

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان

أثر القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج - جيجل -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

- د. هناء الرباطي

إعداد الطالبتين:

✓ مريم بوضراوي

✓ منال فريطس

أعضاء اللجنة المناقشة

| | | | |
|-------------|------------|----------|-----------------------|
| رئيسا | جامعة جيجل | محاضر-ب- | الأستاذ بوزيدي رايح |
| مشرفا ومقرر | جامعة جيجل | محاضر-ب- | الأستاذة الرباطي هناء |
| مناقشا | جامعة جيجل | محاضر-أ- | الأستاذ بلجازية عمر |

السنة الجامعية: 2023 / 2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان

أثر القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج - جيجل -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

- د. هناء الرابطي

إعداد الطالبتين:

✓ مريم بوضراوي

✓ منال فريطس

أعضاء لجنة المناقشة

| | | | |
|-------------|------------|----------|-----------------------|
| رئيسا | جامعة جيجل | محاضر-ب- | الأستاذ بوزيدي رايح |
| مشرفا ومقرر | جامعة جيجل | محاضر-ب- | الأستاذة الرابطي هناء |
| مناقشا | جامعة جيجل | محاضر-أ- | الأستاذ بلجازية عمر |

السنة الجامعية: 2023 /2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الشكر لله الواحد الصمد الذي خلقنا فسوانا ومن كل خير أعطانا والى طريق العلم هداانا.

نحمده ابلغ حمد على توفيقه لنا في انجاز هذا العمل، وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله". رواه احمد الترمذي

نتقدم بالشكر الجزيل والعرفان الجميل وأطيب التقدير إلى الأستاذة المشرفة:

" هناء الرباطي "

التي رافقتنا طيلة هذا المشوار، ولم تبخل علينا بنصائحها القيمة للبحث العلمي، وشجعتنا على البحث لإتمام هذا العمل على أحسن وجه.

كما نشكر الطقم البيداغوجي لجامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل خاصة رئيس القسم الذي وفر لنا جميع الظروف لمتابعة الدراسة في بيئة أكاديمية ملائمة

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر إلى كل من تركوا بصماتهم على صفحات هذه

المذكرة

من قريب أو بعيد.

الإهداء

إلى درعي الذي به احتميت، وفي الحياة به اقتديت، ركيزت عمري وصدر أمانتي وكبريائي، إلى من علمني محاسن الأخلاق... (أبي أطل الله في عمره).

إلى التي بحنانها ارتويت وبدفئها احتميت، وبنورها اهتديت ولحقها ما وفيت إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضياء لي الدرب... (أمي أطل الله في عمرها).

إلى منبع الخير وأمي الثانية خالتي "زهية"... أطل الله في عمرها.

إلى مصدر الأمل والعطاء إخوتي وأخواتي... حفظهم الله لي.

إلى عائلة "بوضراوي" وعائلة "الطرش".

إليهم جميعا وإلى كل من وسعهم قلبي أهدي هذا الجهد المتواضع.

مريم

من كلكه الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أبي حفظه الله ورعاه.

إلى ملاكي في الحياة... إلى معنى الحب والحنان إلى أكرم امرأة وأدق حزن... أمي الغالية

أطل الله في عمرها.

إلى كل من فتحت أعيني على لقائهم... إلى من أتقاسم معهم الهموم ومن جوارهم الفرحة تدوم... إخوتي وأخواتي حفظهم الله.

إلى عائلة "فريطس" وعائلة "صابئة" كل باسمه.

أسأل الله أن يوفقنا جميعا في درب الحياة.

منال

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

| الصفحة | الفهرس |
|---|---|
| I | شكر وعرفان |
| II | إهداء |
| V | فهرس المحتويات |
| VI | قائمة الجداول |
| XIV | قائمة الأشكال |
| XVI | ملخص |
| أ | مقدمة |
| الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لدراسة | |
| 8 | تمهيد |
| 9 | 1- الإطار النظري الدراسة |
| 9 | 1-1 مفاهيم أساسية حول القدرات الإبداعية |
| 16 | 2-1 مفاهيم أساسية حول الأداء الوظيفي |
| 21 | 3-1 العلاقة النظرية بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي |
| 23 | 2- الأدبيات التطبيقية للدراسة |
| 23 | 1-2 الدراسات المتعلقة بالقدرات الإبداعية |
| 28 | 2-2 الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي |
| 32 | 3-2 الدراسات المتعلقة بالقدرات الإبداعية والأداء الوظيفي |
| 36 | خلاصة |
| الفصل الثاني: الدراسة الميدانية - دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج | |
| 38 | تمهيد |
| 39 | 1- لمحة عن الشركة الإفريقية للزجاج |
| 39 | 1-1- نشأة الشركة الإفريقية للزجاج |
| 39 | 2-1 - تعريف بالشركة الإفريقية للزجاج |
| 39 | 3-1- أهمية وأهداف الشركة الإفريقية للزجاج |
| 40 | 4-1- الهيكل التنظيمي للشركة الإفريقية للزجاج |
| 41 | 2- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية |
| 41 | 1-2 منهج الدراسة الميدانية |
| 41 | 2-2 مجتمع وعينة الدراسة |

فهرس المحتويات

| | |
|----|---|
| 42 | 3-2 أدوات جمع البيانات والمعلومات |
| 43 | 4-2 الأداة المستخدمة في الدراسة |
| 45 | 5-2 أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة |
| 49 | 6-2 اختبار أداة الدراسة |
| 53 | 3- عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها |
| 53 | 3-1 عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة |
| 57 | 3-2 عرض وتحليل عبارات محاور الدراسة |
| 69 | 3-3 اختبار نموذج الدراسة |
| 71 | 3-4 اختبار فرضيات الدراسة |
| 74 | 3-5 تحليل نتائج الدراسة |
| 76 | خلاصة |
| 78 | خاتمة |
| 82 | قائمة المراجع |
| | الملاحق |

قائمة الجداول

قائمة الجداول

| رقم الجدول | اسم الجدول | الصفحة |
|------------|---|--------|
| 01 | الإحصائيات المتعلقة بتوزيع الاستبيان | 42 |
| 02 | مقياس likert الخماسي | 44 |
| 03 | فئات مقياس likert الخماسي ودلالاتها | 45 |
| 04 | القرار الإحصائي لمعامل الارتباط بيرسون. | 47 |
| 05 | الصدق البنائي لعبارات أبعاد القدرات الإبداعية | 50 |
| 06 | الصدق البنائي لأبعاد محور القدرات الإبداعية | 51 |
| 07 | الصدق البنائي لعبارات محور الأداء الوظيفي | 52 |
| 08 | معامل ثبات ألفا كرونباخ لمتغيرين المستقل والتابع | 53 |
| 09 | توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس | 54 |
| 10 | توزيع أفراد دراسة حسب متغير السن | 54 |
| 11 | توزيع أفراد عينة دراسة حسب متغير المؤهل العلمي | 55 |
| 12 | توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السنوات العمل | 56 |
| 13 | توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي | 56 |
| 14 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الطلاقة | 57 |
| 15 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأصالة | 58 |
| 16 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المرونة | 59 |
| 17 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد حساسية لمشكلات | 60 |
| 18 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الاحتفاظ بالاتجاه أو التركيز والانتباه | 62 |
| 19 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد قبول المخاطرة | 63 |
| 20 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد تحليل والربط | 65 |
| 21 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات لقدرات الإبداعية | 66 |
| 22 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات لأداء الوظيفي | 67 |
| 23 | معامل التواء والتفلطح | 70 |
| 24 | معامل تضخم التباين والتباين المسموح | 71 |

قائمة الجداول

| | | |
|----|--|----|
| 72 | نتائج تحليل تباين الانحدار المتعدد (المتغير التابع الأداء الوظيفي) | 25 |
| 72 | نتائج الانحدار الخطي متعدد لأثر أبعاد القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي | 26 |

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

| الصفحة | اسم الشكل | رقم الشكل |
|--------|---|-----------|
| هـ | نموذج الدراسة | 01 |
| 40 | الهيكل التنظيمي للشركة الإفريقية للزجاج | 02 |

الملخص

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج - بالطاهير - ولاية جيجل، حيث تضمنت الدراسة أبعاد القدرات الإبداعية والتي تتمثل في: الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو التركيز الانتباه، قبول المخاطرة، الربط والتحليل.

تم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة بلغ عددها (65) عامل، في حين تم استخدام برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) من أجل تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

توصلت الدراسة إلى أهمها:

- وجود مستوى منخفض للقدرات الإبداعية والأداء الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج - جيجل -
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة وقد بلغت نسبته 52.1%.

الكلمات المفتاحية: القدرات الإبداعية، الأداء الوظيفي، الأداء.

Summary

This study aims to test the impact of creative capabilities on the functioning of the employees of the African Glass Company - Tahir - Jigel State. The study included the dimensions of creative abilities: fluency, authenticity, flexibility, problem-sensitive, trend retention or focus, risk acceptance, linkage and analysis.

The questionnaire was used as a data collection tool, distributed to a sample of 65 workers, while the Social Science Statistical Package (SPSS) programs were used to analyze the data and test the study's hypotheses.

The study found the most important:

- Low level of creativity and functional performance of the African Glass Company.
- A statistically significant impact of creative abilities on the functioning of the employees of the institution in question is 52.1%.

Keywords: creative abilities, functionality, performance.

مقدمة

أصبحت المنظمات المعاصرة تعمل في ظل ظروف متغيرة ومعقدة تفرض عليها تحديات عديدة ما يحتم عليها العمل على إيجاد دعائم قادرة على مواكبة التغيرات المستمرة، ولعل أفضل هذه الدعائم هو الإبداع، لأنه أصبح بمثابة الأمل الأكثر لتحقيق البقاء والاستمرارية.

الأمر الذي جعل المنظمات على اختلاف أحجامها وأنواعها تبحث عن أفضل الموارد البشرية باعتبارها حجر الزاوية في عناصر العملية الإبداعية، وذلك بما تمتلكه من إمكانيات وقدرات إبداعية.

فبقاء المنظمات اليوم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على توفير موارد بشرية مبدعة في مختلف مجالات وأنشطة العمل فيها، هنا تبرز أهمية الاستثمار في تطوير عنصر بشري له قدرات إبداعية في ظل ظروف ومناخ ملائم يمكن الأفراد على اختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية تتعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي، وترفع من روحهم المعنوية باعتبارهم قادرين على خلق أفكار جديدة وحلول إبداعية تساهم في تحقيق أداء عالي للمنظمة ككل.

1- الإشكالية

أضحت المنظمات الحديثة تسعى إلى التمييز من خلال الإبداع والابتكار وهذا باكتشاف الموارد البشرية التي تمتلك قدرات إبداعية من أجل توجيهها إلى المسار الصحيح، الأمر الذي يعمل على تنمية الأداء الوظيفي ورفع كفاءته ضمن السياق السالف ذكره، تبلورت لنا إشكالية الدراسة التي يمكن تحديدها في التساؤل الرئيسي التالي:

- هل يوجد أثر للقدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج -جيجل-؟

وبناء على الإشكالية المطروحة نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- * هل يوجد أثر لبعد الطلاقة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج؟
- * هل يوجد أثر لبعد الأصالة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج؟
- * هل يوجد أثر لبعد المرونة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج؟
- * هل يوجد أثر لبعد الحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج؟
- * هل يوجد أثر لبعد الاحتفاظ بالاتجاه على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج؟
- * هل يوجد أثر لبعد قبول المخاطرة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج؟
- * هل يوجد أثر لبعد التحليل والربط على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج؟

2- فرضيات الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة صغنا الفرضية الرئيسية التالية:

* الفرضية الرئيسية

* يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للفدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعالمين في الشركة الإفريقية للزجاج.

وتتدرج ضمن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية كما يلي:

* يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الطلاقة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج.

* يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأصالة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج.

* يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المرونة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج.

* يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج.

* يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج.

* يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد قبول المخاطرة على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج.

* يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التحليل والربط على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج.

3- أهمية الدراسة

يمكن التطرق إلى أهمية الدراسة من خلال جانبين العلمي والعملي:

أولاً: الجانب العلمي

- الحاجة لتحقيق الربط المباشر من الناحية النظرية بين القدرات الإبداعية بأبعادها (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه، قبول المخاطرة، التحليل والربط) والأداء الوظيفي.
- الأهمية المتزايدة للإبداع في تحقيق أهداف المنظمات حيث يمثل الخطوة الأولى إلى طريق الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
- كون أداء الأفراد أحد مقاييس أداء المنظمة فتحسن قدراته الإبداعية يرفع حتما من أدائه ثم من أداء المنظمة ككل.

ثانيا: الجانب العملي

- تكمن الأهمية العملية للدراسة من خلال معرفة الأثر الذي تتركه القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج.
- تقديم صورة واقعية حول مستوى القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج.
- من المؤمل أن النتائج التي سوف تتوصل إليها هذه الدراسة ستساعد المسؤولين في الشركة الإفريقية للزجاج من تحقيق الأداء الوظيفي المطلوب القائم على تبني القدرات الإبداعية.

4- أهداف الدراسة

- نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف وهي كالاتي:
- معرفة أهم الجوانب النظرية للقدرات الإبداعية
 - معرفة أهم الجوانب النظرية للأداء الوظيفي للعاملين.
 - توضيح طبيعة العلاقة المفاهيمية بين المتغير المستقل للدراسة (القدرات الإبداعية) بأبعاده الفرعية و المتغير التابع (الأداء الوظيفي) من خلال التشخيص العميق لتلك العلاقة.
 - معرفة مستوى وحجم التأثير بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي في الشركة المبحوثة.
 - الإجابة على الإشكالية المطروحة وتساؤلاتها واختبار فرضيات الدراسة.
 - تقديم بعض الاقتراحات للشركة الإفريقية للزجاج لتدعيم القدرات الإبداعية للعاملين مما سينعكس إيجابا على الأداء الوظيفي للعاملين.

5- أسباب اختيار الموضوع

- قمنا باختيار الموضوع استنادا إلى عدة أسباب نلخصها فيما يلي:
- الرغبة الشخصية في اختيار هذا الموضوع نظرا لعلاقته بمجال تخصصنا.
 - الرغبة في تنمية وتطوير معلوماتنا في هذا المجال بحكم التخصص الذي ندرسه.
 - نقص الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بمتغيريه القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي لتكون هذه الدراسة إضافة جديدة في هذا المجال.
 - محاولة لفت اهتمام مسؤولي الشركة الإفريقية للزجاج- جيجل- لأهمية هذا الموضوع، ومحاولة إبراز وتأكيد الدور الإيجابي الذي يحدثه داخل الشركة.

6- حدود الدراسة

تحكم هذه الدراسة الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على مناقشة أثر القدرات الإبداعية بأبعادها على الأداء الوظيفي للأفراد العاملين.
- **الحدود المكانية:** تمس الدراسة الميدانية أحد المؤسسات الوطنية الجزائرية وهي الشركة الإفريقية للزجاج- جيجل-.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على عينة حجمها (65) مفردة من أصل 198 عامل وهذا بمختلف تصنيفاتهم ورتبهم العلمية ومجال تخصصهم.
- **الحدود الزمانية:** تغطي هذه الدراسة السداسي الثاني من السنة الجامعية 2023/2022.

7- منهج الدراسة

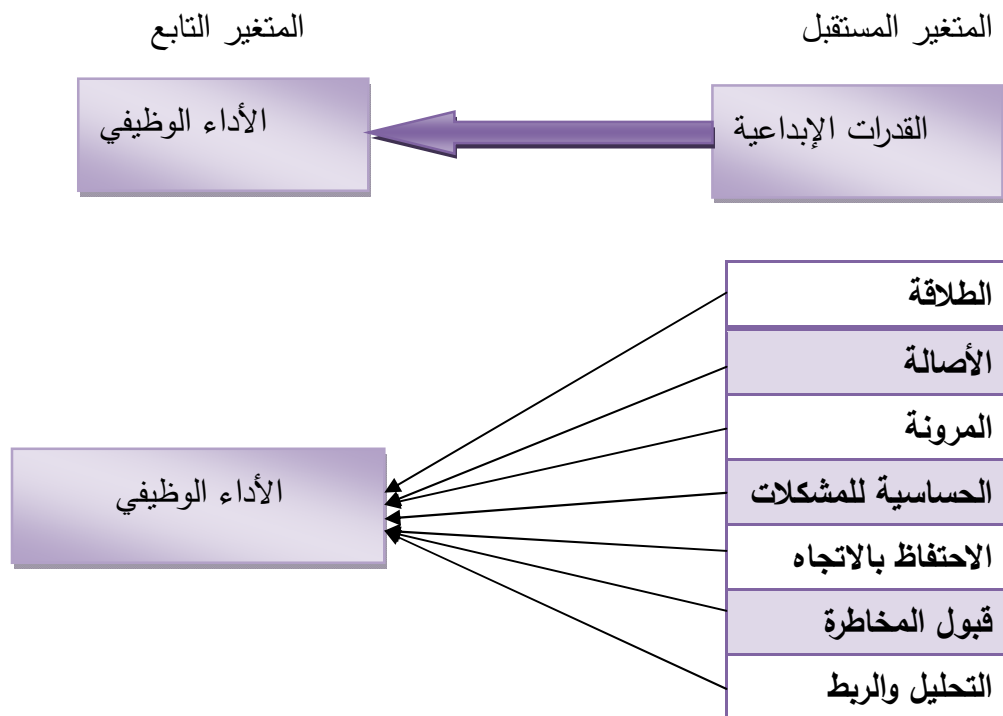
نظرا لطبيعة للموضوع المعالج والمعلومات المتوفرة عنه قمنا باستخدام الأسلوب الوصفي التحليلي، باعتباره نموذج يتناسب مع موضوع الدراسة حيث تم تقديم شرح نظري لأهم متغيرات القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي، والتي تبسط وتسهل عملية الاستيعاب والتحليل، بالإضافة إلى شرح العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل.

وقد اعتمدنا في هذا الجانب على مراجع متنوعة تتمثل في الكتب وأطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير والمجلات وغيرها...، أما فيما يخص الجانب التطبيقي للدراسة فقد اعتمدنا على أسلوب دراسة حالة وذلك بهدف إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي حيث يمكن التركيز على القدرات الحقيقية ومعرفة الأسباب والدوافع، لكي تكون بيانات ومعلومات الدراسة في شكل رقمي يسهل تبويبها وتصنيفها وتلخيصها وتحليلها كنتائج بحثية، ثم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات من المبحوثين وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss).

8- نموذج الدراسة

الشكل 01: نموذج الدراسة

لقد حاولنا وضع نموذج للدراسة بناء على مراجعة مختلف الأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي عالجت متغيرات الدراسة، و الشكل الموالي يوضح النموذج الفرضي للدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات التطبيقية.

9- صعوبات الدراسة

من أبرز الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث مايلي:

- صعوبة الحصول على مؤسسة لإجراء الدراسة الميدانية فيها.

- عدم استجابة بعض الموظفين للاستبانة، وبعض منهم قام برفضها ظنا منهم بعدم سرية المعلومات خوفا على مصالحهم.

10- هيكل الدراسة

من أجل الإلمام بموضوع الدراسة ومعالجة الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى فصلين فصل نظري وفصل تطبيقي، وذلك اعتمادا على طريقة " إمراد " imrad .

تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، وقسم الفصل الأول إلى جزئين تضمن الجزء الأول الأدبيات النظرية للقدرات الإبداعية والأداء الوظيفي، كما قمنا فيه بعرض بعض المفاهيم الأساسية للقدرات الإبداعية والأداء الوظيفي والعلاقة بينها، أما الجزء الثاني تطرقنا فيه إلى الأدبيات التطبيقية للدراسة حيث تم تقسيمه إلى ثلاث عناصر، تعرضنا في العنصر الأول إلى الدراسات السابقة المتعلقة بالقدرات الإبداعية، أما العنصر الثاني فتناولنا الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي، أما العنصر الثالث والأخير فتطرقنا فيه إلى التعقيب على الدراسات السابقة.

في حين تعرض الفصل الثاني إلى الدراسة الميدانية وتم تقسيمه بدوره إلى ثلاث أجزاء أساسية، تطرق الجزء الأول إلى لمحة عن شركة إفريقية للزجاج، أما الجزء الثاني منهجية الدراسة حيث تضمن كل من منهج الدراسة الميدانية من حيث الأداة المستخدمة في الدراسة، وأساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة واختبار أداة الدراسة، أما الجزء الثالث فقد تم التعرض فيه إلى عرض وتحليل النتائج وتضمن عرض وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة، وعرض وتحليل إجابات الأفراد لعبارات محاور الدراسة، اختبار نموذج الدراسة، وأخيرا قمنا باختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

1- الإطار النظري للدراسة

2- الأدبيات التطبيقية للدراسة

تمهيد

في ظل التحديات الإستراتيجية المتلاحقة التي تواجهها المنظمات في الوقت الحاضر يتعين عليها تبني نهج إبداعي ووضع الأداء الوظيفي للعاملين فيها، ولتحقيق ذلك يجب على المنظمات الاستثمار في تطوير قدرات الموظفين بما في ذلك تحسين المهارات الإبداعية بغرض تعزيز أفكارهم وطاقاتهم الابتكارية وبلورة قدراتهم الإبداعية التي تعد الركيزة الأساسية لتطوير الأداء الوظيفي والأداء المنظمي ككل.

سنحاول من خلال هذا الفصل توضيح الجوانب الأساسية لكل من القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي لدى العاملين من خلال جزئين أساسيين.

الجزء الأول: يتعلق بالأدبيات النظرية للقدرات الإبداعية والأداء الوظيفي للعاملين، حيث سنتطرق فيه إلى مفاهيم وأساسيات حول كل من القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي للعاملين وتوضيح العلاقة بينهما.

الجزء الثاني: يتعرض للأدبيات التطبيقية للدراسة حيث نتناول فيه أهم الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية ذات الصلة بالقدرات الإبداعية أو الأداء الوظيفي للعاملين، وكذا التي جمعت بينهما، ثم إجراء تعقيب على الدراسات السابقة.

1- الأدبيات النظرية للقدرات الإبداعية والأداء الوظيفي للعاملين

لإعطاء لمحة عن القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي للعاملين تم تقسيم الجزء الأول إلى ثلاث عناصر، حيث سنتناول في العنصر الأول المفاهيم الأساسية للقدرات الإبداعية، أما في العنصر الثاني سنوضح المفاهيم الأساسية لأداء الوظيفي للعاملين، وأخيراً كعنصر ثالث سنتطرق للعلاقة بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي للعاملين.

1-1 مفاهيم أساسية حول القدرات الإبداعية

لقد كشفت تصريحات مدراء المنظمات ذوي الإبداع العالي بأن الإبداع هو ليس فقط نتيجة استخدام للموارد النادرة أو تطبيق للأفكار الجديدة والمبدعة ولكنه نتيجة امتلاك قدرات تمكن من تحقيق ذلك.

في الحقيقة إن المنتبع للمنظمات الرائدة يجد أنها تمتلك نفس الإمكانيات والموارد والتكنولوجيا التي تمتلكها نظيراتها من المنظمات الغير مبدعة في مجالها، إنما يكمن السبب في ذلك امتلاك قدرات إبداعية تخول لمن يمتلكها القدرة على التكيف مع تغيرات المحيط وتقديم كل ما هو جديد للمنظمة ومختلف الأطراف الأخرى¹.

1-1-1 مفهوم القدرات الإبداعية

لقد تعددت وجهات نظر الباحثين حول مفهوم القدرات الإبداعية وهو ما انعكس على تعدد الرؤى والأفكار التي طرحت لتفسيره، فمنهم من عرفها بأنها: " قدرة الفرد على نقل المعرفة الكامنة داخله، وإنتاج معرفة جديدة تظهر بصورة منتجات، وعمليات فيها نوع من الجدة والتفرد"، في حين أشار البعض الآخر إلى أن القدرات الإبداعية "هي مهارة من مهارات التفكير الإبداعي تجعل الفرد أكثر حساساً للمشكلات، وجوانب النقص، والتغيرات في مجال المعرفة والبحث عن حلول، والتنبؤ وصياغة الفرضيات، واختبارها وتعديلها من أجل التوصل إلى نواتج جديدة يستطيع هذا الفرد نقلها للآخرين"².

وعرفها " بيار piers" نقلاً عن "المياء الديوان" بأنها " قدرة الفرد على تجنب الروتين العادي والطرائق التقليدية في التفكير مع إنتاج جديد أو غير شائع يمكن تنفيذه وتحقيقه"³.

¹ صبرينة ترغيني، دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص4.

² رقبيا قاسم البدارين وآخرون، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين دراسة تطبيقية، مجلة الرؤى الاقتصادية، العدد7، جامعة جدارا، الأردن، 2014، ص 69.

³ إبراهيم عيسى، (14 يوليو 2012)، التنمية البشرية تطوير القدرات الإبداعية، من موقع <http://www.humanadselfdevelopment,blospot.com>، 15 أبريل 2023.

كما عرفت القدرات الإبداعية أيضا بأنها: " قدرة وسعي العاملين في المستويات الإدارية الوسطى بالمنظمة لابتكار أساليب جديدة لإنجاز ما يكلفون به من مهام"¹.

من التعريفات السابقة يمكن القول أن القدرات الإبداعية هي عبارة عن مزيج من الإمكانيات والمهارات والاستعدادات التي يمتلكها الفرد، المحفزة على إنتاج وصياغة أفكار جديدة وفريدة تتجلى في شكل سلوكيات إبداعية وابتكارية غير مألوفة.

1-1-2- أهمية القدرات الإبداعية

ظهرت الحاجة للقدرات الإبداعية نتيجة الظروف التي قد تمر بها المنظمات تبعا للتطورات التكنولوجية الحديثة والمتسارعة وعدم استقرار الأداء التنظيمي، فالمنظمات تحاول استقطاب موارد بشرية تمتلك قدرات إبداعية من أجل مواجهة كافة التحديات التي تواجهها داخليا وخارجيا والارتقاء بأدائها.

تكمن أهمية القدرات الإبداعية في مدى تطبيق المنظمات التكنولوجية المتطورة وتوظيفها بما يسهم في رفع القدرات الإبداعية لدى العاملين ليكونوا قادرين على حل مشكلات والأزمات التي تتعرض لها المنظمة بأقل الخسائر الممكنة.

أي أن حل الأزمات مرتبط بقدرة العاملين الإبداعية على فهم مجريات ما يدور حولهم في المنظمة والإحاطة بكافة التفاصيل من أجل وضع الحلول المناسبة لمواجهة المشكلات التي تتعرض لها المنظمة، وتتسم هذه المشكلات بالتجديد لذلك نجد دائما حلول متنوعة ومبتكرة لمواجهةها².

1-1-3- خصائص القدرات الإبداعية

من التعاريف السابقة يمكننا استخلاص مجموعة من الخصائص للقدرات الإبداعية نذكر منها:³

- القدرة على الإحساس بالمشكلات وإدراكها والإحاطة بأبعادها ومكوناتها ومسبباتها مبكرا.
- يتصف المبدع بقدرة كبيرة على تكوين كم كبير من الأفكار والتصورات عن المشكلة المطروحة في فترة زمنية قصيرة بل ربما تكون آنية، ويتخذ هذا الكم إشكالات عديدة حسب الحاجة أو متطلبات حل المشكلة

¹ طاهر محسن الغالبي، السيد وائل محمد، سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية، مجلة دراسات إدارية، المجلد3، العدد6، كانون الأول 2010، ص158.

² عبير بنت علي بن عوض، دور القدرات الإبداعية للعاملين في تحسين الأداء الوظيفي من خلال الكفاءات الذاتية دراسة تطبيقية، أطروحة دكتوراه، إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، سلطنة عمان، 2022، ص 28-29.

³ حامد كريم الحدراوي وآخرون، توظيف المسؤولية الاجتماعية لتعزيز القدرات الإبداعية دراسة تطبيقية، مجلة العزى للعلوم الاقتصادية و الإدارية، المجلد7، العدد 30، 2014، ص9.

كأن تكون كلمات أو مفاهيم أو صور ورموز تعبيرية لها القدرة على المساهمة في خلق الإدراك الصحيح للمشكلة أو إيضاحها للآخرين.

- القدرة على تغيير مخطط التفكير ووجهة الاهتمام بسرعة.

- يتميز المبدع بطرح حلول أو معالجات أو أفكار ليس لها علاقة بما هو متعارف عليه من حلول أو أفكار تقليدية جاهزة.

- التمتع بالنظرة الثاقبة والقدرة على الإدراك المتميز للأشياء والتنبؤ المستقبلي الصحيح.

1-1-4- أبعاد القدرات الإبداعية

للقدرات الإبداعية مجموعة من الأبعاد الأساسية تساعد على توليد الأفكار والحلول الجديدة وغير التقليدية للمشكلات المختلفة وتمثل أبعاد القدرات الإبداعية في التالي:

أولاً- الطلاقة:

الطلاقة هي بداية التفكير الإبداعي، حيث إن هذه القدرة تركز على كم الأفكار، فهي أيضا كمية الأفكار والإجابات التي يعطيها الفرد حول موقف معين¹ ، ويقول يوسف عطية بحر أنه يمكن تحديد خمس أنواع للطلاقة².

- طلاقة اللفظ: أي سرعة التفكير الشخص في إعطاء الألفاظ وتوليدها في نسق محدد.

- طلاقة التداعي: أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد.

- طلاقة الأفكار: وهي استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد.

- طلاقة التعبير: أي التفكير السريع في كلمات متصلة تناسب موقفا معينا.

- طلاقة الأشكال: تقديم بعض الإضافات في كلمات متصلة تناسب موقفا معينا.

ثانياً- الأصالة:

الأصالة تعني القدرة على إنتاج الحلول الجديدة والمبتكرة، حيث أن الهدف تلك الحلول الجديدة هو عدم تكرار ما يقوم به الآخرون من حلول تقليدية لذا فالأصالة هي ابتكار حلول غير تقليدية

¹ إبراهيم محمد المغازي، في سيكولوجية الإبداع، د ط، دار المنهل، عمان، 2015، ص 24.

² يوسف عطية بحر، توفيق عطية توفيق العجلة، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد 19، العدد2، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2011، ص 1408.

للمشكلات بحيث يبتعد الفرد عن طرق التفكير التقليدية كي يكتشف الأفكار الأصلية¹، وتشمل الأصالة على ثلاثة جوانب رئيسية وهي كالاتي:²

- الاستجابة غير الشائعة (القدرة على إنتاج أفكار نادرة).

- الاستجابة البعيدة (القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة).

ثالثاً- المرونة:

وهي درجة السهولة في تغيير التفكير والتي تميز الأشخاص المبدعين عن الأشخاص العاديين الذين يجمد تفكيرهم في اتجاه معين والتصلب العقلي mental rigidity³، وتنقسم أنواع المرونة إلى نوعين:⁴

- المرونة التلقائية: وهي التي تركز على سرعة إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار المختلفة والمتنوعة المرتبطة بموقف معين في زمن محدد.

- المرونة التكيفية: والتي تشير إلى القدرة على الوجهة الذهنية التي ينظر من خلالها إلى حل مشكلة محددة، وتكون هذه الوجهة أكثر شمولاً من أجل إدراك كافة جوانب المشكلة وإيجاد حلول مبتكرة.

رابعاً- الحساسية للمشكلات:

- يعرفها gulford بأنها قدرة الشخص على رؤية المشكلات في أشياء أو أدوات، أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون أو التفكير في إدخال تحسينات يمكن إدخالها على هذه النظم أو الأشياء⁵، والشخص المبدع ويستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء في الأشياء التي من حوله ويدرك نواحي النقص والقصور، ويحس بالمشكلات إحساساً مرهفاً⁶.

¹ علي خالد الخالدي، الإبداع الإداري والميزة التنافسية في الجامعات الرسمية الأردنية، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة البيت، عمان، 2013، ص 14.

² خلوف زهرة، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 2، العدد 17، جامعة خميس مليانة، الجزائر، ص 16.

³ إبراهيم محمد المغازي، مرجع سبق ذكره، ص 26.

⁴ أم البنين جبار ندوش علي، السلوك الإبداعي وتأثيره في تعزيز البراعة التسويقية دراسة تحليلية، رسالة ماجستير في علوم الإدارة، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، 2020، ص 55.

⁵ صبا نوري الحمداني، الدور الوسيط للقدرة الإبداعية في العلاقة بين مهارات التفكير الاستراتيجي والأداء المؤسسي، أطروحة دكتوراه في الإدارة العامة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، 2018، ص 59.

⁶ عبد الستار إبراهيم، الإبداع- قضاياها وتطبيقاته، د ط، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2002، ص 26.

خامسا- قبول المخاطرة وروح المجازفة:

- وتعني مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل، أو النقد وتقديم تخمينات تحت ظروف غامضة وأخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة مع الاستعداد التام لتحمل المخاطر والمسؤوليات المترتبة على الفكر الذي ينتج عن الأعمال التي يقوم بها¹.

سادسا- الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه:

الشخص المبدع يمتاز بطريقة خاصة في إطلاق طاقات تتمثل في قدرته على التركيز لفترات طويلة في مجال اهتمامه، والمبدع بعبارة أخرى يجب أن يكون ذا قدرة على التركيز المصحوب بالانتباه طويل الأمد على هدف معين، على الرغم من المشتتات والمعوقات التي تثيرها المواقف الخارجية، أو التي تحدث نتيجة للتغير في مضمون الهدف، وتظهر هذه القدرة في إمكانية الشخص وقدرته على متابعة هدف معين وتخطي أي مشتتات، والالتفاف حولها بأسلوب يتسم بالمرونة².

سابعا- القدرة على التحليل والربط:

المبدع قادر على تحليل عناصر الأشياء وإدراك العلاقة بينها، كما أنه يتمكن من الحصول على المعلومات ثم تنظيمها وتحليلها ليحتفظ بها إلى وقت الحاجة إليها ويمكنه أيضا إعادة تنظيم الأفكار وفق أسس مدروسة ليستطيع إحداث أي تغيير أو تجديد في الواقع العملي، وربما تناول فكرة بسيطة أو مخططا بسيطا لموضوع ما، ثم يقوم بتوسيعه ويرسم خطواته التي تؤدي إلى كونه عمليا. أما الربط فهو القدرة على تكوين عناصر الخبرة وتشكيلها في بناء وترابط جديد³.

1-1-5- أساليب تنمية القدرات الإبداعية

توجد العديد من الأساليب لتنمية القدرات الإبداعية، فلا يوجد اتفاق بين الباحثين فيما يتعلق بهذه الأساليب، لذلك سنذكر أكثر الأساليب استخداما والتي تتمثل في:

¹ رقبيا قاسم البدارين وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 70 .

² عبد الستار إبراهيم، الإبداع قضاياها وتطبيقاته، د ط، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2002، ص 28.

³ خالد علي، أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعالمين في مؤسسات الأعمال دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، 2017، ص 58.

أولاً- أسلوب العصف الذهني :

لقد أوجد " أليكس أوزبورن " alex osborn عام 1938 أسلوب العصف الذهني، كأحد الأساليب الإبداعية في حل المشكلات، ويوضح " كلمستد " clmsted عام 1978 هذا الأسلوب بأنه طريقة تعتمد على تبادل التنبيه بالأفكار بين أعضاء جماعة صغيرة، والمفروض أن تبدأ جلسة العصف الذهني بعدم وضوح وتنتهي بوضوح تام وبأفكار جديدة، ويعد العصف الذهني (أو التفكر أو استمطار الأفكار) وسيلة الحصول على أكبر عدد من الأفكار من مجموعة من الأفراد وفي وقت قصير، وذلك من خلال عرض المشكلة عليهم ومطالبتهم بأن يدلوا بأكثر عدد من الأفكار من أجل حلها¹.

يعتمد نجاح هذا الأسلوب على أربعة مبادئ وهي:²

- ضرورة تجنب النقد والحكم على الأفكار (استبعاد أي نوع من الحكم أو النقد...).

- إطلاق حرية التفكير والترحيب بكل الأفكار مهما يكن نوعها أو مستواها.

- المطلوب هو أكبر عدد من الأفكار بغض النظر عن جودتها أو مدى عمليتها.

- البناء على أفكار الآخرين وتطويرها.

وتتمثل أهمية هذا الأسلوب في:³

- يقلل حالات الكبت أو الشعور بالخوف وفقدان الثقة بالنفس.

- يثير الحماس لدى أعضاء حلقة الجودة ويشجعهم على تقديم الأفكار الإبداعية والخلاقة لحل مشاكل العمل المتعلقة بالجودة.

- تنمية وتطوير روح المنافسة والإبداع الجماعي لجميع الأعضاء.

المجموعة النمطية للعصف الذهني كما أشار بذلك "osborn" وأعوانه، تتكون من نحو 12 شخصا بما فيهم قائد المجموعة وأحيانا قائد مشارك، بالإضافة إلى أحد أفراد السكرتارية الذي يقوم بتدوين الأفكار دون أن يشارك في الجلسة برأيه، وتختلف آراء الخبراء بالنسبة لزمان المثالي للجلسة، ولكن الرأي الراجح أن تكون مدة الجلسة في حدود نصف ساعة.

¹ مدحت أبو النصر، تنمية القدرات الابتكارية (لدى الفرد والمنظمة)، د ط، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004، ص 153.

² طارق محمد السويديان، محمد أكرم العدلوني، مبادئ الإبداع، ط3، قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، 2004، ص100.

³ قاسم نايف علوان، إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الأيزو 9001: 2000، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص140.

وبعد أن يتم تجميع وتصنيف قائمة الأفكار (التشاور)، تبدأ عملية التقييم، ومن ثم يتم انتهاج الحل المفضل، ويوصي Osborn هنا بأن تكون مجموعة التقييم في حدود 5 أشخاص ممن لهم مسؤولية مباشرة تتعلق بمشكلة موضوع الاهتمام، وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق جماعي على الفكرة المختارة، يتم تطبيق مبدأ الأغلبية بين أعضاء جماعة التقييم (وذلك هو السبب في أن يكون عدد أعضاء المجموعة التقييم رقماً فردياً (odd number)).

إنّ فإن الهدف من هذا الأسلوب هو التشجيع على المشاركة بالأفكار والتفكير المرن يؤدي في النهاية إلى الإبداع¹.

ثانياً - أسلوب دلفي (delphi):

هذا الأسلوب عبارة عن سلسلة من الأسئلة التي ترسل إلى عدد من الخبراء ليس من الضروري انتمائهم لمكان جغرافي واحد لإبداء آرائهم في مشكلة ما كل واحد منهم على حدة وبعد إعادة الإجابات ترتب وتصنف حسب القوائم المشتركة بينها وتعاد مرة أخرى للمشاركين في التدريب وتستخدم الإجابات للوصول إلى حلول للمشاكل المطروحة والهدف من هذه الطريقة هو تنمية عدد من الحلول البديلة والممكنة وربطها بمجموعة من المعارف المرتبطة بالخبراء وتعليم الأفراد المتدربين على كيفية التعمق وإيجاد الحلول للمشاكل المطروحة موضوع الدراسة².

يتم استخدام هذا الأسلوب بالمراحل التالية³:

- تحديد المشكلة بشكل دقيق وواضح، وتأتي أهمية هذه الخطوة من كون أن الأعضاء لا يجتمعون وجهاً لوجه وبالتالي لا يوجد أي لبس أو سوء فهم يتعلق بالمشكلة.

- تحديد واعتبار الأعضاء المشاركين من ذوي الخبرة في مجال المشكلة محل البحث.

- إرسال الاستقصاء الأول إلى المشاركين متضمناً المشكلة مصاغة بشكل محدد وتساؤلات حول البدائل الممكنة لحل المشكلة.

- يتولى رئيس الفريق تجميع وتحليل البدائل المقترحة من أعضاء الفريق الواردة في الاستقصاء ثم يقوم بتلخيص واختصار الحلول المقترحة، ليتم إعادتها إلى الأعضاء في استقصاء ثاني لمعرفة آرائهم حولها.

¹ سليم بطرس جلدة وآخرون، إدارة الإبداع والابتكار، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 127-128.

² درار يحيى، واقع القدرات الإبداعية وأثرها على إنتاجية المنظمة دراسة ميدانية، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 27، 2017، ص 04.

³ مؤيد الفضل، الأساليب الكمية والنوعية في دعم قرارات المنظمة، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 803.

- تجمع وتحلل وتلخص الردود الواردة في الأعضاء مرة ثانية، وكذلك يؤخذ رأي الأعضاء مرة أخرى باستخدام استقصاء ثالث.
- تجمع الآراء والاقتراحات في النهائية وتوضع بشكل تقرير نهائي يوضح أسلوب الحل الملائم للمشكلة محل البحث.

ثالثاً- أسلوب المجموعات الشكلية أو الصورية (nominal group):

يستعمل هذا الأسلوب لتشخيص المشكلات وإيجاد الحلول الإبداعية لها، ويطلق مصطلح "اسمية" على جماعة من الأفراد تعمل في حضور مشترك، ولكن بدون التفاعل مع أعضائها، يتراوح عدد أفراد الجماعة عادة بين (6-9) أفراد¹.

- في هذا الأسلوب يتم الابتعاد عن تناول العلاقات بين أفراد المجموعة وإن الهدف الأساسي منه هو التخفيف من حدة سيطرة أفكار أحد أفراد المجموعة على أفكار الآخرين، ومن أهم الخطوات المتبعة²:
- أن يسجل كل فرد على حدة أفكاره على قصاصة من الورق حول المشكلة المراد معالجتها.
- ثم يتم عرض أفكاره التي يدونها رئيس الجلسة ولا تناقش حتى ينتهي أفراد المجموعة كافة من سرد أفكارهم، ثم يفتح النقاش ويمنع النقد.
- بعدها يقوم كل فرد سرا بتقييم الأفكار المعروضة ومن ثم يستعرض رئيس الجلسة الأفكار التي استحوذت على الاهتمام الأكبر ليعاد التصويت مرة ثانية للوصول إلى قرار نهائي.

1-2 - مفاهيم أساسية حول الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتمحيص والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام والمواضيع المتعلقة بالموارد البشرية بشكل خاص، وذلك نظراً لأهمية الموضوع على مستوى المورد البشري والمؤسسة من جهة وتداخله مع العلوم والاتجاهات الفكرية المختلفة من جهة أخرى³.

¹ خليل محمد حسن الشماع، حضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 424.

² خالد احمد علي محمود، تنمية الموارد البشرية عبر تطوير القيادة وتكنولوجيا المعلومات، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2019، ص 401.

³ العيفة محمد، أثر المناخ التنظيمي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي، أطروحة دكتوراه، تسيير الموارد البشرية، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر2، 2018، ص144.

إن الأداء الوظيفي الفردي هو الذي يكمل فاعلية المنظمة والذي يؤثر في الأداء الإجمالي للإدارة التي ينتمي إليها ولذلك تعهد أي منظمة بوظائفها إلى الموظفين الأكفاء والقادرين على تحمل مسؤوليات وواجباتها الوظيفية الحالية والمستقبلية¹.

1-2-1- مفهوم الأداء الوظيفي

يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد².

- ويعرف الأداء على أنه الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة حسب قدرته واستطاعته، ويشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى النتائج والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة زمنية معينة³.

- كما يعتبر الأداء الوظيفي الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد، القدرات وإدراك الدور أو المهام.

- ويتمثل "الجهد" في الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته، أما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء وظيفته، ويشير إدراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله⁴.

- كما يعرف الأداء أيضا بأنه المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه⁵.

مما سبق يمكن القول بأن الأداء الوظيفي هو قدرة الموظف على تنفيذ الأعمال والمسؤوليات التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ودرجة تحقيقه للمهام الموكلة إليه من حيث الجودة والنوعية المحققة.

¹ ندى عبد باقر، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 73، الجامعة المستنصرية، 2012، ص 545.

² رواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2001، ص 25.

³ محمد بن دليم القحطاني، بيئة عمل الشركات نحو منظمة صحية واحترافية وطموحة، لندن، 2019، ترجمة للناشر (e-katub) ltd، ص 35.

⁴ أمال بن سمشة، الأداء البشري بالإدارة المحلية، مركز الكتاب الأكاديمي، د ط، الجزائر، 2019، ص 52.

⁵ عمار بن عيشي، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، رسالة ماجستير، قسم العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2006، ص 03.

1-2-2- أهمية الأداء الوظيفي

للأداء أهمية بالغة سواء بالنسبة للأفراد العالمين أو للمنظمة في حد ذاتها وفيما يلي توضيح لذلك:

أولاً- بالنسبة للفرد:

تكمن أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للفرد فيما يلي:¹

- يعد الأداء الوظيفي مقياساً لمدى قدرة الفرد على أداء العمل المكلف به في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة قد يكلف بها في المستقبل وفي مساعدة متخذي القرارات.
- ترتبط المنظمات في الغالب الحوافز التي تقدمها للعاملين بأدائهم الوظيفي وهذا ما يولد الدافعية لدى العاملين لزيادة إنتاجيتهم ومحاولة تحسينها.
- يرتبط الأداء الوظيفي بالحاجة إلى الاستقرار والشعور بالأمن في العمل، وإذا ما حدث أي تعديلات في أنظمة الإدارة أو حتى تغير في الإدارة نفسها فإن العاملين من ذوي الأداء الوظيفي الممتددي يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.
- يرتبط الأداء الوظيفي من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله.

ثانياً- بالنسبة للمنظمة:

- يحتل موضوع الأداء المقام الأول من حيث أهميته لدى كل مسؤول حيث يمثل الأداء أحد العوامل المهمة التي تستخدم في تقييم المنظمة التي يديرها أو يرأسها أو يشرف عليها.
- لذلك نجد أن جميع المسؤولين عن التنظيمات المختلفة يهتمون اهتماماً كبيراً بأداء العاملين في هذه التنظيمات، ذلك لأن الأداء لا يعد انعكاساً لقدرات كل فرد ودافعيته فحسب، وإنما هو انعكاس لأداء هذه التنظيمات ودرجة فاعليتها أيضاً.²

¹ خالد أحمد الصرايرة، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤوس الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، العدد 01، 2011، ص 610.

² على يونيس ميا وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين دراسة ميدانية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 31، العدد 1، عمان، 2009، ص 143.

1-2-3 - محددات وعناصر الأداء الوظيفي

أولاً: محددات الأداء الوظيفي:

إذا اعتبرنا أن الأداء ما هو إلا محصلة لنشاط الفرد أثناء قيامه بالعمل، فإنه لا يمكن أن نلتزم نتائج تلك العملية إلا من خلال معرفة محددات تتفاعل فيما بينها لتحصل على أثر تلك العملية، ومن هذه المحددات ما يلي:¹

أ- **الدافعية الفردية:** يجب أن يتوفر لكل فرد الدافع للعمل وقد يكون هذا الدافع قويا أو ضعيفا.

ب- **مناخ أو بيئة العمل:** يجب أن يتم تهيئة مناخ العمل سواء على مستوى التنظيم الكلي أو الإدارة أو القسم أو على جميع المستويات بحيث يؤدي إلى إشباع حاجات الفرد والتي هي انعكاس لدافعه نحو العمل.

ج- **القدرة على أداء العمل المعين:** يعتمد تحقيق مستويات عالية من الأداء على مدى التفاعل والاتساق ما بين الدافعية في العمل والقدرة على أدائه، بمعنى أن جهود دفع وتحفيز الأفراد نحو الأداء المتميز تكون غير مجدية ما لم تتوفر لديهم القدرات والمهارات والمعارف اللازمة لأداء مهام الوظيفة والعكس صحيح، وتشير القدرة إلى كل ما يستطيع الفرد أدائه من أنشطة ذهنية أو حركية أو سلوكية سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو دون تدريب.²

ثانياً - عناصر الأداء الوظيفي:

عناصر الأداء هي المكونات المختلفة المستخدمة لتحديد مدى نجاح الشخص في العمل أو الأداء في مهمته، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي، إذ يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها³:

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعرفة العامة، والإلمام بالمهارات الفنية والمهنية عن الوظيفة وما يرتبط بها.

¹ قابر عبد الرحمان الفروخ، التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، ط1، دار جليس الزمان، عمان، 2010، ص 45.
² عائشة بنت أحمد الحسين، شذا بنت عبد المحسن الخيال، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية، المجلة العلمية لقطاع كلية التجارة، العدد10، جامعة الأزهر، 2013، ص 76.
³ أديب خلف الملكاوي، إدارة العاملين: إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات وأثرها على أداء الموظفين، د ط، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2020، ص 76.

- نوعية العمل: وهي مدى ما يدركه العامل عن عمله وقدرته على تنظيم و تنفيذ ما هو موكل إليه دون أخطاء.

- كمية العمل المنجز: مقدار ما ينجزه الموظف في الظروف العادية للعمل.

- المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج العمل¹.

1-2-4- إجراءات تحسين الأداء الوظيفي

هناك بعض الإجراءات التي يمكن أن تقوم بها الإدارة لتحسين الأداء الوظيفي، وذلك من خلال الخطوات التالية:²

أ- تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء: حيث إن تحديد أسباب انحراف في أداء العاملين من الأداء المعياري أهمية عند كل من الإدارة والعاملين، فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن عملية التقييم وعما إذا كانت عملية التقييم تمت بموضوعية.

ب- تقليل الصراعات التنظيمية بين الإدارة والأداء: وذلك من خلال تحديد أسباب تدني أداء العاملين، ومن هذه الأسباب الدوافع والفعالية والعوامل الموقفية في بيئة المنظمة.

ج- تطوير خطة عمل للوصول إلى الحلول: هذا من خلال وضع خطة عمل للحد من مشاكل الأداء ووضع الحلول المناسبة لها، وذلك بالتعاون بين الإدارة والعاملين من جهة وبين الإدارة والجهات الاستشارية المختصة في تطوير الأداء من جهة أخرى.

د- الاتصالات المباشرة: إن الاتصالات المباشرة بين المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء لذا يجب تحديد محتوى الاتصال وأسلوبه وأنماطه المناسبة.

¹ بوخلوة باديس، قمر سهيلة، أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة مقارنة، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، العدد2، 2016، ص 168.

² لبنى زياد خالد الساكت، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، قسم الإدارة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، عمان، 2014، ص 57.

1-3- العلاقة بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي

لقد أصبحت حاجة المنظمات للإبداع متطلبا إجباريا، إذا ما أرادت الحصول على التميز في الأداء والمحافظة على استمراريته بالبقاء والنمو في بيئة تنافسية، وأن دور المنظمة في هذا هو العامل على توفير مناخ يعمل على تنمية قدرات أفرادها ويدعم الإبداع والتفكير الإبداعي، من خلال إيمانها بأن الإبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل بين المنظمة وتحقيق أهدافها المستمدة من احتياجات البيئة المحيطة بها¹.

إن وجود علاقة الإبداع أو القدرات الإبداعية للفرد خصوصا بالأداء الوظيفي يبدو بديهيا للوهلة الأولى، فالإطلاع على الهدف من الإبداع سيظهر بالضرورة أنه التحسين في مستوى الأداء والأداء الوظيفي خصوصا وبالتالي ترتبط القدرات الإبداعية للفرد والأداء الوظيفي من أوجه عديدة تتمثل في:

1-3-1- علاقة الطلاقة بأداء الوظيفي

كما سبق ذكرنا فإن الطلاقة تتمثل في القدرة على إنتاج وتوليد أكبر عدد من الأفكار، وهنا تكمن أهمية هذه القدرة الإبداعية المتمثلة في صياغة الفروض من أجل إيجاد الحل الأفضل خلال فترة زمنية ليست بطويلة وذلك نظرا لكثرة الأفكار الواردة التي يمكن أن تساعد في حل هذه المشكلات، مما يبرز أداء متميز للموظف ما يساعد في حل المشاكل المطروحة في العمل بأفضل طريقة وفي وقت المناسب.

1-3-2- علاقة الأصالة بالأداء الوظيفي

يتبين من تعريف الأصالة أن الفرد المتسم بهذه السمة الإبداعية يمتلك القدرة على إنتاج وتوليد ردود فعل فريدة وغير شائعة تمكنه من إيجاد طرق جديدة تتكيف مع أفكاره الجديدة في مختلف الظروف بحيث يستخدم، جميع معارفه وقدراته ومهاراته في إنتاج مخرجات خلاقية وهذا ما يبرز قدراته الإبداعية في ميدان عمله الأمر الذي يمكنه من تحسين أدائه الوظيفي.

1-3-3- علاقة المرونة بالأداء الوظيفي

تعني المرونة القدرة على الاندماج بسهولة مع تغير المواقف و القدرة على العمل في فريق، ما يساعد الفرد العامل من اكتساب مهارات كثيرة تساعده على الفهم والتكيف مع التغيرات الموجودة، فمثلا إذا ما قامت المنظمة بإدخال تقنيات جديدة يتمكن العامل من استخدامها في أي وقت من أوقات بحيث يقدم أفضل أداء بأقل وقت وتكلفة ممكنة.

¹ أمين محمود جعفر، الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية سلطنة عمان، مجلة تطبيقات علوم الرياضية، العدد التسعون، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، 2016، ص196.

1-3-4- علاقة الحساسية للمشكلات بالأداء الوظيفي

انطلاقاً من تعريف الحساسية للمشكلات المتمثل في القدرة على الشعور بالمشاكل ورؤية أوجه القصور ومختلف الاحتياجات التي تواجه الحلول النهائية¹، يتضح أن العامل الذي يمتلك هذه القدرة الإبداعية يكون أكثر إحساساً من الآخرين في الكشف عن المشكلة، وملاحظتها والتحقق منها وتصور حلول إبداعية لها، وما لا شك فيه أن الكشف المبكر عن المشكلات يمثل الخطوة الأولى للوصول إلى حلول بكل سهولة، وهنا يبرز دور هذه السمة الإبداعية في تحسين الأداء الوظيفي العامل.

1-3-5- علاقة الاحتفاظ بالاتجاه أو التركيز والانتباه بالأداء الوظيفي

يتبين من تعريف الاحتفاظ بالاتجاه أو التركيز والانتباه أن له علاقة بالأداء الوظيفي فالقدرة على التركيز المصحوب بالانتباه طويل الأمد على هدف معين في الأداء الوظيفي، تساعد في الاحتفاظ بالاتجاه لدى الفرد حيث يكون له هدف واضح يستمد منه الدوافع لتركيز انتباهه على تحقيق هذا الهدف مما يؤدي إلى تحقيق الأداء الوظيفي بطريقة أفضل.

1-3-6- علاقة قبول المخاطرة بالأداء الوظيفي

تبين قبول المخاطرة أن الفرد المبدع تكون عنده الشجاعة لتقبل حالة إخفاقه والعمل تحت ظروف غامضة كما يصيغ أفكار جديدة ويدافع عنها، لكن ما يجب ملاحظته أن قبول المخاطرة يجب أن يكون دائماً في إطار المسؤولية والحصول على الموافقات اللازمة، وعدم المخاطرة بناءً على شعور بحوافز أو الإكراه، قد يؤدي قبول المخاطرة بطريقة صحيحة في نطاق المسؤولية إلى زيادة الإنتاجية وتعزيز الأداء الوظيفي على المدى الطويل.

1-3-7- علاقة التحليل والربط بالأداء الوظيفي

تتعلق القدرة على التحليل والربط بالأداء الوظيفي من خلال العديد من الطرق، فالعامل القادر على التحليل والربط بشكل جيد يكون أكثر قدرة على تنظيم وتبسيط الأفكار والتخطيط لها وكذا تحليل المشاكل إلى مجموعة وقضايا تساعد على إدراك تلك المشاكل، كما يستطيع الربط بين مختلف المصادر والبيانات محاولاً إدراك العلاقة بين الأسباب والنتائج، ومن ثم تفسيرها بحثاً في عن حلول واعية لاتخاذ قرارات فعالة، تحقق أهداف العمل بشكل أفضل.

¹ بوهالي رتيبة، لعمارة سرور، أثر أنماط توليد المعرفة وفقاً للنموذج SECI على القدرات الإبداعية للعاملين، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 13، العدد 1، الجزائر، 2020، ص 566.

في الأخير يمكن القول أن القدرات الإبداعية تعد أهم مكونات نجاح الفرد في أداء مهامه الوظيفية، لأنها تسعى للبحث عن أساليب العمل المختصرة والفعالة للوصول بأبسط جهد وأقل التكاليف، وتحقيق الفعالية والتفوق في المجال الوظيفي، لذا بات لزاما على المنظمات اليوم أن تركز على تطوير تلك القدرات في موظفيها وتشجيعها في مكان العمل، مما يرفع في أدائه وأداء المنظمة ككل.

2- الأدبيات التطبيقية للدراسة

تمثل الدراسات السابقة المخزون المعنوي والتراكمات العلمية، التي توصل إليها العلماء والمفكرون عبر سنوات من البحث والتحليل، ويعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي، ومن هنا سنقدم ملخصا عن الدراسات ذات العلاقة بالدراسة الحالية، يشمل أهداف الدراسة واهم ما توصلت إليه من نتائج للتعرف على الجوانب التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدراسة والبحث وستعرض إلى الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة مرتبة كما يلي:

2-1- الدراسات السابقة المتعلقة بالقدرات الإبداعية

2-1-1- الدراسات العربية

أولاً: خراز الأخضر، علامة خديجة (2021)، بعنوان: " أثر تطبيق أبعاد التمكين في رفع القدرات الإبداعية للعمال في المؤسسة الاقتصادية- دراسة ميدانية استقصائية بمؤسسة الإسمنت لولاية سعيدة"

هدفت الدراسة للتعرف إلى التمكين ودوره في رفع القدرات الإبداعية للأفراد داخل مؤسسة الإسمنت بولاية سعيدة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبانة كأداة الدراسة حيث تكونت من جزئين، الجزء الأول لقياس أبعاد التمكين في العمل، والجزء الثاني لقياس مؤشرات الإبداع لدى العاملين وتكون مجتمع الدراسة من مجتمع إدارات مؤسسة الإسمنت والبالغ عددهم 30 إطار من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ما يلي:¹

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية (طردية) بين تطبيق أبعاد التمكين في العمل وإبداع العاملين.

- للتمكين دور في رفع مهارات وقدرات الأفراد الإبداعية داخل المؤسسة.

¹ الأخضر خراز، علامة خديجة، أثر تطبيق أبعاد التمكين في رفع القدرات الإبداعية للعمال في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 10، العدد3، جامعة سعيدة مولاي طاهر، 2021.

ثانيا: دراسة لعمارة سرور، رتيبة بوهالي(2020)، بعنوان: " أثر انماط توليد المعرفة وفقا للنموذج SECI على القدرات الإبداعية للعاملين بجيجل بميناء جن جن"

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر أنماط توليد المعرفة وفقا للنموذج SECI على القدرات الإبداعية للعاملين بميناء جن جن، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة عن متغيرات الدراسة وقد تم توزيعه على عينة مكونة من 60 موظفا بمديرية الموارد البشرية بمؤسسة ميناء جن جن بجيجل، توصلت نتائج الدراسة إلى:¹

- عدم وجود أثر لعملية توليد المعرفة بمختلف أنماطها وفقا لنموذج SECI على القدرات الإبداعية للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

- ليس هناك للتجمع أثر على القدرات الإبداعية للعاملين بمديرية الموارد البشرية بمؤسسة ميناء جن جن.

- يمتلك الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة قدرات إبداعية مرتفعة حسب آرائهم.

ثالثا: دراسة ندى صارم (2019)، بعنوان: " دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري (دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر)."

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري، وذلك من خلال معرفة دور تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر في مدينة دمشق.

لتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخدام كل من مقياس (حلاق ريم، 2014) لقياس إدارة المعرفة ومقياس (جبير عبد الرحمان، 2010) لقياس الإبداع الإداري حيث قام موظفوا برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر عينة الدراسة بالإجابة عن أسئلة الاستبيان، وتم الحصول على 162 استبيان صالح للدراسة وقد استخدمت الباحثة عددا من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج spss لعرض وتحليل نتائج الدراسة، توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:²

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على تحقيق الإبداع الإداري.

¹ بوهالي رتيبة، لعمارة سرور، مرجع سبق ذكره.

² ندى صارم، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال التخصصي، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2019.

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

- عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على تحقيق الإبداع الإداري.

رابعاً: دراسة أحمد عبد الله السويدات، فؤاد نجيب الشيخ (2017)، بعنوان: " أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التفكير الإبداعي بأبعاده المختلفة (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الإفاضة، الحساسية للمشكلات)، على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في الشركات التأمين العاملة في الأردن، تم الاتصال مع (24) شركة تأمين من مجتمع الدراسة البالغ عددها (28) شركة ووزع (270) استبانة على العاملين في هذه الشركات من مستوى الإدارة العليا والوسطى، بحيث استرجع منها (218) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وقد استخدم الباحثان عدداً من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) لعرض وتحليل نتائج الدراسة.

توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:¹

- وجود مستوى مرتفع ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لتوافر التفكير الإبداعي بأبعاده الخمسة في شركات التأمين العاملة في الأردن.

- وجود مستوى مرتفع ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لفاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في الشركة التأمين العاملة في الأردن.

خامساً: دراسة درار يحي (2017)، بعنوان: "واقع القدرات الإبداعية وأثرها على إنتاجية المنظمة دراسة ميدانية بمؤسسة مناجم الفوسفات- تبسة-".

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر القدرات الإبداعية من خلال أبعادها الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات على الإنتاجية في مؤسسة مناجم الفوسفات بتبسة وبناء على الهدف من هذه الدراسة فقد صممت استبانة شملت 19 عبارة وذلك لجمع المعلومات الأولية وآراء عينة الدراسة وتم جمع البيانات

¹ أحمد عبد الله السويدات، فؤاد نجيب الشيخ، أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري، المجلة الأردنية في إدارة أعمال، المجلد 13، العدد1، الأردن، 2017.

وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتكونت عينة الدراسة من 35 فرد ومن خلال عملية تحليل البيانات الدراسة وفرضياتها تم التوصل إلى نتائج أهمها:¹

- وجود مستوى جيد من القدرات الإبداعية (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات) بمؤسسة مناجم الفوسفات.

- وجود علاقة تأثير إيجابية متوسطة بين مستوى القدرات الإبداعية والإنتاجية بالمؤسسة محل الدراسة.

سادسا: دراسة حيان حمدان (2016)، بعنوان: "أثر القدرات الإبداعية لدى المديرين على تحسين أداء المنظمات الخدمية (دراسة مسحية على المصرف التجاري بمدينة حماة)".

هدفت الدراسة إلى البحث عن تأثير القدرات الإبداعية على تحسين أداء المنظمات الخدمية، بافتراض أن الإبداع في الإدارة أثر واضح في تحسين أداء المنظمة كما أنه وسيلة مهمة وفعالة لتحقيق النجاح والنمو وزيادة فعالية المنظمات.

ولتحقيق أهداف الدراسة صممت الباحثة استبانة مكونة من (25) سؤال بجمع البيانات واختبار الأولية من عينة تضم (100) مشارك وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss.17.0)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:²

- هناك تأثير كبير وعلاقة قوية ومباشرة بين المتغير المستقل وهو الطاقة والمتغير التابع الذي يعمل على تحسين أداء المنظمة قيد الدراسة.
- وجود تأثير متوسط وعلاقة متوسطة ومباشرة بين المتغير المستقل وهو الأصالة والمتغير التابع الذي يعمل على تحسين أداء المنظمة.
- هناك تأثير كبير وعلاقة مباشرة قوية بين المتغير المستقل استنتاج المشاكل والمتغير التابع الذي يعمل على تحسين أداء المنظمة قيد الدراسة.

2-1-2 الدراسات الأجنبية

أولا: دراسة Chergui Mehli, Hiba Abdel fattah (2022) ، بعنوان:

the impact of administrative creativity on job burnout with work adjustment as a mediating variable: a field study on a group of employees at Appha Pipe company for pipes in the city of Ghardaia .

¹ درار يحي، واقع القدرات الإبداعية وأثرها على الإنتاجية المنظمة دراسة ميدانية، مجلة الدراسات وأبحاث (المجلة العربية في العلوم الإسلامية والاجتماعية)، العدد 27، جامعة باجي مختار، عنابة، 2017.

² حيان حمدان، أثر القدرات الإبداعية لدى المديرين على تحسين أداء المنظمات الخدمية دراسة مسحية، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، مجلد 38، العدد36، جامعة البعث، سوريا، 2016.

" تأثير الإبداع الإداري على الإرهاق الوظيفي مع تعديل العمل كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على مجموعة من العاملين في شركة أبها بايب "

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط لتعديل العمل في العلاقة بين الإبداع الإداري بأبعاده (المرونة، الطلاقة، تقبل المخاطرة، الحساسية للمشكلات، الصلابة العقلية) والإرهاق الوظيفي بين الإداريين في شركة (Appha Pipe)، بناء على نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) أجريت هذه الدراسة الوصفية على عينة عشوائية تتكون من (100) موظف، استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات التي تم معالجتها باستخدام البرنامجين (Spss v28) و (Anoso26)، توصلت الدراسة لعدت نتائج أهمها¹:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والتوافق المهني بين العاملين في شركة Appha Pipe للأنايبب.

- ضعف التأثير المباشر للإبداع الإداري على الإرهاق الوظيفي في ظل وجود التوافق المهني كمتغير وسيط بين العاملين في شركة Appha Pipe.

ثانيا: دراسة saà- pérez & diaz- diaz (2011)، بعنوان:

Human resource management and innovation in the Canary Islands : an ultra-peripheral region of the European Union.

"إدارة الموارد البشرية و الابتكار في جزر الكناري: المنطقة المحيطة في الاتحاد الأوروبي"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر السياسات إدارة الموارد البشرية على عملية الإبداع التنظيمي في جزر الكناري، وذلك من خلال تحديد العوامل الداخلية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية والتي تؤثر على القدرة الإبداعية للعاملين في هذه الجزر، ولجمع البيانات فقد تم توزيع استبانة على عينة مكونة من العاملين في 157 شركة تعمل في جزر الكناري، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:²

- وجود اثر إيجابي للالتزام المرتفع الذي تمتع به إدارة الموارد البشرية نحو المنظمة على زيادة القدرة الإبداعية للعاملين.

- وجود خطة رسمية لإدارة الموارد البشرية في الشركات المبحوثة تؤثر بشكل إيجابي على زيادة الإبداع التنظيمي فيها.

¹ Chergui Meheli, Hiba Abdel fattah , **the impact of administrative creativity on job burnout with work adjustment as a mediating variable: a field study on a group of employees at Appha Pipe company for pipes in the city of Ghardaia**, journal of economic additions , vol06 , n02, 2022.

² saà- pérez & diaz- diaz , **human resource management and innovation in the canary islands : an ultra-peripheral region of the european union**, the international journal of human resoircre management, 2011.

2-2 الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي

2-2-1 الدراسات العربية

أولاً: دراسة العيفة محمد (2018)، بعنوان: "أثر المناخ التنظيمي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة تحليلية مقارنة بين المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة"

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز علاقة المناخ التنظيمي بضغوط العمل ومدى تأثير ذلك على الأداء الوظيفي للأفراد العاملين في المؤسسات الجزائرية العامة والخاصة، وهذا عبر دراسة ميدانية حول القطاع الكهرومنزلي وبالتحديد في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "ENIEN" ومؤسسة كوندور " Condor " من خلال دراسة مقارنة، وتم الاستعانة ببرمجية الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "spss" بهدف التحليل الإحصائي للبيانات المستخرجة من مجتمع الدراسة المقدر بـ(7977) من الموظفين والعمال بالمؤسستين محل الدراسة. ومن أهم النتائج المتوصل إليها:¹

- أثبتت الدراسة وجود مستوى ضعيف إلى متوسط لضغوط العمل التي يشعر بها العاملون في المؤسستين أكبر مسبباته العبء الوظيفي.

- اتضح أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسستين جيد.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بسبب ضغوط العمل والأداء الوظيفي.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل والأداء الوظيفي.

ثانياً: دراسة محمد تركي البطانية (2016)، بعنوان: "أثر إستراتيجية إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية".

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية في محافظة أريد، تكون مجتمع الدراسة من المديرين على جميع المستويات في البنوك، وقد تم استهداف عينة عشوائية تكونت من (87) مديراً، استخدم لباحث

¹ العيفة محمد، أثر المناخ التنظيمي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة تحليلية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2018.

الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تم استرجاع (74) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي التي تم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتم التوصل إلى عدة نتائج منها¹:

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين كل من إستراتيجية التوظيف و إستراتيجية التطوير وإستراتيجية التدريب والأداء الوظيفي.

- عدم وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين إستراتيجية التعويض والأداء الوظيفي.

ثالثاً: دراسة كمال نوفل (2015)، بعنوان: "أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في كليات الجامعة الحكومية في قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في كليات جامعة حكومية بقطاع غزة، وذلك من وجهة نظر ذوي المناصب الإشرافية في تلك الكليات، والتعرف على مظاهر الانضباط الإداري (الالتزام بالأنظمة والقوانين في العمل، المحافظة على مقتضيات الواجب الوظيفي، علاقات العمل، التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة، النزاهة والشفافية في العمل)، يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة عمال ذوي المناصب الإشرافية في كليات الجامعة الحكومية بقطاع غزة، وعدد أفراد الدراسة تقريبا (100) عامل وعاملة موزعين على خمس كليات تم الحصول على (94) من الإجابات من العمال، وتم معالجة البيانات والمعلومات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS)، حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:²

- وجود علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في كليات الجامعة الحكومية الخمس (74.8%).

- أن هناك أثر قوي لبعض مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في كليات الجامعة الحكومية.

- أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الخمس كان عاليا (77.98%).

رابعاً: دراسة عماد منصور احمد حلاوة (2015)، بعنوان: "غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة".

¹ محمد تركي البطانية، اثر إستراتيجية إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 43، العدد الأول، الجامعة الأردنية، 2016.

² كمال راتب نوفل، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في كليات الجامعة الحكومية، رسالة الماجستير في إدارة أعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.

هدفت هذه الدراسة على التعرف على أثر الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة، ونظرا لتجانس وكبر حجم مجتمع الدراسة الكلي فقد تم اقتصار الدراسة على ثلاث وزارات مدنية هي: الاقتصاد الوطني، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ديوان الرقابة المالية والإدارية، البالغ عدد موظفيهم قرابة (500) موظف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسية لجميع البيانات، حيث تم توزيع (260) استبانة، استرجع منهم (249) استبانة صالحة لدراسة وتم معالجة البيانات والمعلومات إحصائيا باستخدام برنامج (spss)، حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:¹

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي.

- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين أداء المبحوثين حول غموض الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي تعزي المتغيرات الشخصية التالية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية، العمر، والحالة الاجتماعية)، بينما لا تظهر أي فروق بين أدائهم تعزي لمتغير الجنس.

خامسا: دراسة عمار كيرد (2015)، بعنوان: "تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، ولقد أتبعنا الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية المبحوثة وبلغت عينة الدراسة (204) من العاملين في مؤسسة سونلغاز ولقد توصلت الدراسة إلى:²

- وجود علاقة إيجابية مباشرة بين القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية.

سادسا: دراسة البقهي، سعد تراحيب غنام (2012)، بعنوان: "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة وعلاقته بأدائهم الوظيفي، تكون مجتمع الدراسة من عاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة

¹ عماد منصور احمد حلاوة ، غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية، رسالة الماجستير في إدارة أعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.

² عمار كيرد، تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2015.

- وعددهم (430) مفردة ضابط وفرد، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات التي تم معالجتها باستخدام برنامج (spss)، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:¹
- وجود مستوى مرتفع نسبيا من الالتزام التنظيمي لدى العاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة.
 - وجود مستوى مرتفع نسبيا من الأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة.
 - وجود علاقة ارتباطية موجبة وطردية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة.

2-2-2 الدراسات الأجنبية:

أولاً: دراسة Akram Muhammad (2021) بعنوان :

" Inpact of Emolional Intelligence on Job Performace with Mediating of Job Satisfaction and Organizational Commitment : Evidence from Higher Education Sector of Pakistan "

"تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي مع التوسط في الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي: دليل من قطاع التعليم العالي في باكستان"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، استخدم الباحث المنهج الاستنتاجي للتحقق من صحة العلاقات بين هذه المتغيرات، تضمنت عينة الدراسة (360) أستاذا جامعيًا من 20 جامعة عامة وخاصة في مقاطعة البنجاب وإسلام آباد، تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتم تحليل البيانات والمعلومات المجمعة عن طريق البرنامج الإحصائي (spss) و (AMOS)، حيث تم التوصل إلى مجموعة نتائج منها:²

- وجود أثر إيجابي كبير للذكاء العاطفي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للأستاذة الجامعية.

- أن العوامل الديموغرافية لم يكن لها أي تأثير كبير على الأداء الوظيفي لأستاذة الجامعة.

ثانياً: دراسة wageah a, nafei (2012) بعنوان:

¹ البقهي، سعد تراحيب غنام، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2012.

² Akram Muhammad, Inpact of Emolional Intelligence on Job Performace with Mediating of Job Satisfaction and Organizational Commitment, Unpublished PHD tesis in Management Sciences, Bahria University, IsLamabad,2021.

the impact of Cultural Intelligence on Employee Job Performance, An Empirical Study on King Abdel- Aziz Hospital in al- taif Gorenorate, Kigdom of Saudi Arabia .

"أثر الذكاء الثقافي على الاداء الوظيفي للموظف دراسة تطبيقية على مستشفى الملك عبد العزيز بمحافظة الطائف المملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء الثقافي على الأداء الوظيفي وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم فحص عينة مكونة من مجموعتين من العاملين في المستشفى من خلال توزيع 300 استبيان على الموظفين أعيد 280 استبيان أظهرت النتائج¹ وجود أثر للذكاء الثقافي مع الأداء الوظيفي للعالمين في المستشفى وكما أظهرت النتائج إلى وجود فروق بين الموظفين حول موضوع تعزى لمتغير المستوى الوظيفي بينما لم يكن هناك فروق تعزى لمتغيرات النوع والخبرة .

2-3 الدراسات التي تناولت القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي

أولاً: عبير بنت علي بن عوض، عبير بنت علي بن عواد(2022)، بعنوان: " دور القدرات الإبداعية للعاملين في تحسين الأداء الوظيفي من خلال الكفاءات الشخصية في وزارة التعليم العالي والبحث والابتكار في سلطنة عمان".

يهدف هذا البحث إلى التعرف على دور القدرات الإبداعية للموظفين في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال الكفاءات الشخصية في وزارة لتعليم العالي و البحث والابتكار في سلطنة عمان، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات مكونة من (48) فقرة تم توزيع الاستبانة على جميع مجتمع الدراسة بالوزارة اعتمدت الباحثة العينة غير عشوائية، حيث تمكنت من الحصول على (300) استبانة صالحة لتحليل الإحصائي، تم استخدام برنامج spss v26 ونموذج قياس smart plc.v والنموذج الهيكلي لدراسة العلاقة الهيكلية بين المتغيرات وقد توصلت الدراسة عدة نتائج منها:²

- الاهتمام بالقدرات الإبداعية للعالمين لم يعد مجرد ترف فكري بل بات تطبيقه بشكل جدي ضروري ملحة وحتمية.

- تنمية قدرات العاملين يحتل أهمية عالية في عملية التطوير وتحسين الأداء الوظيفي.

- الإبداع هو جوهر التطوير لآية منظمة ولا غنى عنه في رحلة التطوير .

¹ Wageeh A . Nafei, **he Impact of Cultural Intelligence on Employee Job Pertormance, an Empirical Study on King Abdel- Aziz hospital in Al- Taif Gorenorate, Kigdom of Saudi Arabia**, Intemational journal of busines and management, vol08, no1, menoufia university, arab republic of egypt, 2012.

² عبير بنت علي بن عوض، عبير بنت علي بن عواد ، مرجع سبق ذكره.

ثانيا: دراسة أمين محمود جعفر (2016)، بعنوان: " الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية لرياضية بسلطنة عمان".

يهدف هذا البحث إلى التعرف على الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطة عمان وتمثلت عينة الدراسة من أعضاء مجالس إدارة أندية (مسقط، السيب، عمان، أهلي، سداب) وبلغ عددهم (31) عضو مجلس إدارة وبعض العاملين بهذه الأندية وبلغ عددهم (45) عامل بالنادي، استخدم الاستبيان كأحد أدوات جمع البيانات وقام الباحث بإجراء دراسات استطلاعية لعينات الدراسة وخارجها وكانت أهم النتائج المتوصل إليها:¹

- وجود علاقة طردية بين القدرات الإبداعية " قدرات الشخصية المبدعة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو التركيز الانتباه، قبول المخاطرة، التحليل والربط" وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان.

- تتوفر لدى العاملين بالأندية جميع القدرات الإبداعية بدرجة عالية وهي مرئية كآلاتي قبول المخاطرة، التحليل والربط، الاحتفاظ بالاتجاه أو التركيز المرونة الذهنية، القدرات المميزة الشخصية، الحساسية للمشكلات الطلاقة الفكرية.

ثالثا: يوسف عطية بحر، توفيق عطية توفيق العجلة (2011) بعنوان: " القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توفر القدرات الإبداعية لدى المديرين العالمين بوزارات قطاع غزة وعلاقتها بأدائهم، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة من الدرجات (A4,A ,B,C) وعددهم (1235) مديرا، تم أخذ عينة طبقية عددها (370) مفردة تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة تم توزيعها على عينة الدراسة تم تحليل (305) استبانة باستخدام برنامج spss الإحصائي، كما استخدمت الاختبارات الإحصائية (معامل الارتباط، بيرسون، اختبار t، اختبار ألفا كرونباخ)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:²

¹ أمين محمود جعفر، الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية لرياضية سلطنة عمان، مجلة تطبيقات العلوم الرياضة، العدد 90، جامعة الإسكندرية، مصر، 2016.

² يوسف عطية بحر، توفيق عطية العجلة، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد 10، العدد2، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2011.

- توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو التركيز، الانتباه)، وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين إجابات المبحوثين حول العلاقة بين القدرات المبدعة ومستوى الأداء الوظيفي تعزي لمتغيرات (الجنس، الدرجة) والفروق لصالح الذكور وقد يعزى ذلك إلى التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الجنسين في تطوير مثل هذه القدرات فالإناث يفتقدن إلى استقلالية التفكير والأصالة.

الدراسات باللغة الأجنبية:

دراسة: Zeynab soori and hadi ferasat (2016), بعنوان:

The Relationship between creativity and job performance Khormabad municipal Departments.

"العلاقة بين الابداع و الأداء الوظيفي للعاملين ببلدية خرم اباد"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإبداع بعناصره (الطلاقة، المرونة، الأصالة، المبادرة) وأداء العاملين ببلدية خرم آباد، شمل مجتمع الدراسة جميع موظفي وكالات البلدية في خرم آباد، وعددهم (590) شخصا، ثم اختيار (233) شخصا (22 امرأة و211 رجلا) عشوائيا لعينة إبداع الجرد Torrance و استبيان الأداء الوظيفي (Paterson 1970) ، وأدوات البحث اختبار موثوقة ألفا كرونباخ للإبداع إلى 0.80 إلى 0.90 واستبيان الأداء الوظيفي بلغ 0.84 باترسون كما استخدم المتوسط والانحراف المعياري والانحدار متعدد المتغيرات وكذلك استخدم برنامج spss.

وأظهرت الدراسة النتائج التالية:¹

- العلاقة بين مكونات الإبداع والأداء الوظيفي في بلدية خرم آباد طردية وضعيفة نسبيا.
- أن عنصري المرونة والمبادرة يؤثران في مستوى الإبداع، ومن ثم مستوى الأداء بشكل أكبر من عنصري الطلاقة والمبادرة.
- أن مكونات الإبداع الأربعة تعتبر مؤشرات موثوقة لقياس مستوى الإبداع الإداري للعاملين في بلدية خرم آباد.

¹Zeynab soori , Hadi ferasat, **the relationship between creativity and job performance khormabad municipal departments**, journal of applied onvironmental,no06,iran,2016.

3- التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الدراسات السابقة التي تم استعراضها يتضح أن هذه الدراسات تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت لتحقيقها، و اختلاف الموضوعات التي تضمنتها، فالبعض منها ركزت على القدرات الإبداعية وربطها بمتغيرات أخرى، أما بعض منها فركزت على الأداء الوظيفي وربطه هو الآخر بمتغيرات مختلفة، كما أن بعض هذه الدراسات ربطت بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي للعاملين.

وقد تمثلت أوجه التشابه في:

- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لمتغيري الدراسة وهما القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي.
- إن الدراسة الحالية والدراسات السابقة استخدمتا نفس أداة الدراسة وهي أداة الاستبيان.
- تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss) في كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
- معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح جوانب الموضوع النظرية، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية.

أما أبرز أوجه الاختلاف الموجودة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فتمثلت في:

- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المكان والزمان كون الدراسة الحالية أجريت في الشركة الإفريقية للزجاج - جيجل - من السنة الجارية (2023)، بينما الدراسات السابقة فأجريت في بيئات عربية وأجنبية مختلفة.
- وجود اختلاف في مجتمع وعينة الدراسة (حجم ونوع)، فكل دراسة أسقطت دراستها على عينة معينة معظمها طبقت في مؤسسات محل الدراسة، والبعض الآخر أسقطت دراسته على مجموعة من المؤسسات.

أما في جال الاستفادة من الدراسات السابقة فتكمن في:

- التمكن من وضع خطة بحث منهجية واضحة المعالم ومنظمة بعد أخذ فكرة عامة عن الموضوع من الدراسات السابقة.
- ساعدت على فهم مختلف العلاقات الموجودة بين متغيرات الدراسة.
- إثراء الجانب النظري لهذه الدراسة.
- الاستفادة من المراجع (الكتب، المقالات، المجلات، المذكرات) التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة.
- ساعدت في معرفة توجهات التحليل وتفسير نتائج الدراسة.

خلاصة

حاولنا من خلال هذا الفصل الإلمام بالحيثيات النظرية للموضوع عبر تقسيمه إلى جزئين، حيث تناول الجزء الأول مفاهيم أساسية حول القدرات الإبداعية كعنصر أول، أما العنصر الثاني فقد تناول فيه مفاهيم أساسية حول الأداء الوظيفي، أما بالنسبة للجزء الثاني فقد تناولنا فيه بعض الدراسات السابقة منها العربية ومنها الأجنبية والتي لها صلة بموضوع دراستنا، وقد قمنا أيضا بعرض أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة وكذلك أوجه التشابه فيما بينها، وبناء على ذلك سنحاول إسقاط ما تم التطرق له في الجانب النظري على أرض الواقع ومحاولة الوصول إلى أهم التأثيرات التي تربط بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج -جيجل-.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية- دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج

1- لمحة عن الشركة الإفريقية للزجاج

2- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

3- عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

بعد تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية، يأتي هذا الفصل كمحاولة لإسقاط الجانب النظري في الميدان، من خلال دراسة أثر أبعاد القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي لدى الأفراد العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج.

ولمعالجة هذا الموضوع تم جمع البيانات بأدوات وأساليب معينة بعدها تم تحليل هذه البيانات للوصول إلى النتائج النهائية للدراسة، وعليه تم تقسيم هذا العمل إلى ثلاث أجزاء أساسية:

- الجزء الأول: لمحة عن الشركة الإفريقية للزجاج.

- الجزء الثاني: منهجية الدراسة الميدانية.

- الجزء الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

1- لمحة عن الشركة الإفريقية للزجاج

1-1 نشأة الشركة الإفريقية للزجاج- جيجل-

❖ مرحلة النشأة 1982 - 1987

في إطار دراسة قام بها مكتب انجليزي مختص (PELKINGTON) في عقد السبعينات وبناء على استنتاجه، تم إبرام عقد انجاز بين الشركة الوطنية للصناعات الكيماائية (SNIC) والشركة الفرنسية (TECHNIP) سنة 1982 وذلك لانجاز وحدة الزجاج الأمني بطاقة 20.000 ط/س من زجاج البناء الشفاف و 44000 وحدة من الزجاج السيارات الأمامي ثم انجاز المشروع الزجاج المسطح بين سنتي 82 و 86 و قد عرف بعض التأخر لأسباب تقنية و مالية وانطلق عمليا في الإنتاج في 01 أوت 1987.

❖ مرحلة التوسع 1987 - 1996:

بعد انطلاق وحدة الزجاج المسطح في النشاط و وفقا لسياسة تنمية و تطوير معتمدة أندلك تم تسطير برنامج توسيع الوحدة إلى وحدات جديدة تشمل انجاز مشاريع أخرى لصناعة أنواع متعددة من الزجاج بمختلف استعمالاته و أنواعه.

❖ مرحلة الاستقلال مند 1997:

أخذت الشركة الإفريقية للزجاج استقلاليتها عن الشركة الأم في جانفي 1997، حيث أصبح لدينا ذمة مالية و شخصية معنوية.

1-2- التعريف بشركة الإفريقية للزجاج

تعد الشركة الإفريقية للزجاج **AFRICAVER** فرع تابع للمجمع الصناعي والمواد الكاشطة ، وقد نشأت بصفتها و تسميتها عام 1997 وهي شركة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال قدره 5000.000.000 دج وبذلك أصبحت من الشركات الخمس الموزعة عبر تراب الوطن و هي **NOVER** بالشلف (الشركة الجديدة للزجاج) ، **SOMIVER** بالثنية بومرداس (صناعة زجاج المرايا) ، **ABRAS** بسعيدة (المواد الكاشطة) ، **SOVEST** بتبسة (صناعة الزجاج) ، **AFRICAVER** بجيجل (صناعة الزجاج)¹.

1-3- أهمية وأهداف الشركة:

- ✓ تلبية حاجيات ومتطلبات الاقتصاد الوطني في مواد الزجاج .
- ✓ سد حاجيات السوق الجزائري.
- ✓ التصدير نحو الخارج.
- ✓ توفير مناصب الشغل.
- ✓ مواكبة التطور التكنولوجي.

¹ من مديرية الموارد البشرية.

✓ الزيادة في الطاقة الإنتاجية .

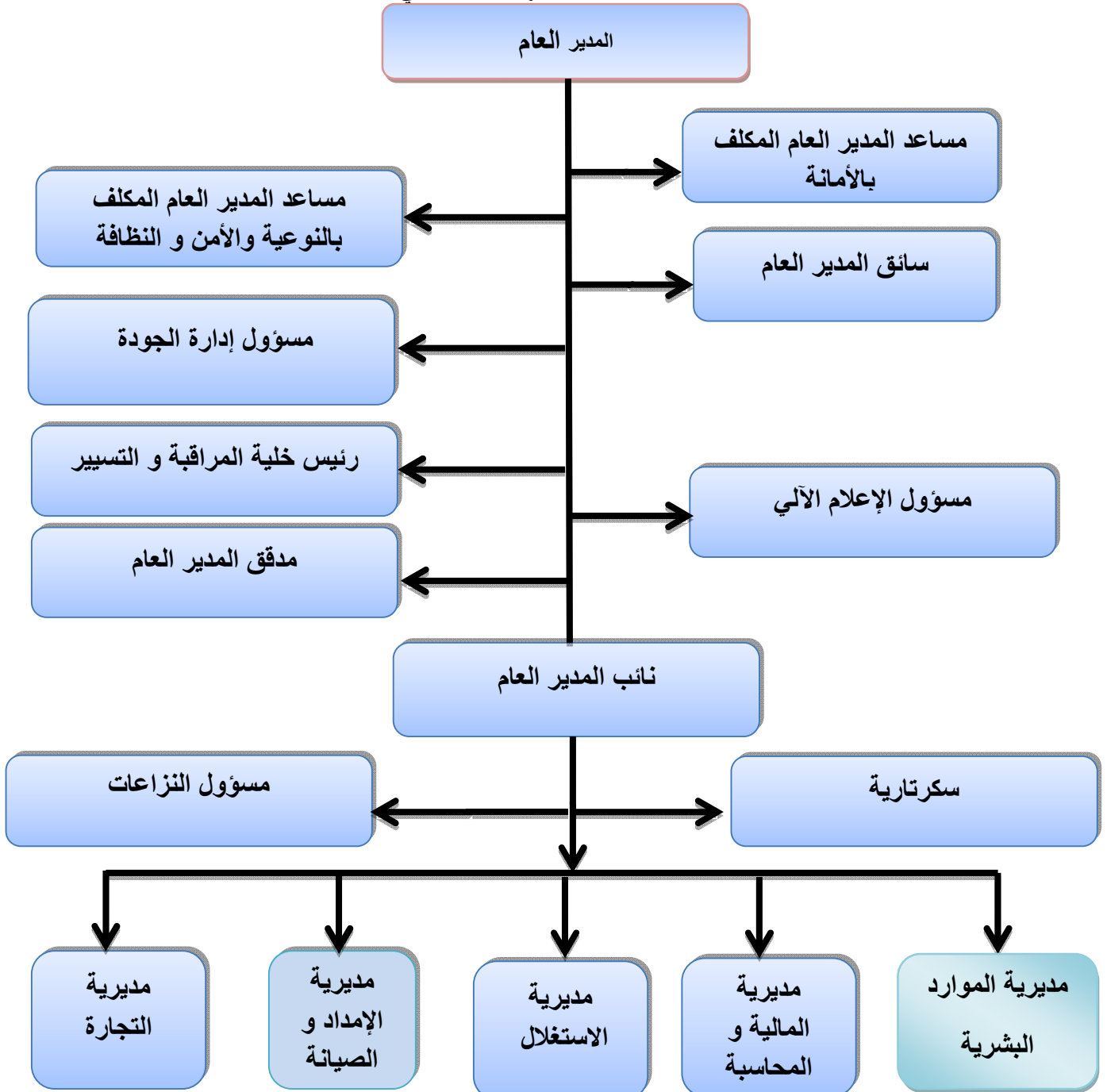
✓ وضع نظام داخلي واضح و السهر على تطبيقه لتسهيل الرقابة .

✓ منافسة الشركات الظاهرة.

صناعة و تركيب زجاج السيارات

1-4: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الشكل 2: الهيكل التنظيمي



المصدر: الوثائق الرسمية للشركة الإفريقية للزجاج - جيجل -

2- الإطار المنهجي للدراسة

من أجل القيام بالدراسة الميدانية فإنه كان لزاما علينا إتباع إطار منهجي، من أجل الوصول إلى الأهداف التي حددت عند البدء في هذه الدراسة، سيتناول هذا الجزء المنهجية المتبعة من خلال تبيان المنهج وأدوات جمع البيانات والمعلومات، التعريف بمجتمع وعينة الدراسة، ومختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل الاستبانة وتأكيد من صدقها وثباتها.

2-1- منهج الدراسة الميدانية

يمكن تعريف المنهج على أنه " الأسلوب أو الطريقة التي تتبع من أجل تحري الحقائق العلمية لأي علم من العلوم ويعتبر طريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة"¹.

تماشياً مع الإشكالية المطروحة وبالنظر إلى طبيعة الموضوع تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه من أقدم المناهج المستخدمة لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، كما أنه يهتم بتحليل الظاهرة المدروسة كميًا وكيفيًا في الشركة محل الدراسة.

2-2- مجتمع وعينة الدراسة

سيتم التعرف فيما يلي على مجتمع الدراسة، وطبيعة عينة الدراسة بالإضافة إلى تحديد حجمها.

2-2-1- مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: "جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة، وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة أو البحث من قبل الباحث"²، وتأسيساً على ذلك تم حصر مجتمع الدراسة في العمال الدائمين بالشركة الإفريقية للزجاج-جيجل- وقد تم التحقق من العدد الإجمالي للعمال الدائمين بالشركة والذي بلغ عددهم 198 عامل³.

2-2-2 عينة الدراسة

تعرف العينة على أنها: "مجموعة الوحدات المختارة من مجتمع الدراسة، وذلك لتوفير البيانات التي تستخدم لدراسة خصائص المجتمع"⁴، ونظراً للكبر حجم مجتمع الدراسة نسبياً، وصعوبة الوصول إلى

¹ محمود أحمد أبو سمرة، عماد البرغوتي، منهجية البحث العلمي عند مسلمين، مجلة العلوم الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد 16، العدد2، القدس، 2008، ص 450.

² دلال القاضي، محمود البياتي، منهجية أساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص156.

³ سجلات مديرية الموارد البشرية

⁴ أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي (تطبيقات إدارية واقتصادية)، ط5، دار وائل للنشر، عمان، 2007، ص 145.

جميع مفرداته، وكذا تقيد دراستنا بمجال زمني محدد، وبما أن الهدف الأساسي من العينة هو التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على كل المجتمع، فقد تم تحديد عينة ملائمة قدرها: 65 عامل من مجتمع الدراسة، وعلى ضوء ذلك تم توزيع 65 استبانة على مختلف العمال بالمديريات والوحدات الإنتاجية بالشركة محل الدراسة، وتم استرجاع 63 استبانة منها 01 استبانة تم إلغاؤها لعدم صلاحيتها للدراسة بسبب عدم الإجابة على كل عبارات محاورها، أي أن العدد الإجمالي للاستبانات الصالحة للدراسة يقدر بـ 62 استبانة أي ما نسبته 95% من مجتمع الدراسة، يبين عدد الاستبانات الموزعة، المسترجعة وغير صالحة للتحليل

الجدول رقم (01): الإحصائيات المتوقعة بتوزيع الاستبيان

| الإحصائيات المتعلقة بتوزيع الاستبانة | | |
|--------------------------------------|-------|-------------------------------|
| النسبة | العدد | البيان |
| 100% | 65 | عدد الاستبانات الموزعة |
| 95% | 62 | عدد الاستبانات الصالحة لتحليل |
| 3% | 02 | عدد الاستبانات المفقودة |
| 2% | 01 | عدد الاستبانات الملغاة |

المصدر: من إعداد الطالبتين

2-3- أدوات جمع البيانات والمعلومات

تم جمع البيانات والمعلومات من مصدرين أساسيين:

أ- المصادر الثانوية: حيث قامت الطالبتان بإجراء مراجعة ومسح مكتبي لمختلف أنواع المراجع من كتب وأبحاث، رسائل جامعية، دراسات سابقة معتمدة لكل من القدرات الإبداعية، الأداء الوظيفي من أجل إثراء الجانب النظري وبناء خلفية فكرية واضحة حول موضوع الدراسة.

ب- المصادر الأولية:

هناك عدة طرق تمكن الباحث من جمع البيانات اللازمة لبحثه نجد منها: المقابلة، الملاحظة، الاستبانة... الخ، على الباحث أن يحدد الطريقة التي تتناسب ببحثه، فلا توجد طريقة معينة يمكن تفصيلها بشكل مطلق على غيرها هي الطرق وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على الوثائق والسجلات الإدارية، كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات.

2-3-1 الوثائق والسجلات الإدارية:

تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات، وفيها يجمع الباحث إلى جمع البيانات حول الموضوع أو بيانات تغطي بعض محاور الدراسة عبر الوثائق والسجلات الإدارية، وبشروط عدم التكرار في جمع البيانات،

فإما أن تكون البيانات المجمعة من الوثائق والسجلات الإدارية بيانات تكميلية للاستبانة، والمقابلة والملاحظة أو لبعضهم فقط، ووظيفتها تكميلية في التحليل والتفسير والتعليل، وإما أن تكون البيانات المجمعة تتعلق ببعض محاور البحث التي لا تمسكها أدوات جمع البيانات الأخرى تم استخدامها للحصول على المعلومات فضرورية للقيام بهذه الدراسة¹

2-3-2 الاستبانة

تعرف الاستبانة على أنها "وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع تحت معين عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها".

2-4- الأداة المستخدمة في الدراسة

هناك عدة طرق يمكن للباحث استخدامها لجمع البيانات اللازمة لبحثه نجد منها: المقابلة، الملاحظة، الاستبانة... الخ، وقد اعتمدنا على الوثائق والسجلات الادارية كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية والتي تعتبر من أكثر الوسائل استخداما وفعالية في جمع البيانات والمعلومات، و تعرف الاستبانة على أنها: " وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحث معين عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة عن الأفراد²، وفي ضوء ما سبق تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات لأنه يمكن الوصول إلى عدد كبير من المبحوثين وبأقل تكلفة ممكنة.

تم تصميم الاستبانة التي اعتمدنا عليها بالاعتماد على دراسات سابقة درست نفس متغيرات الدراسة الحالية، حيث تضمنت الاستبانة محورين رئيسيين، إضافة إلى البيانات الشخصية والوظيفية، والصفحة التعريفية على النحو التالي:

- **الصفحة التعريفية:** تضمنت تعريف بموضوع الدراسة بصورة مختصرة وتوضيح الهيكل من الدراسة مع طمأنة المبحوثين بأن المعلومات المتحصل عليها ستبقى سرية، ولا يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

- محاور الاستبيان:

يضم جزئيين رئيسيين هما:

✓ **الجزء الأول:** الخاص بالبيانات الشخصية والوظيفية، وتتضمن المعلومات المكونة من: الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات العمل، الصنف الوظيفي.

¹ زرواتي رشيد، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، أسس علمية وتدريبية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2008، ص223.

² أحمد حسين الرفاعي، مرجع سبق ذكره، ص181.

- ✓ الجزء الثاني: يتضمن أسئلة الاستبانة موزعة على محورين هما:
- المحور الأول خاص بالقدرات الإبداعية: وهو المتغير المستقل للدراسة، يتضمن القدرات الإبداعية يشمل 28 عبارة، تم توزيعها على سبعة (07) أبعاد كما يلي:
 - البعد الأول: ويتعلق بالطلاقة، يضم العبارات المرقمة من (01) إلى (04).
 - البعد الثاني: ويتعلق بالأصالة، يضم العبارات المرقمة من (05) إلى (08).
 - البعد الثالث: ويتعلق بالمرونة، يضم العبارات المرقمة من (09) إلى (12).
 - البعد الرابع: ويتعلق بالحساسية للمشكلات، يضم العبارات المرقمة من (13) إلى (16).
 - البعد الخامس: ويتعلق بالاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه يضم العبارات المرقمة من (17) إلى (20).
 - البعد السادس: ويتعلق بقبول المخاطرة، يضم العبارات المرقمة من (21) إلى (24).
 - البعد السابع: ويعلق بالتحليل والربط، يضم العبارات المرقمة من (25) إلى (28).
 - المحور الثاني خاص بالأداء الوظيفي: وهو المتغير التابع للدراسة، يتضمن الأداء الوظيفي، وشمل عشر (10) عبارات.

كما تجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد في الاستبانة على الشكل المغلق في الإجابة، والذي يحدد الخيارات المحتملة لكل عبارة من أجل التحكم أكثر في عملية تفرغ الإجابات، وذلك وفقا لمقياس ليكرت الخماسي likert، والذي يتكون من خمس درجات تتراوح بين: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، والتي تأخذ القيم والأوزان التالية (5؛ 4؛ 3؛ 2؛ 1) على التوالي حسب المستويات المندرجة في الإجابة، ذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): مقياس likert الخماسي

| غير موافق شدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|---------------|-----------|-------|-------|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

المصدر: أو ما سكاران، ترجمة إسماعيل علي بسيوني، طرق البحث في الإدارة: مدخل لبناء المهارات البحثية، دار المريخ، الرياض، 2006، ص 284.

ومن أجل دقة النتائج ولأجل تحديد مجال فئات ليكرت likert الذي يعبر عن درجة الموافقة، نستخرج طول الفئة الذي يحسب كما يلي:

▪ حساب المدى (R) : $R = \text{maximun} - \text{minimun} = 5 - 1 = 4$

▪ حساب طول الفئة (L) : $L = R/C = 4/5 = 0.8$

حيث: CLASSES(C) تمثل عدد الفئات ، Rang (R) يمثل طول الفئة ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (01)، وذلك لتحديد الحد الأعلى للفئة الأولى أي ($0.8 + 1 = 1.08$)، وعلى هذا الأساس تتكون فئات مقياس likert الخماسي الموضحة في الجدول رقم (02).

الجدول رقم (03): فئات مقياس likert الخماسي ودلالاتها

| رقم الفئة | مجال الفئة | الدرجات | الأوزان | دلالة الفئات |
|-----------|-------------------------|----------------|---------|-----------------------------|
| 01 | من 01 إلى أقل من 1.80 | غير موافق بشدة | 01 | درجة منخفضة جدا من الموافقة |
| 02 | من 1.80 إلى أقل من 2.60 | غير موافق | 02 | درجة منخفضة من الموافقة |
| 03 | من 2.60 إلى أقل من 3.40 | محايد | 03 | درجة متوسطة من الموافقة |
| 04 | من 3.40 إلى أقل من 4.20 | موافق | 04 | درجة مرتفعة من الموافقة |
| 05 | من 4.20 إلى أقل من 05 | موافق بشدة | 05 | درجة مرتفعة جدا من الموافقة |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مقياس likert الخماسي

2-5- أساليب المعالجة الإحصائية

لقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية اللازمة لمعالجة البيانات المتحصل عليها، من خلال الأداة الرئيسية لجمعها، وذلك بعد فحص الاستبانات المسترجعة من أجل تسهيل عملية تبويبها أي ترميزها، و كذلك من أجل تسهيل عملية تفريغ وإدخال هذه البيانات في الحاسوب. تم الاعتماد في هذا الصدد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "statistical package for social science" والذي يرمز له اختصارا بـ (spss)، حيث أن هذا البرنامج يحتوي مجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية التي تتدرج ضمن الإحصاء الوصفي والاستدلالي ولتحقيق الدراسة واختبار الفرضيات تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية وتمثلة فيما يلي:

2-5-1- معامل الثبات ألفا كرونباخ **crombchs alpha**: يستخدم معامل الثبات **crombchs** alpha لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الأداة، فأداة القياس تتمتع بالثبات إذا كانت تقيس سمة محددة قياساً يتصف بالصدق والاتساق¹.

2-5-2- معاملي الالتواء والتقلطح:

الالتواء هو بعد المنحنى عن التماثل، وهو بمثابة قيمة تعطي فكرة عن تمركز قيمة المتغير فإذا كانت قيم هذا المتغير تتمركز باتجاه القيم الصغيرة أكثر من تمركزها باتجاه القيم الكبيرة فإن توزيع هذا المتغير ملتوي نحو اليمين ويسمى موجب الالتواء، أما إذا العكس فإن الالتواء المتغير يكون سالبا، وعندما يكون التوزيع ملتوي نحو اليمين فإن القيم المتطرفة نحو اليمين تؤثر على الوسط الحسابي بسحبه نحو اليمين وبذلك يكون (\bar{x}) أكبر من الوسيط، أما إذا كان التوزيع ملتويا نحو اليسار فإن القيم المتطرفة الصغيرة تسحبه إلى اليسار، ولذلك يكون الوسط الحسابي أصغر من الوسيط²، وعموما فالالتواء (**skewness**) يحسب بالعلاقة التالية:³

$$SK = \frac{3(\bar{x} - md)}{s}$$

حيث: **sk**:الالتواء، **md**:الوسيط، **s**: الانحراف المعياري

وبصورة عامة فإن قيمة الالتواء تقع بين ($-3 < sk < 3$) وتصبح قيمته في حالة تطابق قيم المتوسطات.

أما فيما يخص التقلطح أو التفرطح (**kurtosis**) يمثل درجة علو قيمة التوزيع بالنسبة للتوزيع الطبيعي⁴، وهو مقياس لتحذب التوزيع وعند تمثيل التوزيع التكراري بشكل منحنى تكراري قد يكون هذا المنحنى منبسط (عندما يتركز عدد أكبر من القيم على طرفي المنحنى يقل بالقرب من المنتصف)، أو مذبذب (عندما يتركز عدد أكبر من القيم بالقرب من منتصف المنحنى يقل بطرفيه وربما يكون المنحنى معتدل)، ولقد تم استخدام كل من التقلطح والالتواء معا في هذه الدراسة للتأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

¹ محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام spss، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص 298.

² صلاح الدين حسين الهيتي، الأساليب الإحصائية في العلوم الإدارية (تطبيقات باستخدام spss)، ط1، دار وائل، عمان، 2003، ص 128.

³ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي، والتحليل الإحصائي (التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدويا و باستخدام برنامج spss)، ط1، دار الشروق، عمان، 2007، ص159.

⁴ صلاح الدين حسين الهيتي، مرجع سبق ذكره، ص 129.

2-5-3- معامل الارتباط "بيرسون" pearson

يستخدم هذا المعامل لدراسة ومعرفة العلاقة بين متغير أو أكثر، وتتراوح قيمة هذا المعامل بين -1 و $+1$ ، فكلما اقتربت قيمته المعامل من $+1$ كان الارتباط موجبا والعكس صحيح، كما يستخدم هذا الأسلوب الإحصائي لمعرفة معامل ارتباط كل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع العبارات أي التحقق من الهدف البنائي لأداة الدراسة (الاستبانة)¹.

وبين الجدول رقم (04) القرار الإحصائي لمعامل الارتباط بيرسون.

| معامل الارتباط بيرسون | القرار الإحصائي |
|-----------------------|------------------|
| $r = -1$ | علاقة عكسية تامة |
| $-1 < r < 0$ | علاقة عكسية |
| $r = 0$ | لا توجد علاقة |
| $0 < r < 1$ | علاقة طردية |
| $r = 1$ | علاقة طردية تامة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على: عزام جبيري، الإحصاء الوصفي ونظام SPSS، د ن، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص359.

2-5-4 التكرارات والنسب المئوية

إن التكرارات تعبر عن عدد إجابات أفراد العينة على الخيارات الموضوعة للمبحوثين أو على كل درجة من درجات القياس لسلم likert الخماسي ويعبر عادة عن هذه التكرارات بالنسب المئوية²، ولقد تم استخدام كل من التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

2-5-5 المتوسط الحسابي

يعد من أهم المقاييس المستخدمة ضمن أساليب النزعة المركزية، ويعرف على أنه مجموع المشاهدات مقسوما على عددها، وقد تكون البيانات غير مبوبة أو مبوبة أما في حالة البيانات المبوبة التي يظهر فيها تشابه أو تكرار للقيم، يمكن حساب المتوسط الحسابي بضرب كل قيمة بعدد مرات تكرارها ثم جمع حاصل الضرب والقسمة على مجموع القيم أو التكرارات³، ويمكن التعبير عن ذلك وفق المعادلة التالية:

$$\bar{x} = \frac{\sum ni - xi}{n}$$

¹ ربحي مصطفى العليان عثمان، محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي، ط1، دار الصفاء، عمان، 2000، ص162.

² ربحي مصطفى العليان عثمان، المرجع السابق، ص 194.

³ أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي (مناهج إدارية وتطبيقية)، ط4، دار وائل، عمان، 2000، ص 247-248.

حيث: n_i : عدد اختبارات أفراد عينة الدراسة للخيار الواحد.

X_i : وزن الخيار في أداة الدراسة (الاستبانة) والذي يتراوح بين القيمتين 01 و 05.

N : مجموع أفراد العينة في هذه الدراسة هو 62 عامل.

2-5-6 المدى

ويعتبر من أسهل وأبسط مقاييس التشتت، وإن كان ليس أدقها، وهو يمثل الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة بين مفردات الظاهرة موضوع الدراسة مضاف إليها الواحد الصحيح¹، وبناء على ذلك فقد بلغ مدى فئات سلم likert الخماسي قيمة ثابت تساوي 0.8 ويوضح الجدول رقم (03) فئات مقياس ليكرت الخماسي ودلالاتها.

2-5-7 الانحراف المعياري

يعد الانحراف المعياري من أهم مقاييس التشتت وأكثرها استعمالاً، وهو قيمة حقيقية موجبة وهو يستعمل لتمثيل توزيع متغير عشوائي حقيقي حول متوسطه، لذلك فهو يعرف لكونه متوسط انحراف القيم عن متوسطها²، ويمكن حسابه بالعلاقة التالية:

2-5-8 الانحدار الخطي المتعدد Multiple linear regression

هو عبارة عن أسلوب إحصائي تدرس فيه العلاقة السببية الخطية بين المتغير المعتمد وبين متغيرين أو أكثر من المتغيرات المستقلة، عن طريق تمثيل هذه العلاقة بخط بياني، يطلق عليه أيضاً بخط الانحدار (linear regression) حيث يشمل أكبر عدد ممكن من نقاط تقاطع المتغيرات بغية تقليل الخطأ إلى أقل ما يمكن للحصول على تقديرات دقيقة يمكن الاعتماد عليها³، ولقد تم الاعتماد على الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة أثر القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي.

¹ إبراهيم على إبراهيم عبد ربه، مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته باستخدام excel2000/xp، ب.ط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 436.

² محمد بوعلاق، الموجع في الإحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، ط2، دار الأمل، الجزائر، 2012، ص 63.

³ إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي spss، ط1، دار صفاء، عمان، 2013، ص 344.

2-5-9 معامل تضخم التباين والتباين المسموح

تم استخدام هذا الأسلوب الإحصائي من أجل التحقق من عدم وجود مشكلة ارتباط بين متغيرات المستقلة فيما بينها عند استخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد.

2-6 اختبار أداة الدراسة

يعد تصميم الاستبانة وتطويرها على ضوء مراجعة الأدبيات المعتمدة في إعدادها، تأتي مرحلة أخرى وهي التأكد من صلاحيتها لقياس ما تهدف إليه، وتحري صدق العبارات وكذا ثبات المحاور.

2-6-1 اختبار صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس أسئلة الاستبيان لما وضعت لأجله، وقد تم الاعتماد على نوعين من الاختبارات للتأكد من صدق الاستبانة وهما الصدق الظاهري و الصدق البنائي ، وذلك على النحو التالي:

أولاً: التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة

يشير الصدق الظاهري إلى: " البحث عن صدق الاختبار بنفسه، ويتضح هذا النوع بالفحص المبدئي لمحتويات الاختبار¹ بعد إعداد الاستبانة ومراجعتها تم التأكد من صدقها ظاهرياً بعرضها على الأساتذة المشرفة وعلى مجموعة من الأساتذة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص (انظر الملحق رقم 01)، من أجل إخضاع الاستبانة لعملية التحكيم، حتى تؤدي الغرض من استعمالها، وعليه فقد تم مراجعة، تقويم وتعديل الاستبانة والتقيد بالملاحظات التي قدمها الأساتذة المحكمون وفق ما اعتبره مناسب، لتحسين جودة العبارات وجعلها أكثر دلالة ووضوحاً للمبحوثين، وانتمائها للمحور والمتغير المراد قياسه، ليتم في الأخير إعداد استبانة الدراسة في صورتها النهائية، وفقاً لما هو موجود في الملحق رقم(02).

ثانياً: الصدق البنائي للاستبانة (الاتساق الداخلي)

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة انتقلنا إلى مرحلة التأكد من الصدق البنائي لها، بتحديد مدى تجانسها وتم الاعتماد في ذلك على معامل الارتباط " بيرسون" باستخدام البرنامج الإحصائي spss، والجدول رقم (05) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

¹ عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي، وطرق إعداد البحوث، ط8، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 73.

أ- الصدق البنائي لعبارات المحور القدرات الإبداعية

يوضح جدول رقم(05) معاملات الارتباط بيرسون ومستوى المعنوية بين الدرجة الكلية لأبعاد القدرات الإبداعية والعبارات الخاصة بها

الجدول رقم (05): الصدق البنائي لعبارات أبعاد القدرات الإبداعية

| رقم | العبرة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-----|---|----------------|---------------|
| 1 | امتلك القدرة على إيجاد حلول سريعة لمشاكل العمل | **0.789 | 0.000 |
| 2 | أمتلك القدرة على تقديم أفكار متعددة خلال فترة زمنية قصيرة | **0.778 | 0.000 |
| 3 | أمتلك القدرة على التفكير السريع في ظروف مختلفة | **0.787 | 0.000 |
| 4 | تتسم أفكارى بالتميز والواقعية أكثر من زملائي | **0.781 | 0.000 |
| 5 | أبحث دائما عن أفكار جديدة غير تقليدية لحل المشكلات | **0.728 | 0.000 |
| 6 | أقوم بعملى بأسلوب متجدد | **0.616 | 0.000 |
| 7 | لا أرغب في تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل | **0.763 | 0.000 |
| 8 | لا أتسرع في رفض فكرة الآخرين | **0.682 | 0.000 |
| 9 | أغير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته | **0.774 | 0.000 |
| 10 | امتلك القدرة على تعديل طريقة أدائي لعملى من ما دعت الضرورة لذلك | **0.843 | 0.000 |
| 11 | أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأسي الاستفادة منه | **0.844 | 0.000 |
| 12 | أحرص على عدم التعصب بأفكارى | **0.822 | 0.000 |
| 13 | أنتبأ بوجود مشكلات في عملى قبل حدوثها | **0.712 | 0.000 |
| 14 | لدى القدرة على اكتشاف نواحي الضعف والقصر في عملى | **0.775 | 0.000 |
| 15 | أهتم بالمشاركة في حل مشكلات التي تعيق أعمال الآخرين | **0.834 | 0.000 |
| 16 | أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منه الآخرون | **0.667 | 0.000 |
| 17 | أمتلك دافع قوى لتحقيق النجاح والدرجات العليا في عملى | **0.838 | 0.000 |
| 18 | أسعى إلى تحقيق الأهداف المسطرة في عملى مهما كانت صعبة | **0.889 | 0.000 |
| 19 | أصب اهتمامى على إنتاج أفكار جديدة أكثر من لاهتمام بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين | **0.818 | 0.000 |
| 20 | أخذ الوقت الكافي لدراسة المعلومات التي جمعتها لاتخاذ القرارات المناسبة | **0.756 | 0.000 |
| 21 | أقبل انتقادات الآخرين بصدور رغب | **0.746 | 0.000 |
| 22 | أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح | **0.791 | 0.000 |
| 23 | امتلك القدرة على الدفاع عن أفكارى بالحجة والبرهان | **0.897 | 0.000 |
| 24 | أتحمل نتائج ما أقوم به من أعمال ولدى الاستعداد لمواجهتها | **0.786 | 0.000 |

| | | | | |
|-------|---------|---|----|----------------|
| 0.000 | **0.701 | أمتلك القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها | 25 | التحليل والربط |
| 0.000 | **0.804 | أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه | 26 | |
| 0.000 | **0.796 | أمتلك القدرة على تنظيم أفكارى | 27 | |
| 0.000 | **0.808 | عند حدوث مشكل في العمل غالبا ما أقوم بتحليله لمعرفة الأسباب الحقيقية لحدوثه | 28 | |

** دال إحصائيا عند مستوى المعنوية (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الملحق رقم (03)

من خلال الجدول السابق رقم (05) نلاحظ أن مستوى الدلالة ($\text{sig. (2-tailed)}=0.00 < 0.01$) بمعنى أنه أقل تماما من 0.01، وعليه فإنه يوجد ارتباط بين كل عبارة مع متوسط مجموع العبارات المكونة للمتغير الأول (القدرات الإبداعية)، كما أن معامل الارتباط لكل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع العبارات المشكلة للمتغير الأول بالدراسة محصور في المجال [0.616 و 0.897] وهي بذلك أكبر من 0.50 و هذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع العبارات، وهذا حسب دراسة (tseng and lee (2009)¹، مما يدل أن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه. وبعد التأكد من صدق البنائي لعبارات أبعاد القدرات الإبداعية ننتقل الآن لقياس الصدق البنائي لمحور القدرات الإبداعية ككل.

الجدول رقم (06): صدق البنائي (الاتساق الداخلي) لأبعاد محور القدرات الإبداعية

| الأبعاد | معامل بيرسون | مستوى الدلالة |
|-------------------|--------------|---------------|
| الطلاقة | **0.720 | 0.000 |
| الأصالة | **0.784 | 0.000 |
| المرونة | **0.758 | 0.000 |
| الحساسية للمشكلات | **0.781 | 0.000 |
| الاحتفاظ بالاتجاه | **0.854 | 0.000 |
| قبول المخاطرة | **0.728 | 0.000 |
| التحليل والربط | **0.845 | 0.000 |

** دال إحصائيا على مستوى المعنوية (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (03)

يتبين من الجدول رقم (06) معاملات بيرسون لكل بعد من أبعاد المحور الكلي (القدرات الإبداعية) والدرجة الكلية لعبارات هذا المحور، حيث يتضح أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.05، كما

¹ فوزية مقرش، أثر الإدارة بالنكاء على التوجه الاستراتيجي للمؤسسة دراسة حالة ، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص 192.

أن قيم معاملات الارتباط هي موجبة وتتراوح بين [0.720 و 0.854] وهذا يدل على أن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ب- الصدق البنائي لعبارة محور الأداء الوظيفي

يوضح الجدول رقم معاملات الارتباط ومستوى المعنوية بين درجة الكلية ومحور الأداء الوظيفي والعبارات الخاصة به.

الجدول رقم (07): الصدق البنائي لعبارات بعد الأداء الوظيفي

| رقم | العبرة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-----|--|----------------|---------------|
| 29 | أساهم في تقديم اقتراحات تحسن من أداء الشركة | **0.562 | 0.000 |
| 30 | أقوم بأعمال إضافية أكثر مما هو مطلوب مني | **0.624 | 0.000 |
| 31 | أحاول باستمرار تحسين أدائي للأفضل | **0.748 | 0.000 |
| 32 | أنجز عملي بدون أخطاء | **0.705 | 0.000 |
| 33 | أقوم بأداء عملي حسب المعايير المطلوبة | **0.729 | 0.000 |
| 34 | أحاول دائما الاستفادة من أخطائي السابقة في العمل | **0.722 | 0.000 |
| 35 | أنجز عملي في الوقت المناسب | **0.596 | 0.000 |
| 36 | أقوم بعملي بأقل تكلفة ممكنة | **0.621 | 0.000 |
| 37 | أحرص على الاستخدام الأمثل للموارد المستخدمة في العمل | **0.717 | 0.000 |
| 38 | أساهم في تبسيط إجراءات العمل في الشركة | **0.681 | 0.000 |

** دال إحصائيا على مستوى المعنوية (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (10)

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن مستوى الدلالة (sig.(2-tailed)=0.000<0.01) بمعنى أنه أقل تماما من 0.01 و عليه فإنه يوجد ارتباط بين كل عبارة مع متوسط مجموع عبارات المكونة للمتغير الثاني (الأداء الوظيفي) كما أن معامل الارتباط كل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع العبارات المشكلة للمتغير الثاني بالدراسة محصور في المجال [0.562 و 0.742] وهي بذلك أكبر من 0.50 وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع العبارات، مما يدل أن العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

2-6-2 ثبات أداة الدراسة

من أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم حساب معامل الثبات cronbach's alpha " ألفا كرونباخ " لتأكد من ثباتها، ومن الناحية التطبيقية تعتبر الاستبانة:

- ضعيفة إذا كانت ألفا أقل من 60%؛

- مقبولة إذا كانت ألفا تقع بين 60% و 70%؛

- جيدة إذا كانت ألفا تقع بين 70% و 80%؛

- ممتازة إذا كانت ألفا أكبر من 80%.

الجدول رقم (08): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرين المستقل والتابع

| المتغير | عدد العبارات | قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ | مستوى الثبات |
|--------------------|-------------------|--------------------------------|--------------|
| القدرات الإبداعية | الطلاقة | 0.788 | جيدة |
| | الأصالة | 0.650 | مقبولة |
| | المرونة | 0.836 | ممتازة |
| | الحساسية للمشكلات | 0.719 | جيدة |
| | الاحتفاظ بالاتجاه | 0.844 | ممتازة |
| | قبول المخاطرة | 0.844 | ممتازة |
| | التحليل والربط | 0.778 | جيدة |
| القدرات الإبداعية | 28 | 0.936 | ممتازة |
| الأداء الوظيفي | 10 | 0.855 | ممتازة |
| ألفا كرونباخ الكلي | 38 | 0.947 | ممتازة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق (04)

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن معامل الثبات "cronbach's alpha" بالنسبة لكل متغيرات الدراسة يتراوح قيمته في المجال [0.650 و 0.936] وهو أكبر من 0.6 وبهذا تكون قد تأكدنا من صدق وثبات الاستبانة وأنها قابلة للتوزيع في صورتها النهائية.

3- عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

3-1 عرض و تحليل نتائج خصائص عينة الدراسة

سيتم فيما يلي تبيان الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، والتي تتمثل في كل من: الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات العمل، الصنف الوظيفي.

3-1-1 خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب جنسهم كما هو موضح في الجدول رقم (09):

الجدول رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

| الجنس | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكر | 44 | 71% |
| أنثى | 18 | 29% |
| المجموع | 62 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الملحق رقم (05)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن 44 من فرد من أفراد العينة على الاستبانة كانوا ذكور، أي ما يعادل 71%، بينما 18 فرد كانوا إناث أي ما يعادل 29%، فمجتمع الدراسة مجتمع ذكوري، ويمكن تفسير ذلك بطبيعة نشاط الشركة المتعلق أساسا بصناعة الزجاج، والذي يتطلب في الكثير من جوانبه استخدام القوة العضلية، كما أن نسبة كبيرة من الوظائف بالشركة محل الدراسة لا تناسب الجنس الأنثوي مثل وظيفة ميكانيكي أو حارس أو سائق والمطالبون بالعمل ليلا ونهارا، أما بالنسبة للإناث فمعظمهن يعملن في الإدارة.

3-1-2 خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب سنهم كما هو موضح في الجدول رقم (10):

الجدول رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

| السن | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------|---------|----------------|
| أقل من 30 سنة | 11 | 17.7% |
| من 30 إلى 33 سنة | 17 | 27.4% |
| من 40 إلى 49 سنة | 16 | 25.8% |
| 50 سنة فأكثر | 18 | 29.0% |
| المجموع | 62 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الملحق رقم (05)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن أكبر نسبة تمثيلا لأفراد عينة الدراسة حسب السن هي الفئة التي تتراوح أعمارهم من 50 سنة فأكثر بنسبة بلغت 29% تليها الفئة التي تتراوح أعمارهم من 30 سنة إلى 39 سنة بنسبة 27.4% وهي الفئة العمالية التي تكون في أوج عطائها، تليها الفئة التي تتراوح

أعمارهم من 40 إلى 49 سنة بنسبة بلغت 25.8%، بينما الفئة التي تتراوح أعمارهم من 30 سنة فأقل فبلغت نسبتها 17.7%، وهذا الشيء يدل على أن الشركة لا تهتم كثيرا بتوظيف عمال جدد في السنوات الأخيرة، وذلك يعود إلى أنها قد توصلت إلى العدد الكافي من الموارد البشرية الذين تحتاجهم في مختلف عملياتها الإنتاجية والإدارية.

3-1-3 خصائص عينة الدراسة حسب متغير مؤهل العلمي

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب مؤهلهم العلمي كما هو موضح في الجدول رقم (11):

الجدول رقم (11) توزيع الأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

| النسبة المئوية | التكرار | المؤهل العلمي |
|----------------|---------|---------------|
| 33.9% | 21 | ثانوي أو أقل |
| 35.5% | 22 | جامعي |
| 24.2% | 15 | تكوين مهني |
| 6.5% | 04 | تقني سامي |
| 100% | 62 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (05)

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (11) أن أغلبية أفراد العينة لديهم مستوى جامعي بنسبة 35.5% ، وهم في الغالب موظفين إداريين وإطارات بالشركة، تليها مباشرة نسبة 33.9% من أفراد العينة الذين لديهم مستوى ثانوي أو أقل وهم في الغالب حراس وسائقين والأغلبية يشتغلون كمساعدين للتقنيين والمهندسين، من حين قدرت نسبة المبحوثين الذين مستواهم تكوين مهني بـ 24.2% وشهادة تقني سامي بـ 6.5% وأغلبهم يمارسون وظيفة الإشراف إما على فرق الإنتاج أو فرق الصيانة كما يحتكون أكثر مع الوسائل والمعدات التكنولوجية بحكم طبيعة تكوينهم.

3-1-4 خصائص عينة الدراسة حسب متغير سنوات العمل

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات عملهم كما هو موضح في الجدول رقم (12)

الجدول رقم (12) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السنوات العمل

| سنوات العمل | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------------------|---------|----------------|
| أقل من 5 سنوات | 12 | 19.40% |
| من 5 سنوات إلى 10 سنوات | 7 | 11.30% |
| من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة | 20 | 32.30% |
| من 15 سنة فأكثر | 23 | 37.10% |
| المجموع | 62 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم(05)

يتضح من الجدول رقم (12) يتضح أن أغلبية أفراد العينة أكثر من 15 سنة بنسبة تقدر بـ 37.1% تليهم الفئة التي تملك خبرة تتراوح بين 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة تقدر بـ 32.3%، بعدها تأتي الفئة التي خبرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة تقدر بـ 19.4% والفئة الأخيرة التي تتراوح خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 11.3%. نستنتج من النتائج السابقة أن الشركة مكتفية بعدد العمالة لديها، وأنها لا تهتم بتوظيف عمال جدد.

3-1-5 خصائص عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب صنفهم الوظيفي كما هو موضح في الجدول رقم(13)

الجدول رقم (13) توزيع أفراد العينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي

| الصنف الوظيفي | التكرار | النسبة المئوية |
|---------------|---------|----------------|
| إطار | 23 | 37.1% |
| عون تحم | 15 | 24.2% |
| عون تنفيذ | 24 | 38.7% |
| المجموع | 62 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم(05)

يتضح من الجدول رقم (13) أن أغلبية أفراد العينة هم عون تنفيذ حيث بلغت أعلى نسبة قدرت بـ 38.7%، ثم تليها الأفراد الذين يشغلون إطارات بنسبة 37.1%، ثم تليها نسبة أفراد العينة الذين يشغلون عون تحم بنسبة 24.2%.

يستنتج من هذه النتائج أن أغلبية أفراد العينة هم من أعوان التنفيذ وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل الشركة.

3-2 عرض و تحليل عبارات محاور الدراسة

سنتطرق في هذا الجزء لعرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة وذلك كما يلي:

3-2-1 التحليل الوصفي لأبعاد محور القدرات الإبداعية

أولاً: وصف إجابات المبحوثين حول عبارات بعد الطلاقة

الجدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الطلاقة

| رقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-----|---|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 01 | أمتلك القدرة على إيجاد حلول سريع لمشاكل العمل | 1.89 | 0.812 | 4 | منخفضة |
| 02 | أمتلك القدرة على تقديم أفكار متعددة خلال فترة زمنية قصيرة | 2.13 | 0.799 | 3 | منخفضة |
| 03 | أمتلك القدرة على التفكير السريع في ظروف مختلفة | 2.32 | 0.954 | 2 | منخفضة |
| 04 | تتسم أفكاري بالتميز والواقعية أكثر من زملائي | 2.47 | 0.882 | 1 | منخفضة |
| | المتوسطات والانحراف المعياري الكلي | 2.20 | 0.676 | / | منخفضة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم(06)

من خلال الجدول رقم(14) تم ترتيب عبارات الطلاقة من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (04) " تتسم أفكاري بالتميز والواقعية أكثر من زملائي" بمتوسط قدره 2.47 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت: ما يمثل درجة موافقة منخفضة وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.882، وهو أقل من 1 أي هناك تقارب في إجابات أفراد هذه العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (03): " أمتلك القدرة على التفكير السريع في ظروف مختلفة " بمتوسط يقدر بـ 2.32 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة الموافقة منخفضة وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.954 وهو أقل من 1 أي هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (2) " أمتك القدرة على تقديم أفكار متعددة خلال فترة زمنية قصيرة" بمتوسط قدره 2.13 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت ما يمثل درجة الموافقة منخفضة وقد قدر الانحراف المعياري 0.799 وهو أقل من 1 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (1): " أمتك القدرة على إيجاد حلول سريع لمشاكل العمل" بمتوسط قدره ب 1.89 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة الموافقة منخفضة وقد قدر الانحراف المعياري ب 0.812 وهو أقل من 1 أي هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- وبالنسبة للمعدل الكلي لمتوسط الحسابي لبعيد الطلاقة فقد بلغ 2.20 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت وهذا يبين أن الطلاقة توجد بمستوى منخفض بالشركة الإفريقية للزجاج، وقد قدر المعدل الكلي للانحراف المعياري ب 0.676 أي هناك تقارب في إجابات أفراد العينة المدروسة.

يتضح من خلال ما سبق أغلب الأفراد المبحوثين يؤكدون على وجود مستوى منخفض للطلاقة بالشركة أي أنه غير قادرين على إنتاج وتوليد عدد كبير من الأفكار لإيجاد الحلول في الوقت المناسب.

ثانيا: وصف إجابات المبحوثين حول عبارات بعد الأصالة

الجدول رقم (15) المتوسطات والانحرافات المعيارية لبعيد الأصالة

الجدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأصالة

| رقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-----|--|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 05 | أبحث دائما عن أفكار جديدة غير تقليدية لحل المشكلات | 2.18 | 0.967 | 1 | منخفضة |
| 06 | أقوم بعملية بأسلوب متجدد | 2.10 | 0.783 | 2 | منخفضة |
| 07 | لا أرغب في تكرار إجراءات المتبعة في إنجاز العمل | 2.10 | 0.900 | 2 | منخفضة |
| 08 | لا أتسرع في رفض فكرة الآخرين | 2.10 | 0.900 | 2 | منخفضة |
| | المتوسطات والانحراف المعياري الكلي | 2.20 | 0.622 | / | منخفضة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم(06)

من خلال الجدول رقم (15) تم ترتيب عبارات المرونة من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (05) " أبحث دائما عن أفكار جديدة غير تقليدية لحل المشكلات" بمتوسط قدرة 2.18 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة الموافقة

المنخفضة وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.967 وهو أقل من 1 أي هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثانية العبارات رقم (06)، (07)، (08) " أقوم بعملتي بأسلوب متجدد، لا أرغب في تكرار إجراءات المتبعة في إنجاز العمل، لا أتسرع في رفض فكرة الآخرين" بمتوسط قدره 2.10 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة الموافقة المنخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ (0.783، 0.900، 0.900) على التوالي وهو أقل من 1 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارات.

- وبالنسبة للمعدل الكلي للمتوسط الحسابي لبعده الأصالة فقد بلغ 2.12 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت وهذا يبين أن الأصالة توجد بمستوى منخفض بالشركة الإفريقية للزجاج وقد قدر المعدل الكلي للانحراف المعياري بـ 0.622 أي هناك تقارب في إجابات أفراد العينة المدروسة.

نستنتج مما سبق أن أغلب الأفراد المبحوثين لا يمتلكون القدرة على توليد إنتاج ردود فعل فريدة تمكنهم من إيجاد طرق جديدة تتكيف مع مختلف الظروف.

ثالثا: وصف إجابات المبحوثين حول عبارات بعد المرونة

الجدول رقم (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده المرونة

| رقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-----|--|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 09 | أغير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته | 1.76 | 0.717 | 3 | منخفضة |
| 10 | أمتلك القدرة على تعديل طريقة أدائي لعملتي متى دعت الضرورة لذلك | 2.08 | 0.753 | 1 | منخفضة |
| 11 | أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأي لاستفادة منه | 1.94 | 0.903 | 2 | منخفضة |
| 12 | أحرص على عدم التعصب بأفكاري | 2.08 | 0.855 | 1 | منخفضة |
| | المتوسطات والانحراف المعياري الكلي | 1.96 | 0.664 | / | منخفضة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (06)

من خلال الجدول رقم (16) تم ترتيب عبارات المرونة من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (10) و (12) " أمتلك القدرة على تعديل طريقة أدائي لعملتي متى دعت الضرورة لذلك، أحرص على عدم التعصب بأفكاري" بمتوسط قدره بـ 2.08 وهو يقع ضمن الفئة

الثانية من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة الموافقة منخفضة وقد قدر الانحراف المعياري بـ (0.753، 0.855) على التوالي و هو أقل من 1 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هاتين العبارتين.

- تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (11) " أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأي لاستفادة منه" بمتوسط حسابي يقدر بـ 1.94 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت ما يمثل درجة الموافقة منخفضة وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.903 وهو أقل من 1 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (09): " أغير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته" بمتوسط قدره 1.76 وهو يقع ضمن الفئة الأولى من فئات مقياس لكرت ما يمثل درجة الموافقة منخفضة جدا وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.717 وهو أقل من 1 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- وبالنسبة للمعدل الكلي المتوسط الحسابي لبعده المرونة فقد بلغ 1.96 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، وهذا يبين أن المرونة توجد بمستوى منخفض بالشركة الإفريقية للزجاج، وقد قدر المعدل الكلي للانحراف المعياري بـ 0.664 أي هناك تقارب في إجابات أفراد العينة المدروسة. يتبين من تحليل السابق أن أغلب الأفراد في الشركة لا يمكنهم الاندماج بسهولة مع تغير المواقف، كما لا يمتلكون القدرة على العمل في فريق لاكتساب مهارات كثيرة.

رابعاً: وصف إجابات المبحوثين حول عبارات بعد الحاسوبية للمشكلات

الجدول رقم (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الحاسوبية للمشكلات

| رقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-----|--|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 13 | أنتبأ بوجود مشكلات في عملي قبل حدوثها | 2.24 | 1.019 | 3 | منخفضة |
| 14 | لدي القدرة على اكتشاف نواحي الضعف و القصور في عملي | 2.19 | 0.674 | 1 | منخفضة |
| 15 | أهتم بالمشاركة في حل المشكلات التي تعيق أعمال الآخرين | 2.48 | 0.954 | 2 | منخفضة |
| 16 | أملك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون | 2.66 | 0.940 | 1 | متوسطة |
| | المتوسطات والانحراف المعياري الكلي | 2.40 | 0.668 | / | منخفضة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (06)

من خلال الجدول رقم (17) تم الترتيب عبارات الحساسية للمشكلات من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (16) " أمتك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون" بمتوسط قدره 2.66 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة الموافقة المتوسطة قد قدر الانحراف المعياري 0.940 وهو أقل من 1 أي هناك تقارب في إجابات أفراد هذه العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (15) " أهتم بالمشاركة في حل المشكلات التي تعيق أعمال الآخرين" بمتوسط قدره 2.48 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة الموافقة منخفضة وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.954 وهو أقل من 1 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (13) " أنتبأ بوجود مشكلات في عملي قبل حدوثها" بمتوسط يقدر بـ 2.24 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة الموافقة المنخفضة وقد قدر الانحراف المعياري بـ 1.19 وهو أكبر من 1 أي أن هناك تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة. أي يوجد اختلاف كبير في الإجابات فيما يخص هذه العبارة باعتبار أن هناك من يتنبأ بوجود المشكلات أن هناك من لا يتنبأ بحدوثها.

- تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (14) "الذي القدرة على اكتشاف نواحي الضعف و القصور في عملي" بمتوسط قدره 2.19 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة الموافقة المنخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.674 وهو أقل من 1 أي هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- وبالنسبة للمعدل الكلي لمتوسط الحسابي لبعده الحساسية للمشكلات فقد بلغ 2.40 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، وهذا يبين أن الحساسية للمشكلات توجد بمستوى منخفض بالشركة الإفريقية لزجاج وقد قدر الانحراف المعياري الكلي بـ 0.668 أي هناك تقارب في إجابات أفراد العينة المدروسة.

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول أن أغلب الأفراد لا يمتلكون القدرة على شعور بالمشاكل ورؤية أوجه القصور ومختلف الاحتياجات التي تواجه الحلول النهائية لهذه المشاكل.

خامسا: وصف إجابات المبحوثين حول عبارات بعد بعد الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه

الجدول رقم (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الاحتفاظ بالاتجاه أو التركيز والانتباه

| رقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-----|--|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 17 | أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في عملي | 2.02 | 0.983 | 4 | منخفضة |
| 18 | " أسعى إلى تحقيق الأهداف المسطرة في عملي مهما كانت صعبة | 2.11 | 0.907 | 2 | منخفضة |
| 19 | أصب اهتماماتي على إنتاج أفكار جديدة أكثر من الاهتمام بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين | 2.34 | 0.904 | 1 | منخفضة |
| 20 | أجد الوقت الكافي للدراسة المعلومات التي جمعتها لاتخاذ القرارات المناسبة | 2.05 | 0.789 | 3 | متوسطة |
| | المتوسطات والانحراف المعياري الكلي | 2.13 | 0.743 | / | منخفضة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم(06)

من خلال الجدول رقم (18) تم ترتيب عبارات الطلاقة من أعلى درجة إلى الأقل درجة كما يلي:

- تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (19) " أصب اهتماماتي على إنتاج أفكار جديدة أكثر من الاهتمام لمحاولة الحصول على موافقة الآخرين" بمتوسط قدره 2.34 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة الموافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.904 وهو أقل من 1 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (18): " أسعى إلى تحقيق الأهداف المسطرة في عملي مهما كانت صعبة" بمتوسط قدره 2.11 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة الموافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.907 وهو أقل من 1، أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (20) " أجد الوقت الكافي لدراسة المعلومات التي جمعتها لاتخاذ القرارات المناسبة" بمتوسط حسابي قدره 2.05 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما

يمثل درجة موافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.798 وهو أقل من 1، أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارات.

- تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (17) " أمثلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في عملي" بمتوسط قدره 2.02 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة الموافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.983 وهو أقل من 1 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- وبالنسبة للمعدل الكلي للمتوسط الحسابي لبعده الاحتفاظ بالاتجاه فقد بلغ 2.13 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، وهذا يبين أن الاحتفاظ بالاتجاه يوجد بمستوى منخفض بالشركة الإفريقية لزجاج، وقد قدر المعدل الكلي للانحراف المعياري بـ 0.743 أي هناك تقارب في إجابات أفراد العينة المدروسة.

نلاحظ من خلال النتائج السابقة أن أغلب الأفراد المبحوثين ا يملكون القدرة على تركيز المصحوب بانتباه طويل الأمد على هدف معين ما يساعدهم على الاحتفاظ بالاتجاه نحو هدف واضح.

سادسا: وصف إجابات المبحوثين حول عبارات بعد بعد قبول المخاطر

الجدول رقم (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد قبول المخاطرة

| رقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-----|--|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 21 | أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب | 1.97 | 1.086 | 4 | منخفضة |
| 22 | أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح | 2.02 | 0.859 | 2 | منخفضة |
| 23 | أمثلك القدرة على الدفاع عن أفكارك بالحجة والبرهان | 2.13 | 0.914 | 1 | منخفضة |
| 24 | أتحمل نتائج ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهتها | 1.90 | 0.900 | 3 | متوسطة |
| | المتوسطات والانحراف المعياري الكلي | 2.00 | 0.754 | / | منخفضة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (06)

من خلال الجدول رقم (19) تم ترتيب عبارات قبول المخاطرة من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (23) " أمتلك القدرة على الدفاع عن أفكارى بالحجة والبرهان" بمتوسط حسابي قدره 2.13 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.914 وهو أقل من 1، أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارات.

- تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (22) " أتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح" بمتوسط حسابي قدره 2.02 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.859 وهو أقل من 1، أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (21) " أتقبل انتقادات الآخرين بصدق رطب" بمتوسط حسابي قدره 1.97 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 1.086 أي أن هناك تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (24) " أتحمّل نتائج ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهةها" بمتوسط حسابي قدره 1.90 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة الموافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.900 وهو أقل من 1، أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- وبالنسبة للمعدل الكلي للمتوسط الحسابي لبعده التحليل والربط فقد بلغ 2 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، وهذا يبين أن قبول المخاطرة يوجد بمستوى منخفض بالشركة الإفريقية للزجاج، وقد قدر المعدل الكلي للانحراف المعياري بـ 0.754 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة المدروسة.

يتضح من نتائج المتحصل عليها أن أغلب الأفراد المبحوثين لا يمتلكون الشجاعة بقبول على حالة الإخفاق والعمل تحت ظروف غامضة أو صياغة أفكار جديدة ودفاع عنها.

سابعاً: وصف إجابات المبحوثين حول عبارات بعد التحليل والربط

الجدول رقم (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لعبارات بعد التحليل والربط

| رقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-----|--|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 25 | أمتلك القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها | 2.19 | 0.827 | 2 | منخفضة |
| 26 | أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه" | 1.98 | 0.779 | 4 | منخفضة |
| 27 | أمتلك القدرة على تنظيم أفكاري | 2.00 | 0.887 | 3 | منخفضة |
| 28 | عند حدوث مشكل في العمل غالباً ما أقوم بتحليله لمعرفة الأسباب الحقيقية لحدوثه | 2.34 | 1.023 | 1 | متوسطة |
| | المتوسطات والانحراف المعياري الكلي | 2.13 | 0.685 | / | منخفضة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم(06)

من خلال الجدول رقم(20) تم ترتيب عبارات التحليل والربط من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (28) " عند حدوث مشكل في العمل غالباً ما أقوم بتحليله لمعرفة الأسباب الحقيقية لحدوثه" بمتوسط حسابي قدره 2.34 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 1.023، أي أن هناك تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارات وهو ما يؤكد الاختلاف في إجابات أفراد العينة فمنهم من يقوم بتحليل أسباب حدوث مشكل ومنهم من لا يقوم بذلك.

- تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (25) " أمتلك القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها" بمتوسط حسابي قدره 2.19 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.827 وهو أقل من 1، أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (27) " أمتلك القدرة على تنظيم أفكاري" بمتوسط حسابي قدره 2.00 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.779 وهو أقل من 1 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (26) " أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه" بمتوسط حسابي قدره 1.98 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة منخفضة، وقد قدر

الانحراف المعياري بـ 0.779 وهو أقل من 1، أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- وبالنسبة للمعدل الكلي للمتوسط الحسابي لبعده التحليل والربط فقد بلغ 2.13 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، وهذا يبين أن قبول المخاطرة يوجد بمستوى منخفض بالشركة الإفريقية للزجاج، وقد قدر المعدل الكلي للانحراف المعياري بـ 0.685 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة المدروسة.

يتضح من تحليل السابق أن أغلب الأفراد المبحوثين لا يمتلكون القدرة على تحليل وربط لتنظيم وتبسيط الأفكار وتخطيط لها وكذا تحليل المشاكل إلى مجموعات تساعد على فهم وإدراك تلك المشاكل، كما لا يمتلكون القدرة على إدراك العلاقة بين الأسباب والنتائج.

3-2-2 التحليل الوصفي لمحور القدرات الإبداعية

يتم فيما يلي القيام بتحليل الوصفي للقدرات الإبداعية كما هو موضح في الجدول رقم (21)

الجدول رقم (21) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقدرات الإبداعية

| أبعاد القدرات الإبداعية | المتوسط الحسابي الكلي | الانحراف المعياري كلي | الترتيب | مستوى الموافقة |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|---------|----------------|
| الطلاقة | 2.20 | 0.676 | 2 | منخفضة |
| الأصالة | 2.12 | 0.622 | 4 | منخفضة |
| المرونة | 1.96 | 0.664 | 6 | منخفضة |
| الحسابية للمشكلات | 2.40 | 0.668 | 1 | منخفضة |
| الاحتفاظ بالاتجاه | 2.13 | 0.743 | 3 | منخفضة |
| قبول المخاطرة | 2.00 | 0.754 | 5 | منخفضة |
| التحليل والربط | 2.13 | 0.685 | 3 | منخفضة |
| القدرات الإبداعية | 2.13 | 0.537 | / | منخفضة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (06)

يتضح من نتائج الجدول رقم (21)، أن مستوى القدرات الإبداعية بالشركة منخفض وهو ما يشير إليه أفراد عينة الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور القدرات الإبداعية (2.13) وهو ينتمي إلى الفئة الثانية من فئات مقياس لكرت، ما يمثل درجة موافقة منخفضة، وانحراف معياري كلي قدر بـ (0.537) وهو أقل من 1، أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور.

أما من حيث مستوى أبعاد القدرات الإبداعية بالشركة ودرجة أهميتها فالنتائج الواردة في الجدول أعلاه تشير إلى أن بعد الحساسية للمشكلات تصدر الترتيب بمتوسط حسابي (2.40)، وانحراف معياري قدره (0.668)، فيما حصل بعد الطلاقة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.20) وانحراف معياري قدره (0.676)، بينما جاء بعدي الاحتفاظ بالاتجاه والتحليل والربط في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.13) وانحراف معياري قدره (0.743)، (0.685) على التوالي، فيما عادت المرتبة الرابعة لبعده الأصالة بمتوسط حسابي (2.12) وانحراف معياري قدره (0.622)، وعادت المرتبة الخامسة لبعده قبول المخاطرة بمتوسط حسابي (2.00) وانحراف معياري قدره (0.754) بينما عادت المرتبة السادسة المرونة بمتوسط حسابي (1.96) وانحراف معياري قدره (0.664).

3-2-3 التحليل الوصفي لمحور الأداء الوظيفي

يتم فيما يلي القيام بتحليل الوصفي لأداء الوظيفي كما هو موضح في الجدول رقم:

الجدول رقم (22) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأداء الوظيفي

| رقم | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-----|--|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 29 | أساهم في تقديم اقتراحات تحسن من أداء الشركة | 2.47 | 1.036 | 3 | منخفضة |
| 30 | أقوم بأعمال إضافية أكثر مما هو مطلوب مني | 2.60 | 1.108 | 2 | متوسطة |
| 31 | أحاول باستمرار تحسين أدائي للأفضل | 2.08 | 0.946 | 6 | منخفضة |
| 32 | أنجز عملي بدون أخطاء | 2.63 | 1.059 | 1 | متوسطة |
| 33 | أقوم بأداء عملي حسب المعايير المطلوبة | 2.24 | 0.987 | 5 | منخفضة |
| 34 | أحاول دائما الاستفادة من أخطائي السابقة في العمل | 2.00 | 0.868 | 8 | منخفضة |
| 35 | أنجز عملي في الوقت المحدد دائما | 2.29 | 0.998 | 4 | منخفضة |
| 36 | أقوم بعملي بأقل تكلفة ممكنة | 1.97 | 0.768 | 9 | منخفضة |
| 37 | أحرص على الاستخدام الأمثل للموارد المستخدمة في العمل | 1.95 | 0.876 | 10 | منخفضة |
| 38 | أساهم في تبسيط إجراءات العمل في الشركة | 2.05 | 0.921 | 7 | منخفضة |
| | المتوسطات والانحراف المعياري الكلي | 2.23 | 0.640 | / | منخفضة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم(06)

من خلال الجدول رقم(22) تم ترتيب عبارات الأداء الوظيفي من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (32) " أنجز عملي بدون أخطاء " بمتوسط حسابي قدره 2.63 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة متوسطة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 1.059، أي أن هناك تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (30) " أقوم بأعمال إضافية أكثر مما هو مطلوب مني " بمتوسط حسابي قدره 2.60 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة متوسطة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 1.108 ، أي أن هناك تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة وقد يعود ذلك إلى أن المشرفين على الأفراد العاملين قد يعطون أعمال إضافية لبعض العمال دون الآخرين ما أدى إلى وجود هذا التشتت في الإجابات.

- تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (29) " أساهم في تقديم اقتراحات تحسين من أداء الشركة " بمتوسط حسابي قدره 2.47 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة متوسطة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 1.036 أي أن هناك تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة وقد يعود هذا التشتت إلى وجود بعض الأفراد القادرين على تقديم اقتراحات تحسن من أداء الشركة دون غيرهم.

- تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (35) " أنجز عملي في الوقت المحدد دائما " بمتوسط حسابي قدره 2.29 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة منخفضة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.998 وهو أقل من 1، أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الخامسة العبارة رقم (33) " أقوم بأداء عملي حسب المعايير المطلوبة " بمتوسط حسابي قدره 2.24 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة متوسطة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.987 أي لا يوجد تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة السادسة العبارة رقم (31) " أحاول باستمرار تحبس أدائي للأفضل " بمتوسط حسابي قدره 2.08 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة متوسطة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.946 أي لا يوجد تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة السابعة العبارة رقم (38) " أساهم في تبسيط إجراءات العمل في الشركة" بمتوسط حسابي قدره 2.05 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة متوسطة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.921 أي لا يوجد تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة الثامنة العبارة رقم (34) "أحاول دائما الاستفادة من أخطائي السابقة في العمل " بمتوسط حسابي قدره 2.00 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة موافقة متوسطة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.868 أي لا يوجد تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة التاسعة العبارة رقم (36) « أقوم بعملتي بأقل تكلفة ممكنة " بمتوسط حسابي قدره 1.97 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.768 أي لا يوجد تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- تأتي في المرتبة العاشرة العبارة رقم (37) "أحرص على الاستخدام الأمثل للموارد المستخدمة في العمل " بمتوسط حسابي قدره 1.95 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، ما يمثل درجة الموافقة متوسطة، وقد قدر الانحراف المعياري بـ 0.876 أيلا يوجد تشتت في إجابات أفراد العينة فيما يخص هذه العبارة.

- وبالنسبة للمعدل الكلي للمتوسط الحسابي لمحور الأداء الوظيفي فقد بلغ 2.23 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت، وهذا يبين أن الأداء الوظيفي بالشركة الإفريقية لزجاج منخفض، وقد قدر المعدل الكلي للانحراف المعياري بـ 0.640 أي أن هناك تقارب في إجابات أفراد العينة المدروسة.

يتضح من النتائج السابقة أن مستوى الأداء الوظيفي في الشركة ضعيف ما يفسر ضعف القدرات الإبداعية من انعكس سلبا على الأداء الكلي للشركة.

3-3- اختبار نموذج الدراسة

سنتطرق في هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة نتائجها وذلك كما يلي:

3-3-1 اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

قبل اختبار فرضيات الدراسة، على الباحث أن يتأكد ما إذا كانت متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وعادة ما يستخدم معامل الالتواء skewness ومعامل التقلطح kurtosis، والجدول رقم () يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (23) معاملي الالتواء و التفلطح

| معامل التفلطح | معامل الالتواء | المتغيرات | القرارات الإحصائية |
|---------------|----------------|-------------------|-----------------------|
| 1.541 | 0.804 | الطلاقة | |
| 2.560 | 1.238 | الأصالة | |
| 3.104 | 1.368 | المرونة | |
| 3.137 | 1.129 | الحساسية للمشكلات | |
| 1.461 | 1.019 | الاحتفاظ بالاتجاه | |
| 4.008 | 1.610 | قبول المخاطرة | |
| 4.228 | 1.469 | التحليل والربط | |
| 2.528 | 0.982 | الأداء الوظيفي | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم(07)

من خلال الجدول السابق رقم (23) يتضح أن معامل الالتواء لمتغيرات الدراسة، ينتمي إلى المجال [0.804، 1.610] وهو بذلك أقل من 3، بينما معامل التفلطح بالنسبة لمتغيرات الدراسة فينتمي إلى المجال [1.461، 4.228] وهو أقل من 20، إذا فمتغيرات الدراسة تخضع لتوزيع الطبيعي، وهذا حسب ما أكدته دراسة (cao & dowlatshahi (2005) إذ أكد أنه إذا كان معامل الالتواء أقل من 3 ومعامل التفلطح أقل من 20 فإن متغيرات الدراسة تخضع لتوزيع الطبيعي، وهذا يعني أن الأثر الذي يظهر يكون ناتج عن أثر المتغيرات المستقلة، ويسمح بإكمال الدراسة واختبار صحة الفرضيات باستخدام الاختبارات المعلمية¹.

3-3-2 اختبار التعدد الخطي بين متغيرات الدراسة

للتحقق من عدم ارتباط المتغيرات المستقلة فيما بينها، تم حساب كل معامل التضخم والتباين المسموح والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

¹ فوزية مقراش، مرجع سبق ذكره، ص 200.

الجدول رقم (24) معامل التضخم التباين والتباين المسموح

| المتغيرات | معامل التضخم (vif) | التباين المسموح (tolerance) |
|-------------------|--------------------|-----------------------------|
| الطلاقة | 1.765 | 0.566 |
| الأصالة | 2.240 | 0.446 |
| المرونة | 1.970 | 0.508 |
| الحساسية للمشكلات | 2.209 | 0.543 |
| الاحتفاظ بالاتجاه | 2.791 | 0.358 |
| قبول المخاطرة | 2.350 | 0.426 |
| التحليل والربط | 3.154 | 0.317 |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (08)

من الجدول رقم (24) نلاحظ أن معامل التضخم vif بالنسبة لكل المتغيرات المستقلة محصور [1.765، 3.154] وهي أقل من 10، كما أن التباين المسموح محصور بين [0.317، 0.566] وهي أكبر من 0.1، إذا لا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة ولا تظهر مشاكل عند التحليل واختبار صحة الفرضيات، وهذا حسب (bryant kutcher, jones, & widner, 2006) إذا أكد هؤلاء الباحثون أن مشكل ارتباط المتغيرات المستقلة لن يظهر إذا كان معامل تضخم التباين أقل من 10 والتباين المسموح أكبر 0.1 بالنسبة لكل المتغيرات المستقلة¹.

3-4 اختبار فرضيات الدراسة

من أجل اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية لإثبات وجود أو عدم وجود أثر للقدرات الإبداعية وأبعادها على الأداء الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج، جيل تم التأكد من ملائمة نموذج الدراسة من خلال الاعتماد على نتائج الانحدار الخطي المتعدد.

3-4-1- اختبار الفرضية الرئيسية:

يبين الجدول رقم (25) نتائج تحليل التباين للانحدار فالمتغير المستقل هو القدرات الإبداعية (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه، قبول المخاطرة، التحليل والربط) في حين تمثل الأداء الوظيفي بالمتغير التابع.

¹ فوزية مقراش، مرجع سبق ذكره، ص 201-200.

الجدول رقم(25): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (المتغير التابع الأداء الوظيفي)

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة f المحسوبة | مستوى دلالة f | معامل التحديد r ² | معامل الارتباط r |
|---------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|---------------|------------------------------|------------------|
| 1 | 13.220 | 1 | 13.220 | 67.255 | 0.00 | 0.521 | 0.727 |
| الخطأ المتبقي | 11.794 | 60 | 0.197 | - | - | - | - |
| المجموع | 25.014 | 61 | - | - | - | - | - |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (09)

نلاحظ من الجدول رقم (25) أن مستوى الدلالة $f=0.000$ وهو أصغر تماما من $\text{sig}=0.05$ وهذا يعني أن النموذج ذو أهمية إحصائية، كما أن معامل التحديد $r^2=0.521$ وهذا يعني أن 52.1% من التباين في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (القدرات الإبداعية)، كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط $r=0.727$ مما يدل على وجود ارتباط كبير وموجب بين القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي وعليه يمكن القول أن الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \geq 0.05$) للقدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية للزجاج جيبل مقبولة.

3-4-2 اختبار الفرضيات الفرعية

سيتم دراسة كل بعد من أبعاد القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي من خلال تحليل الانحدار المتعدد والنتائج المتحصل عليها مدرجة في الجدول رقم (26):

الجدول رقم (26) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لأثر أبعاد القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي

| النموذج | المعاملات غير النمطية | | المعاملات النمطية | قيمة t محسوبة | مستوى دلالة t |
|-------------------|-----------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------|
| | A | الخطأ المعياري | | | |
| 1 | 0.404 | 0.241 | - | 1.675 | 0.100 |
| الثابت constant | 0.097 | 0.108 | 0.103 | 0.898 | 0.373 |
| الطلاقة | -0.007 | 0.132 | -0.007 | 0.056 | 0.955 |
| الأصالة | -0.059 | 0.116 | -0.061 | 0.505 | 0.615 |
| المرونة | 0.283 | 0.122 | 0.295 | 2.309 | 0.025 |
| الحساسية للمشكلات | 0.242 | 0.124 | 0.281 | 1.960 | 0.055 |
| الاحتفاظ بالاتجاه | 0.382 | 0.112 | 0.449 | 3.414 | 0.01 |
| قبول المخاطرة | -0.102 | 0.143 | -0.109 | -0.716 | 0.477 |
| التحليل والربط | | | | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (09)

✓ اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لبعد الطلاقة على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج جيبل.

من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن مستوى دلالة $t = 0.373$ وهو أكبر من المستوى المعتمد (0.05) ما يعني عدم وجود أثر دال إحصائيا لبعد الطلاقة على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، وعليه يمكن القول أن الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة.

✓ اختبار الفرضية الفرعية الثانية: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لبعد الأصالة على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج جيبل من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن مستوى الدلالة $t = 0.955$ وهو أكبر من المستوى المعتمد (0.05) ، ما يعني عدم وجود أثر دال إحصائيا لبعد الأصالة على أداء العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، وعليه يمكن القول أن الفرضية الثانية مرفوضة.

✓ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لبعد المرونة على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج جيبل من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن مستوى الدلالة $t = 0.615$ وهو أكبر من المستوى المعتمد (0.05) ما يعني عدم وجود أثر دال إحصائيا لبعد المرونة على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، وعليه يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثالثة مرفوضة.

✓ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لبعد الحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج جيبل من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن مستوى الدلالة الناتج $t = 0.025$ وهو أصغر من مستوى المعتمد (0.05) بالإضافة إلى أن المعاملات النمطية β والتي تعبر عن نسبة 29.5% وعليه فإن الفرضية الرابعة مقبولة.

✓ اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لبعد الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج جيبل من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن مستوى الدلالة الناتج $t = 0.55$ وهو أكبر من مستوى المعتمد (0.05) ما يعني عدم وجود أثر دال إحصائيا لبعد الاحتفاظ بالاتجاه والتركيز للعاملين بالشركة الإفريقية، وعليه يمكن القول أن الفرضية الفرعية الخامسة مرفوضة.

✓ اختبار الفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لبعد قبول المخاطرة على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج جيبل من خلال الجدول رقم (26)

نلاحظ أن مستوى الدلالة الناتج $t=0.01$ وهو أصغر من مستوى المعتمد (0.05) بالإضافة إلى أن المعاملات النمطية β والتي تعبر عن نسبة أثر متغير المستقل على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) بلغت 0.449 أي نسبة 44.9%، وهي تعد قيمة معتبرة مقارنة بالأبعاد الأخرى، وعليه فإن الفرضية الفرعية السادسة مقبولة.

✓ اختبار الفرضية الفرعية السابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لبعد التحليل والربط على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج جيجل من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن مستوى الدلالة الناتج $t=0.477$ وهو أكبر من مستوى المعتمد (0.05) ما يعني عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعد التحليل والربط على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج وعليه يمكن القول أن الفرضية الفرعية السابعة مرفوضة.

3-5 تحليل نتائج الدراسة

من خلال تحليل بيانات استبيان الدراسة في محاولة لمعرفة أثر القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج، وذلك من خلال دراسة عينة فيها، وبالاعتماد على منهجية علمية إحصائية، توصلنا إلى جملة من النتائج يمكن تحليلها ومناقشتها كالتالي:

بالنسبة لمحور البيانات الشخصية خلصت الدراسة إلى أن مجتمع الدراسة ذكوري وهذا راجع إلى طبيعة العمل بالشركة محل الدراسة والذي نحتاج في غالب الأحيان إلى الجهد الكافي لأداء الأعمال في الوقت المحدد، في حين أن متغير السن كانت الفئة الغالبة من 50 سنة فأكثر وهذا يعود إلى عدم اهتمام الشركة بتوظيف عمال جدد في السنوات الأخيرة، أما فيما يخص متغير المؤهل العلمي كانت الفئة الغالبة جامعيين والذين هم في الغالب موظفين إداريين وإطارات بالشركة، في حين أن متغير سنوات العمل كانت الفئة الغالبة هم الذين يملكون خبرة أكثر من 15 سنة، حيث أن الشركة مكنتية بعدد العمالة لديها، في حين أن متغير الصنف الوظيفي كانت الفئة الغالبة هم عون التنفيذ وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل الشركة.

وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها من جدول تحليل التباين وتحليل الانحدار المتعدد فإن الفرضية الرئيسية محققة، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $(\alpha \geq 0.05)$ للقدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين، إلا أن هذا الأثر لا يتحقق في أبعاد القدرات الإبداعية ويمكن تفسير ذلك كالتالي:

- بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $(\alpha \geq 0.05)$ لبعد الطلاقة على الأداء الوظيفي للعاملين، ويرجع ذلك إلى عدم تبني الشركة لهذا المفهوم والبيئة

المناسبة للعمال التي تسمح لهم بإنتاج وتوليد عدد كبير من الأفكار تمكنهم من إيجاد الحلول في فترة زمنية ملائمة

- بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) لبعدها على الأصالة على الأداء الوظيفي للعاملين، يعود ذلك إلى أن إدارة الشركة لا تسمح للأفراد بإنتاج وتوليد أفكار فريدة تمكنهم من إيجاد طرق جديدة للحلول أي لا تشجع الأفراد على امتلاك مهارات ومعارف وقدرات تساعدهم على امتلاك قدرات إبداعية.

- بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) لبعدها المرنة على الأداء الوظيفي للعاملين، وقد يرجع ذلك إلى أن ظروف العمل بالشركة لا تسمح على الاندماج بسهولة مع تغيير المواقف، كما لا تسمح بالقدرة على العمل في فريق.

- بالنسبة للفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) لبعدها الحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي للعاملين، ويعود هذا إلى أن أغلب العمال بالشركة لديهم القدرة على إدراك والشعور بالمشاكل ورؤية القصور في أداء الشركة وفي نقص الاحتياجات الضرورية للعمل.

- بالنسبة للفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) لبعدها الاحتفاظ بالاتجاه على الأداء الوظيفي للعاملين، وهذا راجع على عدم امتلاك العاملين القدرة على متابعة هدف معين، كما لا يملك الدافع لتحقيق النجاح في العمل.

- بالنسبة للفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) لبعدها قبول المخاطرة على الأداء الوظيفي للعاملين، ويعود ذلك أن أغلب عمال بالشركة لديهم القدرة على تقبل انتقادات الآخرين والإخفاق كما يمتلكون القدرة على الدفاع عن أفكارهم وتحمل المسؤولية.

- بالنسبة للفرضية الفرعية السابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) لبعدها التحليل والربط على الأداء الوظيفي للعاملين، وهذا راجع إلى عدم امتلاك العاملين بالشركة القدرة على إدراك العلاقة وتفاصيل العمل، وكذا عدم القدرة على تجزئة مهام العمل وتحليل مشاكله لمعرفة الأسباب الحقيقية لحدوثه.

وبالتالي أن بعد الحساسية للمشكلات وقبول المخاطرة له أثر ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) ما عدا بعد الطلاقة، الأصالة، المرونة، الاحتفاظ بالاتجاه التحليل والربط التي تم رفضها، أي أن الفرضية الرئيسية المعتمدة في هذه الدراسة محققة.

خلاصة:

تتاول هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج أراء عينة الدراسة حول القدرات الإبداعية والأداء الوظيفي وذلك بالاعتماد على الاستبيان الذي يعتبر أهم الوسائل الفعالة في جمع البيانات، واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والانحدار الخطي المتعدد، وتم تفرغ وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS و من بعد الدراسة والتحليل تم التوصل إلى وجود مستوى منخفض للقدرات الإبداعية والأداء الوظيفي وتم التوصل أيضا إلى أنه يوجد أثر للقدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الإفريقية.

خاتمة

على الرغم من صعوبة قياس الأصول غير الملموسة أو الفكرية وتحديد أثرها على العديد من الجوانب بالنسبة للمنظمات فقد تمت في هذه الدراسة الإشارة إلى أهمية القدرات الإبداعية في ظل عالم يتميز بالتطور في كافة مجالاته، الأمر الذي يحتم على هذه المنظمات إدارة مواردها والاستغلال الأمثل لقدراتهم الإبداعية وصولاً إلى الأداء الوظيفي المطلوب الذي يحقق لها التميز والنجاح، حاولنا في هذه الدراسة اختبار أثر القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي من خلال تكوين خلفية نظرية حول متغيرات الدراسة وفهم العلاقة بينهما، وعليه فإن هذه الدراسة توصلت إلى مجموعة من النتائج النظرية التطبيقية تم بناءً عليها تقديم بعض الاقتراحات للشركة الإفريقية للزجاج - جيجل -

أولاً: النتائج النظرية

- القدرات الإبداعية هي عبارة عن مزيج من الإمكانيات والمهارات والاستعدادات التي يمتلكها الفرد، المحفزة على إنتاج وصياغة أفكار جديدة و وفريدة تتجلى في شكل سلوكيات إبداعية و ابتكارية غير مألوفة.
- للقدرات الإبداعية أهمية كبيرة فهي تخول لمن يمتلكها القدرة على التكيف مع تغيرات البيئة وتقديم كل ما هو جديد، والإحاطة بكافة التفاصيل من أجل وضع حلول للمشكلات التي تتعرض لها المنظمة.
- تتمثل القدرات الإبداعية للفرد في: الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية، المشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو التركيز، قبول المخاطرة، التحليل والربط.
- من أهم الأساليب التي تساعد على تنمية القدرات الإبداعية للفرد: أسلوب العصف الذهني، أسلوب دلفي وأسلوب المجموعات الشكلية.
- الأداء الوظيفي هو قدرة الموظف على تنفيذ الأعمال والمسؤوليات التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ودرجة تحقيقه للمهام الموكلة إليه من حيث الجودة والنوعية المحققة.
- يتحدد الأداء الوظيفي بمجموعة من العوامل: الدافعية الفردية، مناخ أو بيئة العمل، القدرة على أداء العمل المعين.

ثانياً: النتائج التطبيقية

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في الشركة الإفريقية للزجاج - جيجل -، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج كما يلي:

- اتجاهات العمال نحو القدرات الإبداعية كانت بمستوى منخفض من الموافقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.13، وهو يعبر على أن الشركة تولي اهتماماً ضعيفاً للقدرات الإبداعية، وهذا ما أكدته نتائج المتوسطات الحسابية لمختلف أبعاد هذا المحور، حيث كانت نتائج المتوسطات الحسابية ضعيفة لكل هذه

الأبعاد (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحسابية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه، قبول المخاطرة، التحليل والربط).

- تسجيل مستوى منخفض من الأداء الوظيفي لدى العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج- جيجل-، حيث قدر المتوسط الحسابي الكلي بـ 2.23.

- تشير نتائج الدراسة لوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الطلاقة على الأداء الوظيفي للعاملين.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأصالة على الأداء الوظيفي للعاملين.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المرونة على الأداء الوظيفي للعاملين.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الحساسية للمشكلات بالاتجاه على الأداء الوظيفي للعاملين.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاحتفاظ بالاتجاه على الأداء الوظيفي للعاملين.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد قبول المخاطر على الأداء الوظيفي للعاملين بالاتجاه على الأداء الوظيفي للعاملين.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التحليل والربط على الأداء الوظيفي للعاملين بالاتجاه على الأداء الوظيفي للعاملين.

ثالثا: الاقتراحات

في ضوء النتائج المتوصل إليها تقدم بعض الاقتراحات للشركة الإفريقية تراها مناسبة لها:

- العمل على زيادة وعي العاملين لأهمية تنمية قدراتهم الإبداعية من أجل خلق أفكار إبداعية جديدة تميزهم عن غيرهم.

- السماح للأفراد العاملين بإجراء التجارب الميدانية المحفزة على الإبداع، وتشجيعهم على طرح الأفكار ومناقشتها وتقبل أفكارهم الجديدة وإن كانت غريبة.
 - الاستثمار في القدرات الإبداعية داخل الشركة ومنحها العناية اللازمة، باعتبارها رأس مال فكري يمكن أن يطور أداؤها باستمرار.
 - تشجيع عملية تبادل الأفكار والخبرات بين أعضاء الشركة من خلال المناقشات والحوارات، في ضوء الندوات والاجتماعات المنعقدة من وقت إلى آخر والتي تسهم في توليد الأفكار.
 - ضرورة أن تعمل الشركة محل الدراسة على تعزيز مساهمة القدرات الإبداعية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
 - تطوير الإجراءات العمل بأساليب جديدة مبتكرة، تعمل على إنجاز الأعمال بدقة وتوفير الوقت والجهد والتقليل للتكاليف.
 - تشجيع العمال ذوي الأداء المتميز من خلال مكافحتهم وترقيتهم على أساس سلوكياتهم الإبداعية.
 - على الشركة محل الدراسة الاستغلال الفعال لمواردها البشرية خاصة تلك التي تملك القدرات الإبداعية، وذلك بهدف تحقيق الإبداع في المنتج وغيرها من العمليات.
 - بعد عرض النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وتقديم الاقتراحات لشركة الإفريقية للزجاج- جيجل- وبحكم اتساع موضوع الدراسة وتشعبه وصعوبة الإحاطة بكل جوانبه، يبقى الباب مفتوح لإثراء الموضوع من عدة جوانب أخرى، لذا نطرح بعض التوجهات المستقبلية للبحوث كالاتي:
- ✓ أثر التحفيز على القدرات الإبداعية للعاملين.
 - ✓ دور تدريب العنصر البشري في تنمية القدرات الإبداعية.
 - ✓ علاقة أبعاد القدرات الإبداعية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

• الكتب

1. إبراهيم على إبراهيم عبد ربه، مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته باستخدام excel 2000/xp، د ط، دار الجامعية، الإسكندرية، 2008.
2. إبراهيم محمد المغازي، في سيكولوجية الإبداع، د ط، دار المنهل، عمان، 2015.
3. أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي (تطبيقات إدارية واقتصادية)، ط5، دار وائل للنشر، عمان، 2007.
4. أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي (مناهج إدارية وتطبيقه)، ط4، دار وائل، عمان، 2000.
5. أديب خلف الملكاوي، إدارة العاملين: إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات وأثرها على أداء الموظفين، د ط، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2020.
6. أمال بن سمشة، الأداء البشري بالإدارة المحلية، مركز الكتاب الأكاديمي، د ط، الجزائر، 2019.
7. إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي SPSS، ط1، دار صفاء، عمان 2013.
8. خالد احمد علي محمود، تنمية الموارد البشرية عبر تطوير القيادة وتكنولوجيا المعلومات، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2019.
9. خليل محمد حسن الشماع، حضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
10. دلال القاضي، محمود البياتي، منهجية أساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
11. ربحي مصطفى العليان عثمان، محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي، ط1، دار الصفاء، عمان، 2000.
12. رواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، دار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2001.
13. زرواتي رشيد، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، أسس علمية وتدريبية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2008.
14. سليم بطرس جلدة وآخرون، إدارة الإبداع والابتكار، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
15. صلاح الدين حسين الهيتي، الأساليب الإحصائية في العلوم الإدارية (تطبيقات باستخدام SPSS)، ط1، دار وائل، عمان، 2003.

16. طارق محمد السويدان، محمد أكرم العدلوني، مبادئ الإبداع، ط3، قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، 2004.
17. عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي، والتحليل الإحصائي (التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدويا و باستخدام برنامج spss)، ط1، دار الشروق، عمان، 2007.
18. عبد الستار إبراهيم، الإبداع قضاياها وتطبيقاته، د ط، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2002.
19. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي، وطرق إعداد البحوث، ط8، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
20. قاسم نايف علوان، إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الأيزو 9001: 2000، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
21. محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام spss، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
22. محمد بن دليم القحطاني، بيئة عمل الشركات نحو منظمة صحية واحترافية وطموحة، لندن، 2019، ترجمة للناشر (e-katub ltd).
23. محمد بوعلاق، الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، ط2، دار الأمل، الجزائر، 2012.
24. مدحت أبو النصر، تنمية القدرات الابتكارية (لدى الفرد والمنظمة)، د ط، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004.
25. مؤيد الفضل، الأساليب الكمية والنوعية في دعم قرارات المنظمة، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- المجالات العلمية
1. أحمد عبد الله السويدات، فؤاد نجيب الشيخ، أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري، المجلة الأردنية في إدارة أعمال، المجلد 13، العدد1، الأردن، 2017.
2. الأخضر حراز، علامة خديجة، أثر تطبيق أبعاد التمكين في رفع القدرات الإبداعية للعمال في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 10، العدد3، جامعة سعيدة مولاي طاهر، 2021.
3. أم البنسين جبار ندوش علي، السلوك الإبداعي وتأثيره في تعزيز البراعة التسويقية دراسة تحليلية، رسالة ماجستير في علوم الإدارة، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، 2020.

4. أمين محمود جعفر، الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية سلطنة عمان، مجلة تطبيقات علوم الرياضية، العدد التسعون، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، 2016.
5. أمين محمود جعفر، الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية لرياضية سلطنة عمان، مجلة تطبيقات العلوم الرياضة، العدد 90، جامعة الإسكندرية، مصر، 2016.
6. باديس بوخلوة ، قمر سهيلة، أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة مقارنة، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، العدد2، 2016.
7. حامد كريم الحدراوي وآخرون، توظيف المسؤولية الاجتماعية لتعزيز القدرات الإبداعية دراسة تطبيقية، مجلة العزي للعلوم الاقتصادية و الإدارية، المجلد7، العدد 30، 2014.
8. حيان حمدان، أثر القدرات الإبداعية لدى المديرين على تحسين أداء المنظمات الخدمية دراسة مسحية، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، مجلد 38، العدد36، جامعة البعث، سوريا، 2016.
9. خالد أحمد الصرايرة، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤوس الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، العدد 01، 2011.
10. خلوف زهرة، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد2، العدد17، جامعة خميس مليانة، الجزائر.
11. رتيبة بوهالي ، لعامرة سرور، أثر أنماط توليد المعرفة وفقا للنموذج SECI على القدرات الإبداعية للعاملين، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 13، العدد1، الجزائر، 2020.
12. رقية قاسم البدارين وآخرون، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين دراسة تطبيقية، مجلة الرؤى الاقتصادية، العدد7، جامعة جدارا، الأردن، 2014.
13. صبا نوري الحمداني، الدور الوسيط للقدرات الإبداعية في العلاقة بين مهارات التفكير الاستراتيجي والأداء المؤسسي، أطروحة دكتوراه في الإدارة العامة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، 2018.
14. طاهر محسن الغالبي، السيد وائل محمد، سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية، مجلة دراسات إدارية، المجلد3، العدد6، كانون الأول 2010.
15. عائشة بنت أحمد الحسين، شذا بنت عبد المحسن الخيال، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية، المجلة العلمية لقطاع كلية التجارة، العدد10، جامعة الأزهر، 2013.

16. على يونس ميا وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين دراسة ميدانية، مجلة جامعة تشرين
17. محمد تركي البطانية، اثر إستراتيجية إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 43، العدد الأول، الجامعة الأردنية، 2016.
18. محمود أحمد أبو سمرة، عماد البرغوتي، منهجية البحث العلمي عند مسلمين، مجلة العلوم الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد 16، العدد2، القدس، 2008.
19. ندى عبد باقر، المسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد73، الجامعة المستنصرية، 2012.
20. يحي درار ، واقع القدرات الإبداعية وأثرها على الإنتاجية المنظمة دراسة ميدانية، مجلة الدراسات وأبحاث (المجلة العربية في العلوم الإسلامية والاجتماعية)، العدد 27، جامعة باجي مختار، عنابة، 2017.
21. يوسف عطية بحر، توفيق عطية العجلة، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد 10، العدد2، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2011.
- الأطروحات والرسائل
1. البههي، سعد تراحيب غنام، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2012.
2. خالد علي، أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعالمين في مؤسسات الأعمال دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة باتنة1 الحاج لخضر، 2017.
3. صبرينة ترغيني، دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
4. عبير بنت علي بن عوض، دور القدرات الإبداعية للعاملين في تحسين الأداء الوظيفي من خلال الكفاءات الذاتية دراسة تطبيقية، أطروحة دكتوراه، إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، سلطنة عمان، 2022.
5. علي خالد الخالدي، الإبداع الإداري والميزة التنافسية في الجامعات الرسمية الأردنية، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة البيت، عمان، 2013.

6. عماد منصور احمد حلاوة ، غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية، رسالة الماجستير في إدارة أعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.
7. عمار بن عيشي، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، رسالة ماجستير، قسم العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2006.
8. عمار كيرد، تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2015.
9. فوزية مقراش، أثر الإدارة بالذكاء على التوجه الاستراتيجي للمؤسسة دراسة حالة ، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.
10. كمال راتب نوفل، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في كليات الجامعة الحكومية، رسالة الماجستير في إدارة أعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.
11. لبنى زياد خالد الساكت، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، قسم الإدارة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، عمان، 2014.
12. محمد العيفة ، أثر المناخ التنظيمي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة تحليلية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2018.
13. ندى صارم، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال التخصصي، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2019.

• المواقع الالكترونية

1. <http://www.humanadselfdevelopment.bloypot.com>

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

• المجلات

1. Chergui Mehli, Hiba Abdel fattah , **the impact of administrative creativity on job burnout with work adjustment as a mediating variable: a field study on a group of employees at Appha Pipe company for pipes in the city of Ghardaia**, journal of economic additions , vol06 , n02, 2022.
2. saà- pérez & diaz- diaz , **human resource management and innovation in the canary islands : an ultra- peripheral vegin of the european union**, the international journal of human resoircce management, 2011
3. Wageeh A. Nafei, **he Impact of Cultural Intelligence on Employee Job Pertormance, an Empirical Study on King Abdel- Aziz hospital in Al- Taif**

Gorenorate, Kigdom of Saudi Arabia, Intemational journal of busines and management, vol08, no1, menoufia university, arab republic of egypt, 2012.

4. Zeynab soori , Hadi ferasat, **the relationship between creativity and job performance khormabad municipal departments**, journal of applied onvironmental,no06,iran,2016

• الأطروحات

1. Akram Muhammad, **Impact of Emolional Intelligence on Job Perfrnace with Mediating of Job Satisfaction and Organizational Commitment**, Unpublished PHD tesis in Management Sciences, Bahria University, IsLamabad,2021.

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

| رقم | الأستاذ | الرتبة | الكلية | الجامعة |
|-----|------------|---------------|--------------|------------|
| 01 | شاطر شفيق | أستاذ محاضر أ | كلية التسيير | جامعة جيجل |
| 02 | نجيمي عيسى | أستاذ محاضر أ | كلية التسيير | جامعة جيجل |
| 03 | عزيزي وداد | أستاذ مساعد أ | كلية التسيير | جامعة جيجل |

الملحق رقم (2) : نموذج الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي _ جيجل _

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير



الإستبانة

الأخ الفاضل / الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يسرنا ان نضع بين أيديكم هذا الاستبانة التي تم تصميمها لجمع البيانات اللازمة للدراسة التي نقوم بها تحت عنوان " أثر القدرات الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين " _دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج _جيجل_ وذلك إستكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية.

لذا نأمل منكم التكرم بإبداء آراء كمعلى كافة عبارات الاستبانة بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على دقة إجاباتكم . ونحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق
التقدير والاحترام.

إعداد الطالبتين:

إشراف الأستاذة:

د/ هناء الرابطي

➤ منال فريطس

➤ مريم بوضراوي

السنة الجامعية: 2023/2022

البيانات الشخصية و الوظيفية :الجزء الأول

الرجاء وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة :

1- الجنس :

- ذكر - أنثى

2- السن :

- أقل من 30 سنة - من 30 إلى 39 سنة

- من 40 إلى 49 سنة - 50 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي :

- ثانوي او أقل - جامعي

- تكوين مهني - شهادة أخرى

4- سنوات العمل :

- أقل من 5 سنوات - من 5 إلى أقل من 10 سنوات

- من 10 إلى أقل من 15 سنة - 15 سنة فما فوق

5-الصنف الوظيفي :

- إطار - عون تحكم - عون تنفيذ

العبارات الخاصة بالقدرات الإبداعية : المحور الأول

القدرات الإبداعية : هي القدرة على إيجاد حلول جديدة و مبتكرة للمشكلات

| الرقم | القدرات الإبداعية | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------|--|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| | الطلاقة : هي انتاج اكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة | | | | | |
| 1 | أمتلك القدرة على إيجاد حلول سريعة لمشاكل العمل . | | | | | |
| 2 | أمتلك القدرة على تقديم أفكار متعددة خلال فترة زمنية قصيرة . | | | | | |
| 3 | أمتلك القدرة على التفكير السريع في ظروف مختلفة . | | | | | |
| 4 | تتسم افكاري بالتميز و الواقعية اكثر من زملائك . | | | | | |
| | الأصالة : و تعني أن الشخص المبدع لا يفكر بنفس أفكار المحيطين به لهذا تكون لديه أفكار جديدة . | | | | | |
| 5 | أبحث دائما عن أفكار جديدة غير تقليدية لحل المشكلات . | | | | | |
| 6 | أقوم بعملتي بأسلوب متجدد . | | | | | |
| 7 | لا أحرص في تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل . | | | | | |
| 8 | لا أتسرع في رفض فكرة الاخرين . | | | | | |
| | المرونة : وهي القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف | | | | | |
| 9 | أغير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته . | | | | | |
| 10 | أمتلك القدرة على تعديل طريقة أدائي لعملتي متى دعت الضرورة لذلك . | | | | | |
| 11 | أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه. | | | | | |
| 12 | أحرص على عدم التعصب بأفكاري . | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | <p>الحساسية للمشكلات : يقصد ببيها الوعي بوجود مشكلات او حاجات او عناصر ضعف في البيئة او الموقف</p> | |
| | | | | | أنتبأ بوجود مشكلات في عملي قبل حدوثها . | 13 |
| | | | | | لدي القدرة على إكتشاف نواحي الضعف و القصور في عملي . | 14 |
| | | | | | أهتم بالمشاركة في حل المشكلات التي تعيق أعمال الآخرين . | 15 |
| | | | | | أمتلك رؤية دقيقة لإكتشاف المشكلات التي يعاني منها الاخرون . | 16 |
| | | | | | <p>الاحتفاظ بالاتجاه او تركيز الانتباه : و تعني عدم التنازل عن الهدف و الإصرار على تتبعه و محاولة تحقيقه بطريقة مباشرة او غير مباشرة .</p> | |
| | | | | | أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح و الدرجات العليا في عملي | 17 |
| | | | | | أسعى الى تحقق الأهداف المسطرة في عملي مهما كانت صعبة . | 18 |
| | | | | | أصب إهتمامي على انتاج أفكار جديدة أكثر من الاهتمام بمحاولة الحصول على موافقة الاخرين . | 19 |
| | | | | | أخذ الوقت الكافي لدراسة المعلومات التي جمعتها لإتخاذ القرارات المناسبة . | 20 |
| | | | | | <p>قبول المخاطرة : هي مدى شجاعة الفرد في تقبله حالة إخفاقه او النقد و العمل تحت ظروف غامضة و الدفاع عن أفكاره الخاصة .</p> | |
| | | | | | أقبل انتقادات الاخرين بصدر رحب . | 21 |
| | | | | | أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح . | 22 |
| | | | | | أمتلك القدرة على الدفاع عن افكاري بالحجة و البرهان . | 23 |
| | | | | | أتحمل نتائج ما أقوم به من أعمال و لدي الإستعداد لمواجهتها . | 24 |
| | | | | | <p>التحليل و الربط : هو القدرة على تحليل المادة المجمعدة و من ثم تحليلها الى مجموعة أفكار تساعد على إدراك ذلك العنصر المعقد.</p> | |
| | | | | | أمتلك القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء و تفسيرها | 25 |
| | | | | | أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه. | 26 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | امتلاك القدرة على تنظيم أفكاره. | 27 |
| | | | | | عند حدوث مشكل في العمل غالبا ما أقوم بتحليله لمعرفة الأسباب الحقيقية لحدوثه. | 28 |

العبارات الخاصة بالأداء الوظيفي:المحور الثاني

هو قدرة الموظف على تنفيذ المهام التي تم تكفيله بها بكفاءة و فعالية في اطار: الأداء الوظيفي
الأهداف المحددة بما يساهم في انجاز اهداف الشركة و رفع مستوى الإنتاجية و الجودة

| رقم | العبارات | موافق تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق تماما |
|-----|--|-------------|-------|-------|-----------|-----------------|
| 29 | اساهم في تقديم اقتراحات تحسن من أداء الشركة | | | | | |
| 30 | أقوم بأعمال إضافية أكثر مما هو مطلوب مني | | | | | |
| 31 | أحاول باستمرار تحسين ادائي للأفضل | | | | | |
| 32 | أنجز عملي بدون أخطاء | | | | | |
| 33 | أقوم بأداء عملي حسب المعايير المطلوبة | | | | | |
| 34 | أحاول دائما الإستفادة من أخطائي السابقة في العمل | | | | | |
| 35 | أنجز عملي في الوقت المحدد دائما | | | | | |
| 36 | أقوم بعملي بأقل تكلفة ممكنه | | | | | |
| 37 | أحرص على الإستخدام الأمثل للموارد المستخدمة في العمل | | | | | |
| 38 | أساهم في تبسيط اجراءات العمل في الشركة | | | | | |

الملحق رقم (03)

| Corrélations | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|---------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------|
| | | الطلاقة | القدرة على ايجاد الحلول | القدرة على تقديم الأفكار | القدرة على التفكير السريع | تميز الأفكار |
| الطلاقة | Corrélation de Pearson | 1 | ,789** | ,778** | ,787** | ,781** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| القدرة على ايجاد الحلول | Corrélation de Pearson | ,789** | 1 | ,604** | ,407** | ,510** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | | ,000 | ,001 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| القدرة على تقديم الأفكار | Corrélation de Pearson | ,778** | ,604** | 1 | ,482** | ,401** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,001 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| القدرة على التفكير السريع | Corrélation de Pearson | ,787** | ,407** | ,482** | 1 | ,519** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,001 | ,000 | | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| تميز الأفكار | Corrélation de Pearson | ,781** | ,510** | ,401** | ,519** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

| Corrélations | | | | | | |
|-------------------------------|------------------------|---------|-----------------|--------------|-------------------------------|---------------------------|
| | | الأصالة | الأفكار الجديدة | تعدد الأسلوب | عدم الرغبة في تكرار الإجراءات | عدم التسرع في رفض الأفكار |
| الأصالة | Corrélation de Pearson | 1 | ,728** | ,616** | ,763** | ,682** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الأفكار الجديدة | Corrélation de Pearson | ,728** | 1 | ,410** | ,300* | ,281* |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | | ,001 | ,018 | ,027 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| تعدد الأسلوب | Corrélation de Pearson | ,616** | ,410** | 1 | ,312* | ,080 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,001 | | ,014 | ,539 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| عدم الرغبة في تكرار الإجراءات | Corrélation de Pearson | ,763** | ,300* | ,312* | 1 | ,514** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,018 | ,014 | | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| عدم التسرع في رفض الأفكار | Corrélation de Pearson | ,682** | ,281* | ,080 | ,514** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,027 | ,539 | ,000 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

| Corrélations | | | | | | |
|---------------------|------------------------|---------|--------------|--------------------|---------------------|------------|
| | | المرونة | تعبير الموقف | تعدّل طريقة الأداء | معرفة الرأى المخالف | عدم التصحب |
| المرونة | Corrélation de Pearson | 1 | ,774** | ,843** | ,844** | ,822** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| تعبير الموقف | Corrélation de Pearson | ,774** | 1 | ,583** | ,532** | ,487** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| تعدّل طريقة الأداء | Corrélation de Pearson | ,843** | ,583** | 1 | ,610** | ,601** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| معرفة الرأى المخالف | Corrélation de Pearson | ,844** | ,532** | ,610** | 1 | ,580** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| عدم التصحب | Corrélation de Pearson | ,822** | ,487** | ,601** | ,580** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

| | | الحساسية للمشكلات | التنبؤ بالمشكلات | اكتشاف الضعف | الاهتمام بحل المشكلات | الروية الدقيقة |
|-----------------------|------------------------|-------------------|------------------|--------------|-----------------------|----------------|
| الحساسية للمشكلات | Corrélation de Pearson | 1 | ,712** | ,775** | ,834** | ,667** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| التنبؤ بالمشكلات | Corrélation de Pearson | ,712** | 1 | ,528** | ,400** | ,155 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | | ,000 | ,001 | ,228 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| اكتشاف الضعف | Corrélation de Pearson | ,775** | ,528** | 1 | ,592** | ,312* |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,013 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الاهتمام بحل المشكلات | Corrélation de Pearson | ,834** | ,400** | ,592** | 1 | ,497** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,001 | ,000 | | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الروية الدقيقة | Corrélation de Pearson | ,667** | ,155 | ,312* | ,497** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,228 | ,013 | ,000 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

| | | الاتجاه_و_التركيز | دافع النجاح | السعي لتحقيق الأهداف | الإفكار الجديدة | دراسة المعلومات |
|----------------------|------------------------|-------------------|-------------|----------------------|-----------------|-----------------|
| الاتجاه_و_التركيز | Corrélation de Pearson | 1 | ,838** | ,889** | ,818** | ,756** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| دافع النجاح | Corrélation de Pearson | ,838** | 1 | ,751** | ,510** | ,459** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| السعي لتحقيق الأهداف | Corrélation de Pearson | ,889** | ,751** | 1 | ,632** | ,536** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الإفكار الجديدة | Corrélation de Pearson | ,818** | ,510** | ,632** | 1 | ,567** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| دراسة المعلومات | Corrélation de Pearson | ,756** | ,459** | ,536** | ,567** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

| | | المخاطرة | تقبل الانتقاد | تقبل الفشل | القدرة على الدفاع | تحمل النتائج |
|-------------------|------------------------|----------|---------------|------------|-------------------|--------------|
| المخاطرة | Corrélation de Pearson | 1 | ,746** | ,791** | ,897** | ,786** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| تقبل الانتقاد | Corrélation de Pearson | ,746** | 1 | ,458** | ,516** | ,332** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,008 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| تقبل الفشل | Corrélation de Pearson | ,791** | ,458** | 1 | ,645** | ,490** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| القدرة على الدفاع | Corrélation de Pearson | ,897** | ,516** | ,645** | 1 | ,753** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| تحمل النتائج | Corrélation de Pearson | ,786** | ,332** | ,490** | ,753** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,008 | ,000 | ,000 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

| | | التحليل و الربط | القدرة على الإدراك | تحديد التفاصيل | القدرة على التنظيم | تحليل المشكل |
|--------------------|--|-----------------|--------------------|----------------|--------------------|--------------|
| التحليل و الربط | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 62 | ,701** 62 | ,804** 62 | ,796** 62 | ,808** 62 |
| القدرة على الإدراك | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,701** 62 | 1 62 | ,591** 62 | ,313* 62 | ,348** 62 |
| تحديد التفاصيل | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,804** 62 | ,591** 62 | 1 62 | ,522** 62 | ,460** 62 |
| القدرة على التنظيم | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,796** 62 | ,313* 62 | ,522** 62 | 1 62 | ,614** 62 |
| تحليل المشكل | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,808** 62 | ,348** 62 | ,460** 62 | ,614** 62 | 1 62 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

| | | القرارات الإبداعية | الطلاقة | الأصالة | المرونة | الحساسية للمشكلات | الاتجاه و التركيز | المخاطرة | التحليل و الربط |
|--------------------|--|--------------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------|-----------------|
| القرارات الإبداعية | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 62 | ,720** 62 | ,784** 62 | ,758** 62 | ,781** 62 | ,854** 62 | ,728** 62 | ,845** 62 |
| الطلاقة | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,720** 62 | 1 62 | ,572** 62 | ,394** 62 | ,502** 62 | ,567** 62 | ,372** 62 | ,554** 62 |
| الأصالة | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,784** 62 | ,572** 62 | 1 62 | ,547** 62 | ,617** 62 | ,654** 62 | ,381** 62 | ,570** 62 |
| المرونة | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,758** 62 | ,394** 62 | ,547** 62 | 1 62 | ,505** 62 | ,631** 62 | ,541** 62 | ,538** 62 |
| الحساسية للمشكلات | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,781** 62 | ,502** 62 | ,617** 62 | ,505** 62 | 1 62 | ,678** 62 | ,396** 62 | ,597** 62 |
| الاتجاه و التركيز | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,854** 62 | ,567** 62 | ,654** 62 | ,631** 62 | ,678** 62 | 1 62 | ,505** 62 | ,625** 62 |
| المخاطرة | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,728** 62 | ,372** 62 | ,381** 62 | ,541** 62 | ,396** 62 | ,505** 62 | 1 62 | ,723** 62 |
| التحليل و الربط | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | ,845** 62 | ,554** 62 | ,570** 62 | ,538** 62 | ,597** 62 | ,625** 62 | ,723** 62 | 1 62 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

| الطلاقة | |
|-------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,788 | 4 |

| الأصالة | |
|-------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,650 | 4 |

| المرونة | |
|-------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,836 | 4 |

| الحساسية للمشكلات | |
|-------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,719 | 4 |

| التركيز | |
|-------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,844 | 4 |

| المخاطرة | |
|-------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,844 | 4 |

| التحليل | |
|-------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,778 | 4 |

| Statistiques de fiabilité | |
|---------------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,855 | 10 |

الفاكرونباخ الكلي

| Statistiques de fiabilité | |
|---------------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,947 | 38 |

RELIABILITY

/VARIABLES=1 المرونة 2 الطلاقة 3 الطلاقة 4 الأصالة 1 الأصالة 2 الأصالة 3 الأصالة 4 المرونة 1 الطلاقة 2 المرونة 3 المرونة 4 المرونة
 3 المرونة 4 المرونة 1 المرونة 2 المرونة 3 المرونة 4 المرونة 1 المرونة 2 المرونة 3 المرونة 4 المرونة
 4 المرونة 1 المرونة 2 المرونة 3 المرونة 4 المرونة 1 المرونة 2 المرونة 3 المرونة 4 المرونة
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

| | | N | % |
|--------------|--------------------|----|-------|
| Observations | Valide | 62 | 100,0 |
| | Exclu ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 62 | 100,0 |

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,936 | 28 |

| السن | | | | | |
|--------|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
| Valide | أقل من 30 سنة | 11 | 17,7 | 17,7 | 17,7 |
| | من 30 إلى 39 سنة | 17 | 27,4 | 27,4 | 45,2 |
| | من 40 إلى 49 سنة | 16 | 25,8 | 25,8 | 71,0 |
| | من 50 سنة فما فوق | 18 | 29,0 | 29,0 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

| المؤهل العلمي | | | | | |
|---------------|--------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
| Valide | ثانوي أو أقل | 21 | 33,9 | 33,9 | 33,9 |
| | جامعي | 22 | 35,5 | 35,5 | 69,4 |
| | تكوين مهني | 15 | 24,2 | 24,2 | 93,5 |
| | تقني سامي | 4 | 6,5 | 6,5 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

| الخبرة | | | | | |
|--------|-------------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
| Valide | أقل من 5 سنوات | 12 | 19,4 | 19,4 | 19,4 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 7 | 11,3 | 11,3 | 30,6 |
| | من 10 إلى أقل من 15 سنة | 20 | 32,3 | 32,3 | 62,9 |
| | أكثر من 15 سنة | 23 | 37,1 | 37,1 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

| الصف الوظيفي | | | | | |
|--------------|-----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
| Valide | إطار | 23 | 37,1 | 37,1 | 37,1 |
| | عون تحكم | 15 | 24,2 | 24,2 | 61,3 |
| | عون تنفيذ | 24 | 38,7 | 38,7 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

الملحق رقم (06)

| المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للطلاقة | | | |
|---|-----------|---------|------------|
| | N | Moyenne | Ecart type |
| القدرة على ايجاد الحلول | 62 | 1,89 | ,812 |
| القدرة على تقديم الأفكار | 62 | 2,13 | ,799 |
| القدرة على التفكير السريع | 62 | 2,32 | ,954 |
| تميز الأفكار | 62 | 2,47 | ,882 |
| الطلاقة | 62 | 2,20 | ,676 |
| N valide (listwise) | 62 | | |

| المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للأصالة | | | |
|---|-----------|---------|------------|
| | N | Moyenne | Ecart type |
| الأفكار الجديدة | 62 | 2,18 | ,967 |
| تجديد الأسلوب | 62 | 2,10 | ,783 |
| عدم الرغبة في تكرار الإجراءات | 62 | 2,10 | ,900 |
| عدم التسرع في رفض الأفكار | 62 | 2,10 | ,900 |
| الأصالة | 62 | 2,12 | ,622 |
| N valide (listwise) | 62 | | |

| المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمرونة | | | |
|---|-----------|---------|------------|
| | N | Moyenne | Ecart type |
| تغيير الموقف | 62 | 1,76 | ,717 |
| تعديل طريقة الأداء | 62 | 2,08 | ,753 |
| معرفة الرأي المخالف | 62 | 1,94 | ,903 |
| عدم التعصب | 62 | 2,08 | ,855 |
| المرونة | 62 | 1,96 | ,664 |
| N valide (listwise) | 62 | | |

| المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للحساسية | | | |
|--|----|---------|------------|
| | N | Moyenne | Ecart type |
| التنبؤ بالمشكلات | 62 | 2,24 | 1,019 |
| اكتشاف الضعف | 62 | 2,19 | ,674 |
| الاهتمام بحل المشكلات | 62 | 2,48 | ,954 |
| الرؤية الدقيقة | 62 | 2,66 | ,940 |
| الحساسية للمشكلات | 62 | 2,40 | ,668 |
| N valide (listwise) | 62 | | |

| المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للتركيز | | | |
|---|----|---------|------------|
| | N | Moyenne | Ecart type |
| دافع النجاح | 62 | 2,02 | ,983 |
| السعي لتحقيق الأهداف | 62 | 2,11 | ,907 |
| الأفكار الجديدة | 62 | 2,34 | ,904 |
| دراسة المعلومات | 62 | 2,05 | ,798 |
| الاتجاه_و_التركيز | 62 | 2,13 | ,743 |
| N valide (listwise) | 62 | | |

| المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمخاطرة | | | |
|--|----|---------|------------|
| | N | Moyenne | Ecart type |
| تقبل الانتقاد | 62 | 1,97 | 1,086 |
| تقبل الفشل | 62 | 2,02 | ,859 |
| القدرة على الدفاع | 62 | 2,13 | ,914 |
| تحمل النتائج | 62 | 1,90 | ,900 |
| المخاطرة | 62 | 2,00 | ,754 |
| N valide (listwise) | 62 | | |

| المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للتحليل | | | |
|---|----|---------|------------|
| | N | Moyenne | Ecart type |
| القدرة على الإدراك | 62 | 2,19 | ,827 |
| تحديد التفاصيل | 62 | 1,98 | ,779 |
| القدرة على التنظيم | 62 | 2,00 | ,887 |
| تحليل المشكل | 62 | 2,34 | 1,023 |
| التحليل_و_الربط | 62 | 2,13 | ,685 |
| N valide (listwise) | 62 | | |

| المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لابعاد القدرات الابداعية | | | |
|--|--------|--------------------|----------------------|
| | العينة | المتوسطات الحسابية | الانحرافات المعيارية |
| الدرجة الكلية | 62 | 2,13 | ,537 |
| الطلاقة | 62 | 2,20 | ,676 |
| الأصالة | 62 | 2,12 | ,622 |
| المرونة | 62 | 1,96 | ,664 |
| الحساسية_ للمشكلات | 62 | 2,40 | ,668 |
| الاتجاه_و_ التركيز | 62 | 2,13 | ,743 |
| المخاطرة | 62 | 2,00 | ,754 |
| التحليل_و_ الربط | 62 | 2,13 | ,685 |

| المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للأداء | | | |
|--|----|---------|------------|
| | N | Moyenne | Ecart type |
| المساهمة في الاقتراح | 62 | 2,47 | 1,036 |
| الأعمال الإضافية | 62 | 2,60 | 1,108 |
| تحسين الأداء | 62 | 2,08 | ,946 |
| العمل دون أخطاء | 62 | 2,63 | 1,059 |
| العمل بالمعايير | 62 | 2,24 | ,987 |
| الاستفادة من الأخطاء | 62 | 2,00 | ,868 |
| انجاز العمل في الوقت | 62 | 2,29 | ,998 |
| القيام بالعمل بأقل تكلفة | 62 | 1,97 | ,768 |
| الاستخدام الأمثل للموارد | 62 | 1,95 | ,876 |
| تبسيط الإجراءات | 61 | 2,05 | ,921 |
| الأداء الوظيفي | 62 | 2,23 | ,640 |
| N valide (listwise) | 61 | | |

```
GET
FILE='D:\manel\الاستمارة.sav'.
DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.
DESCRIPTIVES VARIABLES=شكلات الاتجاه_و_التركيز المخاطرة التحليل_و_الربط الأداء_الوظيفي
/STATISTICS=MEAN STDDEV KURTOSIS SKEWNESS.
```

Descriptives

[Jeu_de_données1] D:\manel\الاستمارة.sav

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type | Skewness | | Kurtosis |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| | Statistiques | Statistiques | Statistiques | Statistiques | Erreur std. | Statistiques |
| الطلاق | 62 | 2,20 | ,676 | ,804 | ,304 | 1,541 |
| الأصالة | 62 | 2,12 | ,622 | 1,238 | ,304 | 2,560 |
| المرونة | 62 | 1,96 | ,664 | 1,368 | ,304 | 3,104 |
| الحساسية للمشكلات | 62 | 2,40 | ,668 | 1,129 | ,304 | 3,137 |
| الاتجاه_و_التركيز | 62 | 2,13 | ,743 | 1,019 | ,304 | 1,461 |
| المخاطرة | 62 | 2,00 | ,754 | 1,610 | ,304 | 4,008 |
| التحليل_و_الربط | 62 | 2,13 | ,685 | 1,469 | ,304 | 4,228 |
| الأداء الوظيفي | 62 | 2,23 | ,640 | ,982 | ,304 | 2,528 |
| N valide (liste) | 62 | | | | | |

Statistiques descriptives

| | Kurtosis |
|-------------------|-------------|
| | Erreur std. |
| الطلاق | ,599 |
| الأصالة | ,599 |
| المرونة | ,599 |
| الحساسية للمشكلات | ,599 |
| الاتجاه_و_التركيز | ,599 |
| المخاطرة | ,599 |
| التحليل_و_الربط | ,599 |
| الأداء الوظيفي | ,599 |
| N valide (liste) | |

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT الأداء_الوظيفي
/METHOD=ENTER المخاطرة التحليل_و_الربط
```

Régression

Coefficients^a

| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. | Statistiques de colinéarité | |
|-------------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|-------|------|-----------------------------|-------|
| | B | Ecart standard | Bêta | | | Tolérance | VIF |
| 1 (Constante) | ,404 | ,241 | | 1,675 | ,100 | | |
| الطلاقة | ,097 | ,108 | ,103 | ,898 | ,373 | ,566 | 1,765 |
| الأصالة | -,007 | ,132 | -,007 | -,056 | ,955 | ,446 | 2,240 |
| المرونة | -,059 | ,116 | -,061 | -,505 | ,615 | ,508 | 1,970 |
| الحساسية للمشكلات | ,283 | ,122 | ,295 | 2,309 | ,025 | ,453 | 2,209 |
| الاتجاه والتركيز | ,242 | ,124 | ,281 | 1,960 | ,055 | ,358 | 2,791 |
| المخاطرة | ,382 | ,112 | ,449 | 3,414 | ,001 | ,426 | 2,350 |
| التحليل والربط | -,102 | ,143 | -,109 | -,716 | ,477 | ,317 | 3,154 |

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

Diagnostics de colinéarité^a

| Modèle | Dimension | Valeur propre | Index de condition | Proportions de la variance | | | | |
|--------|-----------|---------------|--------------------|----------------------------|---------|---------|---------|-------------------|
| | | | | (Constante) | الطلاقة | الأصالة | المرونة | الحساسية للمشكلات |
| 1 | 1 | 7,689 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 |
| | 2 | ,087 | 9,386 | ,04 | ,05 | ,03 | ,01 | ,02 |
| | 3 | ,060 | 11,326 | ,24 | ,07 | ,01 | ,25 | ,00 |
| | 4 | ,052 | 12,184 | ,35 | ,18 | ,00 | ,27 | ,00 |
| | 5 | ,038 | 14,280 | ,01 | ,52 | ,00 | ,25 | ,29 |
| | 6 | ,029 | 16,166 | ,08 | ,06 | ,72 | ,00 | ,01 |
| | 7 | ,025 | 17,500 | ,11 | ,05 | ,21 | ,21 | ,30 |
| | 8 | ,020 | 19,816 | ,16 | ,07 | ,03 | ,00 | ,38 |

Diagnostics de colinéarité^a

| Modèle | Dimension | Proportions de la variance | | |
|--------|-----------|----------------------------|----------|----------------|
| | | الاتجاه والتركيز | المخاطرة | التحليل والربط |
| 1 | 1 | ,00 | ,00 | ,00 |
| | 2 | ,00 | ,35 | ,03 |
| | 3 | ,16 | ,04 | ,01 |
| | 4 | ,06 | ,00 | ,05 |
| | 5 | ,03 | ,00 | ,03 |
| | 6 | ,31 | ,00 | ,06 |
| | 7 | ,33 | ,15 | ,17 |
| | 8 | ,11 | ,46 | ,65 |

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

الملحق رقم (09)

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT الأداء_الوظيفي
 /METHOD=ENTER القدرات_الابداعية.

Régression

Variables introduites/éliminées^a

| Modèle | Variables introduites | Variables éliminées | Méthode |
|--------|-----------------------------------|---------------------|------------|
| 1 | القدرات الابداعية ^b | . | Introduire |

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,727 ^a | ,529 | ,521 | ,443 |

a. Prédicteurs : (Constante), القدرات ابداعية

ANOVA^a

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Régression | 13,220 | 1 | 13,220 | 67,255 | ,000 ^b |
| | Résidu | 11,794 | 60 | ,197 | | |
| | Total | 25,014 | 61 | | | |

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

b. Prédicteurs : (Constante), القدرات ابداعية

Coefficients^a

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|--------|-----------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | ,377 | ,232 | | 1,623 | ,110 |
| | القدرات ابداعية | ,866 | ,106 | ,727 | 8,201 | ,000 |

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

Récapitulatif des modèles

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,776 ^a | ,602 | ,550 | ,430 |

a. Valeurs prédites : (constantes), التحليل_و_الربط, المرونة, الطلاقة, الحساسية_للمشكلات, الأصالة, المخاطرة, الاتجاه_و_التركيز

ANOVA^a

| Modèle | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|------------|------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| 1 | | | | | |
| Régression | 15,050 | 7 | 2,150 | 11,653 | ,000 ^b |
| Résidu | 9,964 | 54 | ,185 | | |
| Total | 25,014 | 61 | | | |

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

b. Valeurs prédites : (constantes), التحليل_و_الربط, المرونة, الطلاقة, الحساسية_للمشكلات, الأصالة, المخاطرة, الاتجاه_و_التركيز

Coefficients

| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|-------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|------|
| | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | | | | | |
| (Constante) | ,404 | ,241 | | 1,675 | ,100 |
| الطلاقة | ,097 | ,108 | ,103 | ,898 | ,373 |
| الأصالة | -,007 | ,132 | -,007 | -,056 | ,955 |
| المرونة | -,059 | ,116 | -,061 | -,505 | ,615 |

| | | | | | |
|-------------------|-------|------|-------|-------|------|
| الحساسية للمشكلات | ,283 | ,122 | ,295 | 2,309 | ,025 |
| الاتجاه والتركيز | ,242 | ,124 | ,281 | 1,960 | ,055 |
| المخاطرة | ,382 | ,112 | ,449 | 3,414 | ,001 |
| التحليل والربط | -,102 | ,143 | -,109 | -,716 | ,477 |

Coefficients^a

| Modèle | Corrélations | | | Statistiques de colinéarité | |
|---------------------|--------------------|-----------|--------|-----------------------------|-------|
| | Corrélation simple | Partielle | Partie | Tolérance | VIF |
| (Constante) | | | | | |
| الطلاقة | ,489 | ,121 | ,077 | ,566 | 1,765 |
| الأصالة | ,493 | -,008 | -,005 | ,446 | 2,240 |
| المرونة | ,486 | -,069 | -,043 | ,508 | 1,970 |
| 1 الحساسية للمشكلات | ,614 | ,300 | ,198 | ,453 | 2,209 |
| الاتجاه والتركيز | ,655 | ,258 | ,168 | ,358 | 2,791 |
| المخاطرة | ,632 | ,421 | ,293 | ,426 | 2,350 |
| التحليل والربط | ,587 | -,097 | -,062 | ,317 | 3,154 |

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

Corrélations

| | | الأداء الوظيفي | في المساهمة الاقتراح | الأعمال الاضافية | الأداء تحسين | دون العمل أخطاء | العمل بالمعايير | من الاستفادة الأخطاء | العمل انجاز الوقت في |
|--------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|---------------------|--------------|--------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------|
| الوظيفي الأداء | Corrélation de Pearson | 1 | ,562** | ,624** | ,748** | ,705** | ,729** | ,722** | ,596** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الاقتراح في المساهمة | Corrélation de Pearson | ,562** | 1 | ,424** | ,295* | ,295* | ,144 | ,255* | ,120 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | | ,001 | ,020 | ,020 | ,264 | ,045 | ,352 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الاضافية الأعمال | Corrélation de Pearson | ,624** | ,424** | 1 | ,282* | ,443** | ,241 | ,290* | ,345** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,001 | | ,027 | ,000 | ,060 | ,022 | ,006 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الأداء تحسين | Corrélation de Pearson | ,748** | ,295* | ,282* | 1 | ,456** | ,611** | ,619** | ,322* |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,020 | ,027 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,011 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| أخطاء دون العمل | Corrélation de Pearson | ,705** | ,295* | ,443** | ,456** | 1 | ,526** | ,392** | ,414** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,020 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,002 | ,001 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| بالمعايير العمل | Corrélation de Pearson | ,729** | ,144 | ,241 | ,611** | ,526** | 1 | ,785** | ,460** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,264 | ,060 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الأخطاء من الاستفادة | Corrélation de Pearson | ,722** | ,255* | ,290* | ,619** | ,392** | ,785** | 1 | ,359** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,045 | ,022 | ,000 | ,002 | ,000 | | ,004 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الوقت في العمل انجاز | Corrélation de Pearson | ,596** | ,120 | ,345** | ,322* | ,414** | ,460** | ,359** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,352 | ,006 | ,011 | ,001 | ,000 | ,004 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| تكلفة بأقل بالعمل القيام | Corrélation de Pearson | ,621** | ,432** | ,447** | ,297* | ,267* | ,270* | ,394** | ,398** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | ,000 | ,019 | ,036 | ,034 | ,002 | ,001 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| للموارد الأمثل الاستخدام | Corrélation de Pearson | ,717** | ,242 | ,267* | ,637** | ,439** | ,526** | ,452** | ,410** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,058 | ,036 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| الإجراءات تبسيط | Corrélation de Pearson | ,681** | ,503** | ,328** | ,532** | ,381** | ,336** | ,354** | ,146 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | ,000 | ,010 | ,000 | ,002 | ,008 | ,005 | ,261 |
| | N | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 |

** . La corrélation est significative

* . La corrélation est significative

a. Variable dépendante : الأداء الوظيفي