

أثر المناخ التنظيمي الإبداعي على التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي -دراسة مقارنة بين الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع والأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض -جامعة المدية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -

The impact of the creative organizational climate on the creative thinking of the university professor -Comparative study between professors with high creative thinking and professors with low creative thinking - Medea University Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences-

بن عمور سمير، مخبر التنمية المحلية المستدامة بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، أستاذ محاضر أ، samir_be81@yahoo.com،

بوشو جميلة، مخبر التنمية المحلية المستدامة بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، طالبة دكتوراه، djemila.djemila@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/01/30

تاريخ القبول: 2020/01/18

تاريخ الإرسال: 2019/10/22

ملخص

هدفت هذه الورقة البحثية إلى التعرف على كل من المناخ التنظيمي الإبداعي و التفكير الإبداعي، حيث يرى أن التفكير الإبداعي يعد بندا هاما بالنسبة لجميع المنظمات الراغبة في التميز عن نظيراتها، ما يرجح كافة المورد البشري وأسبقيته على باقي الموارد، وهذا ما يستدعي الاهتمام بالمناخ التنظيمي الذي يسود المنظمة فهو يعد بعدا هاما في تشكيل سلوكيات أفرادها وقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى تحليل مدى الأثر الذي يمارسه المناخ التنظيمي الإبداعي بأبعاده (الهيكل التنظيمي الإبداعي، القيادة الإبداعية، الثقافة التنظيمية الإبداعية) على التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي في جامعة المدية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من خلال إجراء دراسة مقارنة ما بين الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع والأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض وإيجابية أو سلبية إدراكهم لنواتج محددات المناخ التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، المناخ التنظيمي الإبداعي، التفكير الإبداعي، المحددات التنظيمية، الجامعة المدية.

تصنيف JEL : m12, d23, i 23

Abstract:

This research paper aimed to identify both the creative organizational climate and creative thinking, where he believes that creative thinking is an important item for all organizations wishing to differentiate from their counterparts, which likely all human resources and its primacy over other resources, and this requires attention to the organizational climate that In this study we discussed the impact of the creative organizational climate in its dimensions on the creative thinking of the university professor, at the University of Medea Faculty of Economic, Commercial and Management, through a comparative study between professors with high or low creative thinking and their positive or negative perception of the organizational climate determinants

Key words: organizational climate, creative organizational climate, medea university, creative thinking, organizational determinants.

Jel Classification Codes : m12, d23, i23

مقدمة:

أصبح من الضرورة استيعاب الجامعات لمدى أهمية المناخ التنظيمي كمتطلب أساسي للتوظيف، والأخذ على عاتقها مهمة البحث عن أنجع الطرق للارتقاء بأداء موظفيها والوصول بهم للإبداع من خلال توسيع نظرتها الضيقة لأجواء العمل الداخلية عن طريق خلق بيئة ملائمة وبتكيفة مع ميول ورغبات الموظفين عن طريق تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية حتى تكون عاملا محركا ودافعا لتصويب الأداء للإبداع. وبإلقاء نظرة تأملية متعمقة لموضوع المناخ التنظيمي في الجامعة يتبين انه من أهم عوامل النجاح، وذلك لما يوفره بتهيئة الجو المناسب للأستاذ الجامعي لخلق الأفكار الإبداعية، ومحاوله لتأهيل طاقته الكامنة لتتجسد في مستويات تفكير إبداعية. ومن أجل بلوغ الإبداع لا بد من إعطاء التفكير الإبداعي للأستاذ الأهمية اللازمة من خلال تهيئة مناخ تنظيمي إبداعي ملائم لبلوغ هذا الطموح.

إشكالية الدراسة:

تماشيا مع هذا الطرح، تظهر معالم الإشكالية التي نسعى من خلال دراستها إلى معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي الإبداعي على التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي، بطرح التساؤل التالي:
إلى أي درجة يمكن للمناخ التنظيمي الإبداعي أن يؤثر على التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي؟
فرضيات الدراسة: تقوم هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بمستوى ثقة 95% بين محددات المناخ التنظيمي الإبداعي والتفكير الإبداعي للأستاذ.

ولبحث الإشكالية المطروحة واختبار الفرضية الرئيسية، أجرينا دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية مستهدفين فئة الأساتذة، بحيث تم تصنيف هذه الفئة إلى نوعين: أساتذة ذوي تفكير إبداعي مرتفع، وأساتذة ذوي تفكير إبداعي منخفض، اعتمادا على نتائج مؤشرات قياس الإبداع، فيما أن التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي يتمثل أساسا وإجمالاً في الإنتاج العملي والفكري في شكل طرق مختلفة وأساليب حديثة ومنتجات فكرية جديدة، قمنا بطرح مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي في فترة حددناها بالثلاث سنوات الأخيرة على شكل أسئلة مغلقة، تمت ترجمتها بعد ذلك لدرجات رقمية تقيس مستوى الإبداع، لنخرج في الأخير بمستوى معين من الدرجات لكل استبانة يتم تصنيفها بعد ذلك إن كانت من ذوي التفكير الإبداعي المرتفع أم المنخفض من خلال مقارنته مع المستوى المقبول للإبداع المحدد مسبقا، واخترنا أسلوب المقارنة ما بينهما، وذلك بإجراء مقارنة بين المناخ التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة ذوي الشخصية المبدعة والمناخ التنظيمي من وجهة نظر الأساتذة ذوي الشخصية الأقل إبداعا، للتأكد من سلبية أو إيجابية هذا الأخير على التفكير الإبداعي للأستاذ.

وأسلوب المقارنة أردنا من خلاله اختبار ثلاث فرضيات إجرائية تصب في اختبار الفرضية الرئيسية وهي كالتالي:

الفرضية الإجرائية الأولى: يدرك الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع نواتج محددات المناخ التنظيمي الإبداعي في أجواء عملهم بإيجابية أكبر.

الفرضية الإجرائية الثانية: يدرك الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض نواتج محددات المناخ التنظيمي الإبداعي في أجواء عملهم بسلبية أكبر.

الفرضية الإجرائية الثالثة: توجد فروقات ذات دلالة بمستوى ثقة 95% بين الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع، والأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض لتظهر أسبقية المجموعة الأولى عن المجموعة الثانية من حيث الإدراك الإيجابي لمحددات المناخ التنظيمي

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد بالكلية وعلاقته بالتفكير الإبداعي للأستاذ. كما تتجلى أهميته كذلك في كونه يسلط الضوء على قوة الصلة بين الفرد والأجواء المحيطة بعمله والعوامل التي تجعل المناخ التنظيمي أكثر ملائمة لخلق الأفكار الإبداعية المؤدية للأداء المتميز بالدرجة الأولى .

المنهج المعتمد:

تعتمد المنهجية المتبعة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الميداني الذي تضمن مسحاً مكتيباً بالرجوع إلى المصادر المتعددة لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة التي تم تطويرها وتحليلها إحصائياً للإجابة على الأسئلة المطروحة واختبار الفرضيات الموضوعية.

الدراسات السابقة:

.دراسة زروخي فيروز، بعنوان دور المناخ التنظيمي في تدعيم السلوك الإبداعي لدى موظفي كلية الاقتصاد بجامعة الشلف، جامعة حسية بن بوعلي، الشلف، 2017، حيث خلصت الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين بعدي تدفق المعلومات والاتصال بالكلية وكذا بعد الانتماء التنظيمي في تدعيم السلوك الإبداعي بينما نمط القيادة السائد بالكلية وغياب مشاركة في اتخاذ القرار عدم فعالية سياسة العوامل لم تكن محفزة أو مدعمة على الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة.

.دراسة قبطان شوقي، بعنوان ثلاث سمات محورية لأجواء عمل داعمة للإبداع في المؤسسة الصناعية (الاستقلالية في العمل، تقبل المخاطرة في العمل، ثقافة الاعتراف) دراسة مقارنة بين وحدة إنتاج مواد التنظيف ووحدة إنتاج الحفظات بمؤسسة حياة (الجزائر) خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة بين اتصاف أجواء العمل بالاستقلالية في العمل وتقبل المخاطرة في العمل وثقافة الاعتراف من جهة ودعم الإبداع من جهة أخرى، ونقول أنه كلما شعر العمال بحرية أكثر في العمل (الاستقلالية) وتجاوب أكبر مع المبادرات والتجارب في سبيل الخروج عن المألوف (المخاطرة)، إضافة إلى التحفيز وتقدير الجهود والنجاحات (الاعتراف)

.دراسة نادر أحمد أبو شيخة، بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، الجامعة الهاشمية ، الأردن، 2005، حيث خلصت الدراسة إلى أن تقييم الموظفين للمناخ التنظيمي سلبى في مجمله مما يفرض على الإدارة الاهتمام لقضية المناخ التنظيمي لأنه يقود إلى أداء أفضل.

I- الإطار النظري للدراسة

I-1- مفهوم المناخ التنظيمي

يعد المناخ التنظيمي من الاصطلاحات الإدارية التي يصعب تعريفها بسبب تعدد المؤثرات الخارجية والداخلية عليه، ويمكن إرجاع بدايات ظهور فكرة المناخ التنظيمي إلى مدرسة العلاقات الإنسانية التي أكدت بشكل أساسي أن الجو المادي للعمل ليس كل شيء في حياة المنظمات، فالمنظمة ليست مستودعا من الأشخاص والآلات بل جماعات من العاملين، وأنماط من التفاعلات الاجتماعية والنفسية، التي تخلق جو نفسيا واجتماعيا وتنظيميا، له من الأثر في العمليات الإنتاجية ما يفوق تأثير الجو المادي للعمل.

I-1-1- تعريف المناخ التنظيمي

طبق هذا الاصطلاح على مكان العمل باعتبار التنظيم كيان مؤسسي عضوي يتفاعل مع عوامل البيئة المحيطة به فيؤثر عليها ويتأثر بها من ناحية، ومن هذا المنطلق فإن:

اصطلاح المناخ التنظيمي " يشير إلى القيم والعادات والتقاليد والإيديولوجيات والأذواق والطبقات الاجتماعية وتأثيرها على العملية الإدارية وسلوك الأفراد العاملين في التنظيم." (davis, 1977, p. 104) يقول brunet 1983 أن المناخ التنظيمي يشير إلى " التصورات التي كونها العاملون في وظائفهم أو علاقة أدوارهم مع الأدوار التي يؤديها الآخرون في المنظمة" (brunet, 2001, p. 03)

كما عرفه payn " على انه مفهوم يعكس حجم ومحتوي القيم السائدة والمعايير، السلوكيات، ومشاعر أعضاء النظام الاجتماعي والتي يمكن أن تقاس إجرائيا من خلال إدراك أعضاء النظام أو الملاحظات أو وسائل أخرى موضوعية" (Dayne & Rugh, 1676, p. 10)

" يؤكد ملتون على أن المناخ التنظيمي عبارة عن دلالة كيفية إدراك أي شخص له، وعليه فإنه ليس واقعا موضوعيا، فكل شخص يدرك الأشياء بطرق مختلفة، فالحاجات الفردية والحوافز والترقية تكون مقبولة الجدوى أو عديمة الجدوى، انطلاقا من إدراك محيط العمل فهذا الإدراك يؤثر على دوافع والتي تؤثر بدورها على نتائج سلوكه كالغياب والحوادث النوعية والكمية في العمل والدوران (لوكيا و بومنقار، 2014، الصفحات 41-43)

I-1-2- أهمية المناخ التنظيمي

تتضح أهمية المناخ التنظيمي من كونه عنصرا لازما لتحقيق التقارب الواجب بين تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها، ومن إسهامه في تنمية المنظمة من خلال العمل على تطوير الأبعاد المختلفة داخلها، ومن تأثير نمط المناخ التنظيمي على نمو إمكانات العاملين في حل مشاكلهم بشكل مؤثر وفعال. (فاروق و السيد، 2005، صفحة 294)

كما تتجلى أهمية المناخ التنظيمي من الافتراض بأن أي سلوك العامل الفردي أو الجماعي لا ينبع من فراغ بل هو محصلة تفاعل مجموعة من العوامل والأشياء والأشخاص وغيرها من مكونات البيئة، فتحديد طبيعة المناخ السائد يساعد في تفسير السلوك التنظيمي ويسمح بإمكانية التنبؤ به والسيطرة عليه مما يوفر ظروف ملائمة للأداء الفعال يكون لها انعكاس مباشر على النظام الاجتماعي، وعمليات التفاعل بين أعضاء المنظمة (المغربي، 2007، صفحة 19)

I-1-3- عناصر المناخ التنظيمي

1. الهيكل التنظيمي: ويعتبر الهيكل التنظيمي من أهم العوامل المؤثرة والمحددة لطبيعة المناخ التنظيمي، وهذا من خلال درجة المرونة التي يتصف بها البناء التنظيمي القائم، فالبناء غير المرن في أنظمتها وسياساته قد يؤدي في بعض الأحيان إلى إصابة العاملين بالإحباط والشعور بالقلق، فكلما كان الهيكل التنظيمي مرنا زادت القدرة على الإبداع وارتفعت الروح المعنوية.

2. نمط القيادة: تعتبر القيادة من أهم عناصر المناخ التنظيمي، يقول fulmer بأن القيادة هي المقدرة على إقناع الآخرين للسعي لتحقيق أهداف معينة، ومهارة إصالحهم إليها، يعتبر نمط القيادة السائد في المنظمة محددًا رئيسي لطبيعة المناخ السائد بها، فالقيادة لها الأثر البالغ على نوعية العلاقات وحركية الجماعات وإثراء التفاعلات الاجتماعية، نجد أن الكثير من التصرفات والسلوكيات والقيم التي يحملها العامل مردها نمط القيادة السائد، فهي إما تدفع نحو الولاء والانتماء وإما إلى الصراع والفوضى وهذا ما ينعكس على طبيعة المناخ السائد، ويمكن تصنيف أساليب القيادة إلى أربعة نماذج رئيسية، حيث يتأثر الأسلوب القيادي بشخصية القائد وشخصيات التابعين والبيئة الداخلية والخارجية التي تؤثر على المنظمة ومن أبرز هذه الأنماط القيادية ما يلي: القيادة الأوتوقراطية أو التسلطية، القيادة الديمقراطية، القيادة الترسلية أو المتفرجة، قيادة الخط المستقيم. (حريم، 2004، صفحة 197)

3. المشاركة في اتخاذ القرارات: إن المشاركة في صنع القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء الرأي، الأفكار والاقتراحات.. الخ، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين طرق العمل. (كاسم، 2002، صفحة 171)

4. نمط الاتصالات: الاتصالات هي الوسيلة التي يتم من خلالها نقل الأفكار، الأوامر والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة الصاعدة أو هابطة أو متوازية (فاروق و السيد، 2005، صفحة 297)

5. طبيعة العمل: إن طبيعة العمل تعتبر عاملا مهما في تحفيز العاملين أو إحباطهم، فالعمل الروتيني يعمل على إحداث الملل وزيادة الإهمال وعدم الاقتراح نحو تحديث وتطوير المنظمة

6. التكنولوجيا: وتعني مدى استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في التنظيم التي تساهم في العمل، وتحديثه من حين لآخر. (قبوب، 2009، صفحة 171)

I-1-4- قياس المناخ التنظيمي:

تشير الدراسات إلى وجود نوعين من المقاييس أحدهما كمي وهو مقياس الموضوعية، والنوع الثاني هو مقياس النوعية الذي يعتمد على استمارات الإستبانة التي يتم عن طريقها وصف الجوانب التي تتعلق بحياة الأفراد العاملين في التنظيم، ولعل أكثر مداخل قياس المناخ التنظيمي شمولا وشيوعا، المداخل التي حددها كل من جيمس وجون " james and john " وتشمل هذه المداخل ما يلي:

(1) مدخل القياس المتعدد - الصفات التنظيمية: ويعتمد هذا المدخل على مجموعة من المقاييس التنظيمية والتي

يمكن قياسها، مثل حجم المنظمة وعدد المستويات الإدارية... الخ

(2) مدخل القياس الإدراكي - الصفات التنظيمية: ويعتمد هذا المدخل على مجموعة المقاييس المدركة بواسطة الأفراد

العاملين بالمنظمة، والتي تركز على المقاييس التنظيمية أيضا مثل حجم المنظمة وعدد المستويات

(3) مدخل القياس الإدراكي - الصفات الشخصية: ويعتمد هذا المدخل على مجموعة المقاييس المدركة بواسطة الأفراد العاملين بالمنظمة، والتي تتركز على المقاييس الشخصية، مثل قدرات الأفراد العاملين بالمنظمة والمستوى الثقافي والقابلية للعمل

I-2- الميخا التنظيمي الإبداعي

إن المحور الجوهرى للمنظمات المبدعة يقوم على تطويرها لبيئة تنظيمية تعمل على بلورة الاتجاهات الإبداعية فى منهج فكرى وعملى، ويقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تعمل على ترسيخ الإبداع كهدف تنظيمى متحدد ومطلوب، فبيئة المنظمة الداخلية الإيجابية من شأنها أن تؤثر على السلوك الإبداعى فى المنظمة عن طريق تشجيع التعبير عن الأفكار الجديدة وتطويرها وحمايتها وتقديرها، فالإبداع يتم من قبل الأفراد والجماعات التى تعمل داخل بيئة معينة، ولهذا البيئة تأثيرها على الإبداعى بما توفره لهم من دعم وإمكانيات وقدوة ونماذج للسلوك الإبداعى. (العميان، 2008، صفحة 395)

I-2-1- تعريف الميخا التنظيمي الإبداعى:

ويشير مجموعة من الباحثين إلى أن الميخا الإبداعى هو عبارة عن مجموعة الخصائص المميزة لبيئة العمل الداخلية التى يؤدى بها العاملون واجباتهم وأعمالهم. (Benjamin و Richard، 1990، صفحة 345)

الميخا التنظيمى الإبداعى يمثل " البيئة المشجعة للأفكار الإبداعية، التى تتصف بإفصاح المجال للمخاطرة وتدعم قنوات الاتصال وتمنح الحرية فى العمل، كما تعترف بالإنجازات وتكافؤها بجوائز خاصة وتوفر الإمكانيات المادية والبشرية والفكرية اللازمة لإنتاج خلاق". (قبطان، 2014، صفحة 134)

لغرض خلق الميخا الإبداعى فى المنظمة ينبغى خلق مناخ ملائم إيجابى يساعد الفرد على تطوير أدائهم فكيف يتم خلق مناخ جيد فى المنظمة؟

I-2-2- خلق الميخا الجيد فى المنظمة :

الهيكل التنظيمى: أن تقوم الإدارة بتعديل وتطوير الهيكل التنظيمى السياسات: أن توضع سياسات التى تتميز بالمرونة فى اتخاذ القرارات لتلائم مع التغيرات والظروف البيئية الداخلية والخارجية وتعطى تأثيرا إيجابيا نحو الأفراد الذين يتأثرون بتطبيقها، النمط القيادى: أن تتبنى الإدارة فلسفة إنسانية الإنسان وذلك من خلال إشراكه فى اتخاذ القرارات وحل مشاكل العمل الذى يقوم به حتى يشعر بقيمته وإسهاماته فى تحقيق الأهداف المطلوبة أساليب الرقابة: إن الإدارة الجيدة هى التى تخلق الميخا التنظيمى الذى يؤدى بالعامل إلى تكوين رقابة ذاتية تنبع من إحساسه الداخلى بالواجب الملقى على عاتقه لتحقيق الأهداف سواء كان هناك من يراقبه أم لا المسؤولية الاجتماعية: إن الميخا التنظيمى الجيد هو الذى يخلق لدى العامل حساسية تجاه المجتمع الأكبر الذى يعيش فيه (المغربى م.، 2010، الصفحات 306-308)

I-2-3- أهمية المناخ التنظيمي الإبداعي.

أولت الاتجاهات الفكرية المعاصرة في دراسة السلوك التنظيمي أهميه كبيرة لأثر المناخ الإبداعي إذ أنها تضمنت كافة المتغيرات السائدة في إطار العمل من قيم فكرية، آفاق حضارية وأبعاد مادية تؤثر بشكل أساسي على الأفراد، وأن الاهتمام بالمناخ الإبداعي يأتي من خلال كون الوحدة الاجتماعية هادفة تتسم أعمالها ونشاطاتها بالتشابك والتعقيد في مختلف المجالات. ومن خلال النظر إلى الأبعاد الرئيسية للمناخ الإبداعي يبدو واضحاً تأثيره في أداء العاملين ودافعيتهم إلى العمل، وما يترتب عليه من نجاحات للمؤسسة في تحقيق أهدافها مما يستدعي دراسة المناخ الإبداعي لهذه المؤسسة وتحديد طبيعتها، إن الربط بين المناخ الإبداعي و أداء المؤسسات ليست بالأمر السهل ، ويتبين أهمية المناخ الإبداعي في خلق الموازنة بين المهارات و قابلية الأفراد في الأداء من جهة وبين متطلبات الوظائف أو المهن التي يشغلونها من جهة أخرى .

I-2-4- علاقة المناخ التنظيمي بالسلوك الإبداعي:

يعتمد السلوك الإبداعي على نمط المناخ التنظيمي السائد، إذ من الممكن أن يشجع المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي، أو قد يبطئه، وهذا التشجيع يعتمد على خصائص وعناصر المناخ التنظيمي التي تحفز وتستثمر الإبداع، وبشكل عام يعتمد السلوك الإبداعي على خصائص الفرد الشخصية والذاتية، ويعتبر أيضاً حصيلة لتفاعل أربعة عوامل هي: الأفراد، القيادة، جماعات العمل والمناخ التنظيمي. فالمناخ التنظيمي غير الصحي يقتل الأفكار الإبداعية في حين أن المناخ التنظيمي الصحي والملائم يعد محفزاً لتبني السلوك الإبداعي من خلال ما يقدمه من المرونة والاستقلالية في بلورة واختيار الأفكار ومن خلال أيضاً إعطاء المبدع مجالاً أوسع للاتصالات وتخطي الهرم الإداري وتجاوز الروتين الذي عادة ما يتسم بالجمود والبطء من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية المشجعة والداعمة للإبداع. (Scott & Reoinaid, 1994, pp. 580- 607.)

I-2-5-أبعاد المناخ التنظيمي الإبداعي:

أ. الهيكل التنظيمي الإبداعي: يمثل التنظيم الرسمي الداعم لأجواء عمل مساعدة لظهور الأفكار الإبداعية، والبحث في إشكالية الهياكل التنظيمية الأكثر تناسبا ودعمًا للإبداع في المؤسسات كان محل اهتمام العديد من الدراسات والباحثين الذين قدموا تصنيفات متعددة لها، مبرزين إيجابيات وسلبيات كل منها، ويعتبر النموذج المقدم من طرف bruns & stalker من أكثر الإسهامات نجاحاً وقبولاً في دراسات الإبداع، خاصة أنه ينطلق من فكرة مردها أنه مهما تعددت أشكال الهياكل التنظيمية وتصنيفاتها فهي لا تخرج عن تصنيفين رئيسيين أحدهما يؤثر سلباً على الإبداع والثاني يؤثر إيجاباً، فأطلقا على الأولى بالهياكل الميكانيكية والثانية الهياكل العضوية .

عموماً لكي يكون الهيكل التنظيمي إبداعياً يمكن وصف كيف يجب أن تكون بعض الجوانب: كأن يكون تصميم العمل يتميز بالتنوع والثناء في المهام، وكذا نطاق الإشراف يجب أن يكون موسعاً، والتقليل من درجات الرسمية والرقابة واعتماد اللامركزية لدعم ظهور الأفكار الإبداعية.

ب. القيادة الإبداعية: (أو الانتقال لنمط القيادة التحويلية) تشير العديد من الدراسات إلى أهمية الدور الذي تلعبه القيادة الإدارية وتأثيرها الكبير في توفير أجواء عمل مساعدة لظهور الأفكار الإبداعية، خاصة وأن المفاهيم تتفق على أن الإبداع أضحي اليوم من أبرز مهام القيادات الإدارية. ومن الدراسات ما ذهب أبعد من اعتبار القيادة الإبداعية مؤثرة في أجواء

العمل الإبداعية، إلى اعتبارها أهم محدد لها على الإطلاق، فأظهرت دراسة Lawrence عند بحثه عن أكثر المحددات البيئية التنظيمية من بين (الميكال التنظيمي، القيادة، الثقافة التنظيمية، التكوين والتكنولوجيا) ارتباطا بالإبداع، فتوصل إلى أن خصائص الرؤساء وأسلوبهم في القيادة هو أكثر ما يرتبط بالإبداع في هذه المؤسسات. فالقيادة الإبداعية هي التي تساهم في إنتاج الأفكار الإبداعية سواء عن طريقها أو عن طريق الداعم والتحفيز للعاملين، وتحليل هذه الأفكار وتبني الفكرة الملائمة وتدعيمها.

ج. الثقافة التنظيمية الإبداعية: وهي الثقافة التي يتحول فيها الإبداع بحد ذاته إلى قيمة ثابتة في المؤسسة، فهي تتضمن مختلف الأعراف والتقاليد... التي تحفز على الإبداع وتبني السلوكيات الإبداعية، لأنها ترسخ فكرة أن كل الأفراد في المؤسسة بغض النظر عن تكوينهم أو مستواهم، قادرين على المساهمة بأفكار وحلول إبداعية، ونعمل المؤسسة على زرع هذه القيم والاعتقادات والتشجيع عليها لتصبح ومع مرور الوقت تمثل هوية المؤسسة الإبداعية. (قبطان، 2014، الصفحات 21-34)

ومن بين خصائص الثقافة التنظيمية الإبداعية ما يأتي: قبول الغموض، التسامح مع اللامعقول/ غير العملي، رقابة خارجية منخفضة، التسامح مع المخاطرة، التسامح مع الصراع / النزاع، التركيز على الغايات بدلا من الوسائل، التركيز على منظور النظام المفتوح: مراقبة ورصد البيئة عن كثب والاستجابة لأي تغيرات تحدث. التغذية الراجعة الإيجابية. (حريم، السلوم التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، الصفحات 362-364)

I-3- التفكير الإبداعي

I-3-1- تعريف التفكير الإبداعي: اتجه الباحثون في هذا المجال لتحديد مفهوم التفكير الإبداعي فنجد: أن نيل أندرسون ونيجل ينظران إلى التفكير الإبداعي على أنه: " قدرة عقلية فردية، ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكثر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، فهو يتضمن القدرة على تكوين تنظيمات وأبنية جديدة للأفكار والمواقف" (جلالة، 2007، صفحة 76)

إن التفكير الإبداعي هو عملية تعتمد على مجموعة من القدرات العقلية (الطلاقة، المرونة والأصالة) وسمات الشخصية (الشخصية المبتكرة) وتعتمد أيضا على بيئة ميسرة لهذا النوع من التفكير، لتعطي في النهاية المحصلة الابتكارية وهي الإنتاج الإبداعي والحلول الابتكارية للمشكلة والذي يتميز بالأصالة والفائدة والقبول الاجتماعي وفي نفس الوقت يثير الدهشة لدى الآخرين. (الجواد، 2000، صفحة 17)

I-3-2- خصائص التفكير الإبداعي: يتميز التفكير الإبداعي بالخصائص التالية: (سلطاني، 2014، صفحة 70)

- التفكير الإبداعي ليس شيئا غامضا، أو غير خاضع للتحليل فهو قابل للبحث والتحليل العلمي، والمعالجة.
- ليس هناك عملية واحدة مفردة يمكن النظر إليها بطريقة مناسبة على أنها هي العملية الإبداعية، فهذا المصطلح هو تلخيص متفق عليه لمجموعة معقدة من العمليات المعرفية داخل الفرد، تشمل الإدراك والتفكير والتحليل وغيرها.
- إن العملية الإبداعية توجد لدى كل الأفراد، لكن يختلف نضج هذه العملية من فرد لآخر.

I-3-3- مهارات التفكير الإبداعي

الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات، ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة أشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد، أو إعادة توظيفها وإثارة تساؤلات من حولها. (يوسف و توفيق، 2010، صفحة 07)

الطلاقة: الطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار، تفوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية. لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير.

المرونة: وهي القدرة على توليد أفكار متنوعة ليست من نوعية الأفكار المتوقعة عادة، والتحول من نوع معين من الفكر إلى نوع آخر عند الاستجابة لموقف معين، أي أنها القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف.

الأصالة: يتفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هي: " القدرة على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد ". (يوسف و آخرون، 2007، صفحة 143)

قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد وتقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة، كما تعني أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها. (يوسف و توفيق، 2010، صفحة 08)

II- الدراسة الميدانية

II-1- مجتمع وعينة الدراسة:

تمت الدراسة الميدانية بتاريخ مارس 2019 بجامعة المدية، أين أجريت هذه الدراسة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، على الأساتذة حيث قدر عدد الأساتذة الدائمين بها 124 على النحو التالي:

الجدول رقم 01: العدد الإجمالي للأساتذة بالكلية

الرتبة	العدد الإجمالي
أستاذ	15
أستاذ محاضر قسم أ	42
أستاذ محاضر قسم ب	35
أستاذ مساعد قسم أ	30
أستاذ مساعد قسم ب	02

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق الجامعة

واستهدفنا من خلال دراستنا فئة الأساتذة المحاضرين، متفادين صنف المساعدين، لتفادي التأثير السلبي على النتائج الراجع لاختلاف الرتبة العلمية، ونوضح في الجدول التالي العدد الإجمالي للأساتذة المحاضرين.

الجدول رقم 02: العدد الإجمالي للأساتذة المحاضرين

الأساتذة	العدد الإجمالي (مجتمع الدراسة)	عينة الدراسة 51%
أساتذة محاضرين	77	40

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق الجامعة

ويوضح الجدول أن العينة المستهدفة تمثلت في 51% من العدد الإجمالي للأساتذة المحاضرين، الشيء الذي نتج عنه عينة دراسة من 40 أستاذ.

II-2- أداة الدراسة:

تم تطوير استبيان من خلال الاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع، وفيما يلي توضيح لجزئي أداة الدراسة. الجزء الأول: ويشتمل على المعلومات الشخصية حول المجيبين على الاستبيان، وهي المعلومات المتعلقة بـ (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: ويتضمن هذا الجزء (18) فقرة لتشخيص المناخ التنظيمي في الكلية بالنسبة للعينتين، بمعدل 6 فقرات لثلاث محاور فرعية للمناخ التنظيمي الإبداعي، وكانت الإجابة على فقرات الجزء الثاني من الاستبيان تتم على سلم ليكارت الخماسي بدرجات كما يلي:

- غير موافق تماما ويحصل على الدرجة (1)
- غير موافق ويحصل على الدرجة (2)
- محايد ويحصل على الدرجة (3)
- موافق ويحصل على الدرجة (4)
- موافق تماما ويحصل على الدرجة (5)

وقد طلبنا من المجيبين ضرورة الإجابة على كل فقرات الاستبيان دون استثناء، وذلك بأن يضعوا علامة (x) أمام الملاحظة التي يرونها تتناسب وشعورهم وإدراكهم لنتائج المحدد التنظيمي، كما قمنا باعتماد الاتجاهين التاليين: الأول: القياس الإدراكي للمحددات التنظيمية: والذي يعزى بقياس نواتج محددات المناخ التنظيمي السائد الثاني: القياس الإدراكي للصفات الشخصية: والذي يعزى لقياس نواتج المناخ بناء على شخصية المستجيب

II-3- طرق تحليل البيانات:

تم خلال الدراسة تحليل المؤشرات واستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ النسب المئوية والجداول التكرارية، واستعملت لوصف العينة المدروسة من زاوية البيانات الشخصية كالعمر والرتبة المهنية والخبرة.
- ✓ مقاييس الإحصاء الوصفي التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية. واستعملت لاختبار الفرضية الإجرائية الأولى والثانية.
- ✓ اختبار (ت) للفرق بين المتوسطات في عينيتين (Independent Sample T test): أستعمل لاختبار صحة الفرضية الإجرائية الثالثة.

واعتمدنا في معالجة البيانات وتحليلها إحصائيا على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical « Package for Social Sciences

II-4- التحليل

II-4-1- وصف عينة الدراسة

فيما يلي توزيع العينة المختارة من الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع أو المنخفض حسب متغيرات الجنس والسن والمؤهل العلمي والرتبة العلمية وعدد سنوات الخبرة.

الجدول رقم 03: التوزيع التكراري للعينة المدروسة حسب متغيرات الجنس والسن والمؤهل العلمي والرتبة العلمية وعدد سنوات.

المتغير	الفئة	أستاذ ذو تفكير إبداعي مرتفع (13)		أستاذ ذو تفكير إبداعي منخفض (27)	
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
الجنس	ذكر	61.54%	8	70.37%	19
	أنثى	38.46%	5	29.62%	8
السن	25 إلى 35 سنة	53.85%	7	33.33%	9
	36 إلى 45 سنة	38.46%	5	62.96%	17
	أكثر من 45 سنة	7.69%	1	3.7%	1
المؤهل العلمي	ماجستير	15.38%	2	18.52%	5
	دكتوراه	84.61%	11	81.48%	22
	أستاذ تعليم عالي	0%	0	0%	0
الرتبة العلمية	أستاذ محاضر أ	53.85%	7	59.25%	16
	أستاذ محاضر ب	46.15%	6	40.74%	11
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	7.69%	1	14.81%	4
	6 إلى 10 سنة	46.15%	6	33.33%	9
	11 إلى 14 سنة	46.15%	6	40.74%	11
	أكثر من 15 سنة	0%	0	11.11%	3

المصدر: من إعداد الباحثين

يظهر الجدول أعلاه وجود تشابه كبير بين العينتين المختارتين من زاوية الجنس ، إذ يمثل الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع 61.54% من فئة الذكر ، ويقابلها 70.37% فئة الذكر عند الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض ، ونفس الشيء يقال بالنسبة لمتغير الشهادة العلمية ف 84.61% من الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع حاصلين على شهادة دكتوراه والباقي شهادة ماجستير ، ويقابلها 81.48% في الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض من الحاصلين على شهادة دكتوراه و 18.48% من الحاصلين على شهادة الماجستير، وكذلك نفس التفسير بالنسبة للرتبة العلمية أين تمثلت 53.85% من أساتذة محاضرين أ للأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع وقابلها في مجموعة الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض 59.25% ، أما من ناحية العمر فنلاحظ أن الأغلبية المستحوذة في الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع من فئة 25 إلى 35 سنة ، أما عند الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض فالاستحواد لفئة 36 إلى 45 سنة، وفي الأخير نلاحظ أن سنوات الخبرة عند كلتا العينتين تمثلت النسب المستحوذة في الفئتين من 6 إلى 10 ، ومن 11 إلى 14 ، بمعدل 46.15 لكلتا الفئتين بالنسبة ل الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع ، وقابلها في مجموعة الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض 40.74% في فئة 11 إلى 14 سنة و33.33% لفئة 6 إلى 10 سنوات.

وهذا التقارب بين العينتين من زاوية متغيري الجنس والمؤهل العلمي والرتبة العلمية و سنوات الخبرة، من شأنه أن يجنبنا إشكالية التأثير السلبي لهاته المتغيرات على الإجابات المقدمة في الاستبيان من طرف الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع أو المنخفض.

II-4-2- تصنيف التفكير الإبداعي للأستاذ على أساس درجة الإبداع

توصلنا إلى اعتبار أساتذة ذوي تفكير إبداعي مرتفع بالمقارنة مع أساتذة ذوي تفكير إبداعي منخفض، اعتمادا على نتائج مؤشرات قياس الإبداع، فيما أن التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي يتمثل أساسا وإجمالا في الإنتاج العملي والفكري في شكل طرق مختلفة وأساليب حديثة ومنتجات فكرية جديدة، قمنا بطرح مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي في فترة حددناها بالثلاث سنوات الأخيرة على شكل أسئلة مغلقة ، تمت ترجمتها بعد ذلك لدرجات رقمية تقيس مستوى الإبداع ، لنخرج في الأخير بمستوى معين من الدرجات لكل استبانة يتم تصنيفها بعد ذلك أن كانت من ذوي التفكير الإبداعي المرتفع أم المنخفض من خلال مقارنته مع المستوى المقبول للإبداع المحدد مسبقا. وبذلك قمنا باستخلاص 13 أستاذ ذوي تفكير إبداعي مرتفع و 27 أستاذ ذوي تفكير إبداعي منخفض، بهدف دراسة المناخ التنظيمي من وجهة نظر كلتا المجموعتين وطريقة إدراكهما لمحدداته التنظيمية المختلفة وأثره على درجة تفكيرهم الإبداعي.

II-4-3- ثبات وصدق أداة الدراسة.:

الجدول رقم 04: قياس ثبات الاستبيان

العبارات	معامل ألفا كرونباخ
18	0.89

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج spss

من جدول ثبات الاستبيان يتضح انه يتمتع بمستوى عالي من الثبات بقيمة 89 % لمعامل ألفا كرونباخ

الجدول رقم 05: الاتساق الداخلي للأداة

العبارات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
بعد الهيكل التنظيمي الإبداعي	1	-
01 تعقد اجتماعات مفتوحة مع الأستاذ وتؤخذ قراراتي بعين الاعتبار	**0.710	0,000
02 أقوم باتخاذ قراراتي بناءا على معلومات كافية	**0.685	0,000
03 أقوم باستخدام الوسائل الحديثة في الاتصال لنقل المعلومات وتلقيها	**0.817	0.000
04 يمكنني الحصول على المعلومات المتعلقة بعملتي في أي وقت وبطريقة سهلة وسريعة	**0.786	0.000
05 في نظري تتم عملية تقييم أدائي على أسس موضوعية ولا تخضع للواسطة والمحسوبية	**0.707	0.000
06 أتحصل على المعلومات الكافية لإنجاز عملي على أكمل وجه	**0.788	0,000
بعد القيادة الإبداعية	1	-
07 توجد سهولة في الاتصال بيني وبين المسؤولين	**0.607	0,000
08 تحتم الإدارة برفع الروح المعنوية لي كأستاذ وتقديم الدعم المناسب لي	**0.451	0.000

0.000	**0.579	يتم مكافأة الأفكار الجديدة المقترحة لتطوير الأداء	09
0.000	**0.746	تتيح الجامعة فرص للتقني والتطوير في المسار العلمي بناء على الكفاءة والاستحقاق.	10
0,000	**0.572	أشعر بالمسؤولية الكاملة أن أفر كيف ومتى يجب أن أقوم بعملتي.	11
0,000	**0.764	أتمتع بكل الاستقلالية في إنجاز مهامتي بطريقة الخاصة	12
-	1	بعد الثقافة التنظيمية الإبداعية	
0,000	**0.702	أتلقي التشجيع من المسؤولين في تجربة الأفكار الجديدة وتحمل مخاطرها	13
0.000	**0.662	أقوم بأكثر مما تتطلبه مني وظيفتي بدافع ذاتي.	14
0.000	**0.781	أشعر بالارتياح أثناء مزاويتي مهنتي بسبب توفر بيئة عمل مناسبة.	15
0.000	**0.797	أشعر بالالتزام أثناء عملي.	16
0,000	**0.602	يشجع المسؤولون المناقشات المفتوحة مع الأستاذ بهدف معالجة المشاكل المطروحة.	17
0,000	**0.586	هناك ثقة وتعاون بيني كأستاذ ومسؤولي المباشر	18

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss .

ويتضح من الجدول رقم (5) أن معاملات الارتباط بين جميع العبارات المتضمنة كل بعد من أبعاد محور صياغة المناخ التنظيمي الإبداعي، محصورة بين (0.451**) (0.817**) عند مستوى دلالة احتمالية أقل من 0.05 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل عبارة أقل من 0.01 وهي دلالة إحصائية قوية جدا، تدل على ارتباط العبارات المتضمنة كل بعد من محور المناخ التنظيمي الإبداعي.

II-5-: اختبار الفرضية الإجرائية الأولى

تنص الفرضية الإجرائية الأولى على أن الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع يدركون نواتج محددات المناخ التنظيمي الإبداعي في أجواء عملهم بإيجابية أكبر. ولاختبار الفرضية الموضوعية، تم الاعتماد على معيار المتوسط الحسابي لاختيار درجة الموافقة على كل عبارة في الاستبيان، كما تم الاعتماد أيضا على الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة عن متوسطاتها الحسابية. بحيث تم توزيع المدى لمقياس ليكارت لاحتساب المتوسط المرجح كالأتي :

غير موافق تماما	[1 - 1.79]
غير موافق	[1.80 - 2.59]
محايد	[2.60 - 3.39]
موافق	[3.40 - 4.19]
موافق تماما	[4.20 - 5]

ويظهر الجدول التالي نتائج تحليل إجابات الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع على فقرات الاستبيان المستعملة في تشخيص المحاور الفرعية للمناخ التنظيمي الإبداعي.

الجدول رقم 06: المتوسطات الحسابية لإجابات الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
المحور الفرعي الأول : الهيكل التنظيمي الإبداعي.			
6	0.65044	3.3846	1. تعقد اجتماعات مفتوحة مع الأستاذ وتؤخذ قراراتي بعين الاعتبار
1	0.63043	4.3077	2. أقوم باتخاذ قراراتي بناء على معلومات كافية
2	0.83205	4.2308	3. أقوم باستخدام الوسائل الحديثة في الاتصال لنقل المعلومات وتلقيها
5	0.92681	3.7692	4. يمكنني الحصول على المعلومات المتعلقة بعلمي في أي وقت وبطريقة سهلة وسريعة
4	0.64051	4.0769	5. في نظري تتم عملية تقييم أدائي على أسس موضوعية ولا تخضع للواسطة والمحسوبية
3	0.89872	4.1538	6. أتحصل على المعلومات الكافية لإنجاز عملي على أكمل وجه
	0.56708	3.9872	القيم الإحصائية الإجمالية لمتغيرات الهيكل التنظيمي الإبداعي
المحور الفرعي الثاني : القيادة الإبداعية.			
2	0.68874	4.1538	7. توجد سهولة في الاتصال بيني وبين المسؤولين
5	0.94733	3.3077	8. تهتم الإدارة برفع الروح المعنوية لي كأستاذ وتقدم الدعم المناسب لي
6	0.70711	3	9. يتم مكافأة الأفكار الجديدة المقترحة لتطوير الأداء
4	0.43853	3.7692	10. تتيح الجامعة فرص للتثقيف والتطوير في المسار العلمي بناء على الكفاءة والاستحقاق.
3	0.68874	4.1538	11. أشعر بالمسؤولية الكاملة أن أقرر كيف ومتى يجب أن أقوم بعملتي.
1	0.86972	4.3846	12. أتمتع بكل الاستقلالية في إنجاز مهماتي بطريقتي الخاصة
	0.37978	3.7949	القيم الإحصائية الإجمالية لمتغيرات القيادة الإبداعية
المحور الفرعي الثالث : الثقافة التنظيمية الإبداعية.			
5	0.96742	3.5385	13. أتلقى التشجيع من المسؤولين في تجربة الأفكار الجديدة وتحمل مخاطرها
3	1.10940	3.6923	14. أقوم بأكثر مما تتطلبه مني وظيفتي بدافع ذاتي.
4	0.63043	3.6923	15. أشعر بالارتياح أثناء مزاويتي مهنتي بسبب توفر بيئة عمل مناسبة.
1	0.50637	4.3846	16. أشعر بالالتزام أثناء عملي.

6	1.01274	3.2308	17. يشجع المسؤولون المناقشات المفتوحة مع الأستاذ بهدف معالجة المشاكل المطروحة.
2	1.08012	4	18. هناك ثقة وتعاون بيني كأستاذ ومسؤولي المباشر
	0.40606	3.7564	القيم الإحصائية الإجمالية لمتغيرات الثقافة التنظيمية الإبداعية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج spss .

يظهر الجدول أعلاه، بأن إدراك الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع لنواتج المحددات التنظيمية كانت إيجابية بالنسبة للأبعاد الثلاثة المدروسة، صنفت في فئة موافق، وجاء في المرتبة الأولى بعد الهيكل التنظيمي حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.9872 وانحراف معياري 0.56708 يليه في المرتبة الثانية بعد القيادة الإبداعية بمتوسط حسابي 3.7949 وانحراف معياري 0.37978 وفي المرتبة الثالثة بعد الثقافة الإبداعية بمتوسط حسابي 3.7564 وانحراف معياري 0.40606.

وبهذا يمكن تأكيد صحة الفرضية الإجرائية الأولى التي تنص على أن الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع يدركون نواتج محددات المناخ التنظيمي الإبداعي في أجواء عملهم بإيجابية أكبر

II-6- اختبار الفرضية الإجرائية الثانية

تنص الفرضية الإجرائية الثانية على أن الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض يدركون نواتج محددات المناخ التنظيمي الإبداعي في أجواء عملهم بسلبية أكبر، وبنفس الطريقة المطبقة في اختبار الفرضية الإجرائية الأولى ونفس فقرات الاستبيان للأبعاد الثلاثة، يظهر الجدول التالي نتائج تحليل إجابات الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض.

الجدول رقم 07: المتوسطات الحسابية لإجابات الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
المحور الفرعي الأول : الهيكل التنظيمي الإبداعي.			
6	0.67516	1.19259	1. تعقد اجتماعات مفتوحة مع الأستاذ وتؤخذ قراراتي بعين الاعتبار
1	0.89156	3.2222	2. أقوم باتخاذ قراراتي بناء على معلومات كافية
3	1.01835	2.9630	3. أقوم باستخدام الوسائل الحديثة في الاتصال لنقل المعلومات وتلقيها
5	1.03912	2.8148	4. يمكنني الحصول على المعلومات المتعلقة بعملتي في أي وقت وبطريقة سهلة وسريعة
2	0.87868	3.1852	5. في نظري تتم عملية تقييم أدائي على أسس موضوعية ولا تخضع للواسطة والمحسوبية
4	0.91676	2.9259	6. أتحصل على المعلومات الكافية لإنجاز عملي على أكمل وجه
	0.53605	2.8395	القيم الإحصائية الإجمالية لمتغيرات الهيكل التنظيمي الإبداعي

المحور الفرعي الثاني : القيادة الإبداعية.			
1	0.89156	3.1111	7. توجد سهولة في الاتصال بيني وبين المسؤولين
3	0.87706	2.6667	8. تحتم الإدارة برفع الروح المعنوية لي كأستاذ وتقدم الدعم المناسب لي
6	1.08604	2.2222	9. يتم مكافأة الأفكار الجديدة المقترحة لتطوير الأداء
5	0.97548	2.4815	10. تتيح الجامعة فرص للتفوق والتطوير في المسار العلمي بناء على الكفاءة والاستحقاق.
2	1.01835	2.9630	11. أشعر بالمسؤولية الكاملة أن أقرر كيف ومتى يجب أن أقوم بعملتي.
4	0.83887	2.6296	12. أتمتع بكل الاستقلالية في إنجاز مهامتي بطريقي الخاصة
	0.38097	2.6790	القيم الإحصائية الإجمالية لمتغيرات القيادة الإبداعية
المحور الفرعي الثالث : الثقافة التنظيمية الإبداعية.			
6	0.86397	2.1481	13. أتلقى التشجيع من المسؤولين في تجربة الأفكار الجديدة وتحمل مخاطرها
1	0.1.037 7	2.6667	14. أقوم بأكثر مما تتطلبه مني وظيفتي بدافع ذاتي.
4	0.95333	2.2963	15. أشعر بالارتياح أثناء مزاويتي مهنتي بسبب توفر بيئة عمل مناسبة.
2	1.1094	2.6667	16. أشعر بالالتزام أثناء عملي.
5	0.82345	2.2963	17. يشجع المسؤولون المناقشات المفتوحة مع الأستاذ بهدف معالجة المشاكل المطروحة.
3	1.14852	2.6296	18. هناك ثقة وتعاون بيني كأستاذ ومسؤولي المباشر
	0.52870	2.4506	القيم الإحصائية الإجمالية لمتغيرات الثقافة التنظيمية الإبداعية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج spss .

يظهر الجدول أعلاه، بأن إدراك الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض لنواتج المحددات التنظيمية كانت سلبية بالنسبة للأبعاد الثلاثة المدروسة ، وجاء في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بعد الهيكل التنظيمي بمتوسط حسابي 2.8395 أين صنف هذا البعد في فئة الحياد، يليه في المرتبة الثانية بعد القيادة الإبداعية بمتوسط حسابي 2.6790 أين صنف كذلك هذا البعد في فئة الحياد، وفي المرتبة الثالثة بعد الثقافة الإبداعية بمتوسط حسابي 2.4506 وانحراف معياري 0.52870، أين صنفت في فئة غير مقبول.

لكن عموما يمكن تأكيد صحة الفرضية الإجرائية الثانية التي تنص على أن الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض يدركون نواتج محددات المناخ التنظيمي الإبداعي في أجواء عملهم بسلبية أكبر

II-7- اختبار الفرضية الإجرائية الثالثة

تنص الفرضية على وجود فروق ذات دلالة بمستوى ثقة 95% بين الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع والأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض، لتظهر أسبقية المجموعة الأولى عن المجموعة الثانية من حيث الإدراك الإيجابي لمحددات المناخ الإبداعي في أجواء الكلية .

ولاختبار الفرضية، سنستعمل اختبار T-test للفرق بين المتوسط في مجموعتين، حيث سنقوم بمقارنة المتوسطات الحسابية للأبعاد الثلاثة المدروسة بين العينتين، فإذا ظهرت هناك فروق بينهما بحيث تكون قيمة (T) دالة إحصائية بمستوى معنوية 95% (المعنوية > 0.05) نقبل الفرضية الموضوعية، أما إذا لم تظهر فروق بينهما بحيث تكون قيمة (T) غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية 95% (المعنوية ≤ 0.05)، فهنا نرفض الفرضية الموضوعية ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بأنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة بين العينتين.

الجدول رقم 08: مقارنة أبعاد المناخ التنظيمي بين عينة الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع و الأساتذة ذوي

التفكير الإبداعي المنخفض

الأبعاد	أساتذة ذوي تفكير إبداعي مرتفع		أساتذة ذوي تفكير إبداعي منخفض		الفرق بين المتوسطين	T-test	المعنوية بـ 95%	الدلالة الإحصائية
	متوسط	ملاحظة	متوسط	ملاحظة				
الهيكل	3.9872	موافق	2.8395	محايد	1.14767	6.226	0.000	دال
القيادة	3.7949	موافق	2.6790	محايد	1.11586	8.685	0.000	دال
الثقافة	3.75641	موافق	2.45062	غير موافق	1.30579	7.842	0.000	دال

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss.

يتضمن الجدول أعلاه متوسط الدرجات المتحصل عليها بالنسبة للأبعاد الثلاثة المدروسة، وذلك لكل من الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع و الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض . وتظهر نتائج اختبار T-test للمقارنة بين المتوسط في المجموعتين، أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 95% بالنسبة لكل الأبعاد المدروسة. كما يظهر الجدول أعلاه، بأن الفروقات تميل لصالح الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع مقارنة مع الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض ، حيث ترتفع المتوسطات الحسابية في المجموعة الأولى على المجموعة الثانية وذلك بالنسبة لكل الأبعاد المدروسة كالتالي: (الهيكل التنظيمي الإبداعي: $3.9872 < 2.8395$)، (القيادة الإبداعية: $3.7949 < 2.6790$)، (الثقافة التنظيمية الإبداعية: $3.75641 < 2.45062$).

وانطلاقا مما سبق، نقول الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع يدركون نواتج المحددات التنظيمية المدروسة في أجواء عملهم بإيجابية أفضل مما يدركها الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض، كما تقودنا هذه النتائج إلى تأكيد صحة الفرضية الإجرائية الثالثة.

III - الخاتمة

اهتم هذا العمل ببحث إشكالية مدى تأثير المناخ التنظيمي الإبداعي على التفكير الإبداعي للأستاذ الجامعي، وتدعم هذا العمل بدراسة استبانه قياسية على عينة من أساتذة جامعة المديّة من خلال المقارنة بين الأساتذة ذوي التفكير

الإبداعي المرتفع مع الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض ، وأسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج التي نقدم على ضوئها جملة من التوصيات.

IV – النتائج

- ✓ أظهرت الدراسة بأن الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع يدركون نواتج محددات المناخ التنظيمي الإبداعي في أجواء عملهم بإيجابية أكبر بملاحظة موافق على الأبعاد الثلاثة المدروسة
- ✓ أظهرت الدراسة بأن الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض يدركون نواتج محددات المناخ التنظيمي الإبداعي في أجواء عملهم بسلبية أكبر بملاحظة الحياد بالنسبة لبعد الهيكل التنظيمي الإبداعي وبعده القيادة الإبداعية، وملاحظة غير موفق بالنسبة لبعده الثقافة التنظيمية الإبداعية.
- ✓ أظهرت الدراسة وجود فروقات بين الأساتذة الجامعيين فيما يخص إدراكهم الإيجابي لنواتج محددات المناخ التنظيمي في أجواء عملهم، حيث أبرزت هذه النتائج وجود أسبقية واضحة لصالح الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع مقارنة بالأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المنخفض.
- ✓ تصب النتائج السابقة في تأكيد فكرة وجود علاقة ذات دلالة بين المناخ التنظيمي الإبداعي ودرجة التفكير الإبداعي للأستاذ، ونقول أنه كلما أدرك الأستاذة لنواتج محددات التنظيمية بإيجابية أكبر، يكون هناك تجاوب أكبر وحث أكثر من ناحية الإنتاج الفكري والعلمي الإبداعي.
- ✓ أظهرت الدراسة بأن كيفية الإدراك الإيجابي أو السلبي لمحددات المناخ التنظيمي هي من تحدد مستوى التفكير الإبداعي للأستاذ فبالنهاية المناخ التنظيمي السائد يقوم على الجميع وهذا ما دعم النتائج المتوصل إليها في الدراسات السابقة المذكورة سابقا أن لإدراك العمال للمناخ التنظيمي الأثر البالغ في تحديد الأداء وتحسينه

V – التوصيات:

- ✓ ضرورة أن تبين الجامعة النظرة للأستاذ لديها على أنه طاقة إبداعية غير محدودة، وهذا بعيدا عن كل الاعتبارات المتعلقة بخبرة هذا الأستاذ أو تكوينه أو مركزه الوظيفي، كما يجب أن تؤمن بقدراته وتثق فيه.
- ✓ على الجامعة الحد من كل ما من شأنه أن يعرقل الإبداع بها، ويقف عائقا أمام إحداث التغيير الإيجابي بها،
- ✓ لا بد على الجامعة أن تتبنى الاتجاهات التي تركز الإبداع كثقافة وشعار ترفعه أي مؤسسة راغبة في النجاح،
- ✓ وعلى الجامعة أن تكون على استعداد لتقديم الكثير من التضحيات والتنازلات في هذا الإطار وتحوز على الرغبة والنية الصادقة لذلك.

قائمة المراجع

1-dauis, k. *human behaviour and work* (éd. sixth). chicago (1977).

2- Kopelman Richard ،Ed Benjamin .*Organizational Climate and Culture* .San Francisco: Josey Bass Publishing Company.(1990) .

- 3- Luc brunet .climat organisationnel et efficacite scolaire .université de montreal, faculté des sciences de l'éducation «montreal(2001) .
- 4- Dayne r «Rugh.s, *organizatinal struecture and clinmat deitte hand book of industrial organizationol* . Nalhy: Psychology chicago mc.(1676) .
- 5-Scott, s., & Reoinaid, a.. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal, Vol. 37. No. 3* . (1994)
- 6- العتوم يوسف، و وآخرون. تنمية مهارات التفكير، نماذج نظرية وتطبيقات عملية (الإصدار الطبعة الأولى): دار المسيرة للنشر والطباعة. عمان (2007).
- 7- الهاشمي لوكيا، و مراد بومنقار. المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي. دار الأيام للنشر والتوزيع. عمان: (2014).
- 8- حسين حريم. السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال) (الإصدار الطبعة الأولى). دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان (2004).
- 9- حسين حريم. السلوم التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. دار زهران للنشر والتوزيع. عمان: (دون سنة نشر).
- 10- حمود خضير كاضم. السلوك التنظيمي (الإصدار لطبعة الأولى). دار صفاء. الأردن: (2002).
- 11- شوقي قبطان. أثر المناخ التنظيمي في تميز المؤسسات. أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال . الجزائر، كلية علوم التسيير، جامعة الجزائر 03. (2014).
- 12- صبحي حمدان أبو جلاله. تنمية التفكير الإبداعي. دار الشروق. دولة الإمارات العربية المتحدة: (2007).
- 13- عبد الفتاح عبد الحميد المغربي. المها ارت السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية (الإصدار ط1):. المكتبة العصرية. مصر (2007).
- 14- عبد عطية بحر يوسف، و عطية توفيق. القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة. مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال . جامعة غزة، فلسطين. (2010).
- 15- عبده فليح فاروق، و محمد عبد المجيد السيد. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان (2005).
- 16- عيسى قبوقب. المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11 . (2009).
- 17- محمد أحمد، عبد الجواد. كيف تنمي مهارات الابتكار والإبداع الفكري (الإصدار لطبعة الأولى). دار اليشير للثقافة والعلوم. مصر، (2000).
- 18- محمد المغربي. السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم (الإصدار طبعة 4): دار الفكر ناشرون وموزعون. عمان , (2010).
- 19- محمد رشدي سلطاني. المعارف الجماعية كمورد استراتيجي وأثرها على نشاط الإبداع في المؤسسة. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير . جامعة خيضر بسكرة، الجزائر. (2014) .
- 20- محمود سلمان العميان. السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال (الإصدار طبعة 4). دار وائل للنشر. عمان , (2008).