

أولاً : مفهوم الإبداع و المفاهيم المتعلقة به :**1. تعريف الإبداع :**

هو مزيج من الخيال العلمي المرن، لتطوير فكرة قديمة أو لإيجاد فكرة جديدة، مهما كانت الفكرة صغيرة، ينتج عنها إنتاج مميز غير مألوف يمكن تطبيقه واستعماله.

و يعرف أيضاً بأنه: "انفجار مفاجئ لفكرة جديدة تم توجيهها نحو إحداث شيء أو إتيان شيء جديد ملائم لاحتياجات العمل المتنامية و تمكين الفرد من صد مشاكل العمل".

و يعرف أيضاً بأنه: القدرة على خلق و إيجاد أشياء جديدة و لم تكن موجودة و قد تكون أفكار أو حلول و خدمات و منتجات أو طرق و أساليب عمل سيستفاد منها في المؤسسة.

2. خصائص الإبداع :

- القدرة على التخيل والحدس
- الشجاعة أو الثقة بالنفس
- الاستقلالية و عدم الانصياع للسلطة
- النزوع و القيام بالتجريب للتوصل على النتائج
- إن الإبداع يتطلب توجيه اللوم و النقد الذاتي للفرد عند الفشل
- القدرة على التحليل للمعلومات و تجميعها
- العقل المستنير و الخلاق

3- الفرق بين الإبداع، الابتكار، التغيير**- الإبداع Creativity**

- يتعلق بتوليد أفكار جديدة.
- نشاط فكري يعتمد على الخيال والتحليل.

- الابتكار Innovation

- يتعلق بتطبيق الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى منتجات أو عمليات.

الإبداع = الفكرة الجديدة

الابتكار = تنفيذ الفكرة

- التغيير Change

- عملية أوسع تشمل تعديل أو تطوير أو إحداث تحول في المنظمة.
- قد يكون التغيير نتيجة للابتكار أو لظروف خارجية.

خلاصة الفرق

التغيير	الابتكار	الإبداع	البعد
شامل ومؤسسي	عملي/تنفيذي	فكري/تصوري	طبيعة النشاط
تحسين أو تحويل المنظمة تحويل الأفكار إلى واقع توليد أفكار			الهدف
مؤسسي	مؤسسي غالبًا	فردى أو جماعى	النطاق

ثانيا : مفهوم الابداع التنظيمى و خصائصه و أهميته :

1. مفهوم الابداع التنظيمى :

عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلاق، تمس شتى مجالات الحياة و تتعامل مع الواقع و تسعى للأفضل فضلا عن أن الإبداع تعامل متغيرات ذاتية و موضوعية أو شخصية أو بيئية أو سلوكية يقودها أشخاص متميزون.

2. خصائص الابداع التنظيمى :

- الابداع و التمايز
- الابداع يشمل الجديد
- الابداع هو التوليفة الجديدة
- الابداع هو تكون المتحرك الأول في السوق

3. أهمية الابداع التنظيمى :

- القدرة على الاستجابة للمتغيرات
 - تحسين خدمات التنظيم
 - المساهمة في تنمية القدرات الفكرية و العقلية
 - الاستغلال الأمثل للموارد المالية
 - القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة و الإمكانيات
 - حسن استغلال الموارد البشرية و الاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل و التحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.
- ### 4. أبعاد الإبداع التنظيمى : يمكن تلخيص أهم الأبعاد في النقاط الآتية:

- الإبداع في المنتجات: تطوير منتجات جديدة أو تحسين الحالية.
- الإبداع في العمليات: ابتكار طرق جديدة للعمل، تقليل الوقت والتكاليف.
- الإبداع الإدارى: ابتكار أساليب جديدة في اتخاذ القرار، التحفيز، القيادة.

- الإبداع التسويقي: طرق جديدة للوصول إلى العملاء أو تحسين تجربة المستهلك.
- الإبداع التكنولوجي: اعتماد التقنيات الجديدة أو الذكاء الاصطناعي لتطوير الأداء

5- العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي

- العوامل الفردية
 - القدرة العقلية للعاملين
 - الدافعية الداخلية
 - مستوى المهارات والخبرة
 - الشخصية (المرونة، الانفتاح، تحمل الغموض)

- العوامل التنظيمية

- ثقافة تنظيمية تشجع الأفكار الجديدة
- قيادة محفزة وداعمة
- نظام اتصالات فعال
- درجة اللامركزية
- توفير أدوات وتجهيزات تسمح بالتجريب

- العوامل البيئية

- المنافسة
- التغيرات التكنولوجية
- توقعات الزبائن
- العولمة

6- معوقات الإبداع التنظيمي

- معوقات فردية
 - الخوف من الفشل
 - ضعف الثقة بالنفس
 - الجمود العقلي

- نقص المعارف والمهارات
- **معوقات تنظيمية**
 - مركزية القرار
 - رفض التغيير
 - ضعف التحفيز
 - عقوبات التجريب
 - عدم وجود وقت لابتكار الأفكار
- **معوقات بيئية**
 - قلة الموارد
 - عدم استقرار التشريعات
 - المنافسة الشديدة
- 7 **كيفية تجسيد الإبداع التنظيمي في المؤسسة**
 - **على مستوى القيادة**
 - دعم الأفكار الجديدة
 - تشجيع التجريب
 - عدم معاقبة الفشل
 - اعتماد القيادة التحويلية
 - **على مستوى الموارد البشرية**
 - التدريب المستمر
 - منح جوائز للإبداع
 - تدوير المناصب
 - إعطاء مساحة للموظفين لاقتراح أفكار
 - **على مستوى العمليات التنظيمية**
 - تقليل التعقيد الإداري

- اعتماد الرقمنة
- تحسين نظام الاتصالات الداخلية
- **على مستوى الثقافة التنظيمية**
- ثقافة تتقبل التغيير
- احترام الاختلاف
- تعزيز العمل الجماعي
- منح الحرية الفكرية
- **على مستوى التكنولوجيا**
- اعتماد أدوات العمل الحديثة
- توظيف الذكاء الاصطناعي
- إنشاء مختبرات للإبداع الداخلي

8- عناصر الإبداع التنظيمي

تشير "عناصر الإبداع التنظيمي" إلى المقومات الأساسية التي يقوم عليها الإبداع داخل المؤسسة، وتمثل الشروط التي يجب توفرها لكي تنتج المنظمة أفكاراً جديدة قابلة للتطبيق. ومن أهم هذه العناصر:

- **العنصر البشري (Human Element)**
- العاملون هم المصدر الأساسي للأفكار الإبداعية.
- يشمل: القدرات العقلية، المهارات، الشخصية، الخبرة، الدافعية، المبادرة، تحمل الغموض.
- **الأفكار الإبداعية (Creative Ideas)**
- وجود قدرة على توليد أفكار جديدة تساعد المنظمة في تطوير منتجات أو أساليب عمل.
- تعتمد الأفكار على التفكير الناقد، التفكير المبتكر، التفكير والتركيب، والربط بين المتغيرات.
- **الدعم الإداري (Administrative Support)**
- دعم الإدارة العليا للأفكار الجديدة.
- تشجيع التجريب وعدم معاقبة الفشل.
- تبني القيادة التحويلية أو القيادية الإبداعية.

- الهيكل التنظيمي (Organizational Structure)

- الهياكل المرنة وغير الرسمية أكثر قدرة على دعم الإبداع.
- تقليل المركزية وتشجيع التفويض يساعدان على تحرير المبادرة.

- الثقافة التنظيمية (Organizational Culture)

- قيم تدعم حرية الرأي
- احترام الاختلاف
- تشجيع التعاون
- الثقة والانفتاح
- منح مساحة للمخاطرة المحسوبة

- الموارد (Resources)

- تخصيص ميزانيات للبحث والتطوير
- أدوات وتقنيات تساعد الموظفين على التجريب
- الوقت الكافي لتطوير الأفكار

- نظم الاتصالات (Communication Systems)

- اتصالات مفتوحة وشفافة بين المستويات الإدارية
- منصات لمشاركة الأفكار
- اجتماعات ابتكارية

- التكنولوجيا (Technology)

- أدوات رقمية تسهل التفكير الإبداعي
- الذكاء الاصطناعي لتحليل المعطيات
- نظم معلومات متطورة

9- مرتكزات الإبداع التنظيمي

"المرتكزات" هي الأسس النظرية التي يقوم عليها الإبداع داخل المؤسسة، وتمثل ركائز استراتيجية بعيدة المدى.

- الرؤية المستقبلية Future Vision

- وجود رؤية واضحة للمنظمة تساعد في توجيه الإبداع نحو أهداف محددة.
- بدون رؤية، يصبح الإبداع مشتتاً وغير موجه.

– القيادة الإبداعية Creative Leadership

- قيادة قادرة على استشراف المستقبل
- تتبنى المخاطرة
- تشجع على التفكير المختلف
- تخلق بيئة آمنة لتقديم الأفكار الجريئة

– ثقافة التغيير Culture of Change

- الإيمان بأن التغيير جزء طبيعي من حياة المنظمة
- الاستعداد المستمر لتطوير العمليات والمنتجات
- تقبل الأفكار غير التقليدية

– المرونة التنظيمية Organizational Flexibility

- قابلية الهيكل التنظيمي للتعديل
- تقليل التعقيد الإداري
- خلق فرق عمل ديناميكية
- سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية

– نظام التحفيز Motivation System

- وجود حوافز معنوية ومادية للمبدعين
- اعتماد نظام مكافآت عادل
- الاعتراف بالأفكار حتى لو لم تُنفذ

– إدارة المعرفة Knowledge Management

- جمع المعرفة وتوثيقها ومشاركتها
- الربط بين التجارب السابقة والأفكار الجديدة
- استخدام المنصات الرقمية لنشر المعرفة

– التفاعل الداخلي والخارجي Internal & External Interaction

- التعاون الداخلي بين الأقسام
- الشراكات مع الجامعات، الحاضنات، مراكز البحث، المؤسسات الأخرى
- الاطلاع المستمر على الابتكارات العالمية

– التعلم التنظيمي Organizational Learning

- مؤسسة تتعلم من أخطائها
- التدريب المستمر
- تجريب الممارسات الجديدة

- الاستثمار في تطوير المهارات الإبداعية

10- أنواع الإبداع التنظيمي

- الإبداع الإداري (Administrative Creativity) يتعلق بابتكار طرق جديدة لإدارة العمل، مثل:

- أساليب جديدة لاتخاذ القرار
- طرق مبتكرة للتحفيز
- إعادة تصميم الهياكل التنظيمية
- تطوير سياسات وإجراءات جديدة

يهدف هذا النوع إلى تحسين الكفاءة الإدارية وتقليل البيروقراطية.

- الإبداع التقني (Technical Creativity) يركز على الابتكار في:

- الآلات
- التقنيات
- الأدوات
- البرامج
- الأساليب المهنية

غالبًا ما يظهر في الأقسام التقنية، الإنتاج، البحث والتطوير.

- الإبداع في المنتجات (Product Creativity) إبداع يركز على:

- تطوير منتجات جديدة
- تحسين منتجات موجودة
- إضافة خصائص مبتكرة

هو من أهم الأنواع لأنه يعزز القدرة التنافسية للمؤسسة.

- الإبداع في العمليات (Process Creativity) يعني ابتكار طرق جديدة لأداء العمل:

- تبسيط العمليات
- تقليل الوقت

- تحسين الجودة

- إعادة هندسة العمليات (Reengineering)

يركز على رفع الكفاءة التشغيلية.

-الإبداع التسويقي (Marketing Creativity) يشمل:

- طرق جديدة لجذب العملاء

- استراتيجيات ترويج مبتكرة

- تصميم حملات تسويقية إبداعية

- استحداث أسواق جديدة

يهدف إلى تعزيز صورة المؤسسة ورفع المبيعات.

-الإبداع التنظيمي على مستوى الثقافة (Cultural Creativity) يشمل تغييرات في:

- القيم

- المعتقدات

- السلوكيات

- نمط التفكير داخل المؤسسة

يهدف إلى خلق بيئة عمل تشجع المخاطرة الفكرية والتجريب.

-الإبداع الاستراتيجي (Strategic Creativity) يتعلق بقدرة المؤسسة على:

- ابتكار استراتيجيات جديدة

- دخول أسواق جديدة

- اختيار توجهات مستقبلية مبتكرة

- إعادة تعريف نموذج العمل (Business Model Innovation)

يرتبط غالبًا بالإدارة العليا.

- الإبداع الاجتماعي داخل المؤسسة (Social Creativity) يتعلق بطرق تنظيم العلاقات:

- أساليب جديدة للتواصل بين الموظفين

- بناء فرق عمل مبتكرة
- تحسين العلاقات الإنسانية داخل المنظمة
- يعزز هذا النوع الروح الإبداعية ويقوي التعاون.
- الإبداع المالي (Financial Creativity) يشمل:
 - طرق جديدة في تخصيص الموارد
 - سياسات تمويل مبتكرة
 - تخطيط مالي حديث
 - ابتكار أدوات في المحاسبة أو التدقيق
 - يهدف لزيادة الفعالية المالية للمؤسسة.
- تصنيف آخر مهم جدًا في البحوث الأكاديمية
- توجد أيضًا ثلاثة مستويات أو درجات من الإبداع:
- الإبداع التحسيني (Incremental Creativity)
 - تطوير بسيط لمنتج أو طريقة عمل
 - تحسينات تدريجية
- الإبداع الجذري (Radical Creativity)
 - إبداع يغيّر قواعد اللعبة
 - منتجات أو عمليات جديدة كليًا
 - يحتاج لموارد كبيرة وتكنولوجيا
- الإبداع الثوري/التحويلي (Breakthrough Creativity)
 - نقلة نوعية
 - يخلق سوقًا جديدة
 - مثال: منصات الذكاء الاصطناعي