق ذلك بتوفير أدوات الاتصال والتعاون وإنشاء فرق عمل مختلفة لحل مسائل محددة.
- **التحفيز على الابتكار** يمكن تحقيق ذلك بإعطاء الموظفين فرصة لتقديم الأفكار وتحفيزهم على تجربة أشياء جديدة. ويمكن أيضًا تنظيم مسابقات

للإبداع ومكافآت للأفكار المثمرة وكذلك نشر الوعي بينهم حول أهمية الإبداع في العمل.

- **توفير البيئة المناسبة:** يجب توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع وتسهل المشاركة في المبادرات الإبداعية. ويمكن تحقيق ذلك بإتاحة الفرص للموظفين للتجربة والاستكشاف وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق ذلك.
- **تبني الإدارة الإبداعية:** يمكن تطبيق الإبداع في مجال العمل عن طريق تبني الإدارة لثقافة الإبداع والابتكار، وتشجيع الموظفين على تطوير مهاراتهم الإبداعية. ويتطلب ذلك عدم الخوف من الفشل وتحمل المخاطر والاستماع إلى الأفكار وتطبيقها عندما تكون مثمرة.

◆ ما هي قوانين الإبداع في العمل؟

ليس هناك قواعد محددة للإبداع في العمل، لكن هناك بعض المبادئ التي يجب عليك اتباعها من أجل تنمية قدراتك الإبداعية في العمل، ومن هذه المبادئ:

- ◆ الاستماع بانفتاح إلى الأفكار والآراء الأخرى.
- ◆ التطلع إلى تحقيق الأهداف بشكل مختلف ومتوازن.
- ◆ الاستعداد لتحمل المخاطر وتحدي المستحيل.
- ◆ تحفيز الأفراد للخروج عن الطريق المعروف وإدخال الجديد في العمل.

◆ إعطاء الحرية للأفراد لرؤية الأمور بطريقتهم الخاصة، والعمل معًا لتحقيق الأهداف المشتركة.

◆ تحفيز الإبداع بتشجيع الجهود الفردية وتقاسم الخبرات والأفكار.

◆ البحث عن الحلول الجذرية والمتطورة التي يمكن أن تحقق المزيد من النجاح في العمل.

◆ ما المفاتيح التي تؤدي إلى الإبداع في العمل ؟

هناك عدة مفاتيح وضعها الخبراء لتأكيد أهمية الإبداع في العمل، ويمكن اتباعها لتحقيقه، ومن أهمها:

- التركيز: إذا كنت تريد تحقيق الإبداع في العمل، فعليك تجاهل أي تشتيت ذهني والتركيز على فكرتك ومهمتك المطلوبة.
- الإيجابية: يجب عليك تغيير نظرتك من النظرة السلبية إلى النظرة الإيجابية تجاه العمل وفكرتك، حتى تتمكن من تحقيق الإبداع وتطويره.
- المرونة: عليك أن تكون مرناً وجاهزاً لتغيير فكرتك وتعديلها إذا لزم الأمر، حتى تتمكن من تحقيق الإبداع.
- الإثارة: يجب عليك أن تغذي إثارتك الفكرية وتلهم نفسك باستمرار، حتى تتمكن من تحقيق الإبداع.
- التعاون: عليك العمل بشكل جماعي وتشجيع العاملين على التعاون، حتى يتمكنوا من تبادل الأفكار والأفكار المبتكرة وتحقيق الإبداع في العمل.

- الانفتاح: يجب عليك أن تكون منفتحاً للأفكار والآراء الجديدة والمختلفة، حتى تتمكن من تحقيق الإبداع في العمل.

◆ ما هي أهم معوقات الإبداع في العمل؟

تواجهنا في العمل مجموعة من المعوقات التي تحول دون إبراز الإبداع الفعال. فمن أهم تلك المعوقات نذكر الآتي:

- عدم التفكير خارج الصندوق: وهو قد يكون أحد أهم الأسباب الرئيسية لتقييد الإبداع وعرقلته، وهو يعتبر مشكلة كبيرة تعوق الموظفين وتدفعهم للاعتماد على الطرق التقليدية فقط.
- الخوف من الفشل: يعتبر الخوف من الفشل أحد أكثر المعوقات شيوعاً لدينا. فالخوف من الفشل يؤدي إلى التردد في تجربة أشياء جديدة، وهناك اعتقاد بأن كل محاولة جديدة قد تؤدي إلى الفشل.
- الرتابة: تكونين في نفس المكان في نفس الوقت في كل يوم تعتبر معوقاً آخر للإبداع.

- الضغوط الزمنية: عندما يتم الضغط على الموظفين لتحقيق الأهداف بأسرع وقت ممكن، فقد يكون التفكير وتجربة الأشياء الجديدة ليست مفضلة للعاملين.
- نقص الإلهام: الإلهام يمكن أن يكون يأتي من أي مصدر من حولنا، ولكن أحياناً لا يأتي بذاته فيكون من الصعب

فروض الدراسة:

تنطلق الدراسة من الفرضيات التالية :

1- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين

إستراتيجيات الإبداع الإداري بشكل عام و الأداء الوظيفي لموظفي الشركة أو المؤسسة .

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :

1. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين

إستراتيجية التطوير التنظيمي و الأداء الوظيفي

.

2. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين

إستراتيجية التخصص الوظيفي و الأداء

الوظيفي

ج. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين

الإستراتيجية الدورية و الأداء الوظيفي.

2- لا يوجد تأثير دال إحصائيا الإستراتيجيات الإبداع الإداري

على الأداء الوظيفي.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :

1. لا يوجد تأثير دال إحصائيا لإستراتيجية التطوير

التنظيمي على الأداء الوظيفي.

2. لا يوجد تأثير دال إحصائيا لإستراتيجية التخصص

الوظيفي على الأداء الوظيفي .

ج . لا يوجد تأثير دال إحصائيا لإستراتيجية الدورية

على الأداء الوظيفي.

الدراسات السابقة:

وحسب دراسة سابقة أجريت في سلطنة عمان في جامعة الشرقية للطالبة دلال بنت خلفان المسلمية عن تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي استنتج مايلي :

"أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان"

تناولت هذه الدراسة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان، كما أنها سعت إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت في تحديد مستوى أهمية بيئة العمل، التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين، ودراسة العلاقة بين بيئة العمل و الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي. واعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب أسلوب الدراسة الميدانية باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد قامت الباحثة باستخدام

طريقة العينة الميسرة والتي بلغ حجمها (241) شخص من العاملين بمؤسسات التعليم العالي.

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير موجب ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين أبعاد بيئة العمل الأربعة (الهيكل التنظيمي، الدعم التنظيمي المدرك، التمكين القيادي، والتخطيط الاستراتيجي) . والإبداع الإداري كذلك أوضحت النتائج أن مستوى تصورات العاملين حول بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان جاءت متوسطة بنسبة (68%) .

وقد أوصت الباحثة الاهتمام بتطوير بيئة العمل، عقد دورات تدريبية للمسؤولين والموظفين بشكل عام لرفع مستوى وعيهم ومهاراتهم حول بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري للموظفين ومنح العاملين الفرصة إبداع الرأي وإشراكهم في اتخاذ القرارات وتحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تنوعت التعريفات التي تناولت مفهوم الإبداع ، نتيجة لتعدد الاتجاهات والنظريات التي تناولت مفهومه وحاولت تفسيره، إذ يعرض الأدب التربوي ما يزيد عن 45 نظرية في الإبداع وتأثيره . وكل منها فسرت الإبداع من جانب أو أكثر، وأسهمت

في فهم تنظيم الطبيعة المعقدة للإبداع، إذ تعدّ النظريات الأصل والقاعدة التي انطلقت منها حركة الاهتمام بالإبداع، وأهمية تطويره وتدريبه عند الأفراد لغايات الوصول إلى الإنتاج المبدع. ويمكن تصنيف النظريات حسب الآتي:

النظريات والتفسيرات المبكرة للإبداع

وتفسر هذه النظريات الإبداع على أساس الافتراض أن الإنسان لا يلعب دوراً مباشراً في عملية الإبداع، وعلى ذلك فقد ربطت الإبداع بالطبيعة، وفسّرت دور الإلهام والوعي في إنتاج الفكرة الجديدة. ومن النظريات التي ركزت على هذا المنحى:

نظرية الإلهام لأفلاطون (plato): الذي يرى أنه لا يوجد شيء يسمى بالإبداع الشخصي، وإنما يرى أن الإبداع ناتج عن وجود قوة خارجية إلهية تسمى الإلهام.

نظرية أرسطو (Aristotle) للإبداع: الذي يعتقد أن عمليات الإبداع تخضع إلى قوانين الطبيعة، ويركّز على دور الطبيعة في إنتاج الأعمال الإبداعية، التي قد تحدث تلقائياً أو بالصدفة.

نظرية كانت (Kant): يرى أن العبقرية تعطي القوانين، الأمر الذي يؤكد علاقة الإبداع بالموهبة والعبقرية، وعده تميّزاً طبيعياً، نابعاً من مخيلة الفرد الحرة.

نظرية جالتون Galton (وراثة البيئة): من النظريات البيولوجية، التي تبحث في علاقة الإبداع بالاستعداد الوراثي، وقد عرّف الإبداع بأنه قدرات طبيعية تُستمد من الوراثة.

نظرية فرويد (Freud): عدّ من نظريات التحليل النفسي، وقد أتت بما تحدث عنه أفلاطون ولكن بتسمية أخرى، وقد فسّر فرويد الإبداع على أساس نفسي، بأنه يحدث عند الفرد نتيجة لأحلام اليقظة، ويُسمى الحالة التي يتهيا فيها الفرد باسم اللاشعور، الذي سمّاه أفلاطون بالإلهام. ويعتقد فرويد أن الإنتاج الإبداعي ينبع من تناقض في اللاشعور من الأنا، والأنا الأعلى.

وبصفة عامة؛ فإن هذه النظريات القديمة، لا يمكن عدّها نظريات شاملة في تفسيرها ظاهرة الإبداع، فقد تناول هؤلاء العلماء الإبداع على أساس منطقي، كما هو معروف فإن المنطق قد لا ينسجم دوماً مع الإبداع الذي لا يخضع دائماً لمنطق ونظام معين بل هو تفكير تلقائي حرّ، ومستقل.

المنهجية وطرق البحث:

ومن أهم طرق البحث ما هو الإبداع وما التفسيرات المتنوعة للإبداع في الإدارة ..

أولاً: التفسيرات المبنية على أساس الشخصية المبدعة

ركّزت هذه النظريات على دراسة خصائص الأفراد المبدعين واتجاهاتهم كطريقة لتفسير الإبداع، إذ ركز اميلي (1983) على بعض الخصائص الشخصية المرتبطة بالإبداع مثل الميل لكسر الروتين، ومرونة التفكير وتقدير الأفكار الجديدة.

كما ركز ستيرنبرج 1995 Stenberg على بعض السمات الشخصية الأكثر ارتباطاً بالإبداع، ومنها المرونة، وحب المغامرة، والاستقلالية، والثقة بالذات، والتلاعب بالأفكار، وتهدف مثل هذه النظريات إلى دراسة شخصية المبدع بهدف تطوير الخصائص الأكثر ارتباطاً بالإبداع وتتميتها.

وفيما يلي بعض من النظريات التي ركزت على الشخص المبدع

1- نظرية تورانس (Torrance): تحدث تورانس عن جوانب الإبداع ومكوناته

واهتم بالإنسان المبدع، كما درس الاختلاف بين المبدعين والأقل إبداعاً وأكد أن الإبداع هو الحساسية العالية للمشكلات والعمل على حلّها.

2- نظرية تيلر (Taylor) (التخيّل والتصوّر): عدّ خصائص الشخص المبدع أساساً

للتنبؤ بالأشخاص الذين من الممكن أن يكونوا ناجحين إبداعياً، وركّز على التفسير النظري للعلاقات ضمن العمليات العقلية وإنتاج الشعر، من خلال توضيح الفرق بين التخيّل والتصوّر ويقصد بالتخيّل الإحساس في إدراك الفرد للأمور، أما التصوّر فهو الوضوح والثبات، وهما أسلوبان للذاكرة المتحررة في الوقت والزمان.

3- نظرية ماسلو (Maslow) (الإبداع لدى الأفراد المحققين لذاتهم): ركز في هذه

النظرية على دور تحقيق الذات لدى الفرد، وأثره على قدرته الإبداعية، وفرّق بين الإبداع المتعلق بالإنجازات الملموسة، وبين القدرة على الإبداع وتحقيق الذات. ويعدّ دراساته المتعمقة لمفاهيم الإبداع، والصحة النفسية والعبقرية والموهبة والإنتاجية، تخلي عن فكرته النمطية بأن هذه المفاهيم مترادفة، ووصل إلى استنتاج بأن الصحة النفسية ليست المحدّد الوحيد الذي تعتمد عليه الموهبة العظيمة، كما توصل إلى أنّ تحقيق الذات الإبداعية ينبع من الشخصية، ويظهر

بشكل موسع في المسائل الحياتية العادية، وعدّ الإدراك الحسي عنصراً أساسياً في تحقيق الذات الإبداعية.

4- نظرية لامبروزو (Lombroso): ربط بين العبقرية والجنون من وجهة نظر بيولوجية للسلوك الانساني، واستنتج بأن جنون العبقرية شكل خاص، وبيّن أن نسبة كبيرة من التأثيرات العقلية والجسدية تعود لعامل الوراثة، وقد استعرض بعض الصفات المشتركة بين العباقرة والمجانين مثل: طول القامة أو قصرها، النضج المبكر، استخدام اليد اليسرى، التلعثم.

ثانياً: التفسيرات المبنية على أساس العملية الإبداعية

في هذا المنحى تُعدّ العمليات العقلية الأساس وجوهر العمل الإبداعي، وتؤكد أن الإبداعية يمكن تعليمها كأية مهارة، إذ يمكن تنميتها عن طريق التعلم والتدريب، ويفترض أصحاب هذا الاتجاه أنه عندما يتعرض الفرد لأية خبرة فإنه يستوعب الخبرات الجديدة بناءً على البنية المعرفية المتوافرة لديه، وتسمى هذه العملية بالتمثيل أو بناء المعرفة، وبعد ذلك يعمل الفرد على تنظيم خبراته وعملياته السابقة لاستيعاب الخبرات التي يتعرض لها، والاستجابة لمتطلبات الموقف الجديد بطريقة تتسم بالأصالة والحدثة، وتدعى هذه العملية بعملية المواءمة، كما يعكس التفكير التقاربي والتشعبي الإنتاج الإبداعي الأصل والملائم، ويفسر تأثير فاعلية التفكير المبني على المشكلة في تطوير الإبداع .

أدوات الدراسة :

تم عمل مقابلة مع موظفين شركة في القطاع الخاص في
مدينة أبها

توجد مجموعه من الأدوات والخطوات التي اعتمدنا عليها في الدراسة الميدانية هي :

أولا : أدوات جمع البيانات ذات العلاقة بالجانب النظري :
وتتجسد في المراجع العربيه والاجنبية والمذكرات وبعض مواقع الانترنت .

ثانيا: أدوات جمع البيانات ذات العلاقة بالجانب الميداني :
خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها اعتمدنا على المصادر التالية في الحصول على المعلومات:

. الملاحظة : قد اعتمدنا على الملاحظة المباشرة ، عند النزول للميدان لكيفية تادية المهام ، نشاط العمال وجو بيئة العمل الداخلي للشركة ، مما سمح لنا باستيفاء معلومات حقيقية غير مزيفة.

. الاستبيان : لقد تم اعداد الاستبيان اعتمادا على نموذج الدراسة السابق والشامل لمتغيرات دراستنا ، حيث يحتوي الاستبيان على مجموعة من الاسئلة تمكن من خلالها التوصل الى نتائج وإجابات على فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية .

حدود الدراسة :

تمثلت حدود الدراسة على النحو التالي :

الحدود الموضوعية : موضوع الدراسة حول أثر بيئة العمل في الابداع

الاداري في قطاع الشركات والمؤسسات

الحدود المكانية :شركة الزجاج والمرايا

الحدود الزمانية : تم تطبيق هذه الدراسة في العام الدراسي 2024، وذلك من

تاريخ 7 يوليو الى 18 يوليو .

الحدود البشرية : موظفو شركة الزجاج والمرايا

المراجع:

منى خالد عكر ، (2020) أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي

خير الله، جمال بن أنيس (2008) الإبداع الإداري

مراد حسين ،(2022) تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري

مؤيد السعدي ، (2013) دور استراتيجيات الابداع الاداري في تحسين الاداء الوظيفي

مسعودي خلود ، زعلاني سندس (2022) ، أثر بيئة العمل في تنمية الابداع الاداري

ياسر بخيت ،(2022) بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي

النية أحمد ، مقسودة مبارك ، (2021) أثر بيئة العمل في تحقيق الابداع الاداري

نورس عتوم ، (2021) تأثير بيئة العمل على الابداع الاداري

