

معرفة أثر التفكير الإبداعي في الأداء التكييفي للموارد البشرية، دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة
سونلغاز بسكرة، استخدام منهج الدورة العلمية المتكاملة

Knowing the impact of creative thinking on the adaptive performance of
human resources, a field study at the level of the Sonelgaz Foundation in
Biskra, using the integrated scientific course approach

عثمان عصمان¹، محمد شنشونة

¹جامعة محمد خيضر، مخبر مالية، بنوك وإدارة أعمال، othmane.osmane@univ-biskra.dz

جامعة محمد خيضر، m.chenchouna@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2024/04/30

تاريخ القبول: 2024/04/16

تاريخ الاستلام: 2023/09/06

. ملخص:

يعتبر الأداء التكييفي للموارد البشرية من المواضيع الأكاديمية والميدانية المهمة، خاصة في عصر التقدم السريع والذي لا يعترف إلا بالقوى المتغيرة والمتقدمة والتكييفية، وقد سعت الدراسة لمعرفة أثر التفكير الإبداعي في الأداء التكييفي للموارد البشرية. من أهم النتائج المتوصل إليها في هذا البحث هو وجود أثر موجب ومعتبر للتفكير الإبداعي في الأداء التكييفي بنسبة فاقت 51% في مؤسسة سونلغاز بسكرة، أما أثر العديد من أبعاد التفكير الإبداعي في الأداء التكييفي بالمؤسسة محل الدراسة فقد كان الأثر موجب وضعيف، إلا أثر التفكير الإبداعي في تكيف الموارد البشرية في العلاقات المهنية فقد كان موجبا وبتأثير معتبر قدر بنسبة تجاوزت 52%. تحتاج مؤسسة سونلغاز بسكرة لتنمية مواردها البشرية في جانب الأداء التكييفي لوضع السياسات والآليات الضرورية والواقعية، ومن أهم الآليات هو دعم التفكير الإبداعي من خلال تشجيع التعلم التنظيمي ودعم المبدعين والتعامل مع مختلف المشاكل بكل جدية ووضع الحلول المناسبة حتى يكون هناك نتائج وتقدم ملموس يخدم تنمية المؤسسة

الكلمات المفتاحية: الأداء التكيفي للموارد البشرية-التفكير الإبداعي-منهج الدورة العلمية

المتكاملة-مؤسسة سونلغاز بسكرة

Abstract:

The adaptive performance of human resources is considered a very important academic and field topic, especially in the era of rapid progress, which only recognizes changing, advanced and adaptive forces. The study sought to know the impact of creative thinking on the adaptive performance of human resources.

One of the most important results reached in this research is the presence of a positive and significant effect of creative thinking on adaptive performance at a rate exceeding 51% in the Sonelgaz Foundation in Biskra. As for the effect of many dimensions of creative thinking on adaptive performance in the institution under study, the effect was positive and weak, except for the effect of creative thinking. In adapting human resources to professional relationships, it was positive and had a significant impact estimated at more than 52%.

The Sonelgaz Foundation in Biskra needs to develop its human resources in terms of adaptive performance to establish the necessary and realistic policies and mechanisms. One of the most important mechanisms is to support creative thinking by encouraging organiza supporting creative people, dealing with various problems with all seriousness, and developing appropriate solutions so that there are tangible results and progress that serve the development of the institution.

Keywords: adaptive performance of human resources - creative thinking - integrated scientific course approach - Sonelgaz Biskra Foundation.

tional learning,

1-المقدمة:

يعتبر جوهر الإدارة ونجاحها هو حسن إدارة الموارد البشرية، ولهذا فمن المهم على كل مؤسسة أن تبني إدارة موارد بشرية كفؤة وفعالة ذات توجه استراتيجي، من خلال تولي هذه المصلحة موارد بشرية متخصصة تمتلك الخبرة الكافية بالموارد البشرية، والتي تستطيع أن تبني أنظمة تخطيطية وتكوينية وتنموية واستقطابية وفق سياسات وآليات واقعية تستطيع من خلالها بناء الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة، ويأتي ضمن هذا المجال الذي يدرس الموارد البشرية في المؤسسات ويعمل على تطويرها هو السعي لتحسين الأداء التكميني للموارد البشرية وفق التطورات التي تحدث في العالم.

جاءت هذه الدراسة لمعرفة كيفية تطوير الأداء التكميني للموارد البشرية من خلال دراسة التفكير الإبداعي وتأثيره في الأداء التكميني في مؤسسة سونلغاز بسكرة، فالمؤسسات الاقتصادية بحاجة لموارد بشرية متكيفة وطامحة للتقدم من أجل النهوض بأداء المؤسسة، وفي هذا الخصوص جاءت إشكالية الدراسة كالتالي: ما هو أثر التفكير الإبداعي في الأداء التكميني للموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بسكرة؟، وقد تم طرح الإشكالية والسعي للإحاطة بمتغيرات الدراسة من أجل تقديم إضافة علمية تخدم الجانب العلمي والمؤسسات في مجال الأداء التكميني للموارد البشرية.

1-1-هدف البحث:

يهدف هذا البحث ضمن موضوع الأداء لتحسين أداء الموارد البشرية وتنميته خاصة مع التغيرات المستمرة والمتعددة التي تعرفها المؤسسات، وسيدرس الباحث الأداء التكميني للموارد البشرية ومعرفة مدى قدرته في حسن الاستجابة والتعامل مع مختلف التحديات، وكذلك معرفة مدى أهمية الأداء التكميني في زيادة أداء الموارد البشرية ونتاجيتها في العمل.

1-2-منهجية الدراسة:

يعتمد الباحث على أسلوب الدورة العلمية المتكاملة المرتكز على استخراج المعلومات من خلال المنهج المختلط الذي يتميز بجمع البيانات والمعلومات من مصدرين وهما: المصدر الأول ويخص الجانب الكمي المتمثل في جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليل البيانات احصائيا، والمصدر الثاني المستخدم

في هذا البحث هو الجانب النوعي المعتمد على الملاحظة والمقابلة واستخراج المعلومات منها، ومن ثم يتم الدمج بين هذين المصدرين وتحقيق التكامل والتقارب والخروج بمعلومات أكثر واقعية وموصلة لحلول وإجابات أكثر دقة لتساؤلات البحث، والاعتماد كذلك على المنهج الوصفي التحليلي وتفسير الظاهرة محل الدراسة.

أما بخصوص مجتمع الدراسة فهو جميع الموارد البشرية لمؤسسة سونلغاز بسكرة بمختلف فروعها، وعينة البحث التي تم الاعتماد عليها هو العينة العشوائية التي شملت 50 موظفا من الموارد البشرية بمختلف رتبهم الوظيفية.

1-3- إشكالية الدراسة:

من خلال ما يهدف إليه البحث وما وجده الباحث من خلال المسح النظري والميداني فالإشكالية الرئيسية للبحث هي: ما هو أثر التفكير الإبداعي في الأداء التكيفي للموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز بسكرة؟

أما بخصوص أبعاد الأداء التكيفي التي سيتم التركيز عليها في الدراسة، وخاصة في الجانب الميداني وذلك لأهميتها لا سيما على مستوى المؤسسة محل الدراسة فهي: تعلم المهام وتقنيات العمل، التعامل مع المواقف غير المتوقعة والأزمات، التكيف الجسدي، حل المشكلات بذكاء، التكيف في العلاقات المهنية. وعليه فستكون التساؤلات الفرعية كما يلي:

- 1- ما هو أثر التفكير الإبداعي في تعلم الموارد البشرية للمهام وتقنيات العمل في مؤسسة سونلغاز بسكرة؟
- 2- ما هو أثر التفكير الإبداعي في التعامل مع المواقف غير المتوقعة والأزمات في المؤسسة محل الدراسة؟
- 3- ما هو أثر التفكير الإبداعي في التكيف الجسدي في المؤسسة محل الدراسة؟
- 4- ما هو أثر التفكير الإبداعي في حل المشكلات بذكاء على مستوى المؤسسة محل الدراسة؟
- 5- ما هو أثر التفكير الإبداعي في تكيف الموارد البشرية مع العلاقات المهنية في المؤسسة محل الدراسة؟

1-4-4-فرضيات الدراسة:

من خلال اطلاع الباحث على العديد من المراجع العلمية واطلاعه على مفاهيم وأهمية متغيرات الدراسة وأبعادها، فإن الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية ستكون كالتالي:

-الفرضية الرئيسية: يوجد أثر إيجابي وقوي للتفكير الإبداعي في الأداء التكيفي للموارد البشرية على مستوى مؤسسة سونلغاز بسكرة.

-الفرضيات الفرعية:

- 1-يوجد أثر إيجابي ومهم للتفكير الإبداعي في تعلم المهام وتقنيات العمل في المؤسسة محل الدراسة.
 - 2-يوجد أثر إيجابي للتفكير الإبداعي في تعامل الموارد البشرية مع المواقف غير متوقعة والأزمات في المؤسسة محل الدراسة.
 - 3-يوجد أثر إيجابي للتفكير الإبداعي في التكيف الجسدي في المؤسسة محل الدراسة.
 - 4-للتفكير الإبداعي أثر إيجابي في حل المشكلات بنجاح على مستوى المؤسسة محل الدراسة.
 - 5-للتفكير الإبداعي أثر إيجابي في تكيف الموارد البشرية مع العلاقات المهنية على مستوى المؤسسة.
- 2-بعض الدراسات السابقة المهمة في البحث:

جمع الباحث بعض الدراسات السابقة والتي رأى أنها مهمة للبحث وهي كالتالي:
من أهم الدراسات وجد الباحث دراسة للباحثين كينيث سويت، ألن ويت وميندي شوس والذي بحث حول التأثير التفاعلي لكل من القيادة والدعم التنظيمي على الأداء التكيفي للموارد البشرية، ومن أهم النتائج المتوصل إليها التأثير الإيجابي والمهم لكل من القيادة وتفاعلها الاجتماعي الإيجابي مع موظفيها، مع ضرورة توفير مناخ تنظيمي محفز للعمل يركز على التواصل وحسن التعامل والتحفيز وهذا ما يؤثر بشكل إيجابي على تنمية الأداء التكيفي لموظفي المؤسسة. (Kenneth, Witt, & Shoss, 2015, p49-)

(62)

قدم الباحثون ويندي جونغ، بيريل هيسكث وأندرو نيل دراسة مهمة حول دور قصص الحرب للتدريب على الأداء التكيفي: هل من الأفضل التعلم من الصواب أم من الخطأ، والتي أجريت على عينة

من رجال الإطفاء وكان عددهم 59 مشاركا، توصلت الدراسة للدور المهم للتدريب على التعلم من الأخطاء وما يحققه، فالتعلم من الأخطاء يزيد من معلومات وخبرات والقدرات التكيفية للمتدربين، بعكس التعلم من الصواب الذي يحرص فكر المتدربين فقط على الموارد المعرفية المكتسبة ويقلل من قدراتهم التكيفية. (Hesketh, Neal, & Joung, 2006, p282-302)

كما قدم الباحثان واضح العمري وشحام عبد الحميد دراسة حول المواجهة والتعايش مع الضغوط في الوسط المهني كمهارة من مهارات الحياة، تقدم لنا الدراسة نقطة جد مهمة وهي ضرورة توفر الجانب المعرفي للمورد البشري حول الضغوط النفسية وكيفية معالجتها، وحسن إدراك المشاكل وكيفية إدارتها، ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة والقيام بأفضل السلوكيات التكيفية، توضح هذه الدراسة أهمية الجانب الفكري والتعلمي ومدى تأثيره في الأداء التكيفي، خصوصا في مثل هذه الظواهر مثل الضغوط المهنية. (واضح وشحام، 2016، الصفحات 129-140)

درس كل من الباحثين محمد الطاهر طعبلبي وسميرة عمامرة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية، وهي دراسة ميدانية على عينة من الإطار الطبي والشبه الطبي بالقطاع الصحي بالوادي، من أهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة التأثير الجد المهم والإيجابي للعديد من سمات الشخصية ومن أهمها: الانبساطية، الطيبة، يقظة الضمير وتأثيرها في التكيف وتبني استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية سواءا المركزة على المشكل أو الانفعال. (طعبلبي وعمامرة، 2014، الصفحات 22-46)

من الدراسات القليلة جدا والتي تدرس أثر التفكير الإبداعي في الأداء التكيفي، وجد الباحث دراسة ولكن تعالج أحد أبعاد الأداء التكيفي والذي هو التكيف مع المشاكل، هذا البحث قامت به الباحثة أسيل هادي محمود وكان موضوعه الركائز الأساسية للتفكير الإبداعي وأثرها في حل المشكلات الإدارية، وذلك على مستوى أمانة بغداد سنة 2008، وقد خرج البحث بنتيجة وهي وجود أثر لكل من الطلاقة، المرونة والأصالة على حل المشكلات الإدارية وذلك على مستوى هذه المؤسسة، بينما لم يوجد أثر لكل من الإفاضة والحدس لحل المشاكل الإدارية، تطرح هذه الدراسة أهمية البحث أكثر في الجانب

الفكري للمورد البشري وتنميته ومعرفة تأثيره في الأداء التكيفي. (هادي محمود، 2008، الصفحات 142-158)

3-المادة العلمية النظرية:

3-1-الأداء التكيفي:

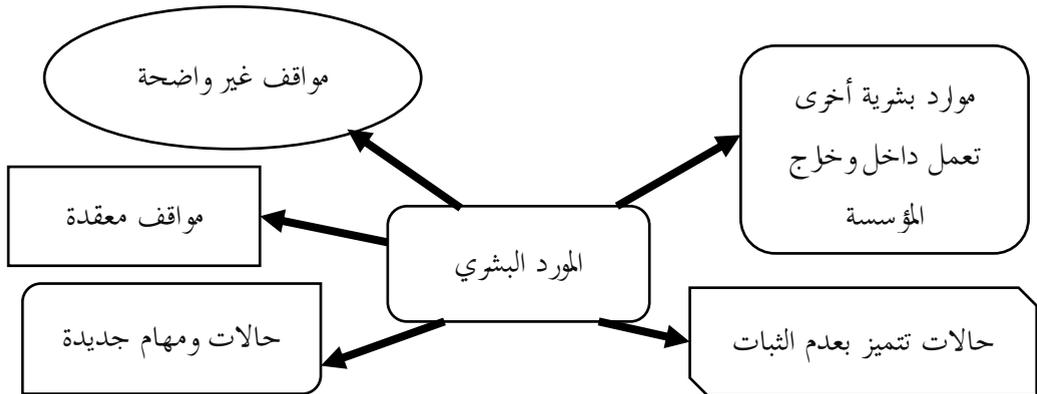
يعتبر موضوع الأداء التكيفي من المواضيع التي ترتبط بالتسيير عموماً، ويرتبط بتسيير الموارد البشرية خصوصاً، وهذا لارتباطه بحسن التعامل مع مختلف التغيرات التي تشهدها المؤسسة.

3-1-1- مفهوم الأداء التكيفي:

مفهوم الأداء التكيفي كغيره من المفاهيم العلمية، نال العديد من التوضيحات والتعريفات لتعدد آراء ودراسات الباحثين، يقدم الأداء التكيفي على أنه أداء الموارد البشرية لمهامهم ومسؤولياتهم في مجال عمل غير محدد ومعقد، ويتطلب تكيف العاملين في عملهم القيام بتغييرات استباقية ومراجعات في سلوكياتهم، خاصة في الأعمال الجديدة وغير المحددة والتي قد تكون غامضة. (kenneth, Witt, & Shoss, 2015, p. 50)

يوضح هذا المفهوم ضرورة التكيف من خلال إظهار سلوكيات ذكية واستباقية قصد التعامل مع مختلف المواقف خاصة الجديدة منها.

الشكل 01: جوانب من البيئة المحيطة بالمورد البشري التي تستلزم تكيفه معها.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

يقدم لنا الباحث من خلال الشكل رقم 01، العديد من العناصر المهمة الموجودة في بيئة العمل، وهي متواجدة بصفة مستمرة، خاصة في العصر الحالي الذي يتميز بالمنافسة وعدم الاستقرار والتغيرات السريعة في العديد من المجالات الإنسانية والسياسية والثقافية وغيرها، والتي تتطلب حسن فهمها ومن ثم التكيف معها بأفضل الطرق وفق ما يخدم التوجهات الاستراتيجية للمؤسسة.

3-1-2- أبعاد الأداء التكيفي:

من خلال العديد من الدراسات المهمة، قدم الكثير من العلماء والباحثين والمهتمين بمجال دراسة الأداء التكيفي للموظفين العديد من التصنيفات السلوكية للموارد البشرية في عملهم، والتي اعتبروها ضمن التكيف في العمل، وتعتبر هذه التصنيفات السلوكية ضمن أبعاد الأداء التكيفي للموظفين، وهي كالتالي: بعد تعلم مهام العمل والتقنيات والإجراءات الجديدة. (Ellen & Anushree, 2021, p. 03)، بعد التعامل مع مواقف العمل غير المؤكدة وغير المتوقعة. (A. Donovan, D. Pulakos, Arad, & E. Plamondon, 2000, p. 613)، بعد القدرة على التكيف الجسدي. (A. Donovan, D. Pulakos, Arad, & E. Plamondon, 2000, p. 614)، بعد التعامل مع حالات الطوارئ والأزمات. (Roussel & Charbonnier-Voirin, 2012, pp. 281-282)، بعد حل المشكلات بشكل خلاق. (A. Donovan, D. Pulakos, Arad, & E. Plamondon, 2000, p. 613)، بعد التعامل مع ضغوط العمل. (Ryan, L. Huang, Palmer, & L. Zabel, 2014, p. 163)، بعد إظهار القدرة على تكيف شخصية المورد البشري. (Ellen & Anushree, 2021, p. 03) وبعد القدرة على التكيف الثقافي. (Roussel & Charbonnier-Voirin, 2012, p. 282).

3-2- التفكير الإبداعي:

التفكير الإبداعي حقيقة يعبر عن أحد الجوانب والأنواع المميزة للتفكير الإنساني، والتي من خلالها يتم التوصل للإبداع والمساهمة في عملية التنمية والتحسين وتحديدًا على مستوى المؤسسات.

3-2-1- مفهوم التفكير الإبداعي:

اختلف وتنوع مفهوم التفكير الإبداعي، وذلك حسب ثلاثة توجهات رئيسية لفرق من الباحثين، وهذه التوجهات العلمية التي توضح مفهوم التفكير الإبداعي هي كما يلي:

أولاً- مفهوم التفكير الإبداعي على أساس التوجه العملي: من بين أهم المفاهيم في هذا التوجه نجد ما قدمه الألويسي والذي نظر للفكر الإبداعي من خلال تشكله عن طريق خمس مراحل وهي: الإحساس بالمشكلة، تحديد المشكلة، وضع الفرضيات، الولادة وإنتاج الأفكار ومن ثم تأتي مرحلة التقويم والمعالجة والتصحيح. (قطامي، حمدي، قطامي، صبحي، وأبو طالب، 2008، صفحة 8)، يقدم هذا التوجه أهمية العمليات وتسلسلها وتكاملها لإنجاح عملية التفكير، ثانياً- مفهوم التفكير الإبداعي من خلال النظرة الإنتاجية: نجد في هذا التوجه العديد من المفاهيم التي وضحت مفهوم التفكير الإبداعي من وجهة الإنتاج، ومن بين هذه المفاهيم ما جاء به لمود بيسانسو وماري دو مونتلمبرت واللذان اعتبرا التفكير الإبداعي القدرة على إنتاج عمل وفي نفس الوقت يكون يتميز بالحدثة والأصالة وغير متوقع، كما يتميز هذا الإنتاج بالملائمة ويحقق النفع ومكيف ومختار من قبل الغير ومقبول من طرفهم. (مولاي المهدي، صفحة 84)، يوضح هذا التوجه أهمية النتائج وأن العبرة بما وبما تحقق من فوائد للمؤسسة، ثالثاً- مفهوم التفكير الإبداعي على أساس السمات الشخصية: هذا التوجه رأى أن أساس معرفة التفكير الإبداعي ودراسته وكيفية الاستفادة منه، يكون من خلال دراسة الشخصية المبدعة ومعرفة مكوناتها وخصائصها. (محبوبي، 2013، الصفحات 38-39)، يركز هذا التوجه بالأساس على شخصية الإنسان وضرورة بناء معارفه من أجل الإبداع.

3-2-2- مبادئ التفكير الإبداعي:

يستند التفكير الإبداعي لمجموعة من المبادئ الأساسية والتي تكونه وتساهم في بناءه، وهذه المبادئ كما يلي: مبدأ عدم الإفراط في تبسيط أو تعقيد الأمور في إيجاد الأفكار والحلول. (المعاضدي، 2010، صفحة 113)، مبدأ التفكير يتجدد وليس جامدا ويبحث عن الأفكار بشكل مستمر. (المعاضدي، 2010، صفحة 113)، مبدأ توفر الاستقلالية في التفكير وطرح الأفكار في إطار احترام القيم الإنسانية.

(صالح، 2010، صفحة 98)، مبدأ إدراك أوجه الشبه والاختلاف والعلاقات بين العناصر من أجل الفهم الجيد ومعالجة المواقف. (المعاضيدي، 2010، صفحة 113)، وأخيرا مبدأ مرونة التفكير وعدم الجمود وسهولة التعامل. (صالح، 2010، صفحة 98).

4- الجانب التطبيقي:

4-1- الإجراءات الأولية للدراسة:

تم اجراء الدراسة على مستوى مؤسسة سونلغاز بسكرة بمختلف فروعها لما تعرفه هذه المؤسسة من تغيرات وتحديات، قام الباحث باستغلال العديد من الوسائل العلمية لجمع البيانات وهي الاستبيان ومقابلة أحد المسؤولين في المصلحة التقنية، بالإضافة لاستخدام الملاحظة، تم استخدام طريقة العينة العشوائية في توزيع الاستبيان على المؤسسة وبعض فروعها وهذا قصد الوصول لكافة الأفراد من غير تحيز، مما يحقق نسبة مهمة من الجانب التمثيلي للعينة بالنسبة للمجتمع الكلي للدراسة، تم توزيع 50 استبيانا واسترجع 48 استبيانا أوجب عليه والذي تم اخضاعهم للدراسة.

4-2- صدق وثبات أداة القياس:

عرض الاستبيان للتحكيم على بعض الأساتذة المتخصصين في علم التسيير للتحقق من صحتها، بالإضافة لاختبار ثباتها بعد التوزيع باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ والذي تم حسابه واستخراج النتائج كما يلي:

الجدول 01: معامل الثبات " كرونباخ "

ألفا كرونباخ	اجمالي فقرات الاستبيان
0.908	26

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الملاحظ أن معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبيان يقدر بـ 0.908 وهو أكبر من 0.70، وبالتالي فإن أداة القياس على درجة عالية من الثبات وهي قابلة للدراسة وتحليل المتغيرات.

تم حساب الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة وأبعادها، والملاحظ أن أغلب العبارات الخاصة بمتغيرات الدراسة من حيث معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة وبعدها الخاص بها هي على العموم أكبر من 0.70 وهي دالة احصائيا عند 0.01، إلا بخصوص بعض الفقرات القليلة جدا التي سجلت معامل ارتباط بيرسون يتراوح بين 0.40 و0.60 وهي دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، لكن على المستوى العام فإن معامل الارتباط بيرسون يتجه لمجال أكثر من 0.70، مما يدل على قوة الارتباط بين كل فقرة وبعدها وبالتالي على قوة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وصلاحياتها لأغراض البحث.

4-3- عرض نتائج الدراسة الوصفية وتحليلها:

فيما يلي سيقوم الباحث بعرض جانب وصفي وتحليلي لمتغيرات الدراسة ولأبعادها وهي كما يلي:
4-3-1 نتائج الدراسة الوصفية للمتغير التابع من خلال أبعاده التي تم تحديدها في هذه الدراسة وهي كما يلي:

جاءت فقرات بعد تعلم المهام وتقنيات العمل على مستوى مؤسسة سونلغاز بسكرة بمستوى تبني مرتفع، بمتوسط حسابي 4.06، وعبارات بعد التعامل مع المواقف غير المتوقعة والأزمات قدرت بمستوى مرتفع، بمتوسط حسابي 4.10، وتميزت كافة عبارات بعد التكيف الجسدي بمستوى تبني مرتفع و بمتوسط حسابي 3.82، أما عبارات بعد حل المشكلات بذكاء جاءت بمستوى تبني مرتفع من قبل الفئة المستجوبة، بمتوسط حسابي 3.80، وجاء بعد التكيف في العلاقات المهنية بمستوى مرتفع وهذا بمتوسط حسابي 3.80.

نجد أن الأداء التكيفي للموارد البشرية متوسطه الحسابي قدر بـ 3.91 وهو مستوى مرتفع في مؤسسة سونلغاز بسكرة، وهذا ما أكده المسؤول بالمقابلة، والذي أكد على المستوى الجيد لتكيف الموارد البشرية في عملهم وضرورة أن يتحلى موظفي المؤسسة بالتكيف اللازم لطبيعة وتحديات وخصوصية المؤسسة سواء في العمل الإداري والميداني الذي يتعامل مع تسيير وتجهيز وتوفير الطاقة.

4-3-2- نتائج الدراسة الوصفية للمتغير المستقل الذي هو التفكير الإبداعي للموارد البشرية:

نجد من الأمور السلبية جدا والتي ليست في صالح المؤسسة هو وجود معوقات للإبداع، بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي قيمته 4.00، وهذا ما أشار له المسؤول في المقابلة والذي أشار لوجود بعض المعوقات التي لا تساهم في الإبداع مثل عدم الاهتمام بالمبدعين وكذا الإجراءات الإدارية الروتينية. جاءت عبارات التفكير الإبداعي في المؤسسة بمستويات مرتفعة وهذا من المؤشرات الإيجابية التي تستحق حسن الاستثمار فيها، بمتوسط حسابي 3.70، وهذا ما صرح به المسؤول في المقابلة حيث أشار لوجود إطارات كثيرة متعلمة ومتخرجة من الجامعات والمعاهد وتمتاز بقدرات معرفية ممتازة، تحتاج فقط للدعم وتطبيقها ميدانيا، وهذا ما تم ملاحظته في الزيارات الميدانية في البحث حيث وجد المؤسسة غنية بالقدرات البشرية الكفوة، التي تمتلك معارف نظرية وميدانية كثيرة قادرة على انتاج الكثير من الإبداعات.

4-4- اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

فيما يلي سيتم اختبار الفرضيات المتعلقة بأثر التفكير الإبداعي في الأداء التكيفي للموارد البشرية:

- اختبار الفرضية الرئيسية أثر التفكير الإبداعي في الأداء التكيفي:

سيتم اختبار الفرضية الرئيسية من خلال دراسة وتحليل الجدول التالي:

المتغير التابع: الأداء التكيفي للموارد البشرية									
VIF	مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى الدلالة	قيمة t	المعامل المعياري Beta	المعامل B	
/	0.00	48.75	0.717	0.515	0.00	7.071	/	1.981	الثابت
1.00					0.00	6.982	0.717	0.522	معامل المتغير المستقل
مستوى الدلالة		قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين			
0.00		48.75	4.344	1	4.34	الانحدار			
			0.089	46	4.099	البواقي			
			/	47	8.443	المجموع			

الجدول 02: نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر التفكير الإبداعي في الأداء التكيفي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال ملاحظة وتحليل الجدول 02، يتبين أنه عند تغيير التفكير الإبداعي بدرجة 1 فإن الأداء التكيفي للموارد البشرية يتغير بـ 0.522 وهذا ما نلاحظه من خلال المعامل B، كما يلاحظ أن هناك تأثير موجب، وهو دال احصائياً لأن مستوى الدلالة 0.00 وهو أقل من مستوى الدلالة المحتمل 0.05، ونجد أن معامل التحديد قيمته 0.515 وبالتالي فإن قيمة تأثير التفكير الإبداعي في الأداء التكيفي تجاوزت 50% وقيمة معتبرة، أما بخصوص مصدر التباين ونتائجه، فنجد أن مجموع تباين الأداء التكيفي للموارد البشرية هو 8.443، ولهذا التباين مصدرين وهما: المصدر الأول ويتمثل في التفكير الإبداعي بقيمة 4.34 والمصدر الثاني يرجع لمتغيرات أخرى وقد بلغت قيمتها 4.099، وهذا ما يثبت أن هناك تأثير معتبر ومهم للتفكير الإبداعي في الأداء التكيفي للموارد البشرية، حيث أشار المستجوب في المقابلة لأهمية العامل الفكري والإبداعي في عملهم وضرورته للتعامل والتكيف مع مختلف التحديات، وعليه يتم قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير للتفكير الإبداعي في الأداء التكيفي للموارد البشرية وبتأثير موجب ومعتبر.

-اختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بأثر التفكير الإبداعي في أبعاد الأداء التكيفي:

سنختبر الفرضيات الفرعية من خلال ما تم التوصل له من بيانات.

1-اختبار الفرضية الفرعية الأولى من خلال الجدول التالي:

الجدول 03: نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط أثر التفكير الإبداعي في تعلم المهام وتقنيات العمل

المتغير التابع: تعلم المهام وتقنيات العمل									
VIF	مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	مستوى الدلالة	قيمة t	المعامل المعياري Beta	المعامل B	
/	0.00	15.634	0.504	0.254	0.00	5.126	/	2.305	الثابت

1.00					0.00	3.954	0.504	0.475	معامل المتغير المستقل
		مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين		
		0.00	15.634	3.588	1	3.588	الانحدار		
				0.230	46	10.558	البواقي		
				/	47	14.146	المجموع		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول 03، يلاحظ أن هناك تأثير ودال احصائيا لأن مستوى الدلالة 0.00 أقل من مستوى الدلالة المحتمل 0.05، معامل التحديد قيمته 0.254 وبالتالي فإن قيمة تأثير التفكير الإبداعي في هذا البعد هي تقريبا 26% وهي قيمة ضعيفة، أما مجموع تباين تعلم المهام وتقنيات العمل هو 14.146، ولهذا التباين مصدرين وهما: المصدر الأول ويتمثل في التفكير الإبداعي 3.588 والمصدر الثاني يرجع لمتغيرات أخرى قيمتها 10.588، هذا ما يثبت أن هناك تأثير ضعيف للتفكير الإبداعي في هذا البعد، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود تأثير موجب للتفكير الإبداعي في تعلم المهام وتقنيات العمل ولكن بمستوى ضعيف.

-اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يتم اختبار الفرضية الفرعية الثانية من خلال دراسة الجدول التالي:

الجدول 04: نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر التفكير الإبداعي في التعامل مع المواقف غير المتوقعة

والأزمات

المتغير التابع: التعامل مع المواقف غير المتوقعة والأزمات									
VIF	مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	مستوى الدلالة	قيمة t	المعامل المعياري Beta	المعامل B	
/	0.003	10.075	0.424	0.180	0.00	5.893	/	2.674	الثابت
1.00					0.003	3.174	0.424	0.384	معامل

							المتغير المستقل
مصدر التباين		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	
الانحدار		2.354	1	2.354	10.075	0.003	
البواقي		10.748	46	0.234			
المجموع		13.102	47	/			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول 04 يوضح أن هناك تأثير دال احصائيا لأن مستوى الدلالة 0.003 وهو أقل من مستوى الدلالة المحتمل 0.05، ومعامل التحديد قيمته 0.180 وبالتالي فإن قيمة تأثير التفكير الإبداعي في بعد التعامل مع المواقف غير المتوقعة والأزمات هي تقريبا 18% وهي قيمة ضعيفة، أما بخصوص مجموع تباين هذا البعد هو 13.102، ولهذا التباين مصدرين وهما: المصدر الأول يتمثل في التفكير الإبداعي 2.354 والمصدر الثاني يرجع لمتغيرات أخرى وقد بلغ مجموعها 10.748، وهذا ما يثبت أن هناك تأثير ضعيف للتفكير الإبداعي في هذا البعد، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على وجود تأثير موجب للتفكير الإبداعي في التعامل مع المواقف غير المتوقعة والأزمات ولكن بتأثير ضعيف.

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يتم اختبار الفرضية الفرعية الثالثة من خلال دراسة الجدول التالي:

الجدول رقم 05: نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر التفكير الإبداعي في التكيف الجسدي

المتغير التابع: التكيف الجسدي									
VIF	مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	مستوى الدلالة	قيمة t	المعامل المعياري Beta	المعامل B	
/	0.02	5.789	0.334	0.112	0.00	4.647	/	2.522	الثابت
1.00					0.02	2.406	0.334	0.349	معامل

المتغير المستقل							
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة		
الانحدار	1.935	1	1.935	5.789	0.02		
البواقي	15.377	46	0.334				
المجموع	17.313	47	/				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول 05، أن هناك تأثير دال احصائيا لأن مستوى الدلالة 0.02 أقل من مستوى الدلالة المحتمل 0.05، ومعامل التحديد قيمته 0.112 ومعامل الارتباط قيمته 0.334 وبالتالي فإن قيمة تأثير التفكير الإبداعي في بعد التكيف الجسدي هي تقريبا 11% وهي قيمة ضعيفة، أما بخصوص مجموع تباين التكيف الجسدي هو 17.313، ولهذا التباين مصدرين وهما: المصدر الأول يتمثل في التفكير الإبداعي بـ 1.935 والمصدر الثاني يرجع لمتغيرات أخرى بـ 15.377، وهذا ما يثبت أن هناك تأثير ضعيف جدا للتفكير الإبداعي في هذا البعد، كما أكد المسؤول في مقابلة البحث على وجود تكيف جسدي في العمل خاصة في العمل الميداني لكن مستوى هذا التكيف غير واضح، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على وجود تأثير للتفكير الإبداعي في التكيف الجسدي وهو تأثير موجب وضعيف.

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

يتم اختبار الفرضية الفرعية الرابعة من خلال دراسة الجدول التالي:

الجدول 06: نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر التفكير الإبداعي في حل المشكلات بذكاء

المتغير التابع: حل المشكلات بذكاء									
VIF	مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى الدلالة	قيمة t	المعامل المعياري Beta	المعامل B	
/	0.00	16.154	0.51	0.26	0.004	3.018	/	1.64	الثابت
1.00					0.00	4.019	0.51	0.583	معامل

المتغير المستقل							
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة		
الانحدار	5.414	1	5.414	16.154	0.00		
البواقي	15.417	46	0.335				
المجموع	20.831	47	/				

المصدر: من إعداد الباحث وبالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح الجدول 06 أن هناك تأثير دال احصائيا لأن مستوى الدلالة 0.00 أقل من مستوى الدلالة المحتمل 0.05، ومعامل التحديد قيمته 0.26 وبالتالي فإن قيمة تأثير التفكير الإبداعي في بعد حل المشكلات بدكاء هي 26% وهي قيمة ضعيفة، أما مجموع تباين حل المشكلات بدكاء هو 20.831، ولهذا التباين مصدرين وهما: المصدر الأول يتمثل في التفكير الإبداعي بـ 5.414 والثاني يرجع لمتغيرات أخرى بـ 15.417، مما يدل على تأثير ضعيف للتفكير الإبداعي في هذا البعد، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على وجود تأثير للتفكير الإبداعي في حل المشكلات بدكاء وهو تأثير موجب وضعيف.

5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

يتم اختبار الفرضية الفرعية الخامسة من خلال دراسة الجدول التالي:

الجدول 07: نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر التفكير الإبداعي في التكيف مع العلاقات المهنية

المتغير التابع: التكيف مع العلاقات المهنية									
	المعامل B	المعامل المعياري Beta	قيمة t	مستوى الدلالة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	قيمة F	مستوى الدلالة	VIF
الثابت	0.765	/	1.767	0.084	0.523	0.723	50.48	0.00	/
معامل المتغير	0.820	0.723	7.105	0.00					1.00

المستقل					
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	10.723	1	10.723	50.48	0.00
البواقي	9.772	46	0.212		
المجموع	20.495	47	/		

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول 07 وجود تأثير دال احصائيا لأن مستوى الدلالة 0.00 أقل من مستوى الدلالة المحتمل 0.05، ومعامل التحديد قيمته 0.523 ومعامل الارتباط قيمته 0.723 وبالتالي فإن قيمة تأثير التفكير الإبداعي في هذا البعد هي 52% وكل هذه المؤشرات تدل أن هناك تأثير مرتفع ومهم للتفكير الإبداعي في تكيف الموارد البشرية مع العلاقات المهنية، أما مجموع تباين التكيف مع العلاقات المهنية هو 20.495، ولهذا التباين مصدرين وهما: المصدر الأول ويتمثل في التفكير الإبداعي 10.723 والمصدر الثاني يرجع لمتغيرات أخرى بـ 9.772، ومن إجابة المسؤول أثناء المقابلة الميدانية وما تم ملاحظته في الزيارات الميدانية هو وجود مستوى مقبول ومتوازن من العلاقات في العمل التي من خلالها يتحقق نجاح العمل وتنتج مصالح المؤسسة وأفرادها ومتعاملاتها، وهذا التكيف يتحقق من خلال التفكير الجيد في كيفية التعامل مع الآخرين، مما يدعم التأثير المرتفع جدا للتفكير الإبداعي في هذا البعد، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص على وجود تأثير للتفكير الإبداعي في التكيف مع العلاقات المهنية وهو تأثير موجب وذو مستوى مرتفع.

4-5- تحليل النتائج المتوصل إليها:

تتميز مؤسسة سونلغاز بسكرة بتواجد مستوى جيد في الأداء التكيفي للموارد البشرية، نظرا لطبيعة عمل المؤسسة التي تحتاج لحسن التكيف مع الصعاب، كما أن مستوى التفكير الإبداعي جيد، ما يدل على وجود قدرات بشرية بالمؤسسة يجب حسن الاستثمار فيها، وهذا ما صرح به المسؤول وتم ملاحظته ميدانيا.

الملاحظ على مستوى مؤسسة سونلغاز بسكرة أن هناك تأثير إيجابي ومعتبر للتفكير الإبداعي في الأداء التكيفي للموارد البشرية، مما يدل على الأهمية البالغة للمكون الفكري وضرورة تنميته في المؤسسة. مما توصل إليه في هذه الدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز بسكرة ضعف التأثير بالرغم من إيجابيته للتفكير الإبداعي في العديد من أبعاد الأداء التكيفي، وهذا قد يرجع لعدم إدراك الموارد البشرية لأهمية توظيف واستثمار الجانب الفكري بالخصوص الفكر الإبداعي لتحسين الأداء التكيفي، وقد يلجأ الموارد البشرية لهذه المؤسسة لطرق أخرى لتحقيق التكيف متناسين الاستثمار في التفكير الإبداعي، وهذا عكس ما توصلت له دراسة كل من الباحثين ويندي جونج، بيريل هيسكت وأندررو والذين أكدوا في بحثهم على أهمية التدريب والتعلم من الأخطاء وتنمية الجانب الفكري للموارد البشرية في تحسين تكيفهم في العمل (Hesketh, Neal, & Joung, 2006)، بالإضافة لدراسة أسيل هادي محمود والتي وضحت أهمية الجانب الفكري في معالجة المشاكل الإدارية وحسن التكيف معها. (هادي محمود، 2008، الصفحات 142-158)، كل هذا يعني ضرورة دراسة كل من التفكير الإبداعي وأهميته وكيفية تطبيقه من أجل التحسين أكثر في هذه الأبعاد السابقة على مستوى المؤسسة.

وجد من خلال هذه الدراسة الأهمية والتأثير الموجب والمرتفع للأداء التكيفي في بعد التكيف مع العلاقات المهنية في المؤسسة محل الدراسة، حيث صرح المستجوب في المقابلة بضرورة اهتمام الموارد البشرية على جعل العلاقات المهنية جيدة من أجل تحقيق المصالح المهنية وتأدية الأعمال بأفضل شكل، مما يستوجب إعمال الفكر من أجل التعامل بأفضل الطرق بين مختلف الموظفين على مستوى المؤسسة. من أهم ما ينبغي الانتباه له ضرورة تدعيم كافة أبعاد الأداء التكيفي خاصة الأبعاد التي تشمل التعلم وحل المشكلات، لما لها من أثر مهم خاصة على المدى الاستراتيجي.

5- الخاتمة:

نظرا للتغيرات المتعددة والمتسارعة وغير الواضحة في بعض الأحيان، بات لزاما على أي مؤسسة أن تحرص على التكيف مع مختلف التغيرات حتى تواكب المستجدات وتستفيد منها لصالحها، ومن بين أهم الطرق والسياسات الجذمة مهمة هو الاهتمام بتنمية الأداء التكيفي للموارد البشرية.

ما ينبغي أن تهتم به مؤسسة سونلغاز بسكرة هو حسن الاستثمار في قدرات مواردها البشرية، من أجل التعلم وإبداء الآراء وحسن التكيف مع كل ما قد ينفذ تقدم مواردها البشرية خاصة من الناحية الإبداعية، فالإمكانات موجودة لكن بعض السياسات والآليات غير موجودة وغير واضحة من أجل الاستثمار في الموارد البشرية، وضرورة الاهتمام بمجال الأداء التكيفي الذي يعتبر من الآليات المساهمة في تطوير الموارد البشرية واكتسابها للعلوم والخبرة التكيفية وحتى الاستباقية في تأدية الأعمال بكل ذكاء وحكمة.

5-1- أهم النتائج العلمية المتوصل لها:

- 1- المستوى المقبول للأداء التكيفي للموارد البشرية بمختلف أبعاده في مؤسسة سونلغاز بسكرة.
- 2- وجود التفكير الإبداعي بمستوى مرتفع في مؤسسة سونلغاز بسكرة.
- 3- وجود بعض معوقات الإبداع بشكل مرتفع وهو ما يؤثر بشكل جد سلبي على المؤسسة.
- 4- للتفكير الإبداعي تأثير إيجابي ومرتفع في الأداء التكيفي في المؤسسة محل الدراسة.
- 5- التأثير الموجب والضعيف للتفكير الإبداعي في أبعاد الأداء التكيفي التالية: تعلم المهام وتقنيات العمل، التعامل مع المواقف غير المتوقعة والأزمات، التكيف الجسدي، حل المشكلات بذكاء في المؤسسة محل الدراسة.

6- الأثر الإيجابي والمرتفع للتفكير الإبداعي في التكيف مع العلاقات المهنية في المؤسسة محل الدراسة.

7- أهمية دراسة الأداء التكيفي والتفكير الإبداعي نظريا وتطبيقيا من أجل تحسين أداء الموارد البشرية.

5-2- اقتراحات الدراسة:

- 1- الأهمية البالغة للتفكير الإبداعي وضرورة تنميته من خلال دراسته ودعم التعلم التنظيمي والتواصل بين مختلف شبكات الهيكل التنظيمي لتحقيق الإبداع والتميز المستدام والمنافسة محليا ودوليا.
- 2- من أجل دعم وتطوير الأداء التكيفي على أية مؤسسة بناء نظام تعليمي وضرورة التعلم المستمر والتكيف الدائم وحتى الاستباقي مع كل المتغيرات خاصة منها العلمية.
- 3- ضرورة الاهتمام بالتفكير الإبداعي والمبدعين من أجل دعم التكيف في العمل.

4- تحتوي مؤسسة سونلغاز بسكرة على مستوى جيد من التفكير الإبداعي، والذي عليها أن تستثمر فيه وتوجه مثل هذه الطاقات الإيجابية نحو ما يخدم مواردها البشرية ويخدم المؤسسة وتوجهاتها الاستراتيجية.

5- تتميز مؤسسة سونلغاز بسكرة بوجود مستوى جيد من الأداء التكميلي، مما يعني ضرورة الاهتمام به وتوجيهه خاصة في التكيف مع المستجدات العلمية وتطوير الأداء الوظيفي وحسن التعامل مع كافة التحديات، وذلك بدعم إدارة الموارد البشرية وجعل ضمن استراتيجياتها وأولوياتها تحسين الأداء الكلي للموارد البشرية عموماً والأداء التكميلي خصوصاً.

6- هناك نوع من الضعف للعديد من الأبعاد المهمة التي تخص الأداء التكميلي في مؤسسة سونلغاز بسكرة وخاصة بعد التعلم وكذا التعامل مع المواقف والأزمات، مما يعني ضرورة الانتباه وتنمية مثل هذه الأبعاد للتعلم والتدريب وحسن التعامل وحل المشاكل من بين الأمور الاستراتيجية التي تنجح المؤسسة.

7- ينبغي على مؤسسة سونلغاز بسكرة تقديم الدعم أكثر لبعث التكيف مع العلاقات المهنية من خلال تنمية أكثر في مرونة الهيكل التنظيمي وتسهيل انسيابية المعلومات باستغلال الجانب الإلكتروني وتقوية روابط التواصل بين كافة المستويات الإدارية ببرامج دورية أسبوعية أو شهرية يتم الاجتماع فيها بين جميع أفراد المؤسسة وطرح الانشغالات والمشاكل وتقريب وجهات النظر.

8- من أهم الأمور الاستراتيجية التي تخدم مؤسسة سونلغاز بسكرة هو التقليل من معوقات الإبداع التي تتواجد فيها، من خلال تكوين استراتيجية تخص التعلم التنظيمي وطرح الأفكار ودعم المبدعين، والتي تشترك فيها كافة مصالح المؤسسة مع إعطاء أهمية أكثر في نجاحها للإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية.

6- قائمة المراجع:

6-1- المراجع العربية:

المؤلفات:

- نايفة قطامي، نزبه حمدي، يوسف قطامي، تيسير صبحي، وصابر أبو طالب، تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في المؤسسات التربوية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر، 2008.

الأطروحات:

- نسيمه محبوبي، علاقة استراتيجية حل المشكلات بتنمية التفكير الإبداعي خلال حصة التربية البدنية والرياضية (دراسة ميدانية على تلاميذ المرحلة الثانوية 19 سنة بولاية باتنة) رسالة ماجستير، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2013.

المقالات:

1- صالح أحمد صالح، دور التفكير الإبداعي الخلاق في جهود الإصلاح الإداري. مجلة المنصور(14)، 2010.

2- أسيل هادي محمود، الركائز الأساسية للتفكير الإبداعي وأثرها في حل المشكلات الإدارية (دراسة تطبيقية في أمانة بغداد)، مجلة الإدارة والاقتصاد(69)، 2008.

3- العمري واضح، وعبد الحميد شحام، المواجهة والتعايش مع الضغوط في الوسط المهني كمهارة من مهارات الحياة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 01، (03)، 2016.

4- سفيان صائب المعاضيدي، التفكير الإبداعي والموهبة العقلية ودورها في بناء الشخصية. مجلة العلوم النفسية(17)، 2010.

5- محمد الطاهر طعبلبي، وسميرة عمامرة، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية -دراسة ميدانية على عينة من الإطار الطبي وشبه الطبي بالقطاع الصحي بالوادي-، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، 02(03)، 2014.

7- هيبية مولاي المهدي. شروط وآليات التفكير الإبداعي والابتكاري، وسبل تطويره بالمدرسة المغربية. مجلة علوم التربية، (68)، 2017.

6-2- المراجع الأجنبية:

Articles :

1-Donovan, M., D. Pulakos, E., Arad, S., & E. Plamondon, K, Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance. Journal of Applied Psychology, 85(04)2000.

- 2-Ellen, L., & Anushree, P., Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager. *Project Leadership and Society*, 02, 2021.
- 3-Hesketh, B., Neal, A., & Joung, W, Using "War Stories" to Train for Adaptive Performance: Is it Better to Learn from Error or Success? , *Applied psychology, an international review*, 55(02), 2006.
- 4-kenneth, s., Witt, A., & Shoss, M, The Interactive Effect of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support on Employee Adaptive Performance. *Journal of Organizational Psychology*, 15(01), 2015
- 5-Roussel, P., & Charbonnier-Voirin, A, Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29(03), 2012.
- 6-Ryan, A., L. Huang, J., Palmer, A., & L. Zabel, K, Personality and Adaptive Performance at Work: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 99(01), 2014.