

الإبداع والتمكين الإداري - نظرة في واقع ثقافة الإبداع بالمؤسسة الجزائرية -

د. أسماء إبراهيمي - جامعة محمد بوضياف- المسيلة - الجزائر

أ. سعاد ولد محي الدين - جامعة محمد بوضياف- المسيلة - الجزائر

ملخص:

تلعب الموارد البشرية دورا مهما في عملية اكتساب المنشأة ميزة تنافسية وذلك من خلال استثمارها استثمارا بهدف رفع الإنتاجية وتحسين الجودة بحيث أكدت الدراسات التي تمت أو أنجزت في مجال الجودة الشاملة أن أكثر من 75% من العاملين في المؤسسات اليابانية العاملة في مجال إنتاج السيارات والحاسبات الالكترونية والمصارف يشاركون بشكل مستمر في اجتماعات لها علاقة بتحسين العمليات الإنتاجية والجودة. ويرى أن علم الإدارة الحديث قد اهتم بالأفراد العاملين في المنظمة باعتبارهم الدعامة الرئيسية داخل المنظمة وقدراتها التنافسية وذلك من خلال تطبيق أحدث أساليب إدارة الموارد البشرية التي تعمل على رفع أداء العاملين ومن هذه الأساليب الحديثة أسلوب تمكين العاملين فهو يقوم على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ومنحهم السلطة والنفوذ والقوة وتحمل المسؤولية في القرارات التي يتخذونها أو يشاركون في اتخاذها مع الإدارة العليا. إلا أن التمكين مهم لإثارة وإدارة الإبداع في المنظمات، حيث أن الجهود الإبداعية للعاملين تستمر بالرغم من انتشار العوائق البيئية والتنظيمية، وإن امتلاك الحرية في اتخاذ القرار يحسن من مستوى الطاقة الإبداعية للعاملين وبالتالي يزيد من جودة الإنتاج ويرفع من مستوى المؤسسة.

ومن خلال هذه المداخلة سنتطرق إلى واقع ثقافة الإبداع بالمؤسسة الجزائرية.

Abstract:

HR plays an important role in the acquisition of an entity competitive advantage process through investment investment in order to boost productivity and improve quality so that the studies that have been or completed in the field of Total Quality confirmed that more than 75% of workers in the Japanese institutions working in the field of cars, computers and electronic banking production engaged constantly in meetings related to the improvement of production processes and quality. He believes that the modern science of management may be concerned with the individuals working in the organization as the main pillar within the organization and their competitiveness through the application of the latest Human Resources, which is working to raise employee performance management techniques and the modern methods of approach to enable workers is based on the participation of workers in decision-making and give them power the influence and power and responsibility in the decisions they make, or

participate in the take with senior management, However, the empowerment is important to raise and manage creativity in organizations, as the creative efforts of employees will continue in spite of the proliferation of environmental and regulatory barriers, and possession of freedom in decision-making improves the creative energy level for workers and thus increases the quality of production and raise the corporate level.

Through this presentation we will look at the reality of the Algerian organization's culture of innovation.

تمهيد:

تلعب الموارد البشرية دورا مهما في عملية اكتساب المنشأة ميزة تنافسية وذلك من خلال استثمارها استثمارا يهدف رفع الإنتاجية وتحسين الجودة بحيث أكدت الدراسات التي تمت أو أنجزت في مجال الجودة الشاملة أن أكثر من 75% من العاملين في المؤسسات اليابانية العاملة في مجال إنتاج السيارات والحاسبات الالكترونية والمصارف يشاركون بشكل مستمر في اجتماعات لها علاقة بتحسين العمليات الإنتاجية والجودة .

ويرى الشمري (2006) أن علم الإدارة الحديث قد اهتم بالأفراد العاملين في المنظمة باعتبارهم الدعامة الرئيسية داخل المنظمة وقدراتها التنافسية وذلك من خلال تطبيق أحدث أساليب إدارة الموارد البشرية التي تعمل على رفع أداء العاملين ومن هذه الأساليب الحديثة أسلوب تمكين العاملين فهو يقوم على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ومنحهم السلطة والنفوذ والقوة وتحمل المسؤولية في القرارات التي يتخذونها أو يشاركون في اتخاذها مع الإدارة العليا (عفانة، 2013، 09).

01/ مفهوم الإبداع:

لقد تعددت تعريف الإبداع و تنوعت إلا أن الإبداع لا ريب هو العملية الفكرية التي تساعدنا وتعيننا على توليد الأفكار فقد عرفه البعض على أنه:

- العملية التي فيها خلق جديد له قيمة ملحوظة للفرد أو الجماعة أو منشأة صناعية أو مجتمع، لذلك فالإبداع هو ابتكار له قيمة ذات معنى (هينجر، 2001، 26).
- الإبداع في اللغة هو ابتداء الشيء صنعه لا على مثال فيقال فلان بدع في الآخر أي أول من فعله و عند الخليل الإبداع يعني إحداث شيء لم يكن له ما قبل خلق ولا معرفة فالإبداع إنشاء صنعة بلا احتذاء أو إقتداء (Islamxial).
- و يقول "ماكينون Makinon"، الإبداع ظاهرة متعددة الأوجه أكثر من كونها مفهوما نظريا محدد التعريف (الشربيني، الصادق، 2002، 93).
- وبلعب السياق الاجتماعي دورا هاما في عملية الإبداع ذلك أن الفرد لا يعيش في فراغ اجتماعي، فعملية الإبداع تتأثر بتفاعلات الأشخاص مع الآخرين كما تتأثر بالسياق الاجتماعي الذي يوجد فيه هؤلاء الأشخاص والذي يتكون من الجماعات الأساسية والفرعية التي ينتمي إليها الفرد والذي يتضمن كل منها نظاما من العقائد والقيم الصريحة أو الضمنية التي تستجيب لحاجاته المتنوعة وما يكون في كل منها مركز معين ودور محدد

وقد يساعد السياق الاجتماعي على ظهور الابتكار والإبداع و يشجعه ويعمل على بقاءه كما قد يعوق ظهوره و يمنع استمراره ولا يشجع إلا الاتباعية .

02/ محددات أو مقومات الإبداع بالنسبة للأفراد:

الإبداع سلوك إنساني خلاق يكمن في داخل كل فرد، يتفق في حالات تحفيز المدارك واستثارة الأحاسيس ضمن وسائل عديدة ليوجد أفراد متميزين لديهم ملكة الحضور الدائم والحيوي للعقل الباطن(اللاوعي) وباستطاعتهم الحصول على انبساط الحلول أو أفضلها من مجموعة خيارات مطروحة أو استنباط مجموعة رؤى وتصورات مبتكرة لمسألة اتفق أنها مستعصية.

لذا الإبداع يعد موهبة كامنة في كل إنسان كبقية المواهب المستثمرة تحتاج إلى إثارة وصلل وممارسة نوعية دائبة كي تكون ملكة حاضرة عند كل مهمة وإنتاج جديد.

1- الحساسية: وتعني القدرة على وعي مشكلات موقف معين والإحاطة بجميع أبعادها والعوامل المؤثرة فيها .

2- الطلاقة: وهي القدرة على إنتاج سيل كبير من الأفكار والتصورات الإبداعية في برهة زمنية محدودة وتقسّم الطلاقة إلى:

- **طلاقة الكلمات:** أي سرعة إنتاج كلمات أو وحدات وفقا لشروط معينة في بنائها أو تركيبها .

- **طلاقة التداعي:** أي سرعة إنتاج صور ذات خصائص محددة في المعنى .

- **طلاقة الأفكار:** أي سرعة إيراد عدد كبير من الأفكار و الصور الفكرية في احد المواقف .

- **طلاقة التعبير:** أي القدرة على التعبير عن الأفكار وسهولة صياغتها في كلمات أو صور للتعبير عن هذه الأفكار بطريقة تكون فيها متصلة بغيرها ملائمة لها.

3- المرونة: وهي قدرة العقل على التكيف مع المتغيرات والمواقف المستجدة والانتقال من زاوية جامدة الزوايا متحررة تقتضيها عملية المواجهة.

4- البصيرة: وهي تعني امتلاك النظرة الثاقبة والقدرة على اختراق الحجب التقليدية وقراءة النتائج قبل أوانها وإعطاء البدائل اللازمة لكافة الاحتمالات المتوقعة (نصير، العزاوي، 2011، 04).

* **ومن خصائص و سمات الشخصية المبدعة نذكر منها (الفياض، 1995، 67):**

1- الذكاء .

2- الثقة بالنفس على تحقيق أهدافه.

3-

4- أن تكون لديه درجة من التأهيل والثقافة.

- 5- القدرة على تنفيذ الأفكار الإبداعية التي يحملها الشخص المبدع.
- 6- القدرة على استنباط الأمور فلا يرى الظواهر على علاقتها بل يقوم بتحليلها ويثير التساؤلات والتشكيك بشكل مستمر.
- 7- ليده علاقات اجتماعية واسعة ويتعامل مع الآخرين ويستفيد من خبراتهم و آرائهم.
- 8- يركز على العمل الفردي لإظهار قدراته وقابليته فهناك درجة من الأنانية.
- 9- غالبا ما يمر بمرحلة طفولة غير مستقرة، مما يعزز الاندفاع على إثبات الوجود وإثبات الذات، فقد يكون من أسرة فقيرة أو من الأحياء الشعبية.
- 10- الثبات على الرأي أو الجرأة الإقدام والمجازفة والمخاطرة فمرحلة الاختبار تحتاج إلى شجاعة عند تقديم أفكار لم يتم طرحها من قبل.
- 10- يفضل العمل دون وجود قوانين وأنظمة.
- 11- يميل المبدعون إلى الفضول والبحث وعدم الرضا عن الوضع الراهن.

03/ الشخص المبدع: innova teperson

يمكن التعرف على الأشخاص المبدعين عن طريق دراسة المتغيرات الشخصية و الفروق الفردية في المجال المعرفي ومجال الدافعية يتناول وصف الشخص المبدع عادة ثلاثة مجالات وهي: الخصائص المعرفية

وخصائص الشخصية (الدافعية) والخصائص التطورية مع زيادة القدرة على استخدام الجانب الأيمن من المخ لزيادة استخدام الحدس والبدئية إضافة إلى إطلاق طاقاته الكامنة للخروج من القيود المعرفية لقدراته الإبداعية (نجم، 2003، 254).

* ومن بين خصائص الفرد المبدع و التي تكون عادة فطرية :

- 1- المعرفة: حيث يبذل الفرد و قتا كبيرا لإتقان عمله .
- 2- التعليم: وهو يؤكد على أن المنطق يعيق الإبداع .
- 3- الذكاء: الإنسان المبدع بالضرورة عالي الذكاء و لكنه يتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء .
- 4- الشخصية: يحب الشخص المبدع روح المخاطرة ومستقل ومثابر وعالي الدافعية ومشكك ومفتوح على الآراء الجديدة وقادر على التعامل مع العزلة وعالي الفكاهاة.
- 5- الطفولة: اتسمت بالتنوع.
- 6- العلاقات الاجتماعية: الإنسان المبدع ليس منطويا على نفسه بل هو يميل إلى التفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين (جادة، عبودي، 2006، 45).

04/ تعريف التمكين الإداري:

يعرفه "افندي عطية" على انه " إستراتيجية إدارية تقوم على منح العاملين قوة التصرف واتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية من جانب العاملين في إدارة مؤسساتهم، والتفكير الإداري والرقابة". أما "المعاني واخو ارشيدة" ينظران إلى التمكين انه عبارة عن "إستراتيجية إدارية تهدف إلى منح العاملين الحرية الواسعة داخل المؤسسة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وذلك من خلال توسيع نطاق تفويض السلطة، وتدريب العاملين وزيادة مشاركتهم في إدارة مؤسساتهم وحفزهم، وتأكيد أهمية العمل الجماعي وتوفير المواد اللازمة وبيئة العمل المناسبة لتحقيقه(روان، 2010، 03).

وهو إعطاء الموظفين صلاحية وحرية اكبر في مجال الوظيفة المحددة التي يقوم بها الموظف حسب الوصف الخاص بتلك الوظيفة من ناحية أخرى منحه حرية المشاركة وإبداء الرأي في أمور في سياق الوظيفة أي خارج إطار الوظيفة. والتمكين لدى البعض ينظر إليه على أنه تحرير الإنسان من القيود وتشجيع الفرد وتحفيزه ومكافأته في ممارسة روح المبادرة والإبداع.

والتمكين عند البعض هو عدم القيام بالأشياء على أساس القوانين على أنها وسائل مرنة لتحقيق غايات المؤسسة وأهدافها، ولكن المدير البيروقراطي التقليدي ينظر إلى القوانين على أنها غاية ووسيلة معا لذلك تفعل البيروقراطية فعلها في كبح جماح الإبداع والتفكير المستقل، ولكن التمكين يحرر الفرد من الرقابة الصارمة والتعليمات الجامدة والسياسات المحددة ويعطيه الحرية في تحمل المسؤولية عن التصرفات والأعمال التي يقوم بها وهذا بدوره يحرر إمكانيات الفرد ومواهبه الكامنة التي حتما ستبقى غير مفعلة ومستغلة في ظل البيروقراطية والإدارات المستبدة (نافلة، فلاق، ب.س، 06).

التمكين empowerment المفهوم مشتق من كلمة (power) أي القوة ومعناها اللغوي التمكين، وهذه القوة تتخذ عدة أشكال على حسب التخصص الذي تطبيق فيه، وهناك مجموعة من العناصر التي يمكن أن تعتبر جوانب قوة تمكن الموظف من أداء عمله بشكل أفضل مثل الصلاحية المسؤولية، المعرفة، المظهر، التكنولوجيا، العلاقات، المال، وسمعة الشخصية.

05/ أهمية التمكين الإداري:

يعتبر التمكين الإداري ممارسة حديثة تهتم بتوسيع المسؤوليات للعاملين وصلاحيتهم ومنحهم حرية التصرف واتخاذ القرارات وهذا ما يعطي فائدة كبيرة للعاملين وللمؤسسة، وكذلك للزبائن نذكر منها(روان، 2015، 29، 30):

- زيادة انخراط العاملين في اتخاذ القرارات وهذا الأخير يعتبر جوهر التمكين الإداري.

- يساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين، كما يعزز الولاء التنظيمي لديهم..
- يحقق الرضا والالتزام الوظيفيين لدى العاملين، كما يساهم في زيادة الدافعية لديهم، وزيادة درجة المسؤولية في تصرفاتهم.
- يشعر العاملون بحس عال بالملكية وزيادة تمسكهم بالمؤسسة .
- يعد مفتاح أساسي لتنمية عامل الإبداع داخل المؤسسة.
- يزيد من المرونة والتكيف والاستجابة في التعامل مع العملاء دون الحاجة إلى الرجوع للمدير أو للإدارة العامة.
- تحسين جودة الخدمة من خلال تلبية احتياجات وخدمات العملاء حسب طلباتهم، وقدرة العامل المتمكن على تحديد ومراعاة الاختلافات في رغباتهم حسب طلباتهم.
- يزيد الانفتاح المباشر والثقة بين العاملين والعملاء من خلال الاستفادة من توجيهات العملاء وأرائهم حول مستوى جودة الخدمة.

06/ خصائص المنظمة الممكنة:

إن المنظمة يجب أن يتوافر فيها عدد من الخصائص حيث يمكن الحكم عليها بأنها ممكنة وهي (الرشودي، 2009، ب.ص):

- 1- وجود الدعم والمساندة والإدراك من القيادة المفهوم التمكين.
- 2- ترسيخ بين الإدارة والعاملين لمواجهة التحديات التي يواجهها المنظمة.
- 3- وجود ثقافة تنظيمية واعية تساعد على تطبيق التمكين والقرارات عمل به.
- 4- تبني المنظمات للعلم والمعرفة والتدريب المستمر للعاملين لتحسين مستوياتهم وقدراتهم.
- 5- وجود فرق العمل المتمكنة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
- 6- توفير أبعاد التمكين الإداري الأربعة (المعنى، المقدر، حق الإرادة، الشخصية، التأثير بشكل مستمر وبدرجة عالية).

فالمنظمة هي تلك المؤسسة التي تتضمن نطاق إشراف واسع بمعنى أن نسبة الموظفين إلى المديرين نسبة عالية بالقياس إلى هذه النسبة في المؤسسات التقليدية وتتضمن أيضا منح صلاحيات اكبر للمستويات الإدارية الدنيا في المؤسسة و هذا الأسلوب يركز بشكل خاص على تفويض الصلاحيات أو السلطات من أعلى إلى أسفل(ملحم، 2006، 40).

في الدول النامية يعتبر تمكين العاملين وتوجيههم معرفيا ونفسيا سيكون على حساب نفوذها وسلطتها، إن التمكين هو احد الأساليب الإدارية التي تجسد اهتمام المؤسسة بالموارد البشري لأنه يعزز الثقة الإدارية للعمال من خلال فتح مجال أوسع لمنح السلطة

وتحمل المسؤولية دون الحد من صلاحية الإدارة العليا، وهو ما أكد عليه "مورال ومريدث" (murrell and merdith ;2000) بان التمكين هو العملية التي يتم فيها تمكين شخص مh ليتولى القيام بمسؤوليات اكبر من خلال التدريب والثقة والدعم العاطفي (K.L.Murrell, M.Meredith, 2000, 110).

كما وصفه جينودو (Ginnodo, 1997) بأنه عندما يقوم كل من المديرين والموظفين بحل مشاكل كانت تقليديا مقصورة على المستويات العليا في المنظمة (Ginnodo, 1997, 56).

07/ دور التمكين الإداري في الإبداع:

في ظل زيادة مستويات العولمة، وتوقعات الزبائن العالية، والتكنولوجيا الأكثر تعقيدا أصبحت هرمية السلطة - الأمرة التقليدية اقل ملائمة- وبدلا من ذلك فالعاملون ينبغي أن يتعلموا المبادرة، أن يكونوا مبدعين، ويتحملوا المسؤولية عن أعمالهم، أنهم يحتاجون إلى التمكين.

تشير اغلب الدراسات والبحوث المتوفرة في حدود الاطلاع إلى وجود علاقة ايجابية بين التمكين والإدارة وإبداع العاملين، ونستشهد بالنتائج التي وجدناها.

وفي دراسات الحالات التي أجرتها على المنظمات الريادية بان التمكين والإبداع كانا مترابطين بشكل لا يمكن فصلهما. إن السلوكيات الإبداعية تعكس خلق شيء جديد أو مختلف ، وهو سلوك متجه نحو التغيير ولذلك فان تمكين العاملين يحفز الطاقات الإبداعية للعاملين، إذ أن توفير الاستقلالية للعاملين تجعلهم يشعرون بأنهم اقل تقييدا من الآخرين فيما يخص الجوانب الفنية أو النقيد بقواعد العمل، وقد وجد (thomas and 1990 velthouse) علاقة بين التمكين والمرونة لدى العاملين التي تسهم بشكل فعال في السلوك الإبداعي، كما صرح knight, (turvey, 2006) بان الحرية في اتخاذ القرار بصدد ما يجب عمله وكيف يؤدي العمل والحرية من القيود التنظيمية وقيود العمل تعزز من الطاقة الإبداعية للعاملين، وأشار في موضع آخر بان العاملين الأكثر إبداعا هم العاملون الذين ينزعون إلى أو يتوفر لديهم ميل نحو حب الاستطلاع والمتجهين نحو التعلم، ويتمتعون بمرونة إدراكية عالية ،ويرغبون في تحمل المخاطر وأكثر إصرارا على مواجهة العقبات والتحديات.

و أشارت (sprotitzer,1995) إلى وجود علاقة بين التمكين والمرونة التي يتمتع بها العاملون والتي تسهم في السلوك الإبداعي و يرى (جواد و حسين، 2007) بان التمكين يسمح للعاملين باستغلال الفرص و تحمل المخاطر واتخاذ الإجراءات التصحيحية دون الحاجة إلى موافقة المستوى الأعلى وأكدت (sprotitzer,1993) بان التمكين عامل حاسم لزيادة رغبة العاملين في تحمل

المخاطر من خلال تقديم أفكار جديدة وأشار (sproitzer,1999) إلى أن التمكين مهم لإثارة وإدارة الإبداع في المنظمات، حيث أن الجهود الإبداعية للعاملين تستمر بالرغم من انتشار العوائق البيئية والتنظيمية، وإن امتلاك الحرية في اتخاذ القرار يحسن من مستوى الطاقة الإبداعية للعاملين، وبين (kirkman etil , 2004) إلى أن العاملين الممكنين أكثر قدرة على تنفيح العمليات الضرورية لانجاز العمل والبحث عن حلول إبداعية لمشاكل العمل وأشار (quinn sproitzer 1997,) بان العاملين الممكنين أكثر رغبة في تحمل المخاطر، واختبار الأفكار الجديدة والهام زملاء العمل لتقليدهم، ويشعرون بمستوى عال من الإدراك لرؤية المنظمة واتجاهها الاستراتيجي مما يجعلهم أكثر قدرة على العمل باستقلالية ويوسع من قدراتهم الإدراكية .

واستنادا إلى ما تقدم فإن التمكين الإداري يرتبط بعلاقة مع تحمل المخاطرة أو روح المجازفة والمرونة والقدرة على الإقناع، فضلا عن استخدام المنهجية العلمية للتفكير، وحل المشاكل التي تمثل احد ابرز سلوكيات الإبداعية لدى العاملين (راضي،2010، 66، 67).

كما يساهم التمكين الإداري في تحقيق العاملين عن طريق تنمية روح المخاطرة و تنمية قدراتهم على التحسس بالمشكلات وحلها بفسح المجالات لهم في اتخاذ قرارات مهمة وحاسمة بالمؤسسة وفتح لهم باب النقاش الذي يساعدهم في طرح مشاكل عملهم وتبسيطها وإيجاد حل ابتكاري وهذا ما يؤكد وجود إبداع (روان،2015، 95).

08/ واقع ثقافة الإبداع في المؤسسة الجزائرية:

إن الحديث عن واقع ثقافة الإبداع في المؤسسة الجزائرية يجرنا للحديث عن جملة من المواضيع والتي تشكل عقبات ومشاكل تحول دون الوصول بالمؤسسة الجزائرية بالإبداع بالمستوى المرغوب نظرا:

- 1- نقص أو انعدام وجود برامج تدريب العاملين على الإبداع من اجل فهم سمات الإبداع ومساعدة العاملين على التالف مع عملية الإبداع وتدعيم قدراتهم وتوجيهها خدمة لأهداف المؤسسة.
- 2- نقص عملية التقدير والإثابة بالنسبة للعاملين الذين يظهرون تميز في الأداء.
- 3- الافتقار إلى مفهوم الثقافة التنظيمية الإبداعية.
- 4- اتساع الفجوة بين الإدارة والعمال.
- 5- ظهور وتفشي مظاهر الغش والرشوة والمحسوبية في نيل المناصب الإدارية الراقية في المؤسسة.

- 6- معوقات اللوك الإبداعي بالنسبة للعاملين وتشمل المعوقات الإدراكية كعدم إدراك العاملين بجوانب المشكلة بالشكل الصحيح.
- 7- انعدام الثقة بالمبدع والمخترع الجزائري من مجتمعه والمحيط به وهو الأمر الذي قد يعزى إلى انعدام الثقة بالنفس في المجتمع الجزائري والعربي بشكل عام وهي المجتمعات التي تنظر للأخر كأنه بشر فوق العادة.
- إلا أن هناك نماذج لشخصيات باحثين جزائريين تحدث كل العراقيل والصعوبات ليخرجوا بأعمال إبداعية في مجالات عديدة وهم مفخرة للعلم ومعزة للوطن نذكر منهم:
- 1- **الدكتور علي محمودي** من ولاية بسكرة متخصص في الزراعة والحائز على جائزة الدول العربية سنة 2008 لتميزه في البحث العلمي في مجال الزراعة وكذا بحثه حول تحويل نفايات مصنع الاسمنت بالحجار حيث طبق برنامج هذا الأخير مما عاد بالنفع على البيئة وعلى إنتاجية المصنع من حيث الكمية والنوعية.
- 2- **الباحثة مزيو فتيحة** والتي تناولت موضوع التقليل من أضرار الرعود على المصانع و صممت برنامجا تكفلت مصاريفه الأولية 50 مليون سنتيم دفعتها الباحثة من رصيدها إلا أن مصاريف البرنامج التي سعت الباحثة لتطبيقه في المصانع لم تستطع أن توافي حقه الباحثة بمفردها، ونظرا لأهمية هذا البحث واستحواده على مقاييس إبداعية عالمية تكفلت به الجمعية الملكية في بريطانيا.
- 3- وكذلك الباحث والمخترع **بن أم هاني عبد اللطيف** وهو رئيس المنظمة الوطنية لحماية الثروة الفكرية والذي أكد أن هيئته باشرت بمباركة من وزارة الصناعة والمناجم حملة وطنية لإحصاء الباحثين والمخترعين بالجزائر مقدرا عددهم بالآلاف وقال أنهم يصطدمون بحواجز مزيفة يشكلها المستوردون الدرجة الأولى ودعا بهذا الخصوص منتدى رؤساء المؤسسات للتقرب من الجمعية لتفعيل برنامج من شأنه تحريك عجلة الاقتصاد الوطني وتقليص فاتورة الاستيراد، وأوضح الباحث **عبد اللطيف بن أم هاني** خلال حوار له أنه أن الجمعية الوطنية لحماية الثروة الفكرية تعمل على تشكيل قاعدة معطيات وبيانات لكل الاختراعات الجزائرية والأفكار البناءة لتضعها تحت تصرف الدولة الجزائرية ورجال الأعمال والمؤسسات من أجل تجسيدها ميدانيا تحت شعار " إسقاط القول بالفعل " مشيرا إلى مفاوضات مع مؤسسة **كوندور** لتبني اختراعات ذات الطابع الإلكتروني من خلال اتفاقية بين المؤسسة والمخترع والمنظمة الوطنية لحماية الثروة الفكرية .

وأكد الباحث أن المنظمة أقنعت عديدا من الباحثين والمخترعين الجزائريين بالبقاء داخل الوطن وسجلوا اختراعاتهم على موقعها الإلكتروني **omapli.dz**، ويبلغ عددهم حوالي 66 باحث ابتكروا اختراعات من شأنها تحريك عجلة الاقتصاد الوطني كل في مجال تخصصه. و تجدر الإشارة إلى أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي ذكر في تقرير له أن الجزائر فقدت ما بين 1994 و 1996 العديد من العلماء والباحثين غادروا الوطن واستقبلوا من قبل بلدان أخرى استثمرت من مادتهم الرمادية ما كلف الجزائر حوالي 40 مليار دولار وبقي النزيف إلى وقتنا الحالي حيث تستقبل فرنسا حوالي 4 آلاف باحث وعدد مهم من الأدمغة الجزائرية في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وكذا العديد الدول الخليجية التي دخلت خط استنزاف الكفاءة الجزائرية أخرجهم **الباحث محمد دميار** المتواجد حاليا في قطر و**بلقاسم حبة** في الولايات المتحدة الأمريكية .

- الطالب الجزائري "مويات براء عبد الاله" تخصص رياضيات وإعلام آلي بجامعة فرحات عباس بولاية سطيف، صاحب 19 سنة وبمرافقة ودعم ديوان مؤسسات الشباب بولاية سطيف، تمكن هذا الشاب من اختراع جهاز يقوم بتحسين مرودية الألواح الشمسية ويساعد على إنتاج الطاقة.
- الطالب الجزائري "نوح بت دقيش " من ولاية باتنة تمكن من بإشراف كل من مدير العام للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ومدير مركز البحث العلمي في التكنولوجيات الصناعية من صناعة طائرة بدون طيار الإصدار الثاني 700، وتمت تجربة الطائرة الجزائرية يوم 18 نوفمبر 2015 على الساعة الثالثة والنصف عصرا، ولحسن الحظ حققت نجاحا مذهلا يستحق الشكر والاحترام.
- الدكتور **مراد بن محمد بن عصمان** : دكتور ومخترع وجوهرة جزائرية نادرة في هذا الوقت شارك في برنامج نجوم العلوم الذي يتم دعمه من مؤسسة قطر واستطاع أن يحقق مردودا رائعا لا بل ممتاز فقد قدم ابتكارات أذهلت لجنة الحكام للبرنامج واحد هذه الابتكارات جهاز (**ديجي هارت**) وهو جهاز يمكن ارتداؤه لفحص مدى الإجهاد والطاقة التي استغلت في الجسم والحالة الصحية بصفة عامة للتمييز بين الإجهاد البدني و الذهني.
- **يحي نصر الدين راسين ابن ولاية تيارت** والحائز على الجائزة الوطنية للذاكرة والمصنف الأول عربيا والخامس والعشرون عالميا.
- يعتبر داهية جزائرية في الرياضة العقلية والفكرية مما لا يجعله احد المبدعين مستقبلا كونه حطم عدة أرقام قياسية، نصر الدين صاحب 23 سنة والطالب المجتهد في المدرسة العليا

للأساتذة بالجزائر احد نبوغ الجزائر والأمة العربية حطم عدة أرقام قياسية أهمها: الأرقام العشوائية والأوراق العشوائية.

- بهدف القضاء على مشكلة ندرة العمال المهرة المتخصصين في جني التمور اهتدى الباحث والمبتكر الجزائري احمد نوراني إلى اختراع آلة جني النمرور مكنة من الحصول على جائزة أحسن اختراع جزائري لعام 2014، وهو مدينة بسكرة جنوبي الجزائر وهو يوضح انه طور لمواجهة هذه المشكلة (أي المشكلة المشقة في تسلق النخيل وندرة العمال المهرة) نموذجا أوليا لآلة جني عرجون التمر دون تسلق الشجرة، وتتكون الآلة من قاعدة وساق تلسكوبية وآلية قطع وسللة لاحتضان وإنزال عرجون التمر.

وحسب المدير العام لشركة الجنوب للتمور الحكومية ورئيس جمعية مصدري التمور يوسف عمري تمتلك الجزائر 18 مليون نخلة وتنتج حوالي 850 ألف طن سنويا، كما تمتلك 900 نوع من التمور أهمها دقلة نور المسوقة عالميا، وتوقع معهد الزراعة الفلاحية بلوغ معدل إنتاج التمور نحو 1.2 مليون طن بحلول 2019.

قائمة المراجع:

- 1- زكريا الشربيني، يسرية صادق (2002) أطفال عند قمة الموهبة والتفوق العقلي والإبداع، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1.
- 2- محمود الفيّاص (1995) اثر النمط القيادي على الإبداع، صاحبة المساهمة العامة الأردنية، رسالة الماجستير، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية قسم إدارة الأعمال.
- 3- سليم بطرس جادة، زيد منير عبودي(2006) إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ط1.
- 4- جواد محسن راضي (2010) التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين -دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد -قسم إدارة والاقتصاد-قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد12، العدد01.
- 5-روان فاطمة الزهراء(2015) دورا لتمكين الإداري في تحقيق الإبداع لدى العاملين-دراسة ميدانية -المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء سونلغاز،مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع،تخصص علم الاجتماع إدارة وعمل، جامعة بسكرة .
- 6-الرشودي خالد سليمان (2006)مقومات التمكين في المنظمات الأمنية التعليمية ومدى جاهزيتها لتطبيقه، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- 7- حسن مروان عفانة (2013) التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، غزة .
- 8-الحي سليم ملحم (2006) التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية الإدارية، القاهرة .
- 9-قدور بن نافلة، محمد فلاق(ب.س) اثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين، دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية(orange).
- 10-نجم عبود نجم (2003)إدارة الابتكار، المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، ط1.
- 11-جيمس هينخر (2001)100طريقة إبداعية لحل المشكلات الإدارية، سلسلة يميك.

المراجع الأجنبية:

12- K.L.Murrell and M.Meredith(2000) Empowering-Employee ,New York: MCGaw-Hill.

13- Ginnodo (1997) The power of Empowerment : What Expert Sayand 16 Actionnable case study, Arlington Heights.

موقع انترنت:

14- <http://www.islamxial.com/doc/article>.