

عقلية العمل والإبداع: كيف تؤثر التحديات والتفكير في تعزيز الابتكار

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

أبريل 26, 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). عقلية العمل والإبداع: كيف تؤثر التحديات والتفكير في تعزيز الابتكار. عرب سايكولوجي. تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=121062>

هل يمكن أن يؤدي التوتر بين العمل والحياة الشخصية إلى إخماد الإبداع؟ دراسة جديدة تلقي الضوء

كم مرة شعرت بأنك ممزق بين متطلبات عملك والتزاماتك العائلية؟ هذا الشعور، الذي يصفه علماء النفس بـ "صراع العمل والرعاية"، ليس مجرد إزعاج يومي، بل يمكن أن يكون له تأثير عميق على قدرتنا على الإبداع والابتكار. فهل يمكن أن يكون هذا الصراع هو العدو الخفي للإبداع في مكان العمل؟ هذا ما تسعى دراسة حديثة أجراها الباحث Li L. إلى الإجابة عليه، مقدمةً رؤى جديدة حول العلاقة المعقدة بين التوتر، والتفكير، والإبداع.

الإطار النظري

لفهم هذه الدراسة، يجب علينا أولاً استكشاف بعض المفاهيم النفسية الأساسية. "نظرية الحفاظ على الموارد" (Conservation of Resources Theory) تفترض أن الأفراد يسعون جاهدين للحصول على الموارد والحفاظ عليها، مثل الوقت والطاقة والدعم الاجتماعي. عندما يشعر الأفراد بأن هذه الموارد مهددة أو مستنفدة – كما يحدث غالباً في حالة صراع العمل والرعاية – فإنهم يعانون من التوتر والإرهاق. هذا التوتر، بدوره، يمكن أن يؤثر سلباً على العمليات المعرفية، بما في ذلك الإبداع.

بالإضافة إلى ذلك، تلعب "نظرية تفعيل السمات" (Trait Activation Theory) دوراً مهماً. تشير هذه النظرية إلى أن المواقف المختلفة تنشط سمات شخصية معينة. في سياق هذه الدراسة، يركز الباحثون على "العقلية" (mindset) - أي المعتقدات التي يحملها الأفراد حول قدراتهم وإمكاناتهم. هناك نوعان رئيسيان من العقلية: العقلية الثابتة (fixed mindset)، حيث يعتقد الأفراد أن قدراتهم فطرية وثابتة، والعقلية النامية (growth mindset)، حيث يعتقدون أن قدراتهم يمكن تطويرها من خلال الجهد والتعلم. تشير الدراسة إلى أن صراع العمل والرعاية يمكن أن يؤدي إلى تفعيل عقلية ثابتة، مما يثبط الإبداع.

التأمل: سيف ذو حدين

التأمل (rumination) هو شكل من أشكال التفكير المتكرر والسلبى حول المشاكل والأحداث المزعجة. يمكن أن يكون التأمل مدمراً، حيث يؤدي إلى تفاقم المشاعر السلبية وزيادة التوتر. ومع ذلك، يوضح الباحث Li L. أن التأمل ليس دائماً سلبياً. هناك نوعان رئيسيان من التأمل: التأمل السلبي (negative rumination)، الذي يركز على الأسباب والعواقب السلبية للمشاكل، والتأمل الإيجابي (positive rumination)، الذي يركز على الحلول المحتملة والتعلم من الأخطاء. تظهر الدراسة أن التأمل الإيجابي يمكن أن يكون له تأثير وقائي على الإبداع، في حين أن التأمل السلبي يمكن أن يفاقم التأثير السلبي لصراع العمل والرعاية.

المنهجية

لتحقيق هذه النتائج، استخدم الباحث Li L. منهجاً كمياً، حيث جمع البيانات من عينة من الموظفين في مختلف الصناعات. تم توزيع استبيانات على المشاركين لتقييم مستويات صراع العمل والرعاية لديهم، وعقلية (ثابتة أو نامية)، وأنماط التأمل (إيجابي أو سلبي)، ومستويات الإبداع. تم استخدام مقاييس نفسية موثوقة لتقييم هذه المتغيرات. على سبيل المثال، تم استخدام مقياس لتقييم مدى شعور المشاركين بالصراع بين متطلبات عملهم والتزاماتهم العائلية، ومقياس آخر لتقييم معتقداتهم حول قدراتهم وإمكاناتهم. كما تم استخدام مقياس لتقييم مدى تكرارهم في التفكير في المشاكل بطريقة

سلبية أو إيجابية.

بعد جمع البيانات، استخدم الباحثون تقنيات إحصائية متقدمة لتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة. تضمنت هذه التقنيات تحليل الانحدار (regression analysis) لتحديد مدى تأثير صراع العمل والرعاية على الإبداع، وتحليل الوساطة (mediation analysis) لتحديد ما إذا كانت العقلية والتأمل يلعبان دوراً وسيطاً في هذه العلاقة، وتحليل الاعتدال (moderation analysis) لتحديد ما إذا كانت أنماط التأمل المختلفة تعدل العلاقة بين صراع العمل والرعاية والعقلية والإبداع. بمعنى آخر، سعى الباحثون إلى فهم كيف يؤثر صراع العمل والرعاية على الإبداع، وكيف تتأثر هذه العلاقة بمعتقدات الأفراد حول قدراتهم وطريقة تفكيرهم في المشاكل.

التأثيرات

تشير نتائج الدراسة إلى أن صراع العمل والرعاية له تأثير سلبي على الإبداع، وأن هذا التأثير يتم بوساطة العقلية. بمعنى آخر، عندما يعاني الأفراد من صراع بين عملهم وحياتهم الشخصية، فإنهم يميلون إلى تبني عقلية ثابتة، مما يقلل من ثقتهم بقدراتهم الإبداعية ويقلل من إبداعهم الفعلي. ومع ذلك، يوضح الباحث Li L. أن هذا التأثير يمكن تخفيفه من خلال التأمل الإيجابي. فالأفراد الذين يميلون إلى التأمل في المشاكل بطريقة إيجابية، والتركيز على الحلول المحتملة والتعلم من الأخطاء، يكونون أقل عرضة لتأثير صراع العمل والرعاية على إبداعهم.

هذه النتائج لها آثار مهمة على كل من الأفراد والمؤسسات. بالنسبة للأفراد، تشير الدراسة إلى أهمية تطوير عقلية نامية وتعلم كيفية التعامل مع التأمل السلبي. يمكن للأفراد القيام بذلك من خلال ممارسة تقنيات مثل الامتنان والتأكيدات الإيجابية، والتركيز على نقاط قوتهم وإنجازاتهم، والبحث عن الدعم الاجتماعي من الأصدقاء والعائلة والزملاء. بالنسبة للمؤسسات، تشير الدراسة إلى أهمية خلق بيئة عمل داعمة تعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتوفر فرصاً للتعليم والتطوير، وتشجع الموظفين على تبني عقلية نامية.

السياق الثقافي العربي

عند النظر إلى هذه النتائج في السياق الثقافي العربي، تظهر بعض الفروق الدقيقة الهامة. في العديد من المجتمعات العربية، لا تزال هناك توقعات ثقافية قوية حول دور الرجل كموفر رئيسي للأسرة، ودور المرأة كراعٍ أساسي للأطفال والمنزل. هذه التوقعات يمكن أن تزيد من صراع العمل والرعاية، خاصة بالنسبة للنساء اللواتي يسعين إلى تحقيق التوازن بين حياتهن المهنية وحياتهن الأسرية. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون هناك وصمة عار مرتبطة بطلب المساعدة أو التعبير عن المشاعر السلبية، مما قد يجعل من الصعب على الأفراد التعامل مع التأمل السلبي والبحث عن الدعم الاجتماعي.

علاوة على ذلك، قد تؤثر القيم الجماعية السائدة في العديد من المجتمعات العربية على طريقة تعامل الأفراد مع صراع العمل والرعاية. فقد يميل الأفراد إلى إعطاء الأولوية لاحتياجات الأسرة والمجتمع على احتياجاتهم الشخصية، مما قد يؤدي إلى الإرهاق والإجهاد. لذلك، من المهم أن تأخذ المؤسسات في الاعتبار هذه العوامل الثقافية عند تصميم برامج لدعم الموظفين وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية. على سبيل المثال، قد يكون من المفيد تقديم خدمات استشارية حساسة ثقافياً، وتشجيع الحوار المفتوح حول التحديات التي يواجهها الموظفون، وتوفير فرص للموظفين للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية التي تعزز الشعور بالانتماء والمجتمع.

آفاق مستقبلية وقيود

على الرغم من أن هذه الدراسة تقدم رؤية قيمة حول العلاقة بين صراع العمل والرعاية والإبداع، إلا أنها لا تخلو من القيود. أولاً، اعتمدت الدراسة على بيانات استقصائية ذاتية الإبلاغ، والتي قد تكون عرضة للتحيز. ثانياً، أجريت الدراسة على عينة من الموظفين في مختلف الصناعات، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مجموعات أخرى. ثالثاً، لم تأخذ الدراسة في الاعتبار بعض العوامل الأخرى التي قد تؤثر على الإبداع، مثل الشخصية والتعليم والخبرة المهنية.

ومع ذلك، تفتح هذه الدراسة الباب أمام العديد من الاتجاهات البحثية المستقبلية. على سبيل المثال، يمكن إجراء دراسات طويلة لتتبع

Recommended Academic Training

:Deepen your knowledge with these specialized courses from our Academy

أخلاقيات مهنة التعليم View Course → اصول التربية والتعليم View Course → التربية البيئية والتنمية المستدامة View Course →

Reference

Li L. (2026). *Mindsets at work: unpacking the effects of work-care conflict and rumination on employee creativity*. BMC Psychology, 14(1).

DOI: [10.1186/s40359-026-04270-6](https://doi.org/10.1186/s40359-026-04270-6)