



الإبداع الإداري – خصائصه وعناصره – ودور القيادة الإدارية في تنميته لدى العاملين

الأستاذة الباحثة : فائزة بوعطيط
الجامعة: جامعة باجي مختار غابية

الدكتور: جلال الدين بوعطيط
الجامعة: جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

ملخص:

إن نجاح وتقدم المنظمات يعتمد بشكل كبير على كفاءة مواردها البشرية خاصة التي تمتاز بمهاراتها الفكرية وقدراتها الإبداعية التي تسمح لها بأداء عملهم بشكل جيد ، مع وجود قادة إداريين يمتازون بسمات وخصائص شخصية وتنظيمية تمكنهم من استغلال واستثمار هذه الطاقات والقدرات المهارات بشكل جيد مع توفير كل أشكال الدعم والمناسب لها ، وهذا من خلال قيام القادة بالتأثير الإيجابي على سلوكيات الآخرين من اجل تنمية قدراتهم الإبداعية وحل المشكلات التي تعترض أدائهم لعملهم

الكلمات المفتاحية: الإبداع ، الإبداع الإداري ، القيادة ، القيادة الإدارية

Abstract:

The success and prosperity of organizations depends on its human resources with the intellectual skills and creative abilities one hand , and to the leaders of distinguished administrators have the ability to invest these abilities and skills and providing support to the other. *This is achieved through the influence of leadership on the behavior of others and from the development of their creative abilities through dialogue and encouraging them to face the difficulties they face while carrying out their duties. If leadership is the ability to influence others by influencing their behavior and that enable the commander of guiding them the right direction to achieve the agreed objectives in the light of good human relationships between the leader and his followers*

Keywords: creativity , administration creativity, Leadership , Administrative Leadership

مقدمة:

في ظل ظروف بيئية سريعة التغير وتكنولوجيا معلومات واختراعات وتجديدات مستمرة في عالم المنظمات، يتحتم على منظمات الأعمال مواكبة هذه التطورات والمستجدات والاستفادة منها للمحافظة على وجودها ومكانتها، باعتبارها مكون من مكونات المجتمع ملزمة بمواجهة هذا التغير من خلال إيجاد سبل واليات تسمح لها بالتكيف معه ، والبقاء في عالم المنظمات الناجحة من خلال رسم ميزة تنافسية قادرة على مواكبة كل التغيرات التنظيمية الحاصلة في البيئة الداخلية أو التي تفرضها البيئة الخارجية. وفي هذا المجال يشكل الإبداع الإداري إحدى الأساليب الهامة لمواجهة هذه التحديات وذلك من خلال الدور الذي يؤديه في التجديد والتطوير في مختلف المستويات الإدارية، وعلى هذا الأساس يعتبر الإبداع الإداري عاملا ضروريا لتدعيم تنافسية المؤسسة واحتلال مركز الريادة.

فالمنظمات اليوم التي تمتلك رؤية استشرافية لدورة حياتها أو من تهتم بتخطيط نشاطاتها وأهدافها على المدى المتوسط أو البعيد تجد نفسها أمام حتمية إعطاء العناية الكبيرة للإبداع وتنميته في ظل ما يشهده عالم المنظمات وفق أجواء المنافسة من انفجار معرفي كبير الذي من أهم مميزاته التدفق السريع للمعلومات وعولمة السوق ، وأضحى قادة المنظمات اليوم أمام حالة مفروضة تتغير فيها الكثير من طرائق وأساليب العمل أو تكنولوجيا المعلومات ، إضافة إلى الفلسفات الحديثة في التسيير والإدارة ، دون إغفال تغيرات السوق التي ترتبط بسلوك المستهلك وقانون العرض والطلب ، فأصبح الإبداع الإداري يفرض نفسه على المنظمات باعتباره يمكنها من بناء رؤية جديدة للأحداث المستقبلية عند التخطيط للأهداف التنظيمية ، ووضع سياسات وتصميم الاستراتيجيات المبنية على تحليل معمق للبيئة الداخلية والخارجية وتوفير عناصر ومقومات نجاح الإبداع الإداري فيها بما يضمن لها الرقي والنجاح وتحقيق ميزة تنافسية بين المنظمات.

وقد يرتبط نجاح الإبداع الإداري داخل المنظمات بدرجة كبيرة بوجود قيادة إدارية تمتاز بقدرتها على التأثير وفهمها الجيد لفلسفة المنظمة وما يحيط بها من تغيرات في البيئة العامة أو الخارجية ، زيادة على امتلاكها لأفكار وخطط تحمل الطابع الاستشراف المبني على القدرة على التسيير

التنبؤي وامتلاك المعلومات التي تجعل من تثمان العمل الإبداعي في المنظمة أمراً حيويًا وكظاهرة صحية تلازم المنظمة الراغبة في الاستمرار وإبقاء الميزة التنافسية لديها . كما أن امتلاك المنظمة لقيادة رشيدة تتقن فن التأثير على الأفراد العاملين فيها وتحليل ونقد واستشراف البيئة التنظيمية والخارجية ، والارتكاز على تنمية روح الإبداع عند كافة أفراد التنظيم سيسمح للمنظمة بتحقيق أهدافها المسطرة بما يخدم فلسفتها واستراتيجياتها ويبقى في عالم المؤسسات القادرة على المنافسة والتطور .

وعليه فإن هذا المقال يحاول أن يبرز أهمية الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المنظمة من خلال التطرق إلى خصائصه وعناصره ، ودور القيادة الإدارية في تثمينه أو إنجازه.

أولاً- تعريف الإبداع الإداري:

أ- لغة:

إن أصل كلمة إبداع في اللغة العربية مأخوذة من أَبْدَعَ، يُبْدِعُ إبداعاً الشيء، أنشأه على غير مثال سابق. وفي القرآن الكريم قوله تعالى ((بديع السموات والأرض)). (سورة البقرة 117)، أي خالقها على غير مثال سابق (01).

وفي اللغة الانجليزية تعني كلمة "innovat" إحداث أو إيجاد شيء جديد. (02)

أبداع الرجل الشيء، يبدعه إبداعاً، فهو مُبدِع، أنشأه على غير مثال يحتذى واخترعه ووضعه بإتقان. (03)

وعموماً فإن كلمة الإبداع في مغزاها العام تعني إحداث شيء جديد وجعله في صياغة جديدة غير مسبوقة.

ب- اصطلاحاً:

يعتبر الإبداع الإداري من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تناولها علماء الإدارة، وقد عرف من عدة زوايا ما أدى إلى تنوع وتعدد التعاريف الخاصة به. وفي ما يلي نذكر بعض هذه التعاريف:

- تعرف المنظمة الأمريكية للتدريب والتطوير الإبداع الإداري على أنه "عملية إنتاج أفكار أو أشياء حقيقية أو خيالية ووضعها في طرق جديدة ومفيدة".

- ويعرفه قاموس أكسفورد oxford "على أنه تقديم أفكار وأساليب أو طرائق جديدة".

- وعرفه العالم دافت daft على أنه : " تبني فكرة جديدة أو سلوك جديد بالنسبة لمجال صناعة المنظمة وسوقها وبيئتها العامة".(04)
- في حين هناك من يعرفه على أنه : " مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة".
- ويعرف كذلك على أنه "إيجاد طرائق جديدة في العمل أو أفكار حديثة في حل المشاكل، تؤدي إلى زيادة كفاءة العمل وقدرات العاملين فيه".(05)
- كما نجد من يلخص الإبداع الإداري في كونه :
- قدرة عقلية تتفاوت من شخص لآخر.
- خروج عن المألوف في طريقة حل المشكلات التي تواجه الإدارة.
- عملية يتم من خلالها إنتاج أفكار وصياغتها في طرق جديدة بالنسبة لمجالات المنظمة.
- نمط عمل يمكن تنميته ويضاف إلى ذلك توفير المناخ الملائم بالنسبة للمنظمات من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من العملية الإبداعية.(06)
- ويمكن القول أن الإبداع الإداري عبارة عن تبني فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج، العملية الخدمة، ووسائل وأساليب العمل داخل بيئة العمل مع توفير جو ملائم ومناسب لتحقيق الأهداف المرجوة من الإبداع.
- ثانيا- الإبداع الإداري وبعض المصطلحات القريبة منه:
- هناك عدة مصطلحات تستخدم عند الحديث عن الإبداع فالبعض يرى بأنها مرادفة لبعض منها وآخرون يرون عكس ذلك، ولمحاولة إزالة هذا الغموض نشير إلى هذه المصطلحات فيما يلي:

❖ الإبداع الإداري والابتكار:

- إن معظم الباحثين يميزون بين الإبداع الإداري والابتكار من خلال أن الابتكار يتمثل في التوصل إلى حل جديد لمشكلة ما أو إلى فكرة جديدة وبهذا فإن الابتكار هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة في حين أن الإبداع هو الجزء الملموس المرتبط بالتنفيذ أو التحويل من الفكرة إلى المنتج.(07)

❖ الإبداع الإداري والتحسين:

يرى العديد من العلماء والباحثين بأن الإبداع والتحسين كلمتان مترادفتان فيحين يرى البعض عكس ذلك حيث يعرف التحسين بأنه إدخال تعديلات أو تغييرات صغيرة أو كبيرة على العمليات أو المنتجات الحالية بما يجعلها أكثر كفاءة أو تنوعا أو ملائمة في الاستخدام.(08)

وقد أشار روبنسن كولتر *coulter robbins* بأن التحسين يتمثل في إدخال تعديلات على العمليات والمنتجات لجعلها أكثر كفاءة في حين أن الإبداع هو التوصل إلى المنتج جزئيا من خلال التحسينات الكثيرة والصغيرة التي تم إدخالها على المنتجات الحالية أو أن بعض هذه التحسينات قد تكون جوهرية وأن تراكمها يحقق إبداعا جذريا.(09)

❖ الإبداع الإداري والتحديث:

يمكن التمييز بين الإبداع الإداري والتحديث من خلال أن التحديث يشير إلى التوصل إلى فكرة جديدة بالكامل ترتبط بالتكنولوجيا وتؤثر في المؤسسات المجتمعية، في حين أن الإبداع يعني التجديد بوصفه إعادة تشكيل أو إعادة عمل الأفكار الجديدة لتأتي بشيء ما جديد.(10)

❖ الإبداع الإداري والتغيير:

في كثير من الكتب التي تتناول الإبداع يظهر التغيير، خاصة التنظيمي منه كأحد أشكال الإبداع، لكن لابد من التمييز بينهما. فالتغيير التنظيمي نقصد به التغييرات الإدارية المخططة بشكل رسمي وتمس المؤسسة ككل أو بعض.(11)

في حين الإبداع الإداري يعرف بأنه عملية البحث العلمي أي عملية التحسس بالمشكلات والتغيرات في المعرفة وصياغة النتائج.(12).

بمعنى أن الإبداع يمثل رؤية جديدة تقود إلى أفضل الطرق للتعامل مع الواقع وبالتالي فإن الإبداع يتضمن تغييرا حادا أو غير متدرج بالنسبة للوضع الراهن ومن هنا فقد اعتبر أن الإبداع يمثل استجابة للتغيير.

ثالثا- خصائص الإبداع الإداري:

تتسم العملية الإبداعية بمجموعة من الصفات والخصائص أهمها:

- أنها ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد.

- أنها ظاهرة فردية وجماعية.

- تتطلب قدرات عقلية تتمثل في الشعور بالمشكلات والطلاقة والأصالة والمرونة ومواصلة الاتجاه نحو الهدف. (13)

- القدرة على التخيل والحدس والتي لها علاقة بالترابط اللاشعوري، حيث يتم ربط الأفكار مع بعضها البعض للوصول إلى أفكار جديدة أكثر تطوراً.

- القدرة على التحليل للمعلومات وتجميعها وتقويمها.

- بعد النظر والتفأول بالمستقبل.

- الاستقلالية وعدم الانصياع للسلطة.

- النزع والقيام بالتجريب للتوصل إلى النتائج. (14)

كما يمكن تحديد خصائص الإبداع الإداري في النقاط التالية:

-أنه يعني التمايز: وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم، حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المتفردة بحاجاتها عن طريق الإبداع.

-أنه يمثل الجديد: وهو الإتيان بالجديد كلياً أو جزئياً في مقابل الحالة القائمة، كما يمثل مصدر التجديد من أجل المحافظة على حصة الشركة السوقية وتطويرها. (15)

-أنه التوليفة الجديدة: وهو أن يكون بمثابة وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل.

-هو أن تكون المتحرك الأول في السوق. وفي هذا تمييز لصاحب الإبداع بأنه أول في التوصل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين.

-هو القدرة على اكتشاف الفرض: وهو يمثل نمطا من أنماط الإبداع الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات ورؤية خلاقة لاكتشاف قدرات المنتج الجديد في خلق طلب فعال

ولاكتشاف السوق الجديد الذي هو غير موجود حتى الآن. (16)

رابعا - عناصر الإبداع الإداري

اختلف الباحثون في تحديد عناصر الإبداع الإداري ولكن اتفقوا في بعض منها وهي كالآتي:

- الطلاقة:

ويقصد بها قدرة الفرد على إنتاج أكبر عدد من الأفكار المناسبة أو الملائمة، ولذلك يكون متفوقا من حيث كمية الأفكار التي يقترحها عن موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة بالمقارنة بغيره، أي أنه على درجة مرتفعة من القدرة على سيولة الأفكار وسهولة توليدها. (17)

وتقاس الطلاقة بأساليب مختلفة منها:

- سرعة التفكير بإعطاء كلمات في نسق محدد.

- تصنيف الأفكار وفق متطلبات معينة.

- القدرة على إعطاء كلمات ترتبط بكلمة معينة.

- القدرة على وضع الكلمات في أكبر قدر ممكن من الجمل والعبارات ذات المعنى. (18)

وتشمل الطلاقة الأنواع التالية:

أ- طلاقة الكلمات: وهي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ أو الكلمات أو المعاني (19) كتوليد

كلمات تنتهي أو تبدأ بحرف معين. (20)

ب- طلاقة المعاني أو الأفكار: وتتمثل في قدرة الفرد على إعطاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المرتبطة

بموقف معين مدرك بالنسبة إليه. (21)

ج- طلاقة الأشكال: وهي القدرة على الرسم السريع لعدد من الأمثلة والتفصيلات أو التعديلات في

الاستجابة لمثير معين. (22) كأن يعطي الفرد رسما على شكل دائرة ويطلب منه إجراء إضافات بسيطة.

(23)

د- الطلاقة التعبيرية: وهي القدرة على التفكير في الكلمات المتصلة والملائمة لموقف معين وصياغة

الأفكار بشكل سليم، على أن تتصف هذه الأفكار بالوفرة والتنوع والغزارة وأحيانا الندرة والترجمة

الفورية الإبداعية. (24)

- المرونة: وهي القدرة على توليد أفكار متعددة ومتنوعة، فالمرونة تشير إلى درجة السهولة التي يعبر

بها الشخص عن موقف ما أو وجهة نظر عقلية معينة اتجاه هذا الموقف إذا ما تطلب تغيير

الأفكار والانتقال إلى أفكار أخرى يؤدي إلى التحكم والسيطرة على الموقف بعيدا عن المؤلف أو

النمطية والجمود. ويتم التعبير عن المرونة بمظهرين أو شكلين هما: المرونة التكيفية والمرونة

التلقائية، أما المرونة التلقائية بقصد بها سرعة الفرد في إصدار أكبر عدد من الأحكام المتنوعة

والمرتبطة بموقف أو مشكلة محددة (25) والمرونة التكيفية هي قدرة الفرد على تغيير الوجهة الذهنية (العقلية) التي ينظر من خلالها إلى حل مشكلة محددة. (26)

- الأصالة: يقصد بالأصالة التجديد أو الانفراد بالأفكار، كأن يأتي الشخص بأفكار جديدة بالنسبة لأفكار زملائه، وعليه تشير الأصالة إلى قدرة المبدع على إنتاج أفكار أصلية، أي قليلة التكرار داخل جماعة العمل التي ينتهي إليها، أي كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها. (27)

- الحساسية للمشكلات: وهي القدرة على إدراك مواطن الضعف أو النقص في الموقف المثير ويعرفها (جيلفورد) بأنها قدرة الشخص على رؤية المشكلات في أشياء أو أدوات أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها أو التفكير في إدخال تغيرات على هذه النظم أو هذه الأشياء، فالشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد لأنه يعي نواحي النقص والقصور ويحس بالمشكلات في حين أن الآخرين من حوله قد يرون هذا الموقف واضحاً لا يدعو إلى التساؤل ولا يثير إشكالا أو شعوراً بفجوة أو ثغرة.

- التفاصيل: هي قدرة المبدع على تقديم إضافات جديدة لفكرة معينة، كما يمكنه أن يتناول فكرة بسيطة لموضوع ما ثم يقوم بتوسيعه ورسم خطواته التي تؤدي إلى كونه عملياً. (28)

- التخيل: المقصود به القدرة على التخيل واختلاق العلاقات عن طريق القراءات المتعددة والاجتماعات وتنمية مدارك العقل وإثراء معرفته. (29)

خامساً - مراحل الإبداع الإداري:

ويمر الإبداع بعدة مراحل أهمها:

- مرحلة الإعداد:

وهي مرحلة جمع المعلومات حول المشكلة ، وتتضمن المدة التي يستغرقها الفرد في التعلم والقراءة والتدريب في العمل وحضور الندوات والمؤتمرات، والتعرف على البيئة ومتغيراتها وما يحيط بها من معالم جديدة بالاهتمام. (30)

- مرحلة الحضنة:

وهذه المرحلة هي أكثر المراحل غموضاً لأنها تتم داخل وجدان الفرد ولا تترجم إلى سلوك ظاهري، ويمكن أن نجمل هذه المرحلة بكلمة التحليل والذي يعني البحث عن البيانات وتحديدتها، وتجميعها ثم تجزئة المشكلة إلى عناصرها المختلفة حتى نتعرف عليها جيداً.

- مرحلة الإلهام:

وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بربط العلاقات بين المعلومات التي يتصدى لجمعها والحصول عليها. وتسمى أيضاً مرحلة الاستبصار، حيث تولد الفكرة الأساسية لحل المشكلة بشكل فجائي مما يدعو إلى الشعور بالمتعة والدهشة معاً. (31)

- مرحلة التقويم:

بعد بلورة الحلول تفحص للتأكد من صدقها قد تجرى عليها بعض التعديلات، وهذه المرحلة هي مرحلة اختبار تجريبي للحل الذي تم التوصل إليه إذ يطبق هذا الحل على مواقف مختلفة، وتعد هذه المرحلة على جانب كبير من الأهمية لأن الفرد بدونها لا يستطيع تعميم حله الذي يتوصل إليه على مواقف أخرى مماثلة أي أن في هذه المرحلة يتم اختبار الفكرة الجديدة عملياً للتأكد من صحتها ثم إعادة تقييمها.

سادساً - دور القيادة الإدارية في تهيئة روح الإبداع الإداري لدى العاملين :

ارتبط نجاح المنظمات في عالمنا اليوم بكفاءة مواردها البشرية ، إضافة إلى وجود قادة يمتازون بمهارات قيادية عالية تمكن المنظمة من تجاوز التحديات الداخلية أو الخارجية ، فعند الحديث عن القيادة كمفهوم نتكلم عن فن التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف أو كما يعرفها سيزلاقي ووالاس Szilagy,Wallace بكونها " الطريقة التي يحاول أحد الأفراد التأثير بموجبها على أمر لتحقيق هدف أو أهداف معينة " (32). فاستناد القيادة على مفهوم التأثير يجعل من دورها مهم جداً في سيروية العمليات التنظيمية والإدارية في التنظيم فالنشاط القيادي يحمل الكثير من الأنشطة كالتوجيه والرقابة والتفويض وتدعيم المرؤوسين في انجازهم لمهامهم الموكلة لهم ، كما نجد من يعتبرها نشاط ايجابي يشرف من خلالها القائد على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف مشتركة (33) . وباعتبار أن الإبداع الإداري بغض النظر عن ضرورته كأحد وسائل التغيير والتجديد في المنظمة ، ومفتاح من مفاتيح تحقيق الميزة التنافسية لها يمر بمجموعة من المراحل التي تطرقنا إليها سابقاً ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالوسط الذي يعمل فيه الفرد العامل والوسائل

المتاحة له من اجل تقديم فكرة جديدة أو تبني طرائق وأساليب جديدة في العمل ، وهذا ما يجعلنا ننطلق إلى فكرة تنمية الإبداع عن طريق القيادة الإدارية الناجحة.

وعند دراستنا لكثير من الأبحاث والدراسات الأكاديمية في مجال علاقة القيادة الإدارية بالإبداع الإداري نجد الكثير منها أكدت على العلاقة الطردية بين المتغيرين ، كما نجد اتفاق جل الباحثين في هذا المجال على أن القيادة التقليدية التي تركز على مقومات المركزية في القرار ، و عدم إعطاء العاملين فرصة المشاركة في اتخاذ القرار ، والاهتمام المفرط بالمهام وتفصيلاتها وإغفال الاهتمام بالعاملين من خلال تحفيزهم وإثارة دوافعهم الاجتماعية والنفسية، خاصة منها دافع الانجاز والابتكار لها عواقب وخيمة على التنظيم من خلال قتل روح المبادرة والإبداع لدى الفاعلين في المنظمة ، مما سيكون له اثر سلبي في تحقيق أهداف المنظمة والتوافق المهني لدى العاملين.

كما نجد أن اهتمام المشتغلون بالبحث في علم النفس الاجتماعي بدراسة السلوك القيادي ركز بشكل كبير على أهم خصائص السلوك القيادي التي تكمن في المبادرة والابتكار والمثابرة والطموح ، فالجماعة تنتظر من القائد أن يكون أكثر الأعضاء مبادأة بالعمل وأكثرهم قدرة على الابتكار في المواقف الاجتماعية. فهو أول من تتوقع منه الجماعة أن يبدأ بالسلوك والتصرف ، كذلك تتوقع منه أن يكون أكثر مثابرة وأقوى احتمالا ومستوى طموحه أعلى من الفرد المتوسط. (34)

وهذه البحوث تقودنا إلى الحديث عن القيادة المبدعة كمفهوم وكممارسة عملية تسهم في تنمية روح الإبداع لدى العاملين ، فالقيادة الإبداعية يمكن شرح ماهيتها في كونها " هي العمل باستمرار للتأثير في الأفراد وإقناعهم بقبول العمل من اجل تحقيق أهداف المؤسسة ، وفقا للأسلوب الذي يحدده القائد الإداري الذي يستطيع عادة إذابة الخلافات والتناقض بين أهداف العمال وأهداف المؤسسة. (35)

كما نجد من يراها بأنها تلك القيادة القادرة على جمع الأفكار الجديدة مع بعضها البعض وكذا رؤية المشكلة بطريقة مختلفة ، والتي تعمل باستمرار على تحفيز العمال واكتشاف مواهبهم ، فهي تسعى إلى البحث عن مصادر وموارد جديدة لاستثمارها إلى جانب الموارد الموجودة لتعظيم الثروة و التحسين المستمر في ضوء المتغيرات البيئية المحيطة. (36)

إذن للقيادة المبدعة أهمية كبيرة في سعيها للتطوير والتحسين المستمر، من خلال تشجيع الفاعلين في التنظيم على الإبداع والابتكار كل في مجال عمله ، وتدعيم هذه الإبداعات من خلال توفير المناخ المناسب لها من حيث البيئة والإمكانيات المرتبطة بها ، فالقائد المبدع يعمل وفق مبادئ القيادة الإبداعية التي يمكن تحديدها خصائصها فيما يلي : (37)

- المحبة : وتعتبر أداة البناء الأساسية والهامة للقائد في التوجيه نحو الإبداع ، وتتضمن حب القيادة والأهداف ، الرغبة في التفوق ، حب المنتج والعاملين وكل هذا يؤدي إلى بيئة إبداعية.
- وضع النفس مكان الآخرين : أي وضع القائد نفسه مكان الآخرين مما يساعد على إزالة الكثير من العوائق التي تعترض العمل القيادي ومنه الإبداع ، ومثال ذلك عائق الاتصال وما ينطوي عليه من حوافز سلبية كالتصلب في الرأي ، عدم الإصغاء وغير ذلك.
- الاهتمام بالعاملين : إن اهتمام القائد الإداري بكل العاملين معه بغض النظر عن وضعهم الوظيفي يعتبر ركيزة أساسية لبيئة العمل السليمة ودافعا للإنجاز والإبداع.
- التفاني : وذلك بترسيخ القيم التنظيمية والالتزام بمبدأ التفوق وعدم المساومة والمشاركة والعمل الجماعي واحترام العاملين والسعي إلى تحقيق الأهداف المشتركة.
- تعميق القيم : إن المؤسسات ذات الأداء العالي والمتميز تعلن فيها القيادة الإدارية عن القيم الجوهرية التي تمثل عقيدة تنظيمية للمؤسسة ، وذلك لتضع نفسها في محاسبة أمام الأطراف المتعاملة معها من عملاء ومجتمع وغير ذلك.
- الإثابة والعفو : وتعتبر احد العوامل في فعالية القائد الإداري ونجاحه واستفادته من الطاقات الإبداعية لدى العاملين ، وحصوله على رضاهم واعتزازهم بالانتماء للمؤسسة.
- التفكير الجماعي : فجوهر الفشل في الكثير من المؤسسات هو اعتماد مفهوم السلطة والطاعة القائم على الفردية في اتخاذ القرار وتحديد الأهداف ، وفرضها كأمر واقع وهذا يتعارض مع قناعة العامل.
- الالتزام : فتمسك القائد الإداري بخلق المصداقية والترميم المستمر لبيئة العمل يعني ثبات البنيان التنظيمي واستمرار تماسكه.

ما يمكن قوله إن قدرات العاملين الإبداعية ترتبط بشكل وثيق ومباشر بالسلوك القيادي المتبع في المنظمة ، فالقائد بإمكانه أن يدفعهم نحو الإبداع إن جعل من سلوكه القيادي مشجع على

الإبداع من خلال فتح مجال واسع للعمال لإبداء آراءهم والمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بأدائهم لعملهم ، زيادة على توفير كل الإمكانيات المادية والمعنوية التي تسهم في ترسيخ بيئة تنظيمية أو مناخ تنظيمي يشجع على الإبداع ، بما يسمح للمنظمة أن تحقق أهدافها وأهداف الفاعلين فيها على حدا سواء.

خاتمة :

في الأخير يمكن القول بأن الإبداع الإداري عامل هام وأساسي لنمو وتطور المنظمات وبقاءها، ونظرا لأهميته البالغة وجب على القيادة في المنظمة تكييف سلوكها القيادي وفق ما يساعد على تحفيز العاملين من اجل تفجير طاقاتهم الإبداعية ، من خلال رسم معالم قيادة مبدعة تهتم بالعاملين وتحفزهم نحو تقديم أقصى ما يمتلكون من قدرات إبداعية خلاقة ، بما يسمح من تطوير مهاراتهم الأدائية والفكرية بما يخدم المنظمة ويساعد في تحقيق أهدافها التي تضمن من خلال البقاء والاستمرارية في عالم المنظمات الناجحة.

الهوامش

- 01- السيد إبراهيم جابر : الابتكار و الإبداع عند الأطفال ، ، دار التعليم الجامعي للطباعة و النشر و التوزيع، الإسكندرية، مصر، 2013 : ص. 55
- 02- حريم حسين: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن ، 2004 : ص. 345
- 03- بن زادي مولود: معجم الزاد، معجم المترادفات و المتجانسات العربية، ط1، دار الأملية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013 : ص. 26
- 04- حريم حسين ، مرجع سبق ذكره ، ص. 345
- 05- الزيايدي جمال الدين : معجم موسع لمصطلحات علم الإدارة (عربي، انجليزي، فرنسي) ، مركز النشر الجامعي ، 2005 : ص. 463
- 06- خبير، سيد عيد : الإدارة الإبداعية للبرامج و الأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 17-21 فيفري، جامعة الدول العربية القاهرة، مصر، 2008 : ص. 11

- 07- السكارنة بلال خلف: الإبداع الإداري، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان، الأردن، 2011: ص 19.
- 08- نجم عبود نجم: إدارة الابتكار، المفاهيم و الخصائص والتجارب الحديثة، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2003 : ص 18.
- 09- السكارنة بلال خلف ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 19- 12.
- 10- نفس المرجع ، ص 19.
- 11- حجاج، عبد الرؤوف : الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية مصادرها ودور الإبداع التكنولوجي في تنميتها، مذكرة ماجستير، إشراف رحيم حسين، تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات قسم علوم التسيير، كلية التسيير و العلوم الاقتصادية، جامعة 20 أوت 1955 ،سكيكدة ، الجزائر، 2007 : ص 70.
- 12- ديري زاهد محمد : السلوك التنظيمي، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة عمان، الأردن، 2011: ص 298.
- 13- الحريري رافدة: تربية الإبداع، ط1، دار الفكر ناشرون و موزعون، عمان، الأردن، 2010 : ص 29.
- 14- ديري زاهد محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 303.
- 15- السكارنة بلال خلف ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 20- 21.
- 16- المرجع نفسه ، ص 21.
- 17- إبراهيم مجدي عزيز: التفكير لتنمية الإبداع و تنمية الذكاء، ط1، علم الكتب نشر توزيع طباعة، القاهرة، مصر، 2007: ص 373.
- 18- حجازي سناء محمد نصر: سيكولوجية الإبداع، تعريفه وتنميته وقياسه لدى الأفراد، دار الفكر العربي للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 2008 : ص 28.
- 19- السليتي فراس محمود مصطفى: التفكير الناقد و الإبداعي، إستراتيجية التعليم التعاوني في تدريس المطالعة و النصوص الأدبية، ط1، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2006: ص 43.

- 20- عثمان عبد الرحمان أحمد ، عبد الباقي دفع الله أحمد : علم النفس التربوي ، ط2، جامعة العلوم و التكنولوجيا، الأردن ، 2012 : ص. 279
- 21- نفس المرجع ، ص. 279
- 22- ابراهيم مجدي عزيز ، مرجع سبق ذكره ، ص. 175
- 23- بدرينية محمد العربي ، ركزة سميرة: علم النفس المعرفي، منشورات دار الخلدونية القبة، الجزائر، 2016 : ص. 319
- 24- السليتي فراس محمود مصطفى ، مرجع سبق ذكره ، ص. 44
- 25- عثمان عبد الرحمان أحمد ، عبد الباقي دفع الله أحمد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 280-281.
- 26- السليتي فراس محمود مصطفى ، مرجع سبق ذكره ، ص. 44
- 27- حجازي سناء محمد نصر ، مرجع سبق ذكره ، ص. 30
- 28- نفس المرجع ، ص. 32
- 29- السكارنة بلال خلف ، مرجع سبق ذكره ، ص. 26
- 30- حمود خضير كاظم: السلوك التنظيمي، ط1، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2002 : ص. 205
- 31- الحريري رافدة ، مرجع سبق ذكره ، ص. 14
- 32- اندرودي سينزلاقي ، مارك جي والاس : السلوك التنظيمي والاداء ، ترجمة ابو القاسم احمد ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، السعودية ، 1991 : ص. 290
- 33- عدي عطا حمدي : القيادة الادارية الحديثة في استراتيجية التنمية ، دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان ، الأردن 2013 : ص. 17
- 34- شفيق رضوان : السلوكية والإدارة ، ط2، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان 2002: ص ص 111- 112.
- 35- فاروق عبده فلية ، السيد محمد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، ط3، دار المسيرة للطباعة والنشر ، 2009: ص. 254

36- علاء محمد سيد قنديل : القيادة الادارية وادارة الابتكار، ط 1، دار الفكر للنشر، عمان ،

الاردن، 2010

ص. 159.

37- موسى خليل : الادارة المعاصرة ، ط1، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ،

بيروت ، لبنان ، 2005 ص – ص 220-225.