



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية

مذكرة نهاية الدراسة تدخل ضمن متطلبات شهادة ليسانس
ميدان: علوم اقتصادية، التسيير والعلوم التجارية
تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات
بعنوان:

**دور الإبداع التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في
المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة
الأنابيب بـغرداية**

تحت إشراف الدكتور:
- علماوي أحمد

إعداد الطالبة:
- قريوز أنفال
أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	د/موسي مروة
مشرفا	د/علماوي أحمد
مناقشا	د/أزغار يحي

السنة الجامعية: 2024-2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية
مذكرة نهاية الدراسة تدخل ضمن متطلبات شهادة ليسانس
ميدان: علوم اقتصادية، التسيير والعلوم التجارية
تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات
بمعنوان:

**دور الإبداع التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في
المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة
الأنابيب بغرداية**

تحت إشراف الدكتور:
-علماي أحمد

إعداد الطالبة:
- قريوز أنفال
أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	د/موسي مروة
مشرفا	د/علماي أحمد
مناقشا	د/أزغار يحي

الإهداء

من قال أنا لها نالها

وأنا لها إن أبى ربحها أثبتتها نلتها

ومناقته اليوم مجدا عظيما، الحمد لله الذي بفضل أدرته اسم الغايات

أهدي ثمرة جهدي إلى نفسي الطموحة رغم كل ما مرت به لكن أكملت

إلى معلمي الأول مربي الأجيال سندي وقوتي ملاذي بعد الله إلى النور الذي أثار دربي والسراج الذي لا ينطفئ
نوره بقلبي أبدا من بذل الغالي والنفيس

أبي الغالي حفظه الله

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهل لي الشدائد بدعائها اليد الخفية التي أزالته عن طريقي العقبات الإنسانية
العظيمة التي لطالما تمنيت أن تفر عينها لرؤيتي في يوم كهذا

أمي العزيزة أطال الله في عمرها

إلى خيرة أيامي وصفوتها النعمة التي أشكر الله عليها كل يوم من ساندوني بكل حب في وقت ضعفي إخوتي
وأخواتي كل باسمه (زهية، أسماء، إيمان، ياسين، عبد النور)

إلى براعم البيت أبناء وبنات أخواتي

وأخيرا أعيد الذكر إلى

السند الثاني بعد الأب لطالما رأيته في عينه فرح نجاحي في كل مرحلة أخي الأكبر ياسين.

" أنفـال "

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنعم علينا بنعمه ووفقنا لإنجاز هذا البحث

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكل من ساندني

ووقف بجانبني خلال إعداد هذه المذكرة.

كما لا يفوتني أن أشكر الأستاذ المشرف

"علما وي أحمد"

الذي لم يبخل بإرشاداته وتوجيهاته

كما أشكر كل من أسهم بكلمة أو فكرة أو دعم معنوي فبفضل الله

أولا ثم بفضل دعمكم تمكنت من إنجاز هذا العمل

خالص الشكر والتقدير أيضا لأساتذتي الكرام من الطور الابتدائي

حتى الجامعي على علمهم وتوجيههم

وأخص بالشكر عائلتي وأصدقائي الذين قدموا لي الدعم النفسي

والمعنوي طوال فترة البحث

وكانوا عوناً لي في تخطي الصعوبات.

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة دور الإبداع التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسة الاقتصادية (الجزائرية لصناعة الأنابيب) (ALFAPIPE) غرداية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي في الدراسة النظرية، وفي الدراسة التطبيقية تم اتباع منهج دراسة حالة، وبلغت عينة الدراسة 37 موظف بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب بولاية غرداية، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبعد تحليل البيانات عن طريق برنامج SPSS تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي في مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي، والأصالة والأداء الوظيفي، وبين الطلاقة والأداء الوظيفي.
- عدم وجود تأثير دال إحصائي بين المرونة والأداء الوظيفي، وبين الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي، وبين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: إبداع تنظيمي، أداء وظيفي، مؤسسة، موظفين، مؤسسة صناعة الأنابيب.

Abstract:

The study aims to identify the role of organizational creativity in improving employee performance at the Algerian Pipe Industry Corporation (ALFAPIPE) in Ghardaia. To achieve the study's objectives, a descriptive approach was adopted in the theoretical study, and a case study approach was adopted in the applied study. The study sample consisted of 37 employees at the Algerian Pipe Industry Corporation in Ghardaia. A questionnaire was used as a data collection tool. After analyzing the data using SPSS, the following results were obtained:

-High levels of organizational creativity were found at the ALFA PIPE Corporation in Ghardaia, based on calculating the arithmetic means for each dimension of organizational creativity and job performance.

-A statistically significant effect was found between organizational creativity and job performance, originality and job performance, and fluency and job performance.

-No statistically significant effect was found between flexibility and job performance, between sensitivity to problems and job performance, and between organizational creativity and job performance.

Keywords: Organizational creativity, job performance, institution, employees, Pipe Industry Corporation.

قائمة

المحتويات

المحتويات

الإهداء	
شكر وتقدير	
الملخص:	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
قائمة الملاحق	
مقدمة	أ
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي	6
المبحث الأول: الأدبيات النظرية العلمية للإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي	6
المطلب الأول: مفاهيم أساسية للإبداع التنظيمي	6
المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي	15
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية	22
المطلب الأول : دراسات باللغة العربية	22
المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية	26
الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)	31
المبحث الأول: الطريقه والادوات المستخدمة في الدراسة	31
المطلب الأول: طريقة الدراسة	31
المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة	32
المبحث الثاني : النتائج والمناقشة	39
المطلب الأول : تحليل نتائج الدراسة	39
المطلب الثاني: ربط النتائج بالفرضيات وتحليلها	51
الخاتمة:	71
قائمة المراجع:	77
الملاحق	82

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	طريقة قياس متدرج صفحة	21
02	مجال متوسط حسابي مرجح لكل مستوى	34
03	معامل ثبات ألفا كرونباخ للمتغير المستقل الإبداع التنظيمي	34
04	معامل ثبات ألفا كرونباخ للمتغير التابع الاداء الوظيفي	35
05	معامل ثبات الفا كرونباخ لكل عبارات متغير مستقل	35
06	معاملات الارتباط لعبارات المتغير المستقل البعد الاول (الاصالة)	36
07	معاملات الارتباط لعبارات المتغير المستقل البعد الثاني (الطلاقة)	37
08	معاملات الارتباط لعبارات المتغير المستقل البعد الثالث (المرونة)	37
09	معاملات الارتباط لعبارات المتغير المستقل البعد الرابع الحساسية للمشكلات	38
10	معاملات الارتباط لعبارات المتغير التابع الاداء الوظيفي	39
11	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	40
12	يوضح توزيع افراد العينة حسب السن	41
13	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي	43
14	توزيع افراد العينة حسب الخبرة في المؤسسة	44
15	توزيع افراد العينة حسب المسمى الوظيفي	45
16	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد الاصالة	46
17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و درجة الموافقة لبعد الطلاقة	47
18	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد الطلاقة	48
19	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد الحساسية للمشكلات	49
20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة للمتغير التابع الاداء الوظيفي	50
21	نتائج تحليل الانحدار لأثر الأصالة على الأداء الوظيفي	52
22	يوضح نتائج تحليل الانحدار لأثر الطلاقة على الأداء الوظيفي	56
23	معاملات الانحدار الخطي المتعدد	60
24	قيم الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرين المرونة والحساسية للمشكلات)	61
25	تحليل الانحدار الخطي البسيط للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي	63
26	معامل الارتباط سبيرمان	66

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح متغيرات الدراسة	د
02	يوضح أبعاد الإبداع التنظيمي	11
03	العلاقة محددات الأداء الوظيفي	18
04	توزيع افراد العينة حسب الجنس	41
05	توزيع افراد العينة حسب السن	42
06	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	43
07	توزيع افراد العينة حسب الخبرة في المؤسسة	44
08	توزيع للبواقي بالنسبة لتأثير الاصاله على الاداء الوظيفي	54
09	تجانس البواقي لتأثير الاصاله على الاداء الوظيفي	55
10	التوزيع الطبيعي للبواقي بالنسبة لتأثير الطلاقة على الاداء الوظيفي	58
11	تجانس البواقي لتأثير الطلاقة على الأداء الوظيفي	59
12	توزيع البواقي للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي	65

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	الاستبيان	79
02	نتائج معامل الثبات ألفا كرو نباخ	83
03	نتائج تحليل الانحدار الخطي لبعء الأصالة على الأداء الوظيفي	84
04	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لبعء الطلاقة على الأداء الوظيفي	85
05	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبعء المرونة والحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي	86
06	نتائج اختبار معامل سبيرمان للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي	87

مقدمة

مقدمة

أ. توطئة:

في ظل التطورات المتسارعة التي تعرفها البيئة الاقتصادية العالمية، أصبح إلزاما على المؤسسات الاقتصادية تبني ممارسات إدارية حديثة تضمن لها الاستمرارية والتميز في سوق تتسم بشدة المنافسة والتقلب المستمر إلا أن المؤسسات الاقتصادية تواجه تحديات كبيرة في ظل البيئة الاقتصادية والتنظيمية المتغيرة التي تتسم بالمنافسة الشديدة والتغيرات السريعة في الأسواق المحلية والعالمية مما يستدعي ضرورة اعتمادها على أدوات إدارية كالإبداع التنظيمي باعتباره عاملا محوريا في تحقيق التطوير والتجديد داخل المنظمات وتحسين الأداء الوظيفي، ومواجهة المشكلات بطريقة فعالة ومبتكرة؛

من أجل استمرار هذا النوع من المؤسسات فلا بد من استمرار الفكر والتجديد والإبداع خاصة على المستوى التنظيمي من خلال إيجاد بيئة تنظيمية مرنة وسياسات تحفز الإبداع والمبدعين على التغير والتطوير في فعاليات المؤسسات وأهدافها وعملياتها والأداء الوظيفي للعاملين، وتتراوح المجالات الإبداعية التنظيمية بين حل المشكلات باستخدام أساليب معروفة جيدا في مجال التخصص وبين إدخال تحسينات جوهرية؛ وأصبح الإبداع التنظيمي اليوم أحد المعايير الأساسية التي تحدد قدرة المؤسسات على التفاعل مع متطلبات العصر الحديث، خاصة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية إذ لا يقتصر على توليد أفكار جديدة فحسب بل يمتد لتطبيق هذه الأفكار في العمليات الإدارية بهدف تحسين الأداء وتحقيق القيمة المضافة.

ويمكن صياغة إشكالية الدراسة فيما يلي:

كيف يؤثر الإبداع التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة الاقتصادية (الجزائرية لصناعة الأنابيب) (ALFAPIPE) غرداية؟

التساؤلات الفرعية:

- ما هو واقع الإبداع التنظيمي في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية؟
- ما هو مستوى أداء الموظفين في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي للموظفين في

مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية؟

- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الأصالة والأداء الوظيفي للموظفين مؤسسة (ALFAPIPE)

غرداية؟

- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة والأداء الوظيفي للموظفين في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية؟

- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين المرونة والأداء الوظيفي للموظفين مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية؟

- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي للموظفين مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية؟

- هل هناك علاقة بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي للموظفين في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية؟
فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى (الفرضية السببية):

يوجد تأثير دال إحصائيا للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير دال إحصائيا للأصالة على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير دال إحصائيا للطلاقة على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير دال إحصائيا للمرونة على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير دال إحصائيا لحساسية المشكلات على الأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

الفرضية الرئيسية الثانية (الفرضية الارتباطية):

لا يوجد ارتباط دال إحصائيا بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية

أهداف الدراسة:

- تحديد دور الإبداع التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE) بغرداية.

- التعرف على مفهوم الإبداع التنظيمي وأبعاده المختلفة وأهميته في بيئة العمل داخل المؤسسات الاقتصادية.

- تحليل العلاقة بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE) بغرداية.

- قياس مستوى الإبداع التنظيمي السائد داخل مؤسسة ALFAPIPE بغرداية.

- تقييم مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي المؤسسة.

أسباب اختيار الدراسة:

الدوافع التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع ومحاولة معالجته دون غيره:

- توفر الرغبة والاهتمام الشخصي لدى الباحث الموضوع لصلته بالتخصص

- محاولة اكتشاف العلاقة بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي

- شعوري بقيمة أهمية هذا الموضوع في ظل هذه التحولات السريعة

منهج الدراسة:

من أجل الوصول إلى إجابات واضحة على الأسئلة المطروحة واختيار مدى صحة وخطأ الفرضيات

ارتأينا ان نستخدم المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة حالة من أجل المام بكل جوانب الموضوع كما قمنا

بتوزيع الاستبيان على مؤسسة ALFAPIPE وقمنا بتحليلها عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS V24).

هيكل الدراسة:

من أجل در اسه هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى فصلين كآلاتي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية العلمية للإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

المبحث الثاني: مناقشة النتائج

نموذج الدراسة:

الشكل (01): يوضح متغيرات الدراسة

المتغير التابع

المتغير المستقل

أبعاد الإبداع التنظيمي

الأداء الوظيفي

الأصالة

الطلاقة

المرونة

الحساسية للمشكلات

الفصل الأول: الأدبيات النظرية
والتطبيقية للإبداع التنظيمي والأداء
الوظيفي

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية العلمية للإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي

سنتطرق في هذا المبحث إلى مفاهيم أساسية عن الإبداع التنظيمي في المطلب الأول أما في المطلب الثاني الأسس النظرية لمفهوم الأداء الوظيفي، وأخيرا أثر الإبداع التنظيمي في الأداء الوظيفي.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية للإبداع التنظيمي

الفرع الأول: مفهوم الإبداع التنظيمي وأهميته

لقد تعددت المواضيع التي تناولت مفهوم الإبداع التنظيمي، واختلف فيها الآراء بين المهتمين بالموضوع، وأصبح من أكثر الموضوعات التي تجذب الأكاديميين والمهنيين باعتبارها من أسما عمليات التغيير والتطوير التنظيمي في المؤسسات، وللوصول إلى مفهوم دقيق يجب علينا أولا التعرف على مفهوم الإبداع.

1/ الإبداع

يمكن تعريفه بأنه فكرة جديدة ومفيدة متصلة بحل مشكلات معينة¹ وهو عبارة عن مزيج من العمليات لخلق أفكار جديدة وتنفيذها، ذات أصالة وقيمة عالية، أي أنه ينتج قيمة مضافة ويعتبر المرحلة الأولى لعملية التحسين في العمل أو المنظمة.²

¹ - طلال نصير، نجم العزاوي الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية دولية _ مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية.

² - فيروز مصلح الضمور أثر الإبداع على الأداء التنظيمي - دراسة حالة مجموعة فنادق بولاية جيجل - الجزائر، جامعة جيجل الجزائر جامعة مؤتة الأردن، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا المجلد 15 العدد 20 السنة: 2019، ص 243_ 258.

ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل يمكن أن تتضمن هذه التحسينات الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد والعاملين.¹

الإبداع في القرآن الكريم:

لقد تكرر الإبداع لفظاً بمشتقاته في مواضع كثيرة من كتاب الله العزيز ونذكر منها
_يقول الله عز وجل: {بديع السماوات والأرض وإذا قضى أمراً فإنما يقول له كن فيكون} سورة البقرة
الآيتان(117)

وقد فسرهما المحصي كالتالي:

معنى قوله تعالى: {بديع السماوات والأرض}، أي مبدعها ومخترعها وموجدتها على غير مثال سابق.²
وعند تناول الإبداع لبدا من الإشارة إلى بعض المصطلحات ذات العلاقة تتمثل في:

¹ -بديسي فهمية شيلي وسام رزق الله حنان تنمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات، ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتجارب وطنية دولية، جامعة سعد دحلب، البلدة، 2011، يومي 18 و19 ماي، ص4_5.

² - مغر بي سعيد (جامعة الجزائر)، العيداني إلياس (جامعة تيسمسيلت) أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة مجلة المعيار المجلد: 12 العدد: (2) ديسمبر 2021 ص611.

الابتكار: تنمية وتطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسة، بداية من ظهورها، وصولاً إلى تنفيذها على أرض الواقع، والاستفادة منها.¹

الذكاء: وهو النباهة وبعد النظر واليقظة لما يدور حول الفرد ومدى تبصره بعواقب الأمور قدرته على تحقيق الأهداف.²

الاختراع: هو صنع شيء جديد لم يكن موجود من قبل.

الاكتشاف: هو الوصول لشيء كان موجود من قبل.³

2_الإبداع التنظيمي:

_ عبارة عن تبني فكرة أو سلوك جديد في المنظمة سواء كان منتجاً جديداً أو خدمة جديدة وتكنولوجيا جديدة أو ممارسة إدارية جديدة، وتعتمد على سرعة المنظمة في تبني أكثر من نوع واحد من تلك الأنواع؛⁴

¹ -رانيا الشيخ طه، الابتكار وريادة الأعمال سلسلة كتيبات تعريفية العدد 31، صندوق النقد العربي أبو ظبي، 2022، ص5.

² -مدحت أبو النصر، تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص35.

³ -يوسف بودلة، هشام سفيان صلوا نشي، حمزة كواديك، التمكين الإداري وأثره في تحقيق الإبداع التنظيمي حالة مؤسسة أنتيبوتيكال فرع مجمع صيدال_مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 12، ال عدد02 (2019)، ص 531.

⁴ -رفعت عبد الحليم الفاعوري إدارة الإبداع التنظيمي، الطبعة الأولى المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة، مصر، 2005،

_ مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة، متميزة، قابلة لتطبيق، بهدف حل مشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة، بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.¹

_ عرفه (Daft1999)، أن الإبداع التنظيمي، هو عملية الجني لفكرة أو سلوك جديد على واقع أو قطاع العمل أو سوق المؤسسة أو البيئة العامة لها.²

في هذا التعريف نلاحظ أن دافت أشار إلى، أهمية الفكرة أو السلوك الجديد كأساس للإبداع التنظيمي.

_ هو تلك العمليات التي يدركها الفرد داخل المنظمة والتي تتسم بالأصالة والمرونة والطلاقة

والمخاطرة والقدرة على التحليل والخروج عن المألوف داخل المنظمة التي يعمل بها.³

بناء على ما سبق من تعريفات يمكن أن نستنتج أن الإبداع التنظيمي:

هو الإتيان بفكرة جديدة أو ممارسة أو منتج أو خدمة يمكن تبنيها من قبل العاملين في

المنظمة كما نستطيع أن نقول هو، محاولة حل مشكلات عمل ومتابعة سيرورة العمل بطريقة إبداعية أصيلة غير تقليدية.

¹- أثر نظم دعم القرارات على الإبداع التنظيمي_ المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية

المجلد الرابع العدد التاسع_ أغسطس 2020م_ص 57.

²- عاكف لطفي الخصاونة إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2011_ص 34.

³- دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية" قطاع

غزة «، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 05، ال عدد 02، أكتوبر 2022 ص 587_604، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

الجزائر.

3_ أهمية الإبداع التنظيمي

تتمثل أهمية الإبداع التنظيمي في: ¹

المصدر الأول في ترسيخ ثقافة الأداء المتميز لدى العاملين.

أحد العوامل المهمة التي يمكن استخدامه وتوظيفه في تحسين كفاءة وفاعلية وتطوير أداء المنظمات.

القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.

القاعدة الأساسية التي تعتمد عليها إدارة المؤسسة في تحقيق أهدافها والقيام بأعمالها بأداء متميز. ²

معيّار دقيق لعملية التغيير لأنه بمثابة باعث على استنباط أفضل ما لدى الفرد يساهم في

تقديم خدمات متميزة للمستفيدين تفوق توقعاتهم، يعزز بيئة العمل ويوفر الوقت والجهد. ³

الفرع الثاني: أبعاد الإبداع التنظيمي

أهم أبعاد الإبداع التنظيمي تتمثل في:

الأصالة: تعني إنتاج ما هو غير مألوف، ما هو بعيد المدى، ما هو ذكي وحاذق، من الاستنتاجات

¹- أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي، دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية، مجلة الدراسات الاقتصادية كلية الاقتصاد _ جامعة سرت المجلد السابع _ العدد الأول.

²- أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية مجلة الدراسات الاقتصادية كلية الاقتصاد جامعة سرت المجلد السابع العدد الأول.

³- أسماء طه نوري، أثر أبعاد البقطة الذهنية في الإبداع التنظيمي (دراسة ميدانية في عدد من كليات جامعة بغداد)، مجلة

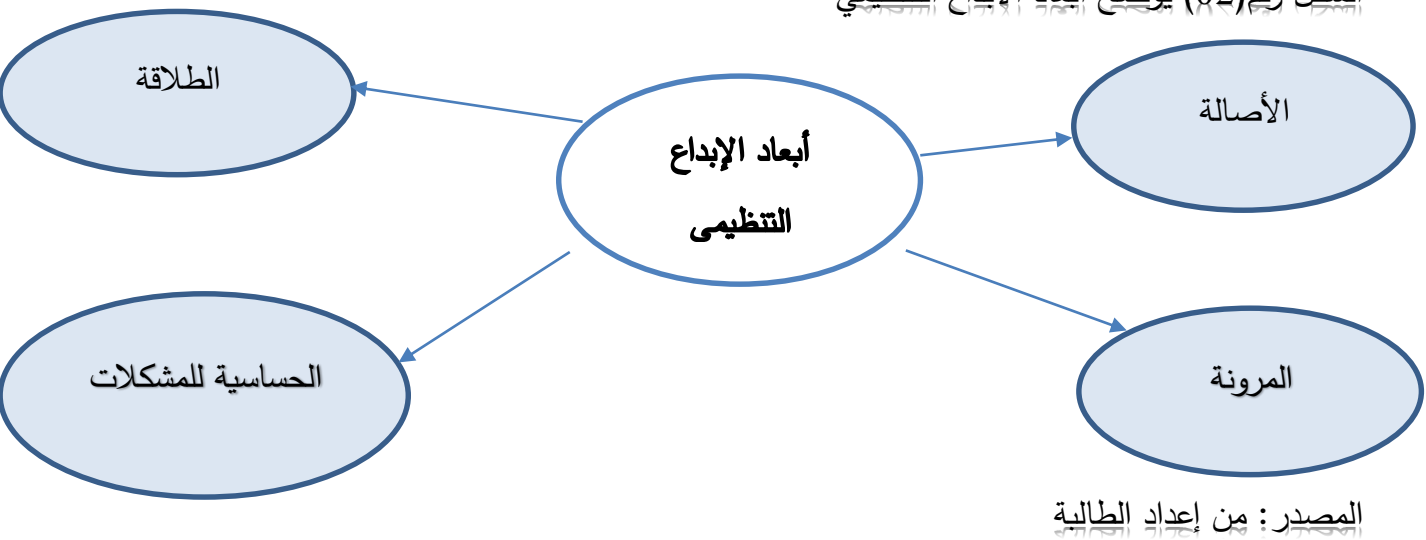
العلوم الاقتصادية والإدارية كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق المجلد 18، العدد 68، ص: 218.

وهناك من العلماء من يقول إن الفكرة لن تكون أصيلة وجديدة إلا إذا لم يسبق لها سابق وكانت غير عادية وبعيدة المدى.¹

الطلاقة: المقصود بها قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية.²

المرونة: هي قدرة الشخص على النظر إلى الشيء موضع الاعتبار من أكثر من زاوية وعدم التفكير في إطار محدد ولقد ميز غي لفورد بين نوعين من المرونة العفوية وهي التي توحى بمدى مرونة التفكير لدى الفرد والمرونة التكيفية والتي توحى بقدرة الفرد على إجراء التغييرات المناسبة.³

الشكل رقم (02) يوضح أبعاد الإبداع التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبة

¹ طاهر محسن منصور نعمة الخفاجي نظرية المنظمة مدخل العمليات الطبعة الأولى دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2010، ص 195.

² جمال خير الله، الإبداع الإداري دار أسامة لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 2009، ص 29.

³ دور الإبداع التنظيمي في تحقيق أداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الأوروبي لإدارة التميز مجلة دفاتر اقتصادية

الحساسية للمشكلات: الشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور ويتطلب الإحساس بالمشكلة من المبدع القدرة على الرؤية الواضحة لأبعاد المشكلة وتحديد ما تحديدا دقيقا واستيعاب كافة الآثار التي تنجم عنها.¹

الفرع الثالث: نظريات الإبداع التنظيمي²

ناقشت هذه النظريات مفهوم الإبداع التنظيمي من زوايا مختلفة حيث اهتمت نظرية (March and Simon 1985) بتحديد المراحل التي تؤدي إلى حدوث عملية الإبداع التنظيمي في حين أن نظرية (Stalker and Burns 1961) تعتبر أن الهيكل التنظيمي هو العامل الذي يؤدي إلى عملية الإبداع التنظيمي أما نظرية (Wilson 1966) فهي ترى أن إدخال تغييرات في المنظمة ومدى الاستجابة أو التفاعل معها هي التي تدفع إلى الإبداع التنظيمي.

نظرية (Hage and Aiken) :

تعد من أكثر النظريات شمولية فسر ت على أنه تغير حاصل في بروج المنظمة يتمثل في إضافة خدمات جديدة إذ أنها تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع التنظيمي فضلا عن العوامل المؤثرة فيه وحددت مراحل الإبداع التنظيمي كالآتي:

مرحلة التقييم: أي تقييم النظام ومدى تحقيقه للأهداف المسطرة.

¹ جمال خير الله مرجع سبق ذكره، ص 29.

دور الإبداع التنظيمي في تحقيق أداء متميز مرجع سبق ذكره ص 39.²

مرحلة الإعداد: أي الحصول على المهارات الوظيفية المطلوبة والدعم المالي.

مرحلة التطبيق: أي إيجاد الحلول الإبداعية وتطبيقهما الاستعادة لاحتمال ظهور المقاومة.

الفرع الرابع: استراتيجيات ومعوقات الإبداع التنظيمي

استراتيجيات الإبداع التنظيمي:¹

هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن أن تتبناها المؤسسة وتتمثل بعضها في ما يلي:

التطوير التنظيمي: عبارة عن مجموعة من الأساليب أو الطرق المستوحاة بشكل عام من العلوم السلوكية والتي تصمم لتزيد من قدرة المؤسسة على تقبل التغيير وزيادة فاعليتها والتطوير التنظيمي بتركيزه على الأفراد والعلاقات يعتبر استراتيجية ملائمة لترويج الإبداع فهو يساعد على تدريب أفراد المؤسسة على تقبل الإبداع كمعيار تنظيمي أساسي وعلى ترويج صفات تنظيمية تساعد على الإبداع.

التخصص الوظيفي: هو قيام المؤسسة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة فلترويج الإبداع تصمم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة من العملية الإبداعية مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير أو جماعات التخطيط.

¹ _خزار الأخضر دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية دراسة حالة مؤسسة (EGTT)مركب حمام ربي(سعيدة)نموذجا

مذكرة تخرج ماجستير مدرسة الدكتوراه، تخصص مالية جامعة أبي بكر بالقايد تلمسان الجزائر، 2011، ص 63 64.

الدورية: بقصد بها القدرة على استخدام أشكال تنظيمية غير ثابتة أو متغيرة، ومن الأمثلة على هذه الاستراتيجية استخدام نموذج المصفوفة الذي يتم وفقا له تجميع مجموعة من المختصين والعاملين لتنفيذ مشروع معين إنشاء وبناء تنظيمي مؤقت يحل عند الانتهاء من المشروع.¹

ب _ معوقات الإبداع التنظيمي: ²

معوقات شخصية:

كالخوف من الفشل، والبحث عن حلول عن طريق إتباع القواعد، والخوف من تحمل المسؤولية؛

ضعف الثقة بالنفس

الخوف من المخاطرة

قلة التحدي

معوقات تنظيمية:

مشا ركة العاملين محدودة في القر ا رات المتعلقة بالعمل.

الالتزام ام الصا رم بالنظام القانوني واللوائح المنظمة لعمل المنظمة.

¹خزار الأخضر، مرجع سبق ذكره.

²هاني سامي منصور، الإبداع التنظيمي وأثره في مستوى جودة الخدمة دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية في

المحافظات الجنوبية أطروحة دكتوراه تخصص إدارة أعمال ص 68_69.

عدم الاهتمام بوضع الأشخاص المناسبين في الأماكن المناسبة.

الاهتمام المحدود بالبرامج التي تطور مهارات الموظفين وكفاءاتهم.

تداخل المهام والقدرات الوظيفية.

هناك مناخ تنظيمي غير ملائم وثقافة لا تدعم الإبداع فضلا عن الاعتماد على الأساليب والمعايير الذاتية عن تقييم الأداء.

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي

الفرع الأول: ماهية الأداء والأداء الوظيفي

أولاً: الأداء

محصلة الجهد المبذول من فرد أو جماعة سواء كان بدنياً أو فكرياً بمساعدة آلة أو بدون خلال زمن محدد أثناء القيام بالمهام المكلفون بها.¹

هو تحقيق أهداف المنظمة بغض النظر عن طبيعة واختلاف هذه الأهداف، الأداء على مستوى الفرد هو قيام المشتغل بتنفيذ أعماله وواجباته المكلف بها من قبل المنظمة، أي أنه يعني النتائج التي يحققها الفرد للمنظمة، نتيجة للعمل المؤدى.²

¹ بلال خلف السكرانة التخطيط الاستراتيجي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية عمان 2019، ص 317 بتصرف.

² مجيد الكرخي، مؤشرات الأداء الرئيسية دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان 2020 ص 29.

يرجع الأصل كلمة الأداء إلى الكلمة الإنجليزية performance، والتي تعني الإنجاز، التنفيذ، النتائج، وبالتالي يقصد بالأداء تنفيذ الأعمال بناء على هدف أو مجموعة من الأهداف مع مراعاة النتائج المترتبة عن هذه الأعمال.¹

الفرق بين الأداء والإنجاز:

إن الأداء: يعتبر ركنا أساسيا لو جود الكفاية ويقصد به أداء مهام على شكل أنشطة أو سلوكيات انية ومحدد وقابلة للملاحظة والقياس وعلى مستوى عال من الدقة والوضوح.

اما الإنجاز: فيعبر عنه بإتمام العمل في نهاية المهمة بعد التغلب على جميع الصعاب والتحديات التي تواجه ذلك النشاط أو العمل بعد ان تم تحويل كل ذلك إلى نتائج ملموسة أضيفت الى النتائج التي تحققت على مستوى المنظمة او على مستوى الفرد.²

ثانيا: الأداء الوظيفي

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وهو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته، التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها.

¹ وفاء رايس، مداخلتة بعنوان دور التعلم التنظيمي في تحسين الأداء التنافسي لمنظمات الأعمال، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، يومي 13 و14 ديسمبر، جامعة الشلف، 2011، ص 04.

² مجيد الكرخي، ص 30، مرجع سبق ذكره.

هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ، بالقد رات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى در جهة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفر د.¹

يعرفه "كتيه دفيس" الأداء الفر دي لأي موظف بأنه محصلة لدافعية ذلك الموظف للعمل وقدر ته على العمل.²

_ النتائج المحددة للسلوك وبالتالي فإن الأداء الإيجابي هو النتائج المرغوبة المحددة للسلوك وبالمقابل فإن الأداء السلبي هو النتائج الغير مرغوبة محددة للسلوك.³

الفرع الثاني: محددات الأداء الوظيفي

بما أن الأداء الوظيفي في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من الجهد، القدر ات وأدر اك الدور والتي نفصل فيها كلاتي:⁴

_الجهد: ويشير إلى الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحوافز) من طاقة جسمانية وعقلية والتي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

_القدر ات: فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة وهي لا تتغير عبر فترة زمنية قصيرة.

إدراك الدور: يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري، توجيه جهوده في العمل من خلاله.

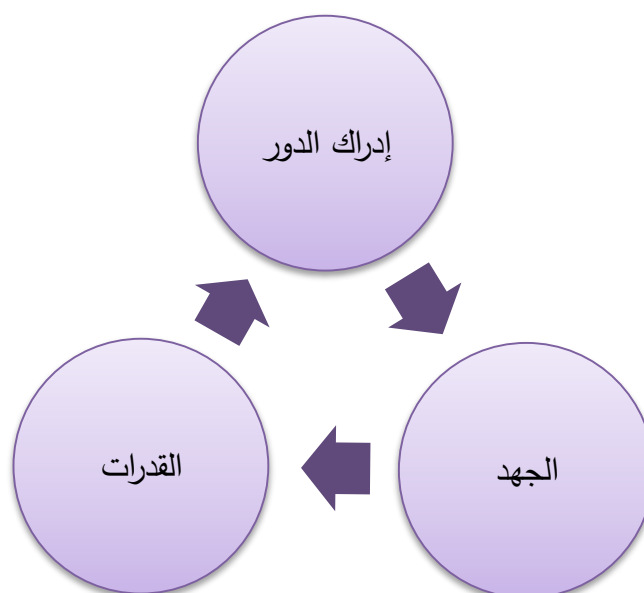
¹ خلوف زهرة، الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، جامعة خميس مليانة، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 09_سبتمبر 2013، ص 269.

² محمد سمالي، سعيدة بن عمارة، نعيم بن عمار ال أساليب الحديثة في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بين المأمول وواقع التنفيذ في الجزائر مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 05، العدد 02 ديسمبر 2019، ص 113.

³ _ عبد الله عبد الرحمن النميان، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص 37.

⁴ _ عكاشة أسعد محمد أحمد أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير (2008)

الشكل رقم (03) يوضح العلاقة بين محددات الأداء الوظيفي:



المصدر: من إعداد الطالبة

ويرى البعض الآخر من الباحثين أن أداء الفرد في العمل هو محصلة تفاعل ثلاث عوامل هي:¹

1_ القدرة : وما القدرة بمختلف مستوياتها إلا حصلة تفاعل عنصرين رئيسيين هما، المعرفة والمهارة اللذان يعملان مشتركان لتحقيق ذلك.

المهارة: وهي المعرفة التي يلم بها المشتغل والخبرة التي يكتسبها ويقوم بتطبيقها في عمله، مما يتيح له فرصة التطوير والتحسين المستمر لهذه الخبرة خلال التطبيق.

المعرفة: ويقصد بها ما يمتلكه المشتغل من معلومات يقدمها عند قيامه بعمله.

2_ الرغبة : وتمثل الجانب الآخر من معادلة الأداء وتمثل دوافع المشتغل، فهي أكثر سعة من

¹ _مجيد الكرخي، مرجع سبق ذكره ص 30،31.

القدرة سواء من حيث المفردات أو المعالجات أو التوقعات:

الاتجاهات: تمثل الأفكار الآراء التي تدور في ذهن المشتغل تجاه النشاط الذي يؤديه.

مناخ العمل والمناخ الأسري: يتمثل ذلك بتفاعل كلا من مناخ بيئة العمل ومناخ الأسرة، واللذان ينعكسان سلبيًا أو إيجابًا على أداء المشتغل واجباته ومسؤولياته.

3_ التكنولوجيا : وهي الأفكار التي ترمي إلى وضع حل للمشكلات قبل نشوئها ومن وصع الأفكار على شكل تصاميم وخرائط لتتحول بعدئذ إلى مكائن وأجهزة ومعدات تستخدم في العمليات التطبيقية.¹

الفرع الثالث: عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها: ²

المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة عن الوظيفة وعن المجالات المرتبطة بها.

نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدرسه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة

ومهارات براعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

المثابرة والثوق: وتشمل الجاذبية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في الأوقات المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين

الفرع الرابع: وسائل قياس الأداء الوظيفي

¹ _ مجيد الكرخي، مرجع سبق ذكره.

² _ عكاشة، ص 38، مرجع سبق ذكره.

وتحدد وسائل مختلفة لقياس الأداء منها:¹

_ سجلات الأداء: وهي التي تحتوي على البيانات الخاصة، والتي تم تسجيلها عن الأداء والإنتاج الفعلي مثل سجلات العمليات الإنتاجية والمخزون، وأرقام المبيعات، وأوامر الشراء، واستخراج البيانات من هذه السجلات ومقارنتها بالمعايير الرقابية حيث يمكن ذلك من اكتشاف الانحراف بسهولة.

_ الملاحظة الشخصية: يقصد بها مراقبة العمل والأفراد بواسطة المدير أو المشرف للتأكد من أن مستوى الأداء يطابق المعايير الموضوعية.

_ مستوى الرضا: يعتبر مستوى الرضا من وسائل قياس الأداء وذلك من خلال المعلومات التي تأتي من تعليقات المستهلكين أو العاملين الذين يتأثرون بالنشاط موضع القياس.

الفرع الخامس: طرق تقييم الأداء الوظيفي

تتعدد الطرق التي تتبعها المنظمات لتقييم أداء العاملين فيها، وقد تستخدم لأكثر من طريقة في نفس

الوقت لتقييم الفرد، ومن أهم تلك الطرق:²

طريقة القياس المتدرج:

¹ _ عسكر سيد أحمد، أصول الإدارة، دار القلم، دبي، 1997، ص24.

² _ أماني محمد عامر، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2001 ص310.

تعتمد تلك الطريقة على عدد من خصائص السلوك والأداء، ويتطلب من المشرف اختيار درجة توفر كل خاصية في الفرد المطلوب تقييمه، ويختار الرئيس الدرجة التي يمنحها للفرد من بين درجات المقياس الذي قد يتكون من خمس درجات، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(01) يوضح طريقة القياس المتدرج

الخصائص	ممتاز	جيد جدا	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
المبادأة					
المواظبة					
الاتجاهات					
التعاون					
جودة العمل					
الإجمالي					

المصدر: د. أماني محمد عامر، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى مصر 2001 ص310.

طريقه قائمة المر اجعة: ¹

وتعتمد على عبارات تصف خصائص الداء والسلوك، مع تحديد لأوزان الأهمية النسبية لكل منها، ويقوم المشرف بوضع علامة على العبارات التي تصف خصائص الأداء للفرد الذي يقوم بتقييمه، وفي نهاية القائمة تجميع القيم الخاصة بوزن كل عبارة بما يوضح التقييم العام للفرد المقيم.

طريقة الأحداث الحرجة:

ويقوم المشرف بالاعتماد على سجل يدون فيه الأحداث الهامة التي يقوم بها الفرد، سواء كانت تلك الأحداث سلبية أو إيجابية، ويمكن تقسيم الصفحة الخاصة بالفرد إلى قسمين:

_أماني محمد عامر، مرجع سبق ذكره ص 311. ¹

قسم للأحداث ال إيجابية في سلوكه وأدائه والقسم الآخر للأحداث السلبية، وتساعد تلك الطريقة المشرف على تذكر الأحداث الهامة عند إعداد التقييم النهائي، في نهاية الفترة التي يعد فيها التقييم كما تساعد تلك الطريقة في اعتماد التقييم على سلوك وأداء الفرد طوال الفترة، وليس فقط

ما يتذكره المشرف في نهاية فترة التقييم.¹

الفرع الخامس: الصيغة العامة للأداء الوظيفي

استنادا إلى العناصر العامة للأداء أعلاه نستطيع أن نضع أسلوب رياضي معادلات توضح كيفية حساب الأداء، كما يلي:²

الإنتاجية = الأداء البشري X التكنولوجيا.

الأداء = القدرة X الرغبة.

القدرة = المعرفة X المهارة.

الرغبة = الاتجاهات X مناخ العمل المناخ الأسري.

التكنولوجيا = المعدات X الأساليب

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول: دراسات باللغة العربية

¹ _أماني محمد عامر، مرجع سبق ذكره ص، 311.

² _مجيد الكرخي، مرجع سبق ذكره ص، 30.

1/ دراسة محجوبي أسامة 2014، بعنوان: أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى أثره على الأداء الوظيفي للعاملين فيها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها مع هذا النوع من الدراسات في وصف موضوع الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة بالإضافة إلى عينة من مؤسسات مصغرة وورشات عمل ليصل العدد النهائي للعينة إلى (50)، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم الاعتماد على SPSS كبرنامج للتحليل الإحصائي من أجل تحليل البيانات والمعلومات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أثبتت نتائج الاستبيان الدور الكبير للإبداع التنظيمي في رفع الويزة الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث وحسب نتائج الاستبيان، ساهمت مختلف عناصر الإبداع التنظيمي الشخصية المبدعة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية حساسية للمشكلات في تدعيم العاملين والزيادة في كفاءتهم وأدائهم.

2/ دراسة هاني سمير منصور 2023، بعنوان: الإبداع التنظيمي وأثره في مستوى الخدمة دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع التنظيمي وأثره في مستوى جودة الخدمة المقدمة في وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية بقطاع غزة، اعتمدت الدراسة على عيّنتين عشوائيتين الأولى من وجهة نظر الموظفين والبالغ عددهم 200 مفردة من أصحاب المناصب الإشرافية ، أما العيّنة الثانية فقد بلغت

474 من المرضى وقد تكونت عينة الدراسة من المستشفيات الكبرى وعددها خمس مستشفيات، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في وصف الظاهرة وتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

يوجد أثر للإبداع التنظيمي في جودة الخدمة في وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، حيث أثرت محاور الأصالة، الحساسية، المرونة على جودة الخدمة، وقد بلغ معامل التأثير (0.29)، كما توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي وجودة الخدمة في وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.

ثانيا: الدراسات العربية

1/ دراسة علا ميمي وشلبي سويطي 2019، بعنوان: نظام تقييم الأداء الوظيفي وأثره في أداء العاملين في ديوان الموظفين العام الفلسطيني، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 22، العدد 01، فلسطين.

هدفت الدراسة إلى عرض تجربة ديوان الموظفين العام في تطوير نظام تقييم الأداء الوظيفي وأثره على أداء العاملين فيه، اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (88) مبحوثا ومبحوثة يشكلون مجتمع الدراسة في الديوان وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وتم تحليلها إحصائيا من خلال برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أبعاد نظام تقييم الأداء الوظيفي في الديوان جاءت بدرجة متوسطة على الدرجة الكلية، وأن واقع الإطار القانوني الناظم لعملية تقييم الأداء الوظيفي، جاءت بدرجة متوسطة.
- أن واقع ملائمة نظام تقييم الأداء الوظيفي مع عناصر الخطة الاستراتيجية في الديوان جاءت بدرجة متوسطة ومدى الاستناد إلى نتائج تقييم الأداء الوظيفي بالقرارات المتعلقة بالترقية النقل المكافآت والحوافز الأجور والرواتب تنمية المسار الوظيفي تعديل المسمى الوظيفي جاءت بدرجة منخفضة.

- أن الدرجة الكلية للأداء الوظيفي للعاملين في الديوان جاءت بدرجة مرتفعة جدا، وخرجت الدراسة بوجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لواقع نظام تقييم الأداء الوظيفي في الديوان.
- أوصت الدراسة بضرورة قيام الديوان بمعالجة القصور في بعض أحكام قانون الخدمة المدنية والمتعلقة بتنظيم علانية تقييم الأداء وتحديد إنجازات الموظفين من خلال مؤشرات ومعايير يتم إدراجها في الإطار القانوني الناظم لعملية التقييم، وربط الأداء بأهداف ومهام وظيفية واضحة، ووضع آلية متطورة لربط نتائج تقييم الأداء الوظيفي للموظفين بالقرارات المتعلقة بالترقية النقل المكافآت والحوافز الأجور والرواتب تنمية المسار الوظيفي تعديل المسمى الوظيفي والقرارات المتعلقة بتحديد حاجة الديوان من الموظفين والاحتياجات التدريبية لهم، وتطوير نماذج تقييم الأداء الوظيفي بشكل دوري، والاستناد إلى بطاقة الوصف الوظيفي للمسميات الوظيفية في المستويات الإدارية المختلفة في عملية التقييم، وزيادة أطراف عملية التقييم النظراء في العمل، ووضع آلية جديدة لعملية التقييم الذاتي للعاملين في الديوان، وضرورة شمول تقييم الأداء لرأي متلقي الخدمة.

2/ دراسة محمود منير علي الأخرس 2023، بعنوان: تطوير الأداء المؤسسي في البلديات بالأردن وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، المجلد 04، العدد 02، الأردن.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية تطوير الأداء المؤسسي في البلديات، وكذلك الكشف عن معايير تطوير الأداء المؤسسي على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في البلديات، والعمل على الخطة لتطوير الأداء المؤسسي من أجل تحسين قدرات الموظفين في البلديات بالمملكة الأردنية الهاشمية، وتمثلت عينة الدراسة في عمال البلديات في الأردن، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن أهمية تطوير الأداء المؤسسي في البلديات بالمملكة الأردنية الهاشمية يأتي من خلال العمل على المحافظة على أداء وإنتاجية الموظفين وتحفيزهم باستمرار لأداء أفضل ما لديهم، ويتم ذلك أن طريق التقييم المستمر لهم في البلدية، تعد عملية التقييم المؤسسي أمراً ضرورياً لتحسين وتطوير الموظفين داخل البلديات، وكذلك يقوم تقييم الأداء بتقدير وتعزيز العاملين والتواصل الفعال معهم.
- من أبرز معايير تطوير الأداء المؤسسي في البلديات، الموارد البشرية، الإلمام بعمليات والوظائف الإدارية المختلفة، تعزيز الشفافية والنزاهة، وجود نظام حوكمه قوي وفعال، وجود مركز خدمات مميز.
- وأوصت الدراسة بأنه يجب على البلديات الاهتمام بالعنصر البشري كونه هو أساس التطور في عمل البلديات، وكذلك العمل على تطوير خطط في بلديات المملكة من أجل تطوير العمل المؤسسي تكون قابلة للتطبيق في ضوء الإمكانيات.

المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية

1_د راسة: Exploring the role of puspaningrum,Nurjanna,N (2023) organisationnel creativity and open in enhancing SMES preformqNCE.

JOURNAL OF Innovtion Knozledge 8(2),100295

بعنو ان: استكشاف دور الإبداع التنظيمي والابتكار المفتوح ح في تعزيز أداء المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة (Exploring the role of organiwqtion creativity and innovation in

implementing small scale organiwational activities)

الهدف:

تهدف الدراسة إلى فحص تأثير الإبداع التنظيمي والابتكار المفتوح على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع التركيز على الحالة الإندونيسية، استخدمت الدراسة نموذج PLS_SEM لتحليل البيانات.

1_ الإبداع التنظيمي له تأثير إيجابي كبير على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2_ الابتكار المقترح: له أيضا تأثير إيجابي كبير على الأداء التنظيمي

3_ أظهرت النتائج أن المؤسسات التي تعزز ثقافة الإبداع والابتكار تحقق أداء أفضل خاصة في الجوانب المالية والسوقية.

التوصيات العملية:

على مديري مؤسسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعزيز بيئة تدعم الإبداع من خلال منح الموظفين الاستقلالية وتشجيع التعلم المستمر

2_ دراسة

(carlos .A.DEVIS,Fariborz damanapour, Richard .M. walker)

بمعنوان: the mediating effect of management innovationnel performance

performance management

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإبداع الإداري على المؤسسة حيث تناول الباحثون في هذا المقال

مفهوم الإبداع الإداري بالإضافة إلى مفهوم أداء المؤسسة وتأثير الممارسات الإدارية

الإبداعية في أداء المؤسسات الحكومية وقد تم استخدام نماذج المعادلات الهيكلية في تحليل البيانات ، وتوصلت

الدراسة إلى صعوبة القيام بالممارسات الإبداعية مقارنة بتطبيقها في المؤسسات

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه فيما يخص القيمات يخص الإبداع التنظيمي، من خلال تعرفه وأهميته واستراتيجيته، توصلنا على أن الإبداع التنظيمي يعد من أهم العوامل التي تحسّن ورفع من مستوى الأداء الوظيفي على مستوى المؤسسة (ALFA PIPE) ولاية غرداية.

وهذا ما سنحاول التعرف عليه في الجانب التطبيقي من دراستنا الحالية التي قمنا بها على عينة من مؤسسة (ALFA PIPE) ولاية غرداية.

الفصل الثاني: الجانب
التطبيقي (دراسة ميدانية
لمؤسسة صناعة الأنابيب
بغرداية)

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

المبحث الأول: الطريقه والادوات المستخدمة في الدراسة

المطلب الأول: طريقة الدراسة

1_ منهج الدراسة:

أ_ المنهج الوصفي التحليلي:

يتيح لنا جميع البيانات والمعلومات عن ظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها.

ب_ المنهج الإحصائي: يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات.

2_ مجتمع وعينة الدراسة:

أ_ مجتمع الدراسة:

من أجل معرفة دور الإبداع التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي تم اختيار جميع الموظفين في مؤسسة (ALFA PIPE).

ب_ عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي مؤسسة (ALFA PIPE) مكونة من 37 موظف حيث تم توزيع

43 استمارة وتم استرجاع 37 استمارة صالحة لدراسة.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

1_ أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة وقد تم إعداد الاستبيان وقد اشتمل على (03) محاور تتمثل في:

المحور الأول: البيانات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي الخبرة في المؤسسة، المسمى الوظيفي)

المحور الثاني: المتغير المستقل (الإبداع التنظيمي) ويقاس العبارات من (01) إلى (11) بأبعاده الأربعة
الأصالة، الطلاقة، المرونه، الحساسية للمشكلات.

المحور الثالث: المتغير التابع (الأداء الوظيفي) ويقاس العبارات من (12) إلى (22)

كما تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لتقييم إجابات العاملين، حيث تم إعطاء رقم لكل
درجة من أجل تسهيل عملية المعالجة:

غير موافق

موافق على حد ما

موافق

وحسب الدراسات السابقة تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى؛

المدى = أكبر قيمة _ أصغر قيمة

$$2 = 1_3$$

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

ثم قسمة المدى على عدد الفئات (وجدته 0,66) وبعد ذلك يضاف إلى الحد الأدنى للمقياس ويصبح
كالتالي:

الجدول رقم (02) يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى
(مقياس ليكا رت)

مجال المتوسط الحسابي المرجح	المستوى الموافق له
من 1 إلى 1,66	قليل
من 1,67 إلى 2,34	متوسط
من 2,35 إلى 3	مر تق

المصدر: من إعداد الطالبة

2_ صدق وثبات أداة الدراسة:

خضع الاستبيان قبل التوزيع إلى التحكيم من طرف مجموعة من المتخصصين إضافة إلى اختبار ثباته بعد
التوزيع باستخدام معامل الثبات ألفا كرو نباخ

أ_ ثبات أداة الدراسة:

تم حساب معامل الثبات ألفا كرو نباخ كمؤشر لاختبار ثبات أداة القياس حيث استخلصنا النتائج الموضحة
في الجدول التالي:

الجدول رقم(03) يوضح معامل الثبات ألفا كرو نباخ للمتغير المستقل الإبداع التنظيمي

عدد عبارات الإبداع التنظيمي	معامل ألفا كرو نباخ
-----------------------------	---------------------

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

11	0,785
----	-------

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (spss v24)

الجدول (رقم 04) يوضح معامل الثبات ألفا كرو نباخ للمتغير التابع الأداء الوظيفي

عدد عبارات الأداء الوظيفي	معامل ألفا كرو نباخ
11	0,834

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (spss v24)

الجدول رقم (05) يوضح معامل الثبات ألفا كرو نباخ لكل عبارات الاستبيان

عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ
22	0,853

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (spss v 24)

_ من خلال الجدول رقم 01 نلاحظ بأن معامل الثبات ألفا كرو نباخ للمتغير المستقل بلغ 0,785، والجدول رقم 02 الذي يشير للمتغير التابع بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرو نباخ الجدول رقم 03 المتمثل في القيمة الكلية للعبارات بلغ معامل الثبات ألفا كرو نباخ 0,853.

يتضح أن معامل الثبات يتراوح ما بين (0,785 و 0,853) أكبر من المستوى المطلوب 0,7 وبالتالي قيمة الثبات محققة، وهذا ما يدل على صدق وثبات الاستبيان الموزع وقابليته لاعتماده في الدراسة والتوزيع على العينة، واختبار صحة الفرضيات.

ب _ صدق أداة الدراسة:

_ صدق المحكمين:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

تم عرض الاستبيان في صورته الأولى على مجموعة من المحكمين لإبداء آرائهم حول عبارات الاستبيان وتقسيماته وشكله العام وغيرها، وبعد أخذ الملاحظات والتوجيهات المتعلقة بدمج بعض العبارات مع بعض وإعادة صياغة بعض العبارات، وحذف البعض منها، وإضافة البعض.

حيث تم استخلاص الاستبيان في صورته النهائية وصيغته القابلة لتوزيع.

_ صدق الاتساق الداخلي:

يعتمد الاتساق الداخلي على درجة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور، تم تحليل الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجموع الكلي للأداة باستثناء الفقرة نفسها.

حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" واختبار دلالاته الإحصائية كما يلي:

صدق الاتساق الداخلي لعبارات المتغير المستقل الإبداع التنظيمي:

الجدول رقم (06) معاملات الارتباط لعبارات المتغير المستقل البعد الأول (الأصالة)

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل	0,918**	0,000
تشعر بأن لك لمسة ومساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة ومبدعة تقدمها في مجال عملك	0,900**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي (spss v24)

العبارة الأولى قيمة معامل ارتباطها (0.918) بينها وبين بعد الأصالة، وهو دال عند مستوى (0,00) أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0,01)، حيث تبين لنا هذه العبارة أنه يوجد ارتباط دال إحصائيا بين الفقرات وهو ما يعزز من ثبات الأداة المستخدمة، بينما قيمة معامل الارتباط للعبارة الثانية (0,900) ومستوى

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

دلالتها (0,000) أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0,01) وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه.

نستنتج أن هذه العبارات تفيدنا في دراستنا لأنه يوجد معامل ارتباط قوي بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه، وتفيدنا في الوصول إلى نتائج دقيقة ومرتفعة في دراستنا.

الجدول رقم (07) معاملات الارتباط لعبارات المتغير المستقل البعد الثاني (الطلاقة)

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	0,753**	0,000
تمتلك الرغبة في التعبير عن أفكارك بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة	0,796**	0,000
لديك استجابة بابتكار واقتراح الحلول السريعة لمواجهة المشاكل	0.868**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات التحليل احصائي (spss v 24)

_ يتضح من خلال الجدول أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثاني

والبعد الذي تنتمي إليه (الطلاقة) لجميع عباراته هي قيم موجبة وتتراوح بين [0,753 و 0,868] ومستوى دلالتها أقل من المستوى المعتمد في الدراسة (0.01) ، وهذا يدل على وجود ارتباط موجب و قوي، أي اتساق داخلي مرتفع لهذه العبارة مع البعد الذي تنتمي إليه.

الجدول رقم (08) يوضح معاملات الارتباط لعبارات المتغير المستقل البعد الثالث (المرونة)

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أقبل النقد البناء بصدر رحب والعمل على الاستفادة منه	0,865**	0,000

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

0,000	0,479**	لديك القدرة على تقييم الأمور من زوايا متعددة
0,000	0.706**	لديك القدرة على تقديم أفكار حديثة وجديدة لتطوير العمل بيسر

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (spss v24)

_ تشير النتائج الجدول رقم 08:

بلغ معامل الارتباط بين العبارة الأولى والبعد الذي تنتمي إليه (0,865) عند مستوى دلالة (0,000)،
والعبارة الثانية عند مستوى دلالة (0,000) وقيمة معامل ارتباط 0,479، أما العبارة الثالثة مستوى دلالتها
(0,000) وقيمة معامل ارتباطها (0,706)، أي مستوى دلالة العبارات الثلاث أقل من المستوى المعتمد في
الدراسة (0,01) وقيمهم مرتفعة، هذا يدل على إتساق الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ووجود ثباتا عاليا،
مما يعزز الاعتماد على النتائج المستخرجة من الأداة.

الجدول رقم (09) معاملات الارتباط لعبارات المتغير المستقل البعد الرابع (الحساسية للمشكلات)

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تتعامل مع إجابات الآخرين بإيجابية دون تضخيمها	0,844**	0,000
تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي من المتوقع الحصول عليها مستقلا	0,774**	0,000
تحرص على معرفة أوجه القصور فيما تقوم به من عمل	0,897**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (spss v24)

يبين الجدول معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الرابع (الحساسية للمشكلات) التابع للمحور
الأول المتغير المستقل (الإبداع التنظيمي)، حيث يتضح من خلال الجدول أن كل القيم الاحتمالية أقل من
مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0,01)، كم أن قيم معامل الارتباط كالتالي:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

القيمة الأولى للعبارة الأولى 0,844، والقيمة الثانية للعبارة الثانية 0,774، أما القيمة الثالثة للعبارة الثالثة 0,897، أي هذه البيانات تظهر درجة عالية من الاتساق الداخلي ما يعطي مؤشرا إيجابيا موثوقية الأداة.

صدق الاتساق الداخلي للمتغير التابع الأداء الوظيفي

الجدول رقم 10 معاملات الارتباط لعبارات المتغير التابع الأداء الوظيفي

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تقوم إدارة المؤسسة بتقييم أداء العاملين بصفة مستمرة	0,798**	0,000
ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال	0,479**	0,003
تتوفر لديك المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية	0,522**	0,001
تقوم بعملك على أكمل وجه	0,597**	0,000
تشعر بالرضا وتتصرف بحرية في عملك	0,651**	0,000
تتوفر للموظفين القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل وسرعة إنجازه	0,651**	0,000
حصولك على التدريب المناسب يجعلك أكثر قدرة على أداء عملك بشكل جيد	0,640**	0,000
تتاح لكافة العاملين في المؤسسة فرص لتدريب لتحسين أدائهم	0,646**	0,000
تتوفر لديك القدرة والدافعية والرغبة للقيام بأعمالك	0,623**	0,000
لا تتغيب عن عملك إلا للضرورة القصوى	0,527**	0,001
تدرك بأنك قادر على تقديم الإضافة اللازمة لعملك	0,650**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات التحليل الإحصائي (spss v 24)

_ من خلال الجدول نلاحظ أن كل قيم الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0,01)، كما

أن معاملات الارتباط تراوحت بين أدنى قيمة [0,479] وأعلى قيمة [0,798]؛

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

هذه النتائج تدل أن الفقرات تقيس نفس البعد المفاهيمي وهو ما يعكس تجانسا مفاهيمي جيدا داخل الأداة،

كما تشير هذه القيم المرتفعة لمعاملات الارتباط أن الفقرات تتماضي مع الهدف العام للأداة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

بناء على طبيعة الدراسة الميدانية والفرضيات المطروحة والمنهجية المتبعة في الدراسة تم استخدام العديد من الأساليب والبيانات الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

حساب المدى

حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ

حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية

حساب الانحراف المعياري لتحديد مدى انحراف وتشتت استجابات الأفراد حول عبارات المتوسط الحسابي

حساب المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي المرجح

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والمتعدد

استخدام معامل الارتباط سبيرمان وبيرسن.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المطلب الأول: تحليل نتائج الدراسة

1_ عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة

أ_ توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم (11) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

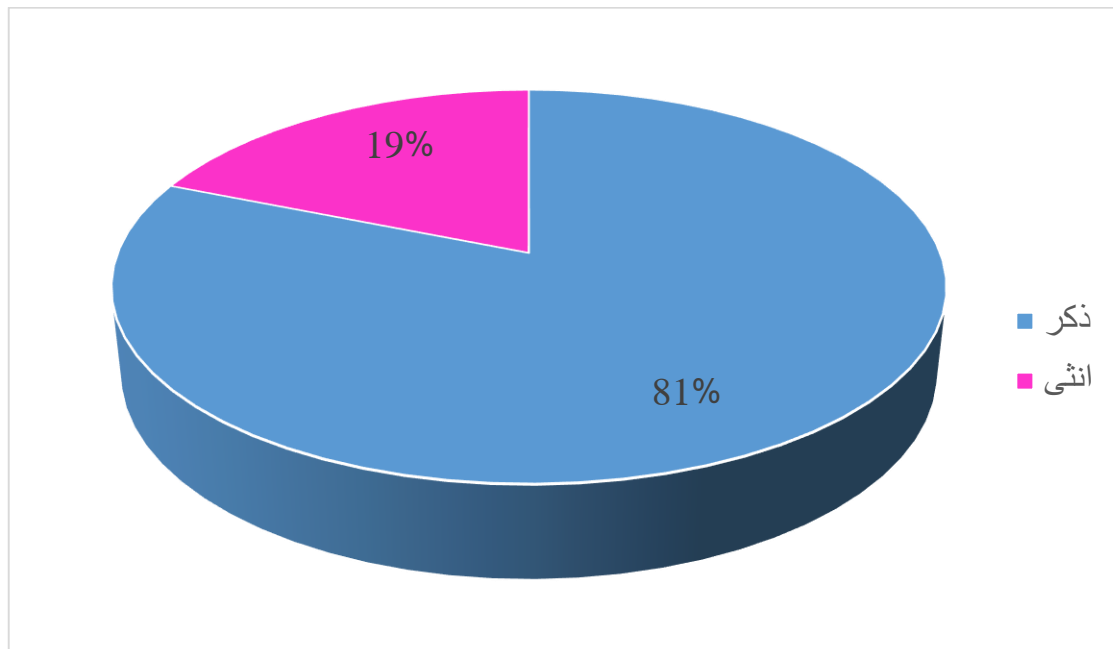
الجنس	التكرار	النسب المئوية
ذكر	30	81,1%
أنثى	7	18,9%
المجموعة	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (spss v 24)

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة الذكور 81% وهي أعلى من نسبة الإناث التي بلغت 18,9% وهذا راجع إلى طبيعة النشاط التي أجري فيه الدراسة أنه يتطلب تواجد الذكر أكثر من تواجد الإناث.

الشكل رقم (04) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (spss v 24)

ب_ توزيع أفراد العينة حسب السن

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

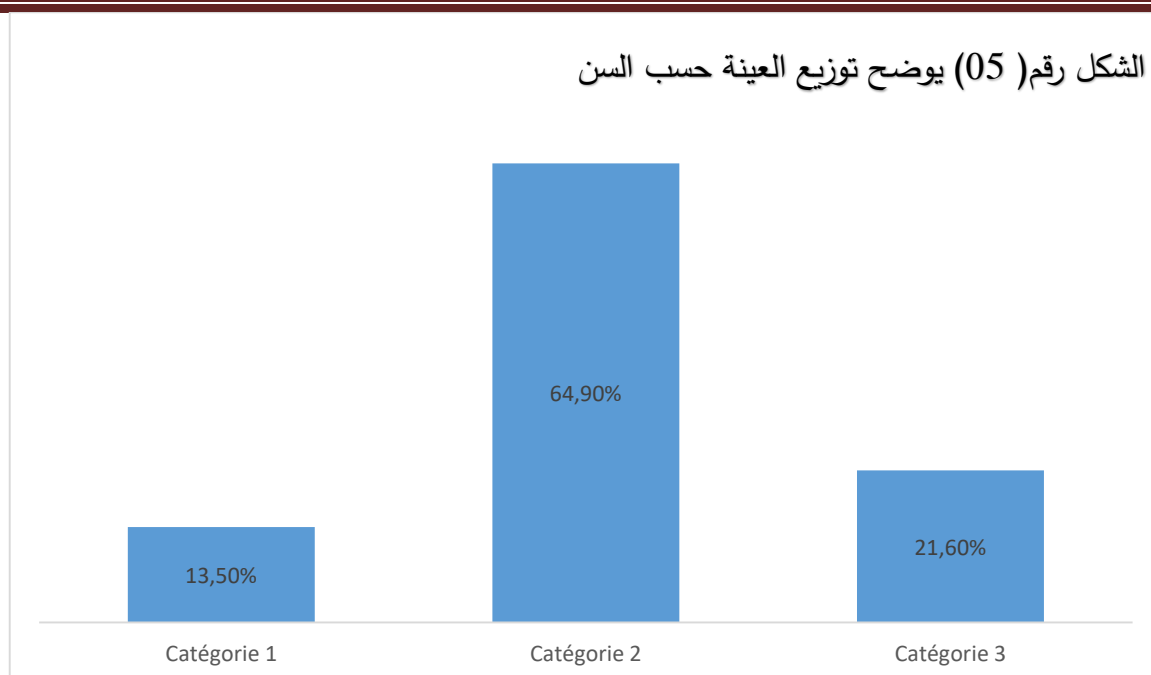
جدول رقم (12) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئة	التكرار	النسب المئوية
من 25 إلى 30	5	13,5%
من 30 إلى 45	24	64,9%
أكبر من 45	8	21,6%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج (Spss v24)

يتضح من الجدول أن نسبة الفئة العمرية من [30 إلى 45 سنة] هي أعلى نسبة بواقع 64,9% من إجمالي أفراد العينة، وهي الفئة النشطة إنتاجيا ومهنية وتتميز بالحيوية والنشاط، وتليها الفئة العمرية أكبر من 45 سنة بنسبة 21% حيث، تعتبر هذه الفئة بلغت ذروة من الخبرة أما بالنسبة للفئة العمرية وهي الفئة الشابة من [25 إلى 30 سنة] كانت نسبتها منخفضة نسبيا مقارنة بالفئات الأخرى بلغت 13,5% ، ما يشير إلى أن المؤسسة لا تعتمد بشكل كبير على اليد العاملة الشابة، أو أنها لا توظف حديثي التخرج بشكل واسع. عموما يمكن القول إن المؤسسة محل الدراسة تظهر اعتمادا مفرطا على فئة من [30 إلى 45 سنة] مع ضعف في تمثيل فئة الشباب.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)



المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (Spss v24)

جـ. توزيع أفراد الدراسة حسب المؤهل العلمي

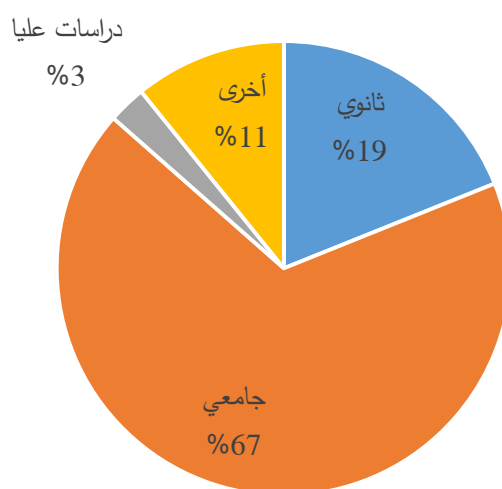
جدول رقم (13) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	7	18.9%
جامعي	25	67,6%
دراسات عليا	1	2,7%
أخرى	4	10,8%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS V 24)

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

الشكل رقم(06) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS V 24)

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة في المؤسسة محل الدراسة فيما يخص المؤهل العلمي هي (67.6%) والتي تمثل فئة الجامعيين هذا دليل على أن المؤسسة لديها كفاء وفعالية، يليها المستوى الثانوي بنسبة (18.9%)، أما الدراسات الأخرى فقدت بنسبة (10,8%)، في حين الدراسات العليا بلغت نسبة (2,7%).

د- توزيع أفراد الدراسة حسب الخبرة في المؤسسة

الجدول رقم (14) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في المؤسسة

الخبرة في المؤسسة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	3	8,1%
من 5 إلى 10 سنوات	14	37.8%
أكثر من 10 سنوات	20	54.1%

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

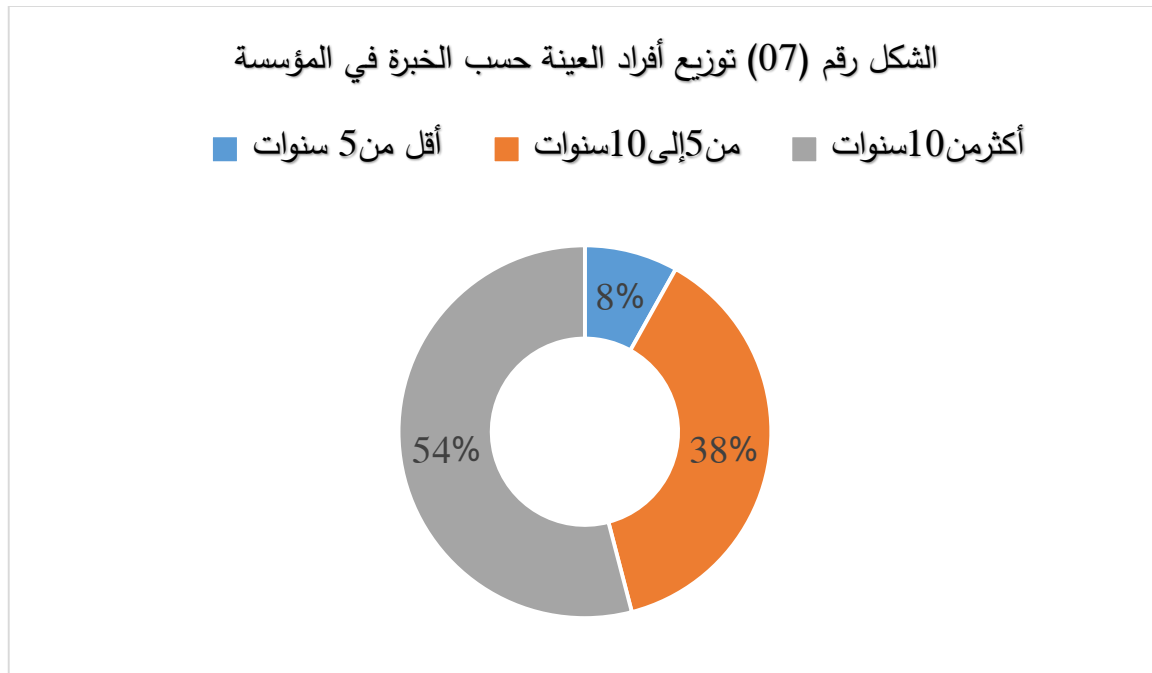
المجموع	37	100%
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (Spss v24)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة خبرتهم في المؤسسة أكثر من 10 سنوات حيث بلغت نسبتهم (54.1%) بمعنى أكثر من نصف أفراد العينة يملكون، خبرة وأقدمية عالية وأن المؤسسة تعتمد بشكل

كبير على هؤلاء العمال، وتليها الفئة العمرية من [5 إلى 10 سنوات] بنسبة (37,8 %)

وهي نسبة معتبرة، نظرا لنمو المؤسسات المتزايدة وغالبا تضم عمالا قد تجاوزو مرحلة الإدماج ويملكون توازنا بين الخبرة والحماس، في حين فئة أقل من 5 سنوات كانت ضعيفة وبلغت نسبة (8,1%) وهذا راجع إلى طبيعة استحداث المناصب المشتغلة، وهو مؤشر على وجود ضعف في التوظيف الجديد أو تجديد الموارد البشرية.



المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS V 24)

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

هـ_ توزيع أفراد الدراسة حسب المسمى الوظيفي

الجدول رقم(15) توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
نائب مدير	2	5,4%
رئيس قسم	6	16,2%
موظف	29	78,4%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (Spss v24)

_ تشير النتائج المتوصل إليها من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة تمثلها فئة موظف

بنسبة (78,4%)، ثم تليها مهنة رئيس قسم بنسبة (16,2%)، في حين مهنة نائب مدير نسبتها قدرت

(5,4%) وكل هذه النسب منطقية في توزيع الهيكل التنظيمي في المنظمات وهو دال على التوزيع الجيد

للمسؤوليات والمهام في المؤسسة محل الدراسة في حين نلاحظ أن نسبة مهنة مدير لم تظهر في تحليل

الإحصائي وهذا يدل على أن لم يكن من بين المستجيبين أي شخص يشغل هذا المنصب في وقت الدراسة.

الفرع الثاني: عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة

عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات المتغير المستقل (الإبداع التنظيمي)

عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات البعد الأول للمتغير المستقل(الأصالة)

الجدول رقم (16) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد الأصالة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل	2,41	0,599	مرتفعة
2	تشعر بأن لك لمسة ومساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة ومبدعة تقدمها في مجال عملك	2,62	0.544	مرتفعة
	المتوسط الحسابي المرجح	2.515		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (spss v24) وبرنامج Excel

من خلال نتائج التحليل الإحصائي يتضح أن المتوسط الحسابي المرجح لفقرات هذا البعد (الأصالة) بلغ (2.515) بدرجة موافقة مرتفعة وأن العبارة رقم (02) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,62) وهي قيمة تشير إلى درجة موافقة مرتفعة وانحراف معياري (0,544)، مما يدل أفراد العينة محل الدراسة يتميزون بروح الإبداع والإبتكار، ويعتبرون أنفسهم أنهم قادرين على طرح أفكار جديدة ذات طابع شخصي أما فيما يتعلق بالعبارة رقم (01) فقد بلغ المتوسط الحسابي (2,41) ودرجة موافقة مرتفعة تفهم على أن أفراد العينة محل الدراسة تميل إلى اعتماد أساليب غير تقليدية في حل مشكلات العمل، دون الاعتماد على التقليد المباشر لبعضهم البعض؛

أما بالنسبة للانخفاض النسبي للانحراف المعياري عن الأوساط الحسابية فهو مؤشر على عدم وجود تشتت حول المتوسط الحسابي، وهذا يعني اتساق وتجانس حول عبارات بعد الأصالة.

عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات البعد الثاني للمتغير المستقل (الطلاقة)

**الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب
غرداية)**

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	2.54	0,558	مرتفعة
2	تمتلك الرغبة في التعبير عن أفكارك بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة	2,49	0,607	مرتفعة
3	لديك استجابة بابتكار واقتراح الحلول السريعة لمواجهة المشاكل	2.62	0,639	مرتفعة
	المتوسط الحسابي المرجح	2,55		مرتفعة

الجدول رقم (17) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد الطلاقة

ممن إعداد : الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v 24) وبرنامج Excel

يتضح من خلال الجدول أن بعد الطلاقة سائد بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة بمتوسط حسابي (2,55) كما يتضح أن أكثر العبارات أهمية هي العبارة رقم (03) بمتوسط حسابي (2,62) وانحراف معياري قدره (0,639) ودرجة موافقة مرتفعة وهذا يشير إلى وجود ميل مرتفع نحو وجود قدرة على الابتكار في حل المشكلات ثم

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب

غرداية)

تليها العبارة رقم(01) بمتوسط حسابي (2,54) وانحراف معياري (0,558) ودرجة موافقة مرتفعة وهذا يشير إلى وجود مهارة عقلية عليا وهي ، القدرة على المعالجة المتوازنة للمعلومات وتتطلب مرونة ذهنية، في حين جاءت العبارة رقم(02) الأخير بدرجة موافقة مرتفعة وانحراف معياري(0,607) ومتوسط حسابي(2,49)؛ بالنسبة للانحرافات المعيارية الثلاث منخفضة عن الأوساط الحسابية دليل على عدم وجود تشتت كبير حول الوسط الحسابي.

الجدول رقم(18) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد المرونة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أقبل النقد البناء بصدور رغب والعمل على الاستفادة منه	2,54	0,558	مرتفعة
2	لديك لقدرة على تقييم الأمور من زوايا متعددة	2,59	0,498	مرتفعة
3	لديك القدرة على تقديم أفكار حديثة وجديدة لتطوير العمل بيسر	2,54	0,650	مرتفعة
	المتوسط الحسابي المرجح	2,56		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v 24) وبرنامج Excel

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن العبارة رقم(02) كانت الأولى بمتوسط حسابي (2,59) وانحراف معياري(0,498) وتشير إلى درجة موافقة مرتفعة وتدل أن العينة حل الدراسة لديهم مهارة التفكير التحليلي المتعدد الزوايا، في حين العبارة الأولى قدر متوسطها الحسابي (2,54) وانحرافها المعياري (0,558) بدرجة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب

غرداية)

موافقة مرتفعة وتشير إلى أن العينة محل الدراسة يشعرون بتقبل النقد بشكل فعال بينما العبارة رقم (03) متوسطها الحسابي نفس متوسط العبارة رقم (01) وانحرافها المعياري (0,650) بدرجة موافقة مرتفعة وتشير إلى الإبداع والمبادرة في تقديم الأفكار الجديدة واضح وملحوس لدى أفراد العينة محل الدراسة، كما بلغ المتوسط العام لهذه العبارات (2,56) وقيم الانحراف المعياري الأقل من (1) تشير إلى وجود تناسق بين العبارات يدل إلى عدم وجود تشتت كبير حول المتوسط الحسابي، هذا يعني وجود اتساق وتجانس حول إجابات العينة محل الدراسة حول بعد المرونة.

الجدول رقم (19) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد الحساسية للمشكلات

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تتعامل مع مشكلات الآخرين بإيجابية دون تضخيمها	2.30	0,520	متوسطة
2	تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي من المتوقع الحصول عليها مستقبلا	2,62	0,492	مرتفعة
3	تحرص على معرفة أوجه القصور فيما تقوم به من عمل	2.49	0,607	مرتفعة
المتوسط الحسابي المرجح		2,47		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v 24) وبرنامج Excel

يتضح من خلال الجدول أن المتوسط العام لبعد الحساسية للمشكلات بلغ (2,47) بدرجة موافقة مرتفعة، كما

يتضح العبارة رقم (02) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,62) وانحراف معياري (0,942) تشير إلى

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب

غرداية)

درجة موافقة مرتفعة وكذلك إلى أن أفراد العينة محل الدراسة يتنبأ للمشكلات المتوقع حصولها في المستقبل،

وتليها العبارة رقم (03) في المرتبة الثانية قدر متوسط الحسابي (2,49) وانحراف معياري (0,607) بدرجة

موافقة مرتفعة، والعبارة رقم (01) جاءت الأخيرة بمتوسط حسابي (2,30) وانحراف معياري (0,520) بدرجة

موافقة متوسطة بالنسبة للانحراف المعياري المنخفض بالنسبة للمتوسط الحسابي يدل على وجود تركز

للمتوسط الحسابي وتناسق للإجابات.

عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

الجدول رقم (20) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة للمتغير التابع للأداء الوظيفي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تقوم إدارة المؤسسة بتقييم أداء العاملين بصفة مستمرة	2,62	0,594	مرتفعة
2	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال	2,81	0,397	مرتفعة
3	تتوفر لديك المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية	2,84	0,374	مرتفعة
4	تقوم بعملك على أكمل وجه	2,84	0,374	مرتفعة
5	تشعر بالرضا وتتصرف بحرية في عملك	2,76	0,435	مرتفعة
6	تتوفر للموظفين القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل وسرعة في إنجازه	2,76	0,435	مرتفعة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب

غرداية)

مرتفعة	0,479	2,78	حصولك على التدريب المناسب يجعلك أكثر قدرة على أداء عملك بشكل جيد	7
مرتفعة	0,417	2,78	تتاح لكافة العاملين في المؤسسة فرص كثيرة لتدريب لتحسين أدائهم	8
مرتفعة	0,417	2,78	تتوفر لديك القدرة والدافعية والرغبة للقيام بأعمالك	9
مرتفعة	0,545	2,62	لا تتغيب عن عملك إلا للضرورة القصوى	10
مرتفعة	0,315	2,89	تترك بأنك قادر على تقديم الإضافة اللازمة لعملك	11
مرتفعة	2,77		المتوسط الحسابي المرجح	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v24) وبرنامج Excel

يتضح من خلال الجدول أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلقة بالأداء الوظيفي (2,77)، وقد احتلت العبارة رقم (1) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,89) وانحراف معياري (0,315) تدل على اهتمام المشاركين بتطوير الأداء الذاتي، ثم تليها العبارتين رقم (03) و (04) بمتوسط حسابي (2,84) وانحراف معياري (0,374)، وتكرر المتوسط الحسابي (2,76) في العبارة (05) والعبارة (06) كذلك تكرر المتوسط الحسابي (2,78) العبارة (07) والعبارة (08) والعبارة (09) يدل على نمط متقارب في تقييم الموظفين لبعض الأبعاد والمتوسط الحسابي رقم (10) جاء في مرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2,62) وانحراف معياري (0,545)، كما لوحظ في الأخير أن كل المتوسطات الحسابية للعبارات كانت بدرجة مرتفعة وهذا يدل على وعي العمال وإدراكهم لمهامهم وقيامهم بها على درجة عالية من الفعالية.

المطلب الثاني: ربط النتائج بالفرضيات وتحليلها

سننتقل في هذا المطلب إلى عرض نتائج الدراسة وتحليلها واختبار الفرضيات في الفرع الأول سنقوم بعرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية السببية الرئيسة وفروعها وفي الفرع الثاني سنقوم بعرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الارتباطية الرئيسة وفروعها.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

سيتم اختبار فرضيات الدراسة عند مستوى دلالة (0,05)، وتمثلت قاعدة القرار المعتمدة في مدى قبول أو رفض الفرضيات في:

_ قبول الفرضية الصفرية (H_0): إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة Sig أكبر من قيمة الدلالة الإحصائية المعتمدة في الدراسة (0,05) والتي تنص على عدم وجود أثر ذات دلالة إحصائية

_ رفض الفرضية الصفرية (H_0): إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (Sig) أقل من قيمة

الدلالة الإحصائية المعتمدة في الدراسة (0,05) وقبول الفرضية البديلة H_a التي تنص على، وجود أثر ذو دلالة إحصائية.

الفرع الأول: الفرضية السببية {التأثير}

1_ الفرضية الرئيسية الأولى H_{p1}

تنص الفرضية الرئيسية الأولى (H_{p1})

يوجد تأثير دال إحصائي للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (Algerian de Fabrication de pipe (ALFAPIPE) غرداية.

1_ 1 اختبار الفرضية الفرعية الأولى

يوجد تأثير دال إحصائي للأصالة على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط وجاءت نتائج الاختبار كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح نتائج تحليل الانحدار لأثر الأصالة على الأداء الوظيفي

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

البيان	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig)
	B	R	R_deux		
اختبار الفرضية الفرعية الأولى	0,231	0,444	0,197	8,589	0,006

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (Spss V24)

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة معامل الانحدار بلغت (0,231) والتي تمثل معامل متغير الأصالة ودرجة التغير في المتغير التابع الأداء الوظيفي أي زيادة الاهتمام بالإبداع التنظيمي بمقدار 1% يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي بمقدار 23%، وكذلك دليل على وجود علاقة

طردية بين المتغيرين؛

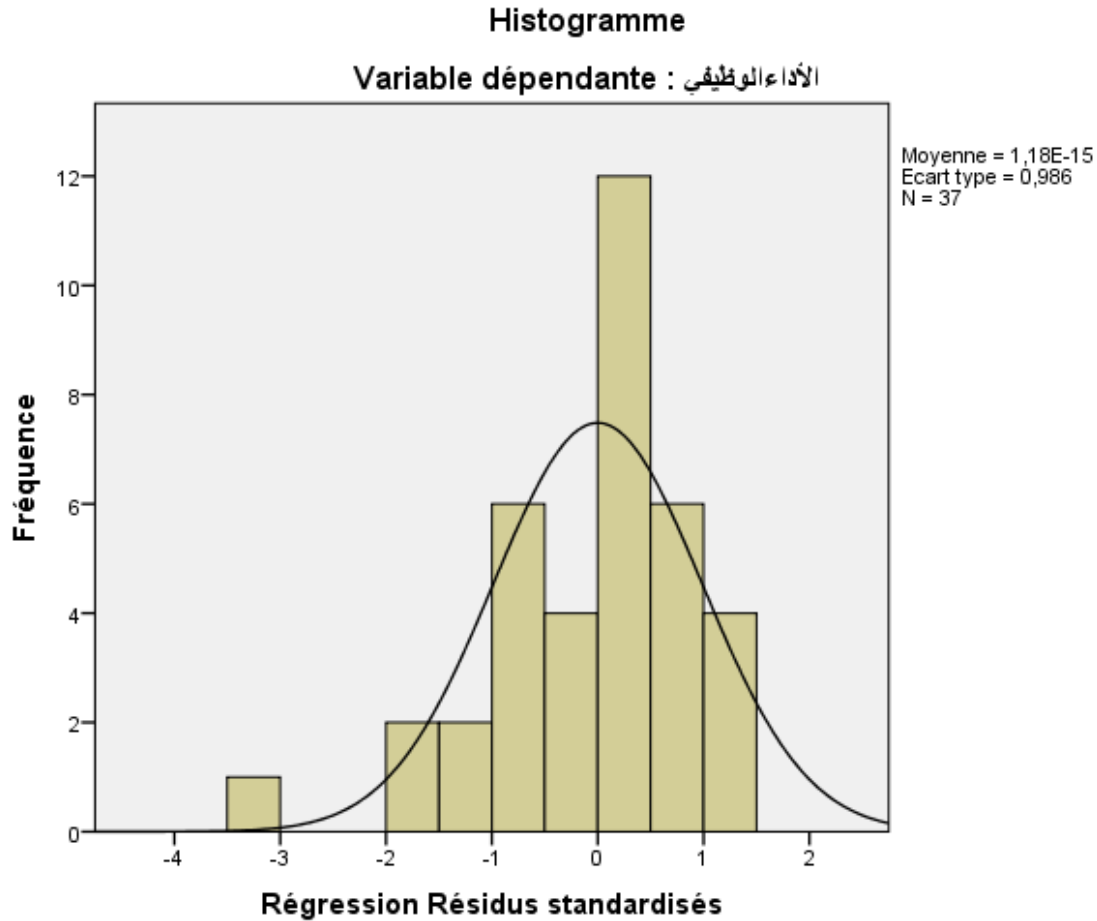
معامل الارتباط بقيمة 0,444، هذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القوة بين الأصالة والأداء الوظيفي؛

معامل التحديد قدر بقيمة 0,197 يشير إلى وجود تأثير موجب دال إحصائيا، بين الأصالة والأداء الوظيفي، أي 19,7% فقط من الأداء الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال متغير الأصالة و80,3% من الأداء الوظيفي ترجع إلى عوامل أخرى؛

الشكل رقم (08) التوزيع الطبيعي للبواقي بالنسبة لتأثير الأصالة، على الأداء الوظيفي

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

يبين البو اقي موزعة بشكل طبيعي على شكل جر س بالنسبة لتأثير الأصالة على الأداء الوظيفي:

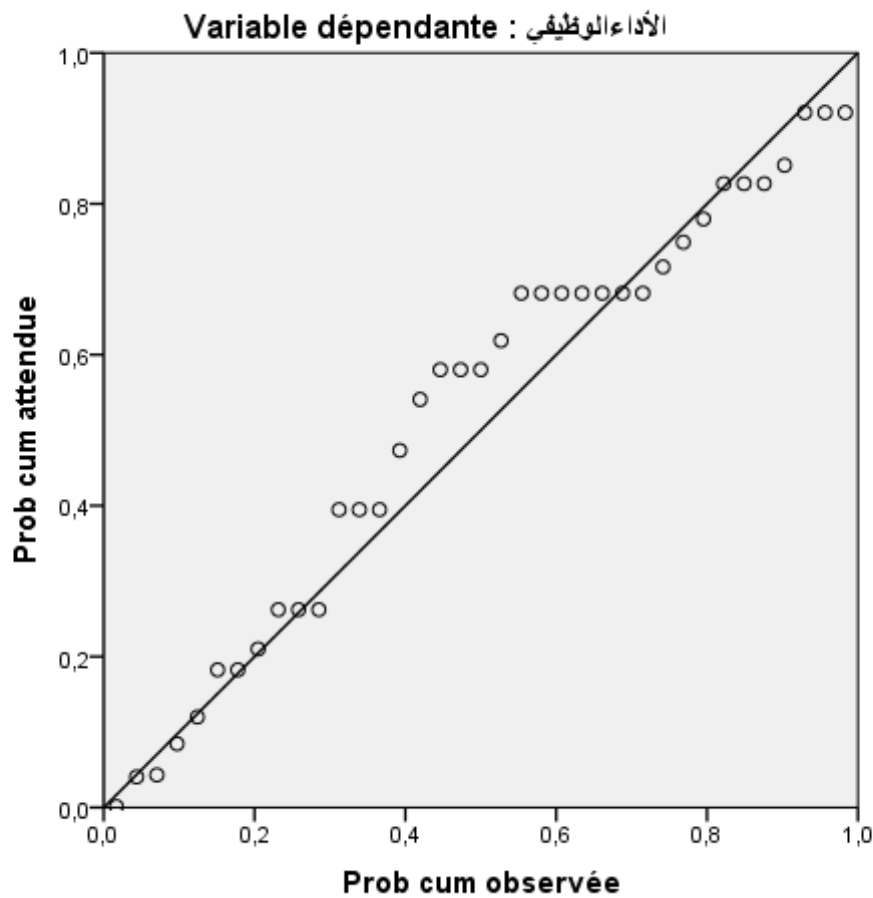


الشكل التالي يبين تجانس تباين البواقي حيث أن النقاط كلما كانت قريبه من الخط كلما دل على وجود تجانس تباين البواقي، حيث نلاحظ أنها كانت قريبه ولكن في حين آخر كانت نوعا ما بعيدة وهذا يدل على وجود تأثير من متغير الأصالة على الأداء الوظيفي بدرجة متوسطة:

الشكل رقم(09) يوضح تجانس البواقي لتأثير الأصالة على الأداء الوظيفي

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



قيمة F المحسوبة والتي تظهر دلالة النموذج الإحصائي ككل بين الأصالة والأداء الوظيفي بلغت 8,589، عند مستوى دلالة قدره 0,006 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة الإحصائية 0,05 مما يدل أن النموذج الإحصائي دال إحصائياً، أي هناك تأثير معنوي لمتغير الأصالة على الأداء الوظيفي؛

_ حسب قاعدة القرار المعتمدة في اختبار الفرضيات فإننا:

نقبل الفرضية البديلة H_{a1} التي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً للأصالة على الأداء الوظيفي لدى موظفين مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية، عند مستوى الدلالة (0,05)، ونرفض الفرضية الصفرية H_{01} التي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً للأصالة على الأداء الوظيفي في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية عند مستوى الدلالة (0,05).

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

2_1 اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية H2 على أنه:

يوجد تأثير دال إحصائيا للطلاقة على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية؛

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط وجاءت نتائج الاختبار كما يوضحه
الجدول التالي:

الجدول رقم(22) يوضح نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر الطلاقة على الأداء الوظيفي

البيان	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R_deux	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig)
اختبار الفرضية الفرعية الثانية	0,276	0,495	0.245	11,360	0,002

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (Spss V24)

_ أظهر نتائج تحليل الانحدار الخطي وفقا للجدول أعلاه عن وجود علاقة طردية دالة إحصائيا بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي حيث بلغت:

_ قيمة معامل الانحدار 0,276 والتي تمثل معامل المتغير المستقل الفرعي الثاني الطلاقة ودرجة التغير في المتغير التابع الأداء الوظيفي وهذا يعني أن العلاقة طردية بين المتغيرين، كلما تغيرت الطلاقة بدرجة 1% يؤدي إلى تغير الأداء الوظيفي بدرجة 27,6%؛

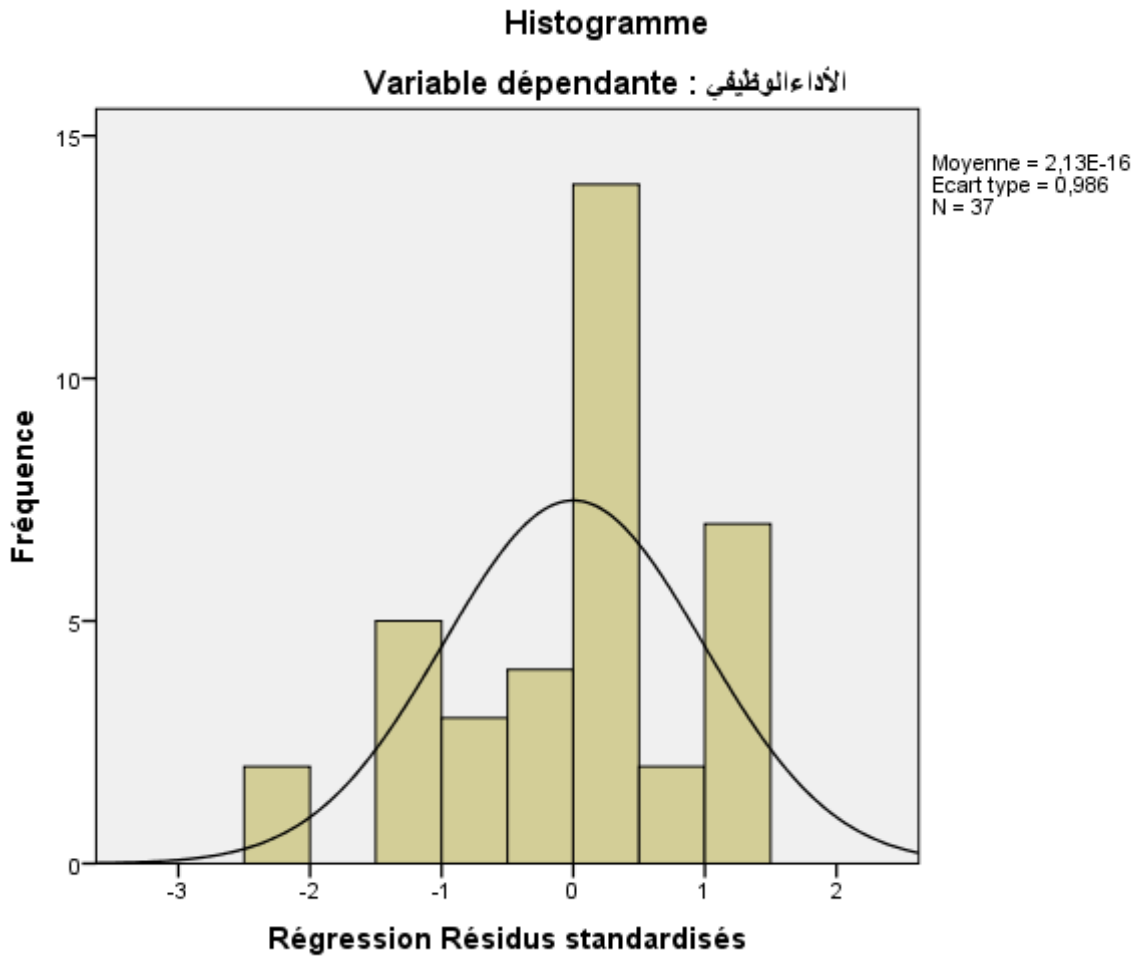
_ معامل الارتباط قد بقيت 0,495، هذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين الطلاقة والأداء الوظيفي؛

_ معامل التحديد قدر بقيمة 0,245 يشير إلى وجود تأثير موجب دال إحصائيا، بين الطلاقة والأداء الوظيفي، أي 24,5% فقط من الأداء الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال متغير الطلاقة و75.5% من الأداء الوظيفي ترجع إلى عوامل أخرى؛

_ التوزيع الطبيعي للبواقي، الشكل التالي يبين أن البواقي موزعة بشكل طبيعي على شكل جرس:

الشكل رقم (10) يوضح التوزيع الطبيعي للبواقي بالنسبة لتأثير الطلاقة على الأداء الوظيفي

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)



– الشكل التالي يبين تجانس تباين البواقي حيث أن النقاط كلما كانت قريبة من الخط كلما دل على وجود

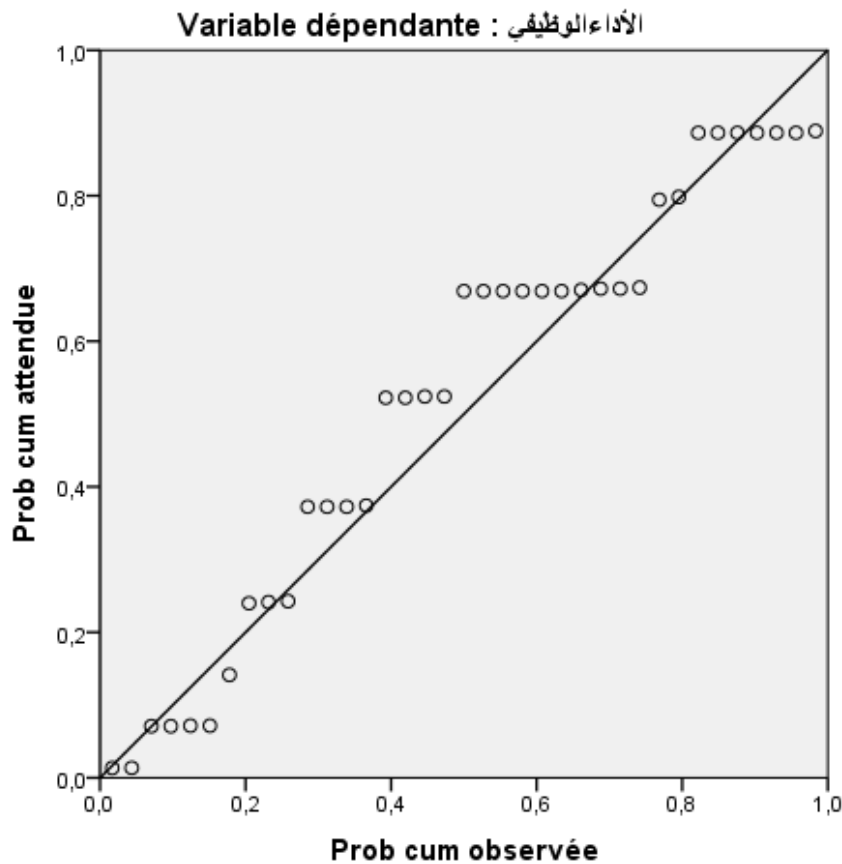
تجانس تباين البواقي، حيث نلاحظ أنها كانت قريبة ولكن في حين أخرى كانت نوعاً ما بعيدة

الشكل رقم (11) يوضح تجانس البواقي لتأثير الطلاقة على الأداء الوظيفي وهذا يدل على وجود تأثير من

متغير الطلاقة على الأداء الوظيفي بدرجة متوسطة:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



قيمة F المحسوبة والتي تظهر دلالة النموذج الإحصائي بين الطلاقة والأداء الوظيفي بل 11,360 ، عند مستوى دلالة $Sig = 0,002$ وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة الإحصائية 0,05 مما يدل أن النموذج الإحصائي دال إحصائياً، أي هناك تأثير معنوي لمتغير الطلاقة على الأداء الوظيفي؛

_ حسب قاعدة القرار المعتمدة في اختبار الفرضيات فإننا نقبل الفرضية البديلة H_2 التي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً لطلاقة على الأداء الوظيفي في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية، عند مستوى الدلالة (0,05)، ونرفض الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على عدم وجود تأثير دال إحصائياً لطلاقة على أداء الموظفين في مؤسسة (ALFAPIPE) عند مستوى الدلالة (0,05).

3_1 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والفرضية الفرعية الرابعة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

_ تنص الفرضية الفرعية الثالثة H3 على أنه:

لا يوجد تأثير دال إحصائيًا لبعد المرونة على الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية.

_ تنص الفرضية الفرعية الرابعة H4 على أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائيًا لبعد الحساسية للمشكلات لدى الموظفين في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية.

ولاختبار هذه الفرضيتين تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

الجدول رقم(23) يوضح قيم معاملات الانحدار الخطي المتعدد (قيمة معامل إلا ارتباط ومعامل التحديد)

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

Coefficients

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Error de l'estimation	de Variation R-deux	de Variation F	ddl1	ddl2	Modifier le
1	,206a	,043	-,014	,27258	,043	,755	2	34	

a. Prédicteurs : الحساسية للمشكلات, المرونة

b. Variable c: الأداء الوظيفي

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss V24)

قيمة معامل الارتباط R بلغت 0,206 هذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين؛

قيمة معامل التحديد بل غت 0,043 وهذا يدل على أن 4,3% يمكن تفسيرها من الأداء الوظيفي بواسطة

المتغيرين الأداء والحساسية للمشكلات والحاصلة التي قدرت بنسبة 95,7% الأداء الوظيفي ترجع إلى عوامل

أخرى؛

الجدول رقم (24) يوضح تحليل قيم الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرين (المرونة والحساسية للمشكلات)

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

Coefficientsa

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		T	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0%		Statistiques de colinéarité	
	B standard	Erreur standard	Bêta	R carré			Borne inférieure	Borne supérieure	Tolérance	VIF
1 (Constante)	2,351	,347			6,768	,000	1,645	3,056		
المرونة	,091	,120	,132	,759	,453		-,152	,334	,934	1,071
الحساسيات لمشكلات	,076	,103	,128	,739	,465		-,134	,287	,934	1,071

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss V24)

قيمة معامل الانحدار الأولى بلغت (0,091) والتي تمثل المتغير المستقل الفرعي الثالث بعد المرونة وقيمة

الثانية للانحدار بلغت (0,076) والتي تمثل المتغير المستقل الفرعي الرابع بعد الحساسية للمشكلات،

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

وتشير القيمة الأولى إلى وجود علاقة طردية ضعيفة بين المرونة والأداء الوظيفي أي زيادة الاهتمام ببعـد المرونة بمقدار (1%) يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي بمقدار (9,1%)؛

وكذلك القيمة الثانية تشير إلى وجود علاقة طردية ضعيفة بين الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي أي زيادة الاهتمام ببعـد الحساسية للمشكلات بمقدار (1%) يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي بمقدار 7,6% ؛

_حيث تشير مستوى الدلالة لمتغير المرونة ($Sig=0,453$) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد في الدراسة (0,05) مما يؤكد إلى عدم وجود تأثير معنوي لبعـد المرونة على الأداء الوظيفي ومستوى الدلالة للمتغير الحساسية للمشكلات ($Sig=0,465$) وهي أقل من وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد في الدراسة (0,05)، يعني غير دالة إحصائياً؛

_ حسب قاعدة القرار المعتمدة في اختبار الفرضيات بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة فإننا:

نقبل الفرضية الصفرية H_{03} التي تنص على عدم وجود تأثير دال إحصائياً لبعـد المر ونه على الأداء الوظيفي لدى الموظفين مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية، عند مستوى الدلالة (0,05)، ونرفض الفرضية البديلة H_{a3} التي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً لبعـد المر ونه على أداء الوظيفي لدى الموظفين في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية عند مستوى الدلالة (0,05)؛

_بالنسبة للفرضية الفرعية الرابعة فإننا:

نقبل الفرضية الصفرية H_{03} التي تنص على عدم وجود تأثير دال إحصائياً لبعـد الحساسية للمشكلات على أداء الموظفين لموظفي مؤسسة (ALFAPIPE) عند مستوى الدلالة (0,05)، ونرفض الفرضية البديلة H_{a3} التي تنص على وجود تأثير دال إحصائياً لبعـد الحساسية للمشكلات على أداء الموظفين في مؤسسة (ALFAPIPE) عند مستوى الدلالة (0,05).

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

1_ 4 اختبار الفرضية الرئيسية: Hp1

تنص الفرضية الرئيسية Hp1 على أنه:

تنص الفرضية الرئيسية Hp1 على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة (ALFAPIPE) (Algerienne de Fabrication de pipe) ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط وجاءت نتائج الاختبار كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (25) تحليل الانحدار الخطي البسيط للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي

البيان	معامل الانحدار B	الثابت	معامل الارتباط R	معامل التحديد R_deux	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig)
اختبار	0,378	1,816	0,451	0,203	8,924	0,005

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي Spss V24

_ الجدول رقم (25) يوضح نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة معامل الانحدار بلغت (0,378) والتي تمثل معامل المتغير المستقل الإبداع التنظيمي والقيمة (1,816) تمثل الثابت الذي يمثل درجة أداء الموظفين في حالة ثبات

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

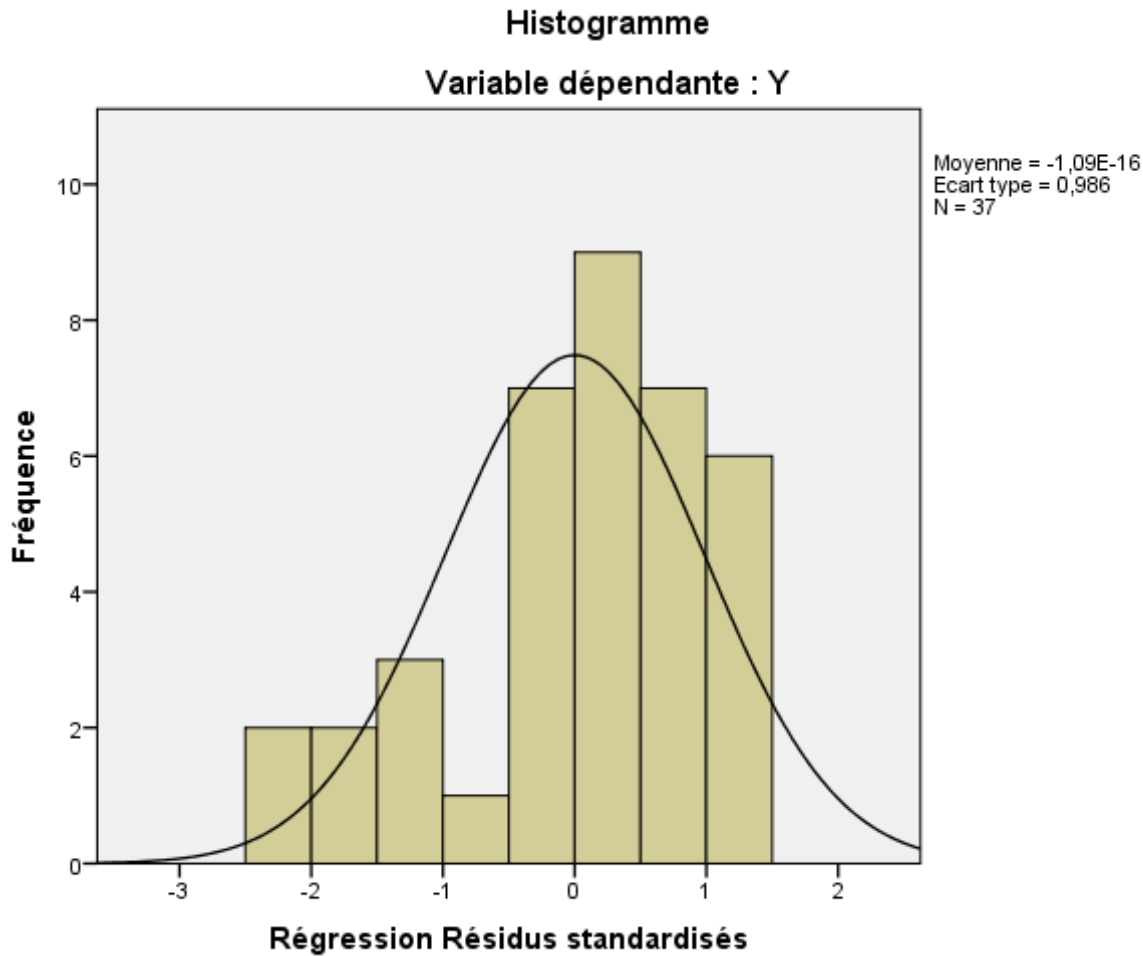
درجة الإبداع التنظيمي أي مستوى أداء الموظفين في حالة عدم وجود الإبداع التنظيمي، وقيمة معامل المتغير المستقل تمثل درجة التغير في المتغير التابع الأداء الوظيفي أي زيادة الإبداع التنظيمي بمقدار 1% يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي بمقدار 37,8%، وكذلك دليل على وجود علاقة طردية بين المتغيرين؛

_ قيمة معامل الارتباط قدرت (0,451) هذا يدل على وجود علاقة ارتباطيه طردية متوسطة القوة؛

_ قيمة معامل التحديد قدرت بقيمة (0,203) يشير إلى وجود تأثير موجب دال إحصائيا بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي وأن 20,3% فقط من الأداء الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال الإبداع التنظيمي (79,7%) من الأداء الوظيفي ترجع إلى عوامل أخرى لم يتم دراستها في النموذج.

_ التوزيع الطبيعي للبواقي، الشكل رقم (12) توزيع البواقي للإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي يبين أن البواقي موزعة بشكل طبيعي على شكل جرس:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)



_ قيمة $F_{8,924}$ المحسوبة والتي تظهر دلالة النموذج الإحصائي بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي، عند

مستوى دلالة $Sig = 0,005$ وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة الإحصائية $0,05$ مما يدل أن

النموذج الإحصائي دال إحصائياً، أي هناك تأثير معنوي للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي؛

_ حسب قاعدة القرار المعتمدة في اختبار الفرضيات فإننا نقبل الفرضية البديلة H_{ap} التي تنص على يوجد

تأثير دال إحصائياً لطلاقة على أداء الموظفين في مؤسسة (ALFAPIPE)، ونرفض الفرضية

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

الصفحة H0p1 التي تنص على عدم وجود تأثير دال إحصائي لطلاقة على أداء الموظفين في مؤسسة
(ALFAPIPE) غرداية

الفرع الثاني: الفرضية الارتباطية

1_ الفرضية الرئيسية Hp2 تنص على أنه:

1_5 اختبار الفرضية الرئيسية Hp2

التي تنص على أنه، لا يوجد ارتباط دال إحصائي للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة
(ALFAPIPE) غرداية، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط سيبرمان وكانت نتائجه كالتالي:

_ يبين الجدول رقم أن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0,146$) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($0,05$) وهذا يدل على
أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي وحسب قاعدة القرار المعتمدة في
اختبار الفرضيات، فإننا نقبل الفرضية الصفرية H0p2 التي تنص على أنه، لا يوجد ارتباط دال إحصائي
لإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية؛

ونرفض الفرضية البديلة Hap2 التي تنص على أنه، لا يوجد ارتباط دال إحصائي للإبداع التنظيمي على
الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية.

الجدول رقم (24) يوضح معامل الارتباط سيبرمان يوضح العلاقة الارتباطية بين المتغيرات

	الإبداع التنظيمي	N	37
		Coefficient de correlation	0,244
		Sig. (bilaterale)	0,146
		N	37

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج الإحصائي (Spss V24)

خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي (دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب غرداية)

تطرقنا في هذا الفصل إلى دراسة تأثير وعلاقة الإبداع التنظيمي وأبعاده (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات) على الأداء الوظيفي بمؤسسة (ALFA PIPE) وعلى الرغم من وجود مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي في المؤسسة إلا أنه لا توجد علاقة بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي؛ وتوصلنا إلى معرفة الأثر بين المتغير المستقل الإبداع التنظيمي بجميع أبعاده (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات) وبين الأداء الوظيفي.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، وبعد الانتهاء من تحليل مختلف جوانب موضوع الإبداع التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، تبين أن هذا الموضوع يكتسي أهمية بالغة في سياق تطوير الأفراد داخل المؤسسة محل الدراسة، وكانت هذه الدراسة هادفة لمعرفة أثر الإبداع التنظيمي وأبعاده على الأداء الوظيفي، كما تعتبر في منطلقها دراسة إحصائية وصفية للإبداع التنظيمي السائد في المؤسسة محل الدراسة من حيث التعرف على أهم أبعاده وكذلك مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي وهي دراسة تأثرية كونها تكشف عن وجود تأثير بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي وارتباطيه.

اختبار الفرضيات:

1_ الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد تأثير دال إحصائياً للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى لموظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية، حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق تحليل الانحدار الخطي البسيط وقيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (0,05)، تساوي قيمة الدلالة المعتمدة في الدراسة (0,05) وهي علاقة طردية بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد تأثير دال إحصائياً للإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى لموظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية.

أ_ الفرضية الفرعية الأولى:

أثبتت الدراسة عن وجود تأثير دال إحصائياً بين الأصالة والأداء في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية، طريق تحليل الانحدار الخطي البسيط وقيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (0,006)، أقل من قيمة الدلالة المعتمدة في الدراسة (0,05) وهي علاقة طردية بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية:

يوجد تأثير دال إحصائياً للأصالة على الأداء الوظيفي لدى مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية.

ب_ الفرضية الفرعية الثانية:

أثبتت الدراسة عن وجود تأثير دال إحصائياً بين الطلاقة والأداء الوظيفي في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية، عن طريق تحليل الانحدار الخطي البسيط وقيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (0,002)، أقل من قيمة الدلالة المعتمدة في الدراسة (0,05) وهي علاقة طردية بين الطلاقة والأداء الوظيفي، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية: يوجد تأثير دال إحصائياً بين الطلاقة على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية.

ج_ الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد تأثير دال إحصائياً للمرونة على الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق تحليل الانحدار الخطي المتعدد وقيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (0,453)، أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة في الدراسة (0,05)، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية: لا يوجد تأثير دال إحصائياً بين لمرونة والأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية

ج_ الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد تأثير دال إحصائياً بين لحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق تحليل الانحدار الخطي المتعدد وقيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (0,465)، أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة في الدراسة (0,05)، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية: لا يوجد تأثير دال إحصائياً بين لحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي في مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية

2_ الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية.

تم اختبار صحة هذه الفرضية، عن طريق اختبار سبيرمان لمعرفة الارتباط بين الإبداع التنظيمي و الأداء الوظيفي حيث أن القيمة الإحصائية لمستوى الدلالة بلغت (0,146) وهو غير دال إحصائياً و أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة أي لا توجد علاقة ارتباطيه، بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي وهذا ما يؤكد صحة الفرضية: لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة (ALFAPIPE) غرداية.

نتائج الدراسة:

_ وجود مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي في مؤسسة (ALFA PIPE)

غرداية من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الإبداع التنظيمي.

_ وجود مستويات مرتفعة من الأداء الوظيفي في مؤسسة (ALFA PIPE)

غرداية من خلال حساب المتوسطات الحسابية لمتغير الأداء الوظيفي.

_ وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

_ وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الأصالة والأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

_ وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الأصالة والأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

_ وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الطلاقة والأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

- _ عدم وجود تأثير دال إحصائيا بين المرونة والأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.
- _ عدم وجود تأثير دال إحصائيا بين الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.
- _ عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة (ALFA PIPE) غرداية.

التوصيات:

- ضرورة استيعاب الإبداع التنظيمي للمؤسسات الاقتصادية باعتباره مرتكزا هاما في تحسين الأداء الوظيفي.
- وضع استراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين
- ضرورة توفير بيئة عمل مشجعة على التجريب والتفكير غير المعتاد وتقدير الأفكار الجديدة.
- ضرورة استقطاب فئة الشباب القادرين على تقديم إبداع أكثر من أجل تحسين الأداء الوظيفي
- ربط الحوافز بالإبداع في الأداء
- مراجعة نظام تقويم الأداء ليتضمن أسس تقويم واضحة
- قياس أثر الإبداع على الأداء

أفاق الدراسة:

- التحقق من تأثير كل بعد من أبعاد الإبداع التنظيمي بشكل منفصل على الأداء الوظيفي
- دمج متغيرات في العلاقة بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي
- التعرف على الأثر بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي

قائمة المراجع

1. _ أمانى محمد عامر، إدارة الموارد البشرية دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2001.
 2. _ بلال خلف السكرانة، التخطيط الاستراتيجي دار المسيرة للنشر والتوزيع الطبعة الثانية عمان 2019.
 3. _ جمال خير الله، الإبداع الإداري، للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الأولى 2009.
 4. _ رانيا الشيخ طه، الابتكار وريادة الأعمال سلسلة كتيبات تعريفية العدد 31، صندوق النقد العربي، أبو ظبي 2022.
 5. _ رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة بجمهورية مصر العربية، 2005.
 6. _ طاهر محسن منصور، نعمة الخفاجي، نظرية المنظمة مدخل العمليات دار اليازوري العلمية، للنشر والتوزيع، الأردن الطبعة الأولى 2010.
 7. _ عسكر سيد أحمد، أصول الإدارة، دار القلم، دبي، 1997.
 8. _ مجيد الكرخي مؤشرات الأداة الرئيسية، دار المناهج للنشر والتوزيع الطبعة الثانية، عمان، 2020.
 9. _ عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
 10. _ عسكر سيد أحمد، أصول الإدارة، دار القلم، دبي، 1997.
- المذكرات والأطروحات رسائل الماجستير:

1. _ خزار الأخضر دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية دراسة حالة مؤسسة EGTT مركب
- _ هاني سامي منصور، الإبداع التنظيمي وأثره في مستوى جودة الخدمة دراسة تطبيقية على وزارة

- الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية أطروحة دكتوراه تخصص إدارة أعمال ربي سعيدة. نموذجاً رسالة ماجستير تخصص مالية دولية جامعة أبي بكر بالقائد، تلمسان _ الجزائر.
2. _ عبد الله عبد الرحمن النميان، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
3. _ عكاشة أسعد محمد أحمد أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجماعة الإسلامية غزة (2008).

المجلات والمقالات:

1. _ أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي، دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية، مجلة الدراسات الاقتصادية كلية الاقتصاد _ جامعة سرت المجلد السابع _ العدد الأول.
2. _ أثر نظم دعم القرارات على الإبداع التنظيمي المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المجلد الرابع العدد التاسع _ أغسطس 2020م.
3. _ خلوف زهرة، الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، جامعة خميس مليانة، مجلة الاقتصاد الجديد العدد 09 _ سبتمبر 2013.
4. _ دور الإبداع التنظيمي في تحقيق أداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الأوربي لإدارة التميز، مجلة دفاتر اقتصادية المجلد: 11 العدد: 02 (2020).
5. _ دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية" قطاع غزة، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 05، ال عدد 02، أكتوبر 2022 ص 587_604، جامعة الشهيد حمه لخصر بالوادي الجزائر.
6. _ طلال نصير، نجم العزاي الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية دولية _ مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية.

7. _ فيروز مصلح الضمور أثر الإبداع على الأداء التنظيمي -دراسة حالة مجموعة فنادق بولاية جيجل- الجزائر، جامعة جيجل الجزائر جامعة مؤتة الأردن مجلة اقتصاديات شمال اقتصاديات شمال إفريقيا المجلد 15 العدد 20 السنة:2019.
8. _ محمد سمايلي، سعيدة بن عمار، نعيم بن عمار، الأساليب الحديثة في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بين المأمول وواقع التنفيذ في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 05، ال عدد02 ديسمبر 2019.
9. _ مغر بي سعيد (جامعة الجزائر)، العيداني إلياس (جامعة تيسمسيلت) أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي،
10. _ يوسف بودلة، هشام سفيان صلوا تشي، حمزة كواديك، التمكين الإداري وأثره في تحقيق الإبداع التنظيمي حالة مؤسسة أنتيبوتيكال فرع مجمع صيدال_مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 12، ال عدد02 (2019)، ص 531.
11. _ أسماء طه نوري، أثر أبعاد اليقظة الذهنية في الإبداع التنظيمي (دراسة ميدانية في عدد من كليات جامعة بغداد)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق المجلد 18،
12. العدد68.
13. مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة مجلة المعيار المجلد: 12 العدد: (2) ديسمبر 2021.

1. _ بديسي فهمة، شيلي وسام، رزق الله حنان، تنمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات، ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتجارب وطنية دولية، جامعة سعد دحلب، البلدة، 2011، يومي 18 و19 ماي.
2. _ وفاء راييس، مداخلة بعنوان دزر التعلم التنظيمي في تحسين الأداء التنافسي لمنظمات الأعمال، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، يومي 13 و14 ديسمبر، جامعة الشلف، 2011.

الملاحق

الملحق رقم (01)

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته أما بعد:

استكمالا لنيل شهادة ليسانس شعبة العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات؛ في إطار إعداد مذكرة
تحت عنوان:

دور الإبداع التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية

يسرني أن أضع بين أيديكم مجموعة من الأسئلة متمثلة في استبيان لتكونوا جزءا مساهما في هذا البحث العلمي لذا
أمل منكم الإجابة بكل دقة وموضوعية.

كما أطمئنكم بأن المعلومات المتحصل عليها تستخدم لأغراض البحث والدراسة فقط؛ لن تستخدم لأغراض أخرى.
شاكرين ومقدمين لكم حسن التعاون والاهتمام والسلام عليكم

المشرف: أحمد علماوي

الطالبة: قريوز أنفال

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن: من 25 إلى 30 سنة ☐ من 30 إلى 45 سنة ☐ أكبر من 45 سنة ☐

المؤهل العلمي:
ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐ أخرى ☐

الخبرة في المؤسسة
أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

المسمى الوظيفي:
مدير ☐ نائب مدير ☐ رئيس قسم ☐ موظف ☐

ثانيا: محاور وعبارات الاستبانة

المحور الثاني: المتغير المستقل (الإبداع التنظيمي)			
الرقم	العبارة	غير موافق	موافق إلى حد ما موافق
الأصالة			
1	تبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.		
2	تشعر بأن لك لمسة ومساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة ومبدعة تقدمها مجال في عملك		
الطلاقة			
3	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة		
4	تمتلك الرغبة في التعبير عن أفكارك بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة		
5	لديك استجابة بابتكار واقتراح الحلول السريعة لمواجهة المشاكل		
المرونة			
6	أقبل النقد البناء بصدر رحب والعمل على الاستفادة منه		
7	لديك لقدرة على تقييم الأمور من زوايا متعددة		
8	لديك القدرة على تقديم أفكار حديثة وجديدة لتطوير العمل ببسر		
الحساسية للمشكلات			
9	تتعامل مع مشكلات الآخرين بإيجابية دون تضخيمها		
10	تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي من المتوقع الحصول عليها مستقبلا		
11	تحرص على معرفة أوجه القصور فيما تقوم به من عمل		
المحور الثالث: المتغير التابع (الأداء الوظيفي)			
12	تقوم إدارة المؤسسة بتقييم أداء العاملين بصفة مستمرة		
13	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال		
14	تتوفر لديك المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية		
15	تقوم بعملك على أكمل وجه		
16	تشعر بالرضا وتتصرف بحرية في عملك		

الملاحق

17	تتوفر للموظفين القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل وسرعة في إنجازه		
18	حصولك على التدريب المناسب يجعلك أكثر قدرة على أداء عملك بشكل جيد		
19	تتاح لكافة العاملين في المؤسسة فرص كثيرة لتدريب لتحسين أدائهم		
20	تتوفر لديك القدرة والدافعية والرغبة للقيام بأعمالك		
21	لا تتغيب عن عملك إلا للضرورة القصوى		
22	تدرك بأنك قادر على تقديم الإضافة اللازمة لعملك		

الملحق رقم (02) نتائج معامل الثبات ألفا كرو نباخ

معامل الثبات ألفا كرو نباخ لعبارات المتغير المستقل الإبداع التنظيمي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,785	11

معامل الثبات لعبارات المتغير التابع الأداء الوظيفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,834	11

معامل الثبات لكل عبارات الاستبيان (للمتغيرين معا)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,853	22

الملحق رقم (03) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لبعد الأصالة على الأداء الوظيفي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			
						Variation de F	ddl1	ddl2	Sig.
1	,444 ^a	,197	,174	,24603	,197	8,589	1	35	,006

a. Prédicteur

b. Variable

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.	Intervalle de confiance
		B	Erreur standard				Borne inférieure
1	(Constante)	2,191	,202		10,835	,000	1,780
	الأصالة	,231	,079	,444	2,931	,006	,071

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés		ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,520		1	,520	8,589	,006 ^b
	Résidu	2,118		35	,061		
	Total	2,638		36			

a. Variable dépendante :

b. Prédicteurs : (Constante),

الملحق رقم (04) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لبعد الطلاقة على الأداء الوظيفي

الملاحق

		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés			Intervalle de confiance
Modèle		B	Erreur standard	Bêta	T	Sig.	Borne inférieure
1	(Constante)	2,068	,212		9,738	,000	1,637
	الطلاقة	,276	,082	,495	3,370	,002	,110

Récapitulatif des modèles^b

						Modifier les statistiques		
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2
1	,495 ^a	,245	,223	,23856	,245	11,360	1	35

a. الطلاقة

داء الوظيفي

ANOVA^a

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,647	1	,647	11,360	,002 ^b
	Résidu	1,992	35	,057		
	Total	2,638	36			

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

b. Prédicteurs : (Constante), الطلاقة

الملحق رقم (05) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبعد المرونة والحساسية للمشكلات على الآداء الوظيفي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques		
						Variation de F	ddl1	ddl2
1	,206 ^a	,043	-,014	,27258	,043	,755	2	34

a. Prédicteur: المرونة, الحساسية للمشكلات

b. Variable: الأداء الوظيفي

Coefficients^a

Coefficients									
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B		Statistiques de colinéarité	
	B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure	Tolérance	VIF
1 (Constante)	2,351	,347		6,768	,000	1,645	3,056		
المرونة	,091	,120	,132	,759	,453	-,152	,334	,934	1,071
الحساسية للمشكلات	,076	,103	,128	,739	,465	-,134	,287	,934	1,071

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

الملحق رقم (06) نتائج اختبار العلاقة بين الإبداع التنظيمي والأداء الوظيفي بمعامل الارتباط سيبرمان

Corrélations

			X	الأداء الوظيفي
Rho de Spearman	X	Coefficient de corrélation	1,000	,244
		Sig. (bilatéral)	.	,146
		N	37	37
	الأداء الوظيفي	Coefficient de corrélation	,244	1,000
		Sig. (bilatéral)	,146	.
		N	37	37

رمزت لمتغير الإبداع التنظيمي (x)