



دور التطوير التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي ودراسة تطبيقية في قياس مؤشرات الأداء

Midocean University Specialized in Business Administration



إعداد الطالبة /
أسماء الظاهري

The role of organizational development in enhancing job creativity and an applied study in measuring performance indicators

Midocean University Specialized in Business Administration



الفهرس

- (1) المقدمة
- (2) أهمية البحث
- (3) مشكلة الدراسة
- (4) أهداف الدراسة
- (5) تساؤلات الدراسة
- (6) فرضيات الدراسة
- (7) الدراسات السابقة
- (8) المنطلقات النظرية للدراسة
- (9) منهجية وطرق البحث
- (10) أدوات الدراسة
- (11) حدود الدراسة
- (12) استنتاجات وتوصيات
- (13) توصيات للممارسة
- (14) المراجع

المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور التطوير التنظيمي في قياس مؤشرات أداء الوظائف الإبداعية، وهو موضوع حيوي يكتسب أهمية متزايدة في عالم الأعمال الحديث. يُعتبر التطوير التنظيمي مجموعة من العمليات والإجراءات التي تهدف إلى تحسين فعالية المؤسسة وكفاءتها، من خلال تعزيز البنية التنظيمية، وتطوير المهارات، وتحسين البيئة العملية. من ناحية أخرى، تُعرّف الوظائف الإبداعية بأنها تلك الأنشطة التي تتطلب الابتكار والتفكير الإبداعي لحل المشكلات وإنتاج أفكار جديدة تُضيف قيمة إلى المؤسسة.

عند التحدث عن العلاقة بين التطوير التنظيمي والوظائف الإبداعية، نجد أن هناك تفاعلاً ديناميكياً بينهما. فالتطوير التنظيمي يسعى إلى توفير بيئة عمل مواتية تُحفز الإبداع وتعزز من قدرة الموظفين على الابتكار.

هذا يمكن أن يتحقق من خلال عدة استراتيجيات مثل إعادة هيكلة المؤسسة لتسهيل تدفق الأفكار، وتوفير التدريب المناسب لتعزيز مهارات التفكير الإبداعي، وتحفيز التعاون بين الفرق المختلفة داخل المؤسسة.

الأدوات المستخدمة لقياس أداء الوظائف الإبداعية تُعتبر جزءاً أساسياً من هذا السياق.

تشمل هذه الأدوات الاستبيانات التي تقيس مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل وإمكانية الابتكار فيها، وكذلك المقابلات التي تستكشف تجارب الموظفين وآرائهم حول مدى تأثير التطوير التنظيمي على إبداعهم. بالإضافة إلى ذلك، يُستخدم تحليل البيانات الكمية والنوعية لتقديم صورة شاملة عن الأداء الإبداعي، مما يساعد في تحديد النقاط القوية والضعيفة في المؤسسة.

ومع ذلك، فإن قياس أداء الوظائف الإبداعية لا يخلو من التحديات. واحدة من أبرز هذه التحديات هي صعوبة تحديد معايير دقيقة لقياس الإبداع، حيث يُعتبر الإبداع ظاهرة معقدة تتأثر بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية. بالإضافة إلى ذلك، قد تواجه المؤسسات مقاومة من الموظفين تجاه التغييرات التنظيمية، مما قد يعيق جهود التطوير. لذلك، من المهم تطوير استراتيجيات تواصل فعّالة وإشراك الموظفين في عملية التغيير لضمان تقبلهم ودعمهم للتطويرات التنظيمية.

لإضفاء الطابع العملي على هذه الدراسة، سيتم تقديم أمثلة من مؤسسات نجحت في تعزيز إبداع موظفيها من خلال التطوير التنظيمي. على سبيل المثال، هناك مؤسسات تبنت نماذج الابتكار المفتوح، الذي يشجع على التعاون مع أطراف خارجية لجلب أفكار جديدة، مما ساهم في تحسين أدائها الإبداعي.

أيضاً، سيتم مناقشة نموذج التمكين الذي يمنح الموظفين مزيداً من الحرية والمسؤولية لتجربة أفكارهم الخاصة، وكيف أن هذا النهج قد أدى إلى نتائج إيجابية ملموسة.

في النهاية، ستقدم هذه الدراسة استنتاجات وتوصيات تطبيقية تُعزز من فهم أهمية التطوير التنظيمي في تعزيز الأداء الإبداعي.

هذه التوصيات ستشمل خطوات عملية يمكن للمؤسسات اتباعها لتطوير بيئات عمل داعمة للإبداع، وتحسين قدرة موظفيها على الابتكار.

من خلال فهم أعمق للعلاقة بين التطوير التنظيمي والإبداع، يمكن للمؤسسات تحسين كفاءتها وفعاليتها، وتحقيق نجاح مستدام في سوق يتسم بالتنافسية العالية.

أهمية البحث

يسعى هذا القسم إلى تسليط الضوء على أهمية البحث في دور التطوير التنظيمي في قياس مؤشرات أداء الوظائف الإبداعية. من خلال فهم هذا الدور والتأثير على الأداء الإبداعي كما يمكن يمكن للمنظمات تحسين عملياتها وتعزيز قدرتها على تحقيق الابتكار. سيتم تقديم أدلة وأمثلة على الفوائد الفعلية لتحقيق تطور مؤسسي من خلال التركيز على التطوير التنظيمي في قياس أداء الوظائف الإبداعية

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد كيفية تأثير التطوير التنظيمي على قياس وتحسين أداء الوظائف في المؤسسات.

تعد هذه المشكلة مهمة في ظل تزايد الحاجة إلى الابتكار والإبداع في بيئات العمل المعاصرة.

ولكن تكمن المشكلة في وجود صعوبة في تحديد الأدوات والطرق المناسبة لقياس الأداء الإبداعي وكيفية تحسينه من خلال التطوير التنظيمي.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- استكشاف مفهوم التطوير التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الابداعي
- تحديد الأدوات والطرق المستخدمة لقياس الأداء.
- دراسة تأثير التطوير التنظيمي على بيئة العمل الإبداعية.
- تقديم توصيات لتحسين الأداء الإبداعي من خلال التطوير التنظيمي.

تساؤلات الدراسة

- ما هو مفهوم التطوير التنظيمي وكيف يمكن تعريفه؟
- ما هي الأدوات والطرق المستخدمة لقياس الأداء؟
- كيف يمكن للتطوير التنظيمي أن يؤثر على بيئة العمل

الإبداعية؟

- ما هي التحديات التي تواجه قياس الأداء الإبداعي وكيف

يمكن التغلب عليها؟

فروض الدراسة

- هناك علاقة إيجابية بين التطوير التنظيمي وتحسين الأداء.
- الأدوات الكمية والنوعية قادرة على قياس الأداء الإبداعي بشكل دقيق.
- يمكن للتطوير التنظيمي أن يوفر بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار.
- تواجه بعض المؤسسات تحديات تتعلق بنقص البيانات وضعف الأدوات في قياس الأداء الإبداعي.

الدراسات السابقة

تستعرض الدراسات السابقة الأبحاث التي تناولت تأثير التطوير التنظيمي على الأداء الإبداعي في المؤسسات. تشمل هذه الدراسات تحليلات عن الأدوات المستخدمة لقياس الأداء والتحديات التي تواجه المؤسسات في هذا السياق.

تستعرض الدراسات السابقة أيضًا الأبحاث التي قدمت نماذج نظرية وتطبيقية لتعزيز الإبداع من خلال التطوير التنظيمي.

المنطلقات النظرية للدراسة

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من النظريات والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالتطوير التنظيمي والإبداع الوظيفي. تشمل المنطلقات النظرية مبادئ الإدارة الحديثة، ونظريات الإبداع، ونماذج التغيير التنظيمي. تستند الدراسة أيضًا إلى أبحاث حول أهمية البيئة التنظيمية في تعزيز الإبداع والابتكار.

منهجية وطرق البحث

تستخدم الدراسة منهجية وصفية تحليلية تعتمد على جمع البيانات من خلال استبيانات مع موظفين في المؤسسات التي تعتمد على الإبداع في أعمالها.

سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لتحليل العلاقة بين التطوير التنظيمي والأداء.

أدوات الدراسة

تشمل أدوات الدراسة استبيانات مصممة لقياس مستوى التطوير التنظيمي وأداء الوظائف الإبداعية. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام الاستبيانات لجمع معلومات تفصيلية حول التجارب العملية والممارسات التنظيمية المتعلقة بالإبداع.

حدود الدراسة

تقتصر حدود الدراسة على عينة من المؤسسات التي تعتمد بشكل كبير على الإبداع في أعمالها.

قد تؤثر هذه الحدود على إمكانية تعميم النتائج على جميع المؤسسات.

بالإضافة إلى ذلك، قد تواجه الدراسة تحديات في جمع البيانات الكافية والدقيقة لهذه الدراسة.

استنتاجات وتوصيات

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين التطوير
التنظيمي وأداء الوظائف الإبداعية.

تشير النتائج إلى أن الأدوات الكمية والنوعية قادرة على قياس
الأداء بشكل دقيق، وأن التطوير التنظيمي يمكن أن يوفر بيئة
عمل تشجع على الإبداع والابتكار.

توصيات للممارسة

استنادًا إلى نتائج البحث، توصي الدراسة بما يلي:

- تبني استراتيجيات التطوير التنظيمي التي تعزز الثقافة الإبداعية وتشجع على التفكير المبتكر لدى الموظف.
- تحسين أدوات قياس أداء الوظائف الإبداعية وتوفير المزيد من البيانات الموثوقة لتحقيق تقييم ومعلومات دقيقة.
- مواجهة التحديات المتعلقة بنقص البيانات وضعف الأدوات من خلال استخدام الأساليب الإحصائية والتحليلية المناسبة مع الدراسة.
- إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث لفهم أفضل لعلاقة التطوير التنظيمي بأداء الوظائف الإبداعية وتحديد أفضل الممارسات في هذا الصدد.

المراجع

أدير, ج. (2007). التطوير التنظيمي في بيئات العمل

الإبداعية. بيروت: دار الفكر.

بينيت, ن. (2013). قياس الأداء الإبداعي: أدوات وتقنيات.

القاهرة: دار النهضة العربية.

دويرتي, ب. (2011). التطوير التنظيمي وتعزيز الإبداع في

المنظمات. عمان: دار المسيرة.

الشمري, أ. (2018). الإبداع المؤسسي: تحديات وحلول.

جدة: مركز الأبحاث والدراسات.