

"تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري"

إعداد الباحث:

مراد حسين سالم النهود

موظف إداري

بلدية الزعتري والمنشية



الملخص:

يلخص هذا البحث تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية ومدى توافر أدوات الإدارة المرنة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، تعدد الوظائف، العاملون، وتحديد قدرتهم على تحقيق الإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرار، قابلية التغيير، قبول المخاطر، تشجيع الإبداع، أيضاً يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى المهارات الشخصية والإدارة القيادية وكفاءة تلك المهارات في الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية.

المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية العامل الرئيسي في نجاح وتقدم المنظمات المختلفة. المهارات الشخصية والقدرات الفكرية والرغبة في العمل هي بعض القيم المعترف بها في الموارد البشرية. لذلك، يجب على المنظمات التركيز على الاستخدام الأمثل لأعضائها من حيث الرضا الوظيفي والتحسين المستمر لأدائها وبيئة مناسبة. هذه هي المتطلبات لتحفيز الأعضاء لتحقيق الأهداف المرجوة.

أدت بيئة الأعمال التنافسية بلا شك إلى زيادة السرعة والمعدل الذي تحتاج فيه المؤسسات إلى الإبداع للحفاظ على بقائها وتعزيز مركزها التنافسي. تكمن إحدى الطرق التي تكون فيها المنظمة مبدعة في قدرتها على تعزيز وتطوير واستغلال مواهب الموظفين على وجه الخصوص وإمكاناتهم الإبداعية. القضية الرئيسية للمنظمات هي كيفية خلق الظروف التي يمكن لأعضاء المنظمة من خلالها تنفيذ أفكارهم الإبداعية.

ونجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يتطلب توافر عدد من المتغيرات التنظيمية وبطريقة مناسبة حيث تعكس اللين في المنظمة شخصيتها كما يراها موظفوها، و هو أيضاً أحد العوامل المحددة للسلوك التنظيمي، حيث يؤثر على رضا الموظفين ومستوى أدائهم. مع تزايد أهمية اللين في سياق التغيرات البيئية السريعة التي تمر بها المنظمات، والمنافسة الشديدة والدخول إلى العولمة والتطور التكنولوجي السريع، مما يفرض على المنظمة الابتكار والتطوير المستمر، حيث أن الإبداع هو العملية التي يقوم عليها أي تقدم. وبما أن المناخ التنظيمي يمثل وصفاً لخصائص بيئة عمل المنظمات، فمن الضروري أن يتأثر السلوك الإبداعي للأفراد بالمناخ التنظيمي السائد سواء كان تشجيعاً أو معوقاً للإبداع، لذا فإن المناخ التنظيمي الصحي يعطي الفرصة لتنمية الطاقات الإبداعية وتشجيع الابتكار، ويمنح الأفراد مجالاً أوسع للعمل والتواصل واتخاذ القرارات، ويوفر الحوافز المادية والمعنوية. المنظمات الإبداعية هي التي توفر المناخ التنظيمي المناسب، حيث يجذب الإبداع كهدف مؤسسي متجدد، ويجعل الإبداع مهمة أساسية وحيوية يشترك فيها جميع الموظفين، لأنه أساس نموه ووجوده وازدهاره. سيتم إجراء تحقيق حول الإمكانيات في المؤسسات الخاصة التي تدفع السلوك الإبداعي للموظفين من خلال تطبيق عدد من أبعاد وهي: الحساسية والقدرة الذاتية، ووضوح الرؤية، والمسؤولية المشتركة، والاختيار.

تعتبر أهمية الرضا الوظيفي مقياساً لفعالية الأداء. إذا كان الموظفون راضين تماماً، فستكون النتائج المكتسبة راضية وقابلة للمقارنة مع الزيادات المحتملة في أجور المنظمة. من ناحية أخرى، إذا كان العمال غير راضين، فقد يتسبب ذلك في عدد كبير من حالات الغياب، وحوادث العمل المتكررة، والانتقال إلى منظمات أخرى. الرضا الوظيفي يقلل من معدل دوران العمل ويزيد من مستوى طموح العمال. تؤثر العديد من العوامل على مستوى الرضا الوظيفي للعمال. يمكن تلخيص هذه العوامل في النقاط التالية:

1. **الأجور والمرتبات:** يعتبر الأجر وسيلة أساسية لتلبية الاحتياجات الأساسية للفرد. أظهرت الدراسات علاقة إيجابية بين الأجور والرضا.
 2. **تنوع العمل والمهام:** يمثل هذا العامل محتوى العمل بما في ذلك المسؤوليات والصلاحيات. الشعور بزيادات كبيرة ، مستوى رضا الفرد في المنظمة.
 3. **فرص التطوير والارتقاء:** توفير فرص الارتقاء والتطور وفقها لكفاءة الفرد يمكن أن تحقق الرضا. التحسين والتطوير ضروريان للأفراد ذوي الاحتياجات الأعلى.
 4. **أسلوب القيادة:** هناك علاقة بين أسلوب القيادة والرضا. القائد الديمقراطي - السفينة تطور مشاعر إيجابية وتخلق أهمية للفرد. على العكس من ذلك ، فإن أسلوب القيادة الأوتوقراطية يسبب الإحباط وعدم الرضا.
- الإبداع ظاهرة بشرية موجودة منذ خلق الإنسان. كان الإنسان مشغولاً باختراع كل ما هو جديد. الإبداع على أنه المبادرة التي يبديها الموظف أو المدير مع القدرة على التصرف خارج التسلسل التقليدي في التفكير. يمكن تعريف الإبداع أيضاً على أنه إيجاد أشياء جديدة ذات قيمة مثل الأفكار أو المنتجات أو الخدمات أو طرق العمل. يُقاس الإبداع الإداري بناءً على تميز الفرد وقدرته على رؤية المشكلات وحلها.

يمكن تلخيص خصائص الإبداع الإداري على النحو التالي:

1. الإبداع هو التمايز والاختلاف عن الآخرين.
 2. إنها تطرح كل ما هو جديد كلياً أو جزئياً.
 3. هو مزيج من الأشياء القديمة مع الأشياء الجديدة بطريقة جديدة.
 4. يأتي الإبداع بمنتج جديد في السوق يختلف عن المنتجات التقليدية.
 5. الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص.
- بينما تسعى المنظمات جاهدة لتحقيق التنمية في ظل ظروف تنافسية ، يصبح الإبداع مهماً. تتعامل غالبية المنظمات مع الاقتصاد غير المادي ؛ يعتمدون على اقتصادات المعلومات التي تعتمد على السرعة والمرونة والابتكار والإبداع. قيمة الإبداع غير محدودة للمنظمة وحدها. في الواقع ، يمكن للقدرة على خلق أفكار وحلول فريدة ومناسبة أن تفيد العامل أيضاً. يمكن أن يدعم الإبداع قوة أي منظمة من خلال تمييزها عن المنظمات الأخرى. أصبحت الإدارة التقليدية غير قادرة بسبب تحويل العمال وسلب قدراتهم الإبداعية والتفكيرية. يعتبر الإبداع من الموضوعات الهامة والحديثة في العلوم الإدارية. لقد أصبح من أهم مكونات التطوير والتحسين للأفراد والمنظمات. لها دور كبير في وجود وتقدم المنظمات. المنظمة التي لا تبتكر ولا تتطور يمكن أن تختفي. يساعد الإبداع المنظمات على التكيف مع التغييرات اللاحقة ومواجهة تحديات مختلفة لتحقيق الميزات المقصودة. الإبداع يوجه المنظمة إلى التقدم والتميز.

الإطار النظري

تم التحقيق في الرضا الوظيفي والإبداع كانت العلاقات بين الرضا الوظيفي والإبداع مع عوامل أخرى في المنظمات المختلفة قيد النظر. تأثير ممارسات الموارد البشرية ؛ من حيث ظروف العمل والتعويضات والتمكين والتوظيف ؛ على الرضا الوظيفي لموظفي صناعة الفنادق. لقد تأسس أن ممارسات الموارد البشرية لها تأثير حاسم على الرضا الوظيفي للموظفين. أظهر أثر الرضا الوظيفي على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة. أن مستوى الرضا الوظيفي الولاء الوظيفي منخفض. كان هناك تأثير للرضا الوظيفي على الولاء الوظيفي. مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات.

ووجدت أثر العمر والتأهيل على مستوى الرضا الوظيفي. في الوقت نفسه ، لم يكن هناك تأثير للجنس أو الخبرة أو الراتب الشهري أو نوع العمل على الرضا الوظيفي. توضيح أبعاد مفهوم الرضا الوظيفي بناء. أظهرت أن الرضا الوظيفي كان مفهوماً متعدد الأبعاد. يحتوي على القدرات والمعتقدات والقيم الفردية. لتحقيق الرضا الوظيفي ، يجب أن يكون لدى الموظف شعور إيجابي والتزام ومسؤولية.

تقييم الرضا الوظيفي في مختلف القطاعات. وأظهرت أن الرضا الوظيفي يعتمد على عوامل نفسية وتحفيزية ومكافأة بالإضافة إلى ظروف العمل. عوامل أخرى مثل الجنس كان لها تأثير على الرضا الوظيفي للموظفين. كان الجنس عاملاً هاماً يؤثر على الرضا الوظيفي حيث لم تكن العديد من الموظفين راضيات عن ظروف العمل.

العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. ارتبط أداء أعضاء برضاهم في العمل ، وتم التحقق من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وتحسنه. وقد أثبتت أن الاهتمام والعناية بالموظفين كانت من العوامل المهمة التي تؤثر على الرضا الوظيفي. كما تم تضمين تعزيز القدرة والإنصاف والاهتمام بظروف العمل.

دعم القائد والإبداع

من المثير للدهشة أن القيادة لم يتم التعامل معها بشكل عام على أنها تأثير مهم بشكل خاص على الإبداع ، على الرغم من التأثير المحتمل لسلوك القائد على بيئة العمل المتصورة ، والتأثير الواضح لبيئة العمل المتصورة على الإبداع. تتضمن كل من النظريات الرئيسية الثلاث للإبداع التنظيمي - النظرية التفاعلية ، نظرية المجالات الاجتماعية المتعددة - بيئة العمل كتأثير على إبداع الموظف من بين الثلاثة ، تبرز نظرية المكونات للإبداع بيئة العمل بشكل بارز. علاوة على ذلك ، إنها النظرية الوحيدة للإبداع التنظيمي التي تحدد السمات العريضة لسلوك القائد - سواء من المشرفين المباشرين أو من المديرين رفيعي المستوى - التي تساهم في بيئة العمل المتصورة للإبداع. على الرغم من أن النظرية تقدم سبع ميزات أخرى لبيئة العمل التنظيمي ، بما في ذلك سلوك الإدارة العليا ، وتوافر الموارد ، والتعاون بين المنظمات ، إلا أنها تقترح دعم القائد المحسوس (يطلق عليه "التشجيع الفائق") كميزة التي هي تحت السيطرة المباشرة للمشرف المباشر. وبالتالي ، فإن استكشاف هذا الجانب من بيئة العمل للإبداع هو أمر مهم لأسباب نظرية وإدارية على حد سواء.

توفر نظرية المكونات الأساس المفاهيمي ، من خلال اقتراحها لنموذج وسيط حيث يؤثر سلوك القائد على التصورات التابعة لدعم القائد والتي بدورها تؤثر على الإبداع. وفقاً لهذه النظرية ، فإن الدعم المقدم من المشرفين المباشرين يمارس تأثيراً على إبداع المرؤوسين من خلال المساعدة المباشرة في المشروع ، وتطوير الخبرة التابعة ، وتعزيز الدافع الداخلي المرؤوس. تقترح نظرية المكونات أن السلوكيات الإيجابية للمشرفين تشمل العمل كنموذج عمل جيد ، والتخطيط وتحديد الأهداف بشكل مناسب ، ودعم مجموعة العمل داخل المنظمة

، والتواصل والتفاعل بشكل جيد مع مجموعة العمل ، وتقييم المساهمات الفردية في المشروع ، وتقديم ملاحظات بناءة ، وإظهار الثقة في مجموعة العمل ، والانفتاح على الأفكار الجديدة. وبالتالي ، يجب أن تتضمن سلوكيات دعم القائد كلاً من الإجراءات الوسيطة (أو الموجهة نحو المهام) والأفعال الاجتماعية-العاطفية (أو العلاقات الموجهة).

تأثير سلوكيات القائد على الأداء الإبداعي

بشكل عام ، الأدبيات التي تربط سلوكيات القادة المحددة بأداء المجموعة شحيحة ، والأدبيات التي تربط سلوكيات القادة المحددة بالأداء الإبداعي الفردي أصغر. تم التنبؤ بأداء المجموعة العام بشكل إيجابي من خلال التخطيط الموجه نحو المهام ، والتوضيح ، والمراقبة ، وسلوكيات التواصل الشبكي ، بالإضافة إلى سلوكيات الدعم الاجتماعي والعاطفي الموجه نحو الفرد. لقد وجدت حفنة من الدراسات السابقة روابط إيجابية بين الإبداع المرؤوس وبعض سلوكيات قائد الفريق المحددة: العمل كسفير للفريق داخل المنظمة ؛ التركيز على الاتصالات المتعلقة بالعمل بدلاً من الاتصالات الإدارية للفريق الذي يقدم أشكالاً مختلفة من المساعدة لعمل الفريق ويوفر الإشراف العام (مقابل الإشراف الوثيق جداً).

تقدم مهمة تربط نوعاً واحداً من سلوك القائد بالأداء الإبداعي الفردي ، وتوضح أن بيئة العمل المتصورة تتوسط جزئياً في هذا الارتباط. في دراسة استقصائية لموظفي والتطوير ومديريهم ، وصف المرؤوسون جودة علاقة التبادل بين القائد والعضو ، وهي مدى تميز العلاقة بالثقة ، والإعجاب المتبادل ، والاحترام. على الرغم من أنه ليس مقياساً قوياً وشاملاً لسلوكيات القائد المحددة ، إلا أنه يلتقط جوانب معينة من كيفية تصرف القائد تجاه المرؤوس. إن قياس العلاقة بين القائد والمرؤوس تنبأ بشكل إيجابي بالإبداع المرؤوس كما تم تقييمه من قبل المدير ، وكان التأثير قد توسع جزئياً من خلال تصورات المرؤوسين لدعم الابتكار في بيئة العمل. وهكذا ، تقدم هذه الدراسة دليلاً على أن إبداع المرؤوسين هو دالة لتصوراتهم عن بيئة العمل العامة للإبداع ، والتي بدورها ، جزئياً ، دالة على علاقتهم مع القائد. التي جمعناها لا تسمح بإجراء اختبار كمي للنموذج الوسيط .

- سلوك ابداعي:

مع ظهور الثورة العلمية والتكنولوجية في عصرنا ، وظهور العديد من الصعوبات الإدارية في العمل ، لم نكن بحاجة لطرق جديدة ومبتكرة لحل مشاكلنا. التحدث عن أي منظمة أو وزارة تعمل في مجتمع وتقدم خدمات لا تهتم بالسلوك الإبداعي لموظفيها. بما أنه لا شك في أن المبدعين يلعبون دوراً مهماً وبارزاً في حياة الإنسان أكثر مما يقدمونه في مناخ العمل المستقبلي ، فإذا نظرنا إلى البيئة البشرية بجوانبها المرئية أو غير المرئية ، سنجد أنها خيال المبدعين في جميع المجالات ، الإبداع هو طريقك إلى تحقيق الذات ، والعمل الإبداعي من أكبر المصاعب التي يواجهها المرء في حياته بلا شك من أعظم المكافآت التي يتلقاها في المقابل.

مستويات الإبداع: يرى العديد من الباحثين أن الإبداع ينقسم إلى عدة مستويات ، تتراوح من تنظيم أمور الحياة إلى تقديم منتجات إبداعية تشكل اختراقاً للعرف وخارج المألوف ، وتميز بين ثلاثة مستويات للإبداع:

1. **الإبداع على المستوى الفردي:** هو الإبداع الذي يصل إليه أحد الأفراد، ومن السمات التي يتميز بها المبدع في: الفضول، والمثابرة، والثقة بالنفس، والاستقلالية في الحكم، وتأکید الذات ، والذكاء ، والمرونة. المخاطرة الطموح القدرة على التحليل. اعتمد العديد من الكتاب والباحثين هذا المفهوم بحثاً عن الخصائص التي تميز الشخصية الإبداعية التي تم تحديدها في:

- المعرفة: يستغرق الفرد وقتاً طويلاً لإتقان عمله.
 - التربية: التي تؤكد أن المنطق يعيق الإبداع.
 - الذكاء: ليس بالضرورة أن يكون الشخص المبدع ذكياً بدرجة عالية ، ولكنه يمتلك القدرات الفكرية القادرة على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء.
 - الشخصية: الشخص المبدع يحب المخاطرة، فهو مستقل، ومثابر، ومتحمس للغاية، ومتشكك، ومنفتح على الآراء الجديدة، وقادر على التسامح، ويحب التعايش مع العزلة، ولديه روح دعابة كبيرة.
 - الطفولة: طفولته متنوعة ، ومن الشائع أن يواجه مشاكل أسرية وأوضاع اقتصادية صعبة.
 - العادات الاجتماعية: المبدع ليس منظوياً على ذاته ، بل يميل إلى التفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين
2. **الإبداع على مستوى المجموعة:** هو الإبداع الذي يتم تقديمه أو الوصول إليه من خلال المجموعة ، وإبداع المجموعة أكبر من المجموع الفردي لإبداع أفرادها ، وهناك مجموعة دراسات وصلت إلى النتائج التالية بخصوص إبداع المجموعة:
- مجموعة مختلفة من حيث النوع الاجتماعي تنتج حلولاً أفضل من مجموعة مكونة من نوع اجتماعي واحد.
 - المجموعة المتماسكة هي أكثر استعداداً وحماسة وحيوية من المجموعة الأقل تماسكاً.
 - تميل المجموعة المشكلة حديثاً إلى أن تكون أكثر إبداعاً من المجموعة القديمة.
3. **الإبداع على مستوى المؤسسة:** هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من خلال الجهد التعاوني لجميع أعضاء المؤسسة. أشارت الدراسات والأبحاث إلى أن المنظمات الإبداعية تتميز بالخصائص التالية:
- الاتجاه الميداني والميل إلى الممارسة والتجريب المستمر بالرغم من الفشل.
 - وجود داعمين وداعمين للإبداع يشجعون ويوجهون المبدعين.
 - من خلال مشاركة العاملين في تقديم مقترحات وبدائل العمل.
 - البساطة وعدم الرقي في الهيكل الإداري من حيث عدد المستويات والوحدات التنظيمية.
 - تطوير المبادئ والقيم وأخلاقيات العمل التي يعرفها الجميع ويعمل على احترامها وتنفيذها.
- ينص على أن السلوك الإبداعي هو مصطلح يحتوي على شيئين مهمين وهو السلوك الذي يعد مقدمة لأي عمل إبداعي حيث يتميز بأنه سلوك يمارسه الفرد عند الوصول إليه. الإبداع من خلال المكونات والقدرات المختلفة بين الناس ويصبح هذا السلوك ممارسة من قبل الأفراد ذوي الخبرة والممارسة والمهنية. لذلك فإن السلوك الإبداعي لأي منظمة مهم ، حيث لا يمكن الحديث عن منظمة أو مؤسسة تعمل في مجتمع يقدم خدمات أو سلع ولا يهتم بمسألة السلوك الإبداعي لموظفيها. إنها تتلشى وتختفي من المجتمع لأنها لا تمارس السلوك الإبداعي والتطوير والتقدم والحدثة وفق المتغيرات والعوامل التي تؤثر على الواقع أو المجتمع الذي تعمل فيه.
- أبعاد السلوك الإبداعي:** التي تناولت السلوك الإبداعي من حيث أبعاده. وذكر بعضهم أن أبعاد السلوك الإبداعي تتمثل في خمسة أبعاد مثل الدراسة المتمثلة في:

➤ البعد الأول: استكشاف الفرص.

➤ البعد الثاني: الابتكار.

➤ البعد الثالث: التحقق.

✚ البعد الرابع: التحدي.

✚ البعد الخامس: بطاقة المتابعة.

أما التي تناولت السلوك الإبداعي فقد تمثلت في أبعادها الأربعة وهي:

البعد الأول: حل المشكلات الإبداعي: القدرة على الشعور بالمشكلات عنصر أساسي في العمل الإبداعي ، ونقصد به تشخيص العديد من المشكلات في موقف واحد ، من خلال تحديد أبعادها وجوانبها وعيوبها للوصول إلى حلول إبداعية فيما يتعلق بها. وكذلك الطلاقة التي تعني القدرة على إنتاج كمية عدد كبير من الأفكار التي تؤدي مباشرة إلى الحلول المقترحة للمشكلات.

البعد الثاني: القدرة على الاتصال: القدرة على الاتصال في العمل الإداري هي وظيفة إدارية تتعلق بطبيعتها ، وتعني الاتصال والتواصل وتبادل الأفكار والمعاني وبهدف إحداث سلوكيات معينة تنص على أن العناصر الأساسية للنشاط. تشمل الاتصالات ما يلي:

- الاستماع: أي أن المدير يستمع إلى موظفيه ليكتشفوا حقيقة ما يريد الموظف قوله.

- الشرح: أي يجب على المدير أن يشرح أفكاره لتكون مؤثرة في موظفيه.

- سؤال ومناقشة: أي قبل تحديد المكالمة الغرض منها.

- التقييم: يفيد كأسلوب للرقابة والتحفيز حيث يساعد على أدائه والعمل على تحسينه.

- الرد: ملاحظة المدير لمتطلبات الوظيفة

البعد الثالث: المخاطرة: تعتبر المخاطرة كما ذكرنا أحد عناصر السلوك الإبداعي ، وتعني أن المخرج الإبداعي هو سياق لأخذ زمام المبادرة وتبني أفكار جديدة ، وفي نفس الوقت يكون على استعداد لتحمل المسؤوليات المتعلقة بها. عواقب ذلك ، وسلوك القائد في حد ذاته من العوامل الرئيسية التي تزيد من دافع الموظفين نحو العمل ورفع معنوياتهم حتى يتمكنوا من مواجهة المشاكل التي تؤثر عليهم بالعمل ، حيث أنه ليس من المعقول للقائد يفكر بشكل خلاق مع الاستمرار في التمسك بالقديم وليس لديه روح المخاطرة تجاه التغيير ، ولكن يجب أن يكون هو نفسه يفكر متجدداً ويزرع روح المنافسة الإيجابية لديه موظفيه لدفعهم إلى أفكار جديدة ومناقشتها معهم أثناء مد يد العون إليهم ، ويكون القائد الفعال جريئاً وشجاعاً بطبيعته ، والذي يخاطر أحياناً ويتحمل جميع عواقب ذلك.

البعد الرابع: التشجيع والدعم المعنوي للإبداع: وأشار إلى أن المناخ التنظيمي عنصر أساسي لتأسيس الإبداع ومنظومته مما له آثار إيجابية في زيادة إمكانية الإبداع داخل المنظمة. أما بالنسبة للفرصة الإبداعية فهي توفير وخلق مناخ إبداعي ومعرفي وتطوير الإبداع لجميع العاملين على جميع المستويات ، مع تطوير وتنمية الموارد البشرية الإبداعية لجعلها أكثر قدرة على إدارة المنظمة بجعلها أكثر إبداعاً. برفع الروح المعنوية والحفاظ عليها وتنميتها الموارد داخل المنظمة. التي تطرقت إلى السلوك الإبداعي ، استخلص مجموعة من الممارسات التي يمارسها العاملون في المنظمات الأهلية وتساعد على الإبداع من خلال تحفيز وتشجيع العاملين على الخروج بأفكار وسلوكيات إبداعية وتقديم معنوي ومادي. دعمهم وتشجيع روح المنافسة بين العاملين في المنظمات لدفعهم نحو الوصول إلى أفكار إبداعية جديدة من أجل النهوض بعملهم وتحقيق أهداف المنظمة ، ومواكبة المتغيرات الجديدة على الساحة أمر ضروري وطبيعي ،

والتكيف معها لوضع حلول لها والتعامل مع طريقة جديدة للتواصل والتواصل مع العاملين لمناقشة وشرح أفكارهم للوصول إلى المرجوة في المناقشة وإعطاء فرصة للآخرين في المناقشة وليس المقاطعة من أجل القدرة على توضيح وجهة نظره ونشر ثقافة تقبل الآخر والعمل بروح الفريق ، أومن أجل رفع مستوى أداء العاملين في المنظمة ، يجب ترسيخ فكرة حرية التعبير والرأي وهذه توصيات للعصف الذهني وتوفير بيئة آمنة من الخوف من الخطأ. المهم أن نتعلم منه شيئاً جديداً في كل مرة ، وأن نعمل على تنمية الثقة بالنفس وتقديم الخبرات الربوية لتنمية الشعور بالمسؤولية والاهتمام لتقوية وتطوير الدوافع الداخلية للإنجاز والتميز والاهتمام بمشاركة المرؤوسين. في العمل في التقويم واتخاذ القرارات وتشجيع التجريب والطرق والأساليب المتنوعة والإبداعية.

بيئة عمل إبداعية

قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي ، في حين أن البعض الآخر قد يقيد أو يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع. حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ، ووضع العمل العام للأفراد ، والبيئة المادية والتنظيمية الإضافية. أظهر أن التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية.

الدوافع الخارجية مثل الحوافز والمكافآت لها بعض التأثير الإيجابي على إبداع الموظفين من المتوقع أن يكون الأفراد أكثر إبداعاً عندما يواجهون مستوى عالٍ من الدوافع الجوهرية ، بحيث يكونون متحمسين لنشاط العمل ويستمتعون به من أجله مصلحة . في ظل هذه الظروف ، يكون الأفراد خاليين من المخاوف الخارجية ومن المرجح أن يخاطروا ، ويستكشفوا مسارات معرفية جديدة ، ويكونوا مرحين بالأفكار والمواد. من المحتمل أيضاً أن يظلوا مركزين على الطبيعة الداخلية للمهمة والعمل لفترة أطول على فكرة أو مشكلة. يجب أن تزيد المواقف التي تشجع هذا الاستكشاف والمثابرة من احتمالية الأداء الإبداعي. حدد البحث السابق مجموعة متنوعة من السياقات التنظيمية التي قد تعزز الدافع الداخلي والإبداع ، مثل الدعم من المنظمة والمشرف والزلاء ؛ دعم من العائلة والأصدقاء ؛ مصادر ؛ عبء العمل؛ والاستقلالية تأثير هذه المتغيرات ، الموثقة سابقاً للتأثير على الإبداع في منظمات الأعمال ، على الأداء الإبداعي في البيئة.

ضغوط عبء العمل

لضغوط العمل تأثير على الأداء الإبداعي في المنظمات. أن ضغوط أعباء العمل الشديدة يمكن أن تقوض الإبداع ، لكن تلك الكميات الصغيرة إلى المعتدلة من الضغط يمكن أن يكون لها في الواقع تأثير إيجابي عندما يُنظر إليها على أنها ثانوي طبيعي للمشكلات التي تمثل تحدياً فكرياً ووقتاً ملحاً. وجد أن ضغط الوقت كان مرتبطاً بشكل عام بالإبداع العالي إلا عندما وصل هذا الضغط إلى مستوى عالٍ غير مرغوب فيه. من المتوقع أن يؤدي ضغط عبء العمل المفرط إلى تقويض الإبداع ، خاصة إذا كان يُنظر إلى ضغط الوقت على أنه مفروض من الخارج كوسيلة للسيطرة. لدى جميع أقسام الإدارة متطلبات تتعلق والتعليم. لقد أن الأفراد الذين حصلوا على مكانة إدارية من المحتمل أن ينظروا إلى ضغوط أعباء العمل هذه على أنها عناصر صعبة ومتوقعة في بيئة العمل بدلاً من أن تكون مفرطة وغير معقولة. وبالتالي ، توقعنا أن ضغوط عبء العمل سترتبط بشكل إيجابي في الإدارة.

الخاتمة

بيئة العمل للإبداع على طول عدة أبعاد محددة والتي ثبت في أنها تلعب دورًا مهمًا بشكل خاص في إبداع فريق المشروع. كما هو متوقع أيضًا عن دليل على أن الإبداع نفسه يتضاءل أثناء تقليص الحجم. والأهم من ذلك، أن التحليل الطبي كشف أن العلاقة بين تقليص الحجم والإبداع يمكن أن يفسر إلى حد كبير التغيرات السلبية في بيئة عمل المنظمة. المسار الزمني لتغيرات بيئة العمل التي تتطلب تقليص الحجم وحددت تغييرات متباينة في جوانب مختلفة من بيئة العمل. على الرغم من الإشارة إلى أن الناجين قد لا يتعافون من الآثار السلبية لتقليص تشير إلى أن بيئة العمل المتصورة تتحسن بدأ بعض الناس في قبول حقيقة التغيير المستمر داخل هذه باستقرار مجموعة العمل أو تقليص الحجم المتوقع.

المصادر والمراجع:

مرام احمد علي (2020)، "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والابداع الإداري"، الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 4، المجلد 28، صفحة 115-147. اطلع عليه بتاريخ 19-1-2022.

نورس عتوم (2020)، "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري"، عربي، اطلع عليه بتاريخ 2022/1/19.

إسماعيل، مودة إسماعيل حسن، & مشرف-الطاهر أحمد محمد علي. (2014). أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, جامعة السودان العلوم والتكنولوجيا).

النية، امحمد، مقسودة، مبارك، مصطفى، & سفيان/مؤطر. (2021). أثر بيئة العمل في تحقيق الابداع الاداري (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادار).

بوكروش حبيبة. & صايبي وفاء. (2019). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري دراسة حالة "بلدية عين التركي" بعين الدفلى.

Buch, K., & Aldridge, J. 1991. O.D. under conditions of organizational decline. Organization Development Journal, 9(1): 1-5.

Tjosvold, D. 1984. Effects of crisis orientation on managers' approach to controversy in decision making. Academy of Management Journal, 27: 130-138.

Tombaugh, J. R., & White, L. P. 1990. Downsizing: An empirical assessment of survivors' perceptions in a postlayoff environment. Organization Development Journal, 8(2): 32-43.

Van de Ven, A. H. 1986. Central problems in the management of innovation. Management Science, 32: 590-607.

Smart, C., & Vertinsky, I. 1984. Strategy and the environment: A study of corporate responses to crises. Strategic Management Journal, 5: 199-213.

Brockner, J., Greenberg, J., Brockner, A., Bortz, J., Davy, J., & Carter, C. 1986. Layoffs, equity theory, and work performance: Further evidence of the impact of survivor guilt. Academy of Management Journal, 29: 373-384.

Robben, M. A. (2010). A Study of the Determinants of Individual Innovative Behavior in A high -Technology Product Development Organization, DBA Dissertation abstracts, Nova southeastern university, U. S. A. DAI - A 59/04, p. 523 .

Scott, Susanne & Bruce, Reginald (1994). "Determinants of Innovative Behavior: A path Model of Individual Innovation In the work place". Academy of Management Journal, 37, PP, 580-607

Abstract:

This research summarizes the impact of the work environment on achieving administrative creativity in government institutions and the availability of flexible management tools (worksite organization, continuous improvement, standard work, and multi-functionality. Workers and their ability to achieve creativity in problem-solving and decision-making, changeability, accepting risks Encouraging creativity, this research also aims to identify the level of personal skills, leadership management, and the efficiency of those skills in administrative creativity in government institutions.