

نظريات التجريد و التمييز

د. مدفوني

لشلق فراح

دراجي عادة

خطة البحث

❖ المبحث الثالث: نظريات التجديد والتميز

- نظرية التفوق
- نظرية الأداء الظافر
- نظرية وليم جوردن للتفكير الإبداعي
- نظرية كرتشفيلد
- نظرية تيلر
- نظرية كولد ستاين

❖ المبحث الرابع: دراسة حالة شركة

APPLE

❖ المبحث الأول: ماهية التميز

- مفهوم التميز
- أهمية التميز
- مبادئ التميز المؤسسي

❖ المبحث الثاني: مدخل الى التجديد

- مفهوم التجديد
- أساليب التجديد
- أهمية التجديد

مقدمة

- في عالم يتسم بالتغير المستمر والتنافس الشديد، أصبح التجديد والتميز ضرورة حتمية للنمو والازدهار، حيث لم يعد البقاء في منطقة الراحة خيارًا، بل أصبح الابتكار والتطوير المستمر مفتاح النجاح، فالتجديد يساعد المؤسسات والأفراد على مواكبة التغيرات والاستفادة منها، ويمنحهم ميزة تنافسية في السوق من خلال تقديم منتجات وخدمات فريدة ومبتكرة تلبي احتياجات العملاء المتغيرة، كما يساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية من خلال تبني أساليب عمل جديدة وتقنيات متطورة، ويبنى سمعة قوية للشركات التي تركز عليه، مما يجذب المزيد من العملاء والمستثمرين والمواهب، ولتحقيق ذلك، يجب تبني عناصر التجديد والتميز مثل الإبداع والابتكار والتطوير المستمر والمرونة والجودة، فمن خلال هذه العناصر، يمكن للمؤسسات والأفراد تحقيق النجاح والتميز في عالم الأعمال المتغير.

مفهوم التميز المؤسسي

- يعرف على انه السعي الدائم للمنظمة لتحقيق ميزة تنافسية وذلك من خطة استراتيجية، وتوفير الموارد الكافية، وإدارة الأداء بفعالية، وتبني الأفكار الإبداعية.
- كما يعرف أيضا مدى قدرة المؤسسة على تحقيق احتياجات المستفيدين من المؤسسة ورضاهم التام عن المنتج.

أهمية التميز

- ❑ تحقيق ولاء الزبون الداخلي والخارجي، مما يدفعهم الى بذل كافة طاقتهم وجهودهم، مما يسهم في نجاح المنظمة وتقدمها.
- ❑ القدرة على تحقيق معدلات التغيير السريعة في ظل المنافسة غير المحدودة والمتسارعة، مما يؤدي الى رفع مستوى منافسة بين المنظمات.
- ❑ توفير المورد البشري الكفاء، والثقافة التنظيمية المتميزة التي تشجع على الابداع والابتكار مما يعني تحقيق مستويات عالية من التميز في الأداء.
- ❑ زيادة قدرة المنظمات على مواجهة التحديات والصعوبات، من خلال التعلم السريع وكذا برامج التدريب والتطوير التي تعمل على تنمية المهارات والقدرات بهدف تحسين الأداء.
- ❑ اختيار احسن أساليب العمل بهدف تطوير وتحسين المنتجات والعمليات.



مبادئ التميز المؤسسي

مبدأ ديموقراطية القيادة

وتعني الخروج من أنماط الديموقراطية، وتوسيع دائرة اتخاذ القرار، والاهتمام بالاتصالات الغير الرسمية لتحقيق فعالية اكثر.

مبدأ القابلية للتغيير

ويعني توفير المناخ الصحي والمواقف الإيجابية والثقافة الكافية مع اشغال فتيل التنافس الإيجابي البناء.

مبدأ الاستقلالية

هو الاستقلال الفني والإداري والمالي حتى تضع التميز وتتخذ ما تراه مناسب للتفوق والاستمرارية عليه كما تعني اعتماد المنهج الإداري اللامركزي وشبه المستقل للأقسام وفتح المجال للتنافس الإبداعي بين الأقسام والإدارات مع الرقابة الدقيقة على أنظمة العمل السائد.

مبدأ الابتكارية

تعني ابتكار الطرق
الإبداعية الدائمة للتطوير
والتحسين المستمر.

مبدأ الإنتاجية

يعني تركيز الاهتمام على
اليات و إجراءات تحقيق
مخرجات عالية الجودة
وضمن معايير الدولية
المعتمدة

مبدأ الاقتراب من العملاء

من خلال تقديم خدمة
متميزة ذات السمعة الجيدة
و ضمان جودة المنتج.

المبحث الثاني التجديد

مفهوم التجديد

- التجديد هو ترجمة لكلمة INNOVATION فيعرف حسب المفهوم الشائع والأكثر تداولاً الى انه "التوصل الى ما هو جديد".
- عرفه JARED LIPWORTH على انه "تقديم شيء جديد". وأشار الى مفهوم التجديد بانه " العملية التي تحول المعرفة الى قيمة".
- يعرف التجديد حسب جوزيف ألويس شومبيتر "منتجات جديدة، طرق انتاج جديدة، مصادر تمويل جديدة، استكشاف السوق الجديدة، طرق جيدة للتنظيم العمل".



أساليب التجريد

تقنية DELPHI

تقوم على اساس اختيار احد الافراد كمنسق على شرط ان يكون على دراية على دراية كبيرة بكيفية تطبيق هذه التقنية، وكذلك يتم اختيار مجموعة من الخبراء في الموضوع او الفكرة المطروحة للتقييم، ويستلم المنسق إجابات الخبراء المنفرد ويفرغها في جداول واشكال بيانية بين مدى الاتفاق او الاختلاف في اراء الخبراء الذين لايعرفون بعضهم، حيث يكون الاتصال مع المنسق فقط ثم يقوم هذا الأخير باعداد ملخص للنتائج المتحصل عليها، ويرسله الى كل خبير ويسأله عن وجهة نظره الجديدة في المشكلة، ويقوم المنسق بتكرار هذه العملية الى ان يصل الى درجة من الثبات النسبي في الإجابات مما يؤدي الى الوصول الى حل المشكلة المعروضة او تقييم الفكرة المطروحة.

تقنية " BRAINSTORMING: الصعف الذهني"

• هي تقنية تعتمد على تكوين فرق من عدة أعضاء يجتمعون من اجل إيجاد حلول لمشاكل معينة بحيث يتداولن النقاش حول موضوع ما بكل حرية، بعد تحديد الموضوع يطلب منشط الحلقة من افراده ابداء آرائهم بكل حرية و بدون تخوف من النقد او التقييم الاولي للفكرة، فتطرح العديد من الأفكار في هذه الحلقة قد تصل الى 200 فكرة في الساعة بالنسبة للحلقة الناجحة، وتعتبر من التقنيات الشائعة لتوليد الأفكار التجديدية، فهو "استخدام قدرة التفكير الجماعي لعدد من الافراد بهدف اقتراح أفكار تجديدية قد لا يتمكن كل منهم الوصول اليها منفردا".

SYSTEME DE تقنية اقتراح التجديدات SUGGESTION A LINNOVATION

هي تقنية قائمة على اقتراحات العمال داخل المؤسسة وذلك بتكوين الية خاصة بذلك، حيث يستطيع كل عامل تقديم أي اقتراح. كل الاقتراح يثبت نجاحه يؤجر صاحبه على شكل علاوات او ترقية او نسبة من أرباحه او شكل اخر يتم الاتفاق عليه.



أهمية التجديد

❖ مواكبة التغيرات والتحديات:

- في عالم يتسم بالتغير السريع، يجب على المؤسسات أن تكون قادرة على التكيف مع هذه التغيرات، سواء كانت تغيرات تكنولوجية، اقتصادية، اجتماعية، أو قانونية.
- التجديد المؤسسي يساعد المؤسسات على استباق هذه التغيرات والاستعداد لها، مما يضمن استمراريتها ونجاحها.

❖ تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية:

- التجديد يمكن المؤسسات من زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات، مما يعزز قدرتها التنافسية

تعزيز الابتكار والإبداع:

- يشجع التجديد المؤسسي على تبني ثقافة الابتكار والإبداع، وتشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة.
- يساعد ذلك على تطوير منتجات وخدمات جديدة، وتحسين العمليات الحالية، واكتشاف فرص جديدة للنمو والتوسع.

تحقيق الاستدامة والنمو:

- يساعد التجديد المؤسسي على بناء مؤسسات قوية ومرنة، قادرة على التكيف مع التغيرات والتحديات، وتحقيق الاستدامة والنمو على المدى الطويل.
- من خلال التجديد، يمكن للمؤسسات تحسين سمعتها وصورتها، وتعزيز علاقاتها مع أصحاب المصلحة، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام.

المبحث الثالث

نظريات التجديد والتميز

نظريّة التفوق لبينتر ووترمان

توم بينترز

- توم بينترز (بالإنجليزية: TOM PETERS) هو عالم اقتصاد، وكاتب، من الولايات المتحدة الأمريكية، ولد في بالتيمور، ماريلاند.
- تعلم في جامعة ستانفورد، وجامعة كورنيل، وكلية الهندسة في جامعة كورنويل توفي في 7 نوفمبر 1942.

روبرت اتش ووترمان

- كان روبرت إتش ووترمان الابن (11 نوفمبر 1936) مؤلفًا غير روائي وخبيرًا في ممارسات إدارة الأعمال
- اشتهر بكونه المؤلف المشارك مع توم بينترز لكتاب البحث عن التميز أدار ووترمان لاحقًا شركته الخاصة، مجموعة ووترمان، بعد 21 عامًا في شركة الاستشارات الإدارية ماكينزي آند كومباني .

نظرية ووترمان وبيترز

- لخص بيترز ووترمان في كتابهما "البحث عن التفوق"
- (IN SEARCH OF EXCELLENCE) بعد دراسة تحليلية لنحو 40 من المنظمات الأمريكية المتفوقة، القيم والمبادئ المشتركة لهذه المنظمات التي تتسم بدرجة عالية من الإبداع والابتكار، وهي:



مبادئ النظرية

✓ الرغبة والتحفيز للإنجاز وإعطاء الأسبقية دائما للفعل والشروع في الأداء أكثر من مجرد إنفاق الكثير من الوقت في التحليل وفي الاجتماعات والتقارير التفصيلية للجان.

✓ تنمية العلاقات والصلات مع المستفيدين من الخدمة أو الراغبين في السلعة المقدمة من المنظمة (أي العملاء أو الزبائن)، وذلك بهدف التعرف عليهم والاستفادة من مقترحاتهم

✓ إعطاء الاستقلالية للوحدات والأقسام وبما يشجعها على التفكير المستقل والإبداع وبما يحفزها على منافسة الوحدات والأقسام الأخرى في الأداء المتميز.

✓ تعزيز مفهوم الإنتاجية وتحقيقها وذلك عن طريق تنمية قدرات جميع العاملين في المنظمة وتعميق المبادئ التي تجعل كل فرد فيها يقدم أفضل قدراته وجهوده علما بأنه مشارك في كل النتائج الإيجابية المترتبة على تفوق المنظمة، أي بمعنى معاملة العاملين في المنظمة بكرامة وإنسانية وتشجيع روح المغامرة والإبداع لديهم.

✓تبسيط الإجراءات والمستويات الإدارية عن طريق الاعتماد على القليل منها، وأن يكون الميل بصورة دائمة إلى الحد من الوظائف القيادية.

✓خلق وتطوير بيئة تنظيمية تؤمن بالانتماء للقيم الرئيسية للمنظمة وتحقق في الوقت ذاته المرونة المطلوبة والمحددة.

✓استمرار المنظمة في تقديم السلع أو الخدمات التي أثبتت فيها القدرة والتميز، والحد من التوسع في مجالات ليس للمنظمة بها معرفة أو خبرة

✓العمل على أن تظل القيادات التنفيذية للمنظمة ذات صلة دائمة ومتصلة بالنشاطات الرئيسية وذلك بهدف التعرف على مدى تطابق النشاطات مع القيم والمبادئ التي تعمل وفقها المنظمة.

نظريّة اللّوَاء الظّافر

وصل كليفورد وكافيني في دراستهما عن الأداء الظافر إلى أن المنظمات الصغيرة المتميزة ذات القدرات الابداعية والابتكارية العالية تتصف بسمات متعددة تميز بيئتها التنظيمية وهي:

- ❖ وضع وتطوير رسالة محددة للمنظمة ومن الضروري أن تكون هذه الرسالة بمثابة القيم المشتركة للعاملين.
- ❖ من الضروري أن يتركز الاهتمام على المقومات والمكونات الجوهرية للعمل.
- ❖ أن يتم النظر الى المنهج البيروقراطي على انه عدو رئيسي.
- ❖ تحفيز جميع العاملين للتدريب والتجريب.
- ❖ تطوير وتعزيز العلاقات الوثيقة مع المستفيدين من الخدمة أو الراغبين في السلعة وبالقدر الذي يجعل جميع عمليات التطوير والابتكار والابداع جهودا موظفة لتحقيق رغبات المتعاملين مع المنظمة.
- ❖ عطاء أسبقية متميزة لتنمية وتطوير قدرات العاملين وحفزهم للأداء المتميز والابداع فيه.

نظرية ولیم جوردون للإبداع و التفكير الإبداعي

مبادئ النظرية

- ❖ تقوم نظرية وليم جوردن للإبداع والتفكير الإبداعي على المبادئ التالية:
- ان الأفراد يربطون الإبداع بالفن والموسيقى والإختراع. لذلك فهو يشكل جانباً مهماً من جوانب النشاط اليومي.
- إن العملية الإبداعية ليست شيئاً غامضاً أو سرياً. إذ يمكن وصفها وتدريب الأفراد مباشرة على زيادة القدرات الإبداعية لديهم.
- إن الإبداع متشابه في جميع المجالات، في الفن والعلوم والهندسة، وهو يتسم بنفس العمليات العقلية. ويعتقد بقوة العلاقة بين التفكير الإبداعي في الآداب والعلوم.
- إن الإبداع الفردي والجماعي متشابهان تماماً، فالأفراد والجماعات تولد أفكاراً متقاربة، وهذا يختلف عن القول بأن الإبداع يولد عن الخبرات الشخصية فقط.

افتراضات النظرية

- يمكن زيادة القدرات الإبداعية الفردية والجماعية من خلال إدراك وفهم العملية الإبداعية وتطوير مفاهيم ومعاني واضحة لها.
- إن المكونات الإنفعالية العاطفية للعملية الإبداعية أهم من المحتوى العقلي، واللامعقول هو أهم من المعقول والمنطقي، على اعتبار أن الإبداع يختص بتطوير أنماط عقلية جديدة.
- يجب أن تكون العناصر الانفعالية اللامنطقية مفهومة كي تساعد على زيادة احتمال النجاح في التوصل للحلول الجديدة للمشكلات.

لقد ابتكر جوردن في نظريته طريقة التعاون الذهني لحل المشكلات المسماة
وفي هذه الطريقة يمكن فهم ورقابة المظاهر اللامنطقية عن وعي SYNECTICS
وإدراك كامل لها. وهذا الفهم والرقابة يتم من خلال:

النشاط المجازي

القياس

- وفقاً لهذا النشاط، إن الإبداع هو عملية مقصودة واعية من خلال النشاط المجازي، فالمجاز يقيم علاقة تشابه عن طريقة مقارنة شيء ما أو فكرة ما بشيء أو فكرة أخرى باستعمال كل منها مكان الأخرى. وتحدث العملية الإبداعية من خلال هذه التبديلات وربط المؤلف بالشيء غير المؤلف أو خلق فكرة جديدة من الأفكار المألوفة.
- يمكن قياس أو استعارة العمليات الإبداعية من خلال ثلاثة أنواع للقياس هي القياس الشخصي، والقياس المباشر، والنزاع المكثف.

ان هاتين النقطتين تشكلان سيكولوجية الإبداع التي وضعها جوردن حيث تختص بحل المشكلات بالطرائق الإبداعية المشكلة لهذه السيكولوجية

النظريات التي تدرس الشخصية الابتكارية

نظرية كرتشفيلد

- يرى كرتشفيلد أن الأشخاص المبدعين يتميزون بصفات محددة في شخصياتهم. فهم أذكى ولديهم القدرة على التفكير بطرق مختلفة، وأفكارهم جديدة ومبتكرة. وعندما يواجهون المشكلات، يستخدمون حذسهم ويفضلون الحلول المعقدة على الحلول البسيطة.
- من الناحية العاطفية، هم لا يخافون من التعبير عن مشاعرهم، ويعتمدون على أنفسهم في إنجاز المهام أكثر من اعتمادهم على الآخرين. ولديهم دوافع قوية لتحقيق النجاح.
- يرى كرتشفيلد أن التفكير المستقل ضروري للإبداع. وقد وجد أن الأشخاص الذين يفكرون بشكل مستقل قادرون على العمل بفاعلية تحت الضغط، ولا يشعرون بالقلق أو النقص. وهم منفتحون عاطفياً ويتحكمون في علاقاتهم مع الآخرين. كما أنهم قادرون على إقناع الآخرين وتحفيزهم. ويتصرفون بشكل طبيعي وغير متكلف، ويستمتعون بالجمال والفن.

ماري كوري واكتشاف النشاط الإشعاعي



- ❖ يمكن اعتبار ماري كوري، عالمة البولندية الفرنسية الحائزة على جائزة نوبل، مثالاً بارزاً على الصفات التي وصفها كرتشفيلد في نظريته.
- ❖ الذكاء والمرونة المعرفية: كانت كوري تتمتع بذكاء استثنائي وقدرة على التفكير النقدي وتحليل البيانات المعقدة. لم تقتصر على اتباع الطرق التقليدية في البحث العلمي، بل ابتكرت أساليب جديدة لدراسة النشاط الإشعاعي.
- ❖ استخدام الحدس: في بداية أبحاثها، لم تكن هناك أدلة قاطعة على وجود عناصر مشعة جديدة. ومع ذلك، اعتمدت كوري على حدسها وإيمانها بوجود هذه العناصر، مما قادها إلى اكتشاف البولونيوم والراديوم.
- ❖ الاستقلالية والدافعية الذاتية: واجهت كوري العديد من التحديات والعقبات في مسيرتها العلمية، بما في ذلك التمييز ضد المرأة في مجال العلوم. ومع ذلك، لم تستسلم، بل استمرت في أبحاثها بفضل دافعها الذاتي القوي وإصرارها على تحقيق أهدافها.
- ❖ القدرة على العمل تحت الضغط: كانت كوري تعمل في ظروف صعبة للغاية، في مختبر غير مجهز بشكل جيد، ومع ذلك، تمكنت من إجراء أبحاث دقيقة ومبتكرة

نظرية تيلر



- قام تيلر بدراسة خصائص الأشخاص المبدعين والمبتكرين، وخلص إلى النتائج التالية:
- يتميز المبدعون بفضولهم الشديد وحبهم للاستكشاف، وتكون أفكارهم غير تقليدية ومثيرة للدهشة.
- يتمتعون بالقدرة على العمل الجاد والمستمر، ولا يخافون من المواقف المعقدة أو غير الواضحة.
- يبادرون بأخذ زمام الأمور في أعمالهم، ويميلون إلى التفكير في المفاهيم والأفكار بدلاً من الأشياء المادية.
- يتصرفون بشكل طبيعي وعفوي، ويعتمدون على أنفسهم في اتخاذ القرارات.
- يكونون آراءهم الخاصة، ولا يتأثرون بسهولة بآراء الآخرين، ويتقبلون الأفكار المتناقضة.
- تمتعون بشخصية قوية ومستقرة، ويركزون على تحقيق أهدافهم، ويتحكمون في عواطفهم وسلوكياتهم.
- يعبرون عن آرائهم واحتياجاتهم بثقة، ويتقبلون الآخرين

إيلون ماسك نموذج للمبدع والمبتكر

- إيلون ماسك هو رجل أعمال ومخترع معروف بمشاريعه الطموحة في مجالات مثل السيارات الكهربائية (تسلا)، والفضاء (سبيس إكس)، والذكاء الاصطناعي (نيورالينك). يمكن اعتبار ماسك مثالاً حياً على الشخص المبدع والمبتكر، حيث يمتلك العديد من السمات التي حددتها نظرية تيلر، مثل:
- ماسك ليس مجرد رجل أعمال، بل هو مستكشف فكري. يتجلى فضوله في اهتمامه بمجالات متنوعة تبدو متباعدة، مثل السيارات الكهربائية، والفضاء، والذكاء الاصطناعي، والنقل فائق السرعة.
- أفكاره غالباً ما تكون جريئة وتتحدى المفاهيم التقليدية، مثل بناء مستعمرة على المريخ، وتوصيل الإنترنت إلى كل ركن في العالم عبر الأقمار الصناعية، وتطوير واجهات دماغية حاسوبية. هذه الرؤى الطموحة هي سمة مميزة للمبدعين الذين لا يخشون التفكير خارج الصندوق.
- ميل ماسك إلى التفكير في المفاهيم والأفكار المجردة، مثل مستقبل البشرية، وتأثير التكنولوجيا على المجتمع، وطبيعة الوعي. هذه القدرة على التفكير على مستوى عالٍ هي سمة مميزة للمبدعين الذين يسعون إلى فهم العالم بعمق.

نظريات تحقيق الذات

يرى بعض الباحثين أن الإبداع هو نتيجة لدافع أساسي لدى المبدعين، يُسمى تحقيق الذات، حيث يسعى المبدعون للارتباط بالعالم من حولهم، والإبداع هو وسيلتهم الأساسية لتحقيق ذلك، فهو الرابط الذي يربطهم بالعالم الذي يعيشون فيه، ويحققون ذواتهم من خلال عملية الإبداع نفسها، ومن أهم النظريات التي تناولت تحقيق الذات ما يلي:

نظرية كولد ستاين

- تعد نظرية GOLD STEIN أول نظرية تناولت مفهوم تحقيق الذات. فهو يرى أن الدافع الوحيد الذي يوجه نشاط الحياة وتقدمها، هو النشاط الذي يسعى فيه الفرد لتحقيق ذاته. فالإنجازات الثقافية التي يحققها الفرد في رأي GOLD STEIN ما هي إلا تعبير عن قدرة الفرد على الإبداع وميله لتحقيق ذاته من خلال الأفعال الابتكارية والإبداعية التي يمارسها. وإن ميل واتجاه الفرد لتحقيق ذاته قد يجعله يدخل في صراع مع بيئته، وهذا الصراع قد يرافقه صدام وشعور بالقلق، لأن الفرد المبدع الذي يغامر بالدخول في مواقف كثيرة يعرض نفسه لصدمات، ويجد نفسه في مواقف قلق أكثر مما يحدث للفرد العادي. إلا أن تحمل القلق يعد سمة من سمات الشجاعة التي تميز المبتكرون والمبدعون. وهو قلق ضروري لازم لمن يريد تحقيق ذاته

ليوناردو دافنشي



Titre de la présentation

- كان دافنشي مدفوعًا بشغف لا ينتهي للمعرفة والاستكشاف، وسعى باستمرار لتوسيع مداركه في مختلف المجالات، من الرسم والنحت إلى الهندسة والتشريح.
- تجسد تحقيق ذاته في إبداعاته الفنية والعلمية، مثل لوحة الموناليزا ورسوماته التشريحية المبتكرة، التي تعكس قدرته الفريدة على الإبداع والابتكار.
- واجه دافنشي تحديات كبيرة في عصره، حيث كانت أفكاره وتجاربه تتجاوز بكثير ما كان مقبولًا في ذلك الوقت.
- كان دافنشي يمتلك شجاعة استثنائية في مواجهة الانتقادات والتحديات، ومثابرًا في سعيه لتحقيق رؤيته، وهذا يوضح كيف أن تعمل القلق كان سمة من سمات شجاعته.

دراسة حالة شركة APPLE



نظرية كولد ستاين (تحقيق الذات):

➤ يركز على الدافع الداخلي لتحقيق الذات من خلال الإبداع والابتكار، وتقبل الصراع والقلق كجزء من هذه العملية.

ابل تشجع موظفيها على تجاوز حدود المؤلف والابتكار في كل ما يفعلونه. هذا يظهر في تصميم منتجات مثل آيفون وماك بوك، حيث يتم التركيز على الجمالية والوظائف المبتكرة.

صممت ابل نظام التشغيل IOS عملية التطوير تتضمن تحديات كبيرة وضغوطاً عالية، ولكن الفريق يسعى دائماً لتحقيق الكمال والابتكار، مما يعكس تقبل الصراع والقلق في سبيل تحقيق الذات.

❖ نظرية البحث عن التفوق (بيترز ووترمان)

تركز على القيم والمبادئ المشتركة للمنظمات المتفوقة، مثل التركيز على العمل، وتنمية العلاقات، وتمكين الموظفين.

➤ ابل تركز على تقديم تجربة مستخدم متكاملة، من تصميم الأجهزة إلى البرمجيات والخدمات. هذا يعكس التركيز على العمل وتلبية احتياجات العملاء.

مثال: متاجر ابل (Apple Stores) يتم تدريب الموظفين على تقديم خدمة عملاء استثنائية وبناء علاقات قوية مع العملاء، مما يعكس مبدأ تنمية العلاقات.

❖ نظرية وليم جوردن (التفكير الإبداعي):

تركز على أن الإبداع ليس شيئاً غامضاً، بل يمكن تنميته وتطويره، وتؤكد على أهمية المكونات الانفعالية في العملية الإبداعي

- ابل تشجع على التفكير خارج الصندوق، وهذا يظهر في تصميم منتجات مثل آي باد و آبل واتش، التي قدمت مفاهيم جديدة في عالم التكنولوجيا
- صممت ابل تصميم واجهة مستخدمة IOS يتم التركيز على جعل الواجهة بديهية وممتعة للمستخدم، مما يعكس أهمية المكونات الانفعالية في تصميم المنتجات.

❖ نظرية كرتشفياد (سمات المبدعين)

تصف سمات شخصية المبدعين، مثل المرونة، والاستقلالية، والقدرة على تحمل الضغوط

- ابل تجذب الموظفين الذين يتمتعون بالاستقلالية والقدرة على تحمل الضغوط، وهذا يظهر في طبيعة العمل في الشركة، التي تتطلب تفانياً كبيراً وقدرة على الابتكار تحت الضغط.
- ستيف جوبز، المؤسس المشارك لآبل، كان يجسد سمات المبدعين، حيث كان يتمتع بالرؤية الثاقبة والقدرة على تحويل الأفكار إلى منتجات ثورية

نظرية تيلر (خصائص المبدعين)

- تركز على الخصائص المميزة للمبدعين والمبتكرين مثل حب الاستطلاع، والمثابرة، والاستقلالية
- ابل تشجع على البحث والتطوير، وهذا يظهر في استثمارها الكبير في تطوير تقنيات جديدة مثل شرايح آبل سيلاكون.
 - عملية التطوير تتطلب بحثًا مستمرًا ومثابرة لتحقيق أداء متميز، مما يعكس خصائص المبدعين.

خاتمة

في الختام يمكننا القول ان التجديد والتميز هما مفتاح النجاح في عالمنا المعاصر ، اصبحا ضرورة حتمية لمواكبة التغيرات السريعة و تحقيق التفوق, ان تبني ثقافة التجديد والتميز يتطلب رؤية استراتيجية واضحة والتزاما مستمرا بالتطوير والتحسين، تشجيعا للابداع والابتكار.