

قياس مستوى الإبداع التنظيمي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية - دراسة ميدانية-

Measuring the level of organizational creativity in light of some demographic variables -A field study-

1. طالب دكتوراه ، حسين واري، جامعة برج بوعريج، الجزائر.

2. د/ لفقير علي، جامعة برج بوعريج، الجزائر.

- ملخص:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على مستوى الإبداع التنظيمي، وكذا التعرف على دور بعض المتغيرات الديمغرافية في إستجابات العمال نحو الإبداع التنظيمي، تم تطبيق الدراسة على عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية ببرج بوعريج، وتم إختيارهم بطريقة عشوائية طبقية والبالغ عددها (391) عامل، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أن مستوى الإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية ببرج بوعريج مرتفع.

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، التصنيف المهني).

الكلمات المفتاحية: الإبداع التنظيمي، المتغيرات الديمغرافية، الصناعات الإلكترونية.

- Abstract :

The current study aimed to identify the level of organizational creativity, as well as to identify the role of some demographic variables in workers' responses to organizational creativity, the study was applied to the workers of the Condor Company for Electronic Industries in Bordj Bou Arreridj, and they were chosen in a random, stratified, number (391) worker, and the study reached To the following results:

1- The level of organizational creativity at the Condor Electronic Industries Company in Bordj Bou Arreridj is high.

2- The absence of statistically significant differences between the averages of the responses of the employees of Condor Electronic Industries Company to the organizational creativity questionnaire due to demographic variables (gender, age, educational level, occupational classification).

Key words: organizational creativity, demographic variables, electronic industries.

مقدمة:

في ظل ما تعيشه المنظمات من حرب تنافسية بسبب التطورات والتغيرات الحاصلة سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية، والتي قد ترجع بالدرجة الأولى إلى الإبداع لدى هذه المنظمات، حيث أصبح يعتبر أمراً ضرورياً بالنسبة للفرد والمنظمة على حد سواء في ظل البيئة التنافسية المتغيرة، ونظراً لأهميته البالغة أصبح الإبداع التنظيمي أمراً حتمياً يضمن بقاء واستمرار المنظمات، ومن أجل ضمان البقاء والاستمرارية في ظل هذه التحديات، وكذا التحولات الرهيبة التي يشهدها العالم والتي تمتاز بالديناميكية و بعدم الثبات، كان لزاماً على المنظمات أن تقوم بالبحث عن الأساليب وحتى الاستراتيجيات ذات الفعالية التي تسمح بتحقيق الإستمرارية واستيعاب تلك التحديات، وأصبح نجاح المؤسسات بصفة عامة والمؤسسة الاقتصادية بصفة خاصة في محيط يمتاز بكثرة التغير، ونجاحها مرهون بمدى قدرتها على إيجاد تلك الأساليب والحلول، وقد يعتبر الإبداع التنظيمي أحد أهم الخيارات الإستراتيجية والأساليب الحديثة التي يمكن أن تعتمد عليها المنظمات على اختلاف نوعها، نشاطها، حجمها، وإمكانياتها، والذي يركز بشكل كبير على نشاطات البحث والتطوير وإسهامات الموارد البشرية المبدعة في تحسين وتطوير المنتجات والخدمات الحالية، أو في خلق أفكار جديدة وتحويلها إلى منتجات جديدة ومميزة.

1- الإشكالية:

قد لقي الإبداع حظاً وافراً من الإهتمام وإقبالاً كبيراً من طرف الباحثين وهذا راجع لأهميته في الحياة بصفة عامة وفي منظمات الأعمال بصفة خاصة، مما نتج عنه عديد من البحوث والدراسات.

وفي هذا الصدد يرى "جيلفورد" والذي يعود إليه الفضل في الخروج على النظرية التقليدية للذكاء ومساواته بالإبداع، وتقديم نظريته في التكوين العقلي والتفريق بين التفكير المتقارب (التجميعي) الذي تقيسه اختبارات الذكاء وبين التفكير المتباعد أو المتشعب الذي تقيسه اختبارات الإبداع التي وضعها سنة (1959)، حيث عرف الإبداع بأنه: "سمات استعدادية تضم الطلاقة في التفكير، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيلات أو الإسهاب". (جروان،

2002، ص22)

وعند حديثنا عن الإبداع في مجال العمل نشير إلى الإبداع التنظيمي والذي يعرف بأنه " فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين". (داود، 2020، ص9)

ويبرز لنا من خلال الرجوع إلى الأدبيات أن أبعاد الإبداع التنظيمي تتمثل في الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، المخاطرة، الحرص على النجاح وتحقيق الأهداف، القدرة على التحليل والربط وغيرها من الأبعاد التي لها دور في تحقيق الإبداع التنظيمي.

كما شغل موضوع الإبداع التنظيمي اهتمام الباحثين في مجال إدارة الأعمال وقد نتج عن هذا إنجاز بعض الدراسات حول الموضوع، نذكر منها دراسة صبحي (2015) بعنوان جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية والتي أجريت على (135) عاملا في الشركة، ورأى بأن بيئة العمل تعتبر أحد مصادر رضا العاملين والفارق الذي يميز منظمات الأعمال الناجحة عن غيرها من منظمات الأعمال الأخرى، لذا اتجهت هذه المنظمات وقياداتها الإدارية نحو محاولة فهم وإدارك كيفية إشباع الرغبات والحاجات المختلفة لدى العاملين في بيئة عمل هذه المنظمات، فكلما تميزت بيئة العمل بالانسجام والرضا من العاملين ساهم ذلك في تحسين وتنمية قدرات العاملين في تحقيق مزيد من مستويات الإبداع بطرق وأشكال متنوعة، والذي من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق مستويات متقدمة من الأداء الوظيفي لدى هؤلاء العاملين، ومن ثم ينعكس إيجابا على الأداء الكلي للمنظمة.

ومع انفتاح بعض المنظمات الجزائرية على الأسواق الإفريقية والعربية وحتى الأوروبية، أصبحت هذه الأخيرة تواجه منافسة شرسة مع منظمات كبرى، وهذا ما سيفرض عليها نوع من التسارع في وتيرة الإبداع في كل المجالات وخاصة مجال الصناعات الإلكترونية، لذا وجب عليها الصمود أمام هذه التحولات التي تحدث حولها وإلا ستهدد بالزوال.

ومن هنا تتجلى الأهمية البالغة للإهتمام بالإبداع التنظيمي في الشركات الجزائرية خاصة تلك التي تسعى إلى الانفتاح على العالم وتوسيع نطاق نشاطاتها في الخارج.

وفي ضوء ندرة الأبحاث الميدانية في حدود علمنا التي تناولت هذا الموضوع في الجزائر بصفة عامة وفي قطاع الإلكترونيات بصفة خاصة، جاءت الدراسة الحالية كمحاولة للإطلاع على مستوى الإبداع التنظيمي في قطاع الإلكترونيات الذي يعرف منافسة شديدة جدا، ومنه سيتم إنجاز هذه الدراسة في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية ببرج بوعريج والتي تعتبر من أبرز الشركات على مستوى التراب الوطني في هذا المجال، ومن خلال كل ما سبق تم طرح التساؤلات التالية:

- هل مستوى الإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية ببرج بوعريج مرتفع؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، التصنيف المهني)؟
وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير التصنيف المهني؟
2- فرضيات الدراسة:

- إن مستوى الإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية ببرج بوعريج مرتفع.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، التصنيف المهني).
وينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير السن.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير التصنيف المهني.
- 3- تحديد المفاهيم الإجرائية لدراسة:

- الإبداع التنظيمي إجرائيا هو: مجموع الدراجات التي يتحصل عليها العامل في إستبيان الإبداع التنظيمي الذي إعتد عليه الباحث في هذه الدراسة، والذي يتضمن سبعة أبعاد وهي: الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، الحرص على النجاح وتحقيق الأهداف، قبول المخاطرة والقدرة على تجاوز المشكلات، القدرة على التحليل والربط، ومجموع بنوده (23).

- متغير الجنس: ونقصد به في الدراسة جنس العمال (ذكور، إناث)
- متغير السن: ونقصد به في الدراسة سن العمال وحددناه في الفئات التالية: أقل من 25 سنة، من 26-35 سنة، من 36-45 سنة، أكثر من 45 سنة.
- متغير المستوى التعليمي: ونقصد به في الدراسة المستوى التعليم الذي يمتاز به العمال وحددناه في الفئات التالية: متوسط، ثانوي، جامعي.
- متغير التصنيف المهني: ونقصد به في الدراسة تصنيف العمال في الشركة وحددناه في الفئات التالية: إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ.
- الصناعات الإلكترونية: ونقصد به في هذه الدراسة كل ما يتم إنتاجه (هواتف نقالة، حواسيب محمولة...) في شركة كوندور ببرج بوعريج.

4- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية للكشف على مستوى الإبداع التنظيمي، وكذا التعرف على دور بعض المتغيرات الديمغرافية في إستجابات العمال نحو الإبداع التنظيمي.

5- أهمية الدراسة:

ترتبط أهمية أي دراسة بأهمية متغيراتها، فالإبداع التنظيمي يعتبر من المتغيرات الهامة في ظل التغيرات التي تشهدها المؤسسات الجزائرية، مما ستضطر لرفع مستوى الإبداع إن أرادت إقتحام السوق العالمية كما هو منتظر منها في إطار سعي الدولة لتنويع الاقتصاد الوطني، كما تبرز أهمية هذه الدراسة كذلك في القطاع الذي ستناوله

الدراسة الميدانية ألا وهو قطاع الإلكترونيات الذي يعرف تطورا سريعا، ومنافسة شديدة ومن ثم يحتاج لتراكم معرفي حتى تتمكن المؤسسات الجزائرية العاملة في هذا القطاع من رفع التحدي والوصول بمنتجاتها إلى المعايير العالمية، كما سنزود المهتمين بدراسة ميدانية، في ظل قلة الدراسات حول هذا الموضوع ومن ثم قد تشكل هذه الدراسة مصدرا لدراسات أخرى جديدة مع عينات أكبر وربما في قطاعات اقتصادية أخرى.

6- الجانب الميداني للدراسة:

6-1- حدود الدراسة: تم إجراء الدراسة الميدانية للموضوع على مجموعة من عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية ببرج بوعريج، من (08/11/2018) إلى غاية (31/04/2019).

7- منهج الدراسة: استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي والدراسة وصفية مقارنة.

6-2- مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة الحالية يتكون من مجموع عمال شركة كوندور والبالغ عددهم (6397) عاملا، والجدول التالي يوضح تطور عدد العمال حسب تصنيفهم الوظيفي وفقا لإحصائيات قامت بها إدارة الموارد البشرية لشركة كوندور. جدول رقم (01): تطور عدد العمال حسب تصنيفهم الوظيفي من سنة (2012) إلى غاية سنة (2018).

الصف	السنوات					
	2018	2017	2016	2015	2014	2013
إطارات	290	343	449	584	740	661
أعوان التحكم	539	666	854	1351	1673	2304
أعوان التنفيذ	2727	3297	3371	3545	3767	3456
المجموع	3556	4306	4674	5480	6180	6221

6-3- عينة الدراسة الأساسية

إعتمدنا في هذه الدراسة على المعاينة الطبقية، وإن تحديد حجم العينة المناسب في أي دراسة يعد من القرارات المهمة لكل باحث كونها تزوده بمعلومات يمكن الاعتماد عليها لتعميم النتائج، وإن هناك جداول ومعادلات رياضية يمكن من خلالها أن نحدد نسبة العينة من المجتمع الأصلي بشرط عندما يكون حجمه معلوم، والقائمة على بعض المعايير كمنهج الدراسة وحجم المجتمع، وقد إعتمدنا في دراستنا هذه على معادلة

ستيفن ثامبسون (Steven K.Thompson) لحساب وتحديد حجم العينة المناسب، وصيغتها كمايلي: (Steven K.Thompson. 2012.p59)

$$n = \frac{N \times p (1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p (1 - p)}$$

بعد تطبيق المعادلة وجدنا أن الحد الأدنى المطلوب لحجم العينة المسحوب من مجتمع الدراسة هو: (362) عاملا.

جدول رقم (02): عدد ونسبة الإستبيانات الموزعة والمسترجعة القابلة للتحليل.

المجموع	أعوان تنفيذ	أعوان تحكم	إطارات	التصنيف المهني
415	225	145	45	الإستبيانات الموزعة
100%	54%	35%	11 %	النسبة %
n = 391	209	138	44	الإسبيانات لمسترجعة والقابلة للتحليل
94.21 %	50.36%	33.25%	10.60%	النسبة %

إنطلاقا من الجدول رقم (02) فقد تم إسترجاع (391) إستبيانا قابلا للتحليل، وهو أزيد من حجم العينة اللازم والمطلوب حسب معادلة ستيفن ثامبسون (K.Thompson Steven).

جدول رقم (03): توزيع الأفراد حسب المتغيرات الديمغرافية المعتمدة في الدراسة

الخصائص	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكور	321	82.1
	إناث	70	17.9
السن	أقل من 25 سنة	124	31.7
	من 26-35 سنة	142	36.3
	من 36-45 سنة	78	19.9
	أكثر من 45 سنة	47	12.0
المستوى التعليمي	متوسط	122	31.2
	ثانوي	134	34.3
	جامعي	135	34.5
التصنيف المهني	إطار	44	11.3

35.3	138	عون تحكم	
53.5	209	عون منفذ	

4-6- أدوات الدراسة: إتمدنا على الإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات حول موضوع الدراسة، وقد مرت عملية إعداده بعدة مراحل حتى وصل إلى شكله النهائي من أجل إعماده لتحقيق أهداف الدراسة وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: تم الإطلاع على الأدبيات والدراسات ذات العلاقة المباشرة بموضوعنا، وصياغة الإستبيان بما يتوافق والإشكالية وفرضيات الدراسة، وتقسيمه إلى أبعاد وبنود، ومراعاة البساطة والوضوح في طرح الأسئلة.

المرحلة الثانية: تم عرض الإستبيان بشكل أولي على مجموعة من الأساتذة المتخصصين، وفي ضوء آرائهم تم حذف وتعديل بعض البنود وإعادة صياغة بعضها الآخر، ليصبح أكثر فهماً وتحقيقاً لأهداف الدراسة، بعدها تم تمريره على عينة الدراسة الإستطلاعية من أجل تحقق من خصائصه السيكمترية، وقد أصبح الإستبيان في شكله النهائي يحتوي على قسمان كالتالي:

القسم الأول ويضم المتغيرات المتغيرات الديمغرافية: (الجنس، السن، المستوى التعليمي، التصنيف المهني).

القسم الثاني ويضم إستبيان الإبداع التنظيمي: وتكون من (23) فقرة موزعة على سبعة أبعاد.

يتم قياس إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية بإستخدام إستبيان ليكرت الخماسي المتدرج من درجة غير موافق تماماً إلى درجة موافق تماماً، بحيث أن طول الفئة يساوي 0.8، ولمعرفة حدود كل خلية في الإستبيان يكون كمايلي:

- حساب المدى بطرح أصغر درجة من الإستبيان (1) من أكبر درجة (5)، وبذلك يكون المدى هو (4).

- تحديد طول الفئة بقسمة المدى (4) على أكبر درجة في الإستبيان (5)، فيكون طول الفئة يساوي (0.8)، وعليه فإن فئات الإستبيان تكون على النحو التالي:

- فئة غير موافق تماماً، تتراوح درجتها بين 1-1.80 وتدل على مستوى ضعيف للإبداع التنظيمي.

- فئة غير موافق، تتراوح درجتها بين 1.81-2.60 وتدل على درجة ضعيفة لمستوى الإبداع التنظيمي.

- فئة محايد، تتراوح درجتها بين 2.61-3.40 وتدل على درجة متوسطة لمستوى الإبداع التنظيمي.

- فئة موافق، تتراوح درجتها بين 3.41-4.20 وتدل على درجة مرتفعة لمستوى الإبداع التنظيمي.

- فئة موافق تماما، تتراوح درجتها بين 4.21-5 وتدل على درجة مرتفعة جدا لمستوى الإبداع التنظيمي.

1-4-6 الخصائص السيكمومترية لإستبيان الإبداع التنظيمي: قمنا بتوزيع الإستبيان على عينة الدراسة الإستطلاعية، ثم تحققنا من صدق الإتساق الداخلي، ومن بعدها قمنا بالتحقق من ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وهذا كمايلي:

- صدق الإتساق الداخلي: تم حسابه من خلال معامل إرتباط كل بالدرجة الكلية للإستبيان كما هو مبين في الجدول رقم (04).

جدول رقم (04): معامل إرتباط كل بعد بالدرجة الكلية للإستبيان.

الرقم	البعد	عدد الفقرات	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
01	الأصالة	04	829.	دالة عند 0.01
02	الطلاقة الفكرية	03	741.	دالة عند 0.01
03	المرونة	03	861.	دالة عند 0.01
04	الحساسية للمشكلات	04	661.	دالة عند 0.01
05	الحرص على النجاح وتحقيق الأهداف	03	811.	دالة عند 0.01
06	المخاطرة والقدرة على تجاوز المشكلات	03	836.	دالة عند 0.01
07	القدرة على التحليل والربط	03	800.	دالة عند 0.01

التعليق: يبين الجدول رقم (04) معاملات إرتباط كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية للإستبيان، وكلها كانت دالة عند (0.01)، وبذلك تعتبر أبعاد الإستبيان صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

- ثبات الإستبيان:

جدول رقم (05): ثبات إستبيان الإبداع التنظيمي عن طريق معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية بالإعتماد على معادلة جتمان
23	0.955	0.771

التعليق: يلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن الإستبيان يتصف بدرجة عالية من الثبات تجعله صالح للإستعمال في الدراسة الأساسية.

5-6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل:

بغية الإجابة عن إشكالية الدراسة والتحقق من فرضياتها، قمنا بتحليل البيانات ومعالجتها بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V 25) حيث استخدمنا مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لهذا الغرض، نذكرها فيما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات والانحرافات المعيارية، معامل الارتباط (بيرسون)، معامل (ألفا كرونباخ)، اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، اختبار تحليل التباين الأحادي.

6-6- عرض وتحليل مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

6-6-1- عرض وتحليل مناقشة نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها: التي نصت على أن مستوى الإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية ببرج بوعريج مرتفع. ولإختبار هذه الفرضية تم الإعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاص بإتجاهات العمال، كما هو موضح في الجدول رقم (06).

جدول رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإتجاهات العمال نحو

الإبداع التنظيمي.

الرقم	إستبيان الإبداع التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	المستوى
1	أنجز ما يسند إلى من أعمال بشكل متجدد	3.396	1.184	3	متوسط
2	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل	3.445	1.058	4	مرتفع
3	أتمتع بالمهارة في النقاش وأمتلك القدرة على الإقناع	3.445	1.130	4	مرتفع
4	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل	3.406	1.102	3	متوسط
	أولاً: بعد الأضالة	3.423	0.979	4	مرتفع
5	لدي القدرة على إقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل	3.434	1.079	4	مرتفع
6	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة	3.439	1.139	4	مرتفع

				زمنية قصيرة	
متوسط	3	1.175	3.383	لدي القدرة على التعبير عن أفكاري في العمل بطلاقة	7
مرتفع	4	0.011	3.419	ثانياً: بعد الطلاقة الفكرية	
متوسط	3	1.062	3.409	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه في عملي	8
مرتفع	4	1.178	3.429	لا أتردد في تغيير موقفني في العمل عندما أقنع بعدم صحته	9
متوسط	3	1.114	3.365	لدي القدرة على رؤية الأشياء في عملي من زوايا مختلفة	10
متوسط	3	1.014	3.401	ثالثاً: بعد المرونة الذهنية	
مرتفع	4	1.133	3.447	أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها	11
مرتفع	4	1.197	3.416	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها	12
متوسط	3	1.198	3.376	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل	13
متوسط	3	1.144	3.319	أستطيع في الكثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات العمل	14
متوسط	3	1.055	3.390	رابعاً: بعد الحساسية للمشكلات	
مرتفع	4	1.193	3.521	لا أتنازل عن أهدافي وأصر على تحقيقها	15
مرتفع	4	1.181	3.432	أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة	16
مرتفع	4	1.155	3.450	أركز على مهام عملي أكثر من أي شخص آخر	17
مرتفع	4	1.077	3.468	خامساً: بعد الحرص على النجاح وتحقيق الأهداف	
مرتفع	4	1.199	3.455	أبادر إلى تبني الأفكار الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات	18
متوسط	3	1.174	3.404	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح	19
متوسط	3	1.218	3.368	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الإستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك	20
متوسط	3	1.121	3.409	سادساً: بعد المخاطرة والقدرة على تجاوز المشكلات	
متوسط	3	1.083	3.404	لدي القدرة على تنظيم أفكاري	21
مرتفع	4	1.096	3.450	لدي القدرة على تجزئة مهام العمل	22
متوسط	3	1.060	3.406	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه	23
مرتفع	3	1.121	3.420	سابعاً: بعد القدرة على التحليل والربط	
مرتفع	4	0.994	3.420	الإبداع التنظيمي	

المصدر: إتماداً على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق، يتضح بأن المتوسط الحسابي لبعد الأصالة قد بلغ (3.423) وبإنحراف معياري يساوي (0.979)، مما يعني أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة حوله بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على أن العمال يشعرون بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل كما يتمتعون بالمهارة في النقاش وإملاك القدرة على

الإقناع، ويشعرون بأن لهم كذلك مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة يقدمونها في مجال العمل في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية، وهذا حسب اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول الإستبيان.

كما بلغ المتوسط الحسابي لبعدهم الطلاقة الفكرية (3.419) بإنحراف معياري يساوي (0.011)، مما يدل على أنه قد حقق مستوى مرتفع من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة حوله، بحيث يرون أنه لديهم القدرة على إقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل، وكذا القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.

وبلغ المتوسط الحسابي لبعدهم المرونة الذهنية (3.401) بإنحراف معياري يساوي (1.014)، مما يدل أن الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد كانت متوسطة، ما يعني أنهم يحرصون على معرفة الرأي المخالف لرأيهم للإستفادة منه في عملهم ولديهم القدرة على رؤية الأشياء في عملهم من زوايا مختلفة بشكل متوسط، لكنهم يرون بشكل مرتفع أنهم لا يترددون في تغيير موقفهم في العمل عندما يقتنعون بعدم صحته.

في حين بلغ المتوسط الحسابي لبعدهم الحساسية للمشكلات (3.390) بإنحراف معياري (1.055)، وبعد المخاطرة والقدرة على تجاوز المشكلات مما يعني أنه قد حقق نسبة موافقة متوسطة من قبل أفراد عينة الدراسة.

كما بلغ المتوسط الحسابي لبعدهم الحرص على النجاح وتحقيق الأهداف (3.468) بإنحراف معياري يساوي (1.077)، مما يدل على أنه قد حقق مستوى مرتفع من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة حوله، بحيث يرون أنهم لا يتنازلون عن أهدافهم ويصرون على تحقيقها، كما يمتلكون دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة ويركزون على مهام عملهم بشكل كبير.

في حين بلغ المتوسط الحسابي لبعدهم المخاطرة والقدرة على تجاوز المشكلات (3.409) بإنحراف معياري (1.121)، مما يعني أنه قد حقق نسبة موافقة متوسطة من قبل أفراد عينة الدراسة.

وبلغ المتوسط الحسابي لبعدهم القدرة على التحليل والربط (3.409) بإنحراف معياري (1.121)، مما يدل أن الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد كانت مرتفعة، ما يعني أنه لديهم القدرة على تنظيم أفكارهم وتجزئة مهام عملهم ويحددون تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.

وكل، قد بلغ المتوسط الحسابي للإبداع التنظيمي (3.420) بإنحراف معياري يساوي (0.994)، مما يعني أن مستوى الإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية مرتفع حسب أفراد عينة الدراسة.

من خلال النتائج السابقة يُلاحظ أن هذه الفرضية قد تحققت ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الإبداع التنظيمي يعتبر من أهم مقومات الشركة إنطلاقاً من إقتناعها بأهميته الكبيرة، ويتجلى ذلك من خلال وضعها لسياسة لدعم الإبداع، وهذا ما نستدل عليه من خلال إنشاء إدارة جديدة تهتم بوظيفة البحث والتطوير، كما تعمل الشركة على تشجيع المواهب الجزائرية وتجسيد إبداعاتهم في الميدان وتسويقها، حيث أعلن الرئيس المدير العام للشركة على هامش إفتتاح وحدة تصنيع الحاسوب واللوحه الأم كوندور، بإعلانه تبني إختراع الباحث الجزائري عبد الغاني شكار الثعالي لجهاز إكتشاف تسربات الغاز، ويعتبر هذا الجهاز مانع لتسرب الغاز في البيوت والشبكات والذي سبق وأن عرضه الباحث في المؤتمر العالمي للغاز في العاصمة الأرجنتينية بيونس آيرس، وتحصل على حقوق الملكية الصناعية، كما حصل الإختراع على إعتراف كل من الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز التي منحت الباحث ميدالية، كما حصل على ميدالية المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية والجائزة الكبرى في الصالون الوطني بفيينا، وإحتضنت الشركة هذا الإختراع عبر توفير كل الإمكانيات للباحث لمساعدته في تطوير عتاده الإبتكاري، وتحرص الشركة أن يكون هذا الجهاز مضمونا (100%) وسيتم تصنيعه بعد موافقة صاحب الإختراع، كما قامت الشركة في (17)أفريل (2018) بالمشاركة في المعرض الدولي للإبداع بصفته الراعي الرسمي له.

بالإضافة إلى كل هذا الإحتضان والرعاية للمبدعين داخل الشركة أو خارجها إفتتحت هذه الأخيرة أول مركز لدعم التكنولوجيا والإبداع بمدينة برج بوعريريج، حيث أن هذا المركز يندرج ضمن إطار تشجيع البحث والمواهب.

12-1 عرض وتحليل مناقشة نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها: التي نصت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، التصنيف المهني)

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام إختبار (T) في حالة العينتين المستقلتين لإختبار الفروق التي تعزى لمتغير الجنس، بينما تم إستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لإختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات المتبقية التي تتكون من أكثر

من مجموعتين، وفيما يلي اختبار الفرضية الثالثة وفقا للمتغيرات الديمغرافية كل على حدا.

2-6-6- الفرضية الفرعية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس. جدول رقم (07): نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الجنس.

الجنس	المتوسطات	T-tets	Sig
ذكر	79.55	1.82	078.
أنثى	74.27		

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام إختبار (T) في حالة العينتين المستقلتين حيث يبين الجدول رقم (07) أن قيمة دلالة الإختبار المحسوبة ($\text{Sig} = 078.$) بحيث كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05). مما يعني عدم وجود فروق بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

من خلال النتائج السابقة يلاحظ أن هذه الفرضية لم تتحقق، ويرجع الباحث ذلك إلى أن لكلا الجنسين (ذكور-إناث) نفس النظرة حول إدراكهم للإبداع التنظيمي كون أن الشركة تعمل جاهدت لترسيخ فكرة الإبداع في أذهان عمالها، مما يدل على أن الجنس لا يحدث تغييرا في إدراك العمال للإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية.

كما إتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من، (صبي، 2015)، بحيث أكدت جمعها على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات العمال على الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

وإختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (البليسي، 2012) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

3-6-6- الفرضية الفرعية الثانية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم (08): نتائج إختبار (F) للتحقق من الفروق بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير السن.

Sig	F-test	المتوسطات			
		أكثر من 46	36-45	26-35	أقل من 25
496.	.798	76.51	76.69	80.64	78.28

المصدر: إعتقادا على مخرجات SPSS.

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام إختبار (F) "تحليل التباين الأحادي" حيث يبين الجدول رقم (08) أن قيمة دلالة الإختبار المحسوبة ($\text{Sig} = 496.$) بحيث كانت أكبر من مستوى الدلالة (05). مما يعني عدم وجود فروق بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير السن.

من خلال النتائج السابقة يلاحظ أن هذه الفرضية لم تتحقق، ويرجع الباحث ذلك إلى أن لكل الفئات نفس النظرة حول إدراكهم للإبداع التنظيمي، كم نود الإشارة أيضا إلى أن أغلب نسبة العينة أي (68%) هم من فئة الشباب وبالتالي هذه الفئة تجد لدي نوع من الشغف نحو تحقيق الإنجازات ودائما مانجدهم يسعون لتقديم الإضافات بطرق مخالفة لما هو معروف، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن السن لا يحدث تغيير في إدراك العمال للإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية. و تفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من (النتيفات، 2006)، (البليسي، 2012)، (ماضي، 2014)، (صبيحي، 2015)، (الحسني، 2016)، بحيث أكدت جميعها على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير السن.

وإختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (نصار، 2012)، (ديوب، 20014) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير السن.

4-6-6- الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول رقم (09): نتائج إختبار (F) للتحقق من الفروق بين متوسطات إستجابات العمال على

إستبيان الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير المستوى التعليمي

Sig	F-test	المتوسطات		
		جامعي	ثانوي	متوسط
907.	098.	78.99	78.86	77.90

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام إختبار (F) "تحليل التباين الأحادي" حيث يبين الجدول رقم (10) أن قيمة دلالة الإختبار المحسوبة ($Sig = 907.$) بحيث كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05). مما يعني عدم وجود فروق بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

من خلال النتائج السابقة يلاحظ أن هذه الفرضية لم تتحقق، ويرجع الباحث ذلك إلى أن لكل الفئات نفس النظرة حول إدراكهم للإبداع التنظيمي كما نود أن نشير أيضا أن (68.8) من عينة الدراسة تتمتع بمستوى تعليمي جيد إذ نجد أن حتى الذين يتمتعون بمستوى تعليمي ثانوي لديهم شهادات مكملة لهذا المستوى مثلا كتقني سامي في التبريد، أو تقني سامي في الإعلام الآلي، وهذا مما يدل على أن المستوى التعليمي لا يحدث تغييرا في إدراك العمال للإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية.

وإتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من (نسمان، 2011)، بحيث أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي. وإختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (النتيفات، 2012)، (صبيحي، 2015)، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

5-6-6- الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير التصنيف المهني. الجدول رقم (11): نتائج إختبار (F) للتحقق من الفروق بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير التصنيف المهني.

Sig	F-test	المتوسطات		
		إطار	عون تحكم	عون منفذ
776.	254.	79.68	79.34	77.89

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار (F) " تحليل التباين الأحادي" حيث يبين الجدول رقم (11) أن قيمة دلالة الإختبار المحسوبة ($776. = \text{Sig}$) بحيث كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05). مما يعني عدم وجود فروق بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير التصنيف المهني.

من خلال النتائج السابقة يلاحظ أن هذه الفرضية لم تتحقق، ويرجع الباحث ذلك إلى أن لكل الفئات نفس النظرة حول إدراكهم للإبداع التنظيمي، كما نجد بأن الشركة تخضع جميع عماله لتكوين عالي المستوى سواء داخل الوطن أو خارجه الأمر الذي يعمل على تجديد معارف ومهارات وإتجاهات العمال بشكل مستمر، الأمر الذي يسمح بترسيخ قيم الإبداع والإنجاز في عمال الشركة، مما يدل على أن التصنيف المهني لا يحدث تغيير في إدراك العمال للإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية. وإتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (النيفات، 2012)، بحيث أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير التصنيف المهني.

وإختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (العطوي، 2008)، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات العمال على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير التصنيف المهني.

7-6- الإستنتاج العام:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على مستوى الإبداع التنظيمي، وكذا التعرف على دور بعض المتغيرات الديمغرافية في إستجابات العمال الإبداع التنظيمي، وبعد الرجوع للدراسات السابقة حول الموضوع قمنا بإعداد إستبيان الإبداع التنظيمي، وتطبيقه على عينة الدراسة التي اختيرت بالطريقة الطبقية من عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية ببرج بوعريج والبالغ عددها (391) عاملا، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من فرضيات الدراسة، وبعد تفريغ البيانات وتحليلها كميا باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الإبداع التنظيمي في شركة كوندور للصناعات الإلكترونية ببرج بوعريج مرتفع.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات عمال شركة كوندور للصناعات الإلكترونية على إستبيان الإبداع التنظيمي تعزى للمتغيرات الديمغرافية

(الجنس، السن، المستوى التعليمي، التصنيف المهني). وإنطلاقاً مما سبق يمكننا تقديم المقترحات التالية:

- الإهتمام ببرامج التدريب والتعلم المستمر للعمال وهذا وفق إحتياجاتهم، والذي من شأنه أن يطور مستواهم من حيث القدرة والفاعلية في إنجاز المهام.
- تشجيع العمال الذين يساهمون بتقديم حلول إبداعية للشركة وذلك من خلال الرفع من مستوى أجرهم لكي يكون هذا حافزاً لبقية العمال في الشركة.
- ضرورة توطيد العلاقات الإجتماعية بين العمال، وذلك من خلال خلق أنشطة إجتماعية داخل المنظمة وخارجها تسمح بإحتكاك العمال وتبادل الأفكار فيما بينهم.
- بعد كل ما سبق نعتبر أن عملنا هذا هو فتح مجال للمزيد من البحوث حول هذا الموضوع المهم للتأكد من نتائجه مع عينات أكبر وباستخدام أدوات لم يسعفنا الحظ في استعمالها كاعتماد شبكات الملاحظة والمقابلة لجمع البيانات.

- قائمة المراجع:

- المراجع العربية:

- جروان، عبد الرحمان فتحي. (2002). الإبداع مفهومه وتدريبه. (ط1). الأردن: دار الفكر.
- داود، محمد. (2020). إدارة التميز والإبداع الإداري. الأردن: دار ابن نفيس للنشر والتوزيع.
- صبحي، عبد الرحمن. (2015). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين دراسة ميدانية على شركة -الاتصالات الفلسطينية. (رسالة ماجستير)، فلسطين: كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية.
- العطوي، سعيد. (2008). أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى الموظفين في الجامعات السعودية دراسة
- تطبيقية على الجامعات الحكومية والخاصة. (رسالة ماجستير)، الأردن: كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة.
- ملحم، سامي محمد. (2002). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. (ط2). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- النטיפات، محمد بن عامر. (2006). المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية. دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة مدينة

الرياض. (رسالة ماجستير)، السعودية: كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- نسمان، ماهرزكي حسن. (2011). التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. (رسالة ماجستير)، فلسطين: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر.

المراجع الأجنبية:

-Thompson, S. K. (2012). Sampling. New jersey, USA : John Wiley & Sons.