

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:



التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الموظفين
دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والاقتصادية بجامعة الشاذلي بن
جديد-الطارف-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة :

بن حمزة حورية

إعداد الطلبة :

دريسي بلال

صايفية بسمة

| | | | |
|-------------------|---------|-----------------------|--------------|
| د.بوخاري أم هاني | محاضر أ | جامعة الشاذلي بن جديد | رئيسا |
| د.بن حمزة حورية | محاضر أ | جامعة الشاذلي بن جديد | مشرفا ومقررا |
| د.محمد فؤاد فوضيل | محاضر أ | جامعة الشاذلي بن جديد | عضوا مناقشا |

السنة الجامعية: 2021م / 2022م

آية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ

وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ

وَاجْعَلْ لِي مِنْ لَدُنْكَ سُلْطَانًا نَصِيرًا »

صدق الله العظيم "

سورة الإسراء (الآية 80)

شكر و عرفان

باسم الذي جعل العلم مصباح ينير درب البشرية وحثنا على السعي
في سبيل تحصيله صدق الذي قال "اقرأ باسم ربك الذي خلق الإنسان
من علق..." "إذا كان الشكر أعظم نعمة تقدم فإننا نتقدم بخالص
التشكرات إلى الذي ساعدنا في انجاز هذا العمل المتواضع الأستاذة
المشرفة

"د/بن حمزة حورية"

على كل ما قدمته لنا من نصائح وإرشادات.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى من مد لنا يد العون من قريب ومن
بعيد.

إلى كل أساتذتنا الكرام بكلية العلوم الاجتماعية والى كل من يقتدي
بقول الشاعر:

العلم يرفع بيوتا لا عماد لها *** والجهل يهدم بيوت العز والشرف
فان أصبنا وبلغنا المراد فانه بالتوفيق من الله عز وجل ونسأله أن
ينتفع غيرنا بهذا العمل



ملخص الدراسة:

لقد جاءت الدراسة الحالية تحت عنوان "التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري"، وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين التوافق المهني والإبداع ومحاولة التعرف على أهمية النسبية لعنصر السلوك الإبداع بكليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف .

ولقد تم تحديد إشكالية الدراسة وفقا لتساؤل الرئيسي :

ما علاقة التوافق المهني بالإبداع الإداري لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف .

وقد ترتب عن التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية والتي تتدرج فيما يلي :

-كيف يساهم العمل الجماعي في خلق الإبداع الإداري ؟

-كيف يؤدي الرضا عن العمل إلى تحسين المهارات الإبداعية ؟

-كيف يعزز الإبداع الإداري من القدرة على الإحساس بالمشكلات وحلها ؟

وقسمت الدراسة إلى جانبين ،جانب نظري وآخر تطبيقي ففي الجانب النظري كانت هناك

ثلاثة فصول حيث احتوى فصل على الإطار المفاهيمي للدراسة والفصل الآخر احتوى على

ما هية التوافق المهني أما الثالث تناولنا فيه ماهية الإبداع الإداري .

أما الجانب التطبيقي تضمن فصل واحد كان حول الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة

،أي تناولنا فيه كل من المنهج الوصفي ،أما فيما يخص أدوات جمع البيانات فقد تم استخدام

الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات إلى جانب الملاحظة ،حيث تم توزيع الاستمارة على

كافة الموظفين الدائمين بكليتي العلوم الاجتماعية والاقتصادية من مجتمع البحث وقدرت

ب50 موظف واعتمدنا في ذلك على أسلوب المسح الشامل.

وفي الأخير تم التوصل إلى النتائج التالية:

-يساهم العمل الجماعي في خلق الإبداع الإداري لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- بنسبة 92% وذلك من خلال تنمية الروح الاجتماعية والعمل كفريق واحد.

-يؤدي الرضا عم العمل إلى تحسين المهارات الإبداعية لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- بنسبة 82 % من خلال جو العمل في المؤسسة يتيح لهم حرية التواصل وما يعمل على تحريك قدراتهم طاقاتهم وقدراتهم.

-يعزز الإبداع الإداري من القدرة على الإحساس بالمشكلات وحلها لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- بنسبة 82% من خلال امتلاك مستوى معين من القدرات التي تساعدهم على توقع مشكلات العمل واكتشافها من خلال الأخذ بالآراء والاستفادة من الأفكار واستخدام الأساليب الجديدة لحل هذه المشكلات في العمل.

ومن خلال عرضنا لنتائج المتوصل إليها التي كانت حول التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري فإننا نستنتج أن التوافق المهني له علاقة بالإبداع الإداري فهي علاقة إرتباطية وبذلك لا وجود للتوافق المهني دون إبداع إداري وكذلك العكس لا وجود للإبداع الإداري دون توافق مهني.

الكلمات المفتاحية:

-التوافق المهني

-الإبداع الإداري

-الموظف

Résumé de l'étude :

La présente étude s'intitulait « La compatibilité professionnelle et sa relation avec la créativité administrative », et cette étude vise à déterminer la nature de la relation entre la compatibilité professionnelle et la créativité, et à tenter d'identifier l'importance relative de la composante du comportement créatif dans les facultés de Sciences Sociales et Economie à l'Université El Shazly Bin Jadid - El Tarf.

La problématique de l'étude a été identifiée selon la question principale :

Quel est le rapport entre compatibilité professionnelle et créativité administrative chez les salariés des facultés des sciences sociales et des sciences économiques de l'Université Chadli Ben Jdid - El Tarf ?

La question principale a donné lieu à un certain nombre de sous-questions, qui sont énumérées comme suit :

Comment le travail d'équipe contribue-t-il à créer de la créativité administrative?

Comment la satisfaction au travail améliore-t-elle les compétences créatives ?

Comment la créativité managériale améliore-t-elle la capacité à détecter les problèmes et à les résoudre ?

L'étude était divisée en deux parties, une partie théorique et une partie appliquée. Sur le plan théorique, il y avait trois chapitres, où un chapitre contenait le cadre conceptuel de l'étude, et l'autre chapitre contenait l'importance de la compatibilité professionnelle, tandis que le troisième traitait de la nature de la créativité administrative.

Quant au côté pratique, il comportait un chapitre qui portait sur les modalités méthodologiques et de terrain de l'étude, c'est-à-dire que nous avons traité à la fois de l'approche descriptive. Quant aux outils de collecte de données, le formulaire a été utilisé comme outil principal de collecte. Outre l'observation, où le formulaire a été distribué à tous les employés permanents des deux facultés de sciences sociales Et l'économie du milieu de la recherche a été estimée à 50 employés, et nous nous sommes appuyés sur la méthode de l'enquête exhaustive.

Au final, les résultats suivants ont été obtenus :

-Le travail d'équipe contribue à créer la créativité administrative des employés des facultés des sciences sociales et des sciences économiques à l'Université de

Chadli Bendjedid - El Tarf - à hauteur de 92%, à travers le développement de l'esprit social et le travail en équipe.

- La satisfaction au travail entraîne une amélioration des compétences créatives des employés des facultés des sciences sociales et économiques de l'Université Chadli Ben Jdid - El Tarf - de 82%

-Grâce à l'atmosphère de travail dans l'établissement, cela leur permet la liberté de communiquer et ce qui fonctionne pour faire bouger leurs capacités, leurs énergies et leurs capacités.

- La créativité administrative améliore la capacité à détecter les problèmes et à les résoudre parmi les employés des facultés des sciences sociales et économiques de l'Université d'El-Shazly bin Jadid - El Tarf - de 82%.

En ayant un certain niveau de capacités qui les aident à anticiper et à découvrir les problèmes de travail en prenant des opinions et en bénéficiant d'idées et en utilisant de nouvelles méthodes pour résoudre ces problèmes au travail.

A travers quoi et à travers notre présentation des constats qui portaient sur la compatibilité professionnelle et sa relation avec la créativité administrative, nous concluons que la compatibilité professionnelle est liée à la créativité administrative, car il s'agit d'une relation corrélationnelle, et donc il n'y a pas de compatibilité professionnelle sans créativité administrative, et à l'inverse, il n'y a pas de créativité administrative sans compatibilité professionnelle.

les mots clés:

Compatibilité professionnelle

-créativité administrative

-employé



| المحتويات | |
|------------------------------------|---|
| - | الشكر |
| - | ملخص باللغة العربية |
| - | ملخص باللغة الأجنبية |
| - | فهرس الجداول |
| - | فهرس الأشكال |
| أ-ب | مقدمة |
| الفصل الأول: الفصل التمهيدي | |
| 5 | تمهيد |
| 6 | أولاً: الإشكالية |
| 8 | ثانياً: أسباب اختيار الموضوع |
| 8 | ثالثاً: أهداف الدراسة |
| 8 | رابعاً: أهمية الدراسة |
| 9 | خامساً: تحديد المفاهيم |
| 13 | سادساً: الدراسات السابقة |
| 18 | سابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة |
| 19 | خلاصة الفصل |
| الفصل الثاني: ماهية التوافق المهني | |
| 21 | تمهيد |
| 22 | أولاً: مظاهر التوافق المهني |
| 22 | ثانياً: العوامل التي تؤثر في التوافق المهني |
| 27 | ثالثاً: أسس التوافق المهني |

| | |
|--|--|
| 28 | رابعاً: قياس التوافق المهني |
| 29 | خامساً: طرائق تحقيق التوافق المهني |
| 32 | خلاصة الفصل |
| الفصل الثالث: ماهية الإبداع الإداري | |
| 34 | تمهيد |
| 35 | أولاً: أهمية الإبداع الإداري في المنظمات |
| 37 | ثانياً: أنواع الإبداع الإداري |
| 38 | ثالثاً: خصائص الإبداع الإداري |
| 41 | رابعاً: مبادئ الإبداع الإداري |
| 42 | خامساً: دوافع الإبداع الإداري |
| 44 | سادساً: معوقات الإبداع الإداري |
| 45 | خلاصة الفصل |
| الفصل الرابع: المعالجة المنهجية والميدانية للدراسة | |
| 47 | تمهيد |
| 48 | أولاً: الإجراءات المنهجية |
| 48 | 1- المنهج المستخدم |
| 49 | 2- مجالات الدراسة |
| 50 | 3- عينة الدراسة |
| 50 | 4- أدوات جمع البيانات |
| 53 | ثانياً: المعالجة الميدانية للدراسة |
| 53 | 1- تحليل وتفريغ البيانات الميدانية |
| 73 | 2- النتائج العامة للدراسة |
| 73 | 3- النتيجة العامة |

| | |
|----|---------------|
| 74 | 4-التوصيات |
| 76 | خاتمة |
| 78 | قائمة المراجع |
| 82 | الملاحق |

فهرس الجداول:

| الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|--------|---|---------------|
| 53 | يمثل جنس المبحوثين . | الجدول رقم 1 |
| 54 | يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين . | الجدول رقم 2 |
| 54 | يمثل سنوات الخبرة لدى المبحوثين . | الجدول رقم 3 |
| 55 | يمثل طبيعة العمل لدى المبحوثين . | الجدول رقم 4 |
| 56 | يمثل طبيعة العمل داخل المؤسسة . | الجدول رقم 5 |
| 57 | يمثل العمل كفريق يزيد من سرعة تنفيذ العمل . | الجدول رقم 6 |
| 58 | يمثل نوع العلاقة بين الزملاء في داخل المؤسسة . | الجدول رقم 7 |
| 59 | يمثل مشاركة الزملاء في المناقشات وتبادل الآراء . | الجدول رقم 8 |
| 60 | يمثل التنافس بين الموظف و زملائه . | الجدول رقم 9 |
| 61 | يمثل الحصول على الدعم الكافي التشجيع من المشرفة على العمل . | الجدول رقم 10 |
| 61 | يمثل دعم المشرف إبداع العاملين . | الجدول رقم 11 |
| 62 | يمثل الشعور برضا عن العمل . | الجدول رقم 12 |
| 64 | يمثل توفير المؤسسة للخدمات الاجتماعية . | الجدول رقم 13 |
| 65 | تلبية الحاجات الاجتماعية يحقق لك الرضا عن العمل . | الجدول رقم 14 |
| 66 | يحقق لك الرضا عن العمل دافعية للعمل . | الجدول رقم 15 |
| 67 | يمثل المستوى العالي من الدافعية يحقق التميز في الأداء . | الجدول رقم 16 |
| 68 | يمثل القدرة على توقع نتائج العمل قبل حدوثها . | الجدول رقم 17 |
| 69 | يمثل مواجهتك للمشاكل في العمل وقمت بحلها . | الجدول رقم 18 |
| 70 | تصور الحلول المناسبة لمشكلات العمل . | الجدول رقم 19 |

| | | |
|----|--|---------------|
| 71 | استخدام الأساليب والأفكار الجديدة لحل مشكلات العمل . | الجدول رقم 20 |
| 72 | تستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة | الجدول رقم 21 |

مفصلة

مقدمة:

يشكل الأفراد الذين يعملون في الكلية الداعمة الأساسية والفعالة لها، إذ من دونهم لا يمكن أن تحقق أهدافها ومهامها الإدارية والفنية والخدماتية ويعد التوافق المهني هو المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهامه على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، حتى يحقق الرضا والإرضاء في عمله، الأمر الذي يسهم إسهاما فعالا لتحقيق التوافق بوجه عام، والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته .

ومن هذا يأتي أهمية التوافق المهني الذي من شأنه الصدع في العلاقة القائمة بين العاملين ومنظمتهم والتوفيق فيما بينهم بحيث يسود العلاقة جو من التعاون والألفة والتكامل بدلا من التنافس والتنافر، فالفرد الذي يحقق توافقه مع مهنته ورضا عن عمله يزداد حماسة للعمل ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضا انتمائه وولائه للوظيفة والمنظمة إذ يعد ولاء الفرد للمنظمة المفتاح الأساسي لانسجام أفراد التنظيم مع بعضهم، وتحصى مدى الانسجام القائم بين الأفراد ومنظماتهم، فالأفراد ذو المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم استعدادات كافية لأن يكرسوا مزيدا من الجهد والتفاني في أعمالهم ويحاولون بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم .

يعد الإبداع الإداري من المواضيع الهامة في العمل الإداري لما له من تأثير ايجابي يعود بالنفع على المنظمات والعاملين فيها، وفي بيئة عمل المنظمات غير الربحية التي تتسم بالتغيير التقني والتكنولوجي السريع أصبح من الضروري تطوير العمل الإداري بما يتلاءم مع التطورات المتسارعة في عالمنا، وذلك في ظل الخبرات والمعرفة والمهارات التي يمتلكها موظفو هذه المنظمات وتكمن قيمة الإبداع الإداري في المنظمات بما يوفر من فرص إيجاد بديل للحلول اللازمة لمشكلات بطريقة عصرية تفيد فيها المنظمة من الموارد والإمكانات المادية والمعنوية المتوفرة لديها بطريقة مثلى تحقيق الميزة التنافسية، وتحقيق للعاملين التميز



داخل المنظمة ،حتى إن بعض الباحثين قد ذهب إلى القول بأن الإبداع ضرورة من ضروريات الحياة ،وهذا من شأنه أن يكون أهمية الإبداع لدى العاملين والمنظمات ،مهما تباينت أشكالها وأنوعها .

وسوف نتطرق في هذه الدراسة إلى مختلف الجوانب المحيطة لموضوع البحث مشتملة على أربعة فصول حيث يتضمن الفصل الأول الإطار المفاهيمي للدراسة ويحتوي على الإشكالية، أهمية الدراسة ،أسباب اختيار الموضوع ،أهداف الدراسة ،وتحديد مفاهيم الدراسة ،والدراسات السابقة والتعليق عليها .

أما الفصل الثاني سوف نتطرق إلى ماهية التوافق المهني فنتناولنا مظاهر التوافق المهني والعوامل التي تؤثر في التوافق المهني ،أسس التوافق المهني قياس التوافق المهني ،طرق تحقيق التوافق المهني.

أما الفصل الثالث فنتناولنا ماهية الإبداع الإداري تطرقنا إلى أهمية الإبداع الإداري، أنواعه ،خصائصه ،مبادئه ،دوافعه ،المعوقات .

أما الفصل الرابع تناولنا الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة ،وفيه حددنا المنهج المستخدم، مجالات الدراسة ،عينة الدراسة ،أدوات جمع البيانات عرض ومناقشة البيانات الميدانية ثم استخلصنا نتائج الدراسة الميدانية وصولاً إلى النتيجة العامة .

الفصل الأول الإطار المفاهيمي للدراسة

تمهيد

أولاً: الإشكالية

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: تحديد المفاهيم

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد

تعتبر مرحلة الإشكالية والإطار المفاهيمي من أهم مراحل البحث العلمي، فالبحث الذي يخلو من هذه المرحلة غير جدير بالصفة العلمية، فنقطة الارتكاز التي يدور حولها أية دراسة تكمن في وجود مشكلة تبحث عن حل، لذلك فإن غاية الإطار المفاهيمي هي فهم الموضوع وتحديد المسار الذي يسلكه الباحث، و توجهه للوصول إلى حقيقة محددة، كما تعد المفاهيم والمصطلحات العلمية إحدى الخطوات الهامة في البحث العلمي، فالدقة والموضوعية من خصائص العلم التي تميزه عن غيره من أنواع المعرفة، ومن مستلزمات الدقة العلمية وضع تعاريف واضحة ومحددة لكل مفهوم أو مصطلح يستعمله الباحث، إضافة إلى ذلك فإن كل دراسة يجب أن تستخدم مجموعة من الدراسات السابقة وهذا من أجل إثراء الجانب النظري، وكذلك مدى مطابقة نتائج هذه الدراسات مع دراستنا الحالية الذي سنستعرضه في ثنايا هذا الفصل.

أولا: الإشكالية

يتطلب النجاح في إدارة المؤسسات الاهتمام بالموارد البشري، فقدرة الفرد على التوافق مع بيئة العمل المادية والاجتماعية وإقامة علاقات أكثر مما يشعره بأهمية ذاته والسعي إلى تطويرها ضمن إمكانية وقدراته وبذل أقصى جهوده للنجاح باستمرار ويعتبر التوافق المهني وهو قدرة الفرد على أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية والمهنية فإذا كان العامل متوافقا مهنيا مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل والدافع نحو الأداء نحو المميز الذي يحقق له الرضا الوظيفي ورضا المسؤولين عنه، ويعد التوافق المهني ما هاما لأي مؤسسة فهو إلى جانب الدور الذي يلعبه من حيث ربط توقعات الفرد بمهام المنظمة التي يعمل بها، يؤدي إلى أن . . فيه اهتماماته بتقدم المؤسسة ونجاحها حيث أن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العاملين يعتبر مؤشرا قويا على نجاح سير العمل بها وبالتالي تحقيق أهدافها .

فحسب ducheve: « فالتوافق المهني عملية معقدة تبدأ عندما يلتحق الفرد بمهنة معينة فالفرد عندما يلتحق بعمل مهين فإنه يعمل على تحقيق متطلبات بيئة العمل وأن تحقق له متطلباته والبيئة في حالة ديناميكية مستمرة تؤدي إلى تغير كل منها «، وعلى هذا فتغير كل منها وعلى هذا فإن عمليات التغير والاستمرار التي يحاول بها الفرد اكتساب وتحقيق التلائم مع بيئة العمل تعبر عن مظهرين أساسيين للتوافق المهني يمثلان في الرضا والإرضاء، مما يؤدي إلى غياب الإبداع لدى العاملين.

فالإبداع الإداري أصبح محل اهتمام المؤسسات، إذا أن وجوده يساعد المنظمات على البقاء والاستمرار والنمو حيث أصبحت الحركة الدينامية إحدى صفات العصر الحالي، إذ لوحظ في الآونة الأخيرة أن المؤسسات تواجه العديد من العقبات مما يفرض عليها تنمية وتطوير قدرات العاملين للمساهمة في حل المشكلات وتقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة والعمل بروح الفريق الواحد لمواجهة هذه التحديات وهو ما يتطلب إجراء التعديلات والتحسينات المستمرة بغية تنظيم المهام وانجازها لغرض مواكبة التطورات ونظرا لزيادة حدة المنافسة فيما بين

المؤسسات نتيجة التطورات والتغيرات المتأتية من التقدم التكنولوجي الحاصل ،كما أن للبيئة دور كبير في التشجيع الإبداع الإداري ،فهناك تفاعل بين البيئة والفرد ،وهو ما يشير إلى مسؤولية الظروف والبيئة المحيطة في التأثير على الإبداع الإداري ،مما يلفت الانتباه إلى ضرورة توفير أكبر قدر ممكن من الاستقلالية والحرية في أداء المهام للعاملين ،من اجل توفير بيئة تساعد على إنتاج الأفكار الإبداعية ،بطريقة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة مع إتاحة الفرص للعاملين للنمو والطموح وبناء علاقات ودية بين المرؤوسين والقادة ،وبناء على ما تقدم يمكن طرح التساؤل التالي :

- ما علاقة التوافق المهني بالإبداع الإداري لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد ؟

الذي تمخضت عنه الأسئلة الفرعية التالية :

- كيف يساهم العمل الجماعي في خلق الإبداع الإداري لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد ؟

- كيف يؤدي الرضا عن العمل إلى تحسين المهارات الإبداعية لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف ؟

-كيف يعزز الإبداع الإداري من القدرة على الإحساس بالمشكلات وحلها لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف ؟

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

ترجع أسباب اختيار الموضوع الدراسة إلى:

- ما يعيشه الموظف الجزائري من عدم التوافق المهني في ظل اللامبالاة والإهمال الموجه من طرف المسؤولين.
- التأكيد على الدور الذي يلعبه الإبداع الإداري في تحسين تسيير المؤسسة لتحقيق أهدافها.
- إبراز العلاقة بين التوافق المهني و الإبداع الإداري.

ثالثا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الموضوع في ما يلي:

- تعزيز فهم العاملين لأهمية التوافق المهني و الإبداع الإداري.
- تسهم هذه الدراسة إلى فهم لطبيعة العلاقة بين التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة والإبداع الإداري لدى الموظفين بها.

رابعا: أهداف الدراسة

- تحديد طبيعة العلاقة بين التوافق المهني و الإبداع الإداري.
- محاولة التعرف على الأهمية النسبية لعنصر السلوك الإبداعي داخل المؤسسة.
- إلقاء نظرة حول واقع توافق الموظفين مهنيا في المؤسسة الجزائرية.

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة

تتطلب مختلف الدراسات العلمية ضرورة ضبط المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بموضوع البحث، وحسب بحثنا هذا ارتأينا أنه من الضروري التطرق إلي المفاهيم الأساسية والثانوية التي تخص موضوعنا المعنون بـ "التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري"

1- التوافق المهني

1-1 تعريف التوافق

لغة: من الفعل الثلاثي "وفق" و التوافق يعني لغة الاتفاق، ووفق الشيء أي لائمه و وافقه موافقة و وفاقاً و إتفق معه توافقاً.¹ وعرفه كذلك "ابن منظور 1981" التوافق مأخوذ من وفق الشيء، أي ملائمة، وقد وافقه موافقة، وإتفق معه إتفاقاً.

إصطلاحاً:

وهو قدرة الفرد على التلاؤم مع نفسه وهذا يعرف بالتوافق الذاتي، أما قدرة الفرد على التلاؤم مع بيئته الاجتماعية فيعرف بالتوافق الاجتماعي²

التوافق هو حالة من التلاؤم والإنسجام بين الفرد وبيئته وفي قدرته على إرضاء أغلب حاجاته وتصرفه تصرفاً مُرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية، و يتضمن التوافق قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته عندما يواجه موقفاً جديداً أو مشكلة مادية أو اجتماعية أو خلقية أو صراعاً نفسياً.... تغيير يناسب هذه الظروف الجيدة.³

1- الشيخ عبد العاللي: إعداد وتصرف يوسف خياط. لسان العرب المحيط للعلامة ابن منظور، المجلد3، مطبعة العرب، بيروت، (د.ت)، ص959.

2- سعيد محمد عثمان: دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة مهنية، مؤسسة شباب الجامعة، 2006، ص26.

3- ماهر عطوة الشافعي: التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2002، ص 14.

*وعليه يمكن تعريف التوافق إجرائياً:

التوافق هو محاولة الفرد أن تكون له القدرة على استجابات متنوعة كالتلاؤم مع المواقف المختلفة، وأن ينجح في تحقيق أهدافه ودوافعه.

1-2 التوافق المهني:

يعرفه "عباس محمود عوض" "هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية و الاجتماعية) والمحافظة على هذا التلاؤم".¹ يعرف أيضاً على أنه "حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد و حاجاته من جهة، والمتطلبات الفعلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى، و تتبدى هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات وأهداف الفرد و حاجات و أهداف المؤسسة من جهة أخرى بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا".² وقد عرفه "scott": "بأنه توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية المحيطة به في العمل، وتوافقه للمتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن، و توافقه لخصائصه الذاتية".³

1-عباس محمد عوض: دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص15.

2- وفاء فؤاد، منار عبد الرحمان محمد خضر: إدارة وتنمية لموارد البشرية، كلية الاقتصاد، جامعة حلوان، 2003، ص154.

3-محمود السيد أبو النيل: الأمراض السيكوماتية، القاهرة، 1984، ص 156.

2- الإبداع الإداري:

1-2 الإبداع:

عملية معقدة من العمليات العقلية الذهنية، تستدعي توليد الأفكار، المفاهيم الجديدة أو الأصلية.¹

ويعرفه "داركر" "الإبداع عمل عقلائي منتظم ودؤوب يجب أن يكون اعتيادياً إن لم يكن روتينياً، فالمنظمة التي لا تبدع تهزم و تزول".²

ويعرف أيضاً على أنه: "... إنتاج فريد غير مألوف التطبيق والاستعمال ومقبول اجتماعياً وذلك عن طريق التفكير بطريقة غير تقليدية في إستغلال الموارد المتاحة"³

***وعليه يعرف الإبداع إجرائياً:**

هو تنظيم الأفكار وظهورها في بناء جديد إطلاقاً من عناصر موجودة.

2-2 الإبداع الإداري:

"هو عملية تبني الأفكار الخلاقة وما ينتج عنها من إنجازات مختلفة بحيث تحدث نقلة مميزة على مستوى المنظمة وتنفيذها من قبل الأفراد في المنظمة أو الجماعات أو المنظمة كوحدة واحدة".⁴

ويعرف أيضاً على أنه "مزيج من الخصائص العقلية و الشخصية و الموضوعية والدافعية و المعرفية التي يتصف بها المدراء بدرجات متفاوتة تبعا للعوامل الوراثية والموضوعية التي يعيشونها ويتفاعلون معها، وتعمل على صقل قدراتهم الإبداعية، ويمر بعمليات متعددة تتمثل في: اكتشاف وتحديد المشكلة، وإنتاج وتنمية الأفكار، وتحليل الأفكار، وتقييم الأفكار،

1- عبد الله حسن مسلم: الإبداع و الابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، ط1، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 19.

2- مصطفى يوسف كافي: الإصلاح والتطوير الإداري بين النظرية والتطبيق، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، 2018، ص 245.

3- محمد الصيرفي: القيادة الإدارية الإبداعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 259.

4- أسامة عبد الحليم مصطفى وآخرون: ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين، كلية التجارة، جامعة زقازيق، مصر، 2018، ص 123.

وتنفيذ الأفكار بحيث تتطلب مقومات تتمثل في: الإحساس بالمشكلات، والطلاقة، والمرونة، والأصالة، ومواصلة الاتجاه نحو الهدف، مما ينتج عنها فكرة أو عمل جديد، يمثل قيمة ملحوظة على مستوى الأفراد والمجتمع، بحيث يكون وضعها موضع التنفيذ.¹

***وعليه يعرف الإبداع الإداري إجرائياً:**

هو ابتكار آلية جديدة للعمل عن طريق التوظيف الأمثل للإمكانات المتاحة من أجل الوصول للهدف بأقل تكلفة وأسرع وقت.

3- الموظف:

"هو كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تدبره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصباً يدخل في تنظيم الإداري لذلك المرفق"²

"هو كل شخص مستخدم من قبل الإدارة في نطاق القانون العام، ويساهم في نشاط عام....."³

***وعليه يمكن تعريف الموظف إجرائياً:**

هو الشخص الذي يكلف بعمل دائم في وظيفة عمومية

1- مها عبد العظيم أحمد فودة: واقع الإبداع الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة دمياط، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، جامعة الجزيرة، السودان، المجلد 36، العدد 3، الجزء 1 يوليو 2021، ص 146.

2- عقون شراف: سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، دراسة حالة بولاية ميلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، في علوم التسيير، شعبة تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2017، ص 77.

3- نويوة طارق: طرق وأساليب التوظيف في قطاع الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019، ص 15.

سادسا: الدراسات السابقة

1-دراسات عن التوافق المهني:

الدراسة الأولى:

"ماهر عطوة الشافعي"، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير في علم النفس بالجامعة الإسلامية بغزة، سنة 2002، والتي هدفت إلى:

-التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة

-التعرف على العلاقة بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة. وتمثلت عينتها في: جميع الممرضين والممرضات العاملين في المستشفيات الحكومية (9مستشفيات) والذين بلغ عددهم (1026) ممرضاً وممرضة، واستخدمت أداة مقياس سمات الشخصية ومقياس التوافق المهني، لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي العلائقي، وكان من أبرز نتائجها:

أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض.

وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني لمتغير الجنس، إلا بعد الراتب والترقية حيث وجدت فروق ذات دلالات إحصائية لصالح الإناث.¹

¹-ماهر عطوة الشافعي: التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير في علم النفس بالجامعة الإسلامية بغزة، سنة 2002.

الدراسة الثانية:

"مناكسي محمد"، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى الموظفين بالمؤسسات العقابية، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس والتنظيم بجامعة منتوري بقسنطينة، سنة 2007، والتي هدفت إلى:

التعرف على درجة التوافق المهني لدى أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة. التعرف على مستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية الناتجة عنها لدى أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة. التعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها لدى أعوان السجون بالمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة. وتمثلت عينتها في: أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة وعددهم (176 عوناً) ، واستخدمت أداة الاستمارة لجمع البيانات، وفق المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها:

هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية النفسية والسلوكية أن جميع هذه العلاقات عكسية.

أن للتوافق المهني علاقة ارتباطية دالة إحصائياً مع كل من العمر وسنوات الخبرة.¹

¹ - مناكسي محمد: التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى الموظفين بالمؤسسات العقابية، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس والتنظيم بجامعة منتوري بقسنطينة، سنة 2007.

الدراسة الثالثة:

"بدرية محمد يوسف الرواحية"، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإرشاد والتوجيه بجامعة نزوى، سنة 2016، والتي هدفت إلى: التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وتمثلت عينتها في 260 موظف وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية واستخدمت أداتين: مقياس التوافق لمهني ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، وفق المنهج الوصفي الإرتباطي، وكان من أبرز نتائجها:

- بلغ مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعاً بدرجة كبيرة.
- بلغ مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة مرتفعاً بدرجة كبيرة.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة.¹

2-دراسات عن الإبداع الإداري:

الدراسة الأولى:

"محمد بن عامر الننيفات"، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية، دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الإدارية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، سنة 2006، واتي هدفت إلى:

تبيان مستوى الإبداع الإداري لدى الضباط العاملين بشرطة مدينة الرياض.

¹-بدرية محمد يوسف الرواحية: التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإرشاد والتوجيه بجامعة نزوى، سنة 2016.

التعرف على درجة المركزية السائدة في بيئة شرطة مدينة الرياض حسب وجهة نظر الضباط العاملين.

التعرف على مدى درجة إتباع الصيغ الرسمية في شرطة مدينة الرياض.

وتمثلت عينتها في 160 من الضباط العاملين بشرطة الرياض من رتبة ملازم إلى رتبة لواء، واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات، وفق المنهج الوصفي وكان من أبرز نتائجها:

- ارتفاع مستوى الإبداع الإداري لدى الضباط العاملين بشرطة الرياض.

- تدني درجة المركزية السائدة في بيئة شرطة مدينة الرياض حسب وجهة نظر الضباط العاملين.

- أن لا يوجد إختلاف في مستوى إبداع الضباط العاملين بشرطة مدينة الرياض بإختلاف العمر، المؤهل العلمي، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.¹

الدراسة الثانية:

"بلهادي سعيدة"، تنمية الإبداع الإداري في الأداء المتميز بين القادة والمرؤوسين، دراسة ميدانية بالمعهد العالي للتسيير و التخطيط ببرج الكيفان، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير بقسم العلوم السياسية والدولية بجامعة الجزائر يوسف بن خدة، سنة 2007، والتي هدفت إلى: تحديد العلاقة بين الأداء المتميز والإبداع الإداري. وتمثلت عينتها في مجموعة من الأساتذة و المكلفين بعملية التدريب والإشراف بالمعهد العالي للتسيير والتخطيط أجريت مع 30 عينة، واستخدمت أداة الملاحظة المباشرة والمقابلة والاستبيان في جمع بيانات الدراسة، وفق المنهج الوصفي المقارن والإحصائي، وكان من أبرز نتائجها:

- أن المعهد حقيقة أعطى للإبداع جانباً لا يستهان به من اهتمامات خاصة ومشجعة للسلوك الإبداعي.

¹ - محمد بن عامر النتيفات: المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية، دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الإدارية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، سنة 2006.

- تمكن من توفير مستلزمات الإبداع الإداري، وأطلق الملكات الإبداعية للمتدربين، وترجم سلوكهم الوظيفي.

- شجع المتدربين على أن يكونوا متفتحين على البيئة التنظيمية الخارجية.¹

الدراسة الثالثة:

"ندى صارم"، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري، دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير إدارة الأعمال التخصصي **MBA** بالجامعة الافتراضية السورية، سنة 2019، والتي هدفت إلى: معرفة دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري، وتمثلت عينتها في 162 موظف في برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، واستخدمت عدداً من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج **SPSS** لعرض وتحليل نتائج الدراسة وكذلك أداة الاستبيان وفق المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها:

- وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على تحقيق الإبداع الإداري.

- وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد (تشخيص المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) على تحقيق الإبداع الإداري.

- تبين عدم وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على تحقيق الإبداع الإداري.²

¹ - بلهادي سعيدة"، تنمية الإبداع الإداري في الأداء المتميز بين القادة والمرؤوسين، دراسة ميدانية بالمعهد العالي للتسيير و التخطيط ببحر الكيفان، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير بقسم العلوم السياسية والدولية بجامعة الجزائر يوسف بن خدة، سنة 2007

² - ندى صارم"، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري، دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير إدارة الأعمال التخصصي **MBA** بالجامعة الافتراضية السورية، سنة

سابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة اتضح أن التوافق المهني والإبداع الإداري قد نال اهتمام الباحثين وقد تبين ما يلي :

أن بعض الدراسات ركزت على أهم الجوانب المتعلقة بالتوافق المهني سعياً إلى فهم عميق حول العناصر المكونة لهذا المفهوم، وبذلك استطاعت تحديد المفهوم، مبادئ مؤشرات وكذلك العوامل المؤثرة والتي تحدد وجوده من عدمه.

وبالنسبة للدراسات المتبقية تناولت موضوع الإبداع الإداري من جوانب متعددة (مفهوم، خصائص، عوامل... الخ).

حيث اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والأهداف والمتغيرات التي تم التركيز عليها وحتى النتائج إلا أنه تمت الاستفادة من هذه الدراسات من حيث:

-الإلمام ببعض المصادر التي سهلت بناء الإطار النظري للبحث العلمي .

-بناء مشكلة البحث من خلال الإطلاع على العديد من الدراسات المشابهة للدراسة السابقة بشكل ملائم.

-التعرف على المنهجيات التي عليها هذه الدراسات.

-الاستفادة من أدوات جمع البيانات

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة ومبررات اختيارها كما تناولها تحديد المفاهيم والدراسات السابقة فقد بين هذا الفصل الدور العام الذي تلعبه هذه الخطوات في تدعيم الدراسة الحالية في تفسير وتحليل ومقارنة نتائج هذه الدراسات، فمن خلال هذه الخطوات يمكن للباحث أخذ نظرة جديدة حول الظاهرة ينطلق منها نحو فهم ووضع تفسيرات أكثر عمق لها ما توصل إليه من الميدانية وهذا وتقترح رؤية منظمة للظاهرة وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهرها.

الفصل الثاني

ماهية التوافق المهني

تمهيد

أولاً: مظاهر التوافق المهني

ثانياً: العوامل التي تؤثر في التوافق المهني

ثالثاً: أسس التوافق المهني

رابعاً: قياس التوافق المهني

خامساً: طرائق تحقيق التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر التوافق المهني من أهم مجالات التوافق العام وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصا المهنية منها، إذ يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة كما أنه ضروري لقيان الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب.

أولاً: مظاهر التوافق المهني

يؤكد جميع العملاء على أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان من العلاقات وهما الرضا والإرضاء.

1- الرضا :

فيشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الإيجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل وكذلك نحو إدارة التطور الذي يتم في بيئة العمل ،ويتمثل في عدة أشكال منها :الرضا عن الزملاء ،الرضا عن ظروف العمل ،والرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة ،الرضا عن المسؤول.

2-الإرضاء :

ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفاءته بالطريقة الذي يقدر بها الرؤساء والزملاء ،الانضباط ،إتباع نظام سير العمل في المؤسسة.¹

ثانياً :العوامل التي تؤثر في التوافق المهني

تنقسم العوامل التي تؤثر في التوافق المهني إلى ما يلي :²

1-عوامل حضارية وتكنولوجية :

يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته اليومية من تغيرات حضارية وتكنولوجية تززع أمنه واستقراره وتجعله يتردى بين الأمل واليأس والرضا والقنوط ،كما أنها تحبط حاجاته الأساسية وتخنق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها ولقد أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي لقلة الحاجة إلى العمل اليدوي وزيادة

1-أبو عامر أحمد زين الدين ،بحري صابر :مصادر التوافق المهني لدى العامل ،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ،جامعة الوادي ،العدد السادس ،2014 ،ص20.

2-وفاء شلبي :منار عبد الرحمان ،محمد خضر ،مرجع سابق ،ص 157.

معدلات الإنتاج وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية فتعددت مطالبها ومشاكلها وأختلف أسلوب التفكير .

2-عوامل داخل المصنع:

إن العامل هو ركيزة الصناعة فهو يؤدي دور بالغ الصعوبة فزيادة الإنتاج تتطلب منه زيادة ساعات العمل ،وتتم السرعة والدقة في الإنتاج على حساب أعصابه وراحته النفسية ولذا فهو في حاجة إلى الشعور بالرضا والسعادة الاطمئنان من ناحية مستقبلية ...الخ.

2-1 - علاقة العامل بعمله:

في ميدان العمل تأثرت علاقة تأثيرا كبيرا مع زيادة التوسع الصناعي يتسع التخصص المهني لدرجة كبيرة وتصبح هناك مشكلة الاختيار المهني وأيضا مشكلة التوجيه المهني الذي يهدف إلى توجيه الفرد إلى العمل الذي يناسب قدراته واستعداداته والذي يحقق له فيه أكبر قدر من التوافق .

ونتيجة اختلاف فترات العمال نلاحظ إخلاف قدرتهم على التوافق المهني وما قد ينتج عنه كثرة تقلبه ما بين الوظائف مما ينعكس على المجتمع والاقتصاد القومي بصفة عامة وعلى أصحابه وزملائه وأهل بيته بصفة خاصة.¹

1-مرجع نفسه ،ص158.

2-2- علاقة العامل بنظام المؤسسة :

الفرد القائم بالعمل كلما شعر بالارتياح البدني والارتياح النفسي زادت قدرته الإنتاجية وارتفعت دافعيته للعمل بل يزداد ولأنه للمؤسسة التي يعمل بها فالتوافق النفسي للعامل مع عمله وظروفه الخارجية ينعكس بدرجة كبيرة على علاقاته بالمؤسسة ونظامها فالعمل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة لذا يجب على الإدارة بالمؤسسة مراعاة المشاركة كأسلوب تعاون وتآزر وشورى بينهم وبين العامل فيما يتعامل بالإنتاج ونظام العمل وحوافزه..الخ.

حيث أن التجارب المختلفة بين مدى فائدة ذلك على تحقيق إنتاجية عالية لشعور العامل بالانتماء والتوحد والامتثال لنظام العمل...الخ.

2-3- علاقة العامل برؤساء عمله.

دلت التجارب وكثير من الدراسات أن المدير والرئيس ربما يكون أخطر عامل في البيئة السيكولوجية للعامل فشخصيته وسلوكه يؤثران في سلوك العاملين وعن أثر نوعية القيادة في مشاعر الأفراد واتجاهاتهم حيال قائدهم وبعضهم البعض نلاحظ :

-الجو الديمقراطي أوجد علاقة تفاهم وصداقة بين العامل والقائد.

-الجو الديمقراطي ساعد على التعاون والتآزر بين أفراد المجموعة.

-يساعد الجو الديمقراطي على العمل الأبتكاري الفني عكس الجو الاستبدادي.¹

1-مرجع نفسه، ص159.

أما عن المميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحية بين المشرف والمرؤوسين نجد ما يلي:¹

- معاملة العمال المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامهم لشخصياتهم.
- تمثيلهم تمثيلاً أميناً لدى الهيئات العليا.
- تطبيق قوانين الشركة ولوائحها عليهم تطبيقاً مرناً.
- اعتبار نفسه مثلاً يحتذى.
- إخلاصه في إرشادهم تشجيعاً وتأييماً.
- إعطائهم فرصة كافية للنمو والتقدم مهنيًا ومعاونتهم على التحسن.
- إحلال كل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله.
- تحمل المسؤولية عن المرؤوسين (أحياناً) فيما يقعون فيه من أخطاء.

2-4- علاقة العامل بظروف عمله الفيزيائية.

قد يتوفر في العامل الشروط المطلوبة للعمل إلا أنه لا يستطيع أن يحقق المستوى المطلوب الكمي والكيفي المطلوب للإنتاج، ولا شك أن الظروف الفيزيائية قد تكون أهم الأسباب فهي عامل هام جداً في تحقيق التوافق للعمل، فينبغي على المؤسسة أن تراعي توفير أسباب التوافق الصحي والنفسي للعامل بتوفير ظروف بيئة طبيعية جيدة مع ملاحظة أن الاقتصار على تحسين الظروف الفيزيائية كالضوء والحرارة... إلخ وحدها لا يكون كافياً لإبعاد شعور التعب عن العامل ولكن يجب مراعاة تقسيم العمل لإعطاء فرصة للتوزيع والتغيير والبعد عن الملل، وكذلك إتاحة فرصة للراحة، إدخال برنامج للترفيه من حين لآخر .

1-مرجع نفسه، ص160.

3-عوامل خارج المصنع :

إن العامل عضوا في جماعات كثيرة وليس في جماعة مؤسسة عمله فقط، فهو عضو في أسرته الصغيرة والكبيرة، وجماعة الأصدقاء أو القهوة أو النادي... الخ وليتكيف الفرد مع كل هذه الجماعات ويتوافق نفسيا معهم يصادف في سبيل ذلك صعوبات شخصية متنوعة يمكن أن تؤدي إلى سخط الفرد وسوء توافقه في عمله وبقدر نجاحه في التغلب على تلك الصعوبات نجد ذلك يشعره براحة نفسية ينعكس على المناظر المختلفة لحيته وأهمها العمل.

4-عوامل شخصية:

لقد تبين مما سبق أن هناك عوامل عدة تتضافر معا لتؤثر في التوافق المهني ومن ثم يمكن أن يحدث سوء التوافق المهني ولد برز في دراسات متعددة أن تضافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤدي إلى تعطل التقدم والنجاح وكذلك سوء التوافق الفردي الذي يتمثل في مظاهر عدة مثل التعاسة نقص الكفاية في العمل، الإسراف في ترك العمل والمشكلات الاجتماعية الكبيرة ومن الواضح أنه أحيانا ما يكون سوء التوافق المهني عرضا لاضطرابات عميق في الشخصية ويكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فما يأتي:

-الحالة الصحية والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي .

-الحالة النفسية المزاجية، الاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط.

-السمات الخسية، استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحاته... الخ.¹

¹ - وفاء شلبي، منار عبد الرحمان، محمد خضر: مرجع سابق، ص159.

ثالثاً: أسس التوافق المهني

هناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي :¹

1- القدرات:

يشير رزوق 1987: إلى أن القدرة هي عبارة عن مقدرة الفرد على معالجة الأمور الآلية وحل المسائل ذات الطابع الميكانيكي ولذا فإنها تنطوي على تفهم من جانب الشخص القادر على المبادئ في علم الاجتماع الميكانيكي ونواحيها العلمية والتطبيقية بالإضافة إلى البراعة في استخدام الأدوات وتشغيل الآلات والماكينات بسهولة تامة وفائقة.

كما يوضح بدوي 1977: أن القدرات تعني مقدرة الفرد على انجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح ويتحقق بأفعال حسية كانت أو ذهنية وقد تكون فطرية أو مكتسبة وهناك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك بدرجات متفاوتة مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها ،ويقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الراهن لقدرة الفرد على العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه.

فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية والقدرة الاجتماعية والقدرة الحركية العاملة (الذكاء) والقدرة الخاصة والقدرة على حل المشاكل.

¹ - وفاء شلبي ،منار عبد الرحمان ،محمد خضر :مرجع سابق ،ص160.

2- الاستعدادات :

إن الاستعدادات هي القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى الفرد على اكتساب أنواع عامة أو خاصة نسبيا من المعارف والمهارات ،ويوجد العديد من الاختبارات النفسية لتعين هذه القدرة.

3- السمات الشخصية :

هي ميزة فردية في الفكر أو الشعور بالفعل قد تكون متوارثة أو تجئ بواسطة الاكتساب ،فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عن عوامل وراثية وهو مفهوم مستخدم في مدارس علم النفس لتحليل بنية الشخصية.

4-الميول :

الميول هي اتجاه محدد في تصاعد الحركة أو الفكرة صوب هدف أو غاية وقد يكون فطريا أو غريزيا أو مكتسبة بالخبرة والتعلم ،وعلى أنه يشير دوما نحو الهدف أو يسير في وجهة معينة.¹

رابعا :قياس التوافق المهني

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي:²

-مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.

-مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة .

-مقياس للرغبات.

-مقياس لقياس مستوى الطموح.

¹-مرجع نفسه ،ص161.

²- مرجع سابق ،ص162.

-مقياس للميول.

-بطارية قدرات.

-مقياس للميول.

-مقياس للإنتاجية أو الكفاءة الإنتاجية.

-مقاييس مقننة للغياب ،والحوادث ،والتنقل ،ومخالفات النظام ،الشكاوي.

-استبيان عن التاريخ المهني ،يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عملية طور الوقت ،مع وصف هذه الأعمال ومدة بقاءه في كل منها ،ومستوى كل منها ،وسبب تركه لكل منها ،ووسائله في إيجاد العمل فترات تعطله.

-محك للملائمة المهنية يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداد وميوله.

ونرى أنه لكي نستخدم المقاييس لتحديد مدى توافق الفرد المهني فإنه ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطائه له داخل بطرية تجمعه وغيره ،على حسب ما تفسر عنه الدراسة من كفاءته في الدلالة على مدى توافق الفرد المهني.¹

خامسا : طرائق تحقيق التوافق المهني

من أهم طرق تحقيق التوافق المهني :

1- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ،واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل ،ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم ،وإتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب ،واستخدام الاختيارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته ،وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة .

1- وفاء شلبي ،منار عبد الرحمان ،محمد خضر :مرجع سابق ،ص162.

2- تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغط النفسية التي يتعرضون لها ،ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم على حلها ،وتوفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية .

3- خلق الانسجام بين الموظفين من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل ،وتحسين ظروف العمل، متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة ،والاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين، وإشباع حاجاتهم الأساسية ،وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي ،وتمكن الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتنميتها ،وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم ،وعن المؤسسة التي يعملون بها ،كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين .

4- تقوية العلاقات بين الرئيس والمرؤوس ،ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والمودة ، وإشعار الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود وحضور الموظفين في المجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم للعمل ،ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين ،ويوفر لهم فرص التدريب ،ويضع سياسة عادلة واضحة للترقي، وأن يكون رئيس العمل قدوة للموظفين ،ويطور أسلوب القيادة والإشراق، والمشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات ،لان ذلك يشعر الموظفين بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية ،ويرفع من روحه المعنوية ويزيد إنجازهم ،وتبعده عن الأجواء التسلطية التي تشعره بالاستياء و الاحباطات والمشاعر السلبية الأخرى ¹.

5- تقوية علاقة الموظفين بزملائه ،وتنقية بيئة العمل من التنافس المذموم ،والاتجاهات غير مرغوب فيها ،ولابد أن تعتمد علاقة الموظفين بزملائه على اعتباريين رئيسيين هما

¹-مرجع نفسه ،ص163.

التعاون والمنافسة، بالإضافة إلى الاهتمام بالنواحي الاجتماعية، وإثرائها داخل المؤسسة من خلال تعدد الأنشطة مثل الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية .

6- وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية، والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين، وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة بهم¹.

1-بدرية محمد يوسف الرواجية، مرجع سابق، ص14.

خلاصة الفصل :

وما ذكر سابقا نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلائم الفرد وبيئته المهنية، ويسعى كل فرد عامل علة لتحقيق هذا النوع من التوافق، الذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد سواء، وهذا من أجل تحقيق نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق المؤسسة عموما، وكلما توافقت الشروط والظروف والعوامل المساعدة، يمكننا قدر ممكن من التوافق المهني.

الفصل الثالث = ماهية الإبداع الإداري

تمهيد

أولاً: أهمية الإبداع الإداري في المنظمات

ثانياً: أنواع الإبداع الإداري

ثالثاً: خصائص الإبداع الإداري

رابعاً: مبادئ الإبداع الإداري

خامساً: دوافع الإبداع الإداري

سادساً: معوقات الإبداع الإداري

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتميز العصر الحالي بالتغيرات المتسارعة وثورة المعلومات والانفجار المعرفي والتكنولوجي، الأمر الذي نتج عنه العديد من المشكلات التي تواجهها المنظمات المعاصرة، إذ يتطلب حل هذه المشكلات استخدام طرائق جديدة إبداعية ونبذ الطرائق والإجراءات القديمة، لا يتم ذلك إلا بإيجاد الأشخاص المبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على إيجاد طرائق جديدة وحلول إدارية سريعة، ومن هنا يمكن اعتبار الإبداع الإداري أحد المكونات الإدارية الأساسية للمنظمات.

أولاً: أهمية الإبداع الإداري في المنظمات

للإبداع أهمية خاصة في المنظمات ،فهو يساعد في حل المشكلات التي تواجه تلك المنظمات ،خاصة إذا أزيلت المعوقات للإبداع الإداري سواء كانت من المجتمع أم خاصة بالفرد نفسه ،وبالذات في ظل وجود مقدرة على الإبداع لدى كل فرد سواء كانت منخفضة أم متوسطة أم عالية فالإبداع يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى أما الإدارة التقليدية فقد أصبحت غير ممكنة في الوقت الحالي لما لها من عواقب وخيمة فهي تحول الأفراد العاملين إلى بيروقراطيين وتسلبهم مقدرتهم على الإبداع والتفكير لقد أشار علي (2011) إلى أن الإبداع الإداري تتخلص في النقاط التالية:¹

1-الإبداع يساعد في حل المشكلات ومواجهة الأزمات:

تعد المشكلات الإدارية مشكلات متجدد ومتنوعة مما يجعل الحاجة ماسة إلى وجود إداري مبدع يطرح أفكارا وحلولاً جديدة لتلك المشكلات بطريقة مبتكرة وفعالة ،فالثورة الحقيقية تمكن في كميات الأفكار البناء التي تخلص الأفراد من القيود وتعلمهم حل المشكلات ،فالأشخاص المبدعون هم الذين يستمتعون بالتحدي وينظرون إلى المشكلات على أنها وسائل لتحقيق أهدافهم.

2-الإبداع الإداري يعد إحدى الخصائص المهمة للمنظمات المعاصرة:

نتيجة للتطورات المتسارعة ،وتصاعد الاهتمام بالمعرفة ،ظهر الإبداع بوصفه حاجة ملحة في منظمات القرن الحادي والعشرون فقد بدأ التحول من مفهوم الإدارة من استثمار رأس المال المادي إلى استثمار رأس المال المعرفي ،فالمنظمات الطامحة نحو العالمية لابد

1-مصطفى يوسف كافي: الإصلاح والتطور الإداري بين النظرية والتطبيق ،دار مؤسسة رسلان للنشر والتوزيع ،سوريا ،2018، ص259.

لها من إبداع إداري في ظل المنافسة الشديدة وحاجة المنظمات إلى تحقيق درجات أفضل من الكفاءة والفاعلية، لتستطيع الاستمرار والتكيف.

3- الإبداع الإداري وأهميته في وضع الإستراتيجية:

إن أهمية ما يتجه إليه التخطيط الاستراتيجي هو تحقيق الأهداف بوسائل أفضل، وهو في الوقت نفسه يحتاج إليه الإبداع الإداري الذي يهتم بالوسائل المناسبة الموصلة إلى الأهداف، فالإبداع الإداري يبحث عن الأفكار الأفضل وفق مجموعة من آليات التخطيط كالبحث عن الإبداع ومواجهة التحديات، والتنبؤ بالمستقبل، واستدراك المشكلات قبل وقوعها، وهي إستراتيجيات مهمة لا بد من امتلاكها.

4- الإبداع الإداري أداة حيوية للتغير:

يعد الإبداع من المقومات الأساسية لإتمام عملية التغير والتكيف مع أساليب الإدارة والتعامل مع المشكلات بشكل إيجابي فالإبداع في جوهره تغيير أو مطلب حيوي لكثير من المنظمات في ظل بيئة سريعة التغير والإبداع الإداري يساعد المدير في حسن استخدام الموارد البشرية والمادية والمعنوية ويساعد في التعايش مع العالم.¹

5- الإبداع الإداري أساس لبناء ثقافة الأفراد والمنظمة:

تتلخص الثقافة الإنسانية في المنظمة في التركيز على دمج المهام بالمشاعر بحيث يشعر الفرد العامل داخل الجماعة بأنه جزء لا يتجزأ من الكل، وأم الكل جزء لا يتجزأ منه، وهذا النوع من الثقافة في غاية الأهمية والصعوبة معا، والشيء الأساس لهذه النظرة يقوم على التركيز على احتياجات العاملين، والنظر إليهم على أنهم أعضاء أسرة واحدة يتوجب الاهتمام بهم وتدريبهم والعمل على ترسيخ المبادئ في نفوسهم، لضمان أداء متميز لأعمالهم

1-مرجع نفسه، ص ص 259-260.

ومهاماتهم وتوفير أكبر قدر ممكن من الاحترام للعاملين وإتاحة الفرص الكافية لهم للمشاركة في صنع القرار.

غير أن للإبداع شروطه ذكرها الصيرفي (2003) كما يلي :

-الانتماء للمنظمة مما يدفع العاملين للمحافظة على ممتلكاتها وسمعتها

-الحس الاقتصادي والاجتماعي لدى العاملين مما يدفعهم إلى خفض النفقات وتحسين مستوى الجودة

-العقلية العلمية في التعامل مع المشكلات.

-احترام الرأي والرأي الآخر.

-البعد الإنساني في التعامل والاتصال .

-الإيمان بمواهب الآخرين.

إن توافر هذه الشروط لا يمكن أن تسهم إلى حد كبير في إيجاد المنظمة المبدعة التي عادة ما تقوم على أساس المرونة، والتكيف والاستجابة للمتغيرات الخارجية، وهذه الأمور يمكن أن تسهم إلى حد كبير في إيجاد الإبداع الإداري وتعزيزه.¹

ثانياً: أنواع الإبداع الإداري

يصنف الإداري في المؤسسة طبقاً لموضوع الإبداع ولقد وضع كل من (doft and

1918 beeker) هذا التصنيفات الآتي :²

1-مرجع نفسه، ص ص 260-261.

2-الحريري رافدة عمر :إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، ط1، دار الثقافة، عمان، 2015، ص ص 21.

1-الإبداع الذي يرتبط بالأهداف: ويتضمن هذا النوع الغايات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها.

2-الإبداع الذي يرتبط بالهيكل التنظيمي ويتضمن هذا النوع من الإبداع القواعد، الأدوات والإجراءات وإعادة تصميم العمل، وتحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم.

3-الإبداع الذي يرتبط بالمنتج أو الخدمات: ويتضمن إنتاج منتجات متطورة وتقديم خدمات جديدة.

4-الإبداع الذي يرتبط بالعملية: ويركز هذا النوع على الكفاءة والفاعلية أو يتضمن عمليات متطورة داخل المؤسسة، تشمل عمليات التشغيل وإدارة الموارد البشرية.¹

ثالثا: خصائص الإبداع الإداري

إن الإبداع يأخذ أشكالا متعددة تتواءم مع المخرجات التي تأتي من عملية الإبداع التي تكون ضمن أشكال متعددة الآتي :²

1-الإبداع يعني التمايز:

وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المتفردة بحاجاتها عن طريق الإبداع.

1-مرجع نفسه، ص22.

2-بلال خلف السكارنة: الإبداع الإداري، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص20.

2- الإبداع يمثل الجديد (novelleté):

وهو الإتيان بالجديد كلياً أو جزئياً في مقابل الحالة القائمة كما يمثل مصدر التجديد من أجل المحافظة على حصة الشركة السوقية وتطويرها.

3- الإبداع هو أن تكون المتحرك الأول في السوق

وفي هذا يتميز لصاحب الإبداع بأنه الأول في التوصل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين وهم المقلدون وحتى في حالة التحسين (الإبداع الجزئي) فإن صاحب التحسين يكون الأول بما أدخل على المنتج من تعديلات ،وهذه هي سمة السبق في الإبداع أي أن يكون صاحب الإبداع أسرع من منافسه وفي التوصل والإدخال إلى ما هو جديد

5- الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص:

وهو يمثل نمطا من أنماط الإبداع الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات ورؤية خلاقة لاكتشاف قدرات المنتج الجديد في خلق طلب فعال ولاكتشاف السوق الجديد الذي هو غير موجود حتى الآن ولا دلائل على جهة وخصائصه ولهذا ترى الشركة المبدعة في اكتشاف الفرص ما لا تراه الشركات الأخرى المنافسة.¹

1-مرجع نفسه ،ص21.

يرى الباحثان (Mc damiel ,bruce) أن الإبداع الذي يتم تنفيذه من خلال التكنولوجيا

الحديثة يساعد منظمات الأعمال على تحقيق أربعة أغراض هي:¹

1-زيادة الربحية من خلال تفاعل تقليل كلف الإنتاج.

2-تحسين الإنتاج ووقت تسليم المنتج وتقليل الأسعار وزيادة الحصة السوقية من خلال

زيادة المبيعات.

3-تقليل كلف الرقابة ومتابعة الأعمال

4-تقليل كلف التخزين.

وإن الإبداع يمكن أن يظهر من خلال:

1-منتجات وخدمات جديدة.

2-طرق إنتاج جديدة.

3-تطبيقات عملية جديدة.

4- طرق جديدة في توريد المنتج والخدمة.

5-وسائل جديدة في إبلاغ المستهلك والمنتج.

6-وسائل وأساليب جديدة في إدارة العلاقات ضمن المنظمة والمنظمات.

7-وسائل جديدة في إبلاغ المستهلك.

1-مرجع نفسه، ص22.

رابعاً: مبادئ الإبداع الإداري

قام (1985) drucher بوضع مبادئ للإبداع التنظيمي وهي عبارة عن أعمال أو دراسات يجب على المنظمات التي تسعى إلى الإبداع القيام بها، وأطلق على هذه الفئة المجموعة من الممارسات (the d'os) كما حدد أيضا مجموعة من الممارسات يجب على المنظمة تجنبها وأطلق عليها (the dont's) والأشياء التي يجب على المنظمات القيام بها هي: ¹

- 1- إن الإبداع الهادف المنظم يبدأ بتحليل الفرص، وهو يبدأ بالتفكير بمصادر الفرص الإبداعية، وعلى الرغم من أهمية كل مصدر من هذه المصادر إلا أنها تختلف من مجال لآخر إلا أنه يجب دراسة وتحليل جميع هذه المصادر بشكل منظم.
- 2- يجب عدم الاكتفاء بالتفكير في المشكلة، وإنما أيضا مقابلة الناس والاستفسار منهم والاستماع إليهم فلإبداع جانبان: جانب مفاهيمي وآخر إدراكي حسي. فالمبدعون يجدون طريقة لما يجب أن يكون عليه الإبداع للاستفادة من الفرصة، ثم يقومون بمقابلة العملاء أو المستخدمين للتعرف على توقعاتهم والقيم والحاجات الموجودة لديهم.
- 3- لكي يكون الإبداع فعالا يجب أن يكون بسيطا ومركزا نحو حاجة محددة.
- 4- الإبداع الفعال عادة يبدأ صغيرا بحيث لا يتطلب الكثير من الأموال والأفراد وغيرها من المصادر.

أما الأعمال التي يجب على المنظمات تجنبها فهي المغالاة في التفكير وإظهار الذكاء للوصول إلى الإبداع بطريقة يصعب على الأشخاص العاديين التعامل معه.

1-التنوع ومحاولة عمل عدة أشياء في نفس الوقت.

2-محاولة الإبداع للمستقبل البعيد وليس الحاضر.

1-خلوف زهرة: دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، العدد 17، مجلد 12، ص16.

خامسا :دوافع الإبداع الإداري

-تصنف هذه الدوافع إلى ¹:

1-ذاتية داخلية

2-بيئة خارجية.

3-مادية ومعنوية.

4-خاصة بالعمل الإبداعي.

1-:الدوافع الذاتية (الداخلية).

1-الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية.

2-الرغبة في تقديم مساهمة رقمية جديدة مبتكرة.

3-الرغبة في معالجة الأشياء الغامضة والمعقدة.

4-الحصول على رضا النفس وتحقيق الذات.

5-الإبداع يعطي مجال لإشباع الحاجات الإنسانية بطريقة أفضل من السابق ويساعد على

تحقيق الأهداف بطريقة أسهل وأفضل.

1- خلوف زهرة :مرجع سابق ،ص17.

2- الدوافع البيئية المختلفة.

- 1- الحاجة إليه في مجالات العمل المختلفة.
- 2- الحيوية والنمو يحتاجان إلى ومضة والإبداع.
- 3- التصدي للمشكلات العامة والخاصة يتطلب الإبداع.
- 4- أننا في عالم سريع التغيير ويحتاج إلى وضع الأحداث بطريقة إبداعية.
- 5- التقدم والازدهار مرتبطان بقدراتنا الإبداعية.

3- دوافع مادية ومعنوية:

- 1- الحصول على مكافآت مالية.
- 2- الحصول على تقدير وثناء وسمعة وشهرة.
- 3- التصدي للمشكلات العامة والخاصة يتطلب الإبداع.
- 4- التقدم والازدهار مرتبطان بقدراتنا الإبداعية.
- 5- أننا في عالم سريع التغيير، ويحتاج إلى صنع الأحداث بطريقة إبداعية

4- دوافع خاصة بالعمل:

يقول شارلي شادلن على مدى الأعوام اكتشفت أن الأفكار تأتي من خلال الرغبة الشديدة في إيجادها، وبالرغبة المتصلة في تحول العقل إلى برج مراقبة يفتش عن الجديد في الملابس التي تنير الخيال فقد يؤدي غروب الشمس إلى إلهام بفكرة جديدة وعندها يتبعث السرور في النفس وتتشأ رغبة قوية في الاستمرار.¹

1- عبد الله حسن مسلم: الإبداع الإداري، ط1، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص ص 21-22.

سادسا :معوقات الإبداع الإداري

يمكن تحديد أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري:

- التتفيذ الحرفي للقواعد والقوانين.
- الخوف والخجل من الرؤساء.
- مركزية صنع القرار وعدم إتاحة الفرصة للمشاركة في صنع القرار
- انخفاض الروح المعنوية للعاملين.
- عدم وضوح الأهداف للمنظمة والعاملين.
- نقص وقلة الدافعية نحو الإبداع والابتكار وقلة وعي المدير بمفهوم الإبداع.
- الخوف من الفشل عند تجربة الأفكار الإبداعية.
- الرضا بالواقع والاعتماد على الآخرين والتبعية لهم.
- التأخير في تنفيذ الأفكار في الوقت المناسب.¹

1-نورة محمد ،نصر عبد اللطيف :الإبداع الإداري مدخلا لتحقيق التميز المؤسسي ،التعليم قبل الجامعي بمصر ،مجلة تطور الأداء الجامعي ،مصر ،المجلد 14 ،العدد 01 ،أفريل 2021 ،ص50

خلاصة الفصل

على ضوء ما تم تقديمه من شروحات، تتأكد لنا أهمية الإبداع في المنظمات، حيث يمثل أساساً في أي منظمة، ولا يأتي ذلك إلا من خلال تلمس العوائق التي تواجه المنظمات في هذا المجال، إذا تعد تهيئة الأجواء المناسبة في المنظمة هي الركيزة الأساسية لإطلاق الإبداع في الإنجاز الأعمال وحل المشاكل وتنفيذ الإستراتيجية والخطط.

الفصل الرابع

المعالجة المنهجية والميدانية للدراسة

تمهيد

أولا: الإجراءات المنهجية

1- المنهج المستخدم

2- مجالات الدراسة

3- عينة الدراسة

4- أدوات جمع البيانات

ثانيا: المعالجة الميدانية للدراسة

1- تحليل وتفريغ البيانات الميدانية

2- النتائج العامة للدراسة

3- النتائج العامة

4- التوصيات والاقتراحات

خلاصة الفصل

تمهيد :

إن إتباع الباحث القواعد العلمية في كتابه ،أبحاثه ،تقارير لها مردود ايجابي في التنظيم سيسر العقل ،بالتالي محاولة تفسير الظواهر والأحداث بطريقة منظمة .

ومنه سنلخص في هذا الفصل محاولين إتباع المنهج المناسب للدراسة وكذلك عرض مجالات الدراسة ،والعينة ،وكيفية حسابها وعرض ومناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة ،كما نهدف في هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة التي توصلنا إليها وصولاً إلى النتيجة العامة .

أولا: الإجراءات المنهجية

1- المنهج المستخدم :

من المعروف أنه لا توجد دراسة بدون منهج وطبيعة الموضوع الذي تناوله هي التي تحدد لنا المنهج الملائم للدراسة .

1-1- تعريف المنهج :

"المنهج عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه".¹

وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث، إذ هو الذي يسير الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساعي وأسئلة وفروض البحث .

"كما أن المنهج" ينحصر في الإجابة عن تساؤل مفاده من هم الأفراد الذين سوف تجرى عليهم الدراسة، فإذا كانت تجرى على البشر كلهم قصد الإصلاح فيسمى هذا المنهج بالمنهج الاجتماعي، أما إذا كانت ستجرى على مجموعة منهم قصد الوصف وتحقيق هدف علمي فإنه يكون المنهج الوصفي الكمي.²

وبناء على هذا فقد أملت علينا طبيعة الدراسة الاعتماد على "المنهج الوصفي" الذي يقوم أساسا على وصف الظاهرة، والموضوع محل البحث والدراسة على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع، أو محاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفاصيله، والتعبير عنها تعبيرا إما كيفيا أو كميا، وبذلك وصف الظاهرة محل الدراسة تعبيرا كميا

1-رشيد زرواتي: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، أسس علمية وتدريبية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2014، ص ص 104-105

2-محمد شفيق: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص87.

وذلك عن طريق الأعداد، التقديرات، والدرجات التي تعبر على وضع الظاهرة وعلاقتها بغيرها من الظواهر.¹

والهدف من استعمال هذا المنهج هو وصف الظاهرة وصفا دقيقا حتى يتم تشخيصها استنادا كما هو موجود في الواقع، ومن ثم استخلاص النتائج العامة بطريقة منهجية وعلمية.

2-مجالات الدراسة

2-1-المجال الزمني :

تم إجراء الدراسة ميدانيا بصفة رسمية من 1 مارس 2022 إلى غاية 30 أبريل 2022 .

2-2-المجال المكاني :

تم إجراء الدراسة الميدانية بكليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف - .

2-3-المجال البشري :

التمثلة في عينة من مجموع مجتمع البحث الذي سنجري عليه الدراسة وهو موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف المقدر عددهم ب: 50 موظف من مختلف الفئات العمرية .

1-أحمد عباد :مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2006 ،ص61.

3- عينة الدراسة :

من اجل دراسة علمية لابد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث ،في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس البحث ،حيث يعرفها موريس أنجرس "أنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث" .كما أنها ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا .¹

وقد اخترنا في دراستنا الحالية العينة القصدية ويكون الاختيار في هذا النوع من العينات على أساس حر من قبل الباحث وحسب طبيعة بحثه بحيث يحقق هذا الاختيار هدف الدراسة أو أهداف الدراسة المطلوبة .²

وترجع أسباب اختيارنا لهذه العينة والممثلة لمجتمع الدراسة الأصلي أكثر العينات استخداما في البحوث وتشمل على 50 مبحوث مقسمة إلى 29 موظف بكلية العلوم الاقتصادية و 21 موظف بكلية العلوم الاجتماعية موزعة على المصالح المتعددة .

4- أدوات جمع البيانات :

يتوقف اختيار الباحث للأدوات الرئيسية أو المساعدة في جميع البيانات والمعلومات حول موضوع بحثه على مدى تلاؤم تلك الأدوات مع منهج الدراسة وتتعدد أدوات جمع البيانات بين الملاحظة والاستمارة ،الوثائق والسجلاتإلخ ،وفي هذه الدراسة وتبعا للمنهج المستخدم (المنهج الوصفي) فقد تم الاعتماد على الأدوات التالية :

1-محمد در :أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي ،مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ،مجلد 09 ،جانفي جوان 2017 ،مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ،الجزائر ،ص113.

2-المرجع نفسه :ص115.

4-1-الملاحظة :

تم استخدام الملاحظة البسيطة في البحث كوسيلة استطلاعية وقد ساعدت في التعرف على محيط الدراسة (المجال البشري) ،وكذلك التعرف أكثر على عينة البحث .

4-2-الاستمارة :

تم استخدام الاستمارة والتي تعرف بأنها "مجموعة مؤشرات يمكن عن طريقها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي ،أي إجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الناس وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث وتحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تخص القضايا التي نريد معلومات عنها من المبحوثين" ¹.

ولقد جاءت أسئلة الاستمارة في الدراسة الحالية منها مغلقة ومنها ما هي مزدوجة بين مغلقة ومفتوحة في الوقت نفسه ،واعتبارا لذلك تم تصميم استمارة تضمنت 21 سؤالاً موزعين على أربعة محاور رئيسية كالآتي :

المحور الأول :

يتضمن البيانات الشخصية للمبحوثين ويتكون من أربعة أسئلة (1-4).

المحور الثاني :

يساهم العمل الجماعي في خلق الإبداع الإداري يتضمن سبعة أسئلة(1-5).

المحور الثالث :

يساهم الرضا عن العمل في تحسبن المهارات الإبداعية ويتضمن خمسة أسئلة (1-5).

المحور الرابع :

يساهم الإبداع الإداري من القدرة على الحساس بالمشكلات وحلها ويتضمن خمسة أسئلة (1-5) .

ثانيا: المعالجة الميدانية

1-البيانات الشخصية

جدول رقم 01 :يمثل جنس المبحوثين .

| النسبة المئوية | التكرار | الجنس |
|----------------|---------|---------|
| %24 | 12 | ذكر |
| %76 | 38 | أنثى |
| %100 | 50 | المجموع |

السؤال رقم 01 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 بأن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة إناث حيث بلغ عددهم 38% موظفة بنسبة 76% أما الذكور فقد بلغ عددهم 12 موظف بنسبة 24% من مجموع أفراد المجتمع .

جدول رقم 02 :يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين .

| النسبة المئوية | التكرار | المستوى التعليمي |
|----------------|---------|-----------------------------|
| 34% | 17 | تعليم قبل جامعي |
| 56% | 28 | تعليم جامعي |
| 10% | 5 | تعليم فوق جامعي دراسات عليا |
| 100% | 50 | المجموع |

السؤال رقم 02 من استمارة البحث

نلاحظ أن من خلال الجدول رقم 02 أن 28 من المبحوثين نسبة 56% يملكون مستوى تعليمي جامعي و 17 منهم بنسبة 34% مستواهم تعليمي قبل جامعي في حين أن 5 منهم بنسبة 10% يملكون تعليم فوق جامعي دراسات عليا .

جدول رقم 03 :يمثل سنوات الخبرة لدى المبحوثين .

| النسبة المئوية | التكرار | الاحتمالات |
|----------------|---------|--------------------------------|
| 20% | 10 | أقل من 5 سنوات |
| 54% | 27 | من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات |
| 26% | 13 | 10 سنوات فأكثر |
| 100% | 50 | المجموع |

السؤال رقم 03 من استمارة البحث

نلاحظ من الجدول رقم 03 أن 27 من أفراد المجتمع، أي ما يعادل نسبة 54% لديهم خبرة تقل عن 10 سنوات ،في حيث أن 13 منهم بنسبة 26% لديهم خبرة من 10 سنوات فأكثر و 10 منهم بنسبة 20% عندهم الخبرة تقل عن 5 سنوات .

جدول رقم 04: يمثل طبيعة العمل لدى المبحوثين .

| النسبة المئوية | التكرار | طبيعة العمل |
|----------------|---------|-------------|
| 54% | 27 | إطار |
| 14% | 7 | عون تحكم |
| 32% | 16 | عون تنفيذ |
| 100% | 50 | المجموع |

السؤال رقم 04 من استمارة البحث

نلاحظ أن من خلال الجدول رقم 04 أن 27 من الموظفين هم إطار بنسبة 54% ويليها 16 من عون تنفيذ بنسبة 32% ثم 07 عون تحكم بنسبة 14%.

إن طبيعة نشاط المؤسسة يتطلب إطارات أكثر من عمال تنفيذيين وعمال تحكم لأن الإطارات تركز على العمل الإداري الذي يتطلب عمال يكتسبون مهارات معينة ويشغلون في مناصب محددة .

المحور الثاني: يساهم العمل الجماعي في خلق الإبداع الإداري :

الجدول رقم 05 : يمثل طبيعة العمل داخل المؤسسة .

| النسبة المئوية | التكرار | طبيعة العمل | | | |
|-------------------|---------|-------------|---------|---------------|---------|
| | | الاحتمالات | | | |
| %92 | %46 | النسبة | التكرار | الاحتمالات | نعم |
| | | %24.69 | 20 | تبادل الخبرات | |
| | | 13.58% | 11 | زيادة المعارف | |
| | | %22.22 | 18 | تطوير القدرات | |
| | | %39.50 | 18 | تسهيل العمل | |
| | | %100 | 81 | المجموع | |
| %8 | 4 | | | | لا |
| %100 | 50 | | | | المجموع |

السؤال رقم 05 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 05 أن 46 من المبحوثين والتي تقدر نسبتهم بـ 92% يفضلون العمل الجماعي وفي حين أن 04 من المبحوثين التي تقدر نسبتهم بـ 08% يرفضون ذلك .

نستنتج من هذا أن العمل الجماعي يسهل العمل، فهو يوفر الجهد والوقت خاصة أن العمل في المؤسسة الجزائرية يتطلب التعاون وتكاتف وتضافر الجهود من أجل إنجاز العمل وتحقيق الأهداف المشتركة وهذا ما أكد عليه شاستر برنارد كما كان العمل الجماعي يعد وسيلة لتبادل الخبرات والمعارف بين العمال وينهي قدراتهم ومهاراتهم وما يدفعهم إلى العمل

بجدية وفعالية ويزيد من نسبة التوافق فيما بينهم خاصة في الآراء والأفكار والقرارات التي تخص العمل.

كما أن العمل الجماعي يساهم في بناء علاقات ما بين الأفراد ويعزز الثقة والولاء فيما بينهم، ومنه يمكن القول أن المؤسسة يطغى عليها العمل بشكل جماعي على العمل الفردي لكن كلاهما يساهمان في إنجاحها وتطويرها وتحقيق الأهداف المسطرة .

الجدول رقم 06 : يمثل العمل كفريق يزيد من سرعة تنفيذ العمل .

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|---------|
| %92 | 46 | نعم |
| %8 | 4 | لا |
| %100 | 50 | المجموع |

السؤال رقم 06 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 06 ان 46 من المبحوثين أجابوا ان العمل كفريق يزيد من سرعة تنفيذ العمل وقدرت نسبتهم بـ %92 من حيث ان 04 منهم أجابوا بلا ما تقدر نسبتهم بـ %8.

نستنتج من هذا أن طبيعة العمل في المؤسسة تفرض عليهم كجماعة عن طريق التعاون بين العاملين مما ستود روح الفريق فيما بينهم ما زاد من الاتساق و الانسجام والتجانس وهذا سهل عليهم العمل وزاد من سرعة تنفيذ العمل .

أما الذين رفضوا العمل كفريق قد يعطل ويعرقل العمل أكثر مما يسرعه لأنهم يعتبرون أن فيه تضيقا للوقت بسبب إتكالية بعضهم على الآخر .

من خلال هذه النتائج ان رغم وجود فئة لا تفضل العمل كفريق إلا أن هذا لا ينفي ان العمل ضمن الجماعة وكفريق يزيد من تنفيذ العمل .

الجدول رقم 07 :يمثل نوع العلاقة بين الزملاء في داخل المؤسسة .

| النسبة المئوية | التكرار | طبيعة العمل |
|----------------|---------|-------------|
| 66% | 33 | جيد |
| 34% | 17 | حسن |
| 0 | 0 | سيئ |
| 100% | 50 | المجموع |

السؤال رقم 07 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 أن 33 من المبحوثين والذين تقدر نسبتهم ب66% أقرروا أن العلاقة جيدة مع الزملاء ،أما 17 منهم الذين أجابوا العلاقة حسنة والتي تقدر نسبتهم ب34%وهي نسبة لا بأس بها .

هذا راجع إلى أن الأفراد في المؤسسة ويحكم عملهم ووظائفهم وأوقات عمل التي يقضونها فيه وكذا طبيعة العمل الذي يغلب عليها الطابع الجماعي وذلك استوجب عليهم تكوين صدقات وعلاقات اجتماعية تسودها المحبة والاحترام والثقة فيما بينهم .

ومن هنا نستنتج أن العلاقة التي تجمع الموظفين في العمل جيدة وحسنة أي أنها كادت تخلو من الصراعات والنزاعات التي قد تؤثر على عملهم وعلى المؤسسة وهذا ما يزيد انسجام العمال مع بيئة العمل الاجتماعية .

الجدول رقم 08: يمثل مشاركة الزملاء في المناقشات وتبادل الآراء .

| النسبة المئوية | التكرار | مشاركة الزملاء في المناقشات وتبادل الآراء | | | الاحتمالات |
|-------------------|---------|---|---------|------------|------------|
| | | النسبة | التكرار | الاحتمالات | |
| %96 | 48 | | | | نعم |
| | | %31.25 | 15 | دائما | |
| | | %68.75 | 33 | أحيانا | |
| | | 00 | 00 | مطلقا | |
| | | %100 | 84 | المجموع | |
| %4 | 2 | | | | لا |
| %100 | 50 | | | | المجموع |

السؤال رقم 08 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 08 أن 48 من المبحوثين والتي نسبتهم ب %96 يشاركون الزملاء في المناقشات وتبادل الآراء حيث أن 02 من المبحوثين التي تقدر نسبتهم ب %04 لا يشاركون الزملاء .

هذا يعني أن طبيعة العمل داخل المؤسسة تتطلب منهم مشاركة الزملاء في المناقشات وتبادل الآراء وهذا لتحقيق مزيدا من النجاح والتطور وتحقيق الابتكار.

ومن هذا نستنتج أن مشاركة الموظفين في المناقشات وتبادل الآراء يساهم بشكر كبير في تحقيق النجاح والتفوق والسير الحسن لعمل .

الجدول رقم 09: يمثل التنافس بين الموظف و زملائه .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 24 | 48% |
| لا | 26 | 52% |
| المجموع | 50 | 100% |

السؤال رقم 09 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 09 أن 26 من المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب 52% يرفضون فكرة التنافس مع الزملاء في حين أن 24 من المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب48% أقرروا أن هناك تنافس بين الزملاء .

وذلك راجع إلى أن المؤسسة التي تعمل على تشجيع روح المنافسة بين العمال لأن المهام والوظائف داخل المؤسسة محدودة لا تتطلب منافسة .

وعليه نستنتج أن المؤسسة هي التي تقوم بخلق روح المنافسة بين العمال من خلال تعدد الأدوار والوظائف فكلما زادت هذه كلما زاد روح المنافسة بين الزملاء .

الجدول رقم 10 : يمثل الحصول على الدعم الكافي التشجيع من المشرفة على العمل .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 39 | 78% |
| لا | 11 | 22% |
| المجموع | 50 | 100% |

السؤال رقم 10 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 10 أن 39 من المبحوثين التي قدرت نسبتهم ب78% أقروا بالحصول على الدعم الكافي والتشجيع من المشرف على العمل في حين أن 11 منهم التي قدرت نسبتهم ب22% رفضوا ذلك .

وعليه نستنتج أن الموظفين يحصلون على الدعم الكافي والتشجيع من المشرف على العمل وذلك من خلال التحفيز الفكري والعاطفي لما له أثر كبير في تحسين بيئة العمل .

الجدول رقم 11 :يمثل دعم المشرف إبداع العاملين .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 27 | 54% |
| لا | 23 | 46% |
| المجموع | 50 | 100% |

السؤال رقم 06 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 11 أن 27 من المبحوثين التي قدرت نسبتهم ب54% أقروا أن المشرف يدعم إبداعهم في حين أن 23 من المبحوثين التي قدرت نسبتهم ب 46 % أقروا عكس ذلك .

وعليه نستنتج أن دعم المشرف إبداع العاملين من خلال تحفيزهم معنويا واحترامهم وتقديرهم يشجع العاملين على الإبداع أكثر .

المحور الثالث : يساهم الرضا عن العمل في تحسين المهارات الإبداعية
الجدول رقم 12 : يمثل الشعور برضا عن العمل .

| النسبة المئوية | التكرار | الرضا عن العمل | | | |
|-------------------|---------|----------------|---------|------------|---------|
| | | الاحتمالات | | | |
| %18 | 9 | النسبة | التكرار | الاحتمالات | نعم |
| | | %72.72 | 8 | دائما | |
| | | %18.18 | 2 | أحيانا | |
| | | %9.09 | 1 | مطلقا | |
| | | %100 | 11 | المجموع | |
| %82 | 41 | | | | لا |
| %100 | 50 | | | | المجموع |

السؤال رقم 12 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12 أن 41 من المبحوثين راضون عن عملهم بنسبة %82
فهذا يعود إلى :

-جو العمل الذي سيتم بالتعاون تسوده علاقات صداقة واحترام متبادل هذا ما دفعهم
للانسجام والاندماج .

-وجود اتصال وثقة وعلاقة حسنة بين الإدارة والعمال .

في حين أن 9 من المبحوثين رضاهم بنسبة 18% حيث أقر بعض منهم بنسبة 72.72% عن عدم شعورهم بالارتياح في حيث أن البعض الآخر لم تكن لهم القدرة على التكيف بنسبة 18.18% أما نسبة 9.09% قد عبروا عن عدم شعورهم بالأمن وهذا راجع إلى :

-عدم توفير الظروف المناسبة لكثرة الضجيج وانعدام النظافة .

-صعوبة التأقلم مع قوانين الصارمة في المؤسسة .

وعليه نستنتج أن الرضا في العمل يختلف بين الأفراد باختلاف المناصب ،وكذا طبيعة العمل ،وهذا ما دفع البعض إلى عدم الشعور بالرضا لكن هذا لا ينفي أن أغلب العمال لديهم رضا في العمل .

يمكن القول أن هناك العديد من العوامل تتحكم في مستوى الرضا .

الجدول رقم 13: يمثل توفير المؤسسة للخدمات الاجتماعية .

| النسبة المئوية | التكرار | توفير المؤسسة للخدمات الاجتماعية | | | |
|-------------------|---------|----------------------------------|---------|-------------|---------|
| | | الاحتمالات | | | |
| %82 | 41 | النسبة | التكرار | الاحتمالات | نعم |
| | | %9.09 | 5 | توفير النقل | |
| | | %16.36 | 9 | الإطعام | |
| | | %16.36 | 9 | السكن | |
| | | %58.18 | 32 | العلاج | |
| | | %100 | 55 | المجموع | |
| %18 | 9 | | | | لا |
| %100 | 50 | | | | المجموع |

السؤال رقم 13 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 13 أن 41 من المبحوثين أجابوا بنعم وهذا بنسبة %82 وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بتوفير بعض الخدمات الاجتماعية الضرورية لعمالها ، وهذا من أجل إشباع بعض الحاجيات الأساسية التي تعد مؤشرا ايجابي على سلوكهم ،ومن خلال الايجابيات تبين لنا أن:

أن %58.18 من المبحوثين صرحوا أنهم يستفيدون من العلاج وهذا ما يساعدهم على المواظبة والالتزام بالوقت وذلك عن طريق اللقاح الذي يحميهم من الأمراض وبنسبة %16.36 من أفراد المجتمع أقروا أنهم يستفيدون من الإطعام والسكن وهذا قد يكون الإطارات .

أما الذين أجابوا ب لا وهم 9 فتقدر نسبتهم 18% ومن هنا يمكن القول أن توفير الخدمات الاجتماعية للعمال من بين الأولويات التي ترفع روحهم المعنوية وتدفعهم إلى الاستقرار في العمل.

الجدول رقم 14: تلبية الحاجات الاجتماعية يحقق لك الرضا عن العمل .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 39 | 78% |
| لا | 11 | 22% |
| المجموع | 50 | 100% |

السؤال رقم 14 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 14 أن 39 من المبحوثين أجابوا ب 78% وذلك يرجع: أن المؤسسة تحاول جعل العاملين فيها يشعرون بالارتياح والأمن وذلك عن طريق تقديم الخدمات الاجتماعية وهذه الخدمات تعتبر بمثابة تحفيزات تجعلهم يحبون عملهم مما تزيد من رضاهم في العمل وهذا يدفعهم إلى أداء العمل بطريقة أفضل وكفاءة وبالتالي الدفع من فعالية المؤسسة .

في حين عبر 11 من المبحوثين نسبة 22% عن عدم رضاهم عن هذه الخدمات وذلك يعود إلى أنهم يعتبرون أن مثل هذه الخدمات غير كافية لاتساع حاجاتهم .

وعليه فالمؤسسة الجزائرية لديها اهتمام بعمالها من ناحية توفير الخدمات الاجتماعية وهذا دفعهم إلى الشعور بالرضا .

الجدول رقم 15: يحقق لك الرضا عن العمل دافعية للعمل .

| النسبة المئوية | التكرار | الدافعية للعمل | | | الاحتمالات |
|-------------------|---------|----------------|---------|-------------------|------------|
| | | النسبة | التكرار | الاحتمالات | |
| %90 | 45 | | | | نعم |
| | | %22.22 | 18 | الإقبال عن العمل | |
| | | %22.22 | 18 | الجدية في العمل | |
| | | %23.45 | 19 | الاجتهاد في العمل | |
| | | %32.09 | 26 | إتقان العمل | |
| | | %100 | 81 | المجموع | |
| %10 | 5 | | | | لا |
| %100 | 50 | | | | المجموع |

السؤال رقم 15 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15 أن 45 من المبحوثين بنسبة %90 أجابوا أنهم لديهم دافعية في العمل والتي ظهرت من خلال :

إتقانهم للعمل وذلك بنسبة %32.09 وصرح البعض أنهم يجتهدون في العمل بنسبة %23.45 ونجد نسبة %22.22 تشير للذين يقبلون على العمل ويعملون بجدية .

يمكن تفسير هذا: أن الدافعية تجعل الفرد على استعداد لتأدية عمله بحماسة وتساعده على زيادة معرفته بنفسه وبغيره وتمكنه من التصرف بمرونة مع مختلف المواقف والظروف وأن العامل عندما يكون عضوا في جماعة عمل تتصف بالانسجام والتوافق وتتميز بدرجة

عالية في التفاعل تكون دافعا له لاسترجاع كل طاقة وجوده للعمل وهذا راجع إلى شعورهم بعدم الارتياح والذي أدى بدوره إلى عدم الرضا عن جو العمل ككل وعليه يمكن القول أن العمال في المؤسسة يمتلكون دافعية في عملهم وهذا يساهم بشكل ايجابي على المؤسسة من أجل تحقيق أهداف وزيادة فعاليتها وكفاءتها .

الجدول رقم 16: يمثل المستوى العالي من الدافعية يحقق التميز في الأداء .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 46 | %92 |
| لا | 04 | %08 |
| المجموع | 50 | %100 |

السؤال رقم 16 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 16 أن 46 من المبحوثين أجابوا بأن المستوى العالي من الدافعية يحقق لهم التميز في الأداء وقدرت نسبتهم %92 في حين نجد 4 منهم بنسبة %8 أجابوا ب لا .

وهذا راجع إلى :أن الفرد الذي يمتلك دافعية أكبر يكون له طموح واستعداد لتحقيق كل أهداف الشخصية كما أن فهمه لبيئة العمل والتأقلم معها بشكل كبير يكون دافعا له للتفوق في عمله .

أما الذين عبروا ب لا ليس لديهم أهداف وغايات يحققونها ولا يسعون للتميز .

وعليه يمكن القول أن دافعية تأثر على سلوكيات واتجاهات الأفراد وهي التي تعمل على تحريك قدراتهم من أجل أداء مهامهم بشكل أفضل .

المحور الرابع: يعزز الإبداع من القدرة على الإحساس بالمشكلات وحلها .

الجدول رقم 17: يمثل القدرة على توقع نتائج العمل قبل حدوثها .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 39 | %78 |
| لا | 11 | %22 |
| المجموع | 50 | %100 |

السؤال رقم 17 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 17 أن 39 من المبحوثين التي قدرت نسبتهم بـ %78 أقرروا أن لديهم القدرة على توقع نتائج العمل قبل حدوثها في حين أن 11 منهم قدرت نسبتهم بـ %22 رفضوا ذلك .

وعليه نستنتج أن توفير مناخ إيجابي للعمل داخل المؤسسة يشجع العاملين ويحفزهم على الإبداع وينتج لهم قدر من الحرية في أداء العمل ومنحهم الفرص الكافية والصلاحيات المطلوبة لإنجاز مهام أعمالهم بطرق إبداعية .

الجدول رقم 18: يمثل مواجهتك للمشاكل في العمل وقمت بحلها .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 21 | 42% |
| لا | 29 | 58% |
| المجموع | 50 | 100% |

السؤال رقم 18 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 18 أن 29 من المبحوثين التي قدرت نسبتهم ب 58% أقرروا بأنهم لم تواجههم مشاكل في عملهم وقاموا بحلها في حين نجد 21 من المبحوثين قدرت نسبتهم ب 42% أقرروا عكس ذلك .

وعليه نستنتج أن عدم توفري فرص أمام العاملين بالمؤسسة التي تساعدهم على الإطلاع على كل ما هو جديد في مجال عملهم والتنبؤ بالأخطاء ونواحي القصور وتحديدها للوصول للحول المناسبة .

الجدول رقم 19: تصور الحلول المناسبة لمشكلات العمل .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 37 | 74% |
| لا | 13 | 26% |
| المجموع | 50 | 100% |

السؤال رقم 19 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 19 أن 37 من المبحوثين التي قدرت نسبتهم ب 74% أقروا أنهم يمكنهم تصور حلول مناسبة لمشكلات العمل في حين نجد 13 من المبحوثين قدرت نسبتهم ب 26% رفضوا ذلك .

وعليه نستنتج أن المؤسسة من أجل تصور حلول مناسبة للمشكلات لابد من التشجيع والتبادل والانسياب للمعلومات واستثمار المهارات والخبرات والعمل على تحفيزها لتوليد المعرفة اللازمة لحل هذه المشكلات التي تعترض المؤسسة .

الجدول رقم 20 :استخدام الأساليب والأفكار الجديدة لحل مشكلات العمل .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 41 | %82 |
| لا | 09 | %18 |
| المجموع | 50 | %100 |

السؤال رقم 20 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 20 أن 41 من المبحوثين قدرت نسبتهم ب%82 أجابوا أنهم يستخدمون أساليب وأفكار جديدة لحل مشكلات العمل في حين نجد 9 منهم قدرت نسبتهم ب%18 أقرروا عكس ذلك .

وعليه نستنتج أن قدرة العاملين على الإتيان بالأفكار الجديدة غير مألوفة من خلال إمتلاكهم للمهارات والحجة والقدرة على الإقناع والتأني في قبول الأفكار أو رفضها وبالشكل الذي يدعم عملهم وذلك بتزويد بيئة العمل وزملاءهم بالحلول الجديدة والتي تقتضي توفير ما هو مطلوب دون اللجوء إلى التكرار والتقليد .

الجدول رقم 21: تستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة .

| الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|------------|---------|----------------|
| نعم | 39 | 78% |
| لا | 11 | 22% |
| المجموع | 50 | 100% |

السؤال رقم 21 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم 21 أن 39 من المبحوثين قدرت نسبتهم ب78% أقروا أن باستطاعتهم تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة في حين نجد 11 منهم قدرت نسبتهم ب22% أجابوا عكس ذلك .

وعليه نستنتج أن قدرة العامل على التفكير بطريقة مختلفة ومنطق صحيح تمكنه من النظر للأمور والمشكلات من زوايا مختلفة وبالتالي يستطيع إيجاد طرق مختلفة لحل المشكلات ويكون أيضا أكثر فعالية وذكاء التي بدورها تمكنه من الوصول إلى أفضل الحلول لأي مشكل أسرع .

2- نتائج الدراسة:

-يساهم العمل الجماعي في خلق الإبداع الإداري لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- بنسبة 92% وذلك من خلال تنمية الروح الاجتماعية والعمل كفريق واحد.

-يؤدي الرضا عم العمل إلى تحسين المهارات الإبداعية لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- بنسبة 82 % من خلال جو العمل في المؤسسة يتيح لهم حرية التواصل وما يعمل على تحريك قدراتهم طاقاتهم وقدراتهم.

-يعزز الإبداع الإداري من القدرة على الإحساس بالمشكلات وحلها لدى موظفي كليتي العلوم الاجتماعية والاقتصادية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- بنسبة 82% من خلال امتلاك مستوى معين من القدرات التي تساعدهم على توقع مشكلات العمل واكتشافها من خلال الأخذ بالآراء والاستفادة من الأفكار واستخدام الأساليب الجديدة لحل هذه المشكلات في العمل.

3-النتائج العامة :

من خلال ما ومن خلال عرضنا لنتائج المتوصل إليها التي كانت حول التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري فإننا نستنتج أن التوافق المهني له علاقة بالإبداع الإداري فهي علاقة ارتباطية وبذلك لا وجود للتوافق المهني دون إبداع إداري وكذلك العكس لا وجود للإبداع الإداري دون توافق مهني.

4 -التوصيات والاقتراحات:

- من خلال النتائج المتوصل إليهم من الدراسة الحالية تم الخروج بمجموعة من التوصيات والاقتراحات وهي كالتالي
- ضرورة تشجيع روح التعاون والجماعات بين الأفراد والسماح لهم بتكوين صداقات وعلاقات اجتماعية فيما بينهم.
 - الاهتمام بكافة الظروف والحاجات الاجتماعية للأفراد وهذا من أجل تحقيق بعض إشباعهم ورغباتهم.
 - ضرورة إشراك العمال في اتخاذ القرارات التي تخص العمال وإعطائهم فرص لإبداء آرائهم واقتراحاتهم.
 - العمل على مناقشة مشاكل العمل ومحاولة إيجاد الحلول الناجعة ،وفي جو من التعاون بين العمال من أجل زيادة التلاحم وتقريب جهات النظر وإنتاج أفكار جديدة متميزة.
 - إجراء دراسات علمية مشابهة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية مختلفة .
 - إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة التوافق المهني بمتغيرات أخرى لم يتناولها البحث العلمي.



خاتمة:

إن أكبر غاية تتشدها المؤسسة التعليمية في ظل التنافسية هو اكتساب طاقم بشري قادر على تحقيق أهداف المؤسسة بأقل جهد أيسر تكلفة، مراعية فيه تحليه ببعض السلوكيات التي تكفل ولائه حال حدوث الأزمات.

تجعل الفرد قادرا على التكيف مع المتغيرات السائدة في بيئة العمل ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف المحددة، كما تم التأكيد على أهمية الإبداع الإداري باعتباره المطلب الضروري تبحث عنه كل المنظمات وتريد الوصول إليه، لذا وجب دراسته والتعمق فيه.

لا يمنع تناول هذا الموضوع من وجهه نظر مغايره ويمكن إضافة بعد آخر وتناولها من وجهه نظر أخرى تختلف عن وجهة نظرنا في دراسات علميه مستقبليه أكثر عمق .

قائمة المراجع

قاموس:

1- الشيخ عبد العاللي. إعداد وتصرف يوسف خياط. لسان العرب المحيط للعلامة ابن منظور، المجلد 3، مطبعة العرب، بيروت، (د.ت.).

ثانيا: الكتب

1- أحمد عباد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

2- أسامة عبد الحليم مصطفى وآخرون: ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين، كلية التجارة، جامعة زقازيق، مصر، 2018.

3- بلال خلف السكارنة: الإبداع الإداري، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

4- الحريري رافدة عمر: إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، ط1، دار الثقافة، عمان، 2015.

5- رشيد زرواتي: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، أسس علمية وتدريبية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2014.

6- سعيد محمد عثمان، دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة مهنية، مؤسسة شباب الجامعة، 2006.

7- عبد الله حسن مسلم: الإبداع الإداري، ط1، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، 2015.

8- عبد الله حسن مسلم، الإبداع و الابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، ط1، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

9- عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.

10- محمد الصيرفي، القيادة الإدارية الإبداعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.

11- محمود السيد أبو النيل، الأمراض السيكوماتية، القاهرة، 1984

12-مصطفى يوسف كافي:الإصلاح والتطور الإداري بين النظرية والتطبيق ،دار مؤسسة رسلان للنشر والتوزيع ،سوريا ،2018 .

13-محمد شفيق: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ،المكتبة الجامعية ،الإسكندرية ،2001.
مجلات:

1-أبو عامر أحمد زين الدين :بحري صابر :مصادر التوافق المهني لدى العامل ،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ،جامعة الوادي ،العدد السادس ،2014.

2-خلوف زهرة :دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي ،مجلة الاقتصاد الجديد ،جامعة خميس مليانة ،العدد 17 ،مجلد 12.

3-محمد در :أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي ،مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ،مجلد 09 ،جانفي جوان 2017 ،مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ،الجزائر.2018.

4-مها عبد العظيم أحمد فودة، واقع الإبداع الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة دمياط، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، جامعة الجزيرة، السودان، المجلد 36، العدد 3، الجزء 1 يوليو 2021.

5-نورة محمد ،نصر عبد اللطيف :الإبداع الإداري مدخلا لتحقيق التميز المؤسسي ،التعليم قبل الجامعي بمصر ،مجلة تطور الأداء الجامعي ،مصر ،المجلد 14 ،العدد 01 ،أفريل 2021.

رسائل جامعية:

1-بدرية محمد يوسف الرواحية :التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإرشاد والتوجيه بجامعة نزوى، سنة 2016.

- 2- بلهادي سعيدة: **تنمية الإبداع الإداري في الأداء المتميز بين القادة والمرؤوسين**، دراسة ميدانية بالمعهد العالي للتسيير و التخطيط ببرج الكيفان، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير بقسم العلوم السياسية والدولية بجامعة الجزائر يوسف بن خدة، سنة 2007
- 3- عقون شراف، **سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية**، دراسة حالة بولاية ميلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، في علوم التسيير، شعبة تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2017.
- 4- وفاء فؤاد، منار عبد الرحمان محمد خضر، **إدارة وتنمية لموارد البشرية**، كلية الاقتصاد، جامعة حلوان، 2003.
- 5- ماهر عطوة الشافعي: **التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية**، دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير في علم النفس بالجامعة الإسلامية بغزة، سنة 2002.
- 6- محمد بن عامر النتيفات: **المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية**، دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الإدارية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، سنة 2006.
- 7- مناكسي محمد: **التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى الموظفين بالمؤسسات العقابية**، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس والتنظيم بجامعة منتوري بقسنطينة، سنة 2007
- 8- ندى صارم: **دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري**، دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير إدارة الأعمال التخصصي MBA بالجمعة الافتراضية السورية، سنة 2019.
- 9- نويوة طارق: **طرق وأساليب التوظيف في قطاع الوظيف العمومي**، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث حول:

التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الموظفين
دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية بجامعة
الشاذلي بن جديد-الطارف-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر اختصاص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

د/بن حمزة حورية

إعداد الطلبة:

دريسي بلال

صايفية بسمة

ملاحظة: المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية ولا يسمح باستعمالها خارج إطار البحث فالرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

السنة الجامعية: 2021-2022

المحور الأول: البيانات الشخصية

1.الجنس: ذكر أنثى

2.المستوى التعليمي:

تعليم قبل الجامعي تعليم جامعي

تعليم فوق جامعي دراسات عليا

3.سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات حتى أقل من 10 سنوات

10سنوات فأكثر

4.طبيعة العمل:

إطار عون تحكم عون تنفيذ

المحور الثاني:يساهم العمل الجماعي في خلق الإبداع الإداري.

5.هل تفضل العمل الجماعي داخل المؤسسة؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك بنعم ها يرجع ذلك إلى؟

-تبادل الخبرات - تطور القدرات

-زيادة المعارف -تسهيل العمل

أخرى تذكر.....

6.هل ترى أن العمل كفريق يزيد من سرعة تنفيذ العمل ؟

نعم لا

7. ما نوع العلاقة التي تجمعك مع زملائك؟

جيدة حسنة سيئة

8. هل تشرك زملائك في المناقشات وتبادل الآراء؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك "نعم"؟

دائما أحيانا مطلقا

9. هل هناك تنافس بينك وبين زملائك؟

نعم لا

10. هل تحصل على الدعم الكافي والتشجيع من المشرفة على عملك؟

نعم لا

11. هل يدعم المشرف إبداع العاملين؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك نعم ما نوعه؟

المحور الثالث: يساهم الرضا عن العمل في تحسين المهارات الإبداعية

12. هل تشعر بالرضا في عملك؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك لا يعود ذلك إلى؟

-عدم الشعور بالارتياح -عدم الشعور بالأمن

-عدم القدرة على التكيف

13. هل توفر المؤسسة الخدمات الاجتماعية؟

نعم لا

إذا كانت نعم تتمثل في ما يلي؟

توفير النقل - السكن

الإطعام - العلاج

14. هل تلبية الحاجيات الاجتماعية يحقق لك الرضا في العمل؟

نعم لا

15. هل يحقق لك الرضا عن العمل لديك دافعية في العمل؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك بنعم يظهر ذلك في :

الإقبال في العمل الاجتهاد في العمل

الجدية في العمل إتقان العمل

16. هل المستوى العالي من الدافعية يحقق لك التميز في الأداء؟

نعم لا

المحور الرابع: يعزز الإبداع الإداري من القدرة على الإحساس بالمشكلات وحلها .

17. هل لديك القدرة على توقع نتائج عملك قبل حدوثها؟

نعم لا

18. هل واجهتك مشاكل في عملك قمت بحلها؟

نعم لا

-إذا كانت إجابتك "بنعم" ما أذكر أمثلة؟

.....

19. هل يمكن تصور الحلول المناسبة لمشكلات عملك ؟

نعم لا

20. هل تستخدم الأساليب والأفكار الجديدة لحل مشكلات العمل؟

نعم لا

21. هل تستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة؟

نعم لا

..... أخرى تذكر