

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

بالمؤسسة الجزائرية

- دراسة حالة مجمع عموري بولاية بسكرة -

Exploratory Study of The Reality of the Creative Levels of
Employees in the Algerien Organization

- Case Study of Amuri Complex in Biskra-

أ. مزوق سارة

جامعة قسنطينة 2

الملخص:

تأتي هذه الدراسة بهدف إلقاء الضوء على ميدان العمل في بيئة العمل الجزائرية، والتوجه مباشرة إلى الفرد المبدع، من أجل وضع نظرة مؤطرة على العامل الجزائري، حيث نهدف إلى ربط ما طرحته الأدبيات النظرية على واقع الهياكل التنظيمية الجزائرية، وذلك بدراسة حالة مجمع عموري باستخدام أداة الاستبيان وتحليل بياناته بالبرنامج الإحصائي SPSS، حيث وجدنا أنه لا يتم توجيه الفرد واستثمار طاقاته بشكل ايجابي، ويتم إخضاعه إلى بيئة عمل مقننة تتسم بالتهرب من المسؤولية، وتمركز السلطة وعدم المخاطرة والروتينية والعمل حسب المعتاد، رافعة أساور النقوع أمام الجديد وأمام التنوع مع رغبة متزايدة لأصحاب السلطة في التمسك بالكرسي وتبعاته من نفوذ وحكم وتسلط، وعلى هذا الأساس تم تقديم بعض المقترحات التي تسمح بتنمية القدرات الإبداعية بما يتناسب بحيثيات بيئة العمل بالجزائر.

الكلمات المفتاحية: الإبداع، القدرات الإبداعية، المعوقات الإبداعية، أساليب تنمية الإبداع.

Astract—

The aim of this study is to shed light on the field of work in the Algerian work environment and to trend directly to the creative individual in order to put a framed view on the Algerian worker. We aim to link the theoretical literature to the reality of Algerian organizational structures by studying the status of the amuri complex using the questionnaire tool and analyzing its data by the analytical program SPSS where we found that the individual is not directed and invest his energies in q positive way, and is subject to a work environment codified by the evasion of responsibility and the concentration of power and non-risk and routine and work by the usual lever vaults in front of new and diversification with an increasing desire to holders of power to stick to the roil chair and the consequences of the influence and the rule of shed and on

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

this basis were presented some proposals that allow the development of creative capacities in proportion to the merits of the Algerian working environment.

✓ Key words: Creativity, Creative Capacities, Creativity Obstructions, Creativity Amelioration Manners.

المقدمة:

تواجه المصطلحات في العلوم الإدارية عقبات مفاهيمية، ومفارقات نظرية، لكون مجال علوم الإدارة امتداد لعدة تخصصات في العلوم الإنسانية، التي منها يستمد دعائمه وتستقيم قوائمه، والإبداع كمفهوم، سلوك، عملية وكعامل مهم في المنظمة، هو أيضا من أهم المصطلحات التي ترددت على ألسن وصفحات العلماء، الباحثين والمهتمين في شتى المجالات انطلاقا من علم النفس وصولا إلى علم الإدارة، وفيما يلي سنقدم عرض لأهم العناصر والعوامل والخصائص والمكونات والآليات التي من شأنها تحديد ماهية الإبداع في علم الإدارة، سعيا لتحديد مكانته، وأهميته أهم معيقاته وأهم سبل دعمه، وذلك بالتركيز على واقعه ضمن بيئة العمل الجزائرية انطلاقا من دراسة حالة مجمع عموري ببسكرة.

إشكالية الدراسة: من خلال هذه الدراسة سنحاول الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما هي الإستراتيجيات الملائمة لدعم القدرات الإبداعية للموارد البشرية انطلاقا من دراسة حالة مجمع عموري؟، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى توفر القدرات الإبداعية لدى العاملين بالمجمع محل البحث؟
 2. ما هي أهم معوقات الإبداع التي يواجهها العاملون بالمجمع محل البحث؟
 3. ما هي أهم العناصر الواجب توفيرها لدعم إبداع العاملين، وما مدى توفرها بالمجمع محل البحث؟
- فرضيات الدراسة: وكإجابة أولية للأسئلة السابقة نتضح فرضيات الدراسة وهي:
1. هناك مستوى إيجابي للقدرات الإبداعية للعمال بمجمع عموري لولاية بسكرة.
 2. هناك معوقات تواجه قدرة العاملين على الإبداع بمجمع عموري لولاية بسكرة.
 3. هناك مستوى إيجابي لأساليب تنمية الإبداع الممارسة بمجمع عموري لولاية بسكرة.
 4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة المهنية) للعاملين بمجمع عموري لولاية بسكرة.
 5. هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مستوى القدرات الإبداعية ومعوقات الإبداع لدى العاملين بالمجمع.
 6. هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مستوى القدرات الإبداعية وتنمية الإبداع لدى العاملين بمجمع عموري.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة لتوضيح أهمية ومكانة الإبداع للمورد البشري وضرورة أن تدعمه الإدارة وذلك لما قد ينعكس على قدرة الفرد في أداء مهامه بكفاءة وفعالية وبتميز، والتأكيد على أهمية الإبداع بالنسبة للمؤسسة ككل، مع تقديم طرح متكامل لكل مداخل تنمية الإبداع بالمؤسسة وتحدي المعوقات التي قد تواجهه.

أهمية الدراسة: تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط التالية:

1. تتبع أهمية هذا البحث من أهمية المتغير المدروس حيث يعد الإبداع من المواضيع التي تحظى باهتمام الباحثين والمسؤولين والمدراء ، لقدرته على إحداث الفرق للمؤسسة في بيئة العمل التي تنشط فيها من خلال تمييز مخرجاتها.
2. توضيح ضرورة تحسين وتكييف متغيرات العمل والإمكانيات التي يعتمد عليها العامل لمواجهة متطلبات الحياة الوظيفية، كاستجابة إلى متطلبات الضرورية لاستغلال إمكانياته الإبداعية لصالح الوظيفة والمؤسسة.
3. توضيح المجالات والممارسات المتعلقة بالإبداع بالمؤسسة الجزائرية انطلاقا من دراسة حالة مجمع عموري.

منهجية الدراسة: تم استخدام منهجين أساسيين: المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي التحليلي، فالمنهج الوصفي يسمح بتحديد سمات وصفات وخصائص ومقومات الظاهرة المدروسة وذلك من خلال المدخل النظري الذي أطرنا من خلاله مصطلحات الدراسة، والإحصائي التحليلي الذي يعتمد على الإسناد والتبرير والتدليل المنطقي والعقلي في الوصول إلى معالجة وحل المشكلة، وذلك من خلال إعداد استبيان حول موضوع الدراسة وتوزيعه، ثم تفريغ بياناته وتحليلها.

محاور الدراسة: تتضمن هذه الدراسة ثلاثة محاور أساسية هي:

- أولاً. الإبداع والقدرات الإبداعية -تأصيل نظري-.
- ثانياً. أهم العوائق وأساليب تنمية هذه القدرات الإبداعية.
- ثالثاً. مدى توفر العاملين على القدرات الإبداعية وأهم عوائقها ومتطلبات تنميتها حسب وجهة نظر العاملين بمجمع عموري بولاية بسكرة.

محاور الدراسة:

أولاً. الإبداع والقدرات الإبداعية تأصيل نظري.

1. ماهية الإبداع:

أ. تعريفه: اصطلاحاً تعددت التعاريف، وكانت أول الدراسات والتعريفات للإبداع في إطار علم النفس من طرف (Galton,1869) والذي تناوله مقترنا بالعبقرية، حيث اهتم بالبحث في مكونات عقول العباقرة وأفكارهم الجديدة، وربطها بمحددات الإبداع الوراثية.¹

وتم ضم الإبداع إلى المجال التنظيمي عن طريق (Lungton,1958) خلال المؤتمر الذي عقد في الولايات المتحدة الأمريكية في ذات السنة، حيث تمت مناقشة الإبداع وتأثيراته في مجال الأعمال واختبارات الكشف عنه وتطبيقاته المهمة.²

ويعرف آرثر كوستلر (Koestler, 1964) الإبداع على انه انفجار مفاجئ لفكرة جديدة، ثم توجيهها نحو إحداث شيء أو الإتيان بشيء جديد إلى حيز الوجود، فتكون النتيجة على شكل منتجات أو خدمات جديدة أو طرق جديدة ملائمة لاحتياجات العمل المتنامية، ويمكن الفرد من صدع مشاكل العمل الصعبة.³ وعرفه (Aair,2007) على أنه: "الإتيان بشيء لم يكن موجودا من قبل، أو يختلف بشكل محوري عن المنتجات المشابهة له والتي تشبع نفس الحاجات البشرية، فهو تحقيق لأفكار إبداعية والإتيان بها إلى حيز الوجود، بحيث تمتاز هذه الأشياء بالقيمة المضافة، وقابلية الاستخدام، والجمال بالنسبة لسابقتها"⁴ وهنا نطرح مفهوم التفكير الإبداعي بأنه نمط متقدم من التفكير يمكن الفرد من التكيف مع أحوال المجتمع الطارئة والتعامل مع قضايا الحياة بوسائل متميزة ومبتكرة⁵، تحققه قدرة وكفاءة الفرد على طرح أفكاره ومقترحاته بحرية، وعدم التزامه باللوائح والإجراءات، وأخذ الوقت الكافي لدراسة المشكلة وأبعادها للوصول للحل المناسب.⁶

ومن هنا نجد أن الإبداع مرحلة راقية من التفكير الخلاق والتميز، التي تتم بشكل فردي أو جماعي، يتم خلالها تجنيد المميزات الشخصية (من ثقافة الفرد، المستوى التعليمي، الخلفية الإيديولوجية، الخبرة في الحياة..)، والقدرات العقلية والفكرية (قدرة على التحليل، الربط وإنشاء العلاقات المنطقية وغير المنطقية، استخدام تكنولوجيا الحديثة...)، بالإضافة إلى الخصائص الفنية (الخيال، الميولات، الذوق،...)، وذلك لتطوير أفكار جديدة وأصيلة، ذات قبول وممكنة التطبيق، تخدم الاحتياجات وتتاسب إمكانيات وفرص المنظمة وتسد عجزها وتواجه التهديدات.

ب. خصائص الإبداع: التي من أهمها:

1. الحداثة: فالإبداع هو أي فكرة، ممارسة أو كائن جديد على الفرد أو الكيان المصادق عليه، تحت منظور سلوكي معين، وتكون الحداثة في المنتج أو الهدف الذي يخدمه.⁷
2. المرونة: الإبداع يسمح بمواجهة الأزمات، وتلبيين الظروف الاقتصادية، التنظيمية والقانونية لصالح المنظمة من خلال تفكيك وتركيب وإعادة النظر في نماذج العمل وهياكل المنظمة والسوق.⁸
3. إنشاء قيمة مضافة: فالمنتج الإبداعي يتميز بخصائص تحقق قيمة مضافة من خلال إما خفض الأسعار، إضافة قيمة للمستخدم، تشغيل وظائف جديدة أو إضفاء جاذبية أكبر.⁹
4. استخراج الفرص من قلب التهديدات: وهو جوهر الإبداع، القائم على تشخيص التهديد (حاجة، نقص، رغبة،..) وبناء الأفكار ثم تحويلها إلى مصفوفة منطقية لمجموعة من المشاريع القابلة للتنفيذ، وتوضيح العلاقات المباشرة بين المسببات والفرص التي تقابلها والنتائج المتوقعة منها.¹⁰
5. القبول: فالإبداع كفكرة أو منتج لا يكون لها قيمة إلا من خلال خدمتها لحاجة يطلبها الناي وقبولها، أي انه لابد للفكرة التي ولدت في ذهن المبدع أن تصل إلى الآخرين من خلال إنتاجه الإبداعي.¹¹

6. يؤثر على المجتمع: فالإبداع يجب أن يحدث تغيير في سلوك العميل، المنتج، المنافس وكل الأعوان الاقتصادية من جهة، ومن جهة أخرى على المجتمع من معلمين، مزارعين، أطباء وغيرهم، أي يؤثر في العملية (كيفية العمل والإنتاج)، حتى يتحقق قرب المنتج المبدع من السوق ويتقبله الجمهور.¹²

ج. خصائص المبدعين: وتتمثل تلك الخصائص فيما يلي:¹³

1. العقل المتسائل والخلق: فعقل المبدع لا يقبل إجابة موحدة وسهلة، بل يبحث في أعماق البدائل، ويميل إلى المزج بين ميادين مختلفة خلال التفكير لحل المشكلات، وذلك بدافعية ومثابرة واستمرارية عالية.

2. القدرة على التحليل والتجميع: وهي القدرة على الحصول على المعلومات وتحليلها أو تجميعها ثم تقويمها والاحتفاظ بها بشكل منظم من أجل استخدامها في مواضعها الصحيحة.

3. القدرة على التخيل والحدس: وهي صفة من صفات الترابط اللاشعوري، وتتمثل في القدرة على ربط الأفكار ومزجها وتشكيلها من أجل الوصول إلى فكرة جديدة.

4. التمرد على السلطة: يميل المبدع عادة إلى مقاومة السلطة وأحكام الغير ومقاييسهم وانتقاداتهم، إلا إذا كان يحترم مساهماتهم العلمية السابقة، فهو يميل إلى تجاهل التعليمات المستمدة فقط من المراكز الإدارية.

6. النقد الذاتي: إن الشخص المبدع هو الذي يستطيع تهئية الذات من حيث النقد والتعذيب والتقويم للأفكار والمعلومات ووسائل التحليل المستخدمة.

7. النزوع إلى التجريب: يميل المبدع إلى عدم الاقتناع بالأمور والقضايا ولا يؤمن بالمسلمات بحد ذاتها، و يميل للشك وانتقاد الأمور على أنها نسبية تعتمد بالدرجة الأولى على المنظور الذي انطلق منه الفرد.

كما قدم (Howard & Katja, 2005) سمات أخرى للأفراد المبدعين وهي:¹⁴

1. القدرة على رؤية عدة احتمالات للموقف الواحد، والقدرة على إنتاج عدة أفكار وربطها بعلاقات معينة.

2. الطعن والتشكيك في أساليب العمل القديمة، والاجتهاد في العمل على تغييرها أو تعديلها لجعلها أكثر

حدثة، أو التخلي عنها تماما والإتيان بأخرى غير تقليدية، وذلك للربحية الدائمة في التطوير والتعديل.

3. لا يمكن التنبؤ بأفعاله وتصرفاته مع الميل للعزلة وللعمل الفردي، و مرونة أفكاره وتقبله للأفكار الجديدة.

4. تحدي السيطرة والإشراف وحب الحرية، وتحبذ توفير الوقت الكافي لإتمام إبداعه على الحافز المادي.

د. أهميته: تواجه المنظمات المعاصرة تحديات تفرضها ديناميكية واضطراب وتعقد البيئة، ولمواجهتها بكفاءة وفعالية، يجب توفر جهود وقدرات إبداعية تضمن للمنظمة فرص البقاء وتحقيق النمو والتفوق.

1. أهمية الإبداع بالنسبة للاقتصاد: تتمحور الآثار المحتملة للإبداع على المستوى الاقتصادي

والاجتماعي على تحقيق النمو والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، ويتمحور ذلك في ثلاث نقاط التالية:¹⁵

- التأثير على التكلفة: وذلك عند إدخال تقنية جديدة هدفها زيادة عدد الوحدات المنتجة، بمعالجة كمية أكبر من المدخلات خلال مدة أقل، أو تعديل المنتج بما يجذب استثمارات جديدة لرفع هامش الربح.

- التأثير على التوجه الاستهلاكي: وهنا يركز على المنتج بداية بمواد تصنيعه وصولاً إلى تصميم أغلفة تقديمه، فالإبداع قائم على احترام المعايير المعترف بها في الإنتاج، والتأكيد على مراقبة الجودة.

- التأثير على القدرة التصديرية: الإبداع يسمح بتحسين جودة المنتج وتقليل التكاليف، فتتحقق ميزة تنافسية أقوى وهذا ما يزيد من قدرتها على تصدير المنتجات، وبالتالي ترتفع الأرباح لتستثمرها في دعم أكبر للإبداع.

2. أهمية الإبداع بالنسبة للمنظمات: يعد الإبداع ميزة تنافسية مهمة في ظل العولمة وما رافقها من انفجار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وانفتاح الأسواق، ووعي المستهلك، حيث أن نجاح المنظمة رهن بما تمتلكه من أفكار جديدة ومدى قدرتها على تجسيد هذه الأفكار على أرض الواقع، من خلال تبني استراتيجيات

وسياسات شاملة لتشجيع السلوك والتفكير الإبداعي.¹⁶

كما يوفر الإبداع فرص للمنظمة للدخول إلى مناطق جديدة من خلال طرح منتجات جديدة، أو تحديث خصائص المنتجات القديمة لتؤمن متطلبات المستهلك المتجددة، وإيجاد فرص لزيادة مبيعاتها وأرباحها، وتحقيق مميزات لزيادة قدرة المنظمة في المنافسة وتهديد وجود منظمات ناجحة وصناعات بأكملها.¹⁷

ويمكن توضيح أهمية الإبداع بالنسبة للمنظمات من خلال ما يلي:¹⁸

- تحسين خدمة الزبائن من خلال المرونة والتكيف لتلبية لاحتياجاتهم.
 - زيادة القدرات التنافسية للمنظمة من خلال سرعة تقديمها للمنتجات الجديدة والعمليات الجديدة.
 - تحسين إنتاجية المنظمة وتحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء واستخدام الموارد بشكل اقتصادي وبجودة.
 - تحسين صورة المنظمة ومكانتها وجعلها جذابة للزبائن وقيادتها للأسواق.
 - تحسين الجودة: فتنفيذ الأعمال باستخدام وسائل وأدوات وأساليب العمل الإبداعية، يسمح بزيادة مستوى وسرعة الانجاز، بالإضافة إلى اختزال الجهد والوقت المستغرق، واستغلالها في رفع نوعية المخرجات.¹⁹
- ثالثاً. أهمية الإبداع بالنسبة للأفراد:

- معالجة مشاكل العمل اليومية: فالإبداع يرفع قدرة الفرد على إيجاد الحلول والبدائل و بفعالية أكبر.²⁰
- التخلص من ضغوطات العمل: فتوفر الفرد على القدرات الإبداعية يحقق له الايجابية والمنطقية في التفكير،

والشمولية في معالجة المشاكل والنظر للمواقف، ليتمكن من تدبر الأمور دون الوقوع تحت وطأة الضغط.²¹

- الدافع: يشكل الإبداع في حد ذاته دافع قوي للعمل لأنه يولد الحماس والطاقة، وتتحقق أعلى درجات الحماس والطاقة عندما يشعر الفرد بالتفاؤل والأمل في فوائد مستقبلية لأي مبادرة جديدة في العمل.²²
- 2. القدرات الإبداعية: وبالوقوف على عدد معتبر من الدراسات والأدبيات سنتطرق للعناصر المكونة للإبداع، والتي تمثل القدرات الواجب توفرها في الفرد حتى يمتلك صفة الإبداع، ويبدع وهي كما يلي:

أ. الحساسية للمشكلات: تتعلق بالقدرة على إدراك حقيقة وعمق المشكلة، فاكتشاف وإدراك المشكلة يدفع بالحاجة لتوليد الأفكار وتحقيق التغيير، و رؤية جميع الجوانب المباشرة للمشكلة، وصولاً إلى العوامل الخفية المباشرة ذات الصلة والتي تسبب تأثيرات جانبية في المشكلة، وتشمل هذه القدرة أيضاً على توقع ولادة مشكلة جديدة إذا ما تركت الأمور على ما هي عليه أو حتى تمت مواجهتها بما ينتج عن هذه المواجهة من مشكلات أخرى.²³

ب. الطلاقة (Fluency): ونقصد بها كثرة أو تعدد الأفكار التي يمكن أن يستحضرها الفرد حول نقطة معينة خلال فترة معينة، أي تتضمن الجانب الكمي.²⁴

ج. المرونة (Flexibility): وتعتبر عن قدرة الفرد على تغيير وجهة نظره للمشكلة التي يعالجها من زوايا مختلفة، أي النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير مألوف، وللمرونة دور كبير في الاختراعات التي نلهمها ونراها.²⁵

د. الأصالة (Originality): وتعرف بأنها: القدرة على تقديم منتجات مبتكرة غير مألوفة، تكون مناسبة للهدف والوظيفة التي يعمل لأجلها. أي رفض الحلول الجاهزة و المألوفة، واتخاذ سلوك جديد يتوافق مع الهدف

المنشود، وتسمى الفكرة أصلية إذا كانت لا تخضع للأفكار الشائعة وتتنصف بالتميز.²⁶

وتعتبر الأصالة من أكثر القدرات ارتباطاً بالإبداع حيث تشير إلى الحداثة، التميز والتفرد، وطرح الحلول الحديثة للمشكلات بدون تكرار أو تقليد لأفكار الغير، كما تعرف بأنها قدرة الفرد على إعطاء استجابات أصيلة تختلف عن استجابات أقرانه من حيث جدتها وتنوعها.²⁷

هـ. القدرة على التحليل: إن أي موقف معتمد يحتمل في العادة تفسيرات كثيرة، وهذا يعتمد على قدرة الفرد على النظر للموضوع من زوايا مختلفة، بالإضافة إلى فهم وجهات النظر المختلفة حول الموضوع، لأن الواقع في الحياة التنظيمية ليس واحداً، بل هو واقع مركب ومتعدد.²⁸

ويقصد بالتحليل ذلك الإنتاج الإبداعي الذي يتضمن عملية انتخاب أو اختيار وتفتيت أي عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها،²⁹ وإدماج أجزاء مختلفة ومعان وصور ذهنية في وحدات جديدة، فمن المهم أن ترى شيئاً جديداً ولكم الأهم أن معنى جديد في شيء يراه الناس.³⁰

و. المبادرة (Proactiveness): وتشير المبادأة إلى القدرة على اخذ مخاطرة عالية، وهي سلوك تترجمه اليقظة للبيئة وسرعة رد الفعل لمجارات التغييرات بها، وهي تتضمن العناصر التالية:³¹

1. المفاضلة بين متابعة أو عدم متابعة إبداعات المنافسين.
2. المفاضلة بين المحاولات الحقيقية في النمو والإبداع والتطوير.
3. التعاون مع المنافسين واحتوائهم في عملية الإبداع .

ثانياً. معوقات الإبداع: وهي العوامل المؤثرة على الإبداع سلبياً، والتي تخنق القدرات الإبداعية للأفراد.

1. معوقات شخصية: ويمكن تصنيفها إلى:³²

- أ. عدم الرغبة في تحمل المسؤولية: خوف الفرد من المشاكل التي تواجهه وخوفه من المخاطر أو عواقب التي ترجع على تفكيره بشكل إبداعي فسيؤدي إلى خنق الروح الإبداعية داخله.
 - ب. التعصب من الغموض: عدم الميل إلى حالات عدم التأكد وعدم الرغبة في تحمل الأفكار الجديدة.
 - ج. النقد المبكر: فالحكم على الأفكار والتركيز على نتائجها بدلا من توليدها يخنق التفكير الإبداعي.
 - د. الاجتهاد: ونقصد به مغالاة الشخص في تتبع المشكلة أو طموحه مما يحد من موضوعية التفكير، ويقلل من جودة كل العمليات العقلية وهذا ما يؤثر على قدراته الإبداعية.
 - هـ. الكسل: خمول الفرد وعدم رغبته في بذل الجهد، يجعله يميل للحل السهل والمتوافر غير الإبداعي.
 - و. التعود: انجاز العمل بنفس الشكل وبشكل مستمر يؤدي إلى ثقل العادة وخنق الأفكار الإبداعية.
 - ز. ضعف مستوى الفرد: فضعف مستوى الإبداع لدى الفرد مقارنة بمستوى تعقيد الموقف الذي يواجهه، يجعل من الصعب عليه التفكير بحل إبداعي مناسب، ويزيد من إحباطه مما يخنق قدراته الإبداعية.
- بالإضافة إلى:³³

- ح. الافتقار للخبرة الفنية: وهذا ما يحجم عملية توليد أفكار فعالة وعملية، وقد حدد فيدلر في نظرية الموارد المعرفية أن توفر مستويات عالية من الخبرة الفنية والخبرة العامة مع مستوى اقل من الذكاء يساعد توليد حلول جديدة للمشكلات، أو إقرار حلول قديمة لمشاكل جديدة.
 2. معوقات تنظيمية: ويتمثل محورها فيما يأتي:³⁴
 - أ. هيمنة الروتين والتقليدية: تتبع الخطوات الرسمية المعدة في انجاز العمل وحل المشاكل، ينشر الملل ويقتل المبادرة
 - ب. هيمنة القادة والمديرين: وذلك يرجع لتوفر صفات الأوتوقراطية والمركزية وحب التسلط، أو لخوف المسؤولين من بروز القدرات الإبداعية التي تكشف ضعفهم وتهدد مصالحهم ومناصبهم.
 - ج. هيمنة عامل الربح: يركز تحقيق الربح على خفض التكاليف مما يحول دون تخصيص ميزانية كافية لأغراض البحث العلمي ورعاية الإبداع والمبدعين.
 - د. قدرة المنافسين على طرح نماذج بديلة للإبداعات الجديدة: قدرة المنافسين على طرح إبداعات بديلة تكسر إبداعات المنظمة، وقدرتهم على استباق التعديلات لسلبات المنتج مستخدميه من شأنه تهديد وإعاقة إبداع، لذا يجب التواصل باستمرار مع العملاء والمنافسين والتمسك بالإبداع الجماعي.³⁵
- بالإضافة إلى العناصر التالية:³⁶

- أ. صرامة القوانين والتعليمات، وتعقد الأنظمة والإجراءات التنظيمية .
- ب. عدم وجود قيادة إدارية مؤهلة تدعم الإبداع.
- ج. تطبيق هيكل تنظيمي غير سليم ولا يسمح للأفراد بحرية الرأي والاجتهاد.
- د. وجود عمليات إدارية غير سليمة كضعف قنوات الاتصال والتحفيز، إهمال العلاقات الإنسانية، وغيره.

هـ. الأعراف والقيم والاتجاهات التي تتبناها المنظمة والتي تقيد القدرات الإبداعية للفرد.

3. معوقات ثقافية: فالإبداع يعتبر تحويل ثقافي من خلال إعادة تشكيل وتقديم ما تنتشره الثقافة كخلفية قاعدية للإبداع وتقديمها في هوية جديدة تناسب المستجدات الثقافية، ويواجه توقعات الجيل المعاصر وذلك بالاعتماد على يقظة الفرد والمنظمة³⁷، كما قد تقف القيم والعادات والاتجاهات والتقاليد السائدة في المجتمع، وضغوط الذهنية السائدة والأفكار المتداولة في بيئة الفرد عائقا يحول دون ظهور وتنمية وتعزيز القدرات الإبداعية.³⁸

4. معوقات اجتماعية: بما أن الفرد عضو تابع للمجتمع فهو يتأثر به، حيث تعد البيئة الاجتماعية عامل مهم في تنمية روح الإبداع لدى أفراد المجتمع، كما يمكن أن تشكل عائق للإبداع إذا توفرت الخصائص التالية:³⁹

أ. التفوق وعدم تقبل الاختلافات المميزة للمجموعات الأخرى.

ب. انتشار الأمية والجهل والبطالة والجريمة، وعدم الاستقرار الأمني والاجتماعي.

ج. الجمود والخمول الفكري ومقاومة التجديد والتشبث بكل قديم.

د. القيود الاجتماعية على الحرية الفكرية والتمييز بين الذكور والإناث.

5. معوقات مالية: حيث أن عملية الإبداع تحتاج إلى أموال كبيرة تستثمر في خدمة المبدعين، وهو الذي قد لا يتوفر إما بسبب معاناة المنظمة من شح في الموارد المالية (وقد يرجع ذلك لمرورها بأزمة مالية)، وإما لتعدها عدم تخصيص ميزانية لدعم المشاريع الإبداعية.⁴⁰

توفير ما يطلبه ويتطلبه كل من المبدع والعملية الإبداعية يمثل قاعدة تحتية لانطلاق الإبداع، ومحفز أساسي لاستمراره، وعامل أساسي لرفع فرص تحقيق إبداع ذو جودة مرتفعة وقبول عال.⁴¹ وتعد حجم الاستثمارات المسخرة في تطوير وإطلاق المنتجات الإبداعية أمر جد مهم يجب التخطيط له ودراسته بشكل جدي ومدقق، فهناك بعض الإبداعات التي قد لا تحقق مبيعات أو قبول عند طرحها، أو لا يتوفر للمنظمة قدرة للتسويق لها وبالتالي تظهر إمكانية خسارة كل تلك الأموال.⁴²

ثالثا. أهم طرق تنميته: أي الوسائل ومناهج تشجيع الفرد على الإبداع ومن أهمها نجد:

I. الأساليب القيادية: والتي توضح أهمية القائد في اكتشاف وتنمية الإبداع والمبدعين، أهمها:

1. الإدارة على المكشوف: وهي نهج إداري حديث يقوم على فتح سجلات المنظمة للعاملين، وإطلاعهم على الأرقام المهمة والمعلومات التي تتعلق بأهداف وتوجه ورسالة ورؤية المنظمة، بحيث يتعرف طاقم الإنتاج على مستوى إنتاجيتهم، وعمل الإدارة على مستوى انجازهم ورجال المبيعات على عدد الوحدات المباعة وغيره، ومعرفة كل طرف مدى تأثير أدائه على المستوى المالي الكلي للمنظمة يمثل منطلق للإبداع، ومن خلال تحديد مواهب وقدرات الموظفين الكامنة، وحث الرغبة الداخلية والدافعية الذاتية نحو تحقيق الإبداع، وذلك من خلال توفير المعلومة الصحيحة والمناسبة ونشرها بوضوح وشفافية، وبث روح الثقة وتوسيع مجال التصرف والتعلم والخطأ.⁴³

2. الإدارة بالأهداف: وهي نظام صمم للتخلص من مشاكل العمل وفقا للطرق التقليدية، وهدفه الأساسي تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وزيادة تحفيز الأفراد على العمل، وتقوم الإدارة بالأهداف على:⁴⁴
 - المشاركة الجماعية للرئيس والمرؤوسين في وضع المهام الأساسية وتحديد مجالات مسؤولية الفرد.
 - فتح المجال للفرد في تحديد أهداف الأداء قصيرة الأجل، مع توجيه المدير له.
 - دور المشرف ايجابي يتمثل في دعم وإرشاد وتوجيه الأفراد لتحقيق الأهداف وتجنب وحل المشكلات.
 - المشاركة في رسم الأهداف ووضع الخطط لتنفيذها بما يدفع الفرد إلى بذل أقصى جهده في تحقيقها.
3. الإدارة بالإبداع: وتتعلق بالنظر إلى الظواهر والمشكلات الإدارية والفنية بمنظور وعلاقات جديدة لتفاعلات الفرد والعمل والمنظمة والمجتمع، وذلك لتحقيق الإبداع وضمان التقدم والنجاح، حيث يعتمد على التفكير والتصور والبحث والاستقصاء والحدس والتخمين، بهدف فهم الأحداث والعمليات والربط بينهما لإنشاء شيء جديد، أصيل وذو قيمة على شكل سلعة، خدمة، أسلوب عمل أو أداة أو عملية جديدة، وتحقق الإدارة بالإبداع بالمزج بين العناصر الثلاثة التالية:⁴⁵
 - إيجاد فكرة أو رؤية جديدة متميزة (التفكير الإبداعي).
 - إجراء بحث وتقصي الحلول لمعرفة فائدتها (الحلول الإبداعية للمشكلات).
 - اتخاذ قرار تنفيذي فيها وتطبيقه (بناء نظام لإدارة الإبداع).
- II. الأساليب العلمية والفنية: أهم الأساليب التي نستطيع من خلالها تنمية المهارات الإبداعية هي:
 1. أساليب تنمية الإبداع الفردية: وهي مجموعة من الطرق والأساليب تستهدف دفع القدرات الإبداعية في الأفراد، ونشير إلى أنها في مجملها وعلى اختلافها تربي الفرد على السلوكيات الإبداعية التالية:⁴⁶
 - أ. الإصغاء الجيد: والذي يستخدم فيه الفرد جميع حواسه إلى جانب أذنيه.
 - ب. القدرة على المشاركة: قدرة الفرد على الربط بين الأفكار وطرح المراءات والمضادات في نسق معين.
 - ج. العفوية: القدرة على ترك الأحكام وفتح المجال للمشاعر وردود الفعل اللحظية.
 - د. القدرة على التصريح: إسقاط الرقابة الداخلية والحوار الضمني الذي يعيق الإبداع.
 - هـ. تقبل الأفكار: استقبال ومناقشة الأفكار دون الحكم عليها فالهدف هو البحث عن الأفكار وليس تقييمها.
 - و. القدرة على التعبير: قدرة الفرد على التعبير عن الأفكار بوضوح وباختصار وتوصيلها للغير.
 - ز. إعداد وتهيئة الفرد للتفكير الإبداعي من خلال اعتماد ما يتوفر لدى الفرد من قدرة وكفاءة، ومعارف، مع توفير أدوات التفكير الخلاق وتشجيع الفرد على إخراج مكنوناته وتوجيهه نحو خدمة قضية أو حل مشكل أو تحسين وضع ما، وبذلك تتكون لديه القدرة الإبداعية، التي ستمكنه والمنظمة من مواجهة التحديات.⁴⁷

أ. التدريب الذاتي: وهو التدريب الذي يقوم به الفرد لتطوير مهاراته وتنمية نفسه بنفسه في عمله، وذلك يعتمد على توافر نظام حوافز تشجيعية ورعاية المدير له ومساعدته في تحقيق التدريب بمنحه وقت وتدعيم مادي وتوجيه لنقاط الضعف التي يجب أن يركز تدريبه للقضاء عليها.⁴⁸

ب. التدريب على رسم المخططات: وأهمها الخريطة الذهنية (Mind Mapping) أهمها وهي عبارة عن رسم تخطيطي يمثل شجرة تضم روابط بين دلالات لفظية تربط وتوصل أفكار مختلفة حول الموضوع الرئيسي الذي يحتل المركز، ثم ربطه بتفرعات تضم الأفكار الرئيسية ذات الصلة بالموضوع، ويضم كل فرع عدة فروع ثانوية تمثل الأفكار الفرعية، وبذلك تسمح الخريطة الذهنية بتجميع كم هائل من المعلومات التي تحفز توليد الأفكار الجديدة، وتظهر أهمية الخريطة الذهنية في:⁴⁹

- تنظيم وتمثيل المعلومات بطريقة مرئية وارتباطية منظمة.
- تحسين نوعية التفكير وتدعو إلى اكتشاف الأفكار الجديدة.

هـ. المكافأة (المادية والمعنوية): المكافأة تحسن طبيعة الإنتاج خاصة لدى ذوي القدرة على التفكير الراقى، ولكي يكون للمكافأة اثر واضح في الدفع نحو تحسين الإنتاجية وتحقيق الإبداع يجب ربطها بأهداف تتعلق

بالإبداع ومنحها بطريقة وضمن ظروف توضح العلاقة الطردية بين المكافأة والإبداع.⁵⁰

2. أساليب تنمية الإبداع الجماعية: وهي الأساليب التي تستخدم لتنمية الإبداع الجماعي، وأهمها:

أ. أسلوب الجماعة الاسمية: يستعمل هذا الأسلوب لتشخيص المشكلات في المنظمة، وإيجاد الحلول الإبداعية لها، وذلك من خلال تكوين مجموعة من الأفراد تعمل في حضور مشترك، ولكن بدون تفاعل مباشر، حيث يتم طرح المشكل أو الموقف وتوضيحه لهم، ثم يطلب إلى كل فرد منهم كتابة الحل على بطاقة بدون مناقشة الحلول إلى إتمام العملية وذلك لتجنب النقد القاتل للأفكار الإبداعية.⁵¹

ب. أسلوب العصف الذهني: وهو عبارة عن جلسة تضمن مجموعة أفراد يوجهها قائد، يتحاورون حول مشكلة أو موضوع محدد يحدد القائد نقطة انطلاق ونهاية الحوار، وتتم الجلسة بمراعاة القواعد التالية:⁵²

- تأجيل الحكم على صحة الفكرة المطروحة وتشجيع جموح الأفكار لضمان نجاح جلسة العصف الذهني.
- الترحيب بالمقترحات المقدمة لتحسين أفكار الغير وتعديلها.
- العمل في جو غير رسمي أو على الأقل التقليل من حدة الرسمية.
- جمع الأفكار وتنقيحها يتم اختيار أفضلها وأكثرها مناسبة.

ج. جماعة المناقشة (Discussion Group): وهي وسيلة قادرة لتنمية التفكير الإنساني عن طريق اجتماع بعض الأفراد المتخصصين لتبادل الرأي حول مشكلة فردية أو جماعية، واقتراح الحلول البديلة واكتساب الخبرة، وتسمح هذه الطريقة بتنمية مهارات المتدربين في مجال العلاقات الإنسانية وإتاحة فرصة التعبير عن الأفكار

وطرحها للمناقشة وتشجيع التفكير الجماعي وتبادل المعلومات.⁵³

د. أسلوب دلفي: يقوم هذا الأسلوب على اختيار مجموعة خبراء في الموضوع المطروح للتقييم، واختيار أحد الأفراد كمنسق لإجابات الخبراء، بعد تحليلها يتبين مدى الاتفاق أو الاختلاف في الآراء ثم يعد ملخص للناتج المتحصل عليها، ويرسل إلى خبير ليقدم وجهة نظر جديدة في المشكلة، ويقوم المنسق بتكرار هذه العملية إلى أن يصل إلى درجة ثبات نسبي في الإجابات مما يؤدي إلى الوصول إلى حل المشكلة و طرح أفكار إبداعية.⁵⁴

هـ. طريقة المترابطات (Synectics): تتعلق بالجمع بين عناصر مختلفة، وتشبه العصف الذهني من حيث اشتراك الأعضاء في توليد وإنتاج أفكار جديدة في جو من النقاش والتقويم، إلا أنها تستخدم الكنايات والتمثيلات، وتقوم على جعل الغريب مألوف، وجعل المألوف غريب، حيث يتم التعرف على المشكلة وجعلها مألوفة، وتحدد مشكلات بسيطة ومألوفة يتم العمل على جعلها معقدة وغير عادية، ومن ثم ينظر لها من زوايا مختلفة بحيث يتم الوصول إلى حل سهل وإداعي، حيث يتكون فريق المترابطات من (5-7) أعضاء لديهم معرفة جيدة بالمشكلة، ومدير الذي يستقبل أفكارهم وآرائهم ويقود العمل.⁵⁵

و. التفكير الجانبي (Lateral Thinking): وهو طريقة للتفكير خلال ظروف الفوضى وعدم الاستقرار وعدم التأكد، للوصول إلى حل مناسب انطلاقاً من وجهات نظر مختلفة، وباستخدام أساليب ونماذج لتعميم الحالة الخاصة، وقد صممت تقنيات التفكير الجانبي لتحقيق التغيير، ومزجها بأدوات القياس من أجل توليد أفكار جديدة ومفاهيم ومناهج ومقاربات جديدة من خلال إقحام عوامل عشوائية جديدة في عملية التفكير والتفكير خارج الإطار، وأهم تقنيات التفكير الجانبي مصفوفة البدائل، عملية التركيز، المدخلات العشوائية، الاستفزاز للخروج من المألوف، الحصاد (جمع الأفكار دون تنقيح)، معالجة وتحليل الأفكار.⁵⁶

ز. غرف الإبداع: وتعتبر عن مكان صغير ضمن المنظمة يهيأ بجو مشابه لجو العمل، ويسمح فيه للعامل بالتجريب والخطأ، وممارسة طرق جديدة للتشغيل، مع مراقبة والسيطرة على عناصر العمل، ومن ثم يتم نقل وممارسة التجارب الناجحة ليتعلمها الآخرون، وتسمح هذه الغرف بتطوير عمل الفرق، والتعلم وتحقيق الاتصال الفعال بين الأفراد ضمن جو من الاحترام والإصغاء وفرص المشاركة المتساوية فتظهر سلوكيات جديدة وإبداعية ضمن بيئة متنوعة الخبرات والتدريب غير التقليدي، وتحفز العقل والجسم.⁵⁷

III. الاستراتيجيات المساعدة على تنمية الإبداع: ونقصد بها السياسات التي يمكن أن تتبناها المنظمة للترويج للعملية الإبداعية ولإيجاد المناخ الإبداعي داخلها، وهي:⁵⁸

1. إستراتيجية التطوير التنظيمي: وهي مجموعة من الأساليب والطرق المستوحاة من العلوم السلوكية والتي تزيد من فعالية المنظمة وقدرتها على تقبل التغيير، مثل: تطوير الفريق، تدريب الحساسية، استخدام وكلاء التغيير...، وهي موجهة نحو المحددات السلوكية كقيم الأفراد والعلاقات الإنسانية، لدعم التطوير التنظيمي بالتركيز على الأفراد والعلاقات والترويج لإبداع، وتدريب الأفراد على تقبله كميّار للمقارنة.

2. التخصص الوظيفي: تصميم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة للعملية الإبداعية تقوم بنشاطات متخصصة، مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير، أو جماعات التخطيط، ويتم اعتماد هذه

الإستراتيجية لإيجاد أعمال إبداعية تغطي مساحات تنظيمية صغيرة نسبياً ولا تكون جذرية.

3. الدورية: ونقصد بها القدرة على استخدام أشكال تنظيمية غير ثابتة أو متغيرة من بينها نموذج المصفوفة الذي يتم وفقاً له تجميع مجموعة من المختصين والعاملين لتنفيذ مشروع معين وإنشاء بناء تنظيمي مؤقت يحل عند الانتهاء من المشروع ومن ثم تحرر الأفراد للعمل في مشاريع أخرى.

كما أشارت عدة دراسات إلى خمس استراتيجيات إبداعية تدعمها القدرات المعرفية للأفراد وهي:⁵⁹

1. الإستراتيجية التابعة: وتمتاز بطبيعتها الإضافية والمستمرة، وتسخر التنوع المعرفي أي خليط من المعارف الضمنية والظاهرة، ودمجها مع أنواع المهارات والإمكانيات المتوفرة لدى العاملين بالمنظمة.

2. الإستراتيجية المستجيبة: وتعتمد هذه الإستراتيجية على المهنة، وتتطوي على تطوير منتج جديد،

وتطوير إبداعات جديدة انطلاقاً من تطوير معارف جديدة وبلورتها حسب المهارات الضرورية.

3. إستراتيجية الإبداع العامة: والتي تتعلق بتطوير منتجات وخدمات نمطية للمستفيدين، وتقليل التكاليف من خلال تحسين العملية الإنتاجية بشكل دوري وهنا يجب الاعتماد على اليقظة المعلوماتية.

4. إستراتيجية الإبداعات المعقدة والمخاطرة: والتي تعني تطوير منتجات جديدة ذات استعمالات واسعة، بالاعتماد على التراكم المعرفي وتنوع المصادر الفكرية لتحقيق الإبداع.

5. إستراتيجية الإبداع التحويلية: والتي تدعم تأسيس صناعات جديدة لإنتاج منتج جديد لسد حاجة جديدة، لذا تحتاج توفير قواعد معلومات وقواعد معرفية متنوعة.

كما يمكن اعتماد التقليد: كإستراتيجية لدعم الإبداع من خلال دراسة تجارب ناجحة وتحليلها وتخزينها، ثم استخدام نموذج خاص بها بما يتماشى وخصائصها وإمكانياتها ونوع النشاط الذي تنشط به، مع توفير الموارد

المالية، المادية والبشرية، خاصة فيما يتعلق بالمهارات الفنية والإمكانيات التقنية.

كما طرحت شركة الاستشارات بوز وشركاؤه (Cabinet De Conseil Enstratégie Booz & Cie) مجموعة الاستراتيجيات التالية:⁶⁰

أ. إستراتيجية "السعي نحو تلبية الحاجات" (Need Seekers): تحديد احتياجات العملاء الجديدة غير الملباة، والعمل على تلبيتها بسرعة بسلع وخدمات وعمليات إبداعية تكون الأولى في السوق.

ب. إستراتيجية "قائدي التكنولوجيا" (Technology Drivers): وهو إبداع قائم على القدرات التكنولوجية للمنظمة في تطوير المنتجات والخدمات المبتكرة، لتلبية احتياجات العملاء المفترضة.

ج. إستراتيجية "قراء السوق" (Market Readers): متابعة تطورات السوق وتطور احتياجات العميل بدقة، لإنتاج القيمة المضافة من خلال التحسينات الإضافية، أو ملحقات غير معروفة في السوق.

ثالثا. مدى توفر العاملين على القدرات الإبداعية واهم عوائقها ومتطلبات تنميتها حسب وجهة نظر العاملين بمجمع عموري بولاية بسكرة.

تهدف الدراسة إلى استطلاع واقع الإبداع لدى العاملين بالمؤسسات الجزائرية من خلال استجواب عدد من العمال التابعين لمجمع عموري بولاية بسكرة، وذلك لتوضيح مدى توفرهم على القدرات الإبداعية الأساسية، والتعرف على أهم المعوقات التي تعوق استثمار قدراتهم بالمجمع، مع جس نبضهم اتجاه فعالية الأساليب والعناصر المقترحة من طرفنا في ضمان توليد وتطوير القدرات الخلاقة داخلهم ودورها في كسر العوائق التي تعوقهم والتعرف على استجاباتهم اتجاهها، اختيار عينة الدراسة بطريقة حصرية ضمت جميع العاملين الإداريين بالمجمع حيث قدرت ب 40 عاملا موزعين عبر مختلف الأقسام والمصالح الإدارية بالمجمع منها مصلحة المستخدمين، مصلحة المحاسبة، مصلحة المعاملات التجارية، مصلحة التحصيل والمتابعة، مصلحة البطاقة الرمادية، مصلحة المالية والبنوك، ومصلحة المنازعات، حيث تم توزيع الاستبيان الذي يحوي قسمين مهمين، يتعلق الأول بالخصائص الشخصية والوظيفية، وخصص القسم الثاني ليحمل ثلاث محاور تترجم جوهر دراستنا وهي:

المحور الأول حول القدرات الإبداعية وضم 22 عنصر، المحور الثاني حول المعوقات الإبداعية وضم 20 عنصر، المحور الثالث حول الأساليب المقترحة لتنمية الإبداع وضم 15 عنصر، واعتمدنا في توزيع أوزان الاستجابات على مقياس ليكارت الخماسي.

1. صدق وثبات أداة البحث:

أ. صدق الاستبيان: والذي يتعلق بـ:

- صدق المحكمين: وهذا تم من خلال ملاحظات الأساتذة على الاستبيان.

- الصدق التمييزي: تم حسابه من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، بحيث كان معامل الارتباط دال إحصائيا في كل الحالات أي بنسبة 100% وهو ما يدل على صدق المقياس، كما هو موضح الجدول التالي:

جدول رقم 2 : يبين الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس القدرات الإبداعية

الأبعاد	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
أولاً. مقياس القدرات الإبداعية	0.861**	0.000
	0.763**	0.000
	0.889**	0.000
	0.660**	0.000
	0.787**	0.000
	0.610**	0.000
ثانياً. مقياس معوقات الإبداع	0.511**	0.001
	0.776**	0.000

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

0.000	0.772**	عوائق مادية	
0.000	0.762**	عوائق تنظيمية	
0.000	0.812**	عوائق ثقافية	
0.001	0.624**	إبداع الفرد	ثالثا. مقياس أساليب تنمية الإبداع
0.000	0.798**	إبداع الفريق	
0.000	0.798**	الإبداع الجماعي	

** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

ب. ثبات الاستبيان: تم حساب الثبات من خلال ألفا لكرونباخ، فمن خلال الجدول رقم (3) يمكن أن نلاحظ أن قيمة ألفا لكرونباخ أكبر من 0.70 في كل الحالات، وهو ما يشير إلى ثبات النتائج في حالة إعادة تطبيق الاستبيان مرة أخرى، أو بصفة أخرى فإن 86.3% من عينة الدراسة ستكون ثابتة في إجابتها في حالة ما إذا قمنا باستجوابهم مجددا وفي الظروف نفسها، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

جدول رقم 3: يوضع قيمة معامل ألفا لكرونباخ لمقياس الإبداع وأبعاده.

المقياس	عدد العبارات	قيمة ألفا لكرونباخ
القدرات الإبداعية	22	0.900
معوقات الإبداع	20	0.862
أساليب تنمية الإبداع	16	0.836
المقياس ككل	58	0.863

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

2. خصائص مبحوثي الدراسة: يبين الجدول رقم 4 توزيع المبحوثين حسب متغيرات الشخصية والوظيفية.

جدول رقم 4: توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية:

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	19	50.0
	أنثى	19	50.0
	المجموع	38	100
السن	أقل من 30 سنة	8	21.1
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	20	52.6
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	6	15.8
	من 50 سنة فأكثر	4	10.5
	المجموع	38	100.0
	تقني سامي	7	18.4
	ليسانس	21	55.3

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

المؤهل العلمي	مهندس	2	5.3
	ماجستير	7	18.4
	دكتوراه	1	2.6
	المجموع	38	100.0
الوظيفة	أعمال فنية	8	21.1
	أعمال إدارية غير إشرافية	13	34.2
	أعمال إدارية إشرافية	17	44.7
	المجموع	38	100.0
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	15	39.5
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10	26.3
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	4	10.5
	من 15 سنة فأكثر	9	23.7
	المجموع	38	100.0

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

3. تحليل محاور الاستبيان (الإجابة على أسئلة البحث).

من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول المقياس تم تحديد المستوى المرجح له بناء على قيمة المتوسط الحسابي كما يوضحه الجدول الموالي.

الإجابة على التساؤل الأول: ما مستوى توفر القدرات الإبداعية لدى العاملين بالمجمع محل البحث؟

جدول رقم 5: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لمقياس القدرات الإبداعية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
	أ- الطلاقة الفكرية			
1	كعامل بالمجمع دائما أقدم اقتراحات وأفكار جديدة.	3.39	1.13	متوسط
2	أملك خيال خصب وسعة الأفق ونظرة متكاملة في ما يخص عملي.	3.58	0.76	متوسط
3	لدي القدرة على توضيح المواقف الخاصة بالعمل وشرحها.	3.66	1.12	متوسط
4	لدي القدرة على إيجاد أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	3.55	0.86	متوسط
	ب- المرونة			
5	أتمتع بالمرونة في تنفيذ التعليمات والقوانين داخل المجمع.	3.50	0.95	متوسط
6	أتكيف وأتماشى مع التعليمات الجديدة بكل سهولة.	3.66	1.02	متوسط
7	أهتم بالانتقادات الموجهة إلي واستفيد منها.	3.89	0.89	مرتفع
8	أشارك العاملين في حل المشكلات القائمة التي تواجه المجمع.	3.47	1.03	متوسط
	ج- الحساسية للمشكلات			
		3.63	0.72	متوسط

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

9	أُتمتع برؤية شاملة وصحيحة لمشكلات العمل.	3.79	0.81	مرتفع
10	أُتمتع بالقدرة على التنبؤ بحدوث مشكلات في العمل.	3.47	0.92	متوسط
11	اهتم بتتبع ودراسة مختلف الأسباب المؤدية إلى المشكلة.	3.58	0.98	متوسط
12	أُتمتع بالقدرة على جمع المعلومات حول المشكلة القائمة .	3.66	0.97	متوسط
	د - القدرة على التحليل	3.65	0.67	متوسط
13	أُتمتع بالقدرة على تحليل المواقف وفهمها.	3.66	0.75	متوسط
14	عندي قدرة على إعادة تنظيم الأفكار وفق أسس علمية.	3.58	0.92	متوسط
15	أُتمتع بالقدرة على اكتشاف المخالفات والمخاطر .	3.71	0.84	مرتفع
	هـ - الأصالة	3.60	0.68	متوسط
16	أمتلك القدرة على إنتاج أفكار جديدة غير مسبوقة.	3.37	0.97	متوسط
17	أستطيع انجاز أعمالتي بأسلوب متجدد.	3.74	0.86	مرتفع
18	لدي قدرة على إيجاد حلول علمية للمشاكل مختلفة عن زملائي.	3.68	0.87	مرتفع
	و - المبادأة	3.79	0.60	مرتفع
19	أعبر عن آرائي بحرية ودون خوف ولو كانت مخالفة لرؤسائي.	3.42	1.00	متوسط
20	أتحمل المسؤولية وأبذل جهد إضافي لصالح تحقيق أهداف المجمع.	3.95	0.84	مرتفع
21	أثق في نفسي وفي أفكاري وقراراتي.	3.95	1.01	مرتفع
22	أحب المجازفة والتجربة وأعتبر الخطأ تجربة مفيدة .	3.84	1.03	مرتفع
	مقياس القدرات الإبداع كـــــــــــــــل	3.64	0.53	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

ويتضح من الجدول أن متوسط إجابات أفراد العينة عن عبارات مقياس "القدرات الإبداعية" أنها تشكل قبولاً متوسطاً إذ تراوحت المتوسطات ما بين (3.39-3.95) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.53-1.13). وهذا ما يدل على أن العاملين لدى المجمع محل الدراسة يتمتعون بمستوى متوسط من القدرات الإبداعية.

الإجابة على التساؤل الثاني: ما هي أهم معوقات الإبداع التي تواجه العاملين بالمجمع محل البحث؟

جدول رقم 6: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لمقياس معوقات الإبداع.

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
	أ. عوائق شخصية	2.51	0.72	متوسط
1	أتخوف من تحمل المسؤولية عند طرح فكرة أو أسلوب عمل جديد .	2.42	1.18	متوسط
2	تتملكني كثرة التفكير بالاستهزاء بي أو السخرية من أفكارى ومقترحاتى.	2.21	1.28	منخفض
3	عادة ما أواجه مشاكل تصعب وتعقد سيرورة العمل الذى أؤديه.	3.11	1.25	متوسط
4	أفضل العمل بالطريقة المعتادة ولست مستعد للتغيير .	2.32	1.28	منخفض
	ب. عوائق فنية	2.72	0.92	متوسط

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

5	المواقف والمشاكل التي أواجهها معقدة جدا وتفوق قدراتي.	2.68	1.19	متوسط
6	أواجه صعوبة في مواجهة متطلبات العمل ومشاكله بسبب افتقاري للخبرة.	2.74	1.41	متوسط
7	طبيعة العمل الذي أقوم به لا تسمح بتقديم الجديد (وظيفة روتينية).	2.68	1.30	متوسط
8	ضعف السياسات الموجهة لدعم وتطوير المستوى التعليمي والفكري بالمجمع	2.76	1.22	متوسط
ج. عوائق مادية				
9	الميزانية المخصصة لدعم وتحفيز المشاريع والأفكار الجديدة جد ضئيلة.	3.26	1.39	متوسط
10	قلة المكافآت الموجهة لأصحاب الأفكار الجديدة والناجحة (المثمرة).	3.68	1.38	مرتفع
11	نظام الأجور تقليدي لا يقوم على أساس الإنتاج الفكري والإبداعي.	3.79	1.38	مرتفع
12	المجمع قائم على أدوات وآلات وأجهزة عمل بسيطة غير متطورة.	2.47	1.27	متوسط
د. عوائق تنظيمية				
13	تسلط المسؤول والمركزية في اتخاذ القرار.	3.58	1.20	متوسط
14	هناك مجال ضيق من حرية التعبير والتفكير والمشاركة في اتخاذ القرار.	3.26	1.20	متوسط
15	اعتماد المسؤول على خبراء من خارج المجمع والحكم على أفكارنا بالفشل.	2.71	1.16	متوسط
16	ضعف العلاقة وعدم التواصل الجيد للمسؤولين مع العاملين بالمجمع.	3.29	1.18	متوسط
هـ. عوائق ثقافية				
17	اهتمام المسؤول بالإنتاجية وعدم تحفيز الإبداع (الاهتمام بالكم لا بالنوع).	3.45	1.27	متوسط
18	التفوق على المعتاد وعدم تقبل الاختلاف والتغيير.	2.84	1.26	متوسط
19	اعتبار التفكير المختلف مكلف ومضيق للوقت.	3.11	1.09	متوسط
20	هناك تمييز بين العاملة المرأة والعامل الرجل في المجمع لصالح الرجل.	2.53	1.33	متوسط
مقياس معيقات الإبداع كـ				
		2.94	0.66	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

ويتضح من الجدول أن متوسط إجابات أفراد العينة عن عبارات مقياس "معوقات الإبداع" عموما تشكل قبولا متوسطا فتراوحت المتوسطات ما بين (2.21-3.79) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.66-1.39). وهذا ما يدل على أن العاملين بالمجمع يشعرون بعناصر في محيط عملهم تعيق وتحد إبداعهم وذلك بمستوى متوسط.

الإجابة على التساؤل الثالث: ما هي أهم العناصر الواجب توفيرها لدعم إبداع العاملين، وما مدى توفرها بالمجمع محل البحث؟

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

جدول رقم 7: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لمقياس أساليب تنمية الإبداع.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
	أ. الإبداع الفردي			
1	توفر برامج تدريب قائمة على أساليب التفكير الخلاق عند انجاز العمل.	4.08	0.85	مرتفع
2	هناك مجال واسع أمام حرية التفكير والتعبير والمشاركة.	4.05	0.66	مرتفع
3	توفير المعلومات وتوجيه قدرات الإبداعية للفرد نحو أهداف المجمع.	4.00	0.66	مرتفع
4	يوفر المجمع التحفيز المادي والمعنوي لتمكين الفرد وزيادة ثقته بنفسه.	4.34	0.91	مرتفع
	ب. إبداع الفريق			
5	يتم العمل داخل المجمع وفق فرق وجماعات.	3.66	1.02	متوسط
6	تتم تنمية قدرات الجماعة على التفاعل والتعاون والمشاركة في الانجاز.	4.00	0.93	مرتفع
7	يوفر المجمع أماكن خاصة لاجتماع وعمل الفرق بمعزل عن باقي الزملاء.	3.39	1.15	متوسط
8	تفويض السلطة للفريق للتخطيط والتنفيذ والإدارة الذاتية.	3.29	1.06	متوسط
9	التخلص من المشرف ودعم الرقابة الذاتية للفريق.	3.16	1.17	متوسط
	ج. الإبداع الجماعي			
10	إشاعة جو تبادل الآراء والتفكير الحر والنقد البناء.	4.05	0.66	مرتفع
11	هناك تشجيع على طرح الأفكار الجديدة ودعمها لتصل حيز التنفيذ.	4.32	0.66	مرتفع
12	توفير هياكل تنظيمية مرنة وأفقية (تقصير الهرم السلطوي).	3.92	0.75	مرتفع
13	اعتماد الإدارة على استراتيجيات تدعم التطوير التغيير والتجديد.	4.00	0.74	مرتفع
14	اعتماد أنماط قيادية ديمقراطية والتخلص من مركزية القرارات.	3.97	0.88	مرتفع
15	إلغاء أساليب وأدوات العمل القديمة واستبدالها بأخرى متطورة وحديثة.	4.32	0.77	مرتفع
	مقياس أساليب تنمية الإبداع كـ			
		3.93	0.47	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

ويتضح من الجدول أعلاه أن متوسط إجابات أفراد عينة البحث عن عبارات مقياس "أساليب تنمية الإبداع" أنها عموماً تشكل قبولاً مرتفعاً إذ تراوحت المتوسطات ما بين (3.16-4.32) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.47-1.17). وهذا ما يدل على أن العاملين لدى المجمع محل الدراسة يشعرون بعناصر في محيط عملهم تدعم قدراتهم الإبداعية والتي توفرها لهم إدارة المجمع وذلك بمستوى مرتفع،

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

وهذا ما يدل على وعي العامل بمتطلبات الإبداع من جهة، ومن جهة أخرى على اهتمام ودعم المسؤولين بالمجمع بالإبداع والمبدعين.

4. اختبار الفرضيات.

اختبار الفرضية الأولى: هناك مستوى إيجابي للقدرات الإبداعية للعمال بالمجمع عموري.

لاختبار هاته الفرضية قمنا بإجراء اختبار T لعينة واحدة، وكانت النتائج مبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم 8: اختبار T لعينة واحدة لمقياس القدرات الإبداعية

المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	قيمة ت	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
3	3.64	7.405	37	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 مما يعني وجود فروق دالة إحصائية في درجة القدرات الإبداعية مقارنة بالمتوسط الفرضي وهو 3، وهذا لصالح متوسط العينة والذي قدر بـ 3.64 وهو فرق دال إحصائيا والذي يدل على درجة إيجابية للقدرات الإبداعية لعينة الدراسة، وهو ما يثبت فرضية الدراسة القائلة بوجود مستوى إيجابي للقدرات الإبداعية في المؤسسة.

اختبار الفرضية الثانية: هناك معوقات تواجه قدرة العاملين على الإبداع بمجمع عموري.

لاختبار هاته الفرضية قمنا بإجراء اختبار T لعينة واحدة، وكانت النتائج مبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم 9: اختبار T لعينة واحدة لمقياس معوقات الإبداع

المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	قيمة ت	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
3	2.94	-0.513	37	0.611

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة معوقات الإبداع مقارنة بالمتوسط الفرضي وهو 3، وهذا لصالح المتوسط الفرضي والذي هو 3 مقارنة بمتوسط العينة الذي قدر بـ 2.94، وهو فرق غير دال إحصائيا والذي يدل على درجة متوسطة لمعوقات الإبداع في المؤسسة محل الدراسة، وهو ما يثبت فرضية الدراسة القائلة بوجود مستوى متوسط لمعوقات الإبداع في المؤسسة.

اختبار الفرضية الثالثة: هناك مستوى إيجابي لأساليب تنمية الإبداع الممارسة بمجمع عموري

لاختبار هاته الفرضية قمنا بإجراء اختبار T لعينة واحدة، وكانت النتائج مبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم 10: اختبار T لعينة واحدة لمقياس تنمية الإبداع

المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	قيمة ت	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
3	3.93	12.319	37	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

من خلال الجدول نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 مما يعني وجود فروق دالة إحصائية في درجة تنمية الإبداع مقارنة بالمتوسط الفرضي وهو 3، وهذا لصالح متوسط العينة والذي قدر بـ 3.93 وهو فرق دال إحصائياً والذي يدل على درجة إيجابية لتنمية الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة، وهو ما يثبت فرضية الدراسة القائلة بوجود مستوى إيجابي لتنمية الإبداع بالمؤسسة.

اختبار الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة المهنية) للعاملين بالمجمع.

أولاً. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية تعزى لمتغير الجنس: للتأكد من ذلك أجرينا اختبار T لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم 11: الفروق في القدرات الإبداعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكور	19	3.71	0.853	36	0.399
إناث	19	3.56			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نجد أن اختبار T غير دال إحصائياً لأن قيمة الدلالة أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في القدرات الإبداعية لدى العمال حسب الجنس مع أفضلية طفيفة لصالح الذكور.

ثانياً. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية تعزى لمتغير السن: للتأكد من ذلك أجرينا اختبار تحليل التباين لفيشر ANOVA وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم 12: الفروق في القدرات الإبداعية حسب متغير السن

السن	التكرار	المتوسط	اختبار فيشر	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
أقل من 30	8	3.57	1.305	3	0.289
من 30 الى 40	20	3.53			
من 40 الى 50	6	3.92			
50 فأكثر	4	3.92			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبار تحليل التباين لفيشر غير دال إحصائياً لأن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى توفر القدرات الإبداعية ترجع لمتغير السن، إلا أننا نلاحظ تقريباً أنه كلما زاد السن يزيد مستوى القدرات الإبداعية.

ثالثاً. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية تعزى لمتغير حسب المؤهل العلمي: للتأكد من ذلك أجرينا اختبار تحليل التباين لفيشر ANOVA وكانت النتائج كما يلي:

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

جدول رقم 13: الفروق في القدرات الإبداعية حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل	التكرار	المتوسط	اختبار فيشر	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
تقني سامي	7	3.60	5.884	4	0.001
ليسانس	21	3.74			
مهندس	2	3.81			
ماجستير	7	3.83			
دكتوراه	1	2.05			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبار تحليل التباين لفischer دال إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية ترجع لمتغير المؤهل العلمي، بحيث نلاحظ تقريبا أنه كلما زاد المؤهل العلمي يزيد المتوسط الحسابي لواقع القدرات الإبداعية، باستثناء حالة المؤهل العلمي دكتوراه ويرجع هذا غالبا لقلة المفردات في هذه الفئة (1).
رابعاً. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية تعزى لمتغير الوظيفة: للتأكد من ذلك أجرينا اختبار تحليل التباين لفischer ANOVA وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم 14: الفروق في مستوى القدرات الإبداعية حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	المتوسط	اختبار فيشر	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
أعمال فنية	8	3.65	0.334	2	0.718
أعمال إدارية غير إشرافية	13	3.55			
أعمال إدارية إشرافية	17	3.70			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبار تحليل التباين لفischer غير دال إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية ترجع لنوعية الوظيفة.

خامساً. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة المهنية: للتأكد من ذلك أجرينا اختبار تحليل التباين لفischer ANOVA وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم 15: الفروق في مستوى القدرات الإبداعية حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار	المتوسط	اختبار فيشر	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
أقل من 5	15	3.55	0.711	3	0.552
من 5 إلى 10	10	3.56			
من 10 إلى 15	4	3.94			
15 فأكثر	9	3.73			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

دراسة استطلاعية لواقع المستوى الإبداعي للعاملين

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبار تحليل التباين لفisher غير دال إحصائياً لأن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية حسب الخبرة المهنية، بحيث نلاحظ تقريباً أنه كلما زاد الخبرة المهنية يزيد المتوسط الحسابي لواقع القدرات الإبداعية، إلا أنه ينخفض لما تزيد الخبرة المهنية عن 15 سنة.

وعليه نجد أنه لا توجد فروق في مستوى القدرات الإبداعية حسب الخصائص الشخصية باستثناء حالة متغير: المؤهل العلمي، وعليه ننفي الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية تعزى للخصائص الشخصية.

هـ. اختبار الفرضية الخامسة: هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مستوى القدرات الإبداعية ومعوقات الإبداع لدى العاملين بمجمع عموري لولاية بسكرة: لدراسة هاته العلاقة نقوم بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل القدرات الإبداعية ومعوقات الإبداع، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم 16: يبين نتائج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى القدرات الإبداعية ومعوقات الإبداع،

المقياس	مستوى القدرات الإبداعية
معوقات الإبداع	قيمة ارتباط بيرسون
	الدلالة الإحصائية
	0.783-
	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نجد أن الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 مما يعني وجود ارتباط دال إحصائياً بين معوقات الإبداع بالمجمع والقدرات الإبداعية للعمال، وهو ارتباط عكسي قوي بمعنى كلما زادت المعوقات الإبداعية تنخفض القدرات الإبداعية لدى العاملين بالمجمع محل الدراسة.

وهذا ما يثبت الفرضية أي وجود ارتباط دال إحصائياً بين القدرات الإبداعية ومعوقات الإبداع بالمجمع.

و— اختبار الفرضية السادسة: هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مستوى القدرات الإبداعية وتنمية الإبداع لدى العاملين بمجمع عموري لولاية بسكرة: لدراسة هاته العلاقة نقوم بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل القدرات الإبداعية وتنمية الإبداع، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم 17: يبين نتائج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى القدرات الإبداعية و تنمية الإبداع

المقياس	القدرات الإبداعية
تنمية الإبداع	قيمة ارتباط بيرسون
	الدلالة الإحصائية
	0.708
	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نجد أن الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 مما يعني وجود ارتباط دال إحصائياً بين تنمية الإبداع ومستوى القدرات الإبداعية للعاملين بالمجمع المبحوث، وهو ارتباط طردي قوي بمعنى كلما زادت ظروف وأساليب تنمية الإبداع بالمؤسسة تزيد القدرات الإبداعية لدى العمال.

هذا ما يثبت وجود ارتباط دال إحصائياً بين مستوى القدرات الإبداعية للعاملين وتنمية الإبداع بالمجمع.
الخاتمة:

ومما سبق نجد أن الإبداع مرحلة راقية من التفكير الخلاق والتميز، التي تتم بشكل فردي أو جماعي، حيث يتم خلالها تجنيد جميع المميزات الشخصية (من ثقافة الفرد، الشجاعة، المستوى التعليمي، الخلفية الإيديولوجية، الخبرة في الحياة...)، والقدرات العقلية والفكرية (قدرة على التحليل، الربط وإنشاء العلاقات المنطقية وغير المنطقية، التركيب والتفكيك، استخدام تكنولوجيا الحديثة...)، بالإضافة إلى الخصائص الفنية (الخيال، الميولات، الذوق...)، وذلك لتطوير أفكار جديدة وأصيلة، تلاقي القبول وممكنة التطبيق، تخدم الاحتياجات الواعية وتتناسب وإمكانيات وفرص المنظمة وتسد عجزها وتواجه التهديدات. وبالنظر إلى المعوقات الكثيرة التي تواجه الإمكانيات الإبداعية فإن الإبداع يحتاج لتوفير عدة آليات وأساليب فنية وإدارية لضمان احتضانه بما يضمن تنميته واستمراره، والتي نقترح أهمها فيما يلي:

- الإمكانيات المادية: فالإبداع نشاط إنساني فكري يحتاج لوقت ليتبلور مما يتطلب إمكانيات مادية خلال مختلف مراحلها، وخاصة بعد تحقيقه لتعد المكافأة المادية دافع للمبدع نحو الإتيان بإبداعات أخرى.
- القيادة المشجعة: يتطلب الإبداع قائد مشجع ومصغي وموجه للعملية الإبداعية، وليس مدير يقنن ويقيد المبدع مما يقتل ماله من إمكانيات وقدرات إبداعية.
- الفرصة نحو تجسيد الإبداع: فمن بين أكثر ما يشجع المبدع إيصال أفكاره الإبداعية إلى مرحلة الابتكار (تجسيد الإبداع في شكل مادي يعادل الابتكار).
- منصة لنشر الإبداع وحماية حق المبدع: هاذين العنصرين قد تم التطرق إليهما مسبقاً، وقد التمسنا ضرورتهما من خلال الاحتكاك بعمال المجمع، حيث منهم من لا يريد تقديم ما لديه من أفكار إبداعية خوفاً من قمعها داخل جدران المنظمة، أو سرقتها وتقديمها على اسم غيره (الخوف من المسؤول).

قائمة المراجع:

¹ Francis Galton, Hereditary Genius : An Inquiry into laws and consequences, available at : <http://galton.org>, visited on: 22/12/2014.

² مؤيد الفضل، الإبداع في اتخاذ القرارات الإدارية، ط1، إثراء للنشر، عمان-الأردن، 2009، ص23.

³ Clegg. Brian, Creativity and Innovation For Managers, 1st ed, Butterwerth, Heineman LTD, London.UK, 1999,P 2.

⁴ Jhon Air ,The Art of Creative Thinking: How To Be Innovative and Develop Great Ideas, 2nd ed, Kogan Page, London & UK, 2007,PP. 8-9.

⁵ سالي محمد، فن التدريب الإبداعي، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر، 2013، ص 88

⁶ عالم التجارة وإدارة المال والأعمال، القاموس التجاري (انكليزي-عربي)، ج03، Edito Creps، بدون ذكر السنة، ص68.

⁷ Camille Carrier & Denis J.Garand, Le Concept D'innovation: Débats Et Ambiguités, 5^{ème} Conférence International De Management Stratégiques, Université Du Lille: 13/14/15 Mai1996. <http://www.strategie-aims.com>.

⁸ David Autissier, & Al, Op Cit, P129.

⁹ Philipe lé & Philipe Rivet, Piloter et Réussir l'innovation en Entreprise (Eider L'entrepreneur à Stratège), Maxima, Paris, 2007, P 208.

¹⁰ سليم إبراهيم الحسنية، الإدارة بالإبداع نحو بناء منهج منظمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2009، ص156.

- ¹¹ جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان-الأردن، 2009، ص 30.
- ¹² Peter Drucker, traduit par: Jaques Fontaine, Devenez Manager ! Les Millieus Teste De Peter Drucker, Pearson éducation France, Paris, 2006, PP 273.
- ¹³ فريد كورتل، وآخرون، الإبداع والريادة في المنظمة الصناعية، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب، البلدة، الجزائر، 18/ 19 ماي 2011.
- ¹⁴ Howard E. G., & Katja Bodeker, Creativity, Psychology and The History of Science, 1st ed, Springer, USA, 2005, P P 39-41.
- ¹⁵ Oukil M Said, Référence Qui Précéder, pp20-21
- ¹⁶ محمد بوهزة، ورفيق مرزوقي، القيادة الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، أبريل 2009.
- ¹⁷ David Autissier, & Al, L'atlas Du Management, Groupe Eurolles, Paris, 2010-2011, P P 182,183.
- ¹⁸ نجمة عباس، دور إدارة المعرفة وانعكاساتها على الإبداع في منظمات الأعمال المعاصرة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع 23، جامعة باتنة، الجزائر، ديسمبر 2010، ص ص: 56-85.
- ¹⁹ إبراهيم الملكاوي، إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم، ط1، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 223.
- ²⁰ سعاد نائف برونوطي، إدارة الأعمال الصغيرة (أبعاد للريادة)، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2008، ص 319.
- ²¹ آرثر بيل، ترجمة: خالد العامدي، وآخرون، مرشد الأذكاء الكامل - إدارة الأفراد، ط2، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة-مصر، 2001، ص 109.
- ²² الموقع : www.Alkhulasah.com ، تاريخ التصفح: 2011/11/24، مرجع سبق ذكره.
- ²³ ميلود زيد الخير، وعبد القادر بن برطال، أثر التدريب على الإبداع والتغيير التنظيمي، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، البلدة، الجزائر، 18/19 ماي 2011.
- ²⁴ سالي محمد، مرجع سبق ذكره، ص 92.
- ²⁵ حازم محمد حافظ، تنمية المهارات الإدارية لمستويات الإدارة العليا، ط1، المكتب العربي للمعارف، مصر، 2011، ص 26.
- ²⁶ ميلود زيد الخير، وعبد القادر بن برطال، أثر التدريب على الإبداع والتغيير التنظيمي، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، البلدة-الجزائر، 18-19 ماي 2011.
- ²⁷ السلمي، فاطمة بنت بخيتان. (1430-1431هـ). دور المشرفة التربوية في تنمية الإبداع لدى معلمات الاجتماعيات من وجهة نظر المعلمات المشرفات التربويات بمدينة جدة، رسالة ماجستير في المناهج والإشراف التربوي غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية، ص ص 38-50.
- ²⁸ جارت مورجان، ترجمة: محمد منير الأصبحي، نظرية المنظمة المبدعة، الإدارة العامة للطباعة والنشر، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2005، ص ص 33، 30.
- ²⁹ محمد الليثي، الثقافة التنظيمية لمدير المدارس ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 40.
- ³⁰ حازم محمد حافظ، تنمية المهارات الإدارية لمستويات الإدارة العليا، مرجع سبق ذكره، ص 73.
- ³¹ بلال خلف السكارنة، الإبداع الإداري، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2011، ص ص 36، 37، 40.
- ³² Andy Green, Creativity In Public Relations. 4 th ed, Kogan Page, London, UK.: 2010, P160.
- ³³ سيد محمد جاد الرب، إدارة الإبداع والتميز التنافسي، مرجع سبق ذكره، ص 95.
- ³⁴ إبراهيم الخلف الملكاوي، مرجع سبق ذكره، ص ص 228-229.

³⁵ Dimitri Uzunidis, L'innovation Et L'économie Contemporaine : Espaces Cognitifs Et Territoriaux, 1^{ère} Edition, De Boeck & Larcier, Belgique, 2004, PP 79-80.

³⁶ محمد زويد العتيبي، الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة ، 2007، ص 16.

³⁷ Jean-Claude Ruano-Borbalan, et al, Op Cit, p 63.

³⁸ ماجد عبد المهدي مساعدة، إدارة المنظمات منظور كلي، ط1، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2012، ص 390.

³⁹ فهمية بديسي، وآخرون، تنمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة دحلب سعد، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، البلدة- الجزائر، 19/18 ماي 2011.

⁴⁰ محمد زاهد ديري، السلوك التنظيمي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2011، ص ص 302-303.

⁴¹ Paul Milier, Stratégie Et Marketing De L'innovation Technologique, 2^{ème} édition, Dunod, France, 2005, p 22.

⁴² Christian Michon, Le Marketeur: Les Nouveaux Fondements Du Marketing, Pearson Education, France, 2003, P164.

⁴³ يحيى ملحم، التمكين كمفهوم إداري معاصر، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006، ص ص 63-66.

⁴⁴ جمال الدين محمد مرسى، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية -المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين-، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص ص 434،433.

⁴⁵ سليم إبراهيم الحسنية، مرجع سبق ذكره، ص 9.

⁴⁶ Géraldine Benoit-Cervantes, Référence Qui Précédé, P87

⁴⁷ عمر الطروانة، المستشار في الإدارة الاحترافية للموارد البشرية، ط1، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان-الأردن، 2012، ص ص 134،137 .

⁴⁸ نجم عبد الله العزاوي، وعباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2010، ص 232.

⁴⁹ Géraldine Benoit-Cervantes, Référence Qui Précédé, PP100-101

⁵⁰ سليم إبراهيم الحسنية، مرجع سبق ذكره، ص 350.

⁵¹ مصري حنورة، علم النفس والفن وتربية الموهبة، ط1، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص 99.

⁵² John Adair, Leadership For Innovation: How To Organize Team Creativity And Harvest Ideas, KOGAN Page, Usa & Great Britain, 2007, P P 89-91.

⁵³ نجم عبد الله العزاوي، وعباس حسين جواد، مرجع سبق ذكره، ص ص 239،238.

⁵⁴ مدحت أبو النصر، تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة، ط1، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص 153.

⁵⁵ ألكسندر وروشكا، (ترجمة) غسان أبو فخر، الإبداع العام والخاص، ط1، عالم المعرفة، الكويت، 1989، ص ص 161-164.

⁵⁶ Tayeb Louafa & Francis-Luc Perret, Créativité Et Innovation, Intelligence Collective An Service Du Management De Projet, 1^{ère} édition ,Presses Polytechniques et Universitaires Ramandes, Espagne, 2008, PP 76-77.

⁵⁷ برفين جوبتا، ترجمة: احمد المغربي، مرجع سبق ذكره، ص ص 182،181.

⁵⁸ محمد فلاح ، وبشير عامر، اثر إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة:دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، البلدة، (18-19 ماي 2011).

⁵⁹ حسين عجلان حسن، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2008، ص ص 50-51.

⁶⁰ Franck Debaugue, Reference Qui Precede, P18.