

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "



جامعة تيسمسيلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

- المعيار مجلة علمية محكمة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.
- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة تيسمسيلت. الجزائر.
- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.
- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.
- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.
- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.
- تُقدم البحوث والدراسات مكتوبة في ورقة على مقاس (21/29.7) بهامش 1.5 سنتيم عن يمين الصفحة وعن يسارها وهامش 1.5 سنتيم عن أعلى الصفحة وأسفلها.
- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (16)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).
- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).
- تكون الهوامش والإحالات في آخر الدراسة ولا يستعمل فيها التهميش الأوتوماتيكي.
- يُقدم البحث في قرص مضغوط ونسخة ورقية مطبوعة.
- لا يقل حجم البحث عن 10 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.
- الأعمال المقدمة لا تُردّ إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.
- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسؤولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسئول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

المعيار

المجلد الثاني عشر العدد 2 ديسمبر 2021

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

جامعة تيسمسيلت. الجزائر.

الهاتف/الفاكس : 046573188

البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ. د. عيساني احمد

رئيس التحرير:

أ. د. مرسي رشيد.

نائبا رئيس التحرير:

أ. د. علاق عبد القادر، د. دهقاني أيوب

سكرتير المجلة:

عرجان نورة

هيئة التحرير:

د. محي الدين محمود عمر د. بن رايح خير الدين، د. بوسيف إسماعيل، أ. د. شريط عابد، أ. د. روشو خالد، أ. د. سعائدية الهواري،

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ. د. غربي بكاي، أ. د. شريف سعاد، د. يعقوبي قدوية، أ. د. مرسل مسعودة، أ. د. بن علي خلف الله، أ. د. زوايقية محمود، أ. د. دردار البشير، أ. د. فايد محمد
بوغاري فاطمة، أ. د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ. د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بو بكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد شرشاش،
من الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د. صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة لمين دباغين، سطيف: أ. د. بوطالبي بن جدو، من جامعة وهران: أ. د. مختار حبار، من جامعة سيدي
بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجي، من جامعة تلمسان: أ. د. محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن
لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، من جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف: أ. د. حفصاوي بن يوسف، أ. د. موسى فريد، أ. د. بوراس محمد، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. روشو خالد، أ. د. مرسي
مشري، أ. د. لعروسي أحمد، د. قززان مصطفى، أ. د. محمودي قادة،
د. عيسى سماعيل، د. ضويفي حمزة، د. كروش نور الدين، د. بوكريدي عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت:

أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فثاك علي، أ. د. بوسماحة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د. شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE Mensson

كلمة العدد

بعد تصنيفها في صنف " C " تواصل المجلة صدورها لتطل على قراءها الكرام بعدد كبير من المقالات وهذا راجع إلى المشاركات الكثيرة للأساتذة الباحثين دون إقصاء أحدهم وفسح مجال المشاركة والتسهيل للأخوة الأساتذة والباحثين لتسيير مسارهم العلمي قصد الترقية أو المناقشة في مذكراتهم العلمية.

المدير المسئول عن النشر

فهرس الموضوعات

- أ. د. عيساني امحمد : ص 1/ذ
- كلمة العدد.
- د. نوبوة مريم: ص 01
- جهود مكى بن أبى طالب القيسي في الصوتيات الفيزيولوجية.
- د. فواتح إبراهيم عبد الرحيم: ص 09
قراءات ضبطية لبعض القواعد الإملائية والدلالية في اللغة العربية.
- أقطي نوال: ص 25
- جماليات الصورة الحلم في شعر عز الدين ميهوبي.
- ط. الباحث : بوسنة الطيب / أ. د. قاسم قادة بن الطيب ص 36
- من جماليات الأسلوبية في متون الأربعين النووية.
- دلال عودة: ص 45
التدريس بالعصف الذهني ودوره في تنمية المهارات الفكرية.
- ختال بختة/ عمارة كحلي: ص 54
الدلالة الرمزية لجائحة كورونا من خلال الكاريكاتير والخرافيتي (الجزائر وفلسطين أنموذجا).
- مزاري بودربالة/ د. يونسى محمد: ص 68
اللغة وأشكال التواصل - لغة منصات التواصل الاجتماعي نموذجاً -
- صافي زهرة: ص 80
التفكير النقوي الناقد في الخطاب اللساني العربي - قراءة في فكر حسن خميس الملمخ -
- سلى فطيمة/ د. نور الدين علوى: ص 91
الأنساق المضمره في الأمثال الشعبية الجزائرية
- د. بوزيدى محمد: ص 109
جمالية التلقى؛ المفاهيم النظرية والإجراءات النقدية
- مهديه صياد: ص 117
تجليات العجائبي في مؤلفي ابن الجوزي "ملتقط الحكايات وعجب الخطب"
- د. بلمصايح خالد: ص 130
مصطلح الظاهرة القرآنية في الفكر الحدائبي.
- د. عطار خالد: ص 140
المصطلح النقوي في كتاب: النحو الوائى للدكتور عباس حسن.
- دريسى عائشة/ فارسي عبد الرحمن: ص 149
الاقتيباس القرآني في الرسائل الموحّدية
- د. فتوح محمود/ د. قردان الميلود: ص 159
علاقة البلاغة العربية بالنقد الأدبي في الفكر العربي.
- بن حنيفية فاطيمة: ص 170
النقد النفسى بين النظرية والتطبيق في النقد العربي
- قرقور أحلام: ص 182
سياسة التعدّد اللغوي ودورها في تعزيز المواطنة اللغوية.
- بوقرية نور الهدى / أ. د. جيلالي بن فريحة: ص 192
ملاحم من تعليمية أصوات اللغة العربية بين القلم والحديث
- جغام ليلى: ص 204
حضور المتلقى في نصوص كتاب "البيان والتبيين" للحاحظ
- حبيبي خديجة/ أ. د. شريط سنوسى: ص 212
إشكالية المنهج السوسيونصى / نقدي بين بيير زما وكلود دوشي؛ قراءة تحليلية نقدية في المنهج والمفاهيم والآليات.

- حاجي حنان / روائية الطاهر: ص 228
المقامة وفاعلية التأويل عند الناقد عبد الفتاح كيليطو
- ميمون يوسف / د. طعام شامخة: ص 236
سيكولوجية العصبية في الشعر العربي القديم قراءة تحليلية في نماذج شعرية مختارة
- د. خراب ليندة: ص 248
ميثاق التناسق بين رواية نوار اللوز لواسيني الأعرج وسيرة بني هلال
- شحلاط موسى / د. بوركبة بختة: ص 258
تظاهرات التجريب في الرواية النسائية الجزائرية "رواية عازب حي المرجان لريعة جلطي مثلاً"
- د. شوقي نذير / أ.د. / برادي أحمد: ص 273
أثر مرض الموت على أصل أحكام الطلاق في الشريعة والقانون الجزائري
- عبد الكريم باسماعيل: ص 282
امتلاك السلاح في العلاقات الدولية: جدلية الحرب والسلام
- جيري ياسين: ص 294
الرسائل المجهولة والتبليغ عن الفساد
- د. لميز امينة: ص 310
مجلس المنافسة بين الاستقلالية والتبعية على ضوء الأمر 03/03 المعدل والمتمم
- Boumeddane Zaza: ص 321

Le cadre juridique du mariage et du divorce en Droit turc The legal framework of marriage and divorce in Turkish law

- بن عمور عائشة: ص 328
نطاق الجريمة الإلكترونية من حيث الأشخاص والموضوع
- وطواط محمد: ص 339
الحماية الوقائية للأموال الغاية من الحرائق في التشريع الجزائري
- د. لرقط عزيزة: ص 368
الاعتراض على الأمر الجزائري كضمانة في محاكمة عادية
- د. قروف جمال: ص 378
التزامات الموظف العمومي بحماية المعلومات والوثائق المصنفة المتعلقة بالسلطات العمومية طبقاً للأمر 21-09.
- ط.د. / حجاج خديجة / د. / زرقين عبد القادر: ص 292
فعالية الضبط الإداري في حماية البيئة من التلوث الهوائي
- د. بلجدوي بسمة: ص 403
النظام القانوني للدفتز العقاري في التشريع الجزائري
- Imen Misraoui: ص 412

National Security: an eternal "ambiguous symbol

- قوق علي: ص 419
تجارب العدالة الانتقالية في دول ما بعد الصراع
- محمد فلاح عربي / بن داهاة عدة: ص 429
الاستغلال الاستعماري لغابات بلوط الفلين بالجزائر ما بين (1830-1930) من خلال المصادر الفرنسية
- فلاك نور الدين: ص 444
انعكاسات إستراتيجية الأمن القومي الأمريكي على القضية الفلسطينية خلال عهدة الرئيس دونالد ترامب
- تسابت عبد الرحمان / مولاي علي هواري: ص 464
التجربة البريطانية في مجال الشراكة بين القطاع العام والخاص-قطاع الصحة، التعليم والنقل نموذجاً -
- ضبيان كريمة / محمودي أحمد: ص 477
أثر الخداع التسويقي على اتجاهات المستهلك -دراسة حالة الوكالات السياحية الحج والعمرة-
- طوير امباركة: ص 477

- دور التشخيص الاستراتيجي في تطوير أداء المنظمات دراسة ميدانية مؤسسة كوندور إلكترونيك
د.قوادي رشيد: ص 506
- دراسة ميدانية على المؤسسة العمومية للمباني الصناعية والنحاس "باتيسيك غرب" عين الدفلى -
ط.د. سلطاني عادل: ص 521
- أثر الاقتصاد الموازي على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1990-2019
ط.د. مغراوي ميلود/ د.يونس محمد: ص 534
- أثر تقلبات سعر الصرف على ميزان المدفوعات الجزائري (دراسة قياسية خلال الفترة 1990-2019)
شداد ناصر: ص 550
- دور برامج التدريب في تطوير الكفاءات المحورية للمؤسسات - دراسة تحليلية -
وهاب سمير / حمدي معمر: ص 563
- تقييم الملاءة المالية في شركات التأمين الجزائرية دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين SAA
د. لحمر حكيمة: ص 576
- العلامة التجارية وأثر ابعادها على المستهلك: دراسة ميدانية على عينة من مستهلكي أجهزة الحاسوب المحمول بولاية سكيكدة
بوسهوه نذير/ بن حوة أمينة: ص 592
- أثر العقوبات الاقتصادية الدولية على الحق في التنمية
ط.د. مغربي السعيد/ أ.د. العيداني إلياس: ص 607
- أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي
نجاح عائشة/ بوقادير ربيعة: ص 627
- دور تحسين أداء رجل البيع في تقوية الموقع التنافسي للمؤسسة الجزائرية للمنسوجات لولاية تيسمسيلت
Ramdane MEHIRI/ Arbia SABBABI: ص 646
- Managing University Large Classes: A descriptive study
ط.د. بن حامد كمال/ د.العقاب محمد: ص 663
- أثر الصدمات الهيكلية على العلاقة بين التضخم وبعض المتغيرات النقدية:الجزائر أمودجاً
ط.د. قاسي يسمينة/ د. بولصنام محمد: ص 678
- دور صناعة التكنولوجيا المالية في تعزيز الشمول المالي في الدول العربية
d. zaaf nacera: ص 692
- The contribution oftransformational leadership to achieving organizational excellence at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences
medea
ط. د . سواعديه برايح/ د . بوزكري جيلالي: ص 711
- دور التوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة
زيتوني هوارية / زكرياء مسعودي: ص 726
- أثر القروض الموجهة للقطاع الخاص على التشغيل في الجزائر- دراسة قياسية للفترة (1980-2017) -
ط/د: زيار محمد/ د. طالم صالح: ص 743
- أثر الالتزام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تعزيز ولاء الزبائن (دراسة عينة من زبائن مؤسسة اتصالات الجزائر)
بن لوصيف حنان/ بولحية سليم: ص 760
- الاستثمار في المجال الرقمي خيار التحول لتسويق الخدمات البنكية في الوطن العربي
Rakhrour Youssef/ Benilles Billel: ص 775
- L'impact de l'intermédiation financière sur la croissance économique en Algérie : Analyse par l'approche ARDL (1990-2020) The impact of financial
intermediation on economic growth in Algeria: Analysis by the ARDL approach (1990-2020)
د.بن عدة عبد القادر: ص 788
- التكامل الاقتصادي العربي كآلية لتفعيل الشراكة العربية الأوروبية-دراسة تحليلية مقارنة-
د. قرقور محمد/ بوحاج سباع: ص 804
- تأثير استخدام برنامج تعليمي وفق التغذية الراجعة الخارجية في تعلم مهارة الإرسال البسيط في كرة الطائرة في ظل التدريس بالجيل الثاني لدى تلاميذ الطور المتوسط.
بونشادة ياسين: ص 820
- فعالية برنامج تدريبي لتحسين السباحة الحرة لدى سباحي فئة الناشئين من 09-12 سنة

- د. لخضاري عبد القادر: ص 831
برنامج تعليمي مقترح باستخدام بعض ألعاب الكيدس اتلتيك في تعلم تقنيات دفع الكرة لدى تلاميذ الطور المتوسط
- بن ديدة مصطفى/ ربيع صالح: ص 843
بناء مستويات معيارية من خلال بطارية اختبارات بدنية في رياضة الكرة الطائرة
- زموالي لحسن / مقران إسماعيل: ص 862
أثر الطريقة الفترية في تنمية صفة المداومة العامة وبعض المتغيرات الفسيولوجية لدى أصغار ألعاب القوى (14-15 سنة)
- ط.د بلوناس نور الدين / أ.د واضح أحمد الأمين: ص 875
دراسة مقارنة لمدى استخدام مدربي كرة اليد الجزائريين لتدريبات القوة والتدريب بالألعاب المضغرة في تطوير القدرة على تكرار السرعات (RSA).
بومعزة محمد لعين: ص 894
دراسة أثر كل من أسلوبي التدريس التبادلي والتدريبي على بعض المهارات الأساسية في كرة اليد (التمرير، التنظيط والتصويب) لدى تلاميذ المرحلة الثانوية
- Kharoubi Mohamed Fayçal**
L'impact de l'entraînement par l'interval des sprints sur l'amélioration les facteurs de la santé Impact Sprint Interval Training on improving health factors
مقدم أمال/ مصباح فوزية: ص 918
مدى مساهمة الرعاية الأسرية في الحد من مخاطر فيروس كورونا في المجتمع الجزائري
- لحسن براهيم: ص 932
صلات العرب القدماء في جنوب وشمال شبه الجزيرة العربية بالحضارات القديمة من ق 08 ق.م إلى ق 02 م
- مضوي زاهية: ص 944
دور المصاهرة السياسية في توطين العلاقات بين بلاد المغرب القديم وبلدان الحوض المتوسطي قديما (ق 26 ق.م-ق 4م)
- Djaaraoui Elhadj /Khalki Smaïne**
The Colonial Ethnic Legacy of French "Divide and Rule" Policy in Post Independent Algeria
د. بوسنة فطيمة: ص 969
القدرة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بمستوى الضغط المهني لدى المرأة المتروجة العاملة في ظل جائحة كورونا
- رحموني مريم/ حديبي محمد: ص 982
أثر التكفل المعرفي السلوكي في تعديل الأوضاع الضاغطة لدى المسجون. دراسة حالة
- معاشو نصرالدين / أ. شريف رضا: ص 1000
البعد الاستيمولوجي في قراءة التراث الإسلامي في فكر محمد أركون
- ط/د الباحث: نغاز عبد الحق: ص 1014
القيم الإنسانية في الفلسفة المعاصرة - برتراند راسل نموذجاً -
- بحوش فوزية / بن دودة مليكة: ص 1034
نحو مفهوم أرندتي للمواطنة
- عمارة الناصر: ص 1043
الكوجيتو الهرمينوطيقي لدى ريكور: تشييد الذات حتى الموت
- عمران سميرة/ داود خل: ص 1055
مفهوم الحرية في الفكر الفلسفي: طرح كرونولوجي
- نجاري فضيلة/ دهوم عبد المجيد: ص 1064
النص القرآني والوحي في مشروع نصر حامد أبو زيد
- د. بوهاالي حفيفة: ص 1073
الشائعات وتأثيرها على مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي بالجزائر في ظل جائحة كورونا -دراسة مسحية على ضوء نظرية الشخص الثالث-
- شعلال مختار/ د بن دريس أحمد: ص 1073
الخصوصية الرقمية لمستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي بين الحماية والانتهاك

- د. سليمان فيسة نورة **د. عبد اللاوي صبيحة**: ص 1096
العوامل المؤدية لعمالة الأطفال في الجزائر وآثارها
- د.عدة بشير/ قشوط بن عودة: ص 1115
التربية الإعلامية الأسرية على الإعلام الحديث في الجزائر دراسة ميدانية على عينة من الأسر الجزائرية
- حمدوش زهيرة: ص 1127
الشمسيات في العمارة بالجزائر خلال الفترة العثمانية
- حاج علي حكيمة/ حماس الحسين: ص 1140
الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة من النساء العاملات في القطاع الصحي لولاية تيزي وزو وبومرداس.
- د/ برود رتيبة: ص 1158
الصعود السلمى الصينى والتوقع الاستراتيجى فى النظام العالمى
- فقيه تقي الدين / ربيعى محمد: ص 1173
المرونة النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو السلوك الصحى لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط بمؤسسة كمال زمولين المدية
- الوافى آسيا / بحشاشي رايح: ص 1187
أهمية الذكاء الاقتصادي لحماية المصارف الإسلامية
- برويي جهيدة/ دادون مسعود: ص 1200
الذكاء الاصطناعي في تعلم وتعليم اللغات الأجنبية؛ تعلم اللغة العربية للناطقين بغيرها على دوولينجو أنموذجا
- عبد الحميد فضيلة: ص 1217
أثر إجراءات التسويق الداخلي في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين في بنك السلام الجزائري
- حاج سعيد يوسف / رايحي بو عبد الله: ص 1230
التحفيزات الجبائية كآلية لدعم المؤسسات الناشئة في الجزائر

أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي

The impact of administrative creativity on improving job performance

أ.د. العيداني إلياس

جامعة تيسمسيلت (الجزائر)

مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة

Laidani.ilyas@cuniv-tissemsilt.dz

ط.د مغربي السعيد*

جامعة (الجزائر)

مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة

saidnm@gmail.com

الملخص:

معلومات المقال

تهدف الدراسة إلى إبراز أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسة سونلغاز فرع ولاية الجلفة، وذلك من خلال التطرق للإبداع الإداري من جهة، والأداء الوظيفي من جهة أخرى، ثم محاولة تسليط الضوء على دراسة أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي المؤسسة محل الدراسة. وخلصت الدراسة إلى وجود الأثر الفعال لأبعاد الإبداع الإداري في المساهمة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة.

تاريخ الارسال: 2021/08/04
تاريخ القبول: 2021/10/22

الكلمات المفتاحية:

- ✓ الإبداع.
- ✓ الإبداع الإداري.
- ✓ الأداء الوظيفي.

Abstract :

Article info

The study aims to highlight the impact of administrative creativity on improving job performance at the Sonelgaz Corporation, Djelfa branch, by addressing administrative creativity on the one hand, and job performance on the other, and then trying to shed light on studying the impact of administrative creativity on improving job performance from the point of view of employees The institution under study.

The study concluded that there is an effective impact of the dimensions of administrative creativity in contributing to the improvement and development of job performance from the point of view of the study sample.

Received: 04/08/2021
Accepted: 22/10/2021

Keywords:

- ✓ Creativity.
- ✓ administrative creativity.
- ✓ job performance.

مقدمة:

في بيئة نعيشها اليوم تتسم بالديناميكية وتسارع التغيرات بات من الضروري على المنظمات أن تكون على درجة كبيرة من المرونة وهذا لا يتحقق إلا بأفراد ذوي مهارات وسمات وقدرات إبداعية تعمل بكفاءة وفعالية لتمكن من تطوير حلول وأفكار وآراء جديدة تمكن المنظمات من الاستمرار والنمو.

وقد بدأ تزايد الاهتمام بموضوع الإبداع الإداري في ظل التحديات المتنامية التي تفرضها العولمة على ساحة بيئة الأعمال والتغيرات التكنولوجية والمنافسة الشديدة وغيرها، وقد أكد العديد من الباحثين على ضرورة الملحة لحاجة المنظمات للإبداع وذلك كون أن الإبداع أصبح من بين وظائف المدير الرئيسية والذي يمثل ميزة تنافسية للمنظمة يسهل عليها بلوغ أهدافها العامة وأهداف الموظفين خاصة.

ومن جهة أخرى يعتبر الأداء الوظيفي محور العملية الإدارية، كونه مرتبط بشكل مباشر بالعنصر الحيوي في المنظمة والمتمثل في المورد البشري، فهذا الأخير هو المحرك الرئيسي للعملية الإنتاجية التي تخلق السلع والخدمات على حد سواء، بحيث يقوم بتحويل المدخلات في شكلها الخام إلى مخرجات بشكل جاهز قابل للاستهلاك وذلك مروراً بنظام متكامل من العمليات يكون فيها أداء الفرد الركيزة الأساسية، ولقياس هو تحسينه تقوم المنظمة بعملية تقييم الأداء مستفيدة من نتائج التغذية العكسية، وذلك من أجل تطوير الأداء مستقبلاً لأنه أحد أهم عوامل مؤشرات الميزة التنافسية التي تسمح للمنظمة بالريادة.

وتعد المؤسسة محل الدراسة (مؤسسة سونلغاز - فرع الجلفة-) كأغلب المؤسسات تولى أهمية قصوى لتحسين أداء الموظفين وكذا تبني فلسفة الإبداع الإداري، ولهذا الغرض جاء بحثنا لإظهار أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز - فرع الجلفة-.

ومن التقدم السابق يمكن صياغة إشكالية بحثنا كالتالي:

- هل هناك أثر للإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي؟
- ومن الإشكالية الرئيسية تنبثق في ذهننا التساؤلات الفرعية التالية:
- هل هناك أثر للقدرات الإبداعية في تحسين الأداء الوظيفي؟
- هل هناك أثر للقدرات العلمية في تحسين الأداء الوظيفي؟

1.1. فرضيات الدراسة:

1.1.1. الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على أنه: "لا يوجد أثر للإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (0.05) α لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة".

2.1.1. الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد أثر للقدرات الإبداعية في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة".

3.1.1. الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد أثر للقدرات العلمية في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة".

4.1.1. الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص على أنه: "لا توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$). بين أبعاد الإبداع الإداري مجتمعة، وتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز بالجللفة".

2.1. أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في:

يعد موضوع الإبداع عموماً والإبداع الإداري خصوصاً من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة والتي جذبت اهتمام الكثير من الباحثين الإداريين، فلقد أدركت الكثير من المنظمات الربحية منها وغير الربحية، ما يترتب عن المنهج الإبداعي من نتائج إيجابية على الفرد والمنظمة والمجتمع بشكل عام، ومما لا شك فيه أن نقص الفكر الإبداعي أو عدم توفر فرص لظهور القدرات الإبداعية لممارسة دورها في التغيير والتطوير سيؤدي حتماً إلى مشكلات عديدة، ومن هنا تكمن أهمية بحثنا في تسليط الضوء على أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي لإحداث التغيير.

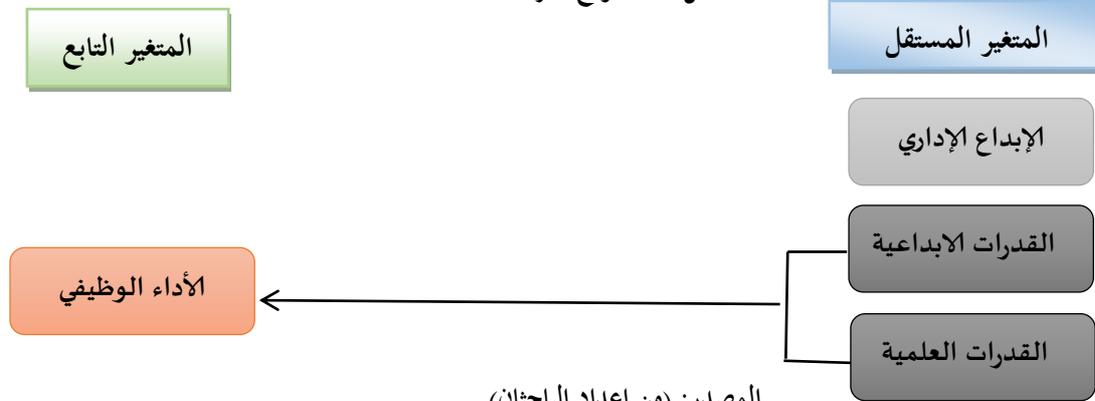
3.1. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- محاولة تقديم إطار نظري لكل من الإبداع الإداري والأداء الوظيفي كونهما يشكلان ميزة تنافسية للمنظمة.
- إظهار الأثر الاستراتيجي للإبداع الإداري في المنظمة.
- معرفة الأداء الوظيفي من خلال التطرق لإطاره النظري.
- إبراز مدى مساهمة الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز بالجللفة.
- التأكيد على الاهتمام بالموارد البشري من خلال تشجيع الطاقات المبدعة من أجل أداء أفضل.
- للأداء الوظيفي أهمية بالغة في استراتيجيات وقرارات الإدارة العليا لذلك تهتم به من خلال إجراءات تقييم الأداء.

4.1. أنموذج الدراسة:

من أجل توضيح متغيرات البحث، وتحديد مجموعة العلاقات والتأثيرات المنطقية التي توضح طبيعة البحث فقد تم تصميم أنموذج بين المتغير المستقل (الإبداع الإداري)، والمتغير التابع (الأداء الوظيفي).

الشكل 1 : أنموذج الدراسة



5.1. الدراسات السابقة:

دراسة (رضا، 2003) بعنوان الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على أجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدّة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدّة، وعلى واقع الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية بالمطار، معرفة علاقة الإبداع الإداري بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمطار، ومدى اختلاف رؤية أفراد مجتمع الدراسة إزاء محاورها المختلفة. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة :

- أن غالبية أفراد مجتمع الدراسة يعتمدون على قدراتهم التحليلية والمعلومات المتاحة لديهم في الكشف عن ما قد يسيء للأمن.
- يستفيد أفراد مجتمع الدراسة من الانتقادات التي توجه إليهم، كما أن لديهم الرغبة في عمل ما يتوقع منهم فعله.

دراسة (العساف، 2004) بعنوان: "واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض" هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع الإبداع لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، والمعوقات التي تحد من قدرتهن على الإبداع الإداري، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة: أن واقع الإبداع الإداري لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض بشكل عام متوسط، حيث تبين أن أربعة من عناصر الإبداع الإداري تتوفر لدى بعض مديرات المدارس وهي على التوالي: (المرونة، التحليل والربط، الطلاقة، الاحتفاظ بالاتجاه).

في حين أن بقية العناصر الأخرى وهي على التوالي: (الأصالة، قبول المخاطرة، الحساسية للمشكلات) لا تتوفر إلا في النادر.

دراسة (طلال، 2011) بعنوان " أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء الموارد البشرية لبنوك التجارية الأردنية". تطرقت الدراسة إلى تحديد أثر الإبداع الإداري على تحسين أداء الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية. وتوصل الباحث إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع، كما توصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية، من جهة، وبين الإبداع الإداري، من جهة أخرى.

دراسة (غري، 2016) بعنوان "أثر التمكين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" خلصت الدراسة إلى أن مستوى التمكين في مؤسسة civenco مرتفع نسبيًا وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين بأبعاده الخمس (فرق العمل، توافر المعلومات وامتلاكها، القوة، تفويض السلطة، التحفيز) ومستوى الأداء الوظيفي. وعليه تم استخلاص أن التمكين داخل مؤسسة civenco يؤثر على الأداء الوظيفي من خلال أبعاد التمكين.

6.1. منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي الذي يضم أسلوبين، أحدهما نظري حيث قمنا من خلاله بتوضيح مختلف المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة، والمتمثل في الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة والاطلاع على مختلف المراجع، أما الأسلوب الثاني فيتمثل في الدراسة الميدانية، حيث قمنا من خلاله بإسقاط الجانب النظري على المؤسسة محل الدراسة (مؤسسة سونلغاز فرع الجلفة)، وذلك بالاعتماد على المعاينة وجمع البيانات بواسطة الاستمارة وتحليلها ببرنامج spss، للوصول إلى النتائج التي تفضي إلى تقديم جملة من التوصيات، وبالتالي تحقيق أهداف البحث.

أولاً: الإطار النظري للإبداع الإداري

يعتبر الإبداع من المتغيرات المؤثرة في قدرة المنظمات على النمو والتطور والاستمرار، خاصة وأن هذه المنظمات تعيش في بيئة تتسم بتطورات متسارعة وتغيرات متلاحقة، ومع ظاهرة العولمة فإن المنظمات أصبحت مجبرة على إحداث تغيرات جذرية في أساليبها الإدارية التقليدية والبحث عن طرق إدارية إبداعية حديثة وذلك بالتركيز على العنصر البشري الذي يعتبر جوهر العملية الإبداعية.

ثم إن الإبداع الإداري يعد أحد الضروريات الأساسية في إدارة الأعمال والمنظمات، لذا ومن أجل ضمان بقاء هذه الأخيرة واستمرارها قوية ومؤثرة يجب ألا تقف عند حد الكفاءة، وإنما يكون طموحها أبعد من ذلك لتكون متألفة مبدعة ويصبح الابتكار والإبداع والتجديد سمة مميزة لأدائها وخدماتها.

2. ماهية الإبداع:

1.1.2 مفهوم الإبداع:

1.1.2.1 لغة:

الإبداع لغة مشتق من الفعل "أبدع الشيء" أي اخترعه لا على مثال، والله بديع السموات والأرض أي مبدعهما (نورا، 2007، صفحة 13)، لقوله تعالى (بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ) سورة البقرة آية (117)، والبديع من أسماء الله الحسنى، لإبداعه الأشياء وإحداثه إيها وهو البديع الأول قبل كل شيء. (الحري، 2008، صفحة 19)

2.1.2.2 اصطلاحاً:

هو عملية تقوم على تحويل الأفكار الجديدة والخيالية إلى حقيقة واقعة، وينتج عنها إحضار شيء جديد غير موجود مسبقاً إلى الوجود. (الحري، 2008، صفحة 10)

3.1.2 الإبداع في القرآن الكريم:

لقد تكرر الإبداع لفظاً بمشتقاته في مواضع كثيرة من كتاب الله العزيز ونذكر منها:

- يقول الله عز وجل: " بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ " سورة البقرة: الآيتان (117) وقد فسرها المحصي كالتالي: (الحري، 2008، صفحة 21)

معنى قوله تعالى: " بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ "، أي مبدعها ومخترعها وموجدتها على غير مثال سابق.

2.2 أنواع الإبداع:

يتخذ الإبداع صوراً كثيرة، فمن نقل شيء عن الآخرين واستخدامه لأول مرة إلى إنشاء جديد، ويوجد أنواع من الإبداع نوردها فيما يأتي:

1.2.2 الإبداع الفني:

ويخص المنتج، سواء سلع أو خدمات، ويتعلق بتكنولوجيا الإنتاج، أي بنشاطات المنظمة الأساسية التي تنتج السلع والخدمات، إذ تهدف إلى عرض المنتجات في السوق والتي تتصف بالتجديد بالنسبة للمعرضات المتواجدة في نفس السوق، ويمكن إن يحدث التغيير (الإبداع) من الوظائف التي يؤديها المنتج أو شروط استعماله أو توزيعه. (Jeanciaudetarondeau، 1994، صفحة 37).

2.2.2. الإبداع الإداري:

ويتعلق بشكل مباشر بالميكال التنظيمي، والعملية الإدارية في المنظمة، وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية. (نورا، 2007، صفحة 31).

3.2.2. الإبداع الاختراعي:

ويعني إنشاء شيء أصيل جديد لم يكن موجود من قبل، ورغم إن عناصره وأجزائه التي يتكون منها موجودة، إلا إن هناك نسقا مختلفا يضم هذا الإجراء فيجعلها تأخذ شكلا جديدا وتؤدي مهمة متميزة.

4.2.2. الإبداع التعبيري:

والذي يعني التلقائية والحرية والطريقة الخاصة التي يتميز، أو ممارسة فن من الفنون فنرى الرسام ينتج لوحته الفنية بطريقة معينة، وهذا اللاعب يعالج الكرة بطريقة متميزة. (نورا، 2007، صفحة 32).

3.2. مراحل الإبداع:

هناك العديد من النماذج تم اقتراحها لوصف مراحل عملية الإبداع فقد صنف بعض الباحثين مراحل عملية الإبداع إلى: (KreitnerR, 1992)، (p. 520)

1.3.2. مرحلة الإعداد: وتتضمن المدة التي يقضيها الفرد في التعلم والقراءة والتدريب في العمل وحضور المؤتمرات والندوات وغيرها، ليتمكن الفرد من الإحاطة بكل أبعاد المشكلة والإحساس بها...

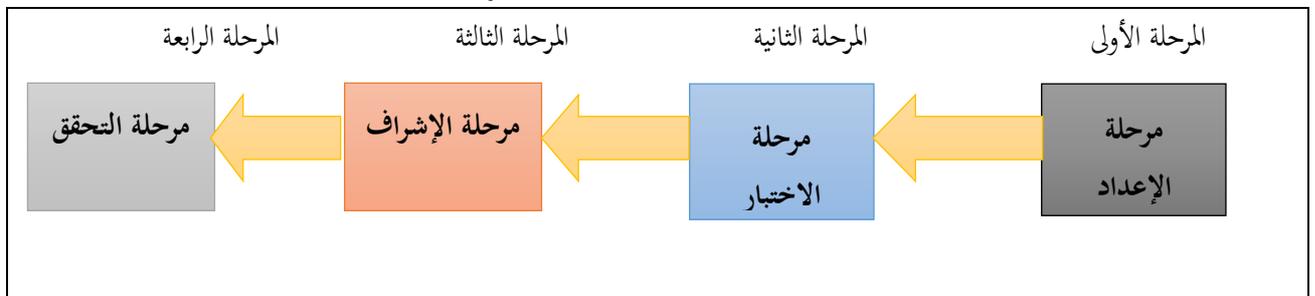
2.3.2. مرحلة الاختبار والاحتضان: وهي مرحلة تتميز بالجهد الشديد الذي يبذله المبدع في سبيل حل المشكلة.

3.3.2. مرحلة الإشراف: وهي تتضمن انبثاق ومضة الإبداع، أي اللحظة التي تتولد فيها الفكرة الجديدة التي تؤدي إلى حل المشكلة.

4.3.2. مرحلة التحقق: وتشمل عملية التبصر بالعقل الظاهر وبالاستعانة بأدوات البحث المتاحة في الفكرة التي نتجت خلال المرحلة السابقة وذلك للتحقق من صحتها.

إذا يمكن تلخيص عملية الإبداع من خلال الشكل التالي:

الشكل 2: مراحل عملية الإبداع



المصدر: (من إعداد الباحثان)

4.2. مكونات الإبداع:

يعتمد الإبداع على ثلاثة مكونات أساسية هي: (سيد محمد جاد، 2006، الصفحات 251-252)

1.4.2. الخبرة: فهي هامة جدا للإبداع حيث إنها تقدم الحلول الخطيرة والهامة للمشاكل.

2.4.2. التفكير التخيلي: وهو يعكس وجهة النظر التقليدية للإبداع ويوفر المهارات التي تساعد الأفراد في رؤية الأشياء الجديدة والمختلفة ويساعد في التواصل إلى نماذج حديثة وربطها معا.

3.4.2. الدوافع الحقيقية: حيث يزداد إبداع الأفراد عندما يزداد اهتمامهم بالتحديات ويشعرون بها من خلال الموضوعات الهامة والهادفة أو من خلال المشاكل المطلوب مواجهتها، والأفراد المبدعين من المحتمل إن يزداد اهتمامهم وتأثيرهم بحل المشاكل المعروضة عليهم من الحاجة إلى مواجهة خطوط الموت "الفشل" أو جمع الأموال أو الضغط على الآخرين.

5.2. ماهية الإبداع الإداري:

حين تكافح المنظمات من أجل تحقيق الازدهار، وذلك للنمو والاستمرار في البيئات المضطربة والتنافسية، فإن الإبداع الإداري يصبح في غاية الأهمية، فالمنظمات الآن تعيش في اقتصاديات غير ملموسة، اقتصاديات المعلوماتية التي تعتمد على السرعة والخيال والمرونة والابتكار والإبداع، إذ أن الإبداع الإداري يدعم قوة أي منظمة من اجل تميزها عن المنظمات الأخرى.

1.5.2. مفهوم الإبداع الإداري:

لقد تعددت وتباينت وجهات النظر واختلفت بين العلماء والباحثين حول تحديد مفهوم الإبداع الإداري، نظرا لتعدد الظاهرة الإبداعية، إلا أننا يمكن تقديم بعض التعريفات يمكن حصرها فيما يلي:

يعرف محمد حسن محمد حمادات الإبداع الإداري على انه "إبداع جماعي منظمي أيضا وهو اعم واشمل من الإبداع الفردي، ويعني القدرة على ابتكار أساليب وأفكار يمكن إن تلقى التجارب الأمثل من العاملين وتخفزههم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية". (نورا، 2007، صفحة 43).

كما يعرف صالح العامري وطاهر الغالي الإبداع الإداري على أنه «تغيير في العمل الإداري يؤدي إلى تحسين في إجراءات العمل والأساليب التنظيمية التي تؤدي إلى إنتاج وتسليم المنتج". (الغالي، 2008، صفحة 184).

ومن خلال ما ورد ذكره من تعريفات سابقة حول الإبداع الإداري يمكن القول بأن للإبداع الإداري عبارة عن إمكانية الفرد في المنظمة وقدرته على إنتاج أفكار جديدة ومتميزة، قابلة للتطبيق، حيث يساهم بشكل كبير على حل المشكلات، بالإضافة إلى قدرته على إيجاد أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة، وهذا ما يمكن المنظمة تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

2.5.2. علاقة الإبداع الإداري ببعض المفاهيم المتشابهة:

1.5.2. علاقة الإبداع بالتغيير: التغيير هو سلوك أو أفكار جديدة تعتمد عليها المنظمة وتختلف عن تلك السارية في الاستخدام، ويتسم بالشمولية والاستمرارية، متفقا مع الإبداع، لذا فهما مكملان لبعضهما، لأن الإبداع عملية أساسية يحدث من خلالها التغيير، أما التغيير فقد يولد إبداعات في الهياكل أو وظائف المنظمة، ومن ثم كل إبداع هو تغيير، ولكن ليس كل تغيير هو إبداع. (نجم، 2003، صفحة 17)

2.5.2. علاقة الإبداع بالابتكار: إن الإبداع هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة (نجم، 2003، صفحة 18)، من حيث أن الابتكار هو التطبيق الناجح للفكرة الإبداعية (بارون، 2004، صفحة 655)، مما يعني عدم وجود ابتكار بدون إبداع لأن الابتكار يقوم على تطبيق الأفكار الإبداعية.

3.5.2. علاقة الإبداع بالذكاء: ويقصد بالذكاء سرعة الفهم والاستنتاج، إذ أن الإبداع يتطلب وجود حد معين من الذكاء، إلا أن ارتفاع نسبة الذكاء لا يعني بالضرورة هو الأكثر إبداعاً، وإنما الشخص المبدع لابد من أن يكون ذكي إلى درجة معينة. (نجم، 2003، صفحة 18).

6.2. أساسيات حول الإبداع الإداري:

1.6.2. مبادئ الإبداع الإداري:

إن مبادئ الإبداع الإداري هي عبارة عن ممارسات يجب على المنظمات القيام بها وممارسات أخرى على المنظمات تفاديها، أما الممارسات التي يجب على المنظمات القيام بها تكمن فيما يلي: (حرير، 2008، الصفحات 201-202)

- _ يجب عدم الاكتفاء بالتفكير في المشكلة، وإنما مقابلة الناس والاستفسار منهم والاستماع إليهم.
- _ إن الإبداع الهادف المنظم يبدأ بتحليل الفرص، فهو يبدأ بالتفكير بمصادر الفرص الإبداعية أنفة الذكر.
- _ لكي يكون الإبداع فعالاً يجب أن يكون بسيطاً ومركزاً نحو حاجة محددة.
- _ الإبداع الفعال عادة يبدأ صغيراً لا يتطلب الكثير من الأموال والأفراد وغيرها من المصادر.
- _ أما الأعمال التي يجب على المنظمات تجنبها فقد وضحتها Drncker فيما يلي: (Petr، 1985، الصفحات 133-134)
- _ المغالاة في التفكير وإظهار الذكاء للوصول إلى الإبداع بطريقة يصعب على الأشخاص العاديين التعامل معه.
- _ التنويع ومحاولة عمل عدة أشياء في نفس الوقت.
- _ محاولة الإبداع في المستقبل البعيد وليس الحاضر.

2.6.2. أبعاد الإبداع الإداري:

هناك أربعة عناصر لابد من وجودها حتى يمكن القول إن هناك اختراعاً أو إبداعاً وفيما يلي بيان لهذه العناصر: (حرير، 2008، صفحة 226)

- الحساسية للمشكلات: إن الحساسية للمشكلات هي السبب الوحيد لإطلاق شرارة التفكير المبدع حيث تؤرق المشكلة صاحبها مما يدفعه إلى التفكير في تجاوزها بإنتاجيات مبدعة، إن إدراك المشكلة هي نصف الطريق إلى حلها، والنصف الثاني من تفكير المبدع.

- الطلاقة: المقصود بها قدرة الشخص على إنتاج كمية من الأفكار تفوق متوسط العام في غضون فترة زمنية محددة، ويقال بأن الطلاقة هي بنك القدرة الإبداعية، إذ توجد ثلاثة عوامل متميزة للطلاقة وهي: (حرير، 2008، صفحة 231)

الطلاقة الفكرية / الطلاقة الترابطية / الطلاقة التعبيرية.

- المرونة: تعتبر المرونة عنصراً حيوياً للإبداع، ذلك فهي تعني النظر إلى الأشياء في ضوء جديد، ومن عدة زوايا فنظرة مرنة إليها يمكن أن تربط بينها فتبدو في شكل جديد.

- الأصالة: يكون الشخص مخترعاً أو مبدعاً إذا توصل إلى شيء جديد أو لم يسبقه أحد، وأما الشخص الذي ينقل عن الآخرين دون إضافة أو تعديل، أو تطوير من أي نوع فهو ليس مبدعاً.

- القدرة على التقويم: وهي القدرة على إعادة النظر فيما تم إبداعه للكشف عما قد يوجد من قصور أو ضعف.

3. الإطار النظري للأداء الوظيفي

1.3. مفهوم الأداء الوظيفي:

يعد مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم التي أثارت جدلاً ونقاشاً واسعاً بين الباحثين، وذلك لأنها حظيت باهتمام كبير من الباحثين في تخصصات مختلفة مما أدى على اختلافهم في وضع تعريف محدد له ولذلك اخترنا أهم هذه التعاريف: هو بلوغ الفرد أو فريق العمل أو المؤسسة للأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية. (أحمد، 2002، صفحة 415). وعرفه العلق بأنه القيام بأعباء الوظيفة ومسؤولياتها وواجباتها وفقاً للمعدل المفروض أدائه للعامل الكفاء المدرب. (بشير، 1996، صفحة 20)

ويمكن القول بأنه عبارة عن مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية. (فهيم، 2002، صفحة 37)

بناء على ما سبق نستطيع القول بأن الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بأداء الأعمال الموكلة إليه ضمن شروط واضحة للمؤسسة التي يعمل بها لتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة لإنجازها في وقت معين مراعيًا في ذلك الكفاءة والفاعلية في العمل.

2.3. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي لعل من أهمها ما ذكره عبد المحسن: (محمد، 2002، صفحة 104):

- الاختلاف في حجم العمل فالمنظمة التي تعالج حجماً كبيراً في العمل تحتاج إلى موارد أكثر مما قد تحتاج إليه منظمه أخرى.
- التحسينات التنظيمية والإجرائية: فمعدل الإنتاج يتوقف على عوامل عديدة، ككفاءة الترتيبات التنظيمية والإجرائية، واختصار خطوات العمل في عملية ما، يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء وحدة العمل.
- العوامل الفنية والتكنولوجية: تتمثل في الإدخال المستمر للتكنولوجيا المتقدمة والحديثة من أجهزة وبرمجيات، حيث أن أداء الموظفين يتحدد بمستوى ونوعية التكنولوجيا المتوفرة لديهم.

3.3. عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من ثلاث عناصر أساسية وهي: (سليم، 2008، صفحة 96)

- الموظف: ما يمتلك من مهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.
- الوظيفة: ما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل تتمتع بالتحدي، وتحتوي على التغذية الراجعة.
- الموقف: ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة، والتي تتضمن مناخ العمل والهيكلة التنظيمية.

4.3. إدارة الأداء الوظيفي:

تتكون إدارة الأداء من عدة عمليات متشابكة ومتكاملة، تهدف على ضمان وصول الأفراد على نتائج الأداء المستهدفة وبما يحقق غايات المنظمة ذاتها، وتضم إدارة الأداء عمليات تخطيط الأداء، توجيه الأداء، تشخيص الأداء، تحسين الأداء، تطوير الأداء، وتوجيه إدارة الأداء من خلال السيطرة على أداء الموارد البشرية، وبالتالي على أداء جميع الموارد الأخرى المستعملة في النشاط، بما يضمن الاستعمال الأمثل لتلك الموارد المساعدة. (البيدي، 2015).

5.3. خصائص الأداء الوظيفي:

هناك جملة من الخصائص لإدارة الأداء الوظيفي: (المحاسنة، 2013، صفحة 84)

- صياغة أهداف واضحة للمؤسسة لمعرفة أهدافها وتحديد أساليب وأدوات قياسها.
- تكامل أهداف المؤسسة وأهداف العاملين.
- التحديد الدقيق لما تصبو المؤسسة إليه.
- تحديد الأولويات بالنسبة للمؤسسة كالتوافق على إجراءات القياس.
- تبني نهج الحوار المستمر بين الإدارة والعاملين والتأكيد على تطوير احتياجات الأفراد.
- تطوير بيئة العمل المنفتح لتقديم الحلول والأفكار ومناقشتها لتطوير الثقافة المؤسسية.
- اعتبار المؤسسة بيئة فاعلة يتم من خلالها تنفيذ المهام والوصول إلى بعض النتائج.
- التشجيع على التطوير الذاتي.

6.3. مبادئ إدارة الأداء:

أن تحقق السمات والخصائص لنظام إدارة الأداء المعمول به يتطلب العمل والحرص على الالتزام بمجموعة من الأسس

والمبادئ ومراعاتها وهي على النحو التالي: (اللبيدي، 2015، صفحة 97)

- ارتباط إدارة الأداء بالإستراتيجية العامة للمؤسسة.
- ارتباط إدارة الأداء العليا مع الثقافة السائدة في المؤسسة.
- الالتزام الأكيد من قبل الإدارة العليا بإجراءات ومتطلبات إدارة الأداء.
- إشراك العاملين في عملية لتطوير والتخطيط والتدريب.
- توفير الدعم لحظية المؤسسة بحيث تكون محددة لكل وظيفة ومهامها.

4.4. دراسة أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي:

لقد حاولنا فيما سبق عرضه الإحاطة بالجانب النظري لموضوع الدراسة، حيث سعينا في الجزء الأول لإعطاء تصور عن

الإطار النظري حول الإبداع الإداري، أما الجزء الثاني تناولنا فيه الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي.

إن ما تناولناه سابقا يعتبر خلاصة ما توصلنا إليه من خلال البحث والتحري عن موضوع الدراسة لكنه ليس كافيا، إذ لابد من إسقاطه على الواقع العملي بغية معرفة أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، وقد اخترنا مؤسسة سونلغاز بالجلفة لإجراء الدراسة الميدانية، بغية الوصول إلى: أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال وجهة نظر عينة الدراسة التي اخترناها عشوائيا.

1.4. مجتمع وعينة الدراسة:

انطلاقا من الجانب النظري للدراسة وتساؤلاتها وطبيعة البيانات المطلوبة وأهدافها، فقد اختار الباحثان مجتمع الدراسة

المكون من جميع العمال في مؤسسة سونلغاز فرع الجلفة والبالغ عددهم (274) وهذا ما أشارت إليه مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة، وقد تم اختيار عينة عشوائية من المجتمع المدروس مكون من (35) فرد موزعة على المنفذين والإطارات من المؤسسة محل الدراسة (61) أيما نسبته 57.37% وهي نسبة مقبولة لتعميم نتائج البحث وتوصياته.

بعد استرجاع الاستثمارات تبين أن الصالحة للتحويل هي (31) من أصل 35 أي ما نسبته 88.57% من المجموع الكلي للاستثمارات.

2.4. أداة الدراسة:

بغرض الوصول لنتائج الدراسة التطبيقية استعملنا استمارة الاستبانة كأداة للدراسة، حيث قمنا بتصميمها وفقا لمقياس ليكرت الخماسي، وقمنا بعد ذلك بإجراء اختبارات الصدق عليها لمعرفة مدى سلامتها وقدرتها على استقصاء الواقع المطلوب. وقد أكدنا لأفراد عينة البحث على ضرورة اختيار إجابة واحدة فقط إمام كل فقرة، ومن أجل تحديد الاتجاه أعطنا الاحتمالات الإجابة الخمسة السابقة أوازن محددة كما هو موضح في الشكل التالي:

جدول 1: مقياس ليكرت الخماسي.

مقياس ليكرت	دائما	غالبا	أحيانا	نادراً	أبداً
الأوزان	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثان

كما أننا اعتمدنا في بناء أداة الدراسة (الاستبانة) على الدراسات السابقة ذات العلاقة، وذلك بغية الإجابة على إشكالية وتساؤلات الدراسة، وقد جاءت الاستبانة في شكلها النهائي مكونة من جزئين رئيسيين كالآتي:

– الجزء الأول: يشمل على البيانات الأولية لأفراد الدراسة، وهو الخاص بالبيانات الشخصية المتمثلة في: الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي.

– الجزء الثاني: ويمثل العبارات المشككة الاستبانة، حيث نسعى من خلاله الحصول على البيانات المتعلقة بأبعاد الإبداع الإداري والأبعاد المتعلقة بالأداء الوظيفي والذي يشمل:

– المحور الأول: ويضم هذا المحور أبعاد الإبداع الإداري وهي القدرات الشخصية للمبدع الإداري والقدرات العلمية للمبدع الإداري من وجهة نظر عينة الدراسة بمؤسسة سونلغاز – الجلفة.

– المحور الثاني: وقد شمل الأبعاد المتعلقة بالأداء الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة بمؤسسة سونلغاز – الجلفة.

3.4. صدق أداة الدراسة:

ونعني به التأكد من أن أداة الدراسة الاستبانة صالحة لقياس ما أعدت من أجله، وللتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بإجراء نوع من الاختبارات لقياس الصدق الظاهري، وللتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قمنا بعرضها على عدد من المحكمين، واخترنا أن يكونوا مجموعة من الأساتذة معظمهم تخصص إدارة أعمال وإدارة الموارد البشرية، حيث طلبنا منهم إبداء آرائهم حول مدى وضوح العبارات المشككة للاستبانة، وأكدنا لهم على ضرورة اقتراح ما يرونه ضروريا من تعديل في صياغة العبارات أو حذفها.

4.4. ثبات أداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، نمر الآن إلى ثبات أداة الدراسة حيث يتم قياس ثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت الاستبانة ستعطي نفس النتائج باحتمال متساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، ولتقدير ثبات الدراسة سننعمد على معامل ألفا كرونباخ، الذي يعد من

أجود الطرق للدلالة على تقدير الثبات، حيث سنقوم بحسابه لأداة الدراسة ككل وللمحاور الأساسية المشكلة لها، وهذا ما نبرزه من خلال الجدول التالي:

جدول 2: معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ.

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.775	12	المتغير المستقل (الإبداع الإداري)
0.728	10	المتغير التابع (الأداء الوظيفي)
0.841	36	الاتجاه العام

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على نتائج برنامج (SPSS).

يتضح من خلال الجدول 2 أن قيمة معامل ألفا كرونباخ جيدة لكل فقرة من فقرات الاستبانة، حيث أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور بلغت (0.841) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

5.4. تحليل ووصف عينة الدراسة:

سنقوم بعرض وتحليل عملية التحليل الإحصائي للبيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، التصنيف الوظيفي، مدة العمل في المؤسسة) وذلك من خلال التطرق إلى خصائص العينة واستخراج التكرارات والنسب المئوية لها.

الجدول 3: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

النسبة المئوية	التكرار	البيان	البيانات الشخصية
74.2%	23	ذكر	الجنس
25.8%	8	أنثى	
100%	31	المجموع	
22.6%	7	أقل من 30 سنة	العمر
48.4%	15	من 31 سنة إلى 40 سنة	
12.9%	4	من 41 سنة إلى 50 سنة	
16.1%	5	أكثر من 50 سنة	
100%	31	المجموع	
41.9%	13	ثانوي فأقل	المستوى التعليمي
45.2%	14	جامعي (مستوى التدرج)	
12.9%	4	ماجستير دكتوراه (ما بعد التدرج)	
100%	31	المجموع	
29.0%	9	إطار	التصنيف الوظيفي
32.3%	10	عون تحكيم	

35.5%	12	عون تنفيذ	مدة العمل في المؤسسة
100%	31	المجموع	
22.6%	7	أقل من 05 سنوات	
48.4%	15	من 06 إلى 10 سنوات	
16.1%	5	من 11 إلى 20 سنة	
12.9%	4	أكثر من 21 سنة	
100%	31	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS).

يبين الجدول 3 أن مجتمع الدراسة كان موزعاً بين الذكور والإناث، حيث بلغت نسبة الذكور (74.2%)، ونسبة الإناث (25.8%)، ويرى الباحث أن سبب هذا الاختلاف يرجع لأسلوب العمل داخل مؤسسة سونلغاز بالجلفة، أما فيما يخص الفئة العمرية فنجد أن أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم من (أقل من 30 سنة) بلغ عددهم 7 موظفين فقط بنسبة (22.6%) أما بالنسبة للفئة التي تتراوح أعمارهم (من 31 سنة إلى 40 سنة) حقت نسبة (48.4%) كأكبر نسبة، أما الفئة التي تتراوح أعمارهم (من 41 سنة إلى 50 سنة) بنسبة قدرت ب (12.9%) وهو ما يفسر اعتماد مؤسسة سونلغاز بالجلفة على توظيف الفئة المهمة في المجتمع وهو الشباب، وبخصوص المستوى التعليمي فقد بلغ عدد الذين لديهم مستوى (مستوى جامعي) أعلى نسبة وهي (45.2%) ل (14) موظف بمؤسسة سونلغاز بالجلفة، يليه المستويات (ثانوي فأقل ودراسات عليا) على التوالي بنسبة (41.9%) و (12.9%)، وبالتالي المستوى الغالب على الدراسة هو الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي، أما بخصوص التصنيف الوظيفي احتلت فئة (عون تنفيذ) عينة الدراسة ل (12) بنسبة قدرت ب (35.5%)، تليها فئتي (إطار وعاون تحكيم) بنسبة (61.3%)، وبخصوص (الخبرة) في المؤسسة كانت الفئة الغالبة على عينة الدراسة هي التي تزيد تتراوح خبرتهم عن (من 06 إلى 10 سنوات) بنسبة (48.4%) تليها فئة (أقل من 05 سنوات) بنسبة (22.6%) تليها الفئة المحصورة ب (من 11 إلى 21 سنة) بنسبة مئوية قدرها 29%.

6.4. حساب متوسطات وانحرافات متغيرات الدراسة:

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الإبداع الإداري،

		فقرات متغير الإبداع الإداري		
	التحليل العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
01	دائماً	0.654	4.8065	انجاز الأعمال بأسلوب متجدد.
	دائماً	0.564	4.4194	الشعور بالمساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمه اف مجال العمل.
	دائماً	0.804	4.2258	هنا كقدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
	دائماً	0.922	4.4194	يتم التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها.
	دائماً	0.782	4.2903	التخطيط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.
	غالباً	0.963	4.0645	يتم تقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.
	غالباً	1.011	4.0968	هنا كتحمّل للمسؤولية بعد القيام بالأعمال.
	مرتفع	0.465	4.3318	المستوى العام لبعده القدرات الإبداعية

أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي

02	دائماً	0.724	4.4839	أمتلك المؤهلات العلمية المناسبة لعمل داخل المؤسسة.	08
	دائماً	0.919	4.3871	محاولة تنمية الإبداع عن طريق التدريبات والاجتماعات.	09
	دائماً	0.642	4.2903	التحفيز على انجاز الأعمال والمهام بشكل جماعي ما يحقق الإبداع الإداري.	10
	غالباً	0.853	4.0645	استقطاب المبدعين ذوي الكفاءة من خارج المؤسسة لزيادة الفعالية.	11
	غالباً	1.135	3.9032	تجرى الدراسات الخاصة بأساليب تطوير الأعمال بالمؤسسة.	12
	مرتفع	0.555	4.2258	المستوى العام لبعد القدرات العلمية	
	مرتفع	0.454	4.2876	المستوى العام لمتغير الإبداع الإداري	

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS).

من خلال ما سبق وما هو ملاحظ في الجدول 4 أن المستوى العام لمتغير الإبداع الإداري بمؤسسة سونلغاز بالجللفة كان (مرتفع) حيث بلغ متوسط حسابي قدره (4.28)، وانحراف معياري قدر ب(0.45)، ومن حيث ترتيب الأبعاد الخاصة به فقد جاء بعد (القدرات الإبداعية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف (0.46) بمستوى (مرتفع) حيث من خلال الفقرات الموجهة لهذا البعد يتضح بأن هناك أسلوب إبداعي متبع من قبل موظفي مؤسسة سونلغاز.

يليه بعد (القدرات العلمية) في المرتبة الثانية بمستوى (مرتفع)، حيث حقق متوسط حسابي قدره (4.22)، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الفقرات بأنه هناك متغيرات خارجية تأثر في تحفيز العاملين على الإبداع كتنمية الإبداع والتحفيز واستقطاب المبدعين ذوي الكفاءة والدراسات الخاصة بأساليب تطوير الأعمال.

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأداء الوظيفي

فقرات متغير الأداء الوظيفي					
	الإجابة العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحسابي	
03	دائماً	0.9560	4.2258	أشعر ب أنني أنجز معظم الأعمال الموكلة لي.	1
	دائماً	0.7910	4.3226	أشعر بعدالة ما أحصل على من مكافآت وحوافز معمقا بأداء العمل..المطلوب	2
	غالباً	1.0564	4.1290	أرى أنني أقوم بعملتي بكفاءة وفعالية.	3
	غالباً	0.945	4.19	القيام بعملتي حقق لي الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات.	4
	غالباً	0.945	3.80	أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل.	5
	دائماً	0.762	4.22	فرص الترقية في عملي متوفرة ومتاحة.	6
	غالباً	1.15	3.83	التزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي بدقة.	7
	غالباً	1.15	3.83	إذا طلب مني أعمال إضافية خارج ساعات العمل فإنني أقوم بإنجازها.	8
	غالباً	1.03	3.93	عدد الساعات المعتمدة التي أعملها مناسبة لممارسة حياتي العائلية بدون ضغوط.	9
	غالباً	1.59	3.25	أشعر أن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوفرة.	10
	مرتفع	0.5725	3.9774	المستوى العام لمتغير الأداء الوظيفي	

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (SPSS).

من خلال ما سبق وما هو ملاحظ في الجدول 5 أن المستوى العام لمتغير الأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز بالجلفة كان (مرتفع) حيث بلغ متوسط حسابي قدره (3.97)، وانحراف معياري قدر ب(0.57)، حيث يمكن تفسير هذه النتيجة بأن عينة الدراسة لها تجاوب كبير فيما يخص عناصر الأداء الوظيفي من مسؤوليات وترقية والتزام وتحسين أداء غيرها.

7.4. اختبار فرضيات الدراسة:

1.7.4. اختبار الفرضية الرئيسية:

يسعى هذا المحور إلى اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على أنه: "لا يوجد أثر للإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة".

2.7.4. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والتي مفادها "لا يوجد أثر للقدرات الإبداعية في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة"

ومن أجل اختبار هذه الفرضية لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance).

الجدول 6: نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر القدرات الشخصية للمبدع في تحسين الأداء الوظيفي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R ²)	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	3.401	3.401	15.330	0.346	*0.001
الخطأ	29	6.433	0.222			
المجموع	30	9.834				

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

من خلال النتائج الواردة في الجدول 6، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (0.001)*، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، إذا نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح كذلك من خلال الجدول أن متغير (الإبداع الإداري)، يفسر ما مقداره (34.6%)، من التباين في المتغير التابع (الأداء التنظيمي)، وهي قوة تفسيرية مقبولة، مما يدل أن هناك أثراً مهماً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

الجدول 7: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر بعد القدرات الإبداعية للمبدع في تحسين الأداء التنظيمي.

وجود الأثر	مستوى الدلالة (T)	معامل التحديد (R ²)	الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	(B)	بعد القدرات الإبداعية
/	0.302	/	/	1.051	0.845	الثابت
يوجد أثر	*0.001	0.346	0.588	3.915	0.723	القدرات الإبداعية
$Y = 0.845 + 0.723x$						المعادلة
قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$)				ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ (*)		الخطأ المعياري (E)
1.684=						

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول 7، أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده القدرات الإبداعية للمبدع في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة، وذلك استناداً إلى أن قيمة (T) المحسوبة لبعده القدرات الإبداعية للمبدع والبالغة (3.915)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغة (6.314)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لبعده القدرات الإبداعية للمبدع، بلغ (0.001)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha \leq 0.05$)، كما تشير قيمة (R)، إلى أن قوة الارتباط بين هذه المتغيرات بلغت (0.588)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسر بعده القدرات الإبداعية للمبدع منفرداً ما مقداره (34.6%)، من التباين في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها، أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي، وبالتالي فهي قوة تفسيرية مقبولة، أما قيمة معامل (β_2)، والتي بلغت (0.723) فتشير إلى أن أي تغير في بعده القدرات الإبداعية للمبدع بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في الأداء الوظيفي بمقدار (0.723).

وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر برفض الفرضية الصفرية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة والتي مفادها: «يوجد أثر للقدرات الإبداعية في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة».

3.7.4. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: حيث تنص على أنه "لا يوجد أثر للقدرات العلمية في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة".

ومن أجل اختبار هذه الفرضية لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance).

الجدول 8: نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر القدرات العلمية للمبدع في تحسين الأداء الوظيفي.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	2.570	2.570	10.259	0.261	*0.003
الخطأ	29	7.264	0.250			
المجموع	30	9.834				

(* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

ومن خلال النتائج الواردة في الجدول 8، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (0.003)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، كما أن قيمة (F) المحسوبة (10.259) أكبر من قيمتها الجدولة (4.183) وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح كذلك من خلال الجدول أن بعده القدرات العلمية للمبدع، يفسر ما مقداره (26.1%)، من التباين في المتغير التابع (الأداء التنظيمي). وهي قوة تفسيرية مقبولة، مما يدل أن هناك أثراً مهماً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

الجدول 9: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر بعد القدرات العلمية للمبدع في تحسين الأداء التنظيمي

وجود الأثر	مستوى الدلالة (T)	معامل التحديد (R2)	الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	(β)	بعد القدرات الشخصية للمبدع
/	0.018	/	/	2.499	1.751	الثابت
يوجد أثر	0.003	0.261	0.511	3.203	0.527	القدرات الشخصية
$Y = 1.751 + 0.527x$						المعادلة
قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة (α=0.05)			ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (*)			(ε) الخطأ المعياري
1.684=			. (α=0.05)			

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول 9، أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده القدرات العلمية للمبدع في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالجلفة، وذلك استناداً إلى أن قيمة (T) المحسوبة لبعده القدرات العلمية للمبدع والبالغ (3.203)، أقل من قيمتها الجدولية والبالغة (6.314)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لبعده القدرات العلمية للمبدع، بلغ (0.003)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والبالغ (α ≤ 0.05)، كما تشير قيمة (R)، إلى أن قوة الارتباط بين هذه المتغيرات بلغت (0.511)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسر بعد القدرات العلمية للمبدع منفرداً ما مقداره (26.1%)، من التباين في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها، أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي، وبالتالي فهي قوة تفسيرية مقبولة، أما قيمة معامل (β2)، والتي بلغت (0.527) فتشير إلى أن أي تغير في بعد القدرات العلمية للمبدع بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في الأداء الوظيفي بمقدار (0.527).

وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر برفض الفرضية الصفرية الفرعية الثانية وقبول الفرضية البديلة والتي مفادها: "يوجد أثر للقدرات العلمية في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05) لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة".

4.7.4. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

حيث تضمنت الفرضية الرئيسية الثانية ما يلي: "لا توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05)، بين أبعاد الإبداع الإداري مجتمعة، وتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز بالجلفة". ومن أجل اختبار هذه الفرضية التي تعتبر جوهر البحث لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance)، بالإضافة إلى تحليل معامل الانحدار الخطي المتعدد Stepwise Multiple Régression، وذلك لتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً على المتغير التابع. ومن أجل اختبار هذه الفرضية لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance).

الجدول 10: نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر أبعاد الإبداع الإداري مجتمعة في تحسين الأداء الوظيفي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R ²)	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	2	3.719	1.860	8.516	0.378	*0.001
الخطأ	28	6.115	0.218			
المجموع	30	9.834				

(* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

من خلال النتائج الواردة في الجدول 10، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (0.001)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، كما أن قيمة (F) المحسوبة (8.516) أكبر من قيمتها الجدولة (3.343) وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح كذلك من خلال الجدول أن أبعاد الإبداع الإداري مجتمعة، تفسر ما مقداره (37.8%)، من التباين في المتغير التابع (الأداء التنظيمي). وهي قوة تفسيرية مقبولة، مما يدل أن هناك أثراً مهماً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

الجدول 11: نتائج تحليل الانحدار الخطي التدريجي المتعدد لاختبار أثر أبعاد الإبداع الإداري مجتمعة في تحسين الأداء الوظيفي.

المتغير المستقل	(β)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	0.616	0.751	/	/	0.459	/
بعد القدرات الإبداعية للمبدع	0.542	2.294	0.615a	0.378	0.029	يوجد أثر
بعد القدرات العلمية للمبدع	0.239	1.208			0.237	لا يوجد أثر
المعادلة	$Y = 0.616 + 0.542x_1 + \epsilon$					
(ϵ) الخطأ المعياري	(* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول 11، أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده القدرات الشخصية للمبدع، في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالجلفة، وذلك استناداً إلى أن قيمة (T) المحسوبة لبعده القدرات الشخصية للمبدع، والبالغة (2.294)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغة (2.919)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لبعده القدرات الإبداعية، بلغ (0.029)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha \leq 0.05$)، وتشير قيمة (R)، إلى أن قوة الارتباط بين هذه المتغيرات بلغت (0.615)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسرت أبعاد الإبداع الإداري مجتمعة ما مقداره (37.8%)، من التباين في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها، أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي، وبالتالي فهي قوة تفسيرية مقبولة، أما قيمة معامل (B2)، والتي بلغت (0.542)، فتشير إلى أن أي تغيير فيبعده القدرات الإبداعية بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في الأداء الوظيفي مجتمعة بمقدار (0.542).

بينما بعد القدرات العلمية فإنه لا يؤثر مع القدرات الشخصية وذلك لأن مستوى الدلالة المقابل له بلغ (0.237) وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر برفض الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية والتي مفادها: "لا توجد هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين أبعاد الإبداع الإداري مجتمعة، وتحسين الأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز بالجلفة".

5. الخاتمة: وختاماً لبحثنا بشقيه النظري والتطبيقي نخلص في نهاية بحثنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نوجزها كالتالي:

1.5. النتائج:

- _ وجود مستوى إدراك مرتفع لكل من الابداع الإداري والأداء الوظيفي من وجهة نظر عينة من موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة،
- _ من خلال ما سبق تبين وجود أثر لبعده القدرات الابداعية في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة.
- _ وجود أثر لبعده القدرات العلمية في تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة.
- _ وجود أثر للمتغير المستقل الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة.

2.5. التوصيات: على ضوء النتائج التي أظهرتها الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- _ إنشاء إدارات حاضنة تختص بالإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار) مهمتها جلب ودعم وتشجيع المبدعين والمتميزين والعمل على تنمية مهارات التفكير الإبداعي، وتبني الأفكار الإبداعية والعمل على تطبيقها فهذا يعمل على تشجيع الأفراد على الإبداع.
- _ وضع إستراتيجية لاكتشاف المبدعين من المديرين والعمل على تدريبهم لتوجيه وتوفير قيادات إدارية مؤهلة قادرة على استثمار طاقاتها الإبداعية في تطوير الأداء الوظيفي لأن اكتشاف المبدعين يمثل الخطوة الأولى على طريق الإبداع .
- _ إتاحة الفرصة للموظفين بتطوير أدائهم خاصة للإنجاز ما يوكل إليهم من مهام لتوفير هامش من الحرية للموظفين لإظهار إبداعاتهم
- _ الابتعاد عن المركزية وتشجيع تفويض السلطة ومشاركة الرؤوسيين في اتخاذ القرارات، والتخلي عن الروتين وأن تكون الديمقراطية هي السمة الأساسية للإشراف على الرؤوسيين، لأن مركزية الحكم في الغالب تكون عكس اتجاه الأداء وبالتالي دفن المواهب.
- _ توفير نظام اتصالات فعال يسمح للموظفين بإبداء آرائهم ومقترحاتهم من خلال الاجتماعات واللقاءات الدورية بين القيادة العليا والرؤوسيين من أجل اتخاذ القرارات الأمثل، فهذا من شأنه أن يكسر حواجز الخجل والخوف بين الرؤوسيين والرؤساء ويعزز الثقة المتبادلة.
- _ تبني نظام الحوافز على أساس الإبداع في الأداء، فهذا يزيد المبدعين إبداعاً ويشجع غيرهم على الإبداع .
- _ زيادة اهتمام الإدارة العليا بتدريب الموارد البشرية من اجل تحفيز الإبداع الإداري وذلك من أجل إعداد كوادر بشرية مبدعة.

6. قائمة المراجع والمصادر:

1. Drucker Petr .(1985) .Innovation and Entrpartimerchip .Londons.
2. Kinicki A Kreitner R .(1992) .OrganizationalBehavior . paris :Home Wood.
3. Recherche . Jeanciaude ta rondeau .(1994) .Recherche et Développement . Paris : Vuibert.
4. إبراهيم محمد المحاسنة. (2013). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي "بين النظرية والتطبيق". عمان: دار جرير.
5. الحوامدة، نضال والفهداوي، فهمي. (2002). أثر فضيلة التقوى في الأداء الوظيفي. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، صفحة 37.
6. الرب سيد محمد جاد. (2006). إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية. الإسكندرية: مطبعة العشرية.
7. العساف. (2004). واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، مرسالة مفدكذمة لنيل متطلبات الحصول على درجة الماجستير.
8. العلاق، بشير. (1996). المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف. مصراتة: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام.
9. القرالة، عصمت سليم. (2008). القرالة، عصمت سليم، أثر خصائص الحكمانية في الأداء الوظيفي. الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
10. جيرالد ينج وروبرت بارون. (2004). إدارة السلوك في المنظمات. الرياض: دار المريخ للنشر والتوزيع.
10. حاتم علي حسن رضا. (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات الماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جدة. السعودية.
11. حنان غربي. (2016). أثر التمكين على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة مقدمة لنيل درجة الحصول على دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة. الجزائر.
12. سامي محمد هشام حريز. (2008). الإدارة بالأفكار. عمان: دار اليا للشر والتوزيع.
13. شرين غازي وسليمان الحري. (2008). معوقات الإبداع معلمة اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية في تدريس المادة: من وجهة نظر المشرفات ومعلمات اللغة الإنجليزية، رسالة ماجستير من مناهج وطرق التدريس. بغداد: جامعة أم القرى.
14. صالح مهدي محسن العامري واطهر محسن المنصور الغالي. (2008). الإدارة والأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
15. عبد الباري إبراهيم الدرة، وزهير نعيم الصباغ. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين (المجلد 1). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
16. عبد المحسن، توفيق محمد. (2002). تقييم الأداء: مداخل جديدة... لعالم جديد. بيروت: دار الفكر العربي والنهضة العربية.
17. علي السلمى. (1997). إدارة الموارد البشرية (المجلد 2). مصر، القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.
18. عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي (المجلد 1). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
19. فدوى نورا. (2007). إدارة الذات نحو النجاح والإبداع. عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.
20. مصطفى، أحمد. (2002). إدارة السلوك التنظيمي: نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل. القاهرة: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
21. نجم عبود نجم. (2003). إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة. عمان: دار وائل للنشر.
22. نزار عوني اللبدي. (2015). تنمية الأداء الوظيفي والإداري. عمان: دار دجلة.
23. نصير طلال. (2011). أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء الموارد البشرية لبنوك التجارية الأردنية.