

تشير أدبيات دراسة الإبداع التنظيمي إلى أنه لا يوجد هناك تعريف محدد أو متفق عليه بين الباحثين، وذلك لأن مفهوم الإبداع التنظيمي هو مصطلح متعدد الأبعاد، وبهذا تعددت أنواعه.

1.2. مفهوم الإبداع التنظيمي: إن مفهوم الإبداع التنظيمي هو مفهوم واسع، نظرا لشموليته على الجوانب الإستراتيجية، الهيكلية والسلوكية¹. كما يعد الإبداع التنظيمي مصطلحا غامضا وذلك نتيجة لغياب إجماع على تعريفه، لكن هناك مجموعة من الأبحاث التي قامت بتطوير مقارباتها بغية محاولة فهم الظاهرة المعقدة للإبداع التنظيمي.

ركز جزء من الدراسات على تعريف خصائص هيكل التنظيم المبدع وتأثيراتها على المنتج وعلى المراحل التقنية للإبداع.

وركز الجزء الآخر من الدراسات على تحليل وفهم كيف تتغير المؤسسات. أين تضمن حقل الدراسة على نماذج خاصة بكيفية حدوث التغيرات التنظيمية بطريقة جيدة حسب ترتيب الأنماط المختلفة للتغيرات التنظيمية من التطورية إلى غاية المعاد تطورها. كما هدفت أيضا إلى فهم مقاومة التغير التنظيمي وكيفية تجاوز هذه المشكلة وتعزيز قدرة التنظيمات على التغيير والتأقلم مع تغيرات المحيط والتكنولوجيا.

أما الأبحاث الثالثة فركزت حول كيفية ظهور، تطور ونمو الإبداع التنظيمي على المستوى الجزئي داخل المؤسسة. وركزت أيضا على نظريات الإدراك والتعلم وكذلك على نظريات الإبداع الخلاق.

توصلت في النهاية، جميع هذه المقاربات إلى فهم أنه من الضروري تكييف الإبداع التنظيمي مع إدخال أو تبني التكنولوجيات الجديدة، وأن الإبداع التنظيمي شرط لنجاح المنتج أو الإبداع في العمليات التقنية. كما حاولت فهم كيف وتحت أي ظروف تتغير فيها التنظيمات².

الإبداع التنظيمي هو إبداع الطرق غير التكنولوجية ويشمل التطبيقات الحديثة الإدارية، الاستراتيجية، الإجراءات، السياسات والهياكل التنظيمية الحديثة³. حيث أخذ الإبداع التنظيمي مكانا داخل الأنظمة التنظيمية والاجتماعية للمؤسسة. وعلى خلاف إبداع المنتج أو الخدمة الذي هو موجه لطلبات الزبائن فالإبداع التنظيمي ركز على الاحتياجات الداخلية للمؤسسة مع هدف تحسين فاعلية وفعالية الطرق التنظيمية. ومن بين الإبداعات التنظيمية الأكثر شهرة في الأدبيات هي تطبيقات إدارة الجودة الشاملة، والانتاج في الوقت المحدد⁴. ويمس الإبداع التنظيمي أيضا: تسير المعارف، ثقافة المؤسسة، المقاولاتية⁵.

وبناء على ما سبق يمكن تعريف الإبداع التنظيمي وفقا لثلاث طرق مختلفة، الأولى هو عبارة عن عملية لتطور الجيل والاستفادة من الأفكار الجديدة، الثانية هو تطوير والاستفادة من الأفكار الجديدة في حدود الطلب المؤسسي، وتكمن الثالثة والأخيرة في الاستفادة من أسلوب تصنيع جديد ومنتجات جديدة¹.

يشير الإبداع التنظيمي بالتحديد إلى النظم أو المؤسسات القادرة على تطوير نفسها بدون تدخل خارجي، إذ يمكن أن نقول إنَّ النظام نظام مبدع في حالة قدرته على التطوير في مجالات مجهولة، غير معروفة أو محددة سابقا. هذا التعريف للإبداع التنظيمي حسب المشروع الأوربي، الذي قادته جامعة يودن الإيطالية يتضمن ثلاثة مفاهيم أساسية:

الاستعداد: إنَّ الإبداع التنظيمي أو الإبداع في المؤسسات ليس فقط توفير الشروط وتوفير الكفاءات بل هو: القدرة على التعديل، القدرة على التغيير، القدرة على الابتداء* والقدرة على الإبداع. وأنَّ كل مؤسسة أو نظام اجتماعي لديه هذا الاستعداد للإبداع.

النظام: المقصود هنا النظام الإبداعي، أي ليس الأفراد وحدهم هم القادرون على الإبداع، وتحديدكمبدعين، ولكن أيضا النظم الاجتماعية، كالمؤسسات، الشركات، والجماعات.... كل هؤلاء لديهم الاستعداد للإبداع ويحتاجون للقدرة الإبداعية ويطالبون بها.

التطوير: التطوير والتغيير ضروري ولكنه لا يغطي الشروط اللازمة لتحديد الإبداع. بكلام آخر: الإبداع لا يتحدد بمدخلات النظام فحسب (الأفراد والجماعات)، بل يتحدد بالعمليات الإبداعية أيضا، مثل: إدارة الإبداع، السياق الإبداعي، والظروف التي يجري فيها الإبداع.

ويضيف فريق جامعة يودن أنَّ سياق الإبداع التنظيمي هو نتيجة الظروف الكلية التي تعيشها المؤسسة، مع ملاحظة أنَّ الإبداع التنظيمي لا يتحدد بإبداعات الفرد، ولا بمجموع إبداعات الأفراد، ولا بمجموع إبداعات الجماعات. بل يتحدد أيضا بتضافر رفيع المستوى بمجموع المؤثرات السياقية الداخلية والخارجية².

غير أنَّ للإبداع التنظيمي شروطه تتمثل في¹: الانتماء للمؤسسة مما يدفع العاملين للمحافظة على ممتلكاتها وسمعتها، الحس الاقتصادي والاجتماعي لدى العاملين مما يدفعهم إلى خفض النفقات وتحسين مستوى الجودة، العقلية العلمية في التعامل مع المشكلات، احترام الرأي والرأي الآخر، البعد الإنساني في التعامل والاتصالات، الإيمان بمواهب الآخرين.

إنَّ توافر هذه الشروط يمكن أن تسهم إلى حد كبير في إيجاد التنظيم المبدع، والذي عادة ما يقوم على أساس المرونة، التكيف، والاستجابة للمتغيرات الخارجية.

أظهرت أعمال كل من Wolf سنة 1994 و Lam سنة 2005 وجود مقاربتان رئيسيتين في موضوع الإبداع التنظيمي. استعملت **المقاربة الأولى** مصطلح "الإبداع التنظيمي" للدلالة على تبني الإبداعات بمختلف أنواعها (التكنولوجية وغير التكنولوجية، المنتجات، الخدمات وطرق التصنيع) من طرف التنظيمات. ومنه فالإبداع يعرف في معناه الواسع جدا كـ "تبني أفكار جديدة أو تصرفات جديدة ارتبطت بنظام، طريقة تصنيع، سياسة، برنامج، منتج أو خدمة التي هي جديدة بالنسبة للمؤسسة المتبينة". في هذه المقاربة وحدة التحليل هي التنظيم، وخواصها خاصة الهيكلية (الحجم، العمر، نمط الهيكل...) هي التي اختبرت لمعرفة أثرها على قدرة المؤسسات على الإبداع. سمي Wolf هذا البحث النظري بـ "Organizational Innovativeness". إذ كانت هذه المقاربة في الأصل ذات أدبيات غنية إلا أنها تعرضت إلى انتقادات عديدة. عاتب المؤلفين النتائج الغامضة والمتناقضة حقا خاصة بسبب عدم وضوح المتغير المدروس الذي يمكنه أو لايمكنه جمع مختلف أنواع الإبداعات. بالإضافة، فإن هذه المقاربة التي غالبا ما تسهل استخدام مصطلح "Organisational Innovation" أو "Innovation Organisationnelle" مكان "Organizational Innovation" أو "Capacité Organisationnelle d'innovation"، الأمر الذي أشاع الغموض حول مفهوم الإبداع التنظيمي. هذا قاد مختلف المؤلفين إلى تغيير اسم المصطلح إلى "Innovation Management" أو "Innovation Managériale".

في **المقاربة الثانية**، استعمل المؤلفون مصطلح "Innovation Organisationnelle" بطريقة محددة أكثر من أجل اسناد نمط خاص للإبداع، المقدم في تصنيفات الإبداع، حيث أصبحت هذه الأخيرة كوحدة تحليل لهذه المقاربة. فيما يتعلق بأعمال Schumpeter سنة 1934 التي قدمت التركيبة الأساسية للأفكار حول الإبداع والذي ميز بين خمسة أنواع للإبداع، التي منها الإبداع التنظيمي، حيث نجد هذا الأخير دوما مدرج تحت هذه التسمية. بالرجوع إلى هذه التصنيفات يمكننا تقديم الوسيلة لتحديد حدود هذا المفهوم².

مما سبق نلاحظ أنه تم استخدام عدة مصطلحات بطريقة قابلة للتبادل في أدبيات الإبداع لمفهوم الإبداع غير التكنولوجي: الإبداع التنظيمي، الإبداع الإداري، إدارة الإبداع،... والخ.

