

واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفكير الإبداعي: دراسة ميدانية
بجامعة تامنغست

**The reality of organizational communication and its
relationship to creative thinking: a field study at the
University of Tamanghasset**

أولادحسيني يوسف^{1*}، مولقارة مولود²

¹ جامعة تامنغست (الجزائر)، youcef.ouledhacini@univ-tam.dz

² جامعة تامنغست (الجزائر)، mouloudmoulgara06@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2024/03/14 تاريخ القبول: 2024/04/28 تاريخ النشر: 2024/06/01

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته بجانب مهم من جوانب التنمية والتطوير المؤسسي المتمثل في التفكير الإبداعي لدى موظفين الإداريين جامعة تامنغست، وقد تناولت الدراسة ثلاثة أشكال للاتصال التنظيمي حسب مستويات التنظيم ويتعلق الأمر بالاتصال النازل والصاعد والأفقي، وقد أجريت هذه الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي لتحليل البيانات و استبانة من أجل جمع البيانات حول الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي على عينة عشوائية من 45 موظف بجامعة تامنغست، ويهدف قياس العلاقة بين المتغيرين تم الإجابة على فرضيات الدراسة والتي خلصت إلى ما يلي:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال النازل وابداع العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0.05، في حين توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال الصاعد والأفقي وابداع العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0.05

وعليه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال التنظيمي والتفكير الابداعي لدى عمال جامعة تامنغست.
كلمات مفتاحية: الاتصال التنظيمي، التفكير الابداعي، الموظفين الإداريين، جامعة تامنغست، الجزائر

Abstract:

This study aims to highlight the reality of organizational communication and its relationship to an important aspect of development and institutional improvement represented in the creative thinking of the administrative staff of the University of Tamanghasset, the study dealt with three forms of organizational communication according to the levels of organization, using the descriptive approach to data analysis and a questionnaire to collect data about variables on a random sample of 45 employees at the institution, the study concluded the following results:

There is no statistically significant correlation between downward communication and the creativity of administrative staff at the University of Tamanghasset at the significance level 0.05, while there is a statistically significant correlation between upward and horizontal communication and the creativity of administrative staff at the institution at the same level, accordingly, there is a statistically significant correlation between organizational communication and creative thinking among the administrative staff of the University of Tamanghasset.

Keywords: organizational communication, Creative thinking, administrative staff, University of Tamanghasset, Algeria.

1. مقدمة:

يعد موضوع الاتصال التنظيمي من المواضيع التي تناولتها الأبحاث العلمية في شتى المجالات المعرفية باعتبارها وسيلة للاتصال بين الأفراد داخل المنظمات، غير أن الأبحاث في علم النفس التنظيمي غيرت من مفهومه إلى كونه مجالا معرفيا جديدا يهتم بمختلف أشكال الاتصال داخل المنظمات وتأثيراته على البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة بغرض تحقيق أهداف معينة، ولعل البيئة التنافسية التي تعيشها المنظمات في الوقت الراهن تؤكد مسؤوليتها في دراسة محيطها من أجل الاستثمار في مواردها بهدف توليد أفكار إبداعية تحاكي متطلبات محيطها الاجتماعي والاقتصادي.

تعتبر المؤسسات الجامعية الأرضية الخصبة لتوليد الأفكار والاستثمار فيها لذا فإنها تتجه اليوم للبحث وتطبيق أساليب وتقنيات جديدة لتحقيق نمو وإبداع في تفكير موردها البشري يمكنها من المنافسة والتفوق على مؤسسات الجامعة الأخرى، ذلك أن الأساليب التعليم والتفكير بشكلها التقليدي غير كافية في عالم المعلومات والتكنولوجيا الرقمية والتقنيات الدقيقة وصارت العمليات العقلية والفكرية المبدعة هي الأكثر حضورا وتأثيرا لحل التعقيد البيئي والتنظيمي بأساليب تحليلية ومنطلقات فلسفية تضمن للمنظمة البقاء والنمو.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع الاتصال التنظيمي وإبراز علاقته بالتفكير الإبداعي بالمؤسسات الجامعية من خلال دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بجامعة تامنغست.

2. مشكلة الدراسة:

يعد الاتصال التنظيمي من المواضيع الشيقة كونه حديث الساعة خاصة في مجال الإدارة باعتباره المحور الأساسي لنشاطاتها، وان المؤسسات الجامعية احدى هاته الهياكل التي أولته اهتماما بالغاً بهدف تحقيق التكيف السريع والاستجابة

أولادحسيني يوسف ، مولقارة مولود

الأولية اللازمة لأفراد المؤسسة، فالتواصل من خلال المعلومات وكيفية وصولها للأفراد ونوع هذا الاتصال هو محرك عجلة في عالم المؤسسات التعليم العالي اليوم، وبطبيعة الحال فان كل من يود المنافسة والاستمرار في هذا العصر يفترض عليه أن يستثمر في عالم الاتصال والرقمنة.

فالاتصال التنظيمي بالغ الأهمية في المؤسسات أو التنظيمات سواء الخاصة أو العمومية خدمية كانت أو صناعية فعملية الاتصال هي الأداة التي تربط بين كافة أجزاء التنظيم سواء من خلال علاقاته الداخلية التي تتم بين العاملين، أو العلاقات الخارجية، بحيث تنقل المعلومات والأفكار و الاتجاهات والمشاعر، والأحاسيس بين الأفراد بعضهم ببعض وبين الجماعات لذلك يشار إلى الاتصال على أنه شبكة تربط كل أعضاء المنظمة بعضهم ببعض والاتصال يؤدي دوره على الصعيد التنظيمي ذلك أن التنظيم ما هو إلا جماعة من البشر تجمعهم تنظيمات ومصالح وأهداف وتحكمهم قواعد وقوانين ضمن شروط واقعية معينة بغرض القيام بمهام محددة تهدف في مجموعها إلى تحقيق غايات وأهداف ، هذه الأهداف والغايات يسهر على تطبيقها إداري مسؤول . (داداي عدون، 2004، صفحة 6)

لتصبح بذلك المنظمة بيئة ومناخا يسمح بتنامي مختلف المشاعر والأحاسيس الإيجابية التي يستدل عليها في حالات كثيرة كقلة الحوادث المهنية، فبطبيعة العمل داخل المنظمة ونوع العلاقات والتفاعلات التي تتم بين العمال وبينهم وبين رؤسائهم أو مشرفهم وبين الجميع، تلعب دورا كبيرا في تحقيق الأهداف الإنتاجية التي ترسمه الإدارة إلى منظماتها.

وكلما كان المناخ التنظيمي متسما بروح الديمقراطية والتفاعل، كلما ساعد ذلك على زيادة إقبال الموظفين على نشاطاتهم، وبذلك يزيد مظهر العطاء مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المطلوبة ومنه فإن العلاقة وثيقة بين نوع المناخ التنظيمي الذي

واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفكير الإبداعي: دراسة ميدانية بجامعة تامنغست

يسود بالمؤسسة وبين رضا الموظفين عن أدائهم، وتتوقف درجة نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها على طبيعة هذا المناخ التنظيمي. (عويضة ، 1997، صفحة 13)

ان الهدف من الاتصال التنظيمي هو توجيه مختلف سلوكيات الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة إذ يتوقف نجاح المنظمة ليس فقط على كفاءة أفرادها، وإنما أيضا على فعالية التعاون القائم بينهم وتحقيق العمل الجماعي، فعلى كل المستويات التنظيمية تتم عملية الاتصال بصفة مستمرة لنقل المعلومات والأفكار والاتجاهات. (حزي، 2020، صفحة 09)

وهو ما نراه اليوم أن معظم المؤسسات التعليم العالي قد تلجأ زيادة إلى عملية الاتصال إلى ضرورة إيجاد تقنيات وأساليب تفكيرية مبدعة ورقمية تعمل على الخروج من الطرق القديمة والتفكير الكلاسيكي إلى التفكير العلمي الحديث من أجل تحقيق التطور والنمو في هذا المجال. فهذه التحولات التكنولوجية لم يكن سوق العمل بمنأى عنها، حيث يعرف حاليا تغيرا سريعا ومتواصلا، لكون اختلاف متطلبات منصب العمل اليوم عن ما كان به بالأمس، يكمن هذا الاختلاف في القدرة على استخدام نشاطات وقدرات معرفية عليا، ولعل من بين هذه القدرات نجد التفكير الابتكاري.

وقد جاء في تقرير لمنظمة الصحة العالمية ان التفكير الابتكاري ثالث أهم مهارة أساسية بعد مهارة اتخاذ القرار وحل المشكلات، وهذا من عشرة (10) مهارات أخرى اعتبرتها أهم مهارات الحياة بالنسبة للفرد وهي: التفكير الناقد، الاتصال الفعال، العلاقات الشخصية، الوعي بالذات، التعاطف، التعايش مع الانفعالات، وكذا التعايش مع الضغوط.

إن التفكير الابتكاري في الميدان التنظيمي أصبح من الجوانب الهامة بالنسبة لجميع المنظمات خدمتية أو إنتاجية خاصة أو عامة وهذا للمحافظة على بقائها في السوق في ظل منافسة قوية وحادة. (الطاهر، 2016)

أولادحسيني يوسف ، مولقارة مولود

من خلال جملة هاته العوامل والعلاقات جاء اهتمامنا بدراسة موضوع

الاتصال التنظيمي بمختلف اشكاله وعلاقته بالتفكير الإبداعي من المنظور التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال التنظيمي

والتفكير الإبداعي لدى عمال جامعة تامنغست؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي جملة التساؤلات الجزئية التالية:

(1) هل توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين عملية الاتصال النازل وإبداع

العاملين في جامعة تامنغست؟

(2) هل توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين عملية الاتصال الصاعد وإبداع

العاملين في جامعة تامنغست؟

(3) هل توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين عملية الاتصال الأفقي وإبداع

العاملين في جامعة تامنغست؟

3. فرضيات الدراسة:

تنطلق الدراسة من الفرضية العامة التالية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي

لدى عمال جامعة تامنغست.

يندرج تحتها الفرضيات الجزئية التالية:

(1) توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين عملية الاتصال النازل وإبداع العاملين

في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0,05.

(2) توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين عملية الاتصال الصاعد وإبداع

العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0,05.

(3) توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين عملية الاتصال الأفقي وإبداع

العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0,05.

4. أهداف الدراسة:

(1) الكشف عن واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفكير الإبداعي لدى

العمال بجامعة تامنغست.

واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفكير الإبداعي: دراسة ميدانية بجامعة تامنغست

(2) التعرف على نوع الاتصال التنظيمي (الصاعد والنازل والأفقي) وإبداع العاملين لدى العمال بجامعة تامنغست.

(3) التعرف على واقع الاتصال التنظيمي بجامعة تامنغست.

(4) التعرف على أنواع الاتصال التنظيمي القائمة بجامعة تامنغست.

(5) التعرف على مستوى التفكير الإبداعي لدى العمال بجامعة تامنغست

5. مفاهيم الدراسة:

1) الاتصال التنظيمي:

يعرف Goldhaber الاتصال التنظيمي بأنه عملية تكوين وتبادل الرسائل داخل شبكة العلاقات المتداخلة للتعامل مع المحيط، يركز على ثلاث نقاط المتمثلة في الفضاء المفتوح المعقد، الرسالة بكل اتجاهاتها وعملياتها والأفراد بكل اتجاهاتهم وعلاقاتهم وقدراتهم. (عايش و صرايرة، 1995، صفحة 136)

تقدم الموسوعة الإعلامية المفهوم الشامل للاتصال التنظيمي باعتباره اتصال داخل المنظمات، واتصال بين المنظمات وبيئتها يهتم بنشر المعلومات بين أفراد الجماعة في إطار حدود معينة هي المنظمة من أجل تحقيق أهدافها. (حجاب، 2004)

يؤكد Torquato أن الاتصال التنظيمي "هو الاحتمال النظامي الذي يجمع بين أساليب الاتصال الثقافي والتواصل الإداري والتواصل الاجتماعي وأنظمة المعلومات. (Andrade Scroferneker, 2004)

يضيف الأستاذ ساسي بلال بأنه عملية إيصال المعلومات من عضو إلى عضو آخر يمر من مركز القرار المباشر إلى مراكز أخرى لتنفيذ العمل أو إيصال القرارات إلى مختلف الأجهزة والأطراف والهدف من كل ذلك إحداث تغيير في تصرفات الأفراد والجماعات. (ساسى، 2015، صفحة 52)

يتمظهر الاتصال التنظيمي في شكله الرسمي أو الغير الرسمي ويتدفق في اتجاهات مختلفة ويستفيد من مختلف وسائل الإعلام داخل المنظمة، كما يشير إلى أشكال وقنوات الاتصال بين أعضاء المنظمات، وقد بينت الدراسات ان هناك علاقة

قوية بين مستويات الاتصال في المنظمة والأداء الوظيفي والرضا والتفكير الإبداعي (Julie Zink & Zink, 2017).

تعالج الدراسة الاتصال التنظيمي الرسمي الذي يتشكل من الاتصال النازل والصاعد والاتصال الأفقي، يركز الاختلاف بينها في منطلق واتجاه الرسالة. يعبر الاتصال النازل عن الطريقة الرسمية للتنظيم الإداري حيث تتدفق المعلومات من المستويات العليا للتنظيم إلى المستويات الأقل بطريقة هيكلية، في حين ان الاتصال الصاعد يتعلق بالمعلومات الورد من المستويات الدنيا للتنظيم إلى المستويات العليا والتي تعالج عادة مدي تنفيذ العمليات والتعليمات الواردة إلى المرؤوسين من رؤسائهم، اما الاتصال الأفقي فينتطوي على حالات التفاعل والتبادل للمعلومات بين العاملين في القسم والمصالح من نفس المستوى الوظيفي في الهيكل التنظيمي، ويهدف هذا النوع من الاتصال إلى بناء علاقات تكاملية بين العاملين بالمنظمة. (بلخيري و جبيري، 2014، صفحة 45)

مما سبق يمكن أن نعرف الاتصال التنظيمي الرسمي بأنه تلك القنوات الرسمية التي تحددها الإدارة لانسياب المعلومات باحترام الهيكل التنظيمي لها، والذي يتم عبر خطوط وقنوات خاضعة لقوانين وقواعد تفرضها المنظمة. ويعتمد هذا النوع من الاتصالات على المذكرات أو التقارير والاجتماعات الرسمية، وقد تكون صاعدة أو نازلة أو أفقية ومحورية وتبتعد عادة العلاقات في هذا النوع من الاتصالات عن الطابع الشخصي وتتقيد بلوائح معينة.

2) التفكير الإبداعي:

يرى Costa ان التفكير الإبداعي هو المعالجة العقلية للمدخلات الحسية التي تشكل الأفكار، و بالتالي قيام الفرد من خلال هذه المعالجة بادراك الأمور و الحكم عليها (Costa, 1985, p. 14)، في حين يرى Robert Solo ان التفكير الإبداعي يتمثل في عمليات عقلية معرفية لاستجابات المعلومات الجديدة بعد معالجات معقدة تشمل التخيل و التعليل و إصدار الأحكام و حل المشكلات . (Solso, 1988, p. 20)

يعرفه الأستاذ أسامة محمد خيرى بأنه كل نشاط ذهني أو عقلي يختلف عن الإحساس والإدراك الحسي أو يتجاوز الاثنين إلى الأفكار المجردة، بالإضافة إلى

واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفكير الإبداعي: دراسة ميدانية بجامعة تامنغست

البحث عن المعنى سواء أكان هذا المعنى موجودا بالفعل ونحاول العثور عليه والكشف عنه أو استخلاص المعنى من أمور لا يبدو فيها المعنى ظاهرا ونحن الذين نستخلصه أو نعيد تشكيله من متفرقات موجودة. (محمد خيري، 2012، صفحة 99)، وتشاطره الرأي الباحثان فريدة بولسنان وإسمهان بلوم حيث يعرفانه بأنه نشاط عقلي مركب وهاذف توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول أو التوصل إلى نواتج أصلية لم تكن معروفة من قبل، ويتميز بالشمولية والتعقيد. (بولسنان و بلوم، 2015، صفحة 03)

تقدم منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD تعريفا للتفكير الإبداعي يعبر عن طريقة التفكير التي تؤدي إلى توليد أفكار قيمة ومبتكرة (معالجة الأنشطة اليومية بطريقة غير تقليدية)، يمكن تطبيقه التفكير الإبداعي بعيدا عن السياقات المتعلقة بالتعبير عن الخيال مثل الكتابة الإبداعية أو الفنون، ولكن أيضا في المجالات الأخرى حيث يكون توليد الأفكار وظيفيا للتحقيق في القضايا أو المشكلات أو الاهتمامات على مستوى المجتمع. (PISA REPPORT, 2022)

مما سبق نركز في دراستنا على تعريف الأستاذ كامل محمد غربي الذي يعرض أساليب التفكير الإبداعي التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير الكلاسيكي القديم وإتباع نمط جديد من التفكير الحديث عن طريق أساليب تفكيرية جديدة. (غربي، 2004، صفحة 345)

6. منهجية الدراسة:

1.6 منهج الدراسة:

تدخل هاته الدراسة في الدراسات الوصفية، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنسب المناهج لدراسة وتحليل النتائج المتوصل إليها عبر وصف واقع الاتصال التنظيمي بجامعة تامنغست وتوضيح العلاقات الممكنة بين مختلف إشكال الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي بجامعة تامنغست.

2.6 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في 202 موظف إداري بالإدارة المركزية جامعة تامنغست، وتم اختيار عينة عشوائية تمثلت في (45) موظف إداري، وقبل الانطلاق

في جمع البيانات تم إجراء دراسة استطلاعية على (15) موظف والتي احترمتنا فيها تطابق مواصفات وشروط أفراد العينة الأساسية بهدف قياس أداة جمع البيانات والحصول على بيانات أولية عن مجتمع الدراسة، كما امتد المجال الزمني للدراسة بين شهر مارس وشهر ماي 2023

3.6 أدوات جمع البيانات:

- استمارة الاستبيان: وقد جاء الاعتماد عليها من أجل اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة العلاقة الممكنة بين كل شكل من أشكال الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي، وقد تضمنت الاستمارة 42 عبارة موزعة على خمس محاور .
- معامل الثبات وصدق الاستبيان:

1) صدق المحكمين: تم تحكيم استمارة الاستبانة من طرف 05 أساتذة قبل استخدامها من أجل تمكين التوازن المعرفي وتحديد الاختلالات الممكنة.

2) معامل الثبات للاستبيان:

- التناسق الداخلي: التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ بالنسبة للاستبيان الاتصال التنظيمي، حيث قدرت بما يلي :

الجدول رقم 01: ثبات استبيان الاتصال التنظيمي عن طريق ألفا كرونباخ

ثبات استبيان الاتصال التنظيمي عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات المقياس ككل	معامل ألفا كرونباخ	كل بنود الاستبيان الاتصال التنظيمي من (01 – 21)
21	625.0	

المصدر: إعداد الباحثان من مخرجات SPSS v 26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ ب (0.625) قيمة عالية وهي تدل على أن هذا الاستبيان ثابت، ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية وبالتالي السماح بتطبيقه ميدانيا.

- التناسق الداخلي: التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ بالنسبة للاستبيان التفكير الإبداعي، حيث قدرت النتائج بما يلي:

الجدول رقم 02: يبين ثبات استبيان التفكير الإبداعي طريق ألفا كرونباخ

ثبات استبيان التفكير الإبداعي طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات المقياس ككل	معامل ألفا كرونباخ	كل بنود الاستبيان
17	0.749	الاتصال التنظيمي من (01 - 17)

المصدر: إعداد الباحثان من مخرجات SPSS v 26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ بـ (0.749) قيمة عالية وهي تدل على أن هذا الاستبيان ثابت، ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية وبالتالي السماح بتطبيقه ميدانياً.

- معامل الصدق الذاتي : ويعبر عنه بالجذر التربيعي لمعامل الثبات ويقدر بـ الجذر التربيعي لمعامل الثبات لكل من الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي، وقد قدرت النتائج كالتالي:

الاتصال التنظيمي بـ ألفا كرونباخ المقدر بـ (0.625) والذي يساوي ناتجة 0.790

التفكير الإبداعي كان ألفا كرونباخ المقدر بـ (0.749) والذي يساوي ناتجة 0.865 وعليه من خلال ما تم عرضه لكل من الصدق والثبات نجد أن الاستبيانين المعدان في الدراسة صادقين وثابتين وعليه يمكن الاعتماد عليهما في الدراسة الأساسية.

7. عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1.7 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال النازل وابداع العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0.05"

الجدول رقم 03: العلاقة بين الاتصال النازل وابداع العاملين بجامعة تامنغست

الارتباط	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
اتصال النازل	45	2,11	0,582	-0.25	0.09	لا توجد علاقة عند 0.05
تفكير الابداعي		1,75	0,341			

المصدر: إعداد الباحثان من مخرجات SPSS v 26

من خلال قيمة الارتباط التي تحصلنا عليها وكانت -0.25 عند مستوى الدلالة 0.09 وهي أكبر من مستوى الدلالة الاحصائية 0.05 وبالتالي كان القرار بعدم وجود علاقة ارتباطية ومنه نرفض الفرضية ونقبل الفرضية القائلة بـ: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال النازل وابداع العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0.05

- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

ربما يكون هناك عدة عوامل تسببت في عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال النازل وابداع العاملين في جامعة تامنغست، وهذا ممكن أن يشمل:

- عدم وجود الدعم والتحفيز الكافي للإبداع من قبل المؤسسة، حيث قد يكون هناك نقص في الأدوات والتقنيات التي تشجع على التفكير الإبداعي وتطوير الأفكار الجديدة.

- عدم وجود بيئة عمل تشجع على التفاعل الإيجابي بين الموظفين والمدراء، وهذا قد يؤدي إلى عدم تبادل الأفكار والخبرات بشكل كافي، مما يؤثر سلبيًا على توليد الأفكار الإبداعية.

- نقص في الدورات التدريبية وورش العمل التي تهدف إلى تطوير مهارات التفكير الإبداعي لدى الموظفين.

- عوامل شخصية مثل الشخصية والثقة بالنفس والخبرة المهنية، قد تؤثر أيضًا على قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي.

كذلك قد يكون هناك نقص في توفير وتطوير الأدوات والتقنيات التي تشجع على التفكير الإبداعي، وهذا يمكن أن يحد من القدرة على توليد الأفكار الجديدة والإبداعية بشكل فعال.

ونستخلص مما سبق أنه لا يمكن الجزم بالسبب الرئيسي لعدم وجود الارتباط الإحصائي بين الاتصال النازل وابداع العاملين في جامعة تامنغست بدون دراسة دقيقة للبيانات والمتغيرات والظروف المحيطة بهذه العلاقة.

2.7 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الصاعد وابداع العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0.05"

الجدول رقم 03: العلاقة الارتباطية بين الاتصال الصاعد وابداع العاملين في جامعة تامنغست

الارتباط	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
اتصال صاعد	45	1,70	,4470	*,373	0.01	توجد علاقة عند 0.05
تفكير ابداعي		2,11	,5820			

المصدر: إعداد الباحثان من مخرجات SPSS v 26

من خلال قيمة الارتباط التي تحصلنا عليها وكانت *0.73 عند مستوى الدلالة 0.01 وهي أقل من مستوى الدلالة الاحصائية 0.05 وبالتالي كان القرار بوجود علاقة ارتباطية ومنه نقبل الفرضية القائلة بـ:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الصاعد وابداع العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0.05

- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

يمكن أن تكون هناك عدة عوامل وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الصاعد وابداع العاملين في جامعة تامنغست، ومن بين هذه العوامل:

- وجود تفاعلات إيجابية بين الموظفين والإدارة، حيث إذا كانت هناك علاقات متينة وإيجابية بين الإدارة والموظفين، فإن ذلك يمكن أن يشجع الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم الأفكار الجديدة.

- وجود بيئة عمل تشجع على التفاعل الإيجابي بين الموظفين، حيث إذا كان هناك بيئة عمل تشجع على التواصل المفتوح والتفاعل الإيجابي بين الموظفين، فإن ذلك يمكن أن يساعد على توليد الأفكار الجديدة والإبداعية.

- توفير الأدوات والتقنيات التي تشجع على التفكير الإبداعي، حيث إذا كانت الجامعة توفر الأدوات والتقنيات التي تساعد الموظفين على التفكير بشكل

أولادحسيني يوسف ، مولقارة مولود

- إبداعي وتقديم الحلول الجديدة للمشاكل والتحديات، فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة احتمالية وجود علاقة ارتباطية بين الاتصال الصاعد وابداع العاملين.
- توفير دورات تدريبية وورش عمل لتطوير مهارات التفكير الإبداعي لدى الموظفين، حيث يمكن أن تساعد هذه الدورات في تطوير قدرة الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وتوليد الأفكار الجديدة.
 - عوامل شخصية مثل الشخصية والخبرة المهنية والثقة بالنفس، قد تؤثر على قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي، وبالتالي يمكن أن تساهم هذه العوامل في وجود علاقة ارتباطية بين الاتصال الصاعد وابداع العاملين.
- هذه بعض العوامل التي يمكن أن تحدث علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الصاعد وابداع العاملين في جامعة تامنغست. ومن المهم الإشارة إلى أن هذه العوامل قد تختلف باختلاف الظروف والمتغيرات المحيطة بهذه العلاقة، ويجب إجراء دراسة مفصلة للبيانات والظروف المحيطة بهذه العلاقة لتحديد نوع العلاقة.
- خلاصة لما سبق لا بد أن نعلم أن هذه العوامل والأسباب قد تختلف من جامعة إلى أخرى ومن مؤسسة إلى أخرى، لذلك قد يتطلب التحقق من الظروف المحيطة بالجامعة وإجراء دراسات واستبيانات لتحديد العوامل الخاصة التي تؤثر على هذه العلاقة بشكل محدد.

3.7 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال الأفقي وابداع العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0.05"

الجدول رقم 05: العلاقة الارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال الأفقي وابداع العاملين في جامعة تامنغست

الارتباط	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
اتصال نجمي	45	2,11	0,610	0,353*	0.01	توجد علاقة عند 0.05
تفكير إبداعي		2,11	0,582			

المصدر: إعداد الباحثان من مخرجات SPSS v 26

واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفكير الإبداعي: دراسة ميدانية بجامعة تامنغست

من خلال قيمة الارتباط التي تحصلنا عليها وكانت *0.353 عند مستوى الدلالة 0.01 وهي أقل من مستوى الدلالة الاحصائية 0.05 وبالتالي كان القرار بوجود علاقة ارتباطية ومنه نقبل الفرضية القائلة بـ:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال الأفقي وابداع العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0.05

- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الأفقي وابداع العاملين في جامعة تامنغست عند مستوى الدلالة 0.05، فهذا يعني أن هناك احتمال بنسبة 95 في المائة لوجود هذه العلاقة في العينة المدروسة، ومع ذلك، يجب التنويه إلى أن الدلالة الإحصائية لا تعني بالضرورة وجود علاقة سببية بين الاتصال الأفقي وابداع العاملين في جامعة تامنغست، وأن هناك عوامل أخرى قد تؤثر على الارتباط بين هذين العاملين، لذلك يجب عادة إجراء دراسات أخرى وتحليل البيانات المستمدة منها بدقة لتأكيد وفهم طبيعة العلاقة بين هذين العاملين.

ويمكن أن تكون هناك عوامل عدة قد ساهمت في ظهور هذه العلاقة مثل:

- الاتصال الأفقي الفعال من قبل الإدارة يمكن أن يؤدي إلى رفع مستوى الثقة والتحفيز لدى الموظفين، مما يحفزهم على تقديم الأفكار الجديدة والإبداعية.
- قد يساعد الاتصال الأفقي في تحسين التواصل بين الإدارة والموظفين، وذلك يمكن أن يحسن من فهم الموظفين للأهداف والرؤية الاستراتيجية للجامعة، مما يشجعهم على تقديم الأفكار التي تتوافق مع هذه الأهداف والرؤية الاستراتيجية.
- يمكن أن يحفز الاتصال الأفقي العاملين على المشاركة في العمل الجماعي والتعاون مع الآخرين، وهذا يمكن أن يؤدي إلى ظهور أفكار جديدة ومبتكرة.
- التحفيز الشخصي للموظفين يمكن أن يؤثر على قدرتهم على توليد الأفكار الجديدة والإبداعية، حيث يشجع الموظفون الذين يتلقون تحفيزاً شخصياً على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة.

ويجب الإشارة إلى أن هذه العوامل قد تختلف من جامعة إلى أخرى ومن مؤسسة إلى أخرى، لذلك يتطلب التحقق من الظروف المحيطة بالجامعة وإجراء دراسات واستبيانات لتحديد العوامل الخاصة التي تؤثر على هذه العلاقة بشكل محدد.

8. عرض نتائج الفرضية العامة:

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال التنظيمي والتفكير الابداعي لدى عمال جامعة تامنغست "

الجدول رقم 06: يوضح العلاقة بين الاتصال التنظيمي والتفكير الابداعي لدى

عمال جامعة تامنغست

الارتباط	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
الاتصال التنظيمي	45	1,96	0,335	,915** 0	0,000	توجد علاقة عند 0.01
التفكير الابداعي		2,11	0,582			

المصدر: إعداد الباحثان من مخرجات SPSS v 26

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي لدى عينة الدراسة من خلال قيمة الارتباط التي تحصلنا عليها وكانت $0,915^{**}$ عند مستوى الدلالة $0,000$ وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.01 وبالتالي كان القرار بوجود علاقة ارتباطية ومنه نقبل الفرضية القائلة بـ:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال التنظيمي والتفكير الابداعي لدى عمال جامعة تامنغست.

- تفسير ومناقشة الفرضيات

يمكن أن يكون السبب وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي لدى عمال جامعة تامنغست هو أن الاتصال التنظيمي الجيد يمكن الموظفين من الحصول على المعلومات والموارد التي يحتاجونها

واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفكير الإبداعي: دراسة ميدانية بجامعة تامنغست

لتنفيذ مهامهم بفعالية، وبالتالي يمكنهم من التفكير الإبداعي وابتكار حلول جديدة ومبتكرة، ومن الجدير بالذكر أن الاتصال التنظيمي الجيد يساعد على تحسين رضا الموظفين وتعزيز روح الفريق، مما يؤثر إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم في العمل، ولهذا السبب، فإن الأبحاث والدراسات تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي لدى العمال.

أيضاً يشير الاتصال التنظيمي إلى الطريقة التي يتفاعل بها العاملون داخل المنظمة، وهو عامل مهم في تحديد كيفية تأثير البيئة المؤسسية على سلوك الأفراد وأدائهم بينما يشير التفكير الإبداعي إلى القدرة على توليد أفكار جديدة وغير تقليدية. وتشير الدراسات إلى وجود ارتباط إيجابي بين الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي حيث يمكن للعلاقات المتينة والإيجابية بين الزملاء والموظفين والمدراء أن تشجع العقلية الإبداعية وتحفز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والحلول الإبداعية للمشاكل المؤسسية، ويمكن أن يؤدي التفكير الإبداعي إلى تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الابتكار والتغيير داخل المنظمة، مما يجعل الاتصال التنظيمي عاملاً مهماً في تحقيق النتائج الإيجابية للشركة وبالتالي فإن وجود ارتباط إحصائي بين الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي لدى عمال جامعة تامنغست يشير إلى أن المؤسسة قد نجحت في خلق بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي والابتكار، وذلك يعزز أداء الموظفين ويحسن النتائج المؤسسية بشكل عام.

9. خاتمة:

يمكن الاستنتاج من دراسة ميدانية بجامعة تامنغست أن هناك علاقة إيجابية ومهمة بين الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة، وقد يكون لتشجيع ودعم الاتصال التنظيمي الفعال من قبل الإدارة أثراً في تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة، وازداد ثقة الموظفين بالإدارة، وشعورهم بالتقدير والاهتمام، كما يمكن أن يحفز الاتصال التنظيمي العاملين على المشاركة في العمل الجماعي والتعاون مع الآخرين وهذا يمكن أن يؤدي إلى ظهور أفكار جديدة ومبتكرة. وبالتالي يمكن اعتبار الاتصال التنظيمي عاملاً مهماً في دعم التفكير الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة، وبالإضافة إلى ذلك يمكن أن تساعد التدريبات والورش

أولادحسيني يوسف ، مولقارة مولود

العملية على تطوير مهارات التفكير الإبداعي لدى الموظفين، مما يزيد من قدرتهم على توليد الأفكار الجديدة والمبتكرة.

ومن الجدير بالذكر أن هذا الاستنتاج لا ينطبق فقط على جامعة تامنغست، بل يمكن أن يكون صحيحا لمؤسسات وجامعات أخرى، حيث يشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين الاتصال التنظيمي والتفكير الإبداعي، وبالتالي يمكن استخدام هذا الاستنتاج كمدخل لتحسين جودة العمل التنظيمي وتطوير الموظفين في المؤسسات والجامعات.

وقد ساعدت الدراسة على تحديد العديد من النقاط التي يمكن استخدامها لمعرفة واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتفكير الإبداعي في المؤسسة، ومن بين هذه العوامل:

- إجراء دراسات ميدانية واستبيانات للتعرف على مستوى الاتصال التنظيمي في المؤسسة ومدى تأثيره على التفكير الإبداعي للعاملين.
- تحليل بيانات المؤسسة والإحصائيات المتعلقة بالاتصال التنظيمي ومستوى التفكير الإبداعي الذي يتم توليده في المؤسسة.
- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتطوير مهارات التفكير الإبداعي للعاملين، ومتابعة تأثير هذه الورش والدورات التدريبية على جودة العمل والإنتاجية في المؤسسة.
- تشجيع الموظفين على المشاركة في عمليات صنع القرارات والعمل الجماعي، وتوفير بيئة عمل تحفز على التفكير الإبداعي والإبداع.
- توفير الدعم والتشجيع للمبادرات الإبداعية للعاملين في المؤسسة، وتقديم التقدير والاهتمام لمن يبدع أفكارا جديدة.
- تشكيل فرق عمل مختلطة وتعزيز التنوع في المؤسسة كوسيلة لتوليد الأفكار الجديدة والمبتكرة.
- إنشاء نظام تحفيزي يعزز التفكير الإبداعي لدى الموظفين، مثل منح الجوائز للأفكار المبتكرة والمميزة، وتحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.

10. قائمة المراجع:

- 1) الحيزان، ع. (2002). لمحات عامة في التفكير الإبداعي (ط 1. ed. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر
- 2) أسامة محمد خيربي. (2012). إدارة الإبداع و الابتكارات. الأردن عمان: دار الراية للنشر والتوزيع.
- 3) بشار حزي. (2020). الإتصال التنظيمي. سوريا: منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
- 4) بلال ساسي. (2015). فعالية الإتصال التنظيمي للقيادة الإدارية وعلاقته بتنمية المنمة الإقتصادية. مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، 03(50)، 06-70.
- 5) خير سليمان شواهين. (2009). تنمية التفكير الإبداعي في العلوم و الرياضيات باستخدام الخيال العلمي. عمان الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 6) رضوان بلخيري، و سارة جبيربي. (2014). مدخل للاتصال والعلاقات العامة. جصور للنشر والتوزيع: الجزائر.
- 7) فريدة بولسانان ، واسهمان بلوم. (2015). طرائق التدريس ودورها في تنمية التفكير الإبداعي عند الطفل المتمدرس. ، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية. ورقلة : جامعة قاصدي مرباح.
- 8) كامل محمد غربي. (2004). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس – سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم (الإصدار 03). عمان الأردن: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- 9) كمال محمد عويضة . (1997). علم النفس الصناعي. لبنان: دار الكتب العلمية.
- 10) مجاهدي الطاهر. (28 أبريل، 2016). يوم دراسي حول: التفكير الابتكاري في الميدان المهني والتنظيمي: معوقاته وطرق تنميته. تم الاسترداد من جامعة محمد بوضياف المسيلة: <https://www.univ-msila.dz/ar/?p=3798>
- 11) محمد إبراهيم عايش، و محمد نجيب صرايرة. (1995). الاتصال التنظيمي: اطار نظري.. (عمادة البحث العلمي والدراسات العليا جامعة اليرموك، المحرر) بحاث اليرموك، (2)11، 125-155.
- 12) محمد حسن محمد حمدات. (2008). السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. عمان الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 13) محمد خضر عبد الفتاح ، و إنجي صلاح فريد عدوي. (2011). التفكير النمطي و الإبداعي. القاهرة: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث.
- 14) محمد منير حجاب. (2004). الموسوعة الإعلامية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

(15) ناصر دادي عدون. (2004). : الاتصال و دوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية (الإصدار01). الجزائر، الجزائر: دارالمحمدية.

16) Andrade Scroferneker, C. (2004). Qu'est-ce que la « Communication organisationnelle » dans un pays de contact. *Sociétés*(83), 79 - 88.

17) COSTA, A. (1985). *A Glossary of thinking Skills Developing Minds : A resource Book for Teaching Thinking*. New York: Mc Gra.

18) PISA REPPORT. (2022). *OECD*. Retrieved from PISA 2022 Creative Thinking: <https://www.oecd.org/pisa/innovation/creative-thinking/#>

19) Solso, R. (1988). *Cognitive Psychology* (1st ed.). New York: University of Nevada.