



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

القسم: إدارة وتسيير رياضي الرقم التسلسلي:

الشعبة: الرمز: 2323125082313

التخصص: تسيير المنشآت الرياضية و الموارد البشرية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

الإبداع التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين في المنشآت الرياضية

المسبح الجوارى عين الحجل أنموذجا

إشراف الأستاذ:

* د. خضار خالد

إعداد الطالب:

✓ شريط بدر الدين

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

السنة الجامعية: 2025/2024



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

القسم: إدارة وتسيير رياضي الرقم التسلسلي:

الشعبة: الرمز: 2323125082313

التخصص: تسيير المنشآت الرياضية و الموارد البشرية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

الإبداع التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين في المنشآت الرياضية

المسبح الجوارى عين الحجل أنموذجا

إشراف الأستاذ:

* د. خضار خالد

إعداد الطالب:

✓ شريط بدر الدين

السنة الجامعية: 2025/2024

تشكر

أحمد الله كثيرا الذي وفقني لاتمام هذا العمل

و ماتوفيقى الا بالله

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي المحترم

الدكتور خضار خالد

على اشرافه لهذه المذكرة وعلى توجيهاته القيمة

التي لم يبخل بها علي

كما أتوجه بالشكر الى رئيس القسم الدكتور

شريف حمزة

وجميع اساتذة قسم ادارة وتسيير رياضي

الإهداء

إلى والدي العزيزين .. برا بهما وولاء بهما، فلهما مني محبة،

ودعاء أن "رب ارحمهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرَ اللَّهِ"

إلى أساتذتي ومعلمي في جميع مراحل التعليم.

إقرارا بفضلهم، وعرفانا لجميلهم.

إلى إخوتي وأخواتي، وجميع أفراد أسرتي .

إذ كفوني من هموم الحياة

ويسروا ما لي فرص العلم والتحصيل لتحقيق

حلم ظل دوما في الخيال.

إلى كل من ساعدني في إتمام هذه المذكرة

إلى كل مسلم غيور على دينه،

راضيا بالله ربا، وبالإسلام ديننا ومنهاجا،

وبمحمد نبياً ورسولاً وقُدوة، وبالقرآن نبراساً ودليلاً .

قائمة المحتويات

	شكر
	إهداء
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	الملخص باللغة العربية
	الملخص باللغة الإنجليزية
أ	مقدمة
	الجانب المنهجي
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
5	1.1 إشكالية الدراسة
6	2.1 فرضيات الدراسة
6	3.1 أهمية الدراسة
6	4.1 أهداف الدراسة
6	5.1 تحديد مصطلحات الدراسة
7	6.1 الدراسات السابقة
17	7.1 مميزات الدراسة الحالية
الفصل الثاني: الإبداع التنظيمي	
19	تمهيد
20	1.2 أدبيات النظرية للإبداع التنظيمي
22	2.2 مبادئ الإبداع التنظيمي
22	3.2 علاقة الإبداع التنظيمي ببعض المفاهيم
23	4.2 أبعاد الإبداع الإداري
25	5.2 أهمية وأنواع و مراحل الإبداع التنظيمي
27	6.2 العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي ومعوقاته
30	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: أداء العاملين	
32	1.3 الادبيات النظرية لأداء العاملين
39	2.3 عملية تقييم أداء العاملين
44	3.3 علاقة الإبداع التنظيمي بأداء العاملين
45	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
47	تمهيد
47	1.4 المنهج العلمي
47	2.4 متغيرات الدراسة
48	3.4 الخصائص السيكومترية للأداة
51	4.4 مجتمع وعينة الدراسة
55	5.4 القواعد والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي
56	خلاصة الفصل
الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
58	تمهيد
59	1.5 عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء فرضياتها (Test of Hypothèses)
59	2.5 عرض نتائج المحور الأول
60	3.5 عرض نتائج المحور الثاني
62	4.5 عرض نتائج المحور الثالث
66	5.5 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى للدراسة
66	6.5 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية للدراسة
67	7.5 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة
	الخاتمة
	الاستنتاج العام
	الاقتراحات
	قائمة المصادر و المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	رقم الجدول	عنوان الجدول
15	01	يوضح ابعاد الدراسة الابداع التنظيمي واثره على أداء العاملين
16	02	يوضح مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
23	03	يوضح أبعاد الدراسة
40	04	يوضح معايير التقييم على أساس النتائج السلوك أساس السمات الشخصية
42	05	يوضح المقارنة بين طريقة الإدارة بالأهداف وطرق التقييم الأخرى
47	06	تكوين متغيرات الدراسة
48	07	ترميز تقضيلات عينة الدراسة
49	08	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس
49	09	الاتساق البنائي لأداة الدراسة
51	10	نتائج اختبار ألفا كرو نباخ لبيانات الدراسة
52	11	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس
53	12	توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة
54	13	توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى الدراسي
55	14	مجالات قيم معامل الارتباط وقوة العلاقة واتجاهها
59	15	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد العينة حول محور الابداع التنظيمي
60	16	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى للدراسة

61	17	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد العينة حول محور الكفاءة واداء العاملين
62	18	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية للدراسة
62	19	يوضح العلاقة الارتباطية بين الإبداع التنظيمي و أداء العاملين
63	20	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و معامل الارتباط لإجابات افراد العينة حول محور العلاقة بين الإبداع والأداء

قائمة الاشكال

الصفحة	رقم الشكل	عنوان الشكل
24	01	يوضح ابعاد الابداع التنظيمي
37	02	يوضح أبعاد أداء العاملين
52	03	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
53	04	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة
54	05	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الإبداع الوظيفي على كفاءة أداء العاملين في المنشآت الرياضية. اعتمدت الدراسة على منهجية وصفية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه لعينة من العاملين في المنشآت الرياضية مختارة.

أظهرت النتائج أن الإبداع الوظيفي يلعب دورًا محوريًا في تحسين الأداء الوظيفي، حيث يساهم في تعزيز جودة الخدمات المقدمة، وزيادة الإنتاجية، وتحسين التفاعل بين أعضاء الفريق. كما تبين أن توفير بيئة عمل داعمة، تشمل التدريب المستمر، الحوافز المادية والمعنوية، والموارد التكنولوجية، يعزز من قدرة العاملين على تقديم أفكار مبتكرة وتطبيقها بفعالية.

استنتجت الدراسة أن تشجيع الإبداع الوظيفي يتطلب استراتيجيات مؤسسية تركز على بناء ثقافة إبداعية وتعزيز التعاون بين الأقسام. وأوصت الدراسة بتكثيف البرامج التدريبية، تطبيق أنظمة تحفيزية، وإجراء المزيد من الأبحاث لاستكشاف هذا المجال في سياقات رياضية متنوعة.

تسعى الدراسة إلى تقديم إطار عملي يساعد المنشآت الرياضية على الاستفادة من الإبداع الوظيفي لتحقيق التميز المؤسسي ورفع كفاءة الأداء.

الكلمات المفتاحية: الإبداع التنظيمي - الأداء - كفاءة العاملين - المنشآت الرياضية

Abstract

This study aims to explore the impact of job creativity on the performance efficiency of employees in sports institutions. The study adopted a descriptive-analytical methodology, with data collected through a questionnaire directed to a sample of employees in selected sports institutions.

The results showed that job creativity plays a pivotal role in improving job performance, contributing to enhancing the quality of services provided, increasing productivity, and improving interaction among team members. It was also found that providing a supportive work environment, including continuous training, material and moral incentives, and technological resources, enhances employees' ability to propose innovative ideas and implement them effectively.

The study concluded that encouraging job creativity requires institutional strategies focused on building a creative culture and promoting collaboration between departments. It recommended intensifying training programs, implementing incentive systems, and conducting further research to explore this field in various sports contexts.

The study seeks to provide a practical framework to help sports institutions leverage job creativity to achieve institutional excellence and enhance performance efficiency.

Keywords: Organizational creativity, performance, employee efficiency, sports institutions.



مقدمة

مقدمة:

الإبداع التنظيمي يُعدّ من الركائز الأساسية لرفع كفاءة أداء العاملين في المؤسسات الرياضية، حيث يُمكن هذه المؤسسات من تحقيق التميز والريادة في بيئة تتسم بالتنافسية الشديدة والتغيرات المتسارعة. منذ فجر التاريخ، مارس الإنسان الإدارة بشكل غريزي لتلبية احتياجاته الأساسية، لكن مع تقدم الحضارة وتعدد المجتمعات، تطور مفهوم الإدارة ليصبح علماً متكاملًا يعتمد على الإبداع كأداة لمواجهة التحديات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. في سياق المؤسسات الرياضية، يتجلى الإبداع التنظيمي في ابتكار أساليب جديدة للتدريب، تصميم استراتيجيات إدارية فعّالة، وتطوير حملات تسويقية مبتكرة، مما يعزز الأداء الفردي والجماعي ويسهم في بناء هوية مؤسسية متميزة.

يُعرف الإبداع بأنه القدرة على إيجاد أفكار جديدة أو تحسين الأساليب القائمة بطرق مبتكرة، وهو ما يعتمد بشكل رئيسي على الموارد البشرية التي تُعتبر الثروة الحقيقية لأي مؤسسة رياضية. العامل المبدع، سواء كان مدرباً، إدارياً، أو عضواً في الفريق الداعم، يلعب دوراً محورياً في تطوير استراتيجيات تدريبية متطورة، تحسين الأداء الرياضي من خلال تحليل الأداء الفني والتكتيكي، وابتكار حلول للتحديات التنافسية التي تواجه الفرق والمؤسسات. على سبيل المثال، يمكن لمدرّب مبدع أن يبتكر خطأً تدريبية تعتمد على تقنيات حديثة لتحسين اللياقة البدنية أو تطوير مهارات اللاعبين، بينما يستطيع فريق التسويق ابتكار حملات إعلانية تجذب الجماهير وتعزز العلامة التجارية للمؤسسة.

الاستثمار في تطوير المهارات البشرية يُعدّ من أهم العوامل التي تعزز القدرات الإبداعية. من خلال برامج التدريب المستمر، ورش العمل، والدورات التخصصية، يمكن تمكين العاملين من اكتساب مهارات جديدة ومواكبة أحدث الاتجاهات في المجال الرياضي. على سبيل المثال، تدريب المدربين على استخدام أدوات تحليل البيانات الرياضية يُمكنهم من اتخاذ قرارات دقيقة بناءً على إحصائيات الأداء. بالإضافة إلى ذلك، توفير بيئة عمل محفزة، تتضمن حوافز مادية ومعنوية، يعزز من حماس العاملين ويشجعهم على تقديم أفكار مبتكرة. هذه البيئة تتطلب قيادة فعّالة قادرة على إلهام الفرق، تعزيز روح الفريق، وتشجيع المبادرات الفردية.

توفير مناخ تنظيمي داعم للإبداع يشمل تشجيع التواصل البناء وتبادل الأفكار بين مختلف الأقسام، مما يُمكن العاملين من تقديم حلول مبتكرة للمشكلات المتنوعة. في المؤسسات الرياضية، يمكن أن يتضمن ذلك تحسين إدارة الفرق الرياضية من خلال تطوير استراتيجيات تواصل فعّالة بين المدربين واللاعبين، أو تعزيز تجربة الجمهور من خلال تنظيم فعاليات تفاعلية مبتكرة. هذا المناخ الإبداعي يعزز الروح المعنوية للعاملين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي ويسهم في تحقيق أهداف المؤسسة. على سبيل المثال، استخدام تقنيات الواقع الافتراضي في التدريب أو تحليل البيانات الرياضية لتقييم أداء اللاعبين يُعدّ نتاجاً مباشراً للإبداع التنظيمي، حيث يساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية دقيقة وتحسين النتائج التنافسية.

علاوة على ذلك، يساهم الإبداع التنظيمي في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات الخارجية، مثل التطورات التكنولوجية، التغيرات في لوائح الاتحادات الرياضية، أو التحولات في توقعات الجمهور. المؤسسات الرياضية التي تتبنى ثقافة الإبداع تكون أكثر مرونة في مواجهة هذه التحديات، حيث يمكن للعاملين اقتراح حلول مبتكرة للحفاظ على التنافسية. على سبيل المثال، تطوير تطبيقات إلكترونية لتعزيز التفاعل مع الجماهير أو استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بطرق إبداعية يمكن أن يعزز من مكانة المؤسسة في السوق.

من الجدير بالذكر أن الإبداع التنظيمي لا يقتصر على تبني أدوات وتقنيات حديثة، بل يتطلب تغييراً جوهرياً في سلوكيات وتوجهات العاملين. بناء ثقافة تنظيمية تشجع على المخاطرة المحسوبة، قبول الأفكار الجديدة، والتعلم من الأخطاء يُعدّ أساسياً لتحفيز الإبداع. على سبيل المثال، إنشاء فرق عمل متعددة التخصصات تجمع بين المدربين، الإداريين، وخبراء التسويق يمكن أن يؤدي إلى ابتكار حلول شاملة تلبي احتياجات المؤسسة والجمهور على حد سواء.

يُعتبر الإبداع التنظيمي في المؤسسات الرياضية محركاً رئيسياً لتعزيز كفاءة أداء العاملين وتحقيق الريادة في القطاع الرياضي. من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، توفير بيئة داعمة، وتبني ثقافة التجديد، يمكن للمؤسسات الرياضية مواجهة التحديات، تحسين الأداء، وبناء مستقبل مستدام يعكس الطموح والتنافسية. إن التركيز على الإبداع ليس مجرد خيار، بل ضرورة استراتيجية لضمان النجاح في عالم الرياضة المتغير باستمرار.



الجانب المنهجي



الفصل لأول

الإطار العام للدراسة

1.1 الإشكالية :

يتوجه العالم الحالي إلى اقتصاد المعرفة يرتكز على الإبداع الذي بدوره يعتبر سلاح التقدم وهو النظرة لتجاوز التقليد والروتين حيث جاء في كتاب الكريم لقوله تعالى: (بديع السموات والأرض) سورة البقرة آية رقم 177 وهذا يعني في قوله تعالى انه خلق السماء على غير مثال وأبدع في خلقها ومن هنا يتضح لأهمية الإبداع بالابتعاد على كل شي تقليدي .

كما يعتبر الإبداع ذو أهمية كبيرة للمؤسسات في ظل المنافسة وتغيرات بيئة الأعمال وليكون الإبداع شامل تتجه المؤسسات إلى الإبداع التنظيمي الذي يكون له أثر على ثقافة المؤسسة وبدوره على أداء العاملين فالعامل الذي يتسم بنظرة مبدعة يعتبر مورد تنافسي فالإبداع التنظيمي الجيد يعكس على كفاءة وفعالية أدائه . بالنظر لأهمية الخدمة في حياتنا التي تعد من بين أهم متطلبات المجتمع لتسهيل حياته وتلبية متطلباته، فيعمل الإبداع التنظيمي على تأثير على أداء الموظفين من أجل تقديم خدمة مبدعة للزبون . وهذا التسلسل هو الذي يأخذ المؤسسة لنجاح أو فشل ولمعرفة ما هو أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين .

من هنا برزت فكرة البحث المعرفة كيف يؤثر الإبداع التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين في المنشآت الرياضية (المسبح الجوّاري بعين الحجل)

ومما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية :

ما هو أثر الإبداع التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين في المنشآت الرياضية (المسبح الجوّاري بعين الحجل) ؟

للإجابة على هذه الإشكالية نطرح مجموعة من تساؤلات الفرعية التالية :

1- ما هو مستوى الإبداع التنظيمي في المنشآت الرياضية؟

2- ما هو مستوى أداء العاملين في المنشآت الرياضية؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين في المنشآت الرياضية؟

2.1 فرضيات الدراسة :

بناء على الاشكالية الدراسة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- 1- هناك مستوى مرتفع لاثـر الابداع التنظيمي في المنشآت الرياضية
- 2- هناك أداء كفاء وفعال للعاملين في المنشآت الرياضية
- 3- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية بين الابداع التنظيمي وأداء العاملين

3.1 أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة في معرفة اثر الابداع التنظيمي في المؤسسات الرياضية بالمسيلة، ومدى تأثيره على أداء العاملين وتم الوصول الى نتائج حول موضوعنا، بهدف تقديم اقتراحات وارشادات من اجل رفع مستوى أداء العاملين لتقديم خدمة لإرضاء متطلبات المنخرطين.

4.1 أهداف الدراسة :

- ✓ تحديد المفاهيم الموضوع الابداع التنظيمي بإبعاده؛
- ✓ تحديد مفهوم أداء العاملين في المنشآت الرياضية؛
- ✓ معرفة ما مدى استيعاب المنشآت الرياضية لموضوع الابداع التنظيمي ؛
- ✓ كيف يتم تطبيق الابداع في المنشآت الرياضية

5.1 تحديد مصطلحات الدراسة:

المنشآت الرياضية:

إن المنشآت الرياضية تعتبر العنصر الأساسي لكل سعي للتطور الرياضي ، فهي تتحكم في مستقبل الرياضي كله، وتشكل القاعدة المادية التي بدونها لا يمكن القيام بأي سعي لتعميم وتوسيع الممارسات الرياضية .

ويعود مفهوم المنشآت الرياضية على حساب المرسوم التنفيذي، الذي يحدد شروط أحدي المنشآت الرياضية استغلالها على النحو التالي المنشآت الرياضية هي كل منشأة مفتوحة للجمهور معدة خصيصا للممارسة البدنية والرياضية والتي تتوفر فيها الشروط التقنية والصحية والأمنية لاحتواء النشاطات الرياضية والبدنية.

(المرسوم التنفيذي رقم 91/416 - المتضمن إحداث المشآت الرياضية المؤرخ في 2 نوفمبر 1991 -
الجريدة الرسمية العدد 54 الصادرة تاريخ 30 نوفمبر 1991)

فمن خلال هذا التعريف يمكن القول انه تعتبر منشأ ما بأنها رياضية ابد أن تتوفر علي العنصرين
التالين: أن تكون مفتوحة للجمهور .

أن تكون معدة خصيصا للممارسات البدنية والرياضية أو الترفيهية

أن تكون مفتوحة للجمهور : يقصد من ذلك عدم تخصيص الاستعمال على فئة معينة من الناس. وان
تكون المنشأ مفتوحة لكل أو الجميع الناس، فهمي ذات استعمال مشترك بين جميع الناس سواء تعلق الأمر
بالرياضيين أو المتفرجين أو غير ذلك من الناس.

6.1 الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة

يتم في هذا المطلب عرض 11 دراسة سابقة التي اقتربت طرحها من موضوع دراستنا ويتم تناول هذا
العرض بما نكتسبه من دراسات سابقة لما لها أهمية كبير في أي بحث علمي .

أولاً: الدراسات باللغة العربية

• الدراسة الأول دور الوسيط الابداع الإداري في العلاقة بين هندسة العمليات وأداء العاملين دراسة
ميدانية على شركات السودان مدينة الأبيض - 2021 عمارة محمد علي عامر مجلة الآراء للدراسات
الاقتصادية والإدارية - المجلد 03 - العدد 02

هدفت هذه الدراسة الى قياس دور الوسيط الابداع الإداري في العلاقة بين الهندرة وأداء العاملين حيث
تمثلت إشكالية الدراسة في سؤال محوري هل ان الابداع الإداري يتوسط العلاقة بين هندرة الموارد البشرية
وأداء العاملين؟ دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات المحدودة وافترضت هذه الدراسة بان الابداع الإداري
بأبعاده الطلاقة والمرونة والاصالة يتوسط العلاقة ، بين هندرة الموارد البشرية (البعد التنظيمي ، والبعد
البشري البعد التكنولوجي وأداء العاملين بأبعاده الرغبة في العمل ، القابلية للعمل فرصة اداء المتاحة) ، حيث
اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ضمن مجتمع الدراسة من العاملين بشركة البالغ

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

عددهم 40 مفردة بنظام الحصر الشامل وتم اعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات وذلك باستخدام تحليل أسلوب تحليل المسار .

توصلت هذه الدراسة الى عدت نتائج اهمها :

لا توجد علاقة بين هندسة العمليات الهندرة وأداء العاملين ان الإبداع الإداري لا يتوسط العلاقة بين هندسة العمليات "الهندرة" وأداء العاملين .

وعليه يمكننا القول : أن لا يوجد دور وسيط بين الهندرة وأداء العاملين .

الدراسة الثانية : اثر الابداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية سونلغاز - 2021 - مغربي السعيد والعيدياني الياس - مجلة المعيار نصف السنوية متعدد التخصصات مصنفة "C" المجلد 12 - العدد 02.

هدفت هذه الدراسة الى ابراز اثر الابداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز فرع ولاية الجلفة ومتمثلة اشكالياتها : هل هناك اثر الابداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي؟ ومفترضة بوجود اثر الفعال لابعاد الابداع الإداري حساسية المشكلات الطلاقة، القدرة على التقويم، الاصاله في مساهمة تحسين وتطوير الأداء الوظيفي(القدرات العلمية والقدرات الإبداعية) حيث اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي وتم جمع البيانات بواسطة استمارة من العينة متمثلة في 35 مفردة وتم تحليلها ببرنامج spss

اهم النتائج الدراسة متمثلة فيما يلي :

وجود مستوى إدراك مرتفع لكل من الابداع والأداء الوظيفي من وجهة نظر عينة من موظفي مؤسسة سونلغاز بالجلفة، تبين وجود اثر لبعده قدرات الإبداعية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة وجود اثر للإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة سونلغاز الجلفة .

ومما سبق يمكننا القول الابداع الإداري اثر فعال في تطوير مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر عمال سونلغاز فرع ولاية الجلفة ، بالرغم من نقص بعد المرونة وتعويضه بالقدرة على التقويم .

الدراسة الثالثة : دور نظم المعلومات في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الكويتية - 2021- طارق جابر الرشيد فالح الرقيب - دكتوراء الإدارة البيئية - جامعة عين الشمس

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الواقع نظام المعلومات الإدارية ، (المادية والبرمجية والبشرية والتنظيمية ومدى توفرها بالمستشفيات العامة بالكويت واثرها في تحسين أداء العاملين (كفائته) في المستشفيات العامة بالكويت من خلال : ومدى توفر متطلبات نظم المعلومات الإدارية ، واثرها على مستوى اداء العاملين في المستشفيات العامة بالكويت؟

قام الباحث باعتماد منهج تحليلي وصفي تم على أساسه بناء استبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة والذي يتكون من عينة (مديري الرؤساء اقسام وموظفين بعدد من مستشفيات العامة بالكويت) وبالحجم 183 مفردة في عدد من 7 مستشفيات .

اهم النتائج البحث : توفر متطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية المادية البشرية، التنظيمية (حيث نظم المعلومات المستخدمة في مستشفيات العامة الكويتية تتلائم شبكة وأجهزة الحاسب تتلائم كذلك مع متطلبات العامة.

اهتمام المستشفيات العامة الكويتية باختيار البرمجيات التي تتلائم وتجهيزات نظام وتلبي حاجات العمل وتوفرها في الوقت المناسب لقد اثرت المتطلبات المتعلقة بالنظم المعلومات الإدارية في الحصول على البيانات وتنظيمها ومعالجتها للحصول على معلومات التي يستفيد منها متخذي قرار بمايلي احتياجات العمل في المستشفيات .

بناء على هذه الدراسة نلاحظ بان كفاءة نظم المعلومات الإدارية التي تعتبر أحد متطلبات الابداع التنظيمي تؤثر بشكل كبير على أداء العاملين من خلال مدخل كفاءة العاملين بالمستشفيات العامة الكويتية من جهة ، وغياب بعد الفعالية في عملية تقييم أداء العاملين

الدراسة الرابعة : أثر الإدارة الالكترونية على أداء العاملين دراسة ميدانية على المصارف التجارية العاملة بمدينة البيض - 2021 - د . الحيز عمارة عامر ود. محمد مختار أحمد مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث المجلد الأول العدد 3

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

هدفت الدراسة إلى توضيح اثر الإدارة التكنولوجية في المصاريف التجارية العاملة بمدينة الأبيض نظرا لتطور الحاصل في المجتمعات والذي أصبح طلبا ملحا حيث عملت الدراسة تحت إشكالية ما هو أثر الإدارة الالكترونية على أداء العاملين بالمنظمة، حيث لجأ الباحث إلى استخدام المنهج الوصفي والتحليلي على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 110 عامل من المصرف ، ثم جمع البيانات اللازمة من خلال استعمال استبيان و تم تحليله بواسطة spss

قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر أهمها : انه توجد علاقة ايجابية بين الأجهزة والمعدات والكفاءة ، بالإضافة إلى انه لا توجد علاقة بين البرمجيات والكفاءة والفعالية .

نلاحظ أن هذه الدراسة عملت على معرفة اثر الإبداع الإداري على أداء العاملين من خلال التركيز على نمط القيادة التحويلية حسب البنوك الأردنية .

الدراسة الخامسة : أثر الإبداع الإداري على أداء الوظيفي للعاملين في المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق بتبسة - 2017 خالد علي - مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية - المجلد - 01 العدد 10 جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي- الجزائر 27-03-2017 :

هدفت الدراسة التالية على توضيح أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق بتبسة لدور الإبداع في المنظمات وبيئة الأعمال، حيث تطرقت إلى الإشكالية التالية ما الدور الذي يلعبه الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق ؟

قد تمت الدراسة على عمال مركب منجمي للفوسفات بجبل العنق وبالغ عددهم 1141 عامل ، حيث أن 721 دائمون و 420 مؤقتون تم اختبار عينة من المجتمع المدروس تمثلت في 100 عامل في العينة تم توزيع استمارة على العمال ، بالإضافة الاستعانة بالأدوات الأزمة لإتمام البحث لكل مرحلة من مراحل البحث المتمثلة في استبانته المقابلة الملاحظة .

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر أهمها المتمثلة في انه لا يوجد أي تأثير معنوي للإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في المركب المنجمي بجبل العنق بالإضافة أن الأساليب الإدارية في المركب لا تشجع العاملين بأي شكل من الأشكال لاستخدام قدراتهم الإبداعية لتحسين الأداء أكثر .

نلاحظ من خلال الدراسة أن أثر الإبداع الإداري على العاملين في مركب المنجمي غياب الإبداع الإداري بشكل تام وهو ما اثر على نتائج أداء العاملين

الدراسة السادسة اثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية 2012 - الاستاد الدكتور نجم على العزاوي جامعة البتراء الدكتور طلال نصير الجامعة الأمريكية في ماديا عمان الأردن مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية - جامعة بغداد العدد 33

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الإبداع الإداري في تحسين أداء الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية من خلال طرح المشكلة التالية هل هناك أثر في ضوء الاهتمام بالإبداع الإداري على تحسين أداء الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية ؟

تمت الدراسة على مجتمع من مديريين في مستويات الإدارية الثلاثة (عليا ووسطى دنيا) وعددهم 560 مدير في عدد البنوك التجارية الأردنية في عمان ، تم اختيار عينة عشوائية تتألف من 150 مديرا من المستويات الإدارية الثلاث عن طريق توزيع استبيان على البنوك التجارية في عمان واعتمدت على تحليل الاحصائي .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والاستنتاجات نذكر أهمها تمثلت في أن نمط القيادة التحويلية يخلق مستويات عالية من الإبداع لدى العاملين، كما أنه أكثر تعزيزا للإبداع من نمط القيادة التبادلية بالإضافة إلى أن العاملين في البنوك يتمتعون بدرجة عالية من الإبداع على الرغم من ان تشجيع البنوك على الإبداع محدود .

نلاحظ من خلال الدراسة أن الإدارة الالكترونية تعمل على زيادة أداء العاملين ، وهي من أسباب ارتفاع معدلات الإبداع تزامنا مع توفر المعدات اللازمة.

الدراسة الأولى أثر الإبداع الإداري في تحسين مستوى الموظف 2021 Dhrgham Ibrahim kadhim
AL.shukri et المجلة 18 العدد 2- ديسمبر -2021 - جامعة المثنى العراق

هدفت الدراسة على توضيح أثر الإبداع في تحسين مستوى الموظف أو أداء العاملين بشكل عام في مؤسسة عامة أو خاصة وتبلورت مشكلة البحث في محاولة الوصول إلى نتائج تحويلية معينة ، لتحسين أداء الموظفين لتأثير الإبداع الإداري حيث تمت الدراسة على عينة من احدى شركات اتصالات بأسيا في كركوك هي شركات تابعة للقطاع خاص ، و تم جمع الباحثين المعلومات عن طريق استمارة استبيان وتم استخدام المنهج التحليلي للبيانات .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكرها أهمها : أن موظفي شركة أسيا سيال تلكوم لديهم درجة عالية من الإبداع بإضافة تحسين المستمر لخدمة العملاء يزيد من تحسين أداء الموظفين .

من خلال الدراسة نلاحظ أن الإبداع الإداري في أسيا سال تلكوم إبداع عالي نظرا لتوفر الوسائل وخدمة العملاء العالية لديهم .

الدراسة الثانية تأثير الابتكار التكنولوجي على أداء الموظف في عصر الوباء حالة من الصناعة المصرفية في اندونيسيا (15/11/2021) Aiche et auter مجلة التنظيم والادارة 17 .

هدفت الدراسة إلى تقييم أداء الموظفين في عصر كورونا من البنوك الخاصة والحكومية بإندونيسيا التي طبقت الابتكارات التكنولوجية على جانحة كورونا 19 ، وقد تمت الدراسة على عينة من الموظفين 123 تحت 40 سنة وتم توزيع الاستبيانات على وسائل التواصل الاجتماعي و تم اتباع المنهج التحليلي Smart pls من خلال استخدام برنامج PLS-SEM .

قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتمثلة في: يجب على المنظمات والشركات والتركيز على تطوير الابتكارات التكنولوجية وتنقيدها في أنشطة الاعمال المصرفية خاصة في covide19 بالإضافة إلى ان الابتكارات التكنولوجية تنظم ساعات العمل ، وتعمل على سرعة المهام في نفس اليوم ، كما انه تأثير ايجابي للابتكار على رضاء الموظفين

من خلال الدراسة ركزت على مدى استخدام التكنولوجيا في عصر الوباء covid19 حيث أوضحت فعالية التكنولوجيا لنقل المعلومات في البنوك بإندونيسيا مما أثر ايجابيا بأداء العاملين

الدراسة الثانية : مقال تأثير الابتكار التكنولوجي في تكنولوجيا معلومات على إنتاجية موظف asare yaw university kumasi- GANA2018

الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف تأثير الابتكار التكنولوجي على إنتاجية موظفي البنوك وأجريت هذه الدراسة على مستوى 7 بنوك في غانا، حيث سعى الباحث الإجابة على السؤال حول تأثير الابتكار التكنولوجي على انتاجيتهم في مجالات أخرى في بنوكهم ؟ مفترضة وجود اثر كل من المنتج والعملية على كفاءة وفعالية الموظفين.

ولتحقيق هذا الهدف تقييم إنتاجية العمل في البنك على عينة 98 مفردة .

ومن أهم نتائج الدراسة :

للابتكار له تأثير إيجابي على عمليات البنك الابتكار له تأثير كبير على إنتاجية الموظف وكفاءته التشغيلية والإنتاجية .

من خلال هذه الدراسة يمكننا القول بأنه تم التركيز على بعدي المنتج والعملية لتحقيق اثر إيجابي على العمليات البنك " تكنولوجيايات المعلومات " ذلك اعتمادا على كفاءة وفعالية العاملين من وجهة نظر موظفين بنوك غانا .

الدراسة الثالثة أثر الإبداع والتعلم على ارضاء العاملين في شركات الطيران مجلد 15- العدد 01 chnim yoopetch 2017

هدفت الدراسة إلى توضيح العوامل لتعلم الموظف أو المورد البشري وابدته في الرضاء الوظيفي وتم الدراسة على عينة من موظفوا الخطوط الجوية الذي بلغ عددهم 405 واستخدام المؤلف اداة الاستبيان في مدة 3 أشهر وكانت الدراسة تحت إشكالية ما هو أثر التعلم والابداع على الرضا الوظيفي في سياق صناعة الطيران

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

توصلت الدراسة إلى النتائج : التالية انه علاقة ايجابية قوية بين التعلم والرضا عن العمل وان الإبداع الموظف مرتبط بشكل ايجابي بالرضا الوظيفي ، واطهر الموظفون ذو الإبداع الاستخدام الفعال للمعرفة والمهارات .

نلاحظ من خلال الدراسة أن التعلم هو شرط أساسي للإبداع الموظف ويعمل على زيادة الرضاء الوظيفي حسب موظفي شركة الطيران .

الدراسة الرابعة مقال محددات تبني الابتكار التكنولوجيا الخضراء بين شركات النقل في ماليزيا 2014 :

suhaize zailani malaysia sains university

هدفت هذه الدراسة الى تحليل العوامل المؤثرة في تبني الابتكار التكنولوجيا الخضراء في خدمات النقل الماليزية ومن اهم العوامل التي تؤثر على اعتماد تبني ابتكار تكنولوجيا الخضراء لشركات لوجستيات النقل الماليزية متمثلة في عامل التقني والتنظيمي والبيئي ولكن الابتكار لايزال في مراحله الأولى في ماليزيا بسبب تخلفها مقارنة عن البلدان الاسيوية الأخرى مثل : سنغافورة ، اليابان كوريا، حيث اعتمدا الباحث على المنهج تحليلي الوصفي وباستخدام أداة الاستبيان .

واهم نتائج الدراسة :

الابتكار الناجح هو الابداع في البحث وتطوير وتطوير التكنولوجيا مما يقلل من تأثير السلبي للأنشطة البشرية؛

تطوير وتطبيق المنتجات ومعدات والأنظمة المستخدمة وموارد الطبيعية للحفاظ على البيئة؛

القوى الدافعة للابتكار في شركات النقل الماليزية هي : العملاء والمنافسون والتكنولوجيا.

من خلال هذه الدراسة يمكننا التركيز على كل من العملاء والمنافسون وتكنولوجيا والبحث والتطوير)، تعد من بين أهم العوامل البيئية والتنظيمية وتكنولوجيا لما لها دور كبير في تحقيق تبني الابتكار التكنولوجيا الخضراء لشركات النقل الماليزية .

الجدول (01) يوضح ابعاد الدراسة الابداع التنظيمي واثره على أداء العاملين

الدراسات	الأصالة	الطلاقة	حساسية المشكلات	المرونة	كفاءة	فعالية
دراسة عمارة محمد علي عامر - 2021	X	X		X		
مغربي السعيد، العيداني الياس 2021	X	X	X	X		
طارق جابر راشد فالح الرقيب - 2021					X	
Dhrgham Ibrahim kadhim AL.shukri et -2021-autre					X	X
Aicha et autre -2021-	X		X	X		
Asareyaur-2018-					X	X
Chamin yoopetch -2017	X	X	X	X		
خالد علي -2017						X
نجم العزاوي ، طلال نصير - 2012	X	X	X	X		
التكرار	05	04	04	05	03	03

المصدر : إعداد الطالب

الجدول رقم (02) يوضح مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من حيث	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الزمن والمكان	أغلب الدراسات السابقة كانت حديثة زمنياً في حدود 05 سنوات الأخيرة ، التي كانت من سنوات 2017-2021 وكانت دراستين فقط 2012-2014 تمت في بيئة محلية عربية وأجنبية في مناطق التالية : (جلفة - تبسة - اندونيسيا ماليزيا - العراق - السودان جمهورية الصين الشعبية كويت غانا الأردن).	تمت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2024-2025 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في مؤسسات الرياضية .
العينة	لدينا تنوع في عينات الدراسات حيث نجد عمال شركة الطيران ، عمال نقل ماليزيا عمال اتصالات ، عمال سونلغاز ، عمال مستشفى ، عمال البنوك التجارية ، عمال المركب المنجمي.	ركزنا على عينة عشوائية من موظفين المنشآت الرياضية (المسبح الجوارى عين الحجل)
أداة الدراسة	اغلب الدراسات استخدمت استبيان كأداة الجمع المعلومات معتمد على برنامج تحليلي SPSS ، بينما دراسة خالد على استخدم بالإضافة للاستبيان المقابلة والملاحظة في 2017	اعتمدنا لجمع المعلومات على الاستبيان وبرنامج حزمة الإحصائية SPSS
المنهج	اعتمدوا الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي	اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية
نوع القطاع	اغلب الدراسات السابقة كانت مصنفة في قطاع الخدمات.	استهدفنا في دراستنا قطاع الرياضة
المتغيرات	كانت اغلب الدراسات تضم مواضيع الإبداع الإداري والإبداع التكنولوجي كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع	اعتمدنا في دراستنا على متغيرين : إبداع التنظيمي كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع
الهدف	هدفت أغلب الدراسات على توضيح مدى اهتمام المؤسسات بتطبيق الإبداع الإداري والتكنولوجي ومدى تفاعل أداء العاملين معه	هدفت دراستنا على ما مدى تطبيق الإبداع التنظيمي في المؤسسات الرياضية وأثره على أداء العاملين

المصدر: من اعداد الطالب

مجال الاستفادة من الدراسات السابقة :

ضبط الابعاد وضبط المتغيرات الدراسة ؛

مقارنة نتائج الدراسة بالنتائج الدراسات السابقة ؛

ضبط المذكرة تحديد الاستبيان بالإضافة الى اثراء الجانب النظري .

ما يميز الدراسة الحالية على الدراسات السابقة :

تتميز دراستنا في حدود اطلاقنا كونها :

قطاع الدراسة اول مرة نتحدث عليه؛

اول مذكرة تتحدث عن الابداع التنظيمي في المنشآت الرياضية؛

النتائج في حدود اطلاقنا.



الفصل الثاني

الإبداع التنظيمي

تمهيد :

الإبداع التنظيمي هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة داخل المنظمة، تساهم في تحسين الأداء، تطوير المنتجات أو الخدمات، وتعزيز الكفاءة والتنافسية. يعتمد على بيئة عمل تشجع التفكير الخلاق، تبادل الأفكار، وتسامح الفشل كجزء من عملية التعلم. يتطلب الإبداع التنظيمي قيادة داعمة، هيكلية مرنة، وثقافة مؤسسية تحفز المبادرة والتجريب. كما يشمل تعزيز التنوع الفكري وتوفير موارد مثل التدريب والتكنولوجيا لتمكين الموظفين من تقديم حلول مبتكرة تلبي تحديات السوق وتطلعات العملاء.

1.2. الأدبيات النظرية للإبداع التنظيمي

يعتبر الإبداع طاقة يمتلكها كل فرد بدرجات متفاوتة أين يمكن لكل فرد أن يكتسب هذه المهارة ويصبح من المبدعين حيث يمكن لصاحبه من اكتشاف سبل جديدة في تغيير البيئة التي تحيط به لتقادي الملل والتكرار .

مفاهيم وأساسيات حول الإبداع التنظيمي :

أصبح الإبداع التنظيمي من أكثر موضوعات التي تجد الأكاديميين والمهنيين باعتبارها من أسى عمليات التغيير والتطوير التنظيمي في المؤسسات .

أولاً: تعريف الإبداع

عرفه جوزيف شومبيتر (joseph schempeter) سنة 1939 : حيث أشار الى وجود خمسة أنواع من الإبداع وهي البحث عن منتج جديد ، طريقة إنتاج جديدة ، غزو السوق جديدة إيجاد مصدر جديد للمادة الأولية ، وطريقة إنتاج جديد (وديع قاسم ، 2022، صفحة 782)

من خلال هذا التعريف يوجد عدة أشكال للإبداع منها الإبداع التنظيمي والإبداع الإداري والتكنولوجي ونجد العلاقة بين الإبداع التنظيمي والإداري كونه ان الإبداع التكنولوجي حلقة وصل بين الإبداع التنظيمي والإداري .

عرف الإبداع التنظيمي بيتر دراكر (peter Drucker) ان الإبداع التنظيمي في أي مجال يحتاج الى الموهبة والبراعة والمعرفة، وهذه العوامل لا تعد نافعا مالم يتوفر عنصر الالتزام والمواصلة (محمد الامين كروش، 2020، صفحة 39)

ركز دراكر على أن الإبداع التنظيمي يركز على الموهبة والمعرفة، التي تتم بالالتزام والمواصلة.

يعرفه vakola et rezuiet hage : على أنه تبني فكرة أو سلوك جديد في المنظمة سواء كانت منتجا جديداً أو خدمة جديدة أو تكنولوجيا جديدة أو ممارسة إدارية جديدة تعتمد على سرعة المنظمة في تبني أكثر من نوع واحد من تلك أنواع (بوشطارة 2021، صفحة 75)

ركز هذا تعريف ان الإبداع التنظيمي هو عبارة عن فكرة جديدة في المنظمة تترجم الى منتج او تكنولوجيا او خدمة جديدة بالإضافة الى ممارسات جديدة ذلك راجع قدرة وسرعة المنظمة لتبني أكثر من نوع .

كما يعرف الإبداع التنظيمي : على انه إعادة تنظيم طرائق ، الكيفيات ، والمعارف المكتسبة حتى تكون سلوكيات وعمليات المنظمة وافراد اكثر ايجابية وذات مردودية . مومني سارة 2018، صفحة 537)

الفصل الثاني : الإبداع التنظيمي

ركز هذا التعريف الإبداع التنظيمي من جانب إعادة تنظيم طرائق والمعارف حتى تكون سلوكيات افراد أكثر إيجابية وعمليات المؤسسة أكثر مردودية

استنادا مما سبق نستنتج ان الإبداع التنظيمي هو عبارة عن تبني فكرة جديدة أو سلوك تترجم الى منتج جديد أو تكنولوجيا أو ابداع إداريا من جهة ، أو إعادة تنظيم طرق ومعارف المؤسسة من جهة اخرى تكون ذو اثر إيجابي وذات مردودية المؤسسة.

كما يعرف الإبداع التنظيمي بشقه الضيق .

تعريف الإبداع الإداري: يتعلق الإبداع الإداري بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المؤسسة وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية (الرحمان، 2021، صفحة 505) فالإبداع يدعم قوة أي منظمة في ميزها عن المنظمات الأخرى. (جميلة بختي، 2021، صفحة 75)

وضح التعريف التالي على أن الإبداع الإداري يكون في الهيكل التنظيمي لأي منظمة ، يمس نشاطاتها لأنه يعتبر نقطة تميز على المؤسسات الأخرى .

ويعرفه محمد حسن محمد حمدات الإبداع الإداري على أنه إبداع جماعي منظم أيضا وهو أعم واشمل من الإبداع الفردي ويعني القدرة على ابتكار أساليب وأفكار ، يمكن أن تلقى بالتجارب الأمثل من العاملين وتحفزه للاستثمار قدراته و مواهبه لتحقيق الأهداف التنظيمية . (مغربي السعيد 2021، صفحة 613).

مما سبق يعتبر الإبداع الإداري عمل جماعي أشمل من الإبداع الفردي وكما له القدرة على ابتكار أساليب وأفكار تحفز العاملين على استثمار قدراتهم لتحقيق أهداف التنظيمية .

مما سبق نستنتج ان الإبداع الإداري يؤثر على الهيكل التنظيمي بشكل مباشر، وبالنشاطات بشكل غير مباشر، ويعتبر عمل جماعي ويهدف الى ابتكار أساليب وأفكار ذلك لتحفيز العاملين واستثمار قدراتهم لتحقيق أهداف التنظيمية .

2.2 مبادئ الإبداع التنظيمي

توجه بيتر دراكر (Peter Drucker) الى وضع مجموعة من المبادئ تتمثل في أعمال أو ممارسات يجعل بالمؤسسات التي تسعى للإبداع القيام بها ، واطلق عليها (the Do is) نذكرها كالاتي : (سعدون ، المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الاداري - دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك وهران، 2017 ، صفحة192)

ان الإبداع في المؤسسة يبدأ بتحليل الفرص هو يبدأ بالتفكير بمصادر الفرص الإبداعية وعلى الرغم من أهمية من هذه المصادر تختلف من مجال لآخر ومن وقت لآخر، الا أنه يجب تحليل كل هذه المصادر بطرق بشكل نظامي.

يجب عدم الاكتفاء بالتفكير بالمشكلة وإنما أيضا مقابلة الناس والاستفسار منهم والاستماع إليهم فالإبداع جانب مفاهيمي وجانب إدراكي حسي فالمبدع يجد و بطريقة ما ، يجب أن يكون عليها الإبداع للاستفادة من الفرصة، ثم يقوم بمقابلة العملاء أو المستخدمين للتعرف على توقعاتهم والقيم والحاجات الموجودة لديهم . فعالية الإبداع ترتكز على البساطة والتركيز نحو حاجة محددة .

الإبداع في العادة يبدأ صغير بحيث لا يتطلب الكثير من الأموال والأفراد وغيرها من المصادر .

3.2 علاقة الإبداع التنظيمي ببعض المفاهيم : تتمثل فيمايلي: (سعيداني 2021، الصفحات613-614)

علاقة الإبداع التنظيمي التغيير : فالتغيير وسلوك أو افكار جديدة تعتمد على المؤسسة وتختلف السارية في الاستخدام ويتسم بالشمولية والاستمرار متناغم مع الإبداع لذا فهما مكملان لبعضهما، الا أن الإبداع عملية أساسية يحدث من خلالها التغيير، أما التغيير فقد يولد ابداعات في الهياكل أما التغيير فقد يولد ابداعات في الهياكل أو الوظائف المؤسسة و من هنا نتفق على أن كلا ابداع هو تغيير ، لكن ليس كل تغيير هو ابداع

علاقة الإبداع التنظيمي الابتكار: يرتبط الإبداع بالابتكار ارتباطا كبير بما أن الإبداع هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة، فان الابتكار هو التطبيق الناجح للفكرة الإبداعية بالتالي لا وجود للإبداع بدون ابتكار أنه يقوم على تطبيق الأفكار الإبداعية.

علاقة الإبداع التنظيمي بالذكاء : يقصد بالذكاء سرعة الفهم والاستنتاج اذا يتطلب وجود حد معين من الذكاء الا أن ارتفاع نسبة الذكاء لا يعني بالضرورة هو الأكثر ابداعا، وانما الشخص المبدع لابد ان يكون ذكيا لدرجة معينة.

4.2 أبعاد الإبداع الإداري

تحديد الأبعاد الإبداع التي توضحها استنادا للدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع الدراسة ويمكن ذكرها فيما يلي:

جدول رقم (03) يوضح أبعاد الدراسة

الدراسات	الأصالة	الطلاقة	حساسية المشكلات	المرونة	كفاءة	فعالية
دراسة عمارة محمد علي عامر - 2021	X	X		X		
مغربي السعيد، العيداني الياس 2021	X	X	X	X		
طارق جابر راشد فالج الرقيب - 2021					X	
Dhrgham Ibrahim kadhim AL.shukri et -2021-autre					X	X
Aicha et autre -2021-	X		X	X		
Asareyaur-2018-					X	X
Chamin yoopetch -2017	X	X	X	X		
خالد علي -2017						X
نجم العزاوي ، طلال نصير - 2012	X	X	X	X		
التكرار	05	04	04	05	03	03

المصدر من اعداد الطالب

وعلى أساسها سيتم التعرف على الأبعاد التالية

الطلاقة: تعني القدرة على إنتاج أكبر عدد من البدائل أو الأفكار أو الاستعمالات عند الاستجابة المثير معين أو السرعة في توليدها ، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختيارية لمعلومات أو الخبرات؛ (رجب العكيدي ، 2021، صفحة 108)

كما تعرف كل المرونة والاصالة (آخرون، التمكين الإداري وآثره في تحقيق الإبداع التنظيمي - دراسة حالة مؤسسة انتيبوتيكال لفرع مجمع صيدال ، 2019، صفحة 53)

المرونة: تعني ان تكون الأفكار متنوعة في جوهرها والا تقف عند طريقة واحدة لايجاد حلول، فهي تغير باستمرار في التفسير أو الاستعمال أو فهم المهمة أو الاستراتيجية العمل أو تغير في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً جديداً للهدف؛

الاصالة : تعني قدرة الفرد على توليد أفكار جديدة أو مدهشة وناكرة لم يسبق إليه احد ، بمعنى آخر إنتاج ما هو غير مألوف وكلما قل شيوع الفكرة ازدادت درجة اصالتها؛

تعرف أيضا :

حساسية المشكلات : تعني القدرة على تلمس المشكلات وملاحظتها وإدراكها، بشكل مسبق قبل ان تتفاقم من خلال رصد البيئة المحيطة بالمؤسسة واقتناص الفرص المتاحة من قبل المنافسين، وتدارك نقاط القوة والضعف واستفادة القصوى من النقاط القوة وتحويلها الى الفرص والمكاسب (عطوات ، 2016، صفحة 55)

الشكل رقم (01) يوضح ابعاد الإبداع التنظيمي

ابعاد الإبداع التنظيمي

الاصالة - الطلاقة - حساسية المشكلات - المرونة

المصدر من اعداد الطالب

5.2 أهمية وأنواع و مراحل الإبداع التنظيمي

أولا : أهمية الإبداع التنظيمي

للإبداع التنظيمي أهمية كبيرة على مستوى الموارد البشرية و المؤسسة على حد سواء وهي كمايلي :

(معراج 2019، صفحة 1071)

القدرة الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة مما يجعل التنظيم في وضع مستقر أن يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية تحسين الخدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والفرد .. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في تنظيم عن طريق اتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات؛

الاستخدام الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب العلمية تتواءم مع التطورات الحديثة حسن الاستغلال للموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق اتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة بما يتفق مع التغيرات المحيطة وتتوفر فيه أيضا: القدرة على خلق التوازن بين البرامج المختلفة والامكانيات البشرية والمادية المتوفرة ؛ (عبد الجبوري، 2020، صفحة 286)

كما تتجلى أهميته : (بن حمو2022، صفحة645)

يساعد على طرح أفكار وأساليب مختلفة وإيجابية تجعل بيئة العمل يسعى لإيجاد الحلول لمشكلة ما ووضعها موضع التقيد ؛

يعمل على التعريف بالقيم المؤسسة وتعميقها والتركيز على الأداء تشجيع روح الاستقلالية ، تبسيط الإجراءات الإدارية وخلق بيئة تنظيمية مرنة.

يدفع افراد الى دخول في منافسات التحدي والتميز عن الآخرين ؛

يساعد الفرد في التغلب على المعوقات الشخصية التي تحول دون قدرته على التعبير عن امكانياته الإبداعية .

استنادا مما سبق يعتبر الإبداع الإداري عنصر هام في العملية التنموية الاقتصادية والاجتماعية، مما يؤثر في قدرة المنظمة على التنافس وبالتالي البقاء والازدهار .

ثانيا: مراحل الإبداع التنظيمي

تحدث الكثير من نماذج عن الإبداع الجماعي في حل المشكلات ومن أشهرها نموذج ويست (West 1990) ويتكون هذا النموذج على 4 مراحل (معراج ب. 2019، الصفحات 1072 - 1073)

1. **مرحلة الإدراك الحاجة الى الإبداع** : تدرك الجماعة الحاجة الى الإبداع حيث يكون هنالك فجوة بين الأداء المتوقع والحالي فان التفكير الإبداعي يحدث كاستجابة لهذه فجوة ، وحينما تدرك المؤسسة أو الجماعة أهمية بعض الإبداعات كمطلب أساسي لاستمرار وبقاء المؤسسة ؛

2. **مرحلة المبادرة وطرح الأفكار الإبداعية** : تحتضن هذه المرحلة الاقتراحات الإبداعية للأخريين الذين يمثلون جماعة العمل وذلك بغرض حل المشكلة أو تحسين الوضع الراهن، تكمن أهمية هذه المرحلة في تفعيل العملية الإبداعية من خلال قبول الأفكار الإبداعية، التي تسهم في حل المشكلة تؤدي الى توليد أفكار جديدة أو رفض تلك الأفكار وبالتالي فقد العملية الإبداعية جزءا من وجودها ؛

3. **مرحلة التطبيق** : ما يميزها هي تبني وتوظيف الأفكار الإبداعية المرغوبة ، من المتوقع هذه المرحلة اجراء بعض التعديلات على أفكار لجعل تطبيق بنجاح؛

4. **مرحلة الثبات** : في هذه المرحلة يصبح العمل الإبداعي والفكرة جزءا اعتياديا في المؤسسة ، حيث يرتبط بثقافة ومعايير واجراءات الرقابة في المؤسسة .

مما سبق يمكننا التلخيص مراحل الإبداع الإداري في المؤسسة التي تنطلق من تحديد الفجوة بين الأداء المتوقع والحالي تليها تجميع أفكار الإبداعية ثم جعلها أفكار قابلة لتطبيق بنجاح ، أخيرا يصبح العمل الإبداعي والفكرة عمل يومي في المؤسسة

ثالثا : أنواع الإبداع التنظيمي :

للإبداع أنواع عديدة منها قد تكون متميزة في طرح أفكار مفيدة أو سلعة ذات ميزة عالية تشبع حاجات الافراد التي يمكن تمييزها وفقا لتصنيفات متعددة فقد يكون علميا أو إداريا او فنيا: (نجاه ب.. 2022، الصفحات 644-645)

الإبداع الجزئي : وفقا لهذا نوع من الإبداع يتعلق بطبيعة التكنولوجيا بشكل جزئي ، واهتمام الزائد بالسوق ؛
الإبداع الجديد الداخلي: يتم هذا الإبداع ضمن وسائل التكنولوجيا الحالية، إضافة الى اهتمام الزائد بالسوق ؛

3. الإبداع التخصصي : يرتبط هذا نوع من الابداع في حالة استخدام تكنولوجيا جديدة أو أساليب تكنولوجيا باهتمام قليل في السوق؛

4. الإبداع العالمي الجديد الابداع يتعلق في حالة الاستخدام وسائل تكنولوجيا جديدة ، ولكن بوجود اهتمام عالي في الأسواق .

استنادا للمعلومات السابقة نلاحظ إن الإبداع الجزئي والجديد الداخلي لهما نفس طبيعة التكنولوجيا مع الاهتمام الزائد بالسوق ، إلا انه الإبداع التخصصي والعالمي الجديد يختلفان في دراسة السوق مع استخدام نفس وسائل التكنولوجيا الجديدة.

6.2 العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي ومعوقاته

نتعرف في هذا الفرع على اهم العوامل المؤثرة على الابداع التنظيمي ومعوقاته .

أولا : العوامل المؤثرة على الابداع التنظيمي :

نظرا لأهمية الابداع التنظيمي في المؤسسات الا أنه يجب عليها أن نبحت عن العوامل المؤثرة في مستواه والتي يتم شرحها كمايلي : (غانية .ا.، 2018، الصفحات 221-220)

العوامل الفردية : يرتكز الابداع بدرجة الأولى على الافراد حيث ان المبدع يتصف بقدرته على رؤية الأشياء بمنظور مختلف عن الغير ، أي انه السلوك الابداع عند العاملين في مختلف المؤسسات يتطلب وجود مهارات إبداعية ، التي تظهر في شكل سلوك محدد اثناء احداث التغيير .

العوامل خاصة بالمناخ التنظيمي : حيث انه توفر القدرات الإبداعية أمر مهم الا أنه بحاجة الى البيئة المناسبة لنموها وتطورها لكي تظهر الى الوجود، تتمثل في مناخ التنظيمي أي البيئة الداخلية المادية وغير المادية والتي يعمل الفرد في اطارها من أهمها :

المرونة التنظيم : وهي القدرة على الاستجابة والتكيف مع المتغيرات خارجية والداخلية ؛

طبيعة العمل : تعد الاعمال الحيوية هي التي تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه الى تفكير الخلاق ؛

أهمية الإنجاز : تعتبر الإنجاز والإنتاجية كأسس للمكافاة المادية والمعنوية التي تؤكد عليها المؤسسات؛
العوامل خاصة بالجماعة العمل : نعلم انه الجماعة هي كيان تشمل فردين واكثر متفاعلين مع بعضهم البعض لتحقيق اهداف المشتركة.

نلاحظ ان تشجيع الابداع التنظيمي في المؤسسات يكون من خلال مهارات والقدرات ، التي يمتلكها الفرد بتوفر بيئة عمل مناسبة التي تتسم بالمرونة مع وجود روح الجماعة لتبادل المعارف والقدرات .

الفرع الثالث: معوقات الابداع التنظيمي :

سيتم التعرف على معوقات الابداع التنظيمي وسبل معالجته

أولا معوقات الابداع التنظيمي: توصلت العديد من المراجع الى معوقات كثيرة ومتنوعة تعرقل سير العملية الإبداعية، التي تحد من وصول الى أهدافها تشمل ما يلي: فتحة الابداع الاداري والبيئة العمل دراسة التاثيرو التاثر ، 2023، صفحة 813)

معوقات الشخصية :

- الخوف من الفشل وعدم الثقة في النفس ؛
- التمسك بالنمط التقليدي في أداء العمل والخوف من ما هو جديد ؛
- نقص الخبرات والمعارف والمعلومات ؛
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات والتواكل واعتماد على الغير ؛
- الياس والإحباط ونظرة التشاؤمية للحياة؛
- انعدام روح المبادرة لدى الافراد .

المعوقات التنظيمية :

- التمسك باللوائح التنظيمية والمركزية والتي تحد من مرونة التنظيم والابداع ؛
- نقص فعالية نظام الاتصال وعدم تدفق وانسياب المعلومات وأفكار وسهولة وسرعة ؛
- ضعف العملية الإدارية من خلال وجود خلاف بين العاملين والادارة
- الفشل في وضع الفرد المناسب في مكان المناسب وعدم وضوح واجباته .

المعوقات الاجتماعية

- انتشار الفساد من رشوه واختلاس سرقة وتزوير والنصب ؛
- التقييم والترقية الى الرتب بعيدا عن الموضوعية والواقعية.
- التماسك بالقيم والعادات والتقاليد والأعراف التي تعرقل تطوير الأداء ؛
- ضعف الولاء والانتماء للمنظمات الإدارية وانتشار البيروقراطية.

الفصل الثاني : الإبداع التنظيمي

المعوقات المالية في حالة اذا اخدنا مفهوم الواسع للإبداع التنظيمي تحتاج عملية الابداع الى عملية تمويل ضخمة التي تستثمر في خدمة المبدعين وهو الذي قد لا يتوفر لدى الكثير من المنظمات، الا انه اذا ركزنا على شقه الضيق للإبداع حيث يعتبر الإبداع الإداري من الابداعات اقل تكلفة .

المعوقات البيئية

نظام السياسي المتبع بالدولة ؛

عدم اهتمام الدولة بأنظمة ومشاريع البحث والتطوير ؛

ضعف سياسة التنمية ؛

تدني النشاط الاقتصادي بالدولة ؛

يمكننا القول انه السيطرة وتقليل من هذه المعوقات تعتبر اكثر مفاتيح الفعالية لتنمية الإبداع الإداري في المنظمة .

ثانيا : سبل معالجة معوقات الابداع التنظيمي: الا انه هنالك استراتيجيات التي من شأنها تحد من معوقات الابداع التنظيمي كاظم، دور التدريب الموارد البشرية في عناصر الابداع الاداري دراسة ميدانية (بغداد ، 2019، صفحة296):

تحفيز العاملين على طرح أفكارهم بحرية تامة ؛

دعم المستمر على التنافس بين العاملين اثناء العمل ؛

تقليل نسبة الاشراف الزائد على العاملين اثناء العمل؛

تزويد العاملين بالتغذية العكسية لأعمالهم .

اعتمادا مما سبق أن اهتمام المؤسسة بالسبل معالجة معوقات الإبداع التنظيمي يساهم في تقليل المركزية والرسمية بغية تحقيق مرونة التنظيم .

خلاصة الفصل:

الإبداع التنظيمي بمفهومه الضيق الذي يمس الهيكل التنظيمي الذي يجعل المؤسسة قادرة ومرنة لمواكبة التغيرات المحيطة بالبيئة العمل ، هذا ما يجعل افراد قادرين على طرح الأفكار جديدة ومبدعة .

النجاح الإبداع التنظيمي في المؤسسة يجب الالتزام بمراحل التي تجعل الإبداع عملا اعتياديا في المؤسسة .

الفصل الثالث

آداء العاملين

1.3 الادبيات النظرية لأداء العاملين

سنتطرق في هذا المطلب اساسيات حول أداء العاملين .

الفرع الأول : مفهوم أداء العاملين وعناصره ومحدداته

سنقوم في هذا الفرع الى ذكر أهم التعاريف لأداء العاملين مع التطرق إلى عناصره ومحدداته .

أولاً : مفهوم أداء العاملين

يتمتع مصطلح أداء العاملين بأهمية كبيرة في مجال الأعمال وفي الإدارة بشكل عام وفي دراسات الموارد البشرية بشكل خاص نظرا لاعتباره من أهم الموارد التنافسية في المنظمة .

اولا نتطرق الى تعريف الأداء المؤسسة كمصطلح (الدين 2018، صفحة 145)

1- الأداء يمثل مخرجات المؤسسة التي تسعى إلى تحقيقها بواسطة العاملين ؛

وبصفة أخرى يمكن أن نقول انه عبارة عن ربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف عبر القيام بمهام وواجبات يقوم بها الموظف داخل المؤسسة .

منه نشير الى مكونين أساسيين :

كفاءة الأداء يعرفها دراكر بأنها تعنى أداء ما ينفذ من عمل أو يتخذ من قرار أو تصرف على النحو الصحيح أو لأفضل.

فعالية الأداء وهي القدرة على بلوغ الأهداف المسطرة ، مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك ولذلك فان الأداء المتميز هو الذي يجمع بين عاملي الكفاءة والفعالية

منه يمكننا أن نعرف أداء العاملين: (كاظم س.، 2022، الصفحات 58-59)

على أنه مجموعة من السلوكيات الإدارية التي تعبر عن قيام الموظف بعمله ويتضمن جوانب كثيرة منها جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة العملية والاتصال ببقية الأعضاء المنظمة ، والالتزام باللوائح والتعليمات الإدارية التي تنظم عمل هذا الموظف وبما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية .

هذا التعريف يركز على الأداء العاملين بأنه سلوك وهو عبارة عن معادلة تجمع بين خبرة العملية والاتصال ببقية الأعضاء للمؤسسة بالإضافة للالتزام باللوائح والتعليمات الإدارية لإعطاء جودة الأداء .

يعرف أداء العاملين أيضا : أنه تفاعل سلوكي تتوقعه إدارة المنظمة يظهر هذا السلوك الإجرائي الذي يقوم به الأشخاص لإكمال العمل ، وهو سلوك فردي يفعله الموظفون والذي يمكن ملاحظته ، ويسهم في توليد قيمة للمنظمة وتحقيق أهدافها

من هنا نلاحظ ان هذا تعريف ركز على ان أداء العاملين هو سلوك متوقع من الموظفين ، يكون فردي الذي يساهم في خلق قيمة للمؤسسة وتحقيق أهدافها .

عرفه عباس على أنه درجة من تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الأفراد أي يعكس الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة (نصيف 2017، صفحة 33)

يرى هذا التعريف على ان أداء العاملين ينحصر في كيفية إنجاز المهام المطلوبة .

من خلال توصلنا أن أداء العاملين هو عبارة عن سلوك متوقع نتيجة لدمج الخبرة العملية، والاتصال مع أعضاء المؤسسة، بالإضافة إلى الالتزام باللوائح والتعليمات للمهام المطلوبة، لخلق قيمة المؤسسة وتحقيق أهدافها.

ثانيا : عناصر أداء العاملين

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها : (عطوات سلمى 2016 ، صفحة 57) :

المعرفة بمتطلبات الوظيفة تشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلقية عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

نوعية العمل : تمثل فيما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون وقوع في الأخطاء؛

كمية العمل المنجزة يشمل مقدار العمل الذي يستطيع الفرد إنجازه في ظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز؛

المثابرة والجدية: تشمل الجدية وتقاني في العمل وقدرة الفرد على تحمل المسؤولية العمل، وإنجازه في الوقت المحدد ومدى احتياج الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله .

ادا فان وجود هذه العناصر في أي مؤسسة تساعد إلى الوصول الى الأداء الفعال للعاملين

ثالثا : محددات أداء العاملين :

انطلاقا من العناصر يمكن ان نستخرج اهم محددات الأداء العاملين وتتمثل :

الجهد: هو يعكس درجة حماس الفرد ودافعيته للعمل (علام، 2020، صفحة 879) ، فهو ناتج من حصول الفرد على الحوافز والدوافع والطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته (الله، 2022، صفحة 714)

بالإضافة الى كل من : (عزيز، 2022، صفحة 48)

القدرات: هي الخصائص الشخصية المستخدمة لاداء الوظيفة ، ولا تتغير وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة.

ادراك الدور : أي ادراك الفرد لدوره الوظيفي أي الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلوكيات التي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه .

ومنه نلاحظ ان الأداء في أي موقف معين يمكن ان ينظر، على انه ناتج للعلاقة التبادلية بين الجهد والقدرات وإدراك الدور .

الفرع الثاني : أهمية أداء العاملين :

بعد أداء العاملين من أهم اهتمامات الباحثون في علم الإدارة وبأداء العاملين خاصة بعد التغييرات الحاصلة وراء تحقيق ميزة تنافسية، كما أنه يعد أحد أهم المؤشرات التي يتبين من خلالها مدى كفاءة العاملين وفعاليتهم لتحقيق الأهداف المسطرة من هنا سعت المؤسسات إلى تسليط الضوء على هذا المورد وتكمن أهمية أداء العاملين في المنظمة في مايلي : (سوسن أحمد محمود شكري ع.، 2022، صفحة 59)

المساهمة في تحديد مدى إمكانية المؤسسة على استثمار القدرات الكامنة ، وتوظيف المهارات والمعارف لدى الموظفين العاملين في ذلك لأنها لأداء العاملين يعد مقياس القدرة ودافعية الفرد نحو العمل؛ يعمل أداء الوظيفي الفعال على خلق ميزة تنافسية لمنظمة وذلك من خلال الابتكار والإبداع في الأداء؛ يساهم الأداء الوظيفي في تحديد درجة نجاح الموارد البشرية في المؤسسة من خلال عملية الاختيار والتعيين ومدى توفيقها في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

يساعد الأداء الوظيفي على رفع المستوى جودة المدخلات العملية الإنتاجية ومخرجاتها في مؤسسات الأعمال؛

له دور فعال في تحديد نقاط القوى والضعف لدى القوى العاملة في المنظمات على اختلاف أنواعها؛ يساهم الأداء العاملين على مساعدة المسؤولين في المؤسسة على استحداث نظم الترقيات ومكافئات

وأجور والحوافز تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة من بالمنظمة والعمل على إصلاح تلك نظم ولا ارتقاء بها في اكتشاف مدى تأثيرها في مستوى أداء العاملين في المؤسسات ؛

يساعد الأداء الوظيفي المتميز الفعال في تحقيق أهداف المؤسسة ومدى إشباع حاجات الفرد وأهدافه نستنتج أن للمؤسسة دور فعال في استخلاص الطاقات والقدرات العاملين من خلال أساليب التي تتبعها نظرا لمكانة العامل في المنظمة لتحقيق تميزها في القطاع .

الفرع الثالث : أبعاد أداء العاملين

يعد أداء العاملين موضوع واسع تذكر أبعاد الأكثر تداولاً والمتفق عليهم في أغلب الدراسات السابقة من خلال اطلاع على مجموعة الدراسات السابقة (انظر الجدول رقم (01-01) ان هناك شبه اجماع على وجود بعدين لاداء العاملين هما الكفاءة والفعالية (مصطفى، 2021، الصفحات 121-127)

أولا الكفاءة : حسب Andri..... يقصد بها تطبيق المعرفة الفعلية والمعرفة الوجدانية قصد تحقيق نشاط علمي بحيث تنتج الكفاءة عن الخبرة المهنية اليومية .

ثانيا الفعالية : إنها توليفة بين الجودة والكمية الأداء ضمن الوحدة او القسم ويتحمل المدير مسؤولياته

على أساسها).

بالإضافة الى ذكر الأبعاد الاضافية المتواجدة في بعض الدراسات (كاظم س. 2022، الصفحات 58-59)

ثالثا الرضا الوظيفي: يعد الرضا الوظيفي من بين أكثر الموضوعات التي حظيت بالاهتمام الكثير من الباحثين اذا أن انعدامه قد يؤدي إلى تدنى مستويات الأداء ، كما أنه يمكن أن يسبب مشاكل نفسية أو اجتماعية والاقتصادية وبما أن المورد البشري يعد مركز اهتمام سعت المؤسسات الاهتمام بالعنصر البشري

أولا: الاهتمام بالموارد البشري داخليا : من خلال :

إنشاء علاقة جيدة مع الموظفين من خلال تواصل مع الموظفين وفهم احتياجاتهم لتعزيز ثقة المتبادلة بمشاركة في اتخاذ القرارات وانخراطهم في الاجتماعات وتوجيه لأداء أفضل ؛

وفرة ظروف عمل حسنة من خلال فترات الراحة تناول الواجبات عدد ساعات العمل القانونية ، إلى جانب الراتب الجيد وتوفر المكافآت والحوافز وبيئة عمل مريحة لرفع من معنوية العامل ؛

الأمن الوظيفي يخلق لنا الاستقرار والاطمئنان على مستقبل الوظيفة (من خلال التأمينات الانجازات رعاية الصحية) ؛

تقوية العلاقات فرق العمل : حل المشكلات الجماعية الاشتراك في المهام من خلال وضع برامج ترفيهية خارج إطار الرسمية ، كالبرامج الرياضية وثقافية وتودي هذه إلى إزالة حواجز بين أعضاء الفريق .

ثانيا العوامل الخارجية: تتمثل في توفير السكن الملائم النقل خدمات الصحية ، مخيمات صيفية

لاعتباره وسيلة للارتقاء بمستوى الأداء ، فأصبح الرضا الوظيفي جانبا مهما تسعى المؤسسات إلى إشباعه لأنه يؤثر مباشرة في أدائهم وإنتاجيتهم .

رابعا: الإنتاجية

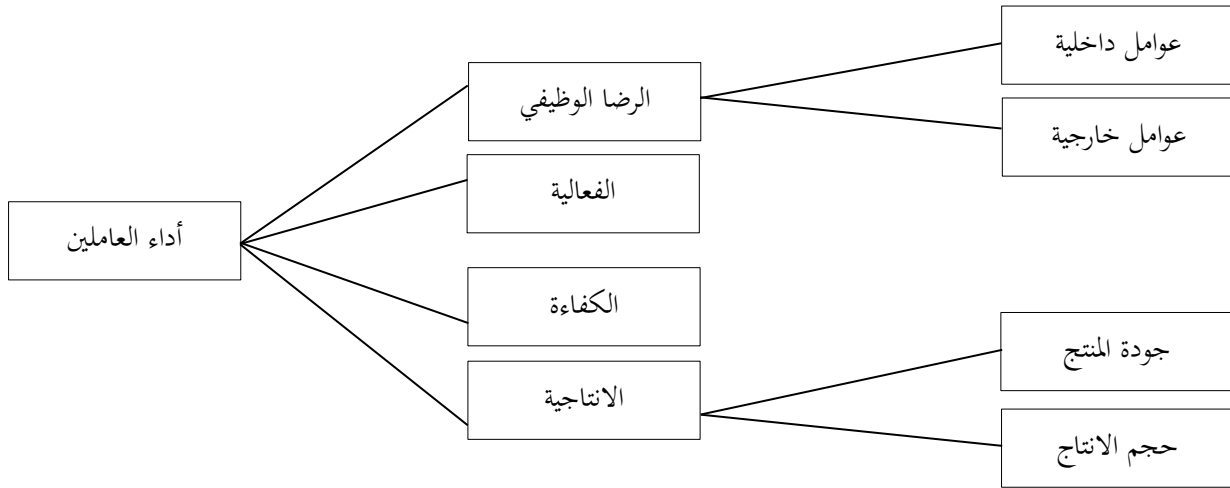
الإنتاجية هي محرك التقدم حيث يمكن تعريفها على أنها كمية الإنتاج المنتج خلال سنة واحدة ، تتمثل أبعاد إنتاجية العاملين من خلال بعدين :

أولهما جودة المنتج: وهو نوع من العمل يعبر عن الجودة الفائقة أي الجودة وفق خصائص ومتطلبات الزبون مطابقة المواصفات (كما تشمل أيضا على وقاية المنتج أو الخدمة من أي أخطاء العيوب الصفرية).

البعد الثاني حجم الإنتاج : وهي تعبر عن كمية الإنتاج المنتج خلال مدة زمنية معينة مقسوما على عدد العمال خلال المدة نفسها .

مما سبق للوصول للأداء الفعال لابد من التركيز كفاء وفعالية العاملين ، الذي يساهم في تحقيق الرضاء الوظيفي للعامل و الإنتاجية وبالتالي بلوغ أهداف المؤسسة .

الشكل (02) يوضح أبعاد أداء العاملين :



المصدر: من إعداد الطالب

الفرع الرابع : العوامل المؤثرة على أداء العاملين

لتحديد مستوى أداء العاملين يجب معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهم ، حيث تؤثر مجموعة من العوامل على أداء العاملين ، ونظرا لاختلاف وجهة الباحثين وتصنيفاتهم أخذنا العوامل الأكثر انتشارا حيث أن نقسمها إلى عوامل المؤثرة سلبا والعوامل المؤثرة إيجابيا .

أولا العوامل المؤثرة سلبا : (حمادي 2016، صفحة 315)

هناك مجموعة من العوامل التي قد تؤدي إلى تأثير سلبا على أداء العاملين:

وجود أهداف محددة : المؤسسة التي تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها تستطيع قياس ما تحقق من انجاز او محاسبة موظفيها على مستوى ادائهم ذلك لوجود معيار محدد مسبقا على أساس هذه المؤسسة . المشاركة في الإدارة : يؤدي عدم مشاركة العاملين في المستويات الادارية المختلفة في التخطيط وصنع القرار يساهم، و في وجود فجوة بين القيادة الادارية والموظفين بالتالي يؤدي الى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي وهذا يؤدي الى تدني مستوى الاداء لدى الموظفين ويعتبرون انفسهم مهمشين في المؤسسة .

اختلاف مستويات الأداء: مشكلات الرضا الوظيفي فالرضاء الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الأداء للموظفين، فيعتبر انخفاضه يؤدي الى اداء ضعيف وانتاجية أقل فالرضاء الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المؤسسة) .

التسيب الإداري :يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين قد ينشا التسيب الإداري ، نتيجة القيادة أو الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة .
منه يجب التركيز على العوامل المحفزة ايجابيا التي تمد للفرد أداء متميز ينعكس إيجابا على تحقيق أهداف المؤسسة .

ثانيا: العوامل المؤثرة إيجابا :

العوامل الإيجابية: تشمل ما يلي: (الحددي، 2016، صفحة 77)

تأثير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين : علما ان المؤسسات التي تدعم ثقافة المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالتخطيط والعمل وتنظيم الجهود اللازمة لأدائه وتنفيذ الرقابة ، التي تساهم في تحسين أداء موردها البشري وهذا ما يدل على وجود علاقة بين الثقافة والأداء حيث ان المنظمات التي تمنح لموظفيها فرصة المساهمة في اتخاذ القرارات ذلك من خلال تبادل الأفكار و الاراء واستفادة من خبراتهم ان يساهم في تحقيق اهداف الافراد والمنظمة معا ، ما يؤثر إيجابا على أداء المؤسسة والعاملين بها .

تأثير الاتصال التنظيمي على أداء العاملين: يعد من اهم العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين وذلك من خلال وجود قنوات الاتصال كافية في جميع المستويات الإدارية للمؤسسة، مما يتيح للعامل إمكانية الحصول على المعلومات الملائمة في الوقت المناسب ، يساهم في ترشيد القرارات التي يتخذها العامل كما يقلل من وقوع الأخطاء وعليه يساهم الاتصال التنظيمي في تحسين أداء افراد مما ينعكس إيجابا على أداء المؤسسة؛

تأثير التدريب على أداء العاملين: يبرز دور التدريب في رفع الكفاءة والأداء لتطوير أساليب العمل مما يساهم في تحسين المهارات الفردية للموظف عليه يعد من ابرز الوسائل التي تؤدي الى رفع وتحسين أداء العاملين داخل المؤسسة .

تأثير الحوافز على أداء العاملين : تعد الحوافز بكل أنواعها المادية والمعنوية الموجهة للأداء وذلك عن طريق اشباعها لرغبات وحاجات العاملين يدفع العامل القيام بأعباء وظيفته بكل جهد ونشاط ، وذلك استنادا لتقديم الحوافز مساوية للجهد التي تمنحها المؤسسة الذي يساهم في خلق المنافسة وبدوره يساهم الى رفع كفاءة العمال

2.3 عملية تقييم أداء العاملين

أولاً: مفهوم تقييم أداء العاملين :

هو عملية منتظمة تتم بشكل دوري تهدف إلى تحديد نقاط القوة والضعف للجهود المبذولة من قبل العاملين والسلوكيات التي يقومون بها خلال فترة زمنية محددة في المنظمة ، وتعتمد على مقاييس ومعايير واضحة تم تحديدها بطريقة تمكن المشرف من تكوين رأي موضوعي وشامل بدون تحيز عن أداء العاملين. (الحيثي 2019، صفحة65)

مما سبق نلاحظ : أن التقييم هو عملية التي تعمل على تشخيص الأداء الفعلي للموظفين العاملين في المؤسسة ، ومقارنتها بما هو مخطط لتفدي مهام معينة خلال فترة زمنية معينة .

ثانياً: أهداف تقييم الأداء

تهدف عملية تقييم الأداء الحصول على معلومات واقعية وصادقة عن سلوك وأداء العاملين متمثلة فيما يلي: (وأخرون 2018، الصفحات 11-12)

معرفة المؤسسة للمستوى العام لجميع أفراد العاملين بها؛

إمداد العاملين بتغذية عكسية عن أدائهم .

استخدام المعلومات التي يوفرها نظام بالمقارنة مع ما كان متوقع منهم؛

التقييم لمعرفة أسباب تدني الأداء؛

معرفة الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب مميز لتحسين كفاءتهم؛

تحسين عملية الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين

ثالثاً : معايير تقييم أداء العاملين

تمثل المعايير ركيزة لتقييم أداء العامل في المؤسسة:

أ - **معايير نواتج الأداء**: تعتبر النتائج المحصلة النهائية للأداء الهدف الأول للتقييم ومن السهل قياسها في معظم الأحيان فهي تتمثل فيما يلي الحجم ، كمية الإنتاج ، جودة الإنتاج الزمن المحدد للإنتاج ، عدد الحوادث تكلفة تحقيق النتائج.

ب- **معايير سلوك الأداء**: عند تقديم سلوك العامل يتم التطرق إلى أفعال والتصرفات والعادات التي يتبعها في أداء عمله حيث يمكن قياس سلوك الفرد على أساس احترام وقت العمل شكاوى العملاء ، إدارة الاجتماعات ، كتابة تقارير مواظبة على العمل تعاون مع الزملاء وحل المشكلات واتخاذ القرارات ، إمكانية والسرعة في التعلم ، فائدة من التدريب.

ج - معايير الصفات الشخصية: يقصد بها المزايا الايجابية التي يتسم بها الفرد أثناء تأدية عمله، حتى تمكنه

من تأديته بنجاح فهم الانتباه المبادرة دافعية للعمل الاتزان الانفعالي ، الأمانة).

ويمكن تلخيصها في الجدول

جدول رقم (04) يوضح معايير التقييم على أساس النتائج السلوك أساس السمات الشخصية

معايير التقييم	التقييم على أساس النتائج	التقييم على أساس السلوك	التقييم على أساس سمات الشخصية
عناصر التقييم	كمية الإنتاج الفعلي جودة الإنتاج الفعلي مدة الإنتاج الفعلي تكلفة الإنتاج الفعلي	الانضباط في العمل المواظبة في العمل العلاقات في العمل التعاون في العمل	الابتكار الاقناع الادراك المبادرة
معدلات التقييم	المقادير الكمية المحددة المقادير النوعية المحددة. فترات الزمنية المعينة قيمة التكاليف المسموح	درجة الانضباط درجة المواظبة درجة العلاقات درجة التعاون	القدرة على الابتكار القدرة على الاقناع القدرة على الادراك. القدرة على المبادرة
التقديرات	مستوى انجاز رجل وسط	درجة الوسطى لتقدير السلوك	القدرة المتوسطة الواجب توفيرها في العامل

(رجم 2018، صفحة 12)

ومما سبق لكي يتسم الفرد بكفاءة تفاعلية في الأداء يجب وضع ضوابط ومعايير لتقييم أدائه في المؤسسة

طرق تقييم أداء العاملين : يوجد طريقتين في تقييم أداء العاملين وتمثل في ما يلي :

أولا الطرق التقليدية :

ما يميز هذه الطرق بالبساطة وسهولة الاستخدام الا انها تعتمد على الحكم الشخصي للمقيم الأمر الذي

يشير الى عدم الدقة والموضوعية (احمد، 2020، صفحة 559)

طريقة التقييم بحرية التعبير

يقوم المشرف او مقيم اخر وفقا لهذه الطريقة بكتابة انطباعاته عن الفرد على صفحته من الورق ويمكن ان ترتب في مجموعات تحت عناوين مثال أسباب هذا السلوك صفات العامل تنمية، حاجات المستقبلية ، طبيعة تقييم الوظيفة) ، حيث يقوم المشرف بالملاحظة والتحليل لكن الأمر يتطلب وقتا أكثر لأنه يعتمد بشكل اكثر على مهارة وجهد المقيم .

طريقة التدرج البياني :

تعتمد هذه الطريقة بقياس أداء الموظف وفقا لمعايير محددة نوعية الأداء، كمية الأداء، التعاون الحضور في المواعيد، حيث يتم اعتماد مقياس المتدرج لكل صفة وعنصر من عناصر التقييم ، اين يبدأ مقياس مثلا بالقيمة 0 التي تمثل ادنى درجة الى القيمة (10) او (20) كأعلى قيمة ، ويتم وضع علامة الدرجة التي يراها المشرف مناسب لتقدير الشخص استنادا لصفة المقاسة .

طريقة الترتيب :

ما يميزها انها تقوم بمقارنة افراد ببعضهم البعض الخاضعين للتقييم استنادا، بمؤشر الكفاءة الأداء بصفة عامة حيث يتم ترتيبهم وفقا لهذه الطريقة تنازليا أو تصاعديا وهي نوعان :

3-1 طريقة الترتيب البسيط

يتم ترتيب تنازليا حيث يختار المقيم قائمة الأسماء افراد المراد تقييمهم ، حيث انه الفرد الذي يمتلك اكبر قدر ممكن من الصفة المقاسة يا اخذ الدرجة الأولى ثم الفرد الذي يليه ، الا ان يتم ترتيب جميع افراد في المؤسسة .

3-2 طريقة المقارنة الثنائية :

استنادا لهذه الطريقة يتم مقارنة كل عامل مع أداء المجموعة حيث انه العامل الذي يحصل على تفضيلات اقل يتم ترتيبه على انه الأسوأ ، حيث يتم المقارنة بين ازواج من عاملين وتستعمل هذه المعادلة في تحديد المجموعات الثنائية :

$$n(n-1)/2$$

n : هو عدد الافراد المطلوب ترتيبهم .

ما يعيبها تستغرق وقتا حيث كلما زاد عدد افراد زادت المجموعات الثنائية لافراد المراد ترتيبهم تعتمد على الحكم الشخصي من قبل المشرف في عملية الترتيب، حيث تكون عدم الدقة والموضوعية .

ثانيا : الطرق الحديثة : الهدف من هذه الطرق الارتقاء بعلية التقييم الى اعلى مستوى من الدقة والموضوعية

1/طريقة الإدارة بالأهداف : جاءت هذه الطريقة على اليد الأمريكي بيتر دراكر " تعتمد في تقييم الأداء على النتائج وتتم هذه الطريقة بتعيين اهداف الكمية المراد قياسها التي تم تحديدها باشتراك كل من رئيس ومروؤسيه وعلى أساسها يتم وضع خطة عمل لبلوغ هذه الأهداف ومنه يتم تحديد المعايير التي يعتمد عليها لقياس نتائج الأداء (بوكميش 2020، صفحة 600).

جدول (05) يوضح المقارنة بين طريقة الإدارة بالأهداف وطرق التقييم الأخرى

عناصر المقارنة	طريقة الإدارة بالأهداف	طرق الأخرى
التركيز	الأداء السابق والمستقبلي	الأداء السابق
الهدف	تحسين الأداء وتنمية قدرات الفرد	محاسبة الفرد
معايير المستخدمة	خاصة بحقل أو وظيفة معينة	عامة وتطبق على جميع الوظائف
درجة رضا الفرد عنها	عالية	منخفضة
دور الرئيس	المساعدة والنصح والإرشاد	اصدار الحكم والتقييم
دور المرؤوس	مشاركة في التقييم بهدف التعلم	تبرير السلوك والدفاع عن النفس
معرفة المرؤوس لنتيجة التقييم	عالية ويعرفها مسبقا	منخفضة لا يعرفها فهي سرية
المساهمة في التطوير الرئيس والمرؤوس	قوي يسبب المستمرة وتبادل وجهات النظر	ضعيف
التماسك بين الرئيس والمرؤوس		

يمكننا القول هذا الأسلوب من الإدارة يساهم في زيادة إنتاجية وأداء الافراد في المنظمات .

2.طريقة التكاليف الخفية : هي التكاليف المفسرة معنويا (زيد أحمد، 2020، صفحة 601)

1-2المقياس الاجتماعي: يعتمد هذا المقياس على الجمع والفرز الوثائق التي تحتوي على المعلومات والاحصائيات الخاصة (دوران العمل ، حوادث العمل ، الغيابات) وذلك بعد اجراء المقابلات مع العاملين والمشرفين والاطارات

2-2 المقياس التنظيمي : يركز على الجرد الشامل عن طبيعة خسائر التشغيل الحاصلة وتسلسلها ووقت حدوثها ، تتميز بفرز الأساليب اللازمة لمعالجة بغية تقليص فجوة الخسائر التشغيل ، وتعتبر هذه المرحلة أساسية واجبارية لما تم فرزه من معلومات التي يستند عليها المقياس المالي ؛

2-3المقياس المالي : يهتم بتقييم كمية الوقت والمواد المستهلكة اثناء عملية معالجة الخسائر التشغيل استنادا الى تكاليف وأسعار المقيدة ضمن الوثائق المحاسبية في المؤسسة .

3- طريقة تقييم الأداء 360: الهدف من هذه الطريقة تقييم أداء الموظفين فهي تقوم على تمتيهم مهنيا وشخصيا كما تزود الموظفين بفرص لتمكنهم من التغذية العكسية ذلك بعد تحديد نقاط القوة والضعف من الرئيس المرؤوس ، زملاء) والقدرة على التقييم الذاتي ، بغية تحسين أدائه في المستقبل لتطوير نقاط القوة والضعف .

3.3 علاقة الإبداع التنظيمي بأداء العاملين

نعلم ان الابداع التنظيمي من شقه الضيق الإداري يؤثر بشكل مباشر في الهيكل التنظيمي ، وكل ما يتعلق عمليات الإدارية مما يساهم في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين وبتوظيف التكنولوجيا التي تساعد في طرح أساليب مختلفة وإيجابية تجعل بيئة العمل مواكبة لتغيرات الداخلية والخارجية (مرونة التنظيم ، و تشجع الاتصال في جميع الاتجاهات اين يسمح للعاملين مشاركة في القرارات وطرح أفكارهم الإبداعية، مما يساهم في خفض الرسمية للوصول للاستقلالية والاستقرار الوظيفي وهذا يرفع من مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي يؤثر بشكل إيجابي على أداء المتميز (كفاءة الأداء) للعاملين .

و هو ما من شأنه أن يساهم في تحسين جودة المنتجات (السلع وخدمات) ، الذي يساهم في زيادة حجم الإنتاج مما يخلق بيئة تنافسية تدفع افراد المنظمة الى البحث باستمرار الى كل ما هو جديد في مجال العمل وجعل المنظمة قادرة على البقاء وتنافس وبالتالي تحقيق الريادة .

كخلاصة لما سبق يتضح بانه توجد علاقة متبادلة بين الابداع الإداري وأداء العاملين و يعتبر الابداع أساسا لإدارة المعاصرة ان تنبثق الفكرة (الابداع) من الفرد ادن لا بد من وجود بيئة محفزة لهذا الابداع وهو ما سنحاول معرفة واقعه في الجزء التطبيقي.

خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق يمكن اعتبار أداء العاملين المورد الأساسي لأي المؤسسة لتحقيق اهداف والذي يؤدي بكفاءة وفعالية للوصول لهذا أداء ، لابد من التعرف على العناصر التي يجب توفرها في الوظيفة يتم على ضوءها تحديد القدرات والجهد وادراك الدور شاغرها ، الذي يركز على بعدين أساسيين الرضا الوظيفي الذي هو سبب في تحقيق الإنتاجية الا انه هذان الاخيران يتأثران بعدة عوامل منها مشجعة ومثبطة للأداء، وذلك تعمل المنظمة على تقييم هذا الأداء والعمل على التعدية الرجعية له لأنه السبب الرئيسي في تحقيق ميزتها التنافسية.



الفصل الرابع

الإجراءات الميدانية

تمهيد

بعد عرض الإطار النظري والذي يهيئ الأرضية النظرية لمعالجة مشكلة الدراسة نظرياً، وتمهيدا لمعالجة مشكلة الدراسة ميدانياً والإجابة على فرضيات الدراسة المطروحة، خصص هذا الفصل للدراسة الميدانية حول دور الإبداع التنظيمي في رفع كفاءة أداء العاملين في المؤسسات الرياضية، دراسة ميدانية (المركب الرياضي عين الحجل - المسبح الجوّاري عين الحجل)، اعتمدت الاستبانة كأداة أساسية في جمع البيانات والمعلومات من المؤسسة محل الدراسة، كما تم الاستعانة بالمقابلة بغية شرح بعض العبارات الخاصة بالاستبانة وتوضيحها للحصول على إجابات صحيحة، وتمت المعالجة الإحصائية والتحليل لآراء عينة الدراسة عن طريق البرنامج الإحصائي للحزمة الاجتماعية SPSS.V26

1.4. الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية هي مرحلة أولية أو دراسة قبلية تسبق الدراسة الأساسية فهي تهدف إلى جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات على موضوع الدراسة، كما تهدف أيضاً إلى التجريب والتدريب (مصطفى شوي، 2003، ص 110) ،

فمن خلال الدراسة الاستطلاعية يمكننا الحصول على البيانات الأولية إما من خلال الملاحظة أو من خلال التواصل المباشر مع المستجيبين بشكل أو بآخر أو من خلال المقابلات الشخصية (*Cothari: 2004, p95*)؛ وبالتالي على الباحث القيام بدراسة استطلاعية بغية معرفة مدى ملائمة ميدان الدراسة لإجراءاتها الميدانية، والتأكد من صلاحية الأداة المعتمدة في الدراسة.

وقد توجهنا إلى المسبح الجوّاري بعين الحجل ولاية المسيلة ، حيث قمنا بتوزيع 8 استمارات كعينة استطلاعية بفاصل زمني يقدر بـ15 يوم على العاملين بالمسبح الجوّاري بعين الحجل من أجل التجربة الميدانية واختبار الاتساق الداخلي وثبات الاستبيان ومعرفة نقائص الأداة من أجل تعديلها.

المنهج العلمي: من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي يتناسب مع الموضوع المختار، ويعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج التي يتم إتباعها في دراسة الظواهر، والذي يقوم على تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة يقوم على الحقائق المرتبطة بها، ومن بين الأساليب الأكثر استخداماً في المنهج الوصفي أسلوب دراسة حالة حيث؛ يقوم هذا الأسلوب على جمع الحقائق والبيانات والمعلومات عن حالة فردية أو مجموع من الحالات بهدف الوصول إلى فهم أعمق للظاهرة المدروسة أو المجتمع التي تمثلها هذه الحالة.

2.4 متغيرات الدراسة

تم تكوين متغيرات الدراسة اعتماداً على العبارات المعبرة عن كل منها، والجدول التالي يعطي توصيفاً لمتغيرات الدراسة تتضمنها التحليلات الإحصائية لاحقاً.

الجدول رقم (06): تكوين متغيرات الدراسة

الجنس، المستوى لدراسي، الخبرة	محور البيانات الشخصية
عدد العبارات	طبيعة المتغيرات
من العبارة 1 إلى العبارة 07	محور الابداع التنظيمي في المؤسسات الرياضية
من العبارة 08 إلى العبارة 14	محور كفاءة واداء العاملين في المؤسسات الرياضية
من العبارة 15 إلى العبارة 21	محور العلاقة بين الابداع التنظيمي والاداء في المؤسسات الرياضية

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه الذي يُبرز ثلاثة محاور رئيسية في الاستبيان، حيث يتكون كل محور من سبع عبارات متتالية: محور الإبداع التنظيمي في المؤسسات الرياضية (من العبارة 1 إلى 7)، محور كفاءة واداء العاملين (من العبارة 8 إلى 14)، ومحور العلاقة بين الإبداع التنظيمي والاداء (من العبارة 15 إلى 21). هذا التوزيع المتساوي للعبارات بين المحاور يعكس توازناً في تغطية موضوعات الدراسة، ويساعد على تحليل كل محور بشكل مستقل ودقيق، مما يعزز من جودة النتائج النهائية للاستبيان.

- سلم القياس

تم ترميز إجابات عينة الدراسة من خلال إعطاء مجموعة من الأوزان التي تعبر عن الآراء المختلفة لعينة الدراسة وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي (Rensis Likert)، وكذا تم تحديد طول الخلايا من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) وتقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.80=5/4) وذلك بعد إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية مقياس وهي واحد صحيح) وهكذا أصبح طول الخلية 0.80، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (07): ترميز تفضيلات عينة الدراسة

الوزن	التفضيلات	المتوسط المرجح	الاتجاه
1	أعارض بشدة	من 1 إلى 1.79	مستوى منخفض جداً من الموافقة والقبول
2	أعارض	من 1.80 إلى 2.59	مستوى منخفض من الموافقة والقبول
3	محايد	من 2.60 إلى 3.39	مستوى متوسط من الموافقة والقبول
4	موافق	من 3.40 إلى 4.19	مستوى عال من الموافقة والقبول
5	موافق بشدة	من 4.20 إلى 5	مستوى عال جداً من الموافقة والقبول

المصدر: رنسيس ليكرت، أسلوب لبحث مقياس السلوكيات، أرشيف علم النفس، 1932، ص 140.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

- صدق أداة الدراسة: يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس عبارات الاستبانة ما وضعت لقياسه، وهناك أنواع كثيرة من الصدق، وسنقتصر في دراستنا على نوعين من الصدق من خلال صدق المقارنة الطرفية وصدق الاتساق البنائي.

صدق المقارنة الطرفية: تم حساب هذا المقياس باستخدام طريقة المقارنة الطرفية وذلك بترتيب الدرجات تنازلياً ثم نأخذ الثلث من طرفي الاختيار الأعلى والأدنى، أي ما يقابلها 6 درجات عليا و6 درجات دنيا ثم المقارنة بينهما باستخدام اختبار الدلالة الاحصائية (T.test) لعينتين مستقلتين وبعدها يتم تفسير هذه القيمة وفقاً لحالتين هما:

إذا كانت قيمة الفرق لـ (T.test) دالة عند مستوى الدلالة (0,05 أو 0,01) فهذا يعني أن هذا الاختبار صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.

إذا كانت قيم الفرق لـ (T.test) غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) فهذا يعني أن هذا الاختبار غير صادق لأنه لم يميز بين الطرفين.

جدول رقم (08) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس

الطرفين	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار
الأدنى	08	78.25	3.615	14	- 16.272	0,05	دالة
الأعلى	08	99.50	.755				

اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS26

وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة (T.test) كما هو موضح في الجدول رقم () يتضح بأن هذا المقياس صادق لما أعد له، حيث بلغت قيمة T (-16.272) هي قيمة دالة عند درجة الحرية (14) ومستوى الخطأ أو الدلالة 005 α كما هو موضح في الجدول أعلاه.

-صدق الاتساق البنائي: يتمثل في أن تقيس أبعاد الدراسة الأهداف التي وضعت من أجلها، وتكون متسقة مع محورها التي تنتمي إليه.

الجدول رقم (09): الاتساق البنائي لأداة الدراسة

معامل الاتساق البنائي مع محورها	محور الابداع التنظيمي في المؤسسات الرياضية
0.521**	هل تسعى بجدية لتقديم أفكار ابداعية ؟
0.717**	هل تحاول البحث في جوانب الضعف والقصور في مجال عملك من اجل معالجته بحلول ابداعية ؟
0.718**	هل تعتبر توليد الافكار الجديدة من محاور اهتمامك ؟
0.591**	هل لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل عملك ؟
0.798**	-هل تنتج افكار تساعدك في حل مشاكل اداء وظيفتك ؟
0.767**	هل تنجز الاعمال الموكلة لك بأسلوب متجدد ومتطور؟
0.658**	هل تحاول حل مشكلات العمل بطرق بعيدة عن الروتين والتكرار ؟
معامل الاتساق البنائي مع محورها	محور كفاءة واداء العاملين في المؤسسات الرياضية
0.581**	هل نقدم اقتراحات هادفة لتطوير وانجاز العمل بفاعلية ؟
0.647**	هل تحرص على تادية كل الاعمال الموكلة لك ؟
0.786**	هل القيام بعملك يحقق لك الشعور بالانجاز واكتساب الخبرات ؟
0.708**	هل تلتزم بأعمال اضافية خارج ساعات العمل اذا طلبت منك ؟
0.564**	هل تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي تواجهك ؟
0.615**	هل تمتلك القدرة على ترتيب المشكلات وحلها حسب الأولوية ؟
0.696**	هل لديك القدرة على التنبؤ بمشكلات العمل ؟
معامل الاتساق البنائي مع محورها	محور العلاقة بين الابداع التنظيمي والاداء في المؤسسات الرياضية
0.719**	هل تقدم اقتراحات هادفة لتطوير وانجاز العمل بفاعلية ؟
0.732**	هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها ؟
0.855**	هل تعمل المنشأة على تطوير أداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه لزيادة كفاءتكم ؟

0.804**	هل تتوفر منشأتك على كفاءات فردية تحقق أهداف المنشأة؟
0.893**	هل تمتلك القدرة على التعبير عن افكارك بطلاقة حتى ولو كانت لا تتسجم مع آراء مسؤوليك في العمل؟
0.868**	هل لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة؟
0.722**	هل تشعر بوضوح مسؤولياتك في العمل؟
** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.01$.	
* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.	

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه؛ جميع عبارات الدراسة ترتبط مع محاورها، أي أن عبارات الدراسة دالة إحصائيا ومتسقة وصادقة لما وضعت لقياسه.

- ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات الاستبيان؛ أنه يعطي نفس النتائج لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، وتحت نفس الظروف والشروط، بمعنى إذا أعيد توزيع الاستبيان بعد فترات زمنية معينة ولأكثر من مرة نجد استقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير، ولتحقق من ثبات أداة الدراسة اعتمدنا طريقة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbachs) ، يستخدم معامل الثبات ألفا كرونباخ، للحكم على دقة القياس، لقياس مدى توافق الإجابات مع بعضها البعض، وموثوقية النتائج بأن يعطي المقياس قراءات متقاربة عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة، وأن يكون معامل ألفا كرونباخ يزيد عن القيمة المعيارية (0.6) ، والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ.

الجدول رقم (10): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لبيانات الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	محاور الدراسة	
0.800	من العبارة 1 إلى العبارة 07	محور البداع التنظيمي
0.908	من العبارة 07 إلى العبارة 14	محور كفاءة واداء العاملين
0.900	من العبارة 15 إلى العبارة 21	محور العلاقة بين الابداع والاداء
0.914	جميع عبارات الاستبانة (21 عبارة)	بيانات الدراسة ككل

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يعكس الجدول مستوى موثوقية مرتفع لمحاور الاستبانة كما هو موضح من خلال قيم معامل ألفا كرونباخ. جميع المحاور تجاوزت الحد الأدنى المقبول للموثوقية (0.7)، حيث جاءت القيم بين 0.800 و0.914، ما يشير إلى اتساق داخلي جيد جدًا إلى ممتاز بين عبارات كل محور. هذا يعزز من مصداقية الأداة البحثية ويؤكد أن العبارات المستخدمة تقيس المفاهيم المستهدفة بدقة وموضوعية.

4.4 مجتمع وعينة الدراسة:

- **مجتمع الدراسة:** المجموعة الأكبر التي يفترض أن نعم نتائج الدراسة عليها، وتمثل مجتمع دراستنا في جميع العاملين بالمنشآت الرياضية، وأمام كبر حجمه وانتشاره فإنه لا يمكن إجراء عملية مسح شامل له، لذا تم الاكتفاء بعينة من هذا لمجتمع لدراستها وتعميم النتائج.

- **عينة الدراسة:** إن اختيار نوع العينة لا بد أن يكون بطريقة تضمن التمثيل الصادق للمجتمع، اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة لتلائمها مع دراستنا حيث؛ تسمح هذه الطريقة بتكافؤ الفرص أمام كل مفردات المجتمع، كما تتميز بقلّة خطأ التحيز، كما يعتبر تحديد حجم العينة من الأمور التي على الباحث أن يوليها أهمية خاصة، ذلك أن صغر حجمها قد يجعلها غير ممثلة لمجتمع الدراسة، وفي مقابل ذلك فإن زيادة حجمها بشكل كبير يتطلب الكثير من الجهد والوقت والمال، تمثل حجم عينة الدراسة 24 مفردة.

- خصائص عينة الدراسة

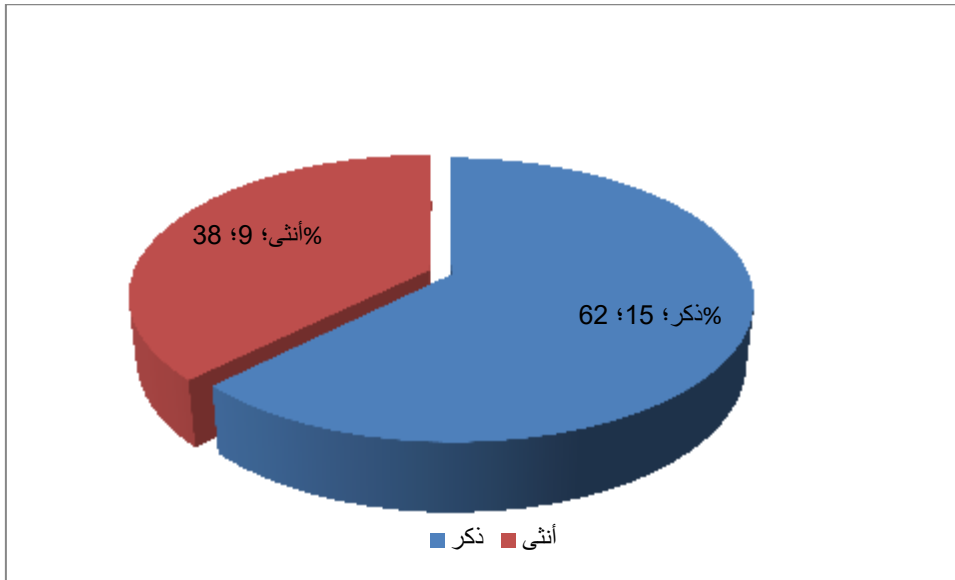
توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس

الجدول رقم (11): توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
62.5	15	ذكر
37.5	09	أنثى
%100	24	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يعكس الجدول توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث يظهر أن الذكور يشكلون النسبة الأكبر بواقع 15 فردًا (62.5%)، بينما بلغ عدد الإناث 9 أفراد (37.5%). ويبلغ إجمالي العينة 24 فردًا. يوضح هذا التوزيع الفارق العددي بين الجنسين ضمن العينة المدروسة



الشكل رقم (03): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

يبين الرسم البياني الدائري توزيع العينة وفقاً للجنس، حيث تمثل نسبة الذكور 62.5%، ونسبة الإناث 38%. يتيح هذا التمثيل فهماً سريعاً وواضحاً لتركيب العينة من حيث الجنس، ويساعد في تقديم البيانات الإحصائية بطريقة مبسطة وسهلة.

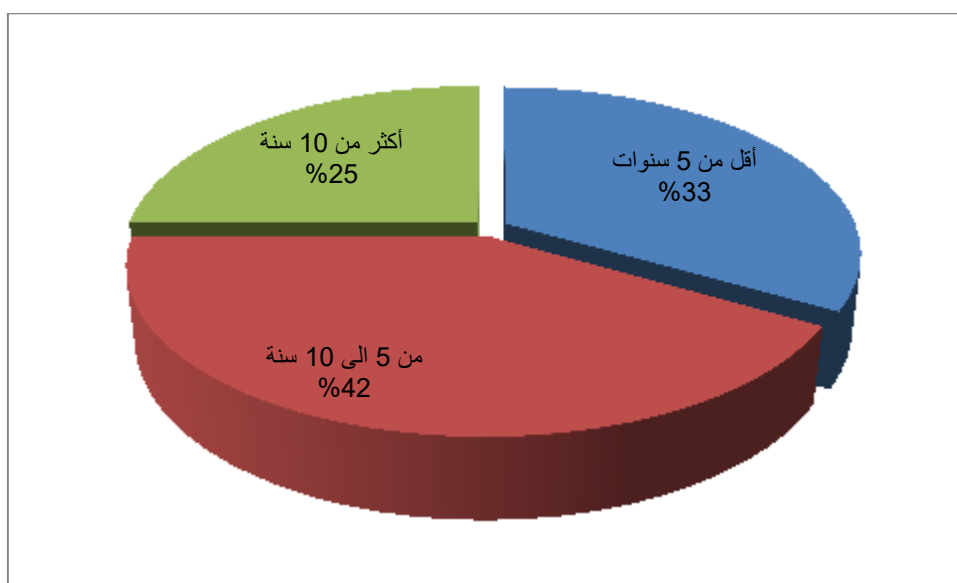
توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	الخبرة
33.3	8	أقل من 5 سنوات
41.7	10	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
25.0	6	أكثر من 10 سنوات
100%	24	المجموع

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة، حيث يتبين أن أكبر نسبة من المشاركين لديهم خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات، وعددهم 10 أفراد بنسبة 41.7%. يلي ذلك المشاركون الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، وعددهم 8 أفراد بنسبة 33.3%. أما المشاركون الذين تزيد خبرتهم عن 10 سنوات فبلغ عددهم 6 أفراد بنسبة 25%. ويبلغ إجمالي عدد أفراد العينة 24 فرداً، ما يعكس تنوعاً في مستويات الخبرة ضمن العينة المدروسة.



الشكل رقم (04): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

يُوضح الرسم البياني الدائري توزيع سنوات الخبرة لدى أفراد العينة. يتبين أن النسبة الأكبر من المشاركين لديهم خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات بنسبة 42%. تليها فئة من لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 33%، ثم فئة من تجاوزت خبرتهم 10 سنوات بنسبة 25%. يعكس هذا التوزيع تنوع مستويات الخبرة داخل العينة، مما يتيح إمكانية تحليل النتائج وفقاً لفترات الخبرة المختلفة ويساعد في فهم تأثير الخبرة العملية على المتغيرات المدروسة

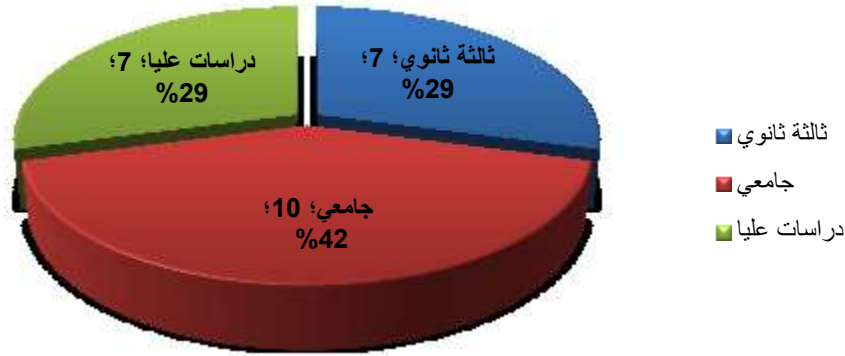
توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة

الجدول رقم (13): توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى الدراسي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى الدراسي
29.2	07	ثالثة ثانوي
41.7	10	جامعي
29.2	07	دراسات عليا
%100	24	المجموع

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث بلغ إجمالي العينة 24 فرداً. توزع المشاركون على ثلاث مستويات تعليمية رئيسية: "ثالثة ثانوي" و"جامعي" و"دراسات عليا". وقد مثلت فئة "جامعي" النسبة الأعلى بنحو 41.7% (10 أفراد)، بينما حازت كل من "ثالثة ثانوي" و"دراسات عليا" على نسبة متساوية بلغت 29.2% (7 أفراد لكل فئة). يُعد هذا التوزيع مفيداً في فهم الخصائص التعليمية للعينة



الشكل رقم (05): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي

يوضح الرسم البياني الدائري توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي. تظهر النتائج أن النسبة الأكبر من العينة من حملة المؤهل الجامعي بنسبة 42%، تليها فئتا "ثالثة ثانوي" و"دراسات عليا" بنسبة متساوية لكل منهما بلغت 29%. يساهم هذا التوزيع في إعطاء صورة شاملة حول الخلفية التعليمية للعينة، مما يساعد في فهم خصائص المشاركين بشكل أفضل عند تحليل البيانات.

القواعد والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي

بغرض تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات وتفسيرها تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية تتمثل في:

- التكرارات والنسب المئوية

لمعرفة البيانات الأولية لمجتمع وعينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها اتجاه عبارات المحاور التي تتضمنها أداة الدراسة.

- المتوسط الحسابي

يعتبر من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداماً، يعبر عن مدى أهمية عبارات الاستبيان عند أفراد العينة، كما يعبر عن تركز إجابات العينة حول قيمة معينة، تبعاً للدراجات المعطاة لبدائل المقياس المستخدم.

- الانحراف المعياري

من مقاييس التشتت، يستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات مفردات الدراسة حول متوسطها الحسابي، وتكون قيمه جيدة كلما اقترب من الصفر.

- معامل الارتباط كارل بيرسون

اختبار معلمي يستخدم في معرفة قوة العلاقة الثنائية وقيمتها محصورة بين (-1 و1)، والجدول الموالي يحدد مجالات قيم معامل الارتباط وقوة العلاقة واتجاهها.

الجدول رقم (14): مجالات قيم معامل الارتباط وقوة العلاقة واتجاهها

مجالات قيم معامل الارتباط	قوة العلاقة واتجاهها
[0 إلى 0.3]	ضعيفة جدا طردية
[0.3 إلى 0.5]	ضعيفة طردية
[0.5 إلى 0.7]	متوسطة طردية
[0.7 إلى 0.8]	قوية طردية
[0.8 إلى 0.99]	قوية جدا طردية

Source : Emen bnymfarej, Data analysais, the statistical économie and social research and training center for islamic countries(SESRIC) ،Without the edition, Ankara, Turkey, 2015, p : 25.

خلاصة الفصل:

يعتبر هذا الفصل من أهم ما تطرقنا له في هذه الدراسة اعتبارا انه بمثابة المرشد الذي ساعدنا على تخطي كل الصعوبات والعوامل التي كانت بإمكانها أن تعيق السير الحسن للدراسة كونه يحوي على أهم العناصر الأساسية للدراسة منها المنهج المتبع للدراسة، وكذا توضيح مجتمع وعينة البحث، ومتغيرات الدراسة، وأداة الدراسة وغيرها من الإجراءات المنهجية التي يجب اتباعها وتوضيحها.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج استجابة أفراد عينة الدراسة على متغير المناخ التنظيمي
2. عرض وتحليل نتائج استجابة أفراد عينة الدراسة على متغير جودة الحياة الوظيفية
3. عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء فرضياتها
4. مناقشة النتائج
5. الاستنتاج العام
6. الاقتراحات

تمهيد:

بغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة وفرضياتها وتحقيق أهدافها، تناولنا في هذا الفصل بالعرض والتحليل لنتائج استجابة أفراد عينة الدراسة على متغير الدراسة؛ متغير الابداع التنظيمي ومتغير كفاءة العاملين وذلك للكشف على واقعهما بالمؤسسة المؤسسات الرياضية(المركب الجوّاري الرياضي - المسبح الجوّاري الرياضي بعين الحجل)، كما سيتم اختبار الفرضيات المطروحة في الدراسة بالمناقشة وتفسير نتائجها، وبناءا على النتائج نقدم اقتراحات يمكن للمؤسسة محل الدراسة او مؤسسات أخرى الأخذ بها والاستفادة منها مستقبلا.

1.5 عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء فرضياتها (Test of Hypotheses)

بعد قياس استجابات عينة الدراسة نحو عبارات الاستبانة، تأتي مرحلة مهمة والمتمثلة في التحقق من مدى صدق الفرضيات المصاغة من عدمها

2.5 عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى للدراسة:

تنص الفرضية الجزئية الأولى للدراسة على:

هناك مستوى مرتفع لآثار الابداع التنظيمي وعلاقته باداء العاملين في المنشآت الرياضية(المسبح الجوّاري بعين الحجل).

للإجابة على هذه الفرضية وتأكد من صحتها اوعدمها قام الطالب بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات افراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة والتي تقيس محور الابداع التنظيمي

الجدول رقم (15): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات افراد العينة حول محور الابداع التنظيمي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
01	هل تسعى بجدية لتقديم أفكار ابداعية ؟	4.21	1.021	4	موافقة عالية جدا
02	هل تحاول البحث في جوانب الضعف والقصور في مجال عملك من اجل معالجته بحلول ابداعية ؟	4.08	.830	7	موافقة عالية
03	هل تعتبر توليد الافكار الجديدة من محاور اهتمامك ؟	4.21	.833	6	موافقة عالية جدا
04	هل لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل عملك ؟	4.29	.690	2	موافقة عالية جدا
05	هل تنتج افكار تساعدك في حل مشاكل اداء وظيفتك ؟	4.17	.868	5	موافقة عالية
06	هل تنجز الاعمال الموكلة لك بأسلوب متجدد ومتطور؟	4.21	.779	3	موافقة عالية جدا
07	هل تحاول حل مشكلات العمل بطرق بعيدة	4.42	.776	1	موافقة عالية

جدا				عن الروتين والتكرار ؟
موافقة عالية جدا	561.	4.22		محور الابداع التنظيمي في المؤسسات الرياضية

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال استقراء الجدول أعلاه؛ الذي يوضح نتائج التحليل الاحصائي للمحاور ما يلي:
 -محور الإبداع التنظيمي في المؤسسات الرياضية:سجل هذا المحور متوسطاً حسابياً قدره 4.22، مع انحراف معياري 0.561، ما يعكس موافقة عالية جداً من أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالإبداع. العبارات الفردية سجلت متوسطات تتراوح بين 4.08 و 4.42، مثل "هل تحاول حل مشكلات العمل بطرق بعيدة عن الروتين والتكرار؟" التي بلغ متوسطها 4.42، و"هل تحاول البحث في جوانب الضعف والقصور في مجال عملك من أجل معالجته بحلول إبداعية؟" بمتوسط 4.08. هذا يدل على إجماع واضح على أهمية الإبداع في العمل التربوي.

الجدول رقم (16): نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى للدراسة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الوزن المقابل	المرجح للموافقة العالية جدا	القرار تحقق الفرضية الجزئية الأولى للدراسة
4.22	.561	3	من 4.20 إلى 5		تحقق الفرضية

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال استقراء الجدول أعلاه؛ قيمة الانحراف المعياري (0.561) أقل من القيمة الحرجة 1، فكلما اقتربت قيمته من الصفر دل ذلك على تجانس البيانات (الإجابات) وتقاربها وقلة تشتتها عن وسطها الحسابي وتطابق وجهات نظر عينة الدراسة، وبلغ المتوسط الحسابي (4.22)، من خلال مقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي (3)، نجد أن العينة تميل بقوة نحو الموافقة العالية جداً على متغير الدراسة، حيث يقع المتوسط الحسابي ضمن نطاق الوزن المرجح للموافقة العالية جداً (من 4.20 إلى 5)، مما يعزز موثوقية النتائج ويدعم اتخاذ قرار بتحقيق الفرضية.

هناك مستوى مرتفع لآثر الابداع التنظيمي وعلاقته باداء العاملين في المنشآت الرياضية(المسبح الجوّاري بعين الحجل).الجوّاري

3.5 عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية للدراسة:

تنص الفرضية الجزئية الثانية للدراسة على:

هناك أداء كفاء وفعال للعاملين في المؤسسات الرياضية (المسبح الجوارى بعين الحجل).

للإجابة على هذه الفرضية وتأكيد من صحتها أو عدمها قام الطالب بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة والتي تقيس محور كفاءة وفعالية العاملين بالمؤسسات الرياضية

الجدول رقم (17): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول

محور الكفاءة وإداء العاملين

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
08	هل نقدم اقتراحات هادفة لتطوير وإنجاز العمل بفاعلية؟	4.42	.717	3	موافقة عالية جداً
09	هل نحرص على تأدية كل الأعمال الموكلة لك؟	4.58	.584	1	موافقة عالية جداً
10	هل القيام بعملك يحقق لك الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات؟	4.46	.509	2	موافقة عالية جداً
11	هل تلتزم بأعمال إضافية خارج ساعات العمل إذا طلبت منك؟	4.37	.770	4	موافقة عالية جداً
12	هل تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي تواجهك؟	3.92	.974	7	موافقة عالية
13	هل تمتلك القدرة على ترتيب المشكلات وحلولها حسب الأولوية؟	4.21	.588	6	موافقة عالية جداً
14	هل لديك القدرة على التنبؤ بمشكلات العمل؟	4.25	.676	5	موافقة عالية جداً
	محور الكفاءة في المؤسسات الرياضية	4.315	.445		موافقة عالية جداً

من أعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال استقراء الجدول أعلاه؛ الذي يوضح نتائج التحليل الإحصائي للمحاور ما يلي:

-محور الكفاءة في المؤسسات الرياضية: بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور 4.315، مع انحراف معياري 0.445، ما يعكس موافقة عالية جداً أيضاً. العبارات الفردية مثل "هل نحرص على تأدية كل الأعمال الموكلة لك؟" سجلت أعلى متوسط (4.58)، بينما "هل تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي

تواجهك؟" سجلت أقل متوسط (3.92). هذا يشير إلى التزام عالٍ بالأعمال الموكلة، مع وجود مجال للتحسين في التخطيط الاستباقي للمشكلات.

الجدول رقم (18): نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية للدراسة

القرار تحقق الفرضية الجزئية الأولى للدراسة	المرجح للموافقة العالية جدا	الوزن المقابل	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
تحقق الفرضية	من 4.20 إلى 5	3	.445	4.315	

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال استقراء الجدول أعلاه؛ قيمة الانحراف المعياري (0.445) أقل من القيمة الحرجة 1، فكلما اقتربت قيمته من الصفر دل ذلك على تجانس البيانات (الإجابات) وتقاربها وقلة تشتتها عن وسطها الحسابي وتطابق وجهات نظر عينة الدراسة، وبلغ المتوسط الحسابي (4.315)، وحسب المحك المعتمد في الدراسة تنتمي لمجال 4.20 إلى 5، بذلك يمكن قبول الفرضية المطروحة في الدراسة التالية: هناك أداء كفاء وفعال للعاملين في المؤسسات الرياضية (المسبح الجوارى بعين الحجل) بمستوى عالي جدا.

4.5 عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة على:

أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$. بين الإبداع التنظيمي وأداء العاملين في المؤسسات الرياضية (المركب الجوارى الرياضي - المسبح الجوارى الرياضي بعين الحجل). للإجابة على هذه الفرضية وللتأكد من صحتها أو عدمها قمنا بحساب معامل الارتباط بين متغير المستقل (الإبداع التنظيمي) والمتغير التابع (أداء العاملين).

الجدول رقم (19) يوضح العلاقة الارتباطية بين الإبداع التنظيمي و أداء العاملين

متغيري الدراسة	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط
الإبداع التنظيمي	4.226	.641**
أداء العاملين	4.315	.641**
مستوى الدلالة	أقل من 0.001	

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه تُبرز نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائياً بين الإبداع التنظيمي وأداء العاملين في المؤسسات الرياضية المدروسة، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون ($r = 0.641$) عند مستوى معنوية أقل من 0.001. هذا يدل على أن تعزيز الإبداع التنظيمي داخل المؤسسة من شأنه أن يسهم بشكل واضح في تحسين أداء العاملين، وهو ما يتوافق مع توقعات الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة. كما أن المتوسطات الحسابية المرتفعة لكل من الإبداع التنظيمي (4.226) وأداء العاملين (4.315) تشير إلى أن مستوى الإدراك العام للمتغيرين بين أفراد العينة مرتفع نسبياً. هذه النتائج تقدم دليلاً تجريبياً يدعم أهمية تعزيز بيئات العمل الإبداعية لتحسين الأداء الوظيفي، مما يعكس أهمية دمج استراتيجيات الإبداع التنظيمي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية

الجدول رقم (20): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و معامل الارتباط لإجابات افراد العينة حول محور العلاقة بين الإبداع والأداء

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	معامل الارتباط	الاتجاه للعينة	العام
15	هل تقدم اقتراحات هادفة لتطوير وإنجاز العمل بفاعلية؟	4.461	.658	1	.719**	موافقة عالية جدا	
16	هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وإنجازاتها؟	4.29	.806	6	.732**	موافقة عالية جدا	
17	هل تعمل المنشأة على تطوير أداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه لزيادة كفاءتكم؟	4.380	.647	4	.855**	موافقة عالية جدا	
18	هل تتوفر منشأتك على كفاءات فردية تحقق أهداف المنشأة؟	3.96	.908	7	.804**	موافقة عالية	
19	هل تمتلك القدرة على التعبير عن افكارك بطلاقة حتى ولو كانت لا تتسجم مع آراء مسؤوليك في العمل؟	4.46	.721	2	.893**	موافقة عالية جدا	
20	هل لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة؟	4.381	.711	3	.868**	موافقة عالية جدا	
21	هل تشعر بوضوح مسؤولياتك في العمل؟	4.33	.637	5	.722**	موافقة عالية جدا	
محور العلاقة بين الابداع والاداء		4.321	.581	موافقة عالية جدا			

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال استقراء الجدول أعلاه؛ الذي يوضح نتائج التحليل الاحصائي للمحاور ما يلي:

-محور العلاقة بين الإبداع والأداء:بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور 4.321، مع انحراف معياري 0.581، وهو الأعلى بين المحاور. العبارات مثل "هل تقدم اقتراحات هادفة لتطوير وإنجاز العمل بفاعلية؟" سجلت متوسط 4.461، بينما "هل تتوفر منشآتك على كفاءات فردية تحقق أهداف المنشأة؟" سجلت متوسط 3.96. هذا يؤكد إدراك العينة لأهمية الإبداع في تحسين الأداء، مع ملاحظة أن توفر الكفاءات الفردية بحاجة إلى مزيد من الاهتمام.

مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية للدراسة

5.5 الفرضية الجزئية الأولى: مستوى الإبداع التنظيمي

عرض النتائج:

سجل محور الإبداع التنظيمي متوسطًا حسابيًا قدره 4.22، مع انحراف معياري 0.561. العبارات الفردية سجلت متوسطات تتراوح بين 4.08 و4.42. على سبيل المثال، العبارة "هل تحاول حل مشكلات العمل بطرق بعيدة عن الروتين والتكرار؟" سجلت أعلى متوسط (4.42)، بينما "هل تحاول البحث في جوانب الضعف والقصور في مجال عملك من أجل معالجته بحلول إبداعية؟" سجلت أقل متوسط (4.08). قيمة الانحراف المعياري أقل من القيمة الحرجة (1)، مما يدل على تجانس البيانات وتقارب وجهات نظر العينة.

المناقشة:

هذه النتائج تؤكد أن أفراد العينة يميلون بقوة نحو الموافقة العالية جدًا على أهمية الإبداع التنظيمي في العمل، حيث يقع المتوسط الحسابي ضمن نطاق الوزن المرجح للموافقة العالية جدًا (من 4.20 إلى 5)، وهو ما يدعم تحقيق الفرضية. الانحراف المعياري المنخفض يعكس تجانسًا في آراء العينة، ما يعزز مصداقية النتائج. يُستنتج أن هناك مستوى مرتفعًا لأثر الإبداع التنظيمي في المؤسسات الرياضية المدروسة، مع وجود مجال للتحسين في معالجة جوانب الضعف والقصور.

6.5 الفرضية الجزئية الثانية: أداء العاملين

عرض النتائج:

بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور كفاءة وفعالية العاملين 4.315، مع انحراف معياري 0.445. العبارات الفردية مثل "هل تحرص على تأدية كل الأعمال الموكلة لك؟" سجلت أعلى متوسط (4.58)، بينما "هل تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي تواجهك؟" سجلت أقل متوسط (3.92). الانحراف المعياري أقل من القيمة الحرجة (1)، مما يدل على تجانس البيانات وتقارب وجهات النظر.

المناقشة:

تشير النتائج إلى التزام عالٍ بالأعمال الموكلة، مع وجود مجال للتحسين في التخطيط الاستباقي للمشكلات. المتوسط العام يقع ضمن نطاق الموافقة العالية جدًا (من 4.20 إلى 5)، ما يدعم تحقيق الفرضية. يمكن القول إن العاملين يظهرون أداءً كفاءً وفعالاً، لكنهم بحاجة إلى تدريب إضافي في مجال التخطيط الاستباقي.

7.5 الفرضية الجزئية الثالثة: العلاقة بين الإبداع التنظيمي وأداء العاملين

عرض النتائج:

أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائياً بين الإبداع التنظيمي وأداء العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون ($r = 0.641$) عند مستوى معنوية أقل من 0.001. المتوسط الحسابي للإبداع التنظيمي بلغ 4.226، ولأداء العاملين 4.315. في محور العلاقة بين الإبداع والأداء، بلغ المتوسط الحسابي العام 4.321، مع انحراف معياري 0.581. العبارات مثل "هل تقدم اقتراحات هادفة لتطوير وإنجاز العمل بفاعلية؟" سجلت متوسط 4.461، بينما "هل تتوفر منشآتك على كفاءات فردية تحقق أهداف المنشأة؟" سجلت متوسط 3.96.

المناقشة:

هذه النتائج تدل على أن تعزيز الإبداع التنظيمي داخل المؤسسة من شأنه أن يسهم بشكل واضح في تحسين أداء العاملين، وهو ما يتوافق مع توقعات الفرضية. المتوسطات الحسابية المرتفعة لكل من الإبداع التنظيمي وأداء العاملين تشير إلى أن مستوى الإدراك العام للمتغيرين بين أفراد العينة مرتفع نسبياً. هذه النتائج تقدم دليلاً تجريبياً يدعم أهمية تعزيز بيئات العمل الإبداعية لتحسين الأداء الوظيفي، مع ملاحظة أن توفر الكفاءات الفردية بحاجة إلى مزيد من الاهتمام.



الخاتمة

الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة التي تناولت أثر الإبداع الوظيفي في رفع كفاءة أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية، يمكن القول إن الإبداع الوظيفي يُعدّ أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في بيئة العمل الرياضي. من خلال التحليل والنتائج، تبين أن تشجيع العاملين على تبني أفكار جديدة ومبتكرة يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز روح الفريق. كما أظهرت الدراسة أن البيئة الداعمة للإبداع، والتي توفر التدريب المستمر والتحفيز المعنوي والمادي، تلعب دورًا حاسمًا في تمكين العاملين من تحقيق إمكاناتهم القصوى.

التوصيات والاقتراحات

تعزيز ثقافة الإبداع: يُوصى بتطوير ثقافة مؤسسية تشجع على الإبداع من خلال عقد ورش عمل وجلسات عصف ذهني دورية لتحفيز العاملين على تقديم أفكار جديدة.

برامج تدريبية متخصصة: توفير برامج تدريبية تركز على تنمية مهارات الإبداع وحل المشكلات بشكل مبتكر، مع التركيز على التطبيقات العملية في المجال الرياضي.


تحفيز العاملين: وضع نظام مكافآت يرتبط بالأداء الإبداعي، سواء كانت مادية أو معنوية، لتعزيز الحافز لدى العاملين.

توفير بيئة عمل داعمة: تحسين بيئة العمل من خلال توفير الموارد اللازمة والتكنولوجيا الحديثة التي تمكن العاملين من تنفيذ أفكارهم بفعالية.

تعزيز العمل الجماعي: تشجيع العمل التعاوني بين الأقسام المختلفة في المؤسسات الرياضية لتبادل الخبرات والأفكار المبتكرة.

إجراء دراسات مستقبلية: يُقترح إجراء المزيد من الدراسات لاستكشاف تأثير الإبداع الوظيفي في سياقات رياضية مختلفة، مع التركيز على القطاعات الخاصة والعامة.

نأمل أن تساهم هذه الدراسة في إلقاء الضوء على أهمية الإبداع الوظيفي وتوفير إطار عملي يساعد المؤسسات الرياضية على تحسين أدائها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.



قائمة المصادر
والمراجع

قائمة المراجع:

المجلات:

1. أحمد نور نصيف جاسم الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين دراسة استطلاعية في مصرف الشرق الأوسط للاستثمار في محافظة بغداد ، جامعة تكريت ، كلية الإدارة والاقتصاد مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 4 ، العدد 40 ، 2017
2. بقاير عبد الرحمان تحليل مستوى الابداع الاداري لدى الموظفين الإداريين دراسة ميدانية على رؤساء المصالح بجامعة غرداية ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، مجلد 10 ، العدد 02 ، 2020.
3. بن حمو نجاه، علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس بشار جامعة طاهري محمد بشار مخبر دراسات الاقتصادية والتنمية المحلية بالجنوب الغربي ، المجلد الثامن ، العدد 01، 2020.
4. بهاز جيلالي ، هواري معراج اثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري دراسة لعينة من موظفي جامعة غرداية ، مجلة البحوث والواحات للبحوث والدراسات ، جامعة غرداية 2019 .
5. جميلة بختي مهدي بوشطارة ، أهمية الابداع الاداري والتنظيمي في دعم الميزة التنافسية ، مجلة الجزائرية للموارد البشرية ، المجلد 06 ، العدد 01، 2021.
6. خالد رجم وآخرون تحليل العلاقة بين نظام تقييم العامل وأدائه في المؤسسة في المؤسسة الاقتصادية حالة الفرع توزيع الكهرباء والغاز بورقلة ، مجلة التنظيم والعمل المجلد 07 ، العدد 02 ، 2018 .
7. خالد على، دراسة أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق ، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية جامعة الشهيد حمه لخضر جامعة الواد العدد 10 المجلد 01 ، بتبسة 2017
8. رجب العكيدي سوسن إبراهيم سلوك الإبداعي ودوره في حل المشكلات الإدارية دراسة استطلاعية لأراء عدد من المرشحات التربوية في دائرة تربية كركوك مجلة كركوك مجلد 11 ، العدد 05، 2021
9. زيد فوزي أيوب الشيخ بسام محمد ياسين الحديثي دور نظم معلومات الإدارية في تقييم أداء الموظفين دراسة ميدانية المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات ، المجلد 9 ، العدد 03، 2019 .
10. سمية سعدون وآخرون، المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الاداري ، دراسة ميدانية بمؤسسة سونظراك وهران، مجلة أفاق فكرية المجلد 03، العدد 07، 2017 .
11. سوسن أحمد محمود شكري ، عمار عبد اللطيف كاظم الالتزام العاطفي ودوره في تعزيز أداء العاملين مجلة الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية العدد 134 ايلول ، 2022
12. طيب فتيحة، الابداع الإداري والبيئة العمل دراسة في التأثير والتاثر، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08 ، العدد 02 2023 .

13. عبد العالي خبار دقودة عزيز دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي للمورد البشري دراسة ميدانية لمؤسسة سوناطراك ، المديرية الجهوية بغرداية النص ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 14 ، العدد 04، 2022.
14. عطوات سلمى واخرون اثر تبني الابداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لعينة من رؤساء المصالح في قطاع التعليم العالي ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 10 جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2016 .
15. عمار جبار كاظم ، دور التدريب الموارد البشرية في عناصر الإبداع الإداري دراسة ميدانية في المديرية التربية رصافة الثالثة بغداد ، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية ، المجلد 25 ، العدد 115 ، 2019.
16. عمار محمد علي عامر ، دور الوسيط الابداع الإداري في العلاقة بين هندسة العمليات دراسة ميدانية على شركات الاتصال بالسودان مدينة الأبيض مجلة الآراء للدراسات الاقتصادية والإدارية المجلد 03، العدد 02، 2021.
17. محمد الأمين كروش طاهر لحرش ، دور الابداع التنظيمي في تحقيق أداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الأوروبي لإدارة التميز ، مجلة دفاقر الاقتصادية ، المجلد 11 ، العدد 02، 2020 .
18. محمد فرج عبد الله ، دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز أداء العاملين في مديرية التربية صلاح الدين ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية جامعة تكريت ، 2020 .
19. مراد موسى عبد الجبوري دور تكنو استراتيجية إدارة المعلومات في تحقيق الابداع الإداري ، دراسة حالة في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كركوك ، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية ، مجلة 26 ، العدد 120 ، 2020.
20. مصطفى حاج الله زوايتني عبد العزيز المورد البشري بين الكفاءة والفعالية، مجلة التنمية والإدارة وإدارة الموارد البشرية بحوث ودراسات مجلد 08 ، العدد 01، 2021
21. مغربي السعيد العيداني الياس أثر الابداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي مجلة المعيار المجلد 22 ، العدد 02، 2021
22. مومني سارة طافر زهير ، قوة المكافاة المعنوية في تنمية روح الابداع لدى الافراد دراسة حالة البنك خارجي الجزائري ، بشار BEA ، مجلة الاقتصاديات المال الاعمال ، العدد السادس ، الجامعة طاهري محمد بشار الجزائر 2018 .
23. نجم العزاوي طلال نصير ، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، جامعة بغداد ، العدد 33 ، 2012
24. نهال محمد علام تأثير الثقة ادراكية والعاطفية على أداء العاملين والتزامهم التنظيمي ، دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية ، مجلة البحوث المالية المجلد 21 ، العدد 3 يوليو ، جامعة بور سعيد ، 2020.
25. وديع قاسم محمد التهامي الإبداع التكنولوجي وعلاقته بالتنافسية من وجهة نظر إدارات شركة كوندور الكترونيكس مجلة اباحث اقتصادية وادارية مجلد 16 العدد 02 السنة 2022

26. يوسف بودلة واخرون، التمكين الإداري واثره في تحقيق الابداع التنظيمي ، دراسة حالة مؤسسة انتيبوتيكال فرع مجمع صيدال مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، جامعة بومرداس المجلد 12، العدد 02، 2019.

الرسائل الجامعية:

1. أحمد عباس حمادي الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث استطلاعي لأراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، جامعة الفلوجة، 2016 .
2. ايظاطاحين غانية ، دور الإبداع الإداري في تحسين أداء وتطوير المنظمة ، جامعة البليدة 2021 .
3. الحيز عمارة عمار محمد مختار أحمد ، ثر الإدارة الالكترونية على أداء العاملين دراسة ميدانية على المصارف التجارية العاملة ، بمدينة الأبيض 2021 .
4. زايد أحمد دور تقييم أداء الموارد البشرية في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجي بالمؤسسة سونلغاز ، عين تيموشنت 2020
5. سهام موفق نجوية الحدي ، نموذج مقترح يوضح العوامل المؤثرة في أداء الوظيفي للعاملين في مستشفيات العمومية الجزائرية دراسة ميدانية على عينة من موظفين مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد زيوشي طولقة 2016 .
6. طارق جابر راشد فالح الرقيب ، دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين في مستشفيات العامة الكويتية ، دكتوراء الإدارة البيئية ، جامعة عين الشمس ، 2021.
7. عسلي نور الدين ، أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية ، دراسة ميدانية لعينة في مستشفى الزهراوي ولاية مسيلة ، مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية ، مجلد 11 العدد 01 2018.
8. كلثوم وهابي دور الابداع التكنولوجي في تنمية الاستراتيجية التميز دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر البويرة ، الجزائر ، 2020 .
9. لعلى بوكميش، طرق تقييم أداء العاملين جامعة أدرار 2020

المجلات الأجنبية

- * Aicha et autre تأثير الابتكار التكنولوجي على أداء الموظف في عصر الوباء حالة الصناعية المصرفية في ندونسيا ، مجلة التنظيم والإدارة 17، 2021
- Chamin yoopetch، أثر الابداع والتعلم على إرضاء العاملين في شركات الطيران ، مجلد 15 ، العدد 01، 2017.

18 Drghan ibrahim gadhi choukri، أثر الابداع الإداري في تحسين مستوى أداء الموظف ، مجلة 18 العدد 02 ديسمبر 2021 ، جامعة المثنى العراق .

المقالات بالأجنبية

Asareyaw تأثير الابتكار تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية الموظف، جامعة

2018. kumasi.chana technikla

Suhaiza zailani محددات تبني الابتكار التكنولوجي الخضراء بين شركات النقل الماليزيا في ماليزيا

2014، جامعة ماليزيا، school of managment



الملاحق

الملاحق

FREQUENCIES VARIABLES=الجنس_المستوى_الدراسي_الخبرة_المهنية
/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques		
Sortie obtenue		07-JUN-2025 06:48:21
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\SAID\Desktop\نتاع السيور\بقاسم1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	24
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=الجنس المستوى_الدراسي_الخبرة_المهنية /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

Table de fréquences

الملاحق

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	15	62,5	62,5	62,5
	أنثى	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

المستوى الدراسي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثالثة ثانوي	7	29,2	29,2	29,2
	جامعي	10	41,7	41,7	70,8
	دراسات عليا	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

الخبرة المهنية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	8	33,3	33,3	33,3
	من 5 الى 10 سنة	10	41,7	41,7	75,0
	أكثر من 10 سنة	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Corrélations

Sortie obtenue	07-JUN-2025 07:22:40

الملاحق

Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\SAID\Desktop\ نتاع السبور\القباسم1 .sav
	Jeu de données actif	Jeu de données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	24
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES= مجموع_التنظيمي التنظيمي1 التنظيمي2 التنظيمي3 التنظيمي4 التنظيمي5 التنظيمي6 التنظيمي7 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Corrélations								
				هل تحاول البحث في جوانب الضعف والقصور في مجال عملك من اجل معالجته بحلول ابداعية؟				
مجموع_التنظيمي	Corrélation de Pearson	1	,521**	,717**				

الملاحق

	Sig. (bilatérale)		,009	,000					
	N	24	24	24					
هل تسعى بجدية لتقديم أفكار ابداعية؟	Corrélation de Pearson	,521**	1	,749**					
	Sig. (bilatérale)	,009		,000					
	N	24	24	24					
هل تحاول البحث في جوانب الضعف والقصور في مجال عملك من اجل معالجته بحلول ابداعية؟	Corrélation de Pearson	,717**	,749**	1					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000						
	N	24	24	24					
هل تعتبر توليد الافكار الجديدة من محاور اهتمامك؟	Corrélation de Pearson	,718**	,151	,414*					
	Sig. (bilatérale)	,000	,480	,044					
	N	24	24	24					
هل لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل عملك؟	Corrélation de Pearson	,591**	,033	,335					
	Sig. (bilatérale)	,002	,877	,109					
	N	24	24	24					
هل تنتج افكار تساعدك في حل مشاكل اداء وظيفتك؟	Corrélation de Pearson	,798**	,106	,282					
	Sig. (bilatérale)	,000	,621	,182					
	N	24	24	24					
هل تنجز الاعمال الموكلة لك بأسلوب متجدد ومتطور؟	Corrélation de Pearson	,767**	,107	,308					
	Sig. (bilatérale)	,000	,618	,143					
	N	24	24	24					
هل تحاول حل مشكلات العمل بطرق بعيدة عن الروتين والتكرار؟	Corrélation de Pearson	,658**	,105	,214					
	Sig. (bilatérale)	,000	,624	,315					
	N	24	24	24					

Corrélations

Remarques		
Sortie obtenue		07-JUN-2025 07:28:12
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\SAID\Desktop\ نتاع السيور ابلقاسم1.sav
	Jeu de données actif	Jeu de données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	24
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES= مجموع كفاءة - كفاءة8 كفاءة9 كفاءة10 كفاءة11 كفاءة12 كفاءة13 كفاءة14 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,03

Corrélations							
		هل نقدم - اقتراحات هادفة لتطوير وانجاز مجموع كفاءة	هل تحرص على تادية كل الاعمال الموكلة لك ؟ بفاعلية ؟				

الملاحق

مجموع كفاءة	Corrélation de Pearson	1	,581**	,647**				
	Sig. (bilatérale)		,003	,001				
	N	24	24	24				
هل نقدم اقتراحات - هادفة لتطوير وانجاز العمل بفاعلية؟	Corrélation de Pearson	,581**	1	,744**				
	Sig. (bilatérale)	,003		,000				
	N	24	24	24				
هل تحرص على تادية كل الاعمال الموكلة لك؟	Corrélation de Pearson	,647**	,744**	1				
	Sig. (bilatérale)	,001	,000					
	N	24	24	24				
هل القيام بعملك - يحقق لك الشعور بالانجاز واكتساب الخبرات؟	Corrélation de Pearson	,786**	,526**	,671**				
	Sig. (bilatérale)	,000	,008	,000				
	N	24	24	24				
هل تلتزم بأعمال - اضافية خارج ساعات العمل اذا طلبت منك؟	Corrélation de Pearson	,708**	,335	,266				
	Sig. (bilatérale)	,000	,110	,209				
	N	24	24	24				
هل تخطط لمواجهة - مشكلات العمل التي تواجهك؟	Corrélation de Pearson	,564**	-,073	,089				
	Sig. (bilatérale)	,004	,736	,678				
	N	24	24	24				
هل تمتلك القدرة - على ترتيب المشكلات وحلولها حسب الأولوية؟	Corrélation de Pearson	,615**	,094	,264				
	Sig. (bilatérale)	,001	,661	,213				
	N	24	24	24				
هل لديك القدرة على - التنبؤ بمشكلات العمل؟	Corrélation de Pearson	,696**	,224	,165				
	Sig. (bilatérale)	,000	,292	,440				
	N	24	24	24				

Corrélations

Remarques		
Sortie obtenue		07-JUN-2025 07:30:49
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\SAID\Desktop\تنوع السيور ابلقاسم1.sav
	Jeu de données actif	Jeu de données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	24
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES=مجموع_العلاقة العلاقة15 العلاقة16 العلاقة17 العلاقة18 العلاقة19 العلاقة20 العلاقة21 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,03

Corrélations								
		هل تقدم - اقتراحات هادفة لتطوير وانجاز العمل مجموع_ا لعلاقة	هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها؟					
مجموع_العلاقة	Corrélation de Pearson	1	,719**	,732**				
	Sig. (bilatérale)		,000	,000				
	N	24	24	24				
هل تقدم اقتراحات - هادفة لتطوير وانجاز العمل بفاعلية؟	Corrélation de Pearson	,719**	1	,475*				
	Sig. (bilatérale)	,000		,019				
	N	24	24	24				
هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها؟	Corrélation de Pearson	,732**	,475*	1				
	Sig. (bilatérale)	,000	,019					
	N	24	24	24				
هل تعمل المنشأة على تطوير أداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه لزيادة كفاءتكم؟	Corrélation de Pearson	,855**	,498*	,698**				
	Sig. (bilatérale)	,000	,013	,000				
	N	24	24	24				
هل تتوفر منشآتكم على كفاءات فردية تحقق أهداف المنشأة؟	Corrélation de Pearson	,804**	,688**	,374				
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,072				
	N	24	24	24				
هل تمتلك القدرة على - التعبير عن افكارك بطلاقة حتى ولو كانت لا تتسجم مع آراء مسؤوليك في العمل؟	Corrélation de Pearson	,893**	,546**	,583**				
	Sig. (bilatérale)	,000	,006	,003				
	N	24	24	24				
هل لديك القدرة على - تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة؟	Corrélation de Pearson	,868**	,453*	,559**				
	Sig. (bilatérale)	,000	,026	,004				
	N	24	24	24				

الملاحق

هل تشعر بوضوح مسئولياتك في العمل ؟	Corrélation de Pearson	,722**	,346	,395					
	Sig. (bilatérale)	,000	,098	,056					
	N	24	24	24					

Fiabilité

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,914	21

Fiabilité

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	24	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	24	100,0

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,800	7

Fiabilité

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,752	7

Descriptives

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
متوسط الإبداع التنظيمي	24	4,2262	,56190
هل تسعى بجدية لتقديم أفكار -إبداعية؟	24	4,21	1,021
هل تحاول البحث في جوانب الضعف والقصور في مجال عملك من أجل معالجته بحلول إبداعية؟	24	4,08	,830
هل تعتبر توليد الأفكار الجديدة من - محاور اهتمامك؟	24	4,21	,833
هل لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة - لمواجهة مشاكل عملك؟	24	4,29	,690
هل تنتج أفكار تساعدك في حل مشاكل - إداء وظيفتك؟	24	4,17	,868
هل تنجز الأعمال الموكلة لك بأسلوب - متجدد ومتطور؟	24	4,21	,779
هل تحاول حل مشكلات العمل بطرق بعيدة عن الروتين والتكرار؟	24	4,42	,776
N valide (liste)	24		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
متوسط الكفاءة	24	4,3155	,44578
هل نقدم اقتراحات هادفة لتطوير وانجاز - العمل بفاعلية؟	24	4,42	,717
هل نحرص على تادية كل الاعمال الموكلة لك؟	24	4,58	,584
هل القيام بعملك يحقق لك الشعور - بالانجاز واكتساب الخبرات؟	24	4,46	,509
هل تلتزم بأعمال اضافية خارج ساعات - العمل اذا طلبت منك؟	24	4,37	,770
هل تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي - تواجهك؟	24	3,92	,974
هل تمتلك القدرة على ترتيب المشكلات - وحلولها حسب الأولوية؟	24	4,21	,588
هل لديك القدرة على التنبؤ بمشكلات - العمل؟	24	4,25	,676
N valide (liste)	24		

الملاحق

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
متوسط العلاقة	24	3,14	5,00	4,3214	,58105
هل تقدم اقتراحات هادفة لتطوير وانجاز - العمل بفاعلية؟	24	3	5	4,46	,658
هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها؟	24	3	5	4,29	,806
هل تعمل المنشأة على تطوير أداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه لزيادة كفاءتكم؟	24	3	5	4,38	,647
هل تتوفر منشآتكم على كفاءات فردية تحقق أهداف المنشأة؟	24	2	5	3,96	,908
هل تمتلك القدرة على التعبير عن افكارك - بطلاقة حتى ولو كانت لا تنسجم مع آراء مسؤوليك في العمل؟	24	3	5	4,46	,721
هل لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة - خلال فترة زمنية قصيرة؟	24	3	5	4,38	,711
هل تشعر بوضوح مسؤولياتك في العمل؟	24	3	5	4,33	,637
N valide (liste)	24				

Corrélations			
		متوسط الابداع_ التنظيمي	متوسط الكفاءة
		ي	
متوسط الابداع_ التنظيمي	Corrélacion de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	24	24
متوسط الكفاءة	Corrélacion de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	24	24

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

CORRELATIONS

Corrélations

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
متوسط الابداع_ التنظيمي	4,2262	,56190	24
متوسط الكفاءة	4,3155	,44578	24

الملاحق

Corrélations			
		متوسط_الإبداع_التنظيمي	متوسط الكفاءة
		ي	
متوسط_الإبداع_التنظيمي	Corrélacion de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	24	24
متوسط_الكفاءة	Corrélacion de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	24	24

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

Corrélations

Corrélations							
		هل تقدم - اقتراحات هادفة لتطوير وانجاز العمل بفاعلية ؟	هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها ؟	هل تعمل المنشأة على تطوير أداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه لزيادة كفاءتكم ؟			
هل تقدم اقتراحات - هادفة لتطوير وانجاز العمل بفاعلية ؟	Corrélacion de Pearson	1	,475*	,498*			
	Sig. (bilatérale)		,019	,013			
	N	24	24	24			
هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها ؟	Corrélacion de Pearson	,475*	1	,698**			
	Sig. (bilatérale)	,019		,000			
	N	24	24	24			
هل تعمل المنشأة على تطوير أداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه لزيادة كفاءتكم ؟	Corrélacion de Pearson	,498*	,698**	1			
	Sig. (bilatérale)	,013	,000				
	N	24	24	24			
هل تتوفر منشأتك على كفاءات فردية تحقق أهداف المنشأة ؟	Corrélacion de Pearson	,688**	,374	,546**			
	Sig. (bilatérale)	,000	,072	,006			
	N	24	24	24			
هل تمتلك القدرة على - التعبير عن افكارك بطلاقة حتى ولو كانت	Corrélacion de Pearson	,546**	,583**	,827**			
	Sig. (bilatérale)	,006	,003	,000			

الملاحق

لا تتسجم مع آراء مسؤوليك في العمل؟	N	24	24	24				
هل لديك القدرة على - تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة؟	Corrélation de Pearson	,453*	,559**	,721**				
	Sig. (bilatérale)	,026	,004	,000				
	N	24	24	24				
هل تشعر بوضوح مسؤولياتك في العمل؟	Corrélation de Pearson	,346	,395	,528**				
	Sig. (bilatérale)	,098	,056	,008				
	N	24	24	24				

Corrélations

Corrélations								
		هل تقدم - اقتراحات هادفة لتطوير لتتجاوز العمل بفاعلية؟	هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها؟	هل تعمل المنشأة على تطوير أداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه لزيادة كفاءتهم؟				
هل تقدم اقتراحات - هادفة لتطوير وانجاز العمل بفاعلية؟	Corrélation de Pearson	1	,475*	,498*				
	Sig. (bilatérale)		,019	,013				
	N	24	24	24				
هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها؟	Corrélation de Pearson	,475*	1	,698**				
	Sig. (bilatérale)	,019		,000				
	N	24	24	24				
هل تعمل المنشأة على تطوير أداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه لزيادة كفاءتهم؟	Corrélation de Pearson	,498*	,698**	1				
	Sig. (bilatérale)	,013	,000					
	N	24	24	24				
هل تتوفر منشآتكم على كفاءات فردية تحقق أهداف المنشأة؟	Corrélation de Pearson	,688**	,374	,546**				
	Sig. (bilatérale)	,000	,072	,006				

الملاحق

	N	24	24	24					
هل تمتلك القدرة على - التعبير عن افكارك	Corrélacion de Pearson	,546**	,583**	,827**					
بطلاقة حتى ولو كانت لا تنسجم مع آراء مسؤوليك في العمل؟	Sig. (bilatérale)	,006	,003	,000					
	N	24	24	24					
هل لديك القدرة على - تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة؟	Corrélacion de Pearson	,453*	,559**	,721**					
	Sig. (bilatérale)	,026	,004	,000					
	N	24	24	24					
هل تشعر بوضوح مسؤولياتك في العمل؟	Corrélacion de Pearson	,346	,395	,528**					
	Sig. (bilatérale)	,098	,056	,008					
	N	24	24	24					
متوسط_العلاقة	Corrélacion de Pearson	,719**	,732**	,855**					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000					
	N	24	24	24					

Corrélations

Corrélations									
			هل تقدم - اقتراحات هادفة لتطوير وانجاز العمل بفاعلية؟	هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها؟					
متوسط_العلاقة	Corrélacion de Pearson	1	,719**	,732**					
	Sig. (bilatérale)		,000	,000					
	N	24	24	24					
هل تقدم اقتراحات - هادفة لتطوير وانجاز	Corrélacion de Pearson	,719**	1	,475*					

الملاحق

العمل بفاعلية؟	Sig. (bilatérale)	,000		,019					
	N	24	24	24					
	Corrélacion de Pearson	,732**	,475*	1					
هل تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وانجازاتها؟	Sig. (bilatérale)	,000	,019						
	N	24	24	24					
	Corrélacion de Pearson	,855**	,498*	,698**					
هل تعمل المنشأة على تطوير أداء العاملين من خلال التدريب والتوجيه لزيادة كفاءتكم؟	Sig. (bilatérale)	,000	,013	,000					
	N	24	24	24					
	Corrélacion de Pearson	,804**	,688**	,374					
هل تتوفر منشآتكم على كفاءات فردية تحقق أهداف المنشأة؟	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,072					
	N	24	24	24					
	Corrélacion de Pearson	,893**	,546**	,583**					
هل تمتلك القدرة على التعبير عن افكارك بطلاقة حتى ولو كانت لا تنسجم مع آراء مسؤوليك في العمل؟	Sig. (bilatérale)	,000	,006	,003					
	N	24	24	24					
	Corrélacion de Pearson	,868**	,453*	,559**					
هل لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة؟	Sig. (bilatérale)	,000	,026	,004					
	N	24	24	24					
	Corrélacion de Pearson	,722**	,346	,395					
هل تشعر بوضوح مسؤولياتك في العمل؟	Sig. (bilatérale)	,000	,098	,056					
	N	24	24	24					

Test T

Statistiques de groupe					
	المبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	الدرجات الدنيا	8	78,2500	3,61544	1,27825
	الدرجات القصوى	8	99,5000	,75593	,26726

Test des échantillons indépendants									
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl				
الدرجات	Hypothèse de variances égales	49,000	,000	-16,272	14				
	Hypothèse de variances inégales			-16,272	7,611				