

3- مستويات الإبداع والابتكار

لقد تم تصنيف مستويات الإبداع والابتكار في ثلاث مجموعات تكمل وتعزز بعضها البعض وجميعها أساسي وضروري للمؤسسات الحديثة وهي :

-3-1- الإبداع والابتكار على مستوى الفرد

وهو ذلك الإبداع والابتكار الذي تم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد، الذي يتميز بقدرات وخصائص إبداعية تميزه عن الجماعة، كثيرة هي الدراسات التي تعزي الإبداع إلى الميزات الشخصية والقدرات الفكرية للأفراد وترتبط الإبداع بالنبوغ والعبقرية والذكاء والمعرفة الشخصية للأفراد؛ فالمبدعون والمفكرون يمتلكون قدرات إبداع فريدة تميزهم عن غيرهم، وأعمالهم يمكن النظر إليها كإبداع لهم في نقطة معينة من حياتهم.

هذا النبوغ والعبقرية هو في الأساس من ساهم في خلق الإبداع والابتكار في صوره المختلفة والأصلية.

إن الاهتمام بدراسة وتحليل المميزات والقدرات الشخصية والفردية للمتفوقين والمبدعين تعزز من الدراسات والبحوث التي تعمل على بناء قدرات الإدراك وتعلم التفكير الإبداعي وبناء الشخصية المبدعة والابتكارية.

فهناك عدة ميزات شخصية وفكرية تمثل خصائص مهمة في تعزيز القدرات الإبداعية والتي يمكن إيجادها أو بنائها في الأفراد.

وهناك في الواقع تيارين للفكر الأول يفترض أن الإبداع والابتكار ميزة يختص بها الأفراد الأذكاء والعباقرة والمتفوقين فقط لا يمكن توفرها لدى جميع الأفراد.

والثاني يقر بأن الإبداع والابتكار قدرة يستطيع أن يمتلكها الناس العاديين في مجالات متنوعة ومختلفة، وهي موجودة لدى كل فرد يمكن أن تكون ظاهرة أو غير ظاهرة، يكفي فقط تتميتها وتوفير السبل لإظهارها والاستفادة منها.

وبشكل عام يرى الباحثون أن أهم الصفات والقدرات الشخصية والفكرية التي يتطلبها الإبداع هي¹:

- الإدراك: القدرة على التفكير الكلي أو الجزئي، والإحساس بالمشاكل، والقدرة على التحول والتغير والتأقلم، والاطلاع الواسع على المعرفة، والميل إلى استخدام الحلول البديلة، والقدرة على الرؤية والبصيرة النافذة، وقدرات التقييم ورؤية المشكلة بطرق جديدة والتهرب من التفكير التقليدي وتحليل الأفكار ورؤية المناسب منها والاستفادة من تجارب الآخرين وأصحاب الأفكار القيمة.

- مهارات التفكير: التفكير الإبداعي له عدة تعريفات وهو على كل حال فن توليد الحل للمشاكل بقوة التخيل والمنطق.

والتفكير الإبداعي يشير إلى كيفية الاقتراب والتعامل مع المشاكل والحلول، وهو القدرة على وضع الأفكار المتوفرة معا في تركيبات جديدة.

¹ نجم عبود نجم، إدارة الابتكار، المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 2003 ص 20 ، ص 22.

وهو أيضا أسلوب تفكير يميل إلى البحث عن الجديد والأصلي واستثمار الأفكار الجديدة غير المعروفة وغير المشهورة وإدخال الإبداعات الجديدة عليها، وهو نشاط عقلي يسعى لإيجاد إجابة عن بعض أسئلة أو مسائل الحياة في عالم شديد التغير، وهنا يبدأ بتحفيز العقل وإثارته بالسؤال الآتي : ماذا أستطيع أن أفعل لجعل الأشياء أفضل ؟ وماذا أستطيع

أن أفعل لصنع أشياء أفضل؟

إن الهدف من جعل الأشياء أفضل هو تطوير الإنتاجية والكفاءة وتحقيق السرعة والراحة والملائمة الأكثر والتأثير في العائدات بشكل إيجابي وغيرها، بينما صنع أشياء أفضل هنا التفكير ينتج بدائل متعددة تقود إلى صنع أشياء أفضل الغير المعروفة ذات القيمة العالية. إن المتقدمين في هذا العالم هم الذين ينظرون بعيون عقولهم لتفكير مثمر يسمح بتوليد الأفكار والمنتجات التي تلبي احتياجات المجتمع وتدفع به نحو التطور والرفاهية والازدهار. في كثير من الأحيان تكون المشاكل والصعوبات المفتاح والدافع للإبداع والابتكار وفرصة لعمل شيء جديد أو أفضل.

التفكير يستطيع أن ينتج بدائل متعددة تقوده إلى تطوير أفكار أو إنتاج عمليات جديدة أو انتقال كامل من المعتاد وتحقيق التغير.

- المزايا الشخصية¹: المبدع شخص حازم عقائدي يقف مع أفكاره، ثقته بنفسه قوية،

¹ نجم عبود نجم، إدارة الابتكار، المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، نفس المرجع السابق.

ويقبل المخاطرة المحسوبة، وطموح وصارم ومتحمس لعمله، وقادر على احتمال الغموض والالتباس، ومنفتح على التجارب والخبرات، ويتميز باستقلالية الرأي، والقيم غير التقليدية والفضول، وتفضيل التحدي.

- **المعرفة والخبرة:** المعرفة هي وحدات البناء الرئيسية للإبداع وهي ضرورية للإبداع ولكنها غير كافية، ومن جهة أخرى لا يوجد حد في كمية المعرفة التي نحتاجها لنكون مبدعين، وإن امتلاك المعرفة والخبرة هي من صفات المبدع بغض النظر عن كمية ونوع المعرفة التي يحتاجها.

المعرفة مهمة جدا لإطلاق النتائج الإبداعية فكل أنواع الإبداع المعرفي تفترض مبدئياً اكتساب معارف معينة وهي معرفة موضوع أو مجال الإبداع والوعي بطرق ومقاربات لكل من مادة الموضوع والاتجاهات الإبداعية أي معرفة كيف الإبداع.

والعكس أيضاً صحيح فالإبداع يسمح بصنع الروابط عبر مجالات مختلفة من المعرفة مما يفتح المجال إلى اكتساب وتوليد معارف جديدة، والخبرة تشمل كل شيء يعلمه الشخص ويستطيع عمله في المجال الواسع لعمله من معرفة وقدرات، العلاقة بين الإبداع والمعرفة والخبرة تمثل حلقة إيجابية؛ حيث الإبداع يحث ويساعد على اكتساب المعرفة وتتحول إلى خبرة، والمعرفة الجديدة أو الخبرة تسمح بمسالك تفكير جديدة ومبتكرة بالإضافة إلى تبني جسر إبداعي بين نتائج ميادين مختلفة في مقارنة كلية للمعرفة.

- **العمليات العاطفية والمؤثرة:** وتشمل الرضى الوظيفي والشعور بتقاني في العمل روح الحماس لأداء المهام والرغبة في التحدي ، والقدرة على احتمال القلق وضغوطات العمل الصعبة.

- **التحفيز:** وهو الشعور بالمكافأة بواسطة النشاط نفسه وهو ما نسميه بالتحفيز الضمني بدلاً من الاعتراف الخارجي، وهو يتمثل في الاهتمام والرغبة الذاتية والشعور بالرضاء الذاتي لعمل شيء ما.

فالمبدعون هم أولئك الذين يحبون ما يعملون ويأخذون السعادة من نشاطهم ويمرون بحالة عقلية من العطاء ويعيشون ذاتهم المبدعة¹.

- **الثقافة والقيم:** الإبداع والابتكار تربطه علاقة وثيقة بالثقافة التي تعتبر محرك ودافع أساسي للإلهام والإبداع والفكرة يمكن الحكم عليها كونها إبداعاً على حسب مقارنتها بخلفية الممارسات السابقة، وأن بيئات ثقافية معينة تجذب المبدعين وتثير فيهم الأداء الإبداعي والإبداع أيضاً مفهوم متعلق بالقيم الاقتصادية والاجتماعية والجمالية وغيرها.

المهارة نفسها تعتمد أكثر على الشخصية وكيف يفكر الشخص ويعمل، الخبرة والتفكير الإبداعي هي المواد الأولية أو الموارد الطبيعية للرواد.

والتحفيز هو الدافع والرغبة لفعل شيء ما وهو العاطفة والاهتمام الداخلي. عندما يكون الناس محفزين جوهرياً فإنهم يندمجون في العمل للتحدي والمتعة الكامنة فيه.

¹ سليم بطرس جلدة، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 37.

العمل نفسه يحفز، ويصبح الناس أكثر إبداعاً عندما يشعروا بأنهم محفزين أساساً بالاهتمام والمصلحة والرضى وتحدي العمل نفسه وحب العمل ومتعة البحث عن وتحقيق حل متفوق. وهذه الصفات جميعاً يمكن تعلمها وتتميتها بالممارسة وخاصة من المراحل الأولى للتعليم والتربية¹.

كما أكدت مختلف الدراسات والأبحاث على وجود رابط قوي بين القيم والشخصية والإبداع وخاصة في مجال الفنون حيث وجد أن الأكثر إبداعاً بينهم يعطي أولوية أكثر للقيم الجمالية عن القيم الاقتصادية والاجتماعية.

-**الذكاء:** لقد أُعتبر الذكاء من قدم أحد أهم الصفات الفردية الأساسية للأشخاص المبدعين ويمكن أن نرى هذا المفهوم في كثير من الدراسات المرتبطة بالإبداع والنبوغ والموهبة (Albert & Runco) كما أن نظرية الحد (threshold theory) تقترح أن هناك مستوى أدنى من الذكاء مطلوب لكي تكون مبدعاً، وفي نفس الوقت ليس كل الأذكاء مبدعون (Runco) فالذكاء في واقع الأمر ضروري ولكنه غير كافٍ للإبداع.

فالذكاء هو امتلاك الاستعداد والقابلية والجدارة والمهارات في مجال معين ولكن لا يتضمن أي أصلية أو قدرة إبداع في ذلك المجال.

وهناك أنواع متعددة من الذكاء: اللغوي، والمنطقي الرياضي، والموسيقي والعلاقة والتفاعل بين الأشخاص، وغيرها.

¹ ماهر محمد حسن، القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، ط1

2014، ص ص 136 ، 137.

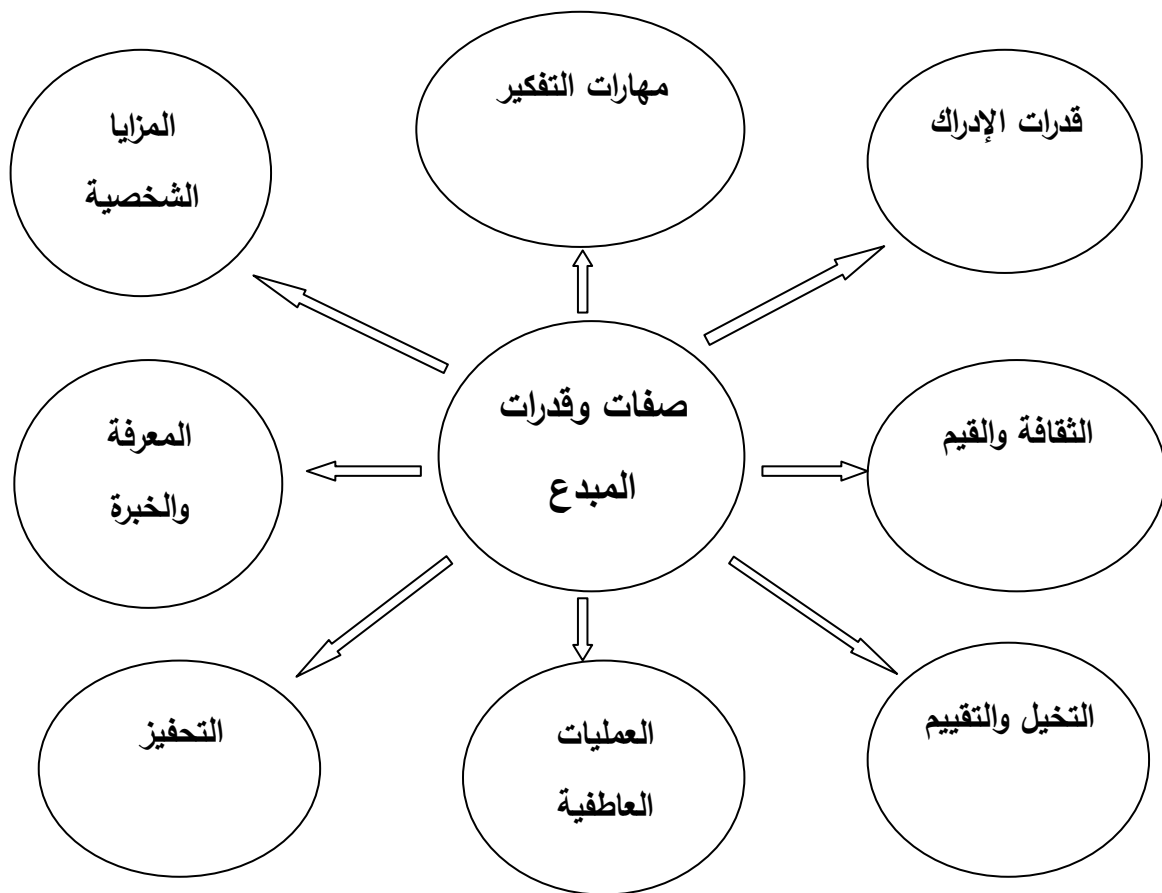
وهكذا عندما نضع حد للذكاء يجب أن نحدد نوع الذكاء الذي يدخل في الاعتبار.

مفهوم معقد مثله مثل مفهوم الإبداع وهناك نظريات متباينة للربط بينهما ولكن أهمها وأقربها للواقع هي تلك التي تعتبر الإبداع والذكاء متشابهان في بعض الأوجه لكنهما مختلفين في أوجه أخرى، فالاتفاق يشمل قدرات حل المشاكل والاختلاف يشمل الخصائص المنطقية للذكاء مقابل الطرق غير المنطقية للفكر والإبداع، ولذلك فإن الإبداع والذكاء مجموعتان متداخلتان.

- **مدى إبداعية الفكرة:** الإبداع يظهر في تفاعل الفرد المبدع مع مجال الإبداع وميدان الإبداع؛ وحتى يرى الإبداع أصلي أو جديد وذو قيمة لابد له من مرجعية ميدانية أي نمط واقعي يمكن أن يبنى عليه هذا الإبداع ، وهو يحتاج أيضا إلى مجال خبرة يُقر أن هذه الفكرة أو العملية أو المنتج هي جديدة وذات قيمة.

الميدان هنا ليس فقط الخلفية الثقافية للأفراد المبدعين ولكنها أيضا القطاع المحدد الذي يعمل فيه المبدعون.

فهم يعملون في ميدان وتخصص أو مكان معرفة له خصوصياته وأهدافه ومخرجاتهم لها قيمة في هذا الميدان المحدد وهذا ما يفسر اختلاف المبدعين في الميادين المختلفة، فهم لا يمثلون جسم واحد، كل حسب تخصصه واتجاهه وميولاته الإبداعية.



-3-2- الإبداع والابتكار على مستوى الجماعة

وهو ذلك الإبداع والابتكار الذي تم التوصل إليه من قبل مجموعة يمكن أن يكون الناتج عن إبداع وابتكار المجموعة أكثر من الناتج عن الإبداع والابتكار الفردي وذلك بسبب طبيعة تكوين الجماعة وإمكانية تبادل الآراء والمعارف بين أفراد الجماعة.

هذا ويتأثر إبداع الجماعة، كما ونوعا بمجموعة من العوامل، من أهمها:

- الرؤية: حيث تزداد احتمالات الإبداع لدى الجماعة، حين يتشارك أفرادها القيم والأفكار والأهداف الواحدة.

- المشاركة الآمنة: وتعني تشجيع الأفراد على التعبير عن آرائهم وأفكارهم داخل الجماعة دون قيود أو معارضة أو إتهام، الأمر الذي سيعزز من الإبداع نتيجة تطور الأفكار ونضجها.

- الالتزام بالتميز في الأداء: فالالتزام بالتميز والتفوق في الأداء يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم إجراءات العمل والعمل على تحسينها بشكل مستمر.

- دعم ومؤازرة الجماعة: حتى يتحقق الإبداع، يجب توفير السند والدعم اللازم لعملية التغيير، ويمكن أن يتحقق هذا الدعم من قبل زملاء الجماعة أو المؤسسة.

- جنس الجماعة وتنوعها: حيث أن الجماعة المختلفة من حيث الجنس تستطيع أن تبذل أكثر من الجماعة أحادية الجنس، وأن تجد حولا إبداعية أفضل بفضل تعدد واختلاف الشخصيات.

- **عمر وحجم الجماعة:** إذ يزداد مستوى الإبداع كلما كانت الجماعة حديثة التكوين وعدد أعضائها كبير، نتيجة توسع القدرات والمعرفة والمهارات.
- **تماسك وانسجام الجماعة:** تماسك الجماعة دليل على وحدة الأفكار والهدف والعمل وعليه فالجماعة المتماسكة أكثر قدرة على الانسجام وميلا واستعدادا للإبداع والتغير في سبيل بلوغ الأهداف المشتركة.
- **الاهتمام بالعنصر الإنساني في الإدارة:** إن الاهتمام بالعنصر الإنساني والعمل وفق مبدأ العلاقات الإنسانية يزيد من معدلات الولاء والانتماء بالمؤسسة، وبالتالي يرفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي، ويقبل العاملون على العمل وتظهر إبداعاتهم في ظل المناخ التنظيمي المشجع على ذلك.
- **الإيمان بضرورة التغير وأهمية التطوير المستمر:** من أهم عوامل نجاح المنظمات الإبداعية إيمانهم بضرورة التطوير والتحسين المستمر للمنتجات والخدمات التي تقدمها، فليس هناك حد للتطوير والتحسين.
- ومن أهم أساليب الإبداع على مستوى الجماعة:
- **العصف الذهني:** يعد العصف الذهني وسيلة للحصول على أكبر عدد من الأفكار من الأفراد في وقت محدد، عن طريق عرض المشكلة ومطالبة الأعضاء بإبداء آرائهم وأفكارهم دون تردد ويعتمد نجاح هذا الأسلوب على أربعة شروط أساسية تتمثل في تأجيل تقييم الأفكار إلى ما بعد جلسة إنتاج الأفكار، وعدم وضع قيود على التفكير، والاهتمام بكمية

الأفكار وليس نوعيتها؛ لأنه كلما زاد عدد الأفكار أدى ذلك إلى إنتاج أفكار أصيلة، والبناء على أفكار الآخرين وتطويرها.

- **القائمة المعدة مسبقا:** تهدف إلى إنتاج أكبر عدد من الأفكار حيث تتضمن مجموعة من البنود تمثل كل منها نوعا معينا من التغيير أو التعديل للموضوع أو المشكلة المطروحة تأخذ طابع الأسئلة المحفزة على التفكير في إجاباتها.

- **التحليل المورفولوجي:** يهدف هذا الأسلوب إلى تكوين ودمج العناصر الجزئية للأفكار بعضها ببعض بطريقة جديدة، من أجل التوصل إلى حلول متعددة وأصيلة، ويقوم على : تحليل المشكلة إلى أبعادها الهامة، ثم تحليل كل بعد من هذه الأبعاد إلى متغيراته الجزئية، وإنتاج تكوينات فكرية جديدة، ثم تقييم الحلول، واختيار الحل الأصيل القابل للتنفيذ.

- **التوفيق بين الأشتات :** يقوم هذا الأسلوب على الجمع بين الأفكار المختلفة، التي لا يبدو بينها صلة أو رابطة، ويقوم المدير بعرض الموضوع محل الدراسة على الأعضاء، ويطلب منهم إبداء آرائهم وأفكارهم، ثم تقييم الأفكار في ضوء عدد من المعايير مثل جودة الأفكار وأصالتها ومساهمتها في حل المشكلة، وإمكانية تنفيذها عمليا.

- **المجموعة الإسمية:** يقوم هذا الأسلوب على تسجيل كل عضو من الأعضاء أفكاره تجاه الموضوع المطروح كتابة، ثم يقوم كل عضو بعرض فكرة واحدة على المجتمعين، ويتم تأجيل المناقشة حتى انتهاء كل الأعضاء من عرض أفكارهم، ثم يرتب كل عضو الأفكار،

ويتم التصويت على أولوية الأفكار، واختيار الفكرة التي حازت أعلى درجة من رضى المجتمعين.

-3-3- الإبداع والابتكار على مستوى المؤسسة

وهو الإنتاج الإبداعي والابتكاري الذي تتوصل إليه أكثر من جماعة داخل المؤسسة، ويظهر جليا في المؤسسات الصغيرة حيث تكون الجماعة قريبة بعضها من بعض، مما يسهل الاتصال وتبادل المعلومات واشتراك الخبرات المتعددة للوصول إلى حلول إبداعية، وذلك يحتاج إلى خبرة بالميدان ومعرفة احتياجات العملاء وتشجيع الإدارة على الإبداع وبساطة في الهيكل التنظيمي داخل المؤسسة.

ويسمى أيضا بالإبداع التنظيمي وهو عبارة عن المخرجات الناتجة عن التفاعل الذي يحدث بين الخطة الاستراتيجية والبناء التنظيمي من جهة، والثقافة والمناخ التنظيمي من جهة أخرى باعتبارها عوامل وسيطة أو مؤثرة في العملية الإبداعية.

المؤسسات المبدعة تتميز بمجموعة من المميزات أهمها¹:

- الميل نحو الممارسة والتجريب؛
- وجود مشجعين للإبداع؛
- مشاركة العاملين في تقديم المقترحات للعمل؛
- احترام القيم وتطبيقاتها وتطوير مبادئ وأخلاقيات المؤسسة؛

¹ سليم بطرس جلدة، إدارة الإبداع والابتكار، نفس المرجع السابق، ص 22 .

- البساطة في الهيكل التنظيمي.

وأشار كار¹ (carr) إلى سبع خصائص رئيسية للمؤسسات الإبداعية وهي:

1- تسعى هذه المؤسسات لأن تكون مبدعة، بالإضافة إلى كون موظفيها مبدعين.

2- العاملون فيها يوجهون إبداعهم نحو تحقيق الأهداف المهمة للمؤسسة.

3- العاملون فيها يبذلون أقصى جهدهم لإنجاز العمل.

4- لديها القدرة على التعامل مع المشكلات الصعبة.

وإيجاد الحلول المناسبة لها.

5- تأخذ وقتاً لحل المشكلات العميقة قبل تقرير كيفية حلها.

6- تعتمد على صياغة عدد واسع من الحلول المتنوعة، قبل اعتماد خيار معين.

7- تجريب مجموعة من الحلول والتي قد تكون غير صائبة قبل الوصول إلى الحل الأمثل.

ويمكن تحقيق الإبداع على مستوى المؤسسة من خلال توفر الشروط الأساسية التالية التي

اقترحها الكاتب هارولد لافيت (Harold Leavite)²:

- ضرورة إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذو تفكير عميق:

لابد على المؤسسة أن تمتلك موارد بشرية تهتم بالتطورات النظرية والفكرية والتطبيقية

لمجالات تخصصهم ويمتلكون الرغبة في المعرفة وحب الاستطلاع، ولتنمية هذه التوجهات

¹ نفس المرجع السابق.

¹ برافين جوليا ، نفس المرجع السابق، ص 43.

وتعزيزها لدى الأفراد على المؤسسة أن تستثمر في توسيع إدراك الفرد من خلال التعلم والتكوين والتدريب والمشاركة في الندوات والورش والملتقيات.

- **ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية:** وهذا يعني تكييف التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة وسلاسة، بحيث يستطيع أن يبدع طرق تفكير وأساليب تفكير جديدة بعيدة عن المألوف قادرة على طرح حلول وبدائل خارج المألوف.

- **ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات:** وذلك يساعد على تنمية المهارات الإبداعية لاكتشاف المشكلات وهو التعود على التفكير المطلق والشامل وتقصي أبعاد أي مشكلة غير مألوفة.

- **ضرورة تنمية المهارات الإبداعية في صنع أو بناء المشكلات:** وذلك من عدم والعمل على حلها، فالمشكلة الإدارية لا تعلن عن نفسها بل هي التي نضعها وتعمل على حلها ، ولعل الإبداع الحقيقي يتعلق ويرتبط بهذا الطلب ويكون أكثر أهمية؛ ذلك أن الإبداع ضمن هذا المستوى سيقود المؤسسات والجماعات والمجتمعات إلى تجارب ريادية أكثر حداثة.

ويمكن تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في صنع المشكلات من خلال التشبيك وإثارة التساؤلات بشأن الواقع الحالي في المؤسسة سواء فيما ارتبط بالهيكل التنظيمي أو العمليات أو أساليب العمل وأدواته وغيرها.

وقد أشارت الدراسات والأبحاث حول الإبداع في المؤسسات أن المؤسسات المبدعة تتميز بالصفات التالية:

- الاتجاه والميل نحو الفعل والإنجاز والتجربة المستمرة؛
- الاتصال القوي مع حاجات ورغبات المستهلكين ؛
- وجود أنصار ومؤيدين للإبداع يقومون بتشجيع المبدعين وتوجيههم؛
- الإنتاجية من خلال مشاركة العاملين في تقديم مقترحات وبدائل للعمل؛
- تطوير مبادئ وقيم وأخلاقيات للعمل يدركها الجميع ويتمسكون باحترامها وتطبيقها؛
- الالتزام بالمهارة الأصلية للمؤسسة المبدعة وعدم التحول إلى مجالات عمل ليس للمؤسسة مهارة متأصلة فيها؛
- الجمع بين الشدة واللين، فهناك رقابة مشددة لحماية قيم وأهداف المؤسسة، وفي نفس الوقت هناك استقلالية وتفويض للسلطة في الأمور الأخرى بهدف تشجيع روح المخاطرة والإبداع.¹

¹ سليم بطرس جلدة، نفس المرجع السابق ، ص 48.

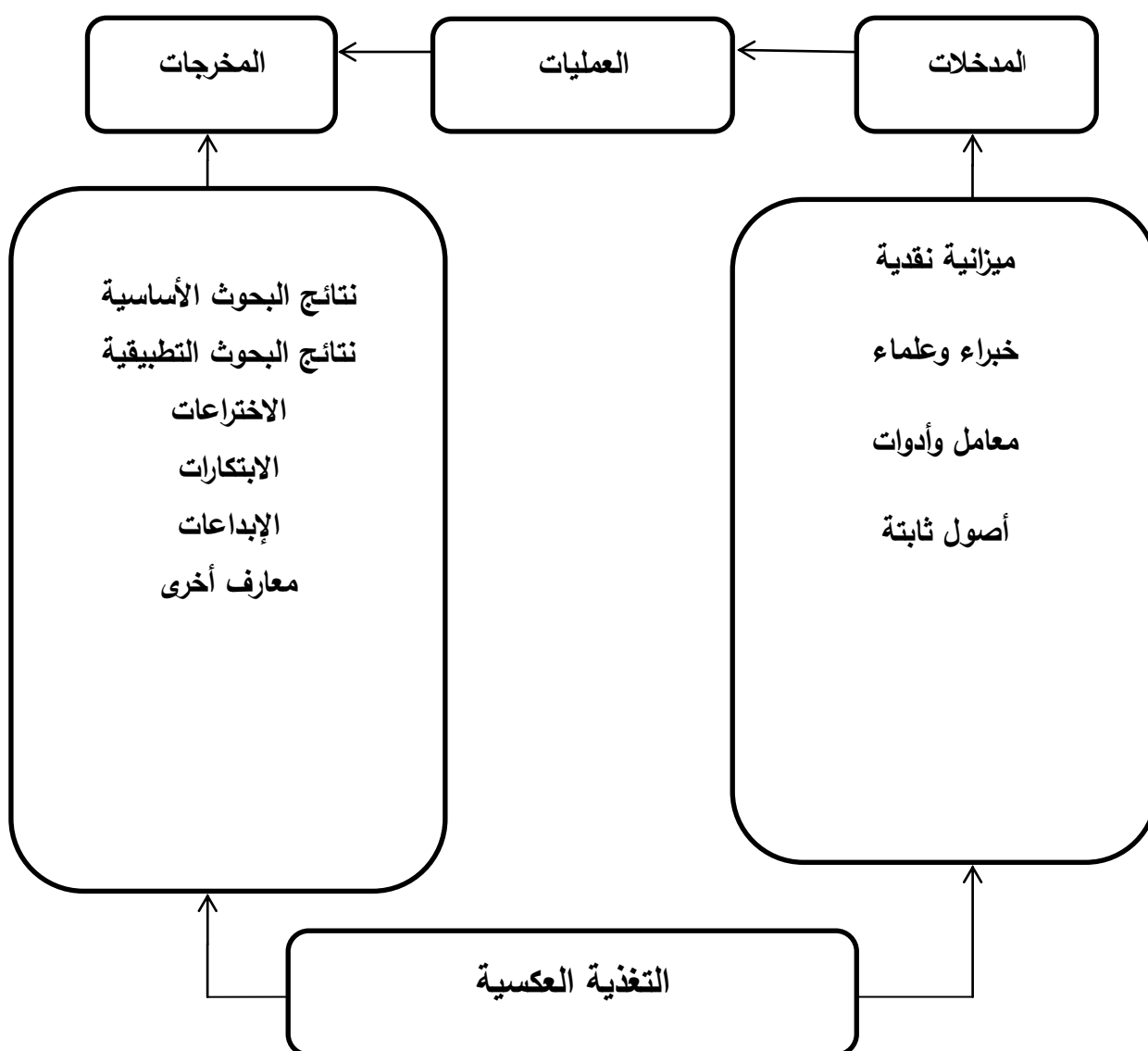
العملية الابتكارية والإبداعية في المؤسسات نظام له مدخلات وعمليات تمويل وتشغيل ومخرجات، وإن لهذا النظام علاقاته المميزة مع البيئة الخارجية المحيطة .

الابتكار والإبداع في المؤسسات والذي يبين الترابط بين مكونات المدخلات من أموال وأصول ثابتة وأدوات وإجراءات وجدول زمني، وكذلك مكونات العمليات من تنظيم نظام الابتكار والمناخ المحيط به، وكذلك مكونات المخرجات من النتائج البحوث الأساسية والاختراعات والابتكارات التي تؤدي إلى تكوين منظومة المعرفة من خلال التغذية العكسية العائدة من نظام الابتكار والإبداع في المؤسسات¹.

إن نظام الابتكار والإبداع في المنظمات يتأثر بالمتغيرات الكمية والسلوكية والخبرة السابقة والتعلم، والاحتقان والتفاعل والمعرفة والادراك، والشخصية، والبيئة والانفتاح الفكري والذاكرة، والحاجات والإمكانات والقدرات الذاتية والمكتسبة.

بلال خلف السكارنة، الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011،
¹ص30.

تفاعل نظام الإبداع والابتكار في المؤسسة



المصدر: بلال خلف السكارنة، الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص30.

-3-4- الإبداع والابتكار على مستوى المجتمع : للمناخ الاجتماعي دورا أساسيا في توفير الظروف المناسبة والمساعدة على بزوغ وتكوين المواهب والقدرات الفردية السليمة وتنميتها قدراته وتعتبر الأنظمة الاجتماعية والتقاليد والقيم عاملا مهما في غرس روح الإبداع لدى أفراد المجتمع، فالعادات والتقاليد التي تعارض التجديد والتحديث¹ في مختلف شؤون الحياة تقتل روح الإبداع مما يجعله مجتمع يميل إلى الجمود والانغلاق رافضا لكل شكل من أشكال الإبداع والتجديد.

¹كمال الدين بابكر، القيادة التحويلية والإبداع الإداري، ط 1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2015، ص ص 4-5.

- وجود قائد في المجموعة له قدرات ذاتية وكفاءة وخبرة عالية ذي تأثير وفكر إداري قادر على اتخاذ القرارات الصائبة وقدرة على التوجيه والتأثير الإيجابي.

ظهرت نظرية القيادة الإبداعية على يد مالكوم ناولز في سنة 1990 حيث قام بدراسة العلاقة بين القيادة والإبداع وطرح نظريته في القيادة الإبداعية من خلال إبراز مفهوم جديد للقيادة يختلف عن المفهوم التقليدي السابق يقوم على الإبداع والابتكار¹.

القيادة الإبداعية هي سلوك يصدر من جانب بعض أعضاء فريق العمل أو المؤسسة، يؤدي إلى ابتكار أو تغيير افتراضات قيم أساسية داخل فريق العمل. وهي نمط يمكننا من اكتشاف نقاط الضعف في المؤسسة وابتكار أساليب التغلب عليها وإدراك نقاط القوة والتميز في المؤسسة².

كما نعرف أنها مهمة تسعى إلى البحث عن مصادر وموارد جديدة لاستثمارها إلى جانب الإمكانيات الحالية، بحيث تؤدي إلى تعظيم الثروة والتغيير والتحسين المستمر في ضوء المتغيرات البيئية التي تنشط فيها المؤسسة.

¹ ربيع المسعود، متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في ظل قيادة إبداعية، دراسة حالة بنك البركة الجزائري، أطروحة

دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة بسكرة، الجزائر، 2013/2014، ص 115.

² فهد نجيم، القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والمتوسطة بمدينة جدة، مذكرة

ماجستير جامعة أم القرى، 2010، ص 42.