

	<p style="text-align: center;">Scientific Events Gate Innovations Journal of Humanities and Social Studies مجلة ابتكارات للدراسات الإنسانية والاجتماعية IJHSS https://eventsgate.org/ijhss e-ISSN: 2976-3312</p>	
---	---	---

تعزيز الدوافع المهنية وتلاؤم بيئة العمل لتعزيز الإبداع المهني: دراسة استكشافية وصفية للتفاعل بين العوامل التنظيمية والفردية

فيصل عبد العزيز سليم

جامعة ميداو شن - دكتوراة في الإدارة

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الدوافع المهنية وتكيف الأفراد في بيئة العمل، وهما عنصران يعززان الإبداع المهني. يناقش البحث تأثير الدوافع المهنية الداخلية والخارجية على الأداء الإبداعي للموظفين، وكيفية تعزيز التلاؤم الوظيفي مع بيئة العمل لقدرات الموظفين الإبداعية. كما يتناول البحث دور الدعم التنظيمي في تحسين العلاقة بين الدوافع المهنية والإبداع من خلال تقديم برامج تدريبية ودعم مستمر. أشارت النتائج إلى أن بيئة العمل التي تدعم الحرية الإبداعية، التفاعل المفتوح، والدعم المادي والنفسي، تسهم بشكل كبير في تحسين الإبداع والابتكار. كما أن الاستماع إلى الموظفين يعزز لديهم شعور الانتماء ويدركون أنهم جزء من المؤسسة. وأظهرت الدراسة أن الدوافع المهنية، سواء الداخلية أو الخارجية، لها دور مهم في تعزيز الإبداع، لكن هذا التأثير يعتمد بشكل كبير على مدى توافق بيئة العمل ودعمها للإبداع. بيئة العمل التي توفر مرونة في مواعيد العمل، التنوع، والتواصل المفتوح هي الأمثل لتعزيز الإبداع. وأوصى البحث بأن تقدم المؤسسات الدعم التنظيمي والقيادي اللازم لتعزيز الدوافع المهنية وتحفيز الإبداع. في النهاية، تبين أن الرضا الوظيفي والاستقرار يعتمد بشكل كبير على بيئة العمل التي تحافظ على حرية الإبداع وتحقق مستويات عالية من الابتكار، مما يؤدي إلى نجاح المؤسسات وخلق بيئة عمل متكاملة تتفاعل إيجابياً مع الدوافع المهنية.

الكلمات المفتاحية: الدوافع المهنية، تلاؤم بيئة العمل، الإبداع المهني، الدعم التنظيمي، الابتكار، الدوافع الداخلية، الدوافع الخارجية.

Fostering Professional Creativity by Enhancing Motivation and Aligning the Work Environment: A Descriptive Exploratory Study of the Interaction Between Organizational and Individual Factors

Faisal Salem

Middauchen University - Doctorate in Management

Received 19|11|2024 - Accepted 20|12|2024 Available online 15|01|2025

Abstract: Our study aims to explore the relationship between professional motivations and individuals' adaptation to the work environment. These are two roles that enhance professional creativity, as the research addresses the impact of internal and external professional motivations on employees' creative performance. As well as how this job compatibility with the work environment can enhance their ability to create, and discusses the role of organizational support in enhancing the relationship between professional motivations and creativity, by providing training programs and continuous support. The results indicated that the work environment supports creative freedom, open interaction, material support, and psychological support. Between individuals. contributes significantly to improving creativity and innovation, as well as listening to employees increases their understanding of they are. One of the building blocks of this edifice, they are part of it. Professional motivations, whether internal or external, have a significant role in enhancing creativity, but this effect depends largely on the extent to which the work environment is compatible and supports creativity. The work environment provides flexibility and independence, flexibility in terms of working hours, and other matters, and supports diversity and open communication. They are ideal environments to enhance creativity, in addition, institutions should provide the necessary organizational and leadership support to enhance professional motivation and stimulate creativity. Ultimately, job satisfaction and other things maintain the stability and stability of employment. The work environment has a significant role in this matter, as environments that maintain freedom of creativity and achieve high levels of creativity. Lead to the success of those institutions. And creating an integrated work environment that interacts with professional motivations with the environment. In a positive and effective way.

Keywords: Professional motivation, Work environment fit, Professional creativity, Organizational support, Innovation, Intrinsic motivation, Extrinsic motivation.

المقدمة

تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تعزيز الإبداع المهني، وقد شهدت تطورًا كبيرًا في السنوات الأخيرة. يُعتبر المناخ الوظيفي أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على الإبداع، إذ يُعد الإبداع عنصرًا جوهريًا لتحقيق النجاح التنظيمي والمهني. يسهم هذا المناخ في إيجاد حلول جديدة وتحفيز تحسين العمليات والخدمات (Amabile Teresa, 1996)

تتأثر بيئة العمل بعوامل متعددة، ومن أهمها الدوافع المهنية وتلاؤم الفرد مع بيئة العمل، وهما متغيران أساسيان يعززان الإبداع ويؤثران بشكل كبير على أداء الموظفين (Deci and Ryan, 2008). تنقسم الدوافع المهنية إلى نوعين رئيسيين: الدوافع الداخلية، مثل الرغبة في التطور الذاتي والشغف بالتعلم والعمل؛ والدوافع الخارجية، مثل المكافآت المادية والترقيات والتقدير المالي. تلعب هذه العوامل دورًا هامًا في تحديد مستوى الجهد الذي يبذله الفرد لتحقيق أهدافه المهنية (Kristof-Brown et al., 2005)

بالإضافة إلى ذلك، يُعد تلاؤم الفرد مع بيئة العمل (work environmental fit) من العوامل الرئيسية التي تؤثر على شعور الموظفين بالراحة والانتماء، مما ينعكس إيجابيًا على قدراتهم الإبداعية (Shalley et al., 2000). بناءً على ذلك، تهدف الدراسة إلى مناقشة أبحاث ودراسات متعددة لتقديم فهم شامل للعلاقة بين هذه العوامل، والخروج بمقترحات تسهم في تعزيز الإنتاجية الإبداعية والاستقرار الوظيفي. تسعى هذه الدراسة المرجعية الاستكشافية لفهم العلاقة بين الدوافع المهنية وتلاؤم الفرد مع بيئة العمل، ومدى تأثير هذه العلاقة على الإبداع المهني، مع تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل بما يُعزز الإبداع والابتكار.

البحث

منهجية

تعتمد منهجية البحث على تحليل الأدبيات الأكاديمية المعتمدة والدراسات السابقة الواردة في المصادر العلمية. ونظرًا لندرة الأبحاث التي تناولت هذا الموضوع في منطقة الشرق الأوسط، قامت الدراسة بجمع العديد من الدراسات واستخلاص أهم النتائج منها لتوضيح العلاقة المستهدفة وبيان مدى أهميتها.

تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على إمكانيات التطوير التي يمكن أن تتحقق إذا ركزت المؤسسات على تحسين العلاقة بين الدوافع المهنية وتلاؤم بيئة العمل. منهجية الدراسة وصفية تحليلية نظرية، تعتمد على تحليل الأدبيات الأكاديمية واستخلاص النتائج لدعم أهداف البحث (ذوقان، 2012).

متغيرات البحث

تنقسم متغيرات البحث إلى ثلاث فئات رئيسية:

1. المتغيرات المستقلة:

○ الدوافع المهنية:

- **داخلية:** تشمل الرغبة في التطور الذاتي، حب التعلم، الشغف بالعمل، وحب المعرفة.
- **خارجية:** تتضمن المكافآت المادية، الترقيات، والتقدير المالي.

○ تلاؤم بيئة العمل:

- يشمل انسجام الموظفين مع الثقافة التنظيمية والقيم.
- يتناول توافق العلاقات الاجتماعية والهيكلية الوظيفية داخل بيئة العمل.

2. المتغير التابع:

يتمثل في **الإبداع المهني**، ويُقاس من خلال مستوى الأفكار الجديدة التي يقدمها الموظف، مثل الحلول الابتكارية وطرق التفكير غير التقليدية في حل المشكلات.

3. المتغير الوسيط:

يتمثل في **الدعم التنظيمي**، والذي يشمل برامج التدريب والتطوير المهني، وتوفير الموارد اللازمة للإبداع، إضافة إلى التقدير والتحفيز المعنوي الذي يُعد ضروريًا لتعزيز هذه العلاقة.

مشكلة الدراسة

الإبداع المهني يُعد عنصرًا حاسمًا في تحقيق النجاح التنظيمي، إذ تعتمد المؤسسات بشكل كبير على قدرة موظفيها على تقديم حلول مبتكرة وأفكار إبداعية تُساهم في تحسين العمليات والخدمات. ومع ذلك، تواجه العديد من المؤسسات تحديات في تهيئة بيئة

عمل مناسبة تُحفز الموظفين على الإبداع، وذلك بسبب غياب التوازن بين الدوافع المهنية (الداخلية والخارجية) والانسجام مع بيئة العمل.

تكمن المشكلة في أن الدوافع المهنية وحدها لا تكفي لتعزيز الإبداع، إذا لم تُعزز بيئة عمل تُلائم احتياجات الموظفين وتوفر الدعم التنظيمي اللازم. في المقابل، فإن بيئات العمل غير الداعمة قد تؤدي إلى ضعف الأداء، تقليل الإنتاجية، وإحباط الموظفين ذوي الإمكانيات الإبداعية.

لذلك، تتطرق الدراسة من التساؤل الرئيسي: *ما العلاقة بين الدوافع المهنية وتلاؤم الفرد مع بيئة العمل؟ وكيف يؤثر هذا التفاعل على مستوى الإبداع المهني؟* وتسعى إلى تحديد العوامل التي تُسهم في تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع، من خلال فهم شامل للعلاقة بين الدوافع المهنية، تلاؤم بيئة العمل، والدعم التنظيمي، وأثرها على الأداء الإبداعي للموظفين.

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي لهذا البحث هو:

• ما العلاقة بين الدوافع المهنية وتلاؤم الفرد مع بيئة العمل؟ وكيف يؤثر هذا التفاعل على مستوى الإبداع المهني؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم تقسيمه إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تستكشف الجوانب المختلفة للعلاقة بين العوامل المؤثرة والإبداع، وتوجه البحث نحو تحليل متكامل لهذه العلاقة:

1. ما هو تأثير الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية على الإبداع المهني؟
2. ما دور تلاؤم الفرد مع بيئة العمل في تعزيز الإبداع؟
3. كيف يتفاعل الفرد مع الدوافع المهنية وتلاؤم بيئة العمل لتأثيرها على مستوى الإبداع؟
4. كيف يؤثر الدعم التنظيمي، مثل التدريب والموارد، في تعزيز العلاقة بين الدوافع المهنية والإبداع؟
5. كيف يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل والدوافع المهنية لزيادة الإبداع المهني لدى الموظفين؟

الإطار النظري

1.1 الدوافع المهنية (Professional Motivation)

تعرف الدراسات السابقة الدوافع المهنية بأنها القوى الداخلية أو الخارجية التي تدفع الفرد للعمل بجدية لتحقيق أهداف مهنية محددة. تنقسم هذه الدوافع إلى:

- **الدوافع الداخلية:** الرغبة في التطور الذاتي وحب التعلم والشغف بالعمل.
- **الدوافع الخارجية:** المكافآت المادية، الترقيات، والتقدير المالي.

وفقاً لنظرية (Deci and Ryan, 2008) يكون الأفراد ذوو الدوافع الداخلية أكثر قدرة على التركيز على المهام المعقدة والتفوق في بيئات العمل التي تتطلب الإبداع والابتكار. ومع ذلك، قد تقلل الدوافع الخارجية من مستوى الإبداع إذا كانت المكافآت مرتبطة بشكل صارم بالنتائج المحددة مسبقاً.

أبعاد الدوافع المهنية:

الدوافع الداخلية:

تشمل عدة عوامل، منها:

1. **التطور الذاتي:** وهو رغبة الموظف في تحسين مهاراته وقدراته المهنية بشكل مستمر. الأفراد ذوو الدوافع الداخلية العالية يتمتعون بتطلع دائم لاكتساب المعرفة، مما يعزز قدرتهم على التفكير الإبداعي (Cook and Artino Jr, 2016). وأشارت دراسة (Deci and Ryan, 2013) إلى أن هذا النوع من الدوافع يحفز الأفراد على التركيز على المهام المعقدة والإبداع فيها.

2. **الشغف بالعمل:** الشعور بالاستمتاع والرغبة الداخلية في إتمام المهام بسبب حب العمل ذاته، وليس للحصول على مكافآت خارجية، مما يشجع الموظفين على تقديم أفكار مبدعة (Amabile, 1985).

الدوافع الخارجية:

تشمل الحوافز المادية مثل الرواتب والعلاوات التي يتلقاها الموظف بناءً على أدائه. تسهم هذه الحوافز في تحفيز الأداء على المدى الطويل (Alfandi and Alkawsawneh, 2014). ومع ذلك، إذا تم التركيز عليها بشكل مفرط، فقد تصبح عائقاً للإبداع، حيث قد تحد من قدرة الموظف على المخاطرة والتفكير النقدي (Amabile Teresa, 1996).

دراسة حول تأثير المكافآت الخارجية:

استكشفت دراسة (Malek et al., 2020) تأثير أنواع مختلفة من المكافآت الخارجية - المالية، التقدير، والاجتماعية - على الأداء الإبداعي في فرق تطوير المنتجات الجديدة. ووجدت أن المكافآت المالية قد تقلل من الدافع الجوهري بنسبة 24%، بينما تعزز المكافآت الاجتماعية والدعم التقديري الدافع الجوهري بنسبة 31%، مما يعزز الشعور بالكفاءة والارتباط.

1.2 أثر الدوافع المهنية على الأداء

تلعب الدوافع المهنية دوراً حيوياً في تحسين الأداء الوظيفي (Bohórquez et al., 2021). تُحفز الدوافع الداخلية الموظفين على الالتزام بعملهم والتعامل مع التحديات بشكل إيجابي (Crouse, 2005). أما الدوافع الخارجية، فبينما تكون ضرورية في بعض الحالات، قد تؤدي إلى تركيز أكبر على النتائج النهائية على حساب العمليات الإبداعية التي تتطلب جهداً ووقتاً (Ginsburg and Bronstein, 1993).

تشير الدراسات إلى أن الجمع بين الدوافع الداخلية والخارجية يحقق التوازن المطلوب لتحفيز الموظفين وتعزيز الإبداع. فعلى سبيل المثال، عندما يتلقى الموظفون مكافآت تقديرية على ابتكاراتهم، يصبحون أكثر استعداداً لتقديم أفكار جديدة ومبدعة (Amabile, 1996, 2018).

1.3. تلاؤم بيئة العمل (Work Environment Fit)

يُعرف تلاؤم بيئة العمل بأنه مدى انسجام الموظف مع الجوانب المختلفة في مكان العمل، مثل الثقافة التنظيمية، القيم، العلاقات الاجتماعية، والمهام المطلوبة (Appel–Meulenbroek et al., 2019).

يُعد نموذج "توافق الشخص مع البيئة (Person–Environment Fit)" من أبرز النماذج في هذا المجال، حيث يقيس مدى توافق الفرد مع بيئته المهنية (Armitage and Amar, 2021, Kristof-Brown et al., 2005). يُعتبر هذا التلاؤم عاملاً مؤثراً على الأداء الوظيفي والإنتاجية. فعندما يشعر الموظف بأن بيئة العمل ملائمة له، يزداد شعوره بالانتماء والرضا الوظيفي، مما يحفزه على تقديم المزيد من الجهد ويزيد من احتمالية توليد أفكار إبداعية (Dullah et al., 2023, Kristof-Brown et al., 2005).

تعتمد بيئة العمل بشكل كبير على أسلوب القيادة. على سبيل المثال، أظهرت دراسة (Pham et al., 2024) العلاقة بين دافع الخدمة العامة (PSM)، القيادة التحويلية (TL)، وملاءمة الشخص للمنظمة (POF)، وتأثيراتها على سلوك العمل المبتكر (IWB) والأداء الوظيفي في القطاع العام الفيتنامي. استخدمت الدراسة نموذج المعادلات الهيكلية الجزئية (PLS–SEM) لعينة من 464 موظفاً، وكشفت أن دافع الخدمة العامة والقيادة التحويلية يعززان التمكين النفسي (PE) والالتزام التنظيمي (OC)، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

أوصت الدراسة بتعزيز القيادة التحويلية ودافع الخدمة العامة كاستراتيجيات أساسية لتحفيز الإبداع وتحقيق الالتزام الوظيفي من خلال موازنة قيم الموظفين مع أهداف المنظمة.

1.4. أبعاد تلاؤم بيئة العمل

أ. التوافق الثقافي والتنظيمي (Person–Organization Fit) :

يشير إلى مدى توافق الموظف مع القيم التنظيمية للمؤسسة. كلما زاد هذا التوافق، زاد شعور الموظف بالانتماء، مما يعزز إبداعه. أكدت دراسة (Kristof-Brown et al., 2005) أن التوافق مع الثقافة التنظيمية له أثر كبير على الأداء والإبداع.

ب. التوافق الاجتماعي (Person–Group Fit) :

يشير إلى تأثير العلاقات الاجتماعية والدعم المتبادل بين الزملاء على الموظفين. إذ يعزز التفاعل الإيجابي مع الزملاء البيئة الاجتماعية ويحفز التواصل المفتوح، وهو عنصر أساسي للإبداع (Li et al., 2019).

ج. التوافق مع المهام (Person–Job Fit) :

يُركز على مدى توافق الموظف مع المهام والمسؤوليات الوظيفية. فكلما زادت مهارة الموظف وخبرته مع متطلبات الوظيفة، زاد توافقه مع المهام، مما يعزز الإبداع في أدائها (Pham et al., 2024, Kristof-Brown et al., 2005).

أثر تلاؤم بيئة العمل على الأداء والإبداع

لا يقتصر تلاؤم بيئة العمل على تحسين الأداء العام، بل يلعب دورًا جوهريًا في تعزيز الإبداع لدى الموظفين. أشارت الدراسات إلى أن الموظفين الذين يشعرون بانسجام مع بيئتهم المهنية يميلون إلى الإبداع ويكونون أكثر استعدادًا لطرح أفكار جديدة لحل المشكلات (Sharma and Gautam, Shalley et al., 2000, Scheide Miller and Giblin, 2024).

أثبتت بيانات العمل التي تدعم الحرية الإبداعية والتواصل الفعال بين الموظفين والمديرين أنها تساهم بشكل كبير في إتاحة الفرص للابتكار. على سبيل المثال، إذا منحت المؤسسات الموظفين الحرية لاتخاذ القرارات والمرونة في تنفيذ المهام، فإن ذلك يعزز من دافعهم لاكتشاف حلول غير تقليدية ويحفز التفكير النقدي والتجريبي (Shalley et al., 2000, Kremer et al., 2019).

1.5. الإبداع المهني

إن الإبداع أحد أهم القدرات الإنسانية التي تلعب دورًا محوريًا في التطور والتقدم (Guilford, 1950). حيث يعرف الإبداع عموماً على أنه القدرة لتوليد أفكار جديدة مبتكرة أو لإيجاد حلول غير تقليدية لمشكلات قائمة (Sarkar and Chakrabarti, 2015). ويتميز الإبداع بأنواع جديدة وأعمال ممتازة متميزة تعود بالنفع على الفرد ومجتمع (Cucuzzella, 2016).

وقد عرف العالم (Amabile Teresa, 1996) الإبداع على أنه عملية التي يتم من خلالها إنتاج أفكار جديدة ومفيدة في سياق معين. إذا كان ذلك الإبداع محصور في بيئة العمل فإنه يطلق عليه الإبداع المهني. فالإبداع المهني هو الإبداع الذي يشير إلى قدرة الأفراد في سياقهم المهني على ابتكار حلول جديدة أو تحسين العمليات الحالية بطريقة تزيد من الكفاءة والإنتاجية (Oldham and Cummings, 1996). فالموظف كلما كان مبدعاً لما كان يلعب دوراً هاماً في تقديم أفكار جديدة، سواء كانت متعلقة بالمنتجات أو بالخدمات أو بالعمليات الداخلية. ويعرف الإبداع المهني أيضاً بأنه القدرة على تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات عملية تعزز من أداء المؤسسة (Shalley et al., 2000). تشير الدراسات إلى أن الإبداع المهني يعتمد على عوامل عدة، بما في ذلك الدوافع المهنية وبيئة العمل والدعم التنظيمي. فالعالمان يشيران (Deci and Ryan, 2013) إلى أن الدوافع الداخلية مثل الشغف والرغبة في التعليم والتعلم، تعد عوامل محفزة رئيسية للإبداع المهني. وبالإضافة إلى ذلك، فالبيئة التنظيمية التي تدعم الإبداع وتوفر الموارد والتقدير لها دور في تعزيز قدرة الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة (Jung et al., 2003). ويتضح من السابق أن الإبداع المهني ليس مجرد عملية فردية، بل هو التفاعل بين الفرد وبيئة العمل، حيث إن الثقافة التنظيمية دور هام وكذلك العلاقات الاجتماعية والتوقعات المهنية لهما دور في تحديد مدى نجاح الفرد في تطوير أفكار جديدة (Shalley et al., 2000).

أبعاد الإبداع:

إبداع عوامل عدة أو جوانب مختلفة لكي تتشكل عملية الإبداع وتؤثر على مخرجاتها. فتلك الأبعاد تمثل الجوانب الرئيسية التي يحتاج الفرد أو المنظمة إلى تطويرها لتعزيز الإبداع. فكما ذكرنا تبين لنا أن الإبداع هو عملية متعددة الأوجه تتطلب مهارات متنوعة تشمل التفكير الابتكاري، والمرونة، والمثابرة، والطلاقة. ولتعزيز الإبداع في بيئة العمل ينبغي على الفرد والمنظمة وتطوير هذه الأبعاد بشكل متكامل لضمان تحقيق الابتكار المستدام.

ا. توليد الأفكار (Idea Generation):

إن هذا البعد يشير إلى القدرة على تقديم أفكار مبتكرة جديدة فالجزء الأساسي في عملية الإبداع وتوليد الأفكار، حيث أنه يعتمد على القدرة على التفكير بشكل خلاق وتطوير أفكار جديدة (Su, 2009). أشارت دراسة (Amabile, 1985) إلى أن الأفكار المبدعة تتطلب خروجاً عن الأنماط الفكرية التقليدية وإيجاد حلول جديدة لمشكلات قائمة.

ب. المرونة (Flexibility):

إن المرونة تعني أن يكون للموظف القدرة على النظر إلى المشكلات من زوايا أخرى متعددة وتقبل الأفكار والأساليب المتنوعة، فالموظفون القادرون على الإبداع قادرون على تعديل أفكارهم بناءً على المدخلات والمواقف الجديدة (Scheide Miller and Gibling, 2024). أشارت دراسة (Guilford, 1950) إلى أن المرونة هي أحد الأبعاد الأساسية للإبداع حيث تتطلب القدرة على تحويل مسار التفكير وفقاً لظروف مختلفة.

ت. الأصالة (Originality):

هو أن تكون الفكرة جديدة وفريدة من نوعها ولا تشبه الأفكار الموجودة مسبقاً. فهي أحد العناصر الرئيسية التي يتم تقييم الإبداع بناءً عليها. تشير الدراسة (Runco and Jaeger, 2012) إلى أن الأصالة عنصر ضروري للإبداع فهي تعكس مدى التفرد والابتكار في الفكرة.

ج. الطلاقة (Fluency):

وهي القدرة على تكوين أفكار بشكل سريع وكثيف لإيجاد حلول. فكلما كان الشخص أو الفريق قادراً على إنتاج عدد أكبر من الأفكار زادت احتمالية إيجاد حلول إبداعية. أشارت دراسة (Torrance, 1966) إلى أن الطلاقة في الأفكار مؤشر أساسي على الإبداع حيث تعكس أي مرونة وإنتاجية عالية للفرد والمجموعة.

د. تنفيذ الإبداعي (Creative Implementation):

الإبداع لا يقتصر فقط على الفكرة، بل أيضاً القدرة على تحويل هذه الفكرة إلى تطبيقات عملية وحلول قابلة للتنفيذ. إن هذا البعد يعكس مدى قدرة الأفراد على تنفيذ أفكارهم الإبداعية بشكل فعال في العمل. وأشارت دراسة (Shalley et al., 2000) لأن القدرة على تنفيذ الأفكار الإبداعية هو جزء لا يتجزأ من عملية الابتكار والإبداع المهني.

ط. المثابرة (Persistence):

هي قدرة الفرد على الاستمرار في تطوير الأفكار الإبداعية والعمل على تنفيذها حتى عند مواجهة تحديات أو صعوبات. هذا الجزء مهم لأن الأفكار الإبداعية غالباً ما تتطلب وقتاً وجهداً كبيراً حتى تتحقق نتائج ملموسة. أشارت دراسة (Csikszentmihalyi, 1997) إلى أن المثابرة هي أحد الخصائص الرئيسية للأفراد المبدعين الذين يستمرون في العمل على أفكارهم حتى في ظل الظروف الصعبة.

ي. تقييم (Evaluation)

هي القدرة على تحديد مدى فعالية الأفكار الجديدة وملاءمتها للتطبيق في الواقع. وهذا البعد مبني على القدرة النقدية والتحليلية لتحديد نقاط القوة والضعف الأفكار الإبداعية واختيار الأنسب منها للتنفيذ (Amabile, 2018).

1.6. التفاعل بين الدوافع المهنية وتلائم بيئة العمل:

تأثير التفاعل على الأداء والإبداع:

إن التفاعل بين بيئة العمل والدوافع المهنية هو عنصر مركزي في فهم الإبداع المهني، حيث أشارت الدراسات إلى أن الدوافع وحدها لا تكفي في تعزيز الإبداع إذا لم يكن مدعوماً ببيئة عمل ملائمة، حيث إن الأفراد ذوي الدوافع العالية قد لا يتمكنون من التعبير عن أفكارهم الإبداعية بشكل كامل الثلاث البيئة غير مشجعة أو مقيدة (Amabile Teresa, 1996, Oldham and Cummings, 1996).

وفقاً لدراسة قام بها (Oldham and Cummings, 1996)، فإن الموظفون الذين يتمتعون بدوافع داخلية قوية ويعملون في بيئة تدعم استقلالية هو الإبداع يميلون إلى تقديم مستويات أعلى من الأفكار الابتكارية مقارنة بمن يفتقرون إلى هذه الظروف البيئة المناسبة لا تعزز فقط الدوافع الموجودة بالفعل، بل تساهم أيضاً في تحويل الدوافع الخارجية إلى محفزات أكثر فاعلية للإبداع، ويمكن توضيحه من خلال مثال موظف يعمل في مجال تصميم المنتجات في شركة تكنولوجية. إذ لم يكن الموظف والأدوات اللازمة أو الدعم التقني في حالة أنه كان لديه الشغف في الإبداع والتصميم، فإن البيئة التي لا توفر له حرية اتخاذ القرارات بشأن التصميم بالإضافة إلى الدعم كذلك في التجريب والابتكار تزيد من إنتاجيته وإبداعه. فشل كانت Google مثلًا تمنح موظفيها 20% من وقت العمل ليعملوا على مشاريعهم الشخصية وهذا أدى إلى تطوير أفكار جديدة مثل Gmail التي نشأت في هذا الإطار.

1.7. أهمية الدعم التنظيمي:

الدعم التنظيمي هو أحد العناصر الأساسية التي تربط بين الدوافع المهنية وتلائم بيئة العمل، فالمؤسسات يجب عليها تقديم برامج تدريب مهني ودعم مستمر لموظفيها لتساهم بشكل مباشر في تعزيز الإبداع المهني، في حالة أن الموظفين يتلقون تدريباً على الابتكاري أو يشعرون بأن مديريهم يدعم أفكارهم، فهذا يخلق فعلاً إيجابياً بين دوافعهم الشخصية والبيئة المحيطة (Amabile and Khaire, 2008).

العامل التنظيمي هو عامل وسيط بين الدوافع المهنية وتلوم بيئة العمل، حيث يمكن أن يزيد من فعالية هذا التفاعل ويخلق مساحة أكبر للإبداع. هذا الدعم يشمل على سبيل المثال توفير الموارد المطلوبة والاعتراف بمجهود الموظفين والتواصل المفتوح كذلك. فيجب على الشركات تشجيع موظفيها على اختيار أفكار جديدة ودعمهم في تحويل الفكرة إلى منتج حقيقي.

أبعاد الدعم التنظيمي:

ا. التدريب والتطوير المهني:

يجب على المؤسسات توفير فرص مستمرة لتدريب الموظفين لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم من خلال برامج تدريبية مكثفة تدعم الابتكار. ذلك البعد يوفر الموظفين الأدوات اللازمة لتنفيذ الأفكار الإبداعية وهذا الدور ذو أهمية عالية. أشارت دراسة (Oldham and Cummings, 1996) إلى أن التدريب هو أحد العوامل الحاسمة التي تدعم الإبداع في المؤسسات.

ب. توفير الموارد:

يجب على المؤسسات أن توفر الأدوات والموارد اللازمة مثل التقنيات المتقدمة والبرمجيات والمختبرات. أشارت دراسة (Amabile and Khaire, 2008) إلى أن توفير الموارد يعزز من قدرة الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتجربة حلول جديدة.

ج. الاعتراف والتقدير:

الاعتراف بالمجهود الابتكاري يتضمن تقديم التقديرات والمكافآت المعنوية مثل الشهادات والجوائز للموظفين الذين يساهمون بأفكار إبداعية فإن هذا البعد يعزز الدافع لدى الموظفين لتقديم المزيد من الابتكارات (Amabile and Khaire, 2008).

1.8 معوقات العلاقة بين المتغيرات:

من خلال البحث وقد حددنا المتغيرات وهي الدوافع المهنية وتلائم بيئة العمل والدعم التنظيمي مع الإبداع المهني، ويمكننا تحديد عدة عوامل تعيق التفاعل المثالي بين هذه المتغيرات، وتتراوح هذه المعوقات بين عوامل داخلية مثل ضعف الدوافع أو البيئة غير الملائمة إلى عوامل خارجية مثل نقص الدعم التنظيمي أو الموارد، وكل هذه الأمور تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على قدرة الموظف على الإبداع (Amabile Teresa, 1996, Oldham and Cummings, 1996, Deci and Ryan, 2008). وسيتم توضيح كل معوق على حدي:

ا. معوقات العلاقة بين الدوافع المهنية والإبداع:

إن الإفراط في الدوافع الخارجية بشكل مفرط مثل المكافآت المالية طيب يؤدي ذلك إلى تقليل الإبداع لأن الموظفين يركزون على تحقيق النتائج المطلوبة بدلا من التجريب والابتكار. فتشير دراسة (Amabile Teresa, 1996) إلى أن الإفراط في المكافآت يمكن أن يؤدي إلى قتل الإبداع لأن الدوافع الخارجية كثرتها تقود الأفراد نحو الامتثال بدلا من المخاطرة والاستكشاف. ضعف الدوافع الداخلية في حالة وجود الدعم يكون ذلك عائقا، أه في غياب أشتغل بالعمل أو الرغبة في التطور يجعل الموظف أقل استجابة لفرص الإبداع حتى وإن كانت البيئة العمل ملائمة. وهذا ينطبق على المهام المعقدة التي تتطلب تفكيراً عميقاً وإبداعياً، حيث أشارت دراسة (Deci and Ryan, 2013) إلى أن الدوافع الداخلية ترتبط بشكل قوي بقدرة الأفراد على تركيز والإبداع في المهام الصعبة.

ب. معوقات تلاؤم بيئة العمل مع الأبداع:

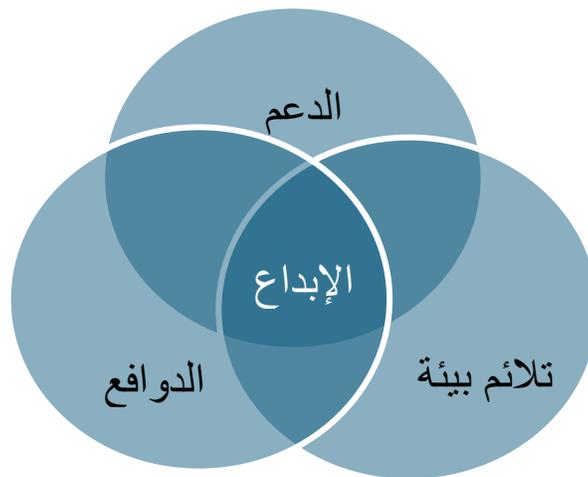
عدم وضوح القيم التنظيمية يؤدي إلى مشاكل، ففي حالة عدم وضوح القيم والثقافات التنظيمية أو عدم توافرها مع توقعات الموظفين يشعر الموظف بعدم الانتماء وهذا يقلل مشاركتهم في الأنشطة الإبداعية. أشارت دراسة (Kristof-Brown et al., 2005) إلى أن عدم التوافق بين الموظفين و بيئة العمل يؤدي إلى انخفاض في الأداء الوظيفي والإبداعي،، إذ كانت بيئة العمل متحفظة جدا وغير داعمة للإبداع أو غير مرنة، في تلك الحالة قد يشعر الموظف بالإحباط أو بعدم القدرة على تقديم أفكار إبداعية. فأشارت دراسة (Shalley et al., 2000) إلى أن بيئة العمل التي تقيد حرية الموظفين أو تفرض قيود صارمة تؤدي إلى قمع الإبداع.

ج. معوقات العلاقة بين الدعم التنظيمي والإبداع:

في حالة غياب الدعم الكافي من الموارد المادية والتدريب يمكن أن يعوق الإبداع. الموظفون الذين لا يتلقون التدريب أو الموارد اللازمة مثل التكنولوجيا المتطورة أو الفرص لتنمية مهاراتهم، قد يواجهون صعوبة في تحقيق أفكار إبداعية. أشارت دراسة (Oldham and Cummings, 1996) إلى أن نقص الموارد والدعم المعنوي من القادة يؤثر سلبا على قدرة الموظفين على الابتكار. غياب الاعتراف بالإنجازات فالموظف الزلم يحصل على التقدير المعنوي أو المادي الكافي عند تقديمهم الأفكار الإبداعية، قد يشعر بالإحباط والتراجع في مستوى إبداعه. وذكرت دراسة (Amabile and Khair, 2008) أن القادة الذين لا يعترفون بالجهود الابتكارية لموظفيهم يحدون من دوافعهم لتقديم المزيد من الأفكار الجديدة.

د. معوقات العلاقة بين الدوافع المهنية والدعم التنظيمي:

إن غياب التوازن بين الدوافع والدعم تنظيمي يقلل ذلك من الإبداع، حتى إذا كانت الدوافع المهنية قوية فإن غياب الدعم الذي يتمثل في التدريب والموارد يؤدي إلى إهدار هذه الدوافع. بدون وجود بيئة مساندة وداعمة قد يفقد الموظفون الأدوات التي تساعدهم على تحقيق إمكانياتهم الإبداعية. فأشارت الدراسة (Deci and Ryan, 2013) إلى أن الدعم التنظيمي يلعب دورا حيويا في تعزيز الدوافع الداخلية للإبداع.



الشكل 1: يوضح الترابط بين الدعم وتلائم البيئة والدوافع في تكوين الإبداع.

2. الدراسات السابقة:

4.1 الدراسات المتعلقة بالدوافع المهنية

• دراسة (Fang et al., 2018):

الهدف: استكشاف العلاقة بين التفاوض، البيئة التعليمية، والدافع المهني لدى طلاب التمريض. **النتائج:** أوضحت الدراسة أن التفاوض والبيئة التعليمية لهما تأثير إيجابي على الدافع المهني. كما أظهرت أن التكيف الوظيفي يلعب دورًا وسيطاً بين هذه العوامل. وأوصت الدراسة بتحسين البيئة التعليمية وتعزيز التفاوض بين الطلاب لزيادة دافعهم المهني.

التعليق: هذه الدراسة تبرز أهمية العوامل الشخصية والبيئية في تحفيز الدوافع المهنية لدى الطلاب. لكنها تركز على طلاب التمريض في بيئة تعليمية محددة، مما قد يحد من تعميم النتائج على بيئات عمل أخرى.

• دراسة (Sharma and Gautam):

الهدف: تحليل تأثير الدوافع الداخلية والخارجية على إبداع الموظفين في قطاع الضيافة الهندي. **النتائج:** على وجه التحديد، أدى الدوافع الداخلي إلى زيادة بنسبة 45.9% في إبداع الموظفين، في حين كان الدافع الخارجي مسؤولاً عن زيادة بنسبة 35.8%. وقد تعززت هذه التأثيرات بشكل ملحوظ من خلال القيادة الأخلاقية، والتي كان لها تأثير مباشر بنسبة 69.5% على الإبداع. وعندما أضيفت القيادة الأخلاقية كوسيط، ارتفع تأثير الدافع الخارجي على الإبداع بنسبة 72.8% من التأثير الإجمالي، وزاد تأثير الدافع الداخلي على الإبداع بنسبة 65.8%. كما أكدت أن القيادة الأخلاقية تُضخم تأثير هذه الدوافع وتحسن البيئة الداعمة للإبداع.

التعليق: هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة التي تؤكد أهمية الدوافع الداخلية في تحفيز الإبداع، لكن لم تتم معالجة التأثيرات المحتملة للثقافة التنظيمية على الدوافع الخارجية.

• دراسة (Devloo et al., 2015):

الهدف: دراسة تأثير إشباع الاحتياجات الأساسية (الاستقلالية، الكفاءة، الارتباط) على الدافع الجوهري وسلوك العمل المبتكر.

النتائج: أظهرت الدراسة أن إشباع الاحتياجات الأساسية يعزز الدافع الجوهري، مما يؤدي إلى سلوك عمل مبتكر. كما أشارت إلى وجود تأثير ديناميكي بين هذه العوامل، حيث يدعم الإبداع إشباع الاحتياجات على المدى الطويل.

التعليق: هذه الدراسة تؤكد على أهمية إشباع الاحتياجات الأساسية في تحفيز الإبداع. ومع ذلك، تغفل الدراسة العوامل التنظيمية أو الثقافية التي قد تلعب دوراً في تحفيز هذه الاحتياجات.

أوجه الاختلاف والاتفاق بين الدراسات من وجهة نظر الباحث:

تُظهر الدراسات السابقة اتفاقًا عامًا على أهمية الدوافع الداخلية في تحفيز الإبداع وتحسين الأداء. ومع ذلك، تركز بعض الدراسات على السياقات التعليمية أو الثقافية المحددة، مما يثير الحاجة إلى دراسة تأثير الدوافع المهنية في بيئات عمل متنوعة. يمكننا ملاحظة فجوة في البحث تتعلق بتحديد كيفية تفاعل العوامل البيئية (مثل الثقافة التنظيمية) مع الدوافع المهنية في سياقات عمل متنوعة.

4.2 الدراسات المتعلقة بتلاؤم بيئة العمل

• دراسة (Pardoe et al., 2018):

الهدف: تحليل تأثير بيئة العمل ودوافع الموظفين على قدرة الوزارات الحكومية على التكيف مع سياسات تغير المناخ. **النتائج:** وجدت الدراسة أن بيئة العمل الداعمة والدوافع المهنية تُعزز قدرة الموظفين على التكيف الفعال مع السياسات. وأوصت بتوفير المزيد من الموارد وتقليل الاعتماد على الأولويات الخارجية لتعزيز الاستقلالية المؤسسية.

التعليق: تُظهر هذه الدراسة العلاقة بين بيئة العمل ودوافع الموظفين، لكنها تفتقر إلى التحليل العميق للقيادة وأثرها على التكيف المؤسسي.

• دراسة (Pham et al., 2024):

الهدف: استكشاف تأثير القيادة التحويلية ودافع الخدمة العامة على توافق الموظف مع بيئة العمل والإبداع في القطاع العام. **النتائج:** أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تُعزز توافق الموظفين مع القيم التنظيمية، مما يؤدي إلى تحسين الإبداع وسلوك العمل المبتكر.

التعليق: هذه الدراسة تبرز أهمية القيادة في تحسين توافق الموظف مع بيئة العمل، مما يتماشى مع بعض الأبحاث التي تركز على دور القيادة في تحفيز الإبداع. ومع ذلك، قد تحتاج هذه الدراسة إلى تحليل أعمق لدور الثقافة التنظيمية في هذا السياق.

• دراسة (Alabood and Manakkattil, 2023):

الهدف: تحليل تأثير مرونة بيئة العمل، الدافع الداخلي، وتوافق الأدوار على سلوك العمل المبتكر في المؤسسات السعودية. **النتائج:** أكدت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين مرونة مكان العمل وسلوك العمل المبتكر، كما أظهرت أن مواءمة الأدوار مع رؤية المؤسسة تُحفز الابتكار.

التعليق: هذه الدراسة تركز على مرونة بيئة العمل وتوافق الأدوار، لكنها لم تتطرق بشكل كافٍ إلى تأثير الدعم التنظيمي في تحفيز الإبداع.

أوجه الاختلاف والاتفاق بين الدراسات من وجهة نظر الباحث:

تتفق الدراسات السابقة على أهمية تلاؤم بيئة العمل في تحسين الأداء والإبداع، وخاصة التوافق مع القيم الثقافية والتنظيمية. ومع ذلك، لا تتفق جميع الدراسات على العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز هذا التلاؤم، مثل القيادة أو الدعم التنظيمي. تظهر فجوة في البحث تتعلق بتحديد كيفية تفاعل القيادة والدعم التنظيمي في تحسين تلاؤم بيئة العمل ورفاهية الموظفين.

4.3 الدراسات المتعلقة بالدعم التنظيمي

• دراسة (Oldham and Cummings, 1996):

الهدف: قياس تأثير الدعم التنظيمي على الإبداع المهني.

النتائج: أكدت الدراسة أن تقديم موارد كافية، مثل التدريب والتقدير المؤسسي، يُعزز الإبداع ويساعد الموظفين على توليد أفكار مبتكرة.

التعليق: تؤكد هذه الدراسة على دور الدعم التنظيمي في تحفيز الإبداع. لكن لم تتطرق إلى تأثير البيئة الثقافية على كيفية تقديم هذا الدعم.

• دراسة (Jung et al., 2003)

الهدف: دراسة تأثير بيئة العمل الداعمة على الإبداع التنظيمي.

النتائج: أظهرت أن بيئة العمل التي تدعم حرية الإبداع والتواصل المفتوح تُساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الإبداعي للموظفين.

التعليق: هذه الدراسة تتفق مع العديد من الدراسات الأخرى التي تشير إلى أهمية بيئة العمل الداعمة. ومع ذلك، لم يتم التطرق إلى تأثير القيادة في دعم هذه البيئة.

أوجه الاختلاف والاتفاق بين الدراسات من وجهة نظر الباحث:

تتفق الدراسات على دور الدعم التنظيمي في تحفيز الإبداع المهني. لكن يظهر الاختلاف في تحديد العوامل التي يجب أن يشملها هذا الدعم، مثل الموارد أو التقدير المعنوي. يمكن تحديد فجوة بحثية تتعلق بكيفية تقديم الدعم التنظيمي في بيئات ثقافية مختلفة وتأثيره على الإبداع المهني.

4.4 الدراسات التي تناولت تأثير التفاعل بين المتغيرات

• دراسة (Deci and Ryan, 2013)

الهدف: قياس العلاقة بين الدوافع المهنية والدعم التنظيمي وتأثيرها على الإبداع.

النتائج: أكدت الدراسة أن الجمع بين الدوافع الداخلية والدعم التنظيمي يُعزز الإبداع بشكل كبير، خاصة في البيئات المعقدة.

• دراسة (Malek et al., 2020):

الهدف: تحليل تأثير أنواع المكافآت (مالية، اجتماعية، تقديرية) على العلاقة بين الدوافع المهنية والإبداع.
النتائج: أوضحت الدراسة أن المكافآت الاجتماعية والتقديرية تُعزز الإبداع من خلال دعم الدوافع الداخلية، بينما قد تُقيد المكافآت المالية الدافع الجوهري.

الفجوة البحثية:

بينما توفر الدراسات السابقة رؤى مهمة حول تأثير الدوافع المهنية وتلائم بيئة العمل والدعم التنظيمي على الإبداع، إلا أن هناك فجوة بحثية تتمثل في تفاعل هذه العوامل في بيئات العمل المتنوعة، خاصة في بيئات ثقافية وتنظيمية مختلفة. تشير الدراسات إلى أهمية العوامل الداخلية مثل الدوافع، لكنها تغفل في بعض الأحيان تأثير القيادة التنظيمية ودعمها في تحفيز هذه العوامل. إن تناول هذا البحث يأتي لتحديد تأثير تفاعل الدوافع المهنية، وتلائم بيئة العمل، والدعم التنظيمي في تعزيز الإبداع المهني، خاصة في المؤسسات التي تختلف ثقافتها التنظيمية وبيئات العمل فيها. يهدف البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل شامل لهذا التفاعل وأثره على الإبداع المؤسسي.

3. النتائج والمقترحات:

ا. النتائج:

أثبتت الدراسات أن بيئة العمل وتكيف الفرد أمر هام، حيث إن البيئات العمل التي تدعم الحرية الإبداعية، وكذلك التفاعل المفتوح والدعم المادي والمعنوي، قد ساهمت بشكل كبير في تعزيز الإبداع المهني. فإن الأفراد الذين يشعرون بأنهم جزء من المؤسسة يزيد لهم الحافز لتقديم أفكار جديدة ويكون أداؤهم أفضل في العمل حيث ينتجون أفكاراً وحلولاً جديدة ومبتكرة ومتطورة تواكب السوق والعصر. وأثبتت الدراسة أيضاً أن الدوافع المهنية سواء كانت داخلية مثل الشغف وحب التعلم وحب العمل أو خارجية مثل المكافآت المالية أو المعنوية، لها دور هام في تعزيز الإبداع ومع ذلك يعتمد تأثير هذه الدوافع بشكل كبير على مدى تلائم بيئة العمل ودعمها للإبداع فإن البيئة تشكل الفرد. وجد أيضاً أن الدعم التنظيمي يلعب دور وسيطاً مهماً بين تلائم بيئة العمل والدوافع المهنية من جهة وإبداع من جهة أخرى. ومع ذلك يعتمد تأثير هذه الدوافع بشكل كبير على مدى تلائم بيئة العمل ودعمها للإبداع.

وهنا سنحيب على أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي للبحث:

• ما العلاقة بين الدوافع المهنية وتلائم الفرد مع بيئة العمل؟ وكيف يؤثر هذا التفاعل على مستوى الإبداع المهني؟

تشير الدراسات السابقة إلى أن العلاقة بين الدوافع المهنية وتلائم الفرد مع بيئة العمل هي علاقة تفاعلية تحسن الإبداع المهني. الدوافع المهنية، سواء كانت داخلية أو خارجية، تلعب دوراً رئيسياً في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. في الوقت نفسه، تلائم بيئة العمل مع احتياجات الموظفين يعزز من قدراتهم الإبداعية. على سبيل المثال، دراسة (Fang et al., 2018) تُظهر أن البيئة التعليمية التفاعلية تعزز الدافع المهني، بينما دراسة (Pham et al., 2024) تشير إلى أن القيادة التحولية

تسهم في تحسين توافق الموظفين مع بيئة العمل مما يسهم بدوره في الإبداع. هذه النتائج تدل على أن الدوافع المهنية وتلاؤم بيئة العمل يعملان معاً لتحفيز الإبداع المهني لدى الموظفين.

الأسئلة الفرعية:

1. ما هو تأثير الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية على الإبداع المهني؟

الدوافع الداخلية، مثل الشغف وحب التعلم، تؤثر بشكل إيجابي وكبير على الإبداع المهني، حيث تشجع الموظفين على توليد أفكار مبتكرة وحلول غير تقليدية للمشكلات. في المقابل، الدوافع الخارجية، مثل المكافآت المالية والتقدير، تحفز الأداء ولكن قد تكون لها تأثيرات سلبية على الإبداع إذا كانت مرتبطة فقط بالنتائج المحددة مسبقاً. على سبيل المثال، دراسة (Sharma and Gautam) توضح أن الدوافع الداخلية تؤثر على الإبداع بنسبة أكبر من الدوافع الخارجية، كما أن القيادة الأخلاقية تلعب دوراً مهماً في تعزيز تأثير هذه الدوافع على الإبداع.

2. ما دور تلاؤم الفرد مع بيئة العمل في تعزيز الإبداع؟

تلاؤم الفرد مع بيئة العمل يعد أحد العوامل الأساسية التي تحفز الإبداع. عندما يشعر الموظف بتوافق مع القيم الثقافية والتنظيمية للمؤسسة، يزداد شعوره بالانتماء والرضا الوظيفي، مما يزيد من استعداده للإبداع. دراسات مثل (Kristof-Brown et al., 2005) و (Pham et al., 2024) تؤكدان على أن التوافق مع الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية يعزز من قدرة الموظف على تقديم أفكار جديدة، مما يساهم في تحسين الأداء والإبداع المهني.

3. كيف يتفاعل الفرد مع الدوافع المهنية وتلاؤم بيئة العمل في التأثير على مستوى الإبداع؟

يتفاعل الفرد مع الدوافع المهنية وتلاؤم بيئة العمل بشكل تكاملي. فالدوافع المهنية توفر الحافز الشخصي للإبداع، بينما تلاؤم بيئة العمل يوفر الدعم البيئي لتوجيه وتحقيق هذه الأفكار الإبداعية. على سبيل المثال، دراسة (Pardoe et al., 2018) تُظهر أن الموظفين الذين يعملون في بيئات داعمة ومتكاملة من حيث التوافق الثقافي والاجتماعي يقدمون مستويات أعلى من الإبداع، حيث يسهم التفاعل بين هذين العاملين في تحفيز الإبداع المهني.

4. كيف يؤثر الدعم التنظيمي، مثل التدريب والموارد، في تعزيز العلاقة بين الدوافع المهنية والإبداع؟

الدعم التنظيمي يلعب دوراً حيوياً في تعزيز العلاقة بين الدوافع المهنية والإبداع المهني. المؤسسات التي تقدم موارد كافية مثل التدريب المستمر والتقدير المعنوي تُعزز من قدرة الموظفين على الابتكار. دراسات مثل (Oldham and Cummings, 1996) و (Jung et al., 2003) تؤكد على أن توفير الموارد اللازمة والدعم المستمر من قبل المؤسسة يساهم في تعزيز الدوافع المهنية، مما يُحسن الإبداع في بيئة العمل.

5. كيف يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل والدوافع المهنية لزيادة الإبداع المهني لدى الموظفين؟

يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز المرونة، توفير بيئة داعمة تشجع على التفكير النقدي والإبداع، ومواءمة قيم الموظفين مع قيم المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يجب على المؤسسات أن تقدم دعماً مستمراً مثل برامج التدريب والمكافآت التقديرية لتعزيز الدوافع الداخلية والخارجية للموظفين. دراسة (Alabood and Manakkattil, 2023) توصي بتوفير بيئة مرنة

ومناسبة لأدوار الموظفين لتعزيز الإبداع المهني، كما توضح (Dullah et al., 2023) أن بيئة العمل الداعمة تزيد من التفاعل الإيجابي بين الموظفين وبالتالي تحسين إبداعهم.

من خلال تحليل الدراسات السابقة، يمكننا القول إن تفاعل الدوافع المهنية مع تلاؤم بيئة العمل يُحسن من مستوى الإبداع المهني. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الدعم التنظيمي في تعزيز هذه العلاقة، مما يخلق بيئة مثالية للإبداع في المؤسسات. الأبحاث التي تم استعراضها تشير إلى ضرورة توفير بيئة عمل تدعم الدوافع المهنية من خلال تقديم الموارد اللازمة، وتنظيم برامج تدريبية متكاملة، وتشجيع القيادة الأخلاقية التي تحفز الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة.

ب. المقترحات:

- **تعزيز الدوافع المهنية الداخلية:** يجب على المؤسسات أن تعزز الدوافع الداخلية لدى موظفيها من خلال توفير فرص مستدامة للتطوير الذاتي والتعلم المستمر. يمكن تحقيق ذلك عبر برامج تدريبية متخصصة وورش عمل تهدف إلى تنمية المهارات المهنية والشخصية، مع التركيز على التحفيز على التفكير الإبداعي وحل المشكلات. **إدارات الموارد البشرية ووحدات التدريب والتطوير** تتحمل المسؤولية في تصميم وتنفيذ هذه البرامج التي تساهم في تحفيز الموظفين على التطوير المستمر.
- **تحسين بيئة العمل التنظيمية:** من الضروري أن تسعى المؤسسات إلى تحسين بيئة العمل من خلال إنشاء بيئة تنظيمية مرنة تدعم التفكير النقدي والإبداع. يتطلب ذلك توفير الموارد والأدوات المناسبة التي تعزز الابتكار، مثل تبني التقنيات الحديثة، وخلق بيئة شاملة تشجع على التنوع وتعزز التعاون بين الفرق. هذا يتطلب مشاركة الإدارة العليا، فرق القيادة، وإدارات الموارد البشرية في توفير هذه البيئة المناسبة، بالإضافة إلى متابعة تنفيذ التغييرات التي تحقق هذه الأهداف.
- **تعزيز القيادة التحولية:** من المهم أن يعتمد القادة في المؤسسات أسلوب القيادة التحولية التي تحفز الموظفين على التفكير المستقل والمشاركة الفعالة في تحسين بيئة العمل. هذه القيادة تساعد في تحفيز الإبداع من خلال التوجيه الملهم ودعم الموظفين في مواجهة التحديات وتعزيز فرص النمو المهني. **المديرون التنفيذيون والقادة المباشرون** هم المسؤولون عن تبني هذا الأسلوب القيادي داخل المؤسسة وتحفيز الموظفين عبر القدوة والتوجيه المستمر.
- **تعزيز التعاون الاجتماعي داخل المنظمة:** يجب على المؤسسات تشجيع التعاون والتفاعل بين الموظفين من خلال إنشاء بيئة عمل تدعم التفاعل الاجتماعي وتبادل المعرفة. يمكن تحقيق ذلك عبر تنظيم فعاليات تفاعلية، اجتماعات جماعية، أو منصات تواصل تشجع الموظفين على تبادل الأفكار والخبرات. **إدارات الموارد البشرية وفرق القيادة** يجب أن تقوم بتصميم وتنفيذ مثل هذه الفعاليات التي تساهم في تقوية الروابط الاجتماعية بين الموظفين وتعزز من بيئة العمل التعاونية.
- **تقديم الدعم التنظيمي المستمر:** من الأهمية بمكان أن تقدم المؤسسات دعماً مستمراً للموظفين من خلال مكافآت معنوية ومادية تتناسب مع أدائهم. يمكن أن يتضمن ذلك توفير حوافز مالية، فرص ترقية، أو تقدير علني لجهود

الموظفين المبدعين. في هذا السياق، الإدارة العليا وفرق الموارد البشرية تتحمل المسؤولية في تنفيذ سياسات المكافآت والتحفيز، بما يعزز الدوافع المهنية ويحفز الموظفين على الإبداع المستمر.

- **تحسين برامج التدريب وتطوير الموظفين:** يتعين على المؤسسات تحسين برامج التدريب لتشمل مهارات إبداعية ومهنية متجددة تتماشى مع التغيرات المستمرة في بيئات العمل. يجب أن تتوجه برامج التدريب بشكل أكبر نحو تعزيز قدرة الموظفين على الابتكار واستخدام أحدث التقنيات في مجالات عملهم. إدارات التدريب والتطوير وفرق الموارد البشرية تتحمل المسؤولية في تحديث وتقديم برامج تدريبية تواكب احتياجات الموظفين والمستجدات في بيئات العمل المتغيرة.

توضيح من المسؤول عن تنفيذ المقترحات:

تتطلب التوصيات تنفيذاً من مجموعة متنوعة من الأطراف داخل المنظمة، حيث إدارات الموارد البشرية هي المسؤولة عن تطوير برامج التدريب وتعزيز الدوافع الداخلية، بينما تتحمل الإدارة العليا وفرق القيادة المسؤولية في تحسين بيئة العمل وتقديم الدعم المستمر للموظفين. كما أن القادة المباشرين هم المسؤولون عن تطبيق أسلوب القيادة التحولية وتحفيز الموظفين من خلال القدوة والتوجيه المستمر. لتحقيق هذه التوصيات، يتطلب الأمر التزاماً مشتركاً من جميع الأطراف المعنية لضمان خلق بيئة عمل تدعم الإبداع وتحفز النمو المهني.

الخاتمة:

الخاتمة

في الختام، تتضح من خلال هذه الدراسة أهمية الدوافع المهنية وتلاؤم بيئة العمل كعوامل أساسية تعزز الإبداع المهني في المؤسسات. لقد أظهرت الأبحاث أن الدوافع المهنية، سواء كانت داخلية مثل الرغبة في التطوير الذاتي، أو خارجية مثل المكافآت والمزايا، تلعب دوراً محورياً في تحفيز الموظفين على الابتكار والتفكير الإبداعي. كما أن تلاؤم الموظف مع بيئة العمل، بما في ذلك التوافق مع القيم التنظيمية والعلاقات الاجتماعية، يُعد عاملاً رئيسياً في تحسين أداء الموظفين وزيادة قدرتهم على تقديم أفكار مبتكرة.

كما أكدت النتائج على أن الدعم التنظيمي، بما في ذلك التدريب المستمر، والمكافآت المعنوية والمادية، له تأثير كبير في تعزيز الدوافع المهنية والإبداع المهني. إن توفير بيئة عمل داعمة ومرنة، تتسم بالتقدير والتفاعل المستمر، يساهم في تحفيز الموظفين على الإبداع والمشاركة في تطوير العمليات والخدمات داخل المؤسسة.

من خلال هذه الدراسة، يتضح أن تفاعل الدوافع المهنية مع بيئة العمل يُساهم في تحسين الإبداع المهني بشكل تكاملي. لذلك، من الضروري أن تركز المؤسسات على تطوير استراتيجيات تهدف إلى تعزيز هذه العوامل من خلال تحسين بيئة العمل، وتقديم الدعم المناسب للموظفين، وتبني أساليب القيادة التي تحفز الإبداع.

وأخيراً، تفتح هذه الدراسة المجال لمزيد من الأبحاث التي تركز على التفاعل بين هذه العوامل في بيئات عمل متنوعة، خاصة في بيئات ثقافية وتنظيمية مختلفة. يُمكن أن تساهم هذه الأبحاث المستقبلية في توفير رؤى أعمق حول كيفية تحسين بيئة العمل وتعزيز الدوافع المهنية بما ينعكس إيجابياً على الإبداع المؤسسي.

References:

- ALABOOD, A. & MANAKKATTIL, S. 2023. Workplace agility, intrinsic motivation, and role congruence antecedents of innovative work behavior: Evidence from Saudi Arabian organizations. *Problems and Perspectives in Management*, 21, 448.
- ALFANDI, A. M. & ALKAHSAWNEH, M. S. 2014. The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance" A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions". *International Journal of Academic research in business and social sciences*, 4, 326.
- AMABILE TERESA, M .1996 .Creativity in context. Boulder, CO: Westview Press.
- AMABILE, T. M. 1985. Motivation and creativity: Effects of motivational orientation on creative writers. *Journal of personality and social psychology*, 48, 393.
- AMABILE, T. M. 2018. *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*, Routledge.
- AMABILE, T. M. & KHAIRE, M. 2008. Creativity and the role of the leader. *Journal of the Management Training Institute, SAIL, Ranchi*, 36, 48–51.
- APPEL–MEULENBROEK, R., LE BLANC, P. & DE KORT, Y. 2019. Person–environment fit: Optimizing the physical work environment. *Organizational behaviour and the physical environment*, 251–267.
- ARMITAGE, L. A. & AMAR, J. H. N. 2021. Person–Environment Fit Theory: Application to the design of work environments. *A handbook of theories on designing alignment between people and the office environment*. Routledge.
- BOHÓRQUEZ, E., CAICHE, W., BENAVIDES, V. & BENAVIDES, A. Motivation and job performance: human capital as a key factor for organizational success. Congress in Sustainability, Energy and City, 2021. Springer, 123–133.
- COOK, D. A. & ARTINO JR, A. R. 2016. Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Medical education*, 50, 997–1014.
- CROUSE, N. 2005. *Motivation is an inside job: how to really get your employees to deliver the results you need*, iUniverse.

- CSIKSZENTMIHALYI, M. 1997. Flow and the psychology of discovery and invention. *HarperPerennial, New York*, 39, 1–16.
- CUCUZZELLA, C. 2016. Creativity, sustainable design and risk management. *Journal of Cleaner Production*, 135, 1548–1558.
- DECI, E. L. & RYAN, R. M. 2008. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49, 182.
- DECI, E. L. & RYAN, R. M. 2013. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, Springer Science & Business Media.
- DEVLOO, T., ANSEEL, F., DE BEUCKELAER, A. & SALANOVA, M. 2015. Keep the fire burning: Reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behaviour. *European journal of work and organizational psychology*, 24, 491–504.
- DULLAH, M., LIMGIANI, L. & SUWARDI, L. A. 2023. Work environment analysis to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1, 127–134
- FANG, W., ZHANG, Y., MEI, J., CHAI, X. & FAN, X. 2018. Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nurse education today*, 68, 33–39.
- GINSBURG, G .S. & BRONSTEIN, P. 1993. Family factors related to children's intrinsic/extrinsic motivational orientation and academic performance. *Child development*, 64, 1461–1474.
- GUILFORD, J. 1950. Creativity. *American Psychology*. 5 (9), 444–454.
- JUNG, D. I., CHOW ,C. & WU, A. 2003. The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The leadership quarterly*, 14, 525–544.
- KREMER, H., VILLAMOR, I. & AGUINIS, H. 2019. Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business horizons*, 62, 65–74.
- KRISTOF-BROWN, A. L., ZIMMERMAN, R. D. & JOHNSON, E. C. 2005. Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58, 281–342.

- LI, C. S., KRISTOF-BROWN, A. L. & NIELSEN, J. D. 2019. Fitting in a group: Theoretical development and validation of the Multidimensional Perceived Person–Group Fit scale. *Personnel Psychology*, 72, 139–171.
- MALEK, S. L., SARIN, S. & HAON, C. 2020. Extrinsic rewards, intrinsic motivation, and new product development performance. *Journal of product innovation management*, 37, 528–551.
- OLDHAM, G. R. & CUMMINGS, A. 1996. Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39, 607–634.
- PARDOE, J., VINCENT, K. & CONWAY, D. 2018. How do staff motivation and workplace environment affect capacity of governments to adapt to climate change in developing countries? *Environmental Science & Policy*, 90, 46–53.
- PHAM, T. P., VAN NGUYEN, T., VAN NGUYEN, P. & AHMED, Z. U. 2024. The Pathways to Innovative Work Behavior and Job Performance: Exploring the Role of Public Service Motivation, Transformational Leadership, and Person–Organization Fit in Vietnam's Public Sector. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 100315.
- RUNCO, M. A. & JAEGER, G. J. 2012. The standard definition of creativity. *Creativity research journal*. 96–92 ,24 ,
- SARKAR, P. & CHAKRABARTI, A. 2015. Creativity: generic definition, tests, factors and methods. *International Journal of Design Sciences & Technology*, 21.
- SCHEIDE MILLER, C. & GIBLIN, J. 2024. Improving job satisfaction and belonging through flexible work and leadership cohorts. *Advances in Developing Human Resources*, 26, 20–47.
- SHALLEY, C. E., GILSON, L. L. & BLUM, T. C. 2000. Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of management journal*, 43, 215–223.
- SHARMA, S. K. & GAUTAM, P. K. A Study of Extrinsic and Intrinsic Motivation, Employee Job Creativity and Ethical Leadership in the Hospitality Industry.
- SU, Y. H. 2009. Idea creation: the need to develop creativity in lifelong learning practices. *International Journal of Lifelong Education*, 28, 705–717.
- TORRANCE, E. P. 1966. Torrance tests of creative thinking. *Educational and psychological measurement*.