

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:

الحاجات الأساسية للعمال حسب نظرية ماسلو
وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الأساتذة
الإداريين - دراسة ميدانية بجامعة المسيلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الاستاذ:

عاشور علوطي

إعداد الطالبة:

كريمة علال

السنة الجامعية: 1437-1438 هـ / 2016-2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكرًا واحترامًا

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم المرسلين وآله وصحبه ، فإن الحمد لله عزوجل الذي وفقني لإنجاز هذا العمل، كما يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي المحترم عاشور علوطي، الذي ساعدني في إنجاز مذكرتي هذه، كما أتقدم بالشكر لكل أساتذة علم النفس وإلى كل من ساهم وساعدني في إنجاز بحثي، سواء من قريب أو بعيد.

كما لا يفوتني أن أنسى أصحاب مكتبة الجزيرة الذين تعبوا معنا لإنجاز هذا العمل.

عاشور علوطي

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الحاجات الأساسية حسب نظرية ماسلو والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة، حيث قامت الباحثة بتطبيق المنهج الوصفي الارتباطي على عينة مكونة من 80 أستاذ إداري، وقد استخدمت الباحثة مقياسين الأول يتعلق بالحاجات الأساسية يتكون من ثلاث محاور: المحور الأول الحاجات الفسيولوجية المحور الثاني: الحاجة للأمن، المحور الثالث: الحاجة للحب والانتماء، والمقياس الثاني يتعلق بالإبداع الإداري ويتكون من سبعة محاور: الأصالة، الطلاقة، المرونة الذهنية الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل والربط، الاحتفاظ بالاتجاه، قبول المخاطرة، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى: تشير الفرضية العامة إلى وجود علاقة بين متغيري الدراسة، كما أسفرت النتائج على:

✓ وجود علاقة بين الحاجات الفسيولوجية والإبداع الإداري.

✓ وجود علاقة بين الحاجة للأمن والإبداع الإداري.

✓ وجود علاقة بين الحاجة إلى الحب والانتماء والإبداع الإداري.

الكلمات المفتاحية: الحاجة، الحاجات الفزيولوجية، الحاجة للأمن، الحاجة إلى الحب

والانتماء، الإبداع الإداري

Le résumé:

La théorie de Maslow a donné comme but, l'étude pour avoir les relations entre les besoins principaux des employés, dans l'université du Mali, les professeurs administratifs ont participé à l'invention administrative. Alors, la chercheuse a fait une méthode descriptive d'attachement à une partie constituée de 80 professeurs administratifs. Alors, elle a utilisé dans ses mesures.

1^{er} mesure : montre les besoins principaux constitués de trois échelons.

1^{er} échelon : besoins physiologiques.

2^{er} échelon : besoins de sécurité.

3^{er} échelon : besoins de l'amour et l'importance.

2^e mesure : montre l'invention administrative, constituée de sept échelons.

Originalité et l'authenticité, loquacité, flexibilité, mentalité ou morale de l'esprit, problèmes sensibles, le pouvoir à analyser et relier, le maintien de direction, acceptation et l'admission des risques et dangers.

Après, ils ont utilisé le coefficient de liaison pour trouver la relation entre les changements et les résultats des études, nous ont montré l'occasion générale qu'il y a une relation entre les deux variables, aussi ces résultats ont abouti qu'il y a :

– présence une relation entre : besoin physiologiques et l'invention administrative.

– présence une relation entre : besoin de sécurité avec l'invention administrative d'amour avec l'importance et l'invention administrative

Les mots clés : besoin, besoin physiologique, besoin de sécurité, besoin d'amour et l'importance et l'invention administrative.

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	شكر و التقدير
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول والأشكال
أ	مقدمة
الفصل التمهيدي : الإطار العام للدراسة	
6	_ الإشكالية
9	2_ فرضيات
10	3_ أهمية الدراسة
10	4_ أهداف الدراسة
11	5_ المفاهيم الإجرائية للدراسة
11	6_ الدراسات السابقة
16	7- التعليق على الدراسات السابقة
الفصل الأول : الحاجات الإنسانية	
19	تمهيد
20	1_ مفهوم الحاجة
23	2_ الحاجة وبعض المفاهيم
23	2-1- والدافع
25	2-2- الحافز
26	2-3- الرضا
26	3_ خصائص الحاجة
27	4_ أنواع الحاجات الإنسانية

32	5_ النظريات المفسرة للحاجة
37	6_ السلوكيات المترتبة عن إشباع الحاجة
39	خلاصة
الفصل الثاني: الإبداع الإداري	
41	تمهيد
42	1_ مفهوم الإبداع
43	2_ مفهوم الإبداع الإداري
46	3_ عناصر الإبداع الإداري
48	4_ مستويات الإبداع الإداري
52	5_ أهمية الإبداع الإداري
54	6- السمات الشخصية للمبدعين
54	7_ نظريات المفسرة للإبداع الإداري و أهم مراحلها
57	8_ معوقات الإبداع الإداري
59	9_ تطوير وتنمية الإبداع الإداري
60	10_ دور الحاجة في تحقيق الإبداع الإداري
63	خلاصة
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
66	1_ الدراسة الاستطلاعية
66	أ- عينة الدراسة
66	ب- مكان إجراء الدراسة
66	ج- المجال الزمني للدراسة
66	2_ الدراسة الأساسية
66	أ_ المنهج المتبع في الدراسة
67	ب_ مجتمع و عينة الدراسة

فهرس الموضوعات.....

67	ج- حدود الدراسة
68	د_ أدوات جمع البيانات
72	3_ الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الرابع : عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
79	1_ اختبار ومناقشة الفرضيات:
86	2_ الاستنتاجات العامة
87	3_ الاقتراحات
89	خاتمة
91	قائمة المراجع
96	الملاحق

فهرس الجداول والأشكال

قائمة الجداول والأشكال

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح صدق الاتساق البنائي لمقياس الإبداع الإداري	69
02	يوضح صدق الاتساق البنائي للحاجات الأساسية للعمال	70
03	يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الإبداع الإداري	71
04	يوضح قيمة معمل ألفا كرونباخ لمقياس الحاجات الأساسية للعمال	72
05	يوضح قيمة معامل بيرسون بين الحاجات الأساسية و الإبداع الإداري	76
06	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الحاجات الفسيولوجية و الإبداع الإداري	78
07	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الحاجة للأمن و الإبداع الإداري	80
08	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الحاجة للحب و الانتماء و الإبداع الإداري	83

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح نموذج للدراسة	17
02	يوضح علاقة الحاجة بالدافع	25
03	يوضح علاقة الحاجة بالحافز	25
04	يوضح هرم ماسلو للحاجات	32
05	يوضح العلاقة بين الحاجات الفزيولوجية و الإبداع الإداري	79
06	يوضح العلاقة بين الحاجة للأمن و الإبداع الإداري	81
07	يوضح العلاقة بين الحاجة للحب و الانتماء و الإبداع الإداري	84

مقدمة

يقوم الإنسان منذ القدم بممارسة أنشطته الاقتصادية بغية تلبية حاجاته، وإشباعا لرغباته المستمرة والمختلفة ولأن هذه الأخيرة-الحاجات- تختلف من شخص لآخر وتدرج في الأهمية حسب درجة الإشباع، وتبعاً لهذا التدرج نجد تنوعاً في هذه الحاجات، وهو ما تعكسه لنا مختلف الدراسات والأبحاث عبر مختلف الحقب الزمنية المتعاقبة، فالمستقرى للتاريخ يجد أن محاولات فهم السلوك الإنساني له جذور تاريخية تمتد من الحضارات القديمة إلى فجر الإسلام، حيث اهتم هذا الأخير اهتماماً بالغاً بالسلوك البشري فجاء بمبدأ الشورى في اتخاذ القرارات وذلك مصداقاً لقوله تعالى (وشاورهم في الأمر) .

ثم جاءت نظريات حديثة أكثر تعمقاً في تفسير السلوك الإنساني داخل المنظمات، بدءاً بالنظريات الكلاسيكية والتي كانت تنظر نظرة سلبية للعمال، إذ تري بان العمال كسالي ولا تحركهم إلا المادة، ونتيجة لهذه النظرة القاصرة للعمال جاءت نظريات العلاقات الإنسانية لتصحح هذه النظرة، والتي تفترض أن سلوك الأفراد يتأثر باحتياجاتهم وبأنهم يشعرون بالأهمية من خلال علاقاتهم مع الآخرين، ولعل من أهم هذه النظريات نظرية التدرج الهرمي للعالم الأمريكي برهام ماسلو. والذي يدرج الحاجات الإنسانية في شكل هرمي يتدرج من القاعدة إلى القمة مقسماً إياها بهذا التقسيم حسب الأهمية ودرجة الإشباع المطلوبة غير أن ليس كل الناس قادرين على بلوغ القمة، ويؤكد ماسلو أن السلوك الإنساني ما هو إلا انعكاس لصورة الحاجات الكامنة لدى الأفراد، وتعتبر هاته الأخيرة إحدى أهم محددات السلوك الإنساني عموماً والتنظيمي خصوصاً، وإن الإنسان من خلال مزاولته لمهنته أو العمل يسعى لإشباع هاته الحاجات.

وتعد نظرية ماسلو من أهم النظريات في تفسير مفهوم الحاجة، وذلك أنها تنظر نظرة ديناميكية كلية للحاجات، ليست متعاونة فيما بينها فحسب بل أنها تدفع الفرد إلى القيام بعمل معين، وحين تشبع فإنها تختزل ولكنها ليست ساكنة بل أنها على استعداد للظهور عندما تسمح الظروف مرة أخرى، وافترض ماسلو أن الحاجات الأساسية تنمو بشكل هرمي لانجاز

حاجات ذات مستوي مرتفع كحاجة تحقيق الذات، غير أن هذه الحاجات لا تظهر في سلوك الفرد إلا بعد إشباع حاجات الحب والانتماء وإشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والسلامة، وإذ احدث تعارض بين الحاجات الدنيا والحاجات العليا فإن الحاجات الدنيا هي التي تسيطر. (Maslow: 1945, p37-398)

والحاجة هي شعور بالعوز الداخلي ينتج عنه توترا يدفع الفرد نحو السعي للتخلص من هذا التوتر، ولا يحصل على ذلك إلا عن طريق إشباع تلك الحاجة، إلا أن هناك بعض الحاجات لا يمكن إشباعها لوقوف مجموعة من القوي عرضة لتحقيق التوازن عن طريق الإشباع، ولهذا يلجا إلى تبني سلوك يتباين فيما بين السلوك الدفاعي أو السلوك الايجابي والمتمثل في تحويل اعتقاده بان هذه الحاجة غير حقيقية ولا أهمية لها بالنسبة له، أو قد يلجا إلى العصيان والتمرد ليحصل على رغبته في الإشباع.

ولأن السلوك الإبداعي هو الآخر سلوك تنظيمي ينتج عن عدة عوامل داخل التنظيم ولعل أهم هذه العوامل إشباع حاجات الأفراد وتلبية رغباتهم في إطار يخدم أهداف التنظيم من جهة وأهداف العامل من جهة أخرى، والمواءمة بين هاذين الهدفين لتنتج أهداف تنظيمية، أبرزها الحفاظ على التنظيم واستقراره وجعل المنظمة في مقدمة التنظيمات الناجحة، والتي تتميز بالإبداعية لدى موظفيها.

ونظرا لما يشهده العصر الحالي من تطورات متسارعة وتغييرات متلاحقة، نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، ما جعل المنظمات تواجه العديد من التحديات والصعوبات في كيفية التكيف معها، هذا فرض على المؤسسات بمختلف أنواعها إيجاد طرق حديثة إبداعية، والتخلي عن الطرق والإجراءات التقليدية وذلك عن طريق استقطاب الأفراد من ذوي سمات الشخصية المبدعة، وتوفير لهم الوسائل والسبل التي تساعد على ابتكار طرق جديدة وحلول إدارية سريعة إذا دعت الضرورة.

ولأن المنظمات التعليمية ورأسها الجامعة الجزائرية، باعتبارها أهم التنظيمات التي تحتاج إلى هذا النوع من العاملين-المبدعين-، لا بد من توفير كوادرات تتسم بالقدرات الإبداعية

لإنتاج أفراد قادرين على تحمل هذه المسؤولية من بعدهم ولتوفير الجودة في التعليم والمتعلمين على حد سواء، ولتحقيق تنمية شاملة في مختلف القطاعات الأخرى من خلال قيامها على ما تقدمه الجامعة من قدرات وطاقات مستقبلية تضمن النهوض بالاقتصاد الوطني والنهوض بالمستوي التعليمي، لتنافس غيرها من الدول والسير بالنظام التعليمي قدما باعتباره القطاع الحيوي الذي تقوم عليه بقية القطاعات وتعتمد عليه هذه الأخيرة في تخريج طاقات إبداعية خلاقة .

وبالتالي فقد قسمت دراستنا إلى خمسة فصول مقسمة كالتالي: الفصل التمهيدي وفصلين نظريين؛ فصل الحاجات الإنسانية وفصل الإبداع الإداري، وفي الأخير الفصل المنهجي وفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

الجانب النظري

الفصل التمهيدي

الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. المفاهيم الإجرائية للدراسة
6. الدراسات السابقة
7. التعليق على الدراسات السابقة:

1. الإشكالية:

يتأثر السلوك الإنساني بالحاجات التي يسعى ويهدف لإشباعها، وتعد هذه الأخيرة أساساً لتوجيه السلوك الإنساني وتتفاوت الحاجات في درجة تأثيرها في السلوك الذاتي من خلال أهميتها النسبية، فالحاجات الفسيولوجية وباعتبارها حاجات غريزية وطبيعة فطرية في الإنسان للحفاظ على نوعه، تأخذ الأولوية دائماً في الترتيب فالمأكل والمشرب والمسكن كلها أمور ضرورية، وذات أهمية بالغة لشعور الفرد بالطمأنينة والأمان، وهي الحاجة المادية للحاجات الفزيولوجية، وتوضح هاتين الحاجتان في سورة قريش ﴿فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَأَمَنَهُمْ مِّنْ خَوْفٍ﴾ حيث إن قريش كانت ترتحل من أجل التجارة والحصول على المال لسد حاجاتهم، ومن ثم شعورهم بالأمن النفسي بضمان مستقبلهم المادي والمعنوي، كما إن الإنسان وباعتباره مخلوق اجتماعي بطبعه يعيش ضمن مجموعات وداخل مجتمعات، فمن الطبيعي إن يشعر بالحاجة إلى الانتماء إلى هذه الجماعة أين يحصل على التقدير وذلك من خلال محاولاته لإثبات ذاته، داخل هذه الجماعة وتندرج هذه الحاجات حسب الأهمية ودرجة صعوبة تحقيقها.

ولم يظهر الاهتمام بالعنصر البشري والعوامل التي تؤثر في سلوكه داخل التنظيم في الفكر الإداري، إلا مع مدرسة العلاقات الإنسانية والتون مايو (1927.1932)، إذ يعتبر رائد هذه المدرسة وأول من دعا إلى الاهتمام بالجانب السلوكي في مجال التنظيم والإدارة، إذ قام مع مجموعة من العلماء بتجارب هاوثورن بالولايات المتحدة الأمريكية بهدف تقديم الاتجاهات والردود النسبية التي يلاحظونها على العمال، في مختلف المواقف إثناء العمل وكذا دور العلاقات الإنسانية في السلوك التنظيمي.

ويرجع نجاح أو فشل أي منظمة معاصرة على مدي تحكمها واهتمامها وأطيرها الصحيح لمواردها البشرية، والتي تعتبر الثروة النادرة التي تتسابق المنظمات لتوفيرها كما ونوعاً، وبالشكل الذي يزيد من فاعليتها، فالناجحة منها هي تلك التي بمقدورها الوصول إلى اعلي حد ممكن من الإنتاجية، وبأعلى مقاييس الجودة، مما يضمن بقائها في السوق وتحقيق

الفصل التمهيدي.....الإطار العام للدراسة

إرباحها، والحفاظ على سمعتها في الأسواق العالمية منها أو المحلية، هذا من جهة ومن جهة أخرى هي تلك التي تدرك كيفية استغلال كفاءة وفعالية عاملها، في ظل بيئة تميزها التنافسية لاستقطاب مثل هكذا موارد، ومن بين العوامل التي تسهم في تحقيق ذلك دراسة السلوك الإنساني داخل التنظيم، وكيفية التأثير على نفسياتهم بالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة، وفي ذات الوقت رغبات الموظفين وإشباع حاجاتهم المهنية.

وقد اهتم الكثير من الدارسين والباحثين في مجال علم النفس التنظيمي وتناولوه في بحوثهم ودراساتهم النفسية، وهذا لما للحاجة من تأثيرات في عدة متغيرات تنظيمية أخرى كالدافعية للإنجاز والرضا عن العمل، واللذان تترجمان صورتها في الأداء الذي يقدمه العامل، ولعل من أهم الدراسات والنظريات التي تناولت الحاجات نظرية ماسلو 1908، والتي تعد من الدعائم والركائز الأساسية التي تستند إليها أي منظمة، في دراسة كيفية حفز عاملها على الأداء الفعال والكفاء، وقد ركز فيها بشكل أساسي على الجوانب الدافعة للشخصية الإنسانية، محاولا صياغة نسق مترابط يفسر من خلاله طبيعة الدوافع ولحاجات التي تحرك السلوك الإنساني، وتشكله مفترضا في بنائها هرمية هذه الحاجات وتدرجها من القاعدة إلى القمة حسب الأهمية والأكثر تأثيرا في سلوك العمال.

وكون العامل إنسان فإن لديه حاجات يسعى لإشباعها من خلال العمل الذي يشغله وهذه الحاجات ترتبط بضروريات البقاء على قيد الحياة، وتشمل الطعام والراحة الجسدية، ويتم إشباع هذه الحاجات عن طريق المرتب الذي يتقاضاه العامل نظيرا لمجهود التي يقدمها للمنظمة الموظفة له، وان لم تشبع هذه الحاجات فإن العامل لن يشعر بالحاجة لتلبية الحاجات في المستويات العليا، وهذا النوع من الحاجات يولد مع الإنسان بينما بقية الحاجات فتظهر في مراحل حياته اللاحقة.

وإذا ما أشبعت الحاجات الفسيولوجية ستبرز حاجات اعلي منها مستوي وتتمثل في الحاجة إلى الأمن، وهي الحاجة المتصلة بالحفاظ على الحالة الراهنة وضمان نوع من الأمن المادي والمعنوي، مثل الحاجة إلى الإحساس بالأمن والثبات والنظام والحماية في المنصب

الفصل التمهيدي.....الإطار العام للدراسة

وفي معظم الأحيان يظهر البشر حاجاتهم للأمن عبر خوفهم من أمور عديدة ومتعددة كالخوف من ضياع المنصب الذي يشغله، في ظل التنافسية داخل المنظمات وبين أفراد التنظيم الواحد، والخوف من المستقبل المجهول، وهو ما يصطلح عليه في علم النفس التنظيمي الأمن المهني، واغلب الأفراد قادرين على الوصول لهذا المستوى.

وباعتبار التنظيم أو المنظمة جماعة أو مجتمع مصغر، فإن الحاجة إلى الانتماء إلى الجماعة التي ينتمي إليها والتي تعكس اتجاهاته وميول وتترجم أفكاره وتصوراتها يعد امرأً طبيعياً وضرورياً، في ذات الوقت فالجماعة تحكمها مقومات تتباين فيما بينها من جماعة لأخرى، وتشبع هذه الحاجات عن طريق الحب والعاطفة، والتواصل مع الآخرين، وتكوين الصداقات، وجماعات الرفاق، والاندماج داخل التنظيم، وداخل الجماعات التي تتشكل داخله سواء كانت هذه الجماعة رسمية أو غير رسمية.

ومن الطبيعي إن العامل عندما يشعر بان جميع حاجاته ورغباته قد حققتها له المنظمة الموظفة له، فإنه سيبدأ مجهوداً إضافياً من أجل المحافظة عليها والاستمرارية فيها وسيحاول إن يجدد فيها وان يطرح أفكاراً من شأنها ترقية المنظمة، والسير بها نحو الأفضل وقدماً لتواكب كل التطورات والتغيرات في مجال العمل. وهذا ما يصطلح عليه في الفكر الإداري بالإبداع الإداري، والذي يعتبر من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة الحديثة، ويعتبر من الوظائف التي يجب إن تعني بها وان تضع لها أهدافاً على المدى القريب والبعيد، ولأهمية هذا الموضوع نجد قرآناً وديننا الحنيف قد تكلم عنه، وذلك في قوله تعالى: ﴿بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ﴾ البقرة (116.117)، والإبداع كمصطلح يشير إلى الالتزام بالعمليات والنشاطات الجديدة التي تقود إلى ابتكار جديد، وقد تناوله بالدراسة والتحليل العديد من الباحثين، كدراسة روبرت وترمان توبيتيرس التي قام بها على 40 منظمة أمريكية متميزة ومبدعة خلص فيها إلى الخصائص التي تميز هذه المنظمات.

واستناداً إلى ما سبق طرحه يمكن طرح التساؤل الآتي:

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الحاجات الأساسية للعمال والإبداع

الإداري من خلال هرم مراسلو للحاجات لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة؟

التساؤلات الفرعية:

- هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الحاجات الفسيولوجية والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة؟.

- هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الحاجة إلى الأمن والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة؟.

- هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الحاجات الاجتماعية والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة؟.

2.فرضيات الدراسة:

2-1- الفرضية العامة

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الحاجات الأساسية للعمال والإبداع الإداري من خلال هرم ماسلو للحاجات لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة.

2-2- الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الحاجات الفسيولوجية والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الحاجة للأمن والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الحاجات الاجتماعية والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة.

3. أهمية الدراسة:

إن دراسة الحاجات الأساسية والتي هي من أهم مواضيع علم النفس عموماً وعلم النفس التنظيمي خصوصاً وذلك أنها احدي أهم محددات السلوك الإنساني بصفة عامة والسلوك التنظيمي بصفة اخص يعد ضرورة ذلك أنها تمكننا من فهم هذا السلوك والتنبؤ به.

كما ويعتبر الإبداع الإداري من أهم المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري فهو يعد الدعامة الأساسية التي تستند إليها التنظيمات في إيجاد حلول مبتكرة تجعلها في الريادة وتحافظ على بقاءها واستمراريتها في ظل التنافسية المعاصرة الحادة ولذلك فإن أهمية الدراسة تتبع من:

- إثراء البحث العلمي من خلال التعرف على الحاجات الأساسية للعمال وعلاقتها بالإبداع الإداري.

- كما تبرز أهمية البحث في الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة .

- كما تتبع أهمية البحث في كونه يتناول احدي أهم المفاهيم التي تندرج ضمن علم النفس الصناعي والذي يؤثر في حياة التنظيمات وتطورها وتقدمها .

- كما تبرز في أنها قد تلفت نظر المسؤولين إلى ضرورة العناية بالحاجات الأساسية للعمال وكيف لها إن تسهم في ظهور التفكير الإبداعي لدى العمال.

4. أهداف الدراسة:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الحاجات الأساسية للعمال والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الحاجات الفسيولوجية للعمال والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الحاجة إلى الأمن والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الحاجات الاجتماعية والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة.

5. مصطلحات الدراسة إجرائيا:

5-1- مفهوم الحاجة: هو مفهوم يدل على حالة من عدم الاتزان الداخلي بسبب نقص شيء مادي أو معنوي تؤدي إلى توتر العامل وتدفعه للنشاط والاستمرار فيه حتى يحصل على ما ينقصه ويشبع حاجاته في العمل، ويعود إليه توازنه الطبيعي.

5-1-1- الحاجات الفسيولوجية: وهي كل ما من شأنه المحافظة على حياة الفرد مثل الطعام والشراب والسكن وتمثل هنا في الأجر الذي يتقاضاه العامل من أجل إشباع هذه الحاجات.

5-1-2- الحاجة إلى الأمن: وهي شعور الفرد بالسلامة والطمأنينة في عمله وعدم تعرضه لمخاطر من شأنها التأثير في صحته وكذا شعوره بالأمن المهني أي عدم خوفه من فقدانه لمنصبه.

5-1-3- الحاجة إلى الحب والانتماء: وهي تعبر عن حاجة الفرد لشعوره بأنه محبوب من طرف جماعي عمله سواء تعلق الأمر بالجماعات الرسمية أو غير الرسمية.

5-2- الإبداع الإداري: هو قدرة الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة على امتلاك مهارات التفكير الإبداعي والتي يمكن تتميتها من خلال الأساليب المختلفة لتنمية الإبداع الإداري وذلك من أجل إنتاج أفكار وأساليب جديدة من شأنها حل المشكلات التي تعترض عملهم والجامعة ككل.

6. الدراسات السابقة:

6-1- دراسات تناولت الحاجات

6-1-1- دراسة: الهام فاضل عباس بعنوان الوحدة النفسية وعلاقتها بالحاجات النفسية عند موظفي جامعة بغداد، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 32 ص 310 هدفت هذه الدراسة إلى بناء مقياس الوحدة النفسية لموظفي جامعة بغداد، والتعرف على مستوى الوحدة النفسية لموظفي الجامعة، كما هدفت إلى معرفة علاقة الوحدة النفسية بالحاجات النفسية لموظفي

الفصل التمهيدي.....الإطار العام للدراسة

الجامعة، والتعرف على ترتيب الحاجات النفسية للموظفين بالجامعة، وقد بلغ عدد أفراد العينة 400 موظف من الجامعة تم اختيارهم عشوائياً، وتم إعداد فقرات المقياس الوحدة النفسية بصورة نهائية من 55 فقرة، وقامت الباحثة بإعداد المقياس كما قامت بإعداد مقياس الحاجات النفسية والذي تضمن 80 فقرة موزعة على 7 مجالات وأظهرت النتائج ما يلي:

- تشير نتائج الهدفين الأول والثاني إلى فعالية مقياس الوحدة النفسية والحاجات النفسية لموظفي جامعة بغداد.

- تشير نتائج الهدف الثالث إلى وجود نسبة عالية من موظفي الجامعة من كانوا من ذوي المستوي العالي من الوحدة النفسية، والبالغة نسبتهم 41% ونسبة 30% من ذوي المستوي المتوسط ونسبة 29% من ذوي المستوي المنخفض من الوحدة النفسية ممن لديهم حاجات.

- أظهرت نتيجة الهدف الرابع إلى وجود نسبة عالية من موظفي الجامعة من ذوي المستوي العالي من الحاجات النفسية والبالغة 37% وبنسبة 32% من ذوي المستوي المتوسط وبنسبة 31% من ذوي المستوي المنخفض.

- أظهرت نتائج الهدف الخامس بوجود علاقة ارتباطيه بين الوحدة النفسية والحاجات النفسية لموظفي جامعة بغداد.

- تشير نتائج الهدف الأخير إلى أن هناك بعض الحاجات النفسية تتطلب إشباعها، إذ أنها تأخذ الأولوية في ترتيبها لدى الموظفين، والتي حصلت على نسبة مئوية محصورة بين 75-96.25%، وهي تمثل نسبة عالية حسب رأي الباحثة.

6-1-2- دراسة: محمد محمود محمد أبو داوية (2012): بعنوان الاتجاه نحو التطرف وعلاقته بالحاجات النفسية لدى طلبة جامعة الأزهر، بغزة رسالة استكمال متطلبات الحصول على الماجستير في التربية، قسم علم النفس هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن طبيعة الاتجاه نحو التطرف بأنواعه، وعلاقته بنظام الحاجات النفسية لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة، التعرف على الفروق في أبعاد الاتجاه نحو التطرف تبعاً لمتغيرات البحث التصنيفية والتعرف على الفروق في أبعاد الحاجات النفسية تبعاً لمتغير البحث التصنيفية، وكذا الكشف

الفصل التمهيدي.....الإطار العام للدراسة

عن تأثير التفاعل بين كل من الجنس والحاجات النفسية على الاتجاه نحو التطرف، لدى أفراد العينة وكذا الكشف عن تأثير التفاعل بين كل من المستوي الدراسي والحاجات النفسية على الاتجاه نحو التطرف لدى أفراد العينة.

6-1-3- دراسة هدي عابدين حامد الدريدي (2010): بعنوان الحاجات النفسية للتلاميذ المتأخرين دراسيا بمدينة الأبيض وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية والمستوي الاقتصادي والاجتماعي، بحث مقدم إلى جامعة الخرطوم لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في علم النفس هدف هذا البحث لمعرفة العلاقة بين الحاجات النفسية للتلاميذ المتأخرين دراسيا بمرحلة الأساس بمدينة الأبيض، وأساليب المعاملة الوالدية والمستوي الاقتصادي والاجتماعي ولتحقيق هذه الأهداف. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة البحث من 122 تلميذ وتلميذة من الصف السابع بمرحلة الأساس منهم 71 تلميذ و51 تلميذة. وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية وقد تمثلت أدوات البحث في مقياس الحاجات النفسية مقياس أساليب المعاملة الوالدية، مقياس راق للذكاء، ومقياس تقدير المستوي الاقتصادي والاجتماعي للأسرة.

وقد تم تحليل البيانات بواسطة استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها اختبارات المجموعة الواحدة، اختبارات للمجموعتين مستقلتين، معادلة ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون وتوصل البحث إلى النتائج التالية:

- تتسم الحاجات النفسية لدى التلاميذ المتأخرين دراسيا بالارتفاع بدرجة دالة إحصائية.
- لتوجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين الدرجة الكلية للحاجات النفسية والدرجة الكلية لأساليب المعاملة الوالدية للام والأب.
- لتوجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين الدرجة الكلية للحاجات النفسية والمستوي الاقتصادي والاجتماعي.

- لتوجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية للحاجات النفسية وبين العمر الزمني للتلاميذ المتأخرين دراسيا.

6-2- دراسات تناولت الإبداع الإداري:

6-2-1- دراسة: سليم طق، على عبيد (2016/2015) بعنوان: دور الحوافز في تفعيل الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي (ل.م.د)، هدفت الدراسة إلى بحث عن العلاقة بين الحوافز والإبداع الإداري، من خلال دراسة عينة من الإداريين العاملين في مؤسسة السلام للإلكترونيكس-تبسة-، التي تعمل في مجال الصناعات الالكترونية والكهرومنزلية، باعتبار إن الحوافز عنصر أساسي محدد للأداء البشري في المؤسسة الاقتصادية. وفي ختام الدراسة توصلت إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الحوافز المادية والمعنوية الاجتماعية الايجابية والسلبية، والإبداع الإداري، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز الفردية والإبداع الإداري.

6-2-2- دراسة: زازل صورية (2014/2013) بعنوان: دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للمورد البشري، مذكرة مقدمة جزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للمورد البشري، بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة البرناوي ببسكرة، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات اللازمة تم تطوير استبانة وزعت على عينة عشوائية من العمال الإداريين مكونة من 90 عامل وكان عدد الاستبيانات المسترجعة 56 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وتم الاعتماد على البرنامج الإحصائي لتحليل البيانات من خلال عدة أساليب إحصائية منها تحليل الانحدار الخطي البسيط، تحليل التباين الأحادي واختبارات تأسست:

وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها:

الفصل التمهيدي.....الإطار العام للدراسة

- مستوى التدريب بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة جاء متوسطا كما جاء مستوى الإبداع الإداري مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإبداع بأبعاده المجتمعة حيث فسر التدريب 40.3 من التغييرات الحاصلة في مستوى الإبداع الإداري للمورد البشري.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة حول مستوى التدريب والإبداع الإداري تعزي للمتغيرات الشخصية الوظيفية (الجنس.العمر.المؤهل العلمي.مجال الوظيفة الحالية وسنوات الخبرة).

6-2-3- دراسة: أسماء جلولي (2012/2013): بعنوان اثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، دراسة حالة جامعة محمد خيضر ببسكرة، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة، نحو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة، والتعرف أيضا على مستوى الإبداع الإداري السائد لديهم، هذا بالإضافة إلى معرفة اثر الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة في الإبداع الإداري لدى العاملين.

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من العمال الإداريين بجامعة بسكرة، والبالغ عددهم 808 عامل وعاملة واستخدمت الطالبة العينة العشوائية البسيطة، والتي بلغ حجمها 230 عامل وعاملة، حيث تم توزيع الاستبانة عليهم من خلال عدة زيارات ميدانية، واسترد منها 160 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وقد استخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وتم الاعتماد على عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات منها: مقياس الإحصاء الوصفي، تحليل الانحدار المتعدد، تحليل التباين الأحادي، واختبارات تأسست.

خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- إن مستوى الثقافة التنظيمية السائد في جامعة بسكرة جاء مرتفعا، كما كان مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بنفس الجامعة مرتفع، وتبين وجود اثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة في الإبداع الإداري لدى العاملين، حيث الثقافة التنظيمية

(30.2%) من التغييرات الحاصلة في مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين، وذلك بالاعتماد على قيمة معامل التحديد R.

إضافة إلى ما سبق فقد بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة بسكرة لمتغير الجنس، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين تعزي للمتغيرات التالية (العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة).

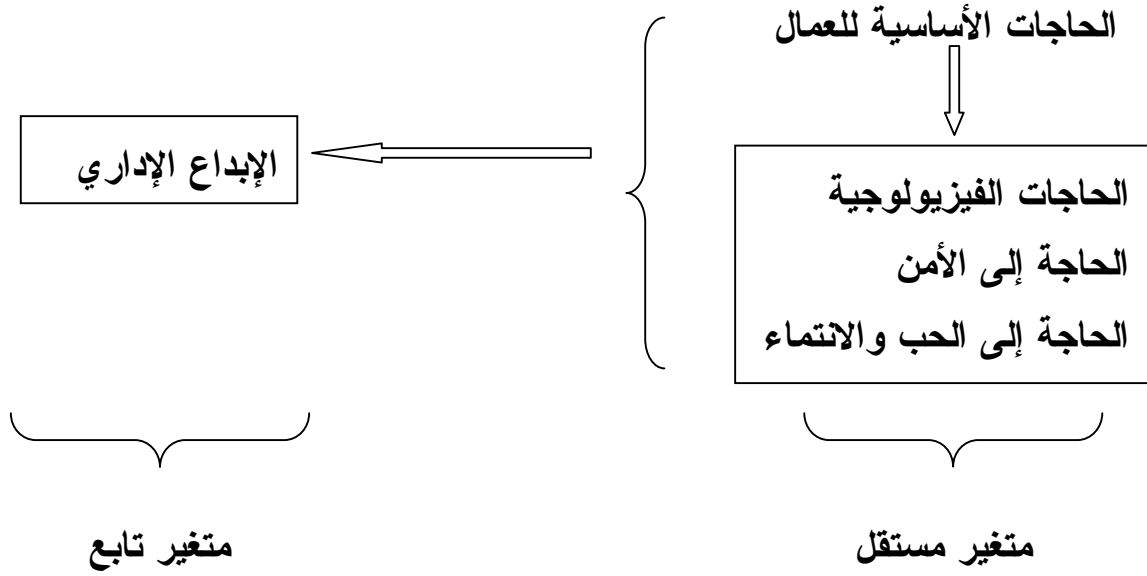
7. التعليل على الدراسات السابقة:

7-1- دراسات الحاجات:

اتفقت الدراسة الأولى مع دراستنا في دراستها للحاجات لكن دون دراسة المتغيرات بالضبط كما اتفقت مع الدراسة في إتباع نفس المنهج، واختلفت معها في حجم العينة كما تم الاعتماد على المقياس صمم من طرفها مع بعض التعديلات، كما اتفقت دراسة محمد محمود مع دراستنا في تناولها لموضوع الحاجات، لكنها لم تتفق مع متغيرات دراستنا بالضبط واختلفت مع الدراسة الحالية في العينة، كما اتفقت دراسة هدى عابدين مع دراستنا في تناولها لموضوع الحاجات، واختلفت في الطرح، كما استخدمت نفس المنهج، واختلفت نفس الأساليب الإحصائية المتبعة.

7-2- دراسات الإبداع:

اتفقت الدراسة الأولى مع دراستنا في تناولها لموضوع الإبداع الإداري، مع اختلاف في المجتمع والعينة، كما اتفقت الدراسة الثانية مع دراستنا في متغير الإبداع الإداري واتفقت الدراسة الثالثة مع دراستنا في متغير الإبداع الإداري، واختلفت معها في العينة والمنهج.



الشكل رقم (01): يوضح نموذج للدراسة.

الفصل الأول

الحاجات الإنسانية

تمهيد

1. مفهوم الحاجة
2. الحاجة وبعض المفاهيم
 - 1-2- الحاجة والدافع
 - 2-2- الحاجة والحافز
 - 2-3- الحاجة والرضا
3. خصائص الحاجة
4. أنواع الحاجة وأهميتها
5. النظريات المفسرة للحاجة
6. السلوكيات المترتبة عن عدم إشباع الحاجة

خلاصة

تمهيد:

يعيش الإنسان منذ الأزل ومنذ ظهور سيدنا آدم وأمنا حواء على وجه الكرة الأرضية حيث قال الله تعالى ﴿فَأَزَلَّهُمَا الشَّيْطَانُ عَنْهَا فَأَخْرَجَهُمَا مِمَّا كَانَا فِيهِ وَقُلْنَا اهْبِطُوا بَعْضُكُمْ لِبَعْضٍ عَدُوٌّ وَلَكُمْ فِي الْأَرْضِ مُسْتَقَرٌّ وَمَتَاعٌ إِلَى حِينٍ﴾ سورة البقرة الآية 36

ومن خلال هذه الآية نلاحظ أن الإنسان منذ قدومه كان يحتاج إلى العديد من الحاجات والرغبات التي يجب عليه أن يلبئها بشتى الوسائل.

ومع التطور المحسوس منذ ذلك الوقت وحتى وقتنا الحالي وجد أنه من الضروري معرفة حاجات ورغبات البشر وتحقيقها وتم كذلك دراسة هذه الحاجات ومحاولة ترتيبها حسب الأولويات التي يراها العلماء .

وبعد الحرب العالمية الثانية وظهور الثورة الصناعية وتأثيرها في كل ما هو موجود أصبحت هناك مدارس ونظريات اقتصادية متعددة، ظهرت وبرزت في مجال الاقتصاد والإدارة، فنجد أول هذه المدارس هي المدرسة الكلاسيكية التي اهتمت بالعمل، والتي حظيت باهتمام كبير في تلك الفترة، لكنها انتقدت وظهرت بعدها مدارس أخرى، وأهم هذه المدارس هي المدرسة السلوكية، التي جاءت نتيجة للانتقادات التي وجهت إلى المدرسة التقليدية، وإلى العلاقات الإنسانية، محاولة منها لمعرفة السلوك الإنساني من خلال دراسة الفرد وشخصيته والجوانب الإدارية فيها، بهدف معرفة تصرفاته وتنوع واختلافات هذه التصرفات، والدوافع التي أدت إلى سلوكه. المدرسة السلوكية (behavioral school) لتتماثل مع المدارس التي سبقتها بالرغم من أنها تحمل بعض مبادئ المدرسة الكلاسيكية، مثل التأكيد على الكفاية. وبعض مبادئ مدرسة العلاقات الإنسانية مثل تأكيد أهمية العلاقات الإنسانية في محيط العمل وسنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الحاجة، ومذ يحدث إن لم تشبع، واهم النظريات المفسرة للحاجات، وما علاقة هذا المفهوم ببعض المفاهيم الأخرى، وماهية أنواع الحاجات.

1. مفهوم الحاجة

1-1- المفهوم اللغوي

- **الحاجة أو الحاجة:** المأربة معروفة وقوله تعالى: ﴿وَلَكُمْ فِيهَا مَنَافِعُ وَلِتَبَلَّغُوا عَلَيْهَا حَاجَةً فِي صُدُورِكُمْ﴾ وهي الحوجاء وجمع الحاجة حوائج. قال الأزهري الحاج جمع الحاجة وكذلك لحوائج والحاجات والحاجة خرزة لا ثمن لها لقلتها ونفاس. (لسان العرب: ج2، ص: 245/242)

- **الحاجة:** الحاجة بالضم الفقر، وقد حاج الرجل واحتاج إذا افتقر، والحاجة قال الخليل في العين في فصل راح يقال يوم راح على التخفيف من رائح فطرح الهمزة وكما خففوا الحاجة من الحاجة إلا تراهم جمعوها على حوائج. (تاج العروس: ج2، ص: 25).

- **الحاجة:** الحوج السلامة، حوجا لك أي سلامة، . والاحتياج وقد حاج واحتاج وأحوج وأحوجته الفقر. (القاموس المحيط: ص: 435).

1-2- التعريف الإصلاحي:

هناك عدة تعارفي نذكر منها

- **تعريف Murphy:** الحاجة هي حالة من الافتقار إلى شيء ما، إذا وجد يتحقق الإشباع والرضا لدى الإنسان والكائن الحي عامة، وتعود حالة الاتزان إلى الكيان العضوي والنفسي لديه، أما نوراي فيعتبر أن الحاجة والدوافع هما شيء واحد ولا فرق بينهما، ويعرف الحاجة بأنها هي تكوين يمثل قوة في المخ تنظم العقل والإدراك وتوجه السلوك الإنساني، ويستدل على خصائصها مما يتوفر لدينا من بيانات موضوعية عن السلوك، (شعور / وانفعالات) لأن السلوك الإنساني مرتبط بالحاجة، وهي نقطة البداية في أي سلوك إنساني موجه، واستخدام مفهوم الحاجة كتفسير للسلوك الإنساني يستلزم الإحاطة التامة بالجوانب المختلفة للحاجات الإنسانية، فمجرد شعور الفرد بحاجة معينة لا يكف لتفسير سلوكه أو التنبؤ به، بل توجد أربعة جوانب لمفهوم الحاجة ينبغي أن يحيط بها الباحث حتى يتمكن فعلا من تفسير يتصف بالموضوعية للسلوك وهي:

- أهمية الحاجة بالنسبة للفرد.
 - المستوي المطلوب لإشباع هذه الحاجة (المأمول والمرغوب).
 - المستوي الحقيقي للإشباع(الحادث فعلا).
 - توقع مستوي أو درجة الإشباع المطلوب.
- فلو فرضنا على سبيل المثال، أن لدى شخص رغبة في تحقيق مكانة اجتماعية معينة، فإن هذه الرغبة لن تحفز السلوك إلا إذا كانت ذات أهمية بالنسبة للفرد، الحرص على تحقيق هذه المكانة، وإذا ما كانت مكانة الفرد الحالية أقل من المكانة المأمولة، المستوي الفعلي للإشباع أقل من المستوى المأمول أو المرغوب، وكان توقع تحقيق هذه الرغبة قويا. إذن فلا يكف وجود الحاجة لتصبح دافعا أكيدا للسلوك بل لابد من توافر الشروط التي ذكرناها كاملة حتى تصير موجهة له.
- أما حامد زهران فيعرفها: بأنها افتقار إلى شيء ضروري، أو نوع من النقص أو العوز المقترن بالتوتر الذي يزول متى أشبعت هذه الحاجة وزوال النقص.
- (حامد زهران: 1999، ص:125).
- في حين يري سكينر 1974 أنه يجب عدم الخلط بينهما وبين بعض المفاهيم المرتبطة بها، إذ ينبغي التمييز بين الحاجة والاحتياج، أو العوز، أو الرغبة، فالاحتياج هو الوجه الظاهر للحاجة، فعندما يريد الشخص الحصول على شيء ما فهذا يعني وجود حاجة، لديه كما إن الرغبة أو الأمنية دليل أيضا على وجود وقوة هذه الحاجة، أما هارتلي فيعتبرها حالة من اللا توازن داخل العضوية، تدفع بها إلى الفعلية، ولا يميز بينها وبين الدافع والميل، بل يعتبرها كلها فعاليات طبيعية توجه السلوك الإنساني.
 - وتعرف الحاجة على أنها نوع من النقص يشعر به أو يمارسه الفرد، وتدفع الحاجة الفرد إلى البحث عن وسائل لإشباع هذه الحاجة، (كامل محمد المغربي: 1995، ص:246) ويقصد بالإشباع الفرق بين شعور الفرد بما يحصل عليه فعلا وبين ما يعتقد أنه ينبغي الحصول عليه، وكلما كان هذا الفرق اكبر قل مستوي الإشباع والعكس بالعكس .

أما **يوكومب** فيعرفها أنها حالة للعضوية تتحرك فيها الطاقة الجسمية وتتجه بصورة انتقائية نحو أجزاء المحيط، ويعرف الميل أنه حالة طبيعية يشعر بها الإنسان، كالأضطرابات وهي تؤدي بذلك إلى الفعالية، وهكذا فالحاجة تشمل على حالة توتر، وعلي الغاية التي يتجه إليها السلوك.

ومن تحليل التعريفات السابقة نلاحظ تركيزها على العوامل الداخلية التي تثير النشاط وتساعد على استمراريته، أما المنبهات الخارجية فلا تأثير لها في إثارة أي فعل دون تعاون من عوامل داخلية، فالإنسان يسعى إلى تحقيق أشياء معينة بوجود ميل بداخله يوجهه نحوها وقد يتهرب من أشياء أخرى نظرا لميل آخر بداخله تجعله يتجنبها، كما إن الفرد نفسه يسعى في وقت ما للوصول إلى أهداف معينة، فيما يتجه في حين لآخر، وهذا دلالة على حدوث تغيير في داخله، وبهذا فالحاجة بهذا المعنى يمكن تعريفها حالة توتر أو استعداد داخلي، يثير السلوك ذهنيا كان ام حركيا ويساعد على استمراره، ويسهم في توجيهه نحو غاية أو هدف. (كرتشي وكريتسفيلد.ارنوف ويتنج. جابر بن عبد الحميد: منتدى الصفاء للصحة النفسية) .

وتجدر الإشارة إلى إن الحاجات لا يمكن ملاحظتها مباشرة بل عن طريق أثارها في السلوك الناتج عنها، والذي يسمى بالسلوك المدفوع في مقابل السلوك غير المدفوع والذي يسميه **ماسلو** سلوكا تعبيريا .

- **السلوك غير المدفوع:** من المعلوم إن لكل سلوك أسبابه التي تنتجه، ولكن هذه الأسباب ليست دائما هي الحاجات أو الدوافع بمعناها النفسي، فقد تكون هناك عوامل أخرى وراءه، كالانعكاسات الشرطية أو الأدوية والعقاقير وغيرها، ويسمي في هذه الحالة غير مدفوع أو بتعبير **ماسلو** سلوكا تعبيريا، ويتميز بكونه غاية في حد ذاته، لا يخدم أي هدف آخر سوي وجوده، وهو لاشعوري وغير متعلم يحدث بصورة تلقائية، تحدده قوي داخلية أكثر مما تحدده العوامل البيئية، ويشمل أشكالا من السلوك مثل طريقة المشي أو الوقوف أو الاسترخاء أو التعبير عن المشاعر المختلفة وهو لا يحتاج إلى تعزيز لكي يستمر.

- السلوك المدفوع: ويسميه ماسلو بالسلوك التوافقي، وهو عادة يكتسب عن طريق التعلم ويحدث بطريقة شعورية نتيجة جهد معين، ويتمثل في محاولات الفرد التكيف مع العالم الخارجي، وفي ما يقوم به من نشاط لإشباع مختلف حاجاته في مستوياتها المختلفة، فهو سلوك يتجه نحو هدف محدد، يدفعه نقص ما في حاجة من الحاجات، ويمكن تحديد معايير السلوك المدفوع كالتالي:

الطاقة: فالطاقة الناتجة بالنسبة لموقف معين هي التي تحدد قوة الحاجة أو الدافع، فدافع الجوع بعد 24 ساعة دون أكل مثلاً: (موقف) تكون أقوى بعد 3 ساعات فقط دون أكل (موقف مغاير).

الحاجة هي دافع أو حالة داخلية، أو استعداد فطري أو مكتسب، شعوري أو لاشعوري عضوي أو اجتماعي، أو نفسي يثير السلوك الحركي أو الذهني، ويسهم في توجيهه إلى غاية شعورية أو لاشعورية. (محمد زيدان، 1994، ص52-53).

تعريف موراي: الحاجة مركب فرضي في المخ، يمثل قوة تعمل على تنظيم إدراكنا وعملياتنا المعرفية لإشباع حاجاتنا. (كالفين هول وجاردنر ليندزي: 1978، ص: 231).

2. الحاجة وبعض المفاهيم:

2-1- **الدافع:** الدافع هو شعور وإحساس داخلي، يوجه سلوك الفرد لسد حاجة معينة، يشعر الفرد بعدم إشباعها، وهذه الحاجة تولد لدى الشخص نوع من التوتر فيدفعه ذلك إلى سلوك معين لسد هذا النقص، وإشباع الحاجة غير المشبعة (عبد الله وآخرون: 1415هـ، ص: 92).

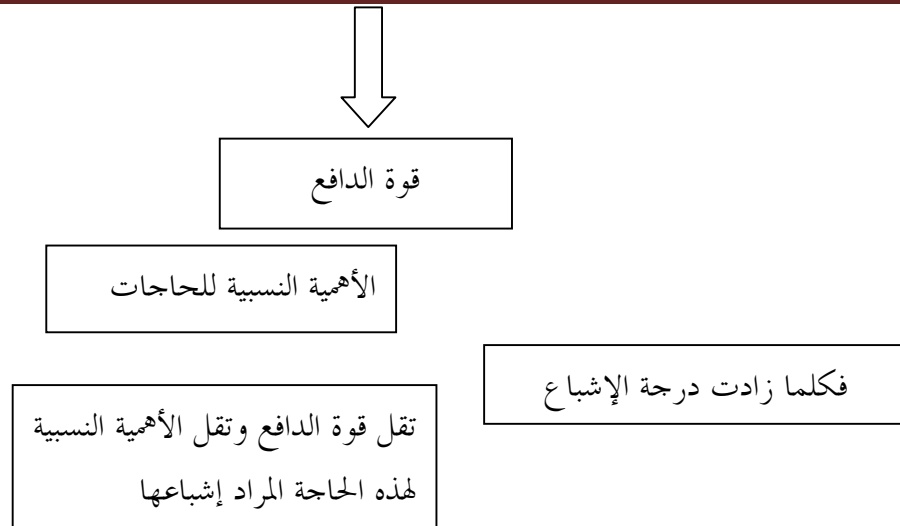
-**الدافع** يعبر عن حاجة غير مشبعة يريد الفرد أن يشبعها، ويترتب على وجود هذه الحاجة غير المشبعة لدى الفرد نوع من القلق، أو التوتر أو عدم التوازن، والذي يزول تماماً إذا أشبعت الحاجة بالكامل، ويزول جزئياً إذا أشبعت جزئياً، ويضل على ما هو عليه أو يزيد أو يتطور إلى إحباط إذا لم تشبع الحاجة تماماً. (عامر سعيد وآخرون، 1991، ص184).

-**الدافع** هو وجود حاجة أو رغبة لدى الفرد يسعى إلى تحقيقها أو إشباعها، وبالتالي فهي تشكل قوة محركة لسلوكه وتصرفاته داخل محيط العمل.

والدافعية تمثل عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات الفرد واستعداداته ومهاراته لتؤثر على سلوكه وأدائه الذي يبديه في العمل، وهي تمثل قوة الحماس أو الرغبة التي تحركه وتستثيره لكي يؤدي مهام العمل، وهذه القوة تنعكس على مقدار الجهد الذي يبذله وعلى درجة مثابرته واستمراره في الأداء، وعلى مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل. (عاشور أحمد: 1989، ص: 69-70).

وتتأثر قوة الحاجة لدى الفرد أو درجة إلحاحها بعاملين هما: درجة الحرمان أو مستوى الإشباع، وقوة المثير للحاجة، وتؤدي الدوافع وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك الإنساني فهي تنشئ السلوك وتثيره، وتحدد مساره وقوته وشدته، وتدعمه ليستمر، وتنتهيه حين يصل الإنسان إلى مستوى الإشباع المطلوب.

وتتباين العوامل المؤثرة على نشوء الدوافع لدى الأفراد داخل محيط العمل، فمنها ما يتعلق بالفرد ذاته كإدراكه واتجاهاته وقدراته ومهاراته الشخصية التي يتمتع بها، ومنها ما يتعلق بالمحيط التنظيمي الذي يعمل به الفرد، وما يتميز به من خصائص وأبعاد تميزه عن غيره، فهذه العوامل تسهم في نشوء دوافع معينة سلبية أو إيجابية تؤثر على سلوك الفرد وتصرفاته ومستوى أدائه لعمله والتميز فيه . وتتم ديناميكية نشوء الدوافع منذ نشوء الحاجة إلى تحقيق الإشباع المطلوب بعدة مراحل تبدأ بوجود حاجة أو رغبة يسعى إليها الإنسان ثم وجود المنبهات الخارجية التي تحرك الحاجة ثم نشوء الدوافع والقوى الداخلية في الإنسان، ثم ظهور السلوك لتحقيق الإشباع والهدف الذي يسعى للوصول إليه، وصولاً لمرحلة التغذية العكسية والتعديل على السلوك المستقبلي بناءً على مدى تحقيق الإشباع للحاجة قوة الدافع تتحدد درجة إشباع الحاجات في ضوء.

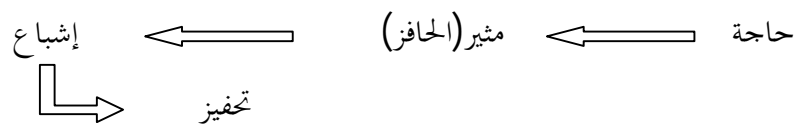


شكل (02): يوضح علاقة الحاجة بالدافع من إنجاز الطالبة

2-2- الحافز

إن حاجات الإنسان متعددة وبالتالي تحتاج إلى مصادر إشباع متعددة، فهناك بعض الحاجات يمكن أن تشبع ماديا والبعض الآخر يشبع معنويا، والعامل لا تقتصر حاجاته على الجسمية وحاجات الأمان، إنما هناك حاجات نفسية واجتماعية أهمها احترام النفس وتأكيد الذات واحترام الآخرين، لذا فإن الحوافز التي تقدمها الإدارة يجب أن لا تقتصر على الحوافز المادية فحسب، بل يجب أن توفر كذلك حوافز معنوية. حيث أن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وبالتالي ينتهي دورها في عملية التحفيز.

إن الحاجات الإنسانية بطبعها نسبية الاستقرار، فطاقات الإنسان الداخلية الكامنة تبقى ساكنة حتى يأتي مثير أو عامل ما يحركها أو يثيرها، ويعبر عن هذا العامل أو المثير عادة بالحافز الذي يعتبر ترجمة لهدف معين إذ إن تحقيق هذا الهدف من قبل الفرد يؤدي إلى إشباع الحاجة.



شكل (03): يوضح علاقة الحاجة بالحافز من إنجاز الطالبة

2-3- الرضا:

يعتبر الرضا شعور نفسي بالقناعة والارتياح، والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات، حيث أن بعض الباحثين يرون أن إشباع الحاجات هو احد محددات الرضا، والرضا عبارة عن شعور داخلي يحس به الفرد تجاه ما يقوم به من عمل، وذلك ناتج عن إشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في العمل.

الرضا هو حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه، ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له، وزيادة فعالية الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته، حيث أن لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها، وهذه الحاجات تشبع من خلال العمل، وكلما توفر الإشباع المناسب توفر في مقابله الرضا المناسب.

3. خصائص الحاجات الإنسانية:

تتميز الحاجات بعدد من الخصائص أهمها:

- 3-1- التعدد: عند النظر إلى الحاجات والرغبات الإنسانية نجدها غير محدودة .
- 3-2- التنافس: خاصية تنتج عن محدودية وسائل الإشباع، إذ تتنافس الرغبات فيما بينها حول الموارد المحدودة، وذات الاستعمالات البديلة.
- 3-3- التكرار: تميل معظم الحاجات التي نشعر بها ونرغب في إشباعها إلى التكرارية، فبعد كل إشباع تحتاج لآخر.
- 3-4- التجدد: تتجدد الحاجات الإنسانية وتتغير من فترة لأخرى مع نمو الإنسان وتطور رغباته وميوله وذوقه.
- 3-5- التكامل: هناك رغبات تتماشى مع بعضها البعض حيث تسوق كل منها إلى الرغبة في الأخرى.
- 3-6- القابلية للإشباع: فالحاجات الإنسانية عادة قابلة للإشباع، وان كانت الطاقة الشباعية تختلف من فرد لآخر.

3-7- النسبية: تتصف الحاجات الإنسانية بالنسبية لكونها تختلف من شخص لآخر، ومن مكان لآخر ومن زمن لآخر. www.bohtti.blogspot.com

4. أنواع الحاجات الإنسانية

إن تعدد الحاجات وتباينها أدى إلى عدم القدرة على حصرها وضبطها في قوائم وإعداد محددة، فمن الصعب الإلمام بدوافع وبواعث السلوك الإنساني المختلفة، ولقد حاول كثير من علماء النفس تنظيم الحاجات وضبطها، غير أنهم اختلفوا في عددها، ونوعها، وفي تصنيفها، نتيجة اهتمام كل واحد منهم بجانب معين من الشخصية دون الجوانب الأخرى، والتركيز على بعض مظاهر السلوك دون غيرها، وسنتطرق فيما يلي لبعض هذه التصنيفات:

4-1- تصنيف موراي: يصنف الحاجات إلى:

4-1-1- الحاجات الأولية: وتتعلق بالجوانب الفسيولوجية الضرورية للحياة، مشتركة بين جميع أفراد النوع الواحد من الكائنات الحية مثل الحاجة إلى الطعام والشراب.

4-1-2- الحاجات الثانوية: مصدرها البيئة الاجتماعية التي يحيا فيها الإنسان عبر مراحل نموه، ويؤدي إشباعها إلى التوازن والاستقرار النفسي وتشمل الحاجة إلى التملك-السيطرة والاستقلال.

وقد قدم موراي قائمة للحاجات تكونت من ثلاثة عشر حاجة أولية، وثمانية عشر حاجة ثانوية، ساعدت جميعها على الوصف الدقيق لشخصية الفرد.

(نوبل تايمز، ت، غريب محمد السيد أحمد: 1987).

4-2- تصنيف روتر Rotter

أوضح هذا الباحث في تصنيفه للحاجات ستة أقسام واسعة، وكل قسم يمثل مجموعة من السلوكيات التي تؤدي إلى نفس العرض، ويقول أن هذه القائمة ليست نهائية لكنها تضم اغلب الحاجات وتتمثل فيما يلي :

4-2-1- المكانة المعروفة: ونفى الرغبة في التعارف والبحث عن السمعة، وهي حاجة قوية لدى اغلب البشر تتضمن الحاجة للتفوق والحاجة الكامنة .

الفصل الأول.....الحاجات الإنسانية

4-2-2-4- السيطرة: وتعني حاجة الفرد للتحكم في الآخرين، وضبط سلوكهم، وتتضمن الحاجة للشعور بالسلطة على الغير والحاجة لجلب انتباه الآخرين .

4-2-3-4- الاستقلال: ويعني الحاجة للتحرر من سلطة الآخرين، وتتضمن البحث عن الحرية والتي من خلالها يتصرف الإنسان في قراراته وبالاعتماد على نفسه.

4-2-4-4- الحماية والاعتماد: وتعني حاجة الفرد لاهتمام الغير، ورعايتهم له، وحمايته من الآثار السلبية للإحباط والفشل ومد يد العون له لإشباع حاجاته المختلفة .

4-2-5-4- الحب والعطف: وهي حاجة لا تشبعها المكانة أو الجاه، وتتمثل في حب الآخرين للفرد واهتمامهم به وارتباطهم وجدانياً به.

4-2-6-4- الراحة الفيزيائية: وتعتبر من الحاجات الأولية والأساسية، وتشمل الحاجة للطعام والأمن الفيزيقي، والصحة الجيدة، هذا فضلاً عن حاجات أخرى مكتسبة ومتعلمة نابعة من حاجة الإنسان للمتعة مثلاً.(بشير معمريّة: 2007، ص: 94).

4-3- تصنيف ماسلو:

لقد بنى ماسلو على نظرية موراي، والتي تضمنت تصنيف مختلف الحاجات الإنسانية ترتيب هرمي اعتماداً على قوتها أولويتها في طلب الإشباع والتأثير من السلوك وهذه الحاجات:

4-3-1- الحاجات الفسيولوجية: تشمل هذه الحاجات كلا من الحاجة إلى الطعام، الماء، الهواء، الجنس، الراحة، درجة الحرارة المعتدلة، الحاجة إلى النشاط، وكلها حاجات إشباع متجددة. وتعتبر هذه الحاجات أساس نظرية الدوافع وقد درست في إطار مفهوم الاتزان الاستاتيكي Homeostasis. والذي يعني المجهود المستمر المبذول من طرف الجسم البشري قصد الحفاظ على الحالة العادية والمستمرة.

(عبد الستار إبراهيم، محمد فرغلي خراج، سلوى عبد الرحمان الملا، 1974).

غير أن هناك بعض الحاجات لا يمكن تفسيرها على مبدأ الاتزان العضوي مثل الحاجة إلى الأمومة، النوم، الجنس رغم أنها حاجات فسيولوجية مرتبطة بنشاط الأجهزة

الفصل الأول.....الحاجات الإنسانية

العضوية، إلا أنها تتأثر بالعوامل البيئية الاجتماعية، إذ ينعكس أسلوب إشباعها على النمو النفسي والوجداني للفرد. وتتميز هذه الحاجات بأنها الحاجات الوحيدة القابلة للإشباع. وتتصف بأنها دورية فبعد إشباع الحاجة إلى الطعام مثلاً يظهر الجوع مرة أخرى بعد مدة وتكمن أهميتها في توجيه السلوك الإنساني عند حرمانها من الإشباع، حيث تصبح هي المسيطرة والمصدر الوحيد للدافعية، وتعزل كل الحاجات الأخرى وصدق الله تعالى ﴿وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ٢٥﴾ وبَشَرٍ الصَّابِرِينَ ﴿ (الآية 155 من سورة البقرة).

ولقد أدرك الفاروق هذه الأهمية حين أوقف عقاب الصبية الذين سرقوا طعاماً، وكذلك الإمام على كرم الله وجهه أدرك هذه الأهمية ويظهر لنا هذا في قوله (كاد الفقر أن يكون كفراً) و(ولو كان الفقر رجلاً لقتلته).

4-3-2- الحاجة إلى الأمن: بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية تصبح الحاجة إلى الأمن هي التي تحرك السلوك البشري، باحثة عن الإشباع وتتضمن هذه الحاجة: الأمن الجسمي - الروحي-الاجتماعي .

الأمن الجسمي: ويتضمن الاستقرار، الحماية، الاعتماد على الغير، التحرر من القوي المهتدة للأمن كالمرض والخوف وعدم النظام.

الأمن الروحي: ويحتاج إليه الفرد زيادة على الأمن الجسمي، وهو لا يتحقق إلا بالإيمان بالله، ولا يوجد أمن نفسي في وجود الكفر الذي يتضمن الخوف، وهذا ما توضحه الآيات الكريمة ﴿وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُّطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّن كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ﴾ (الآية 112 سورة النحل) (وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا الْبَلَدَ آمِنًا وَاجْنُبْنِي وَبَنِيَّ أَنْ نَعْبُدَ الْأَصْنَامَ) (الآية 35 من سورة إبراهيم)

الأمن الاجتماعي: لا بد منه لاستقرار الفرد وراحته، ولا يتحقق إلا في ظل التكامل الاجتماعي، وقد استطاع الإسلام تحقيقه عن طرق الركن الثالث وهي الزكاة قال تعالى:

﴿وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ آمَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ﴾
(الآية 126 من سورة البقرة) .

ويتضمن الأمن النفسي الذي قدمه ماسلو ثلاث أبعاد أساسية:

- شعور الفرد بالسلامة، وعدم شعوره بالخطر، والتهديد، والقلق.
- شعوره بتقبل الآخرين له، ومحبتهم، ومعاملتهم إياه بالمودة.
- شعوره بالانتماء، وإحساسه بوجود مكانة له عند الغير .

4-3-3- حاجات الحب والانتماء:

وتظهر هذه الحاجات بعد إشباع كل من الحاجات الفسيولوجية والحاجة للأمن، غير أن إشباع هذه الحاجات ليس في متناول الجميع، لأن إشباعها يتوقف على ضرورة وجود نظام من العلاقات ذي مواصفات خاصة لا تتوفر في كل المجتمعات، حيث نجد شعوبا كالشعب الأمريكي والأوروبي استطاعت تحقيق الحاجات السابقة (الفسيولوجية والأمن) بصورة كاملة لكنها عجزت عن توفير هذا النوع من الحاجات لأفرادها فأصبحوا ضحية للقلق والاعتراب والعدوانية تجاه أنفسهم ومجتمعاتهم.

وتتجلى أهميتها في كونها مكملة للحاجات السابقة، والتي تسهم في حفظ حياة الأفراد وبقائهم (الفيزيولوجية والأمن) ومهياة لظهور إشباع حاجات تساهم في تحقيق ذاتيته ككائن متميز (تقدير الذات وتحقيقها).

ومما لاشك فيه أن مجتمعاتنا المعاصرة أحوج ما يكونون لهذه الحاجة، نظرا لخصائص الحياة الاجتماعية الراهنة (التفكك الأسري، انعدام القيم، الانعزال، وطغيان النزعة المادية وانعكاساتها على حياة الأفراد) .

4-3-4- حاجات تقدير الذات :

وتظهر فيما يتوقعه الفرد من غيره، ممثلا في احترامهم له، واهتمامهم به، وحبهم له أو إهمالهم له، واحتقاره والنفور منه.

ويتم إشباع هذه الحاجة بالنسبة للفرد عن طريق ما يقوم به من خدمات للغير قصد الحصول على تقديرهم، الذي يولد شعورا لديه بالتقدير لذاته، وتتمثل هذه الحاجات في الرغبة في القوة، والحصول على ثقة الآخرين، والاستقلال واكتساب تقدير الآخرين، هذه الرغبات لخصها ماسلو في رغبتيين هما: الرغبة في الثقة بالنفس والرغبة في الشهرة والتقدير . [http // assps.gour.forumlive.com](http://assps.gour.forumlive.com)

4-3-5- حاجات تحقيق الذات:

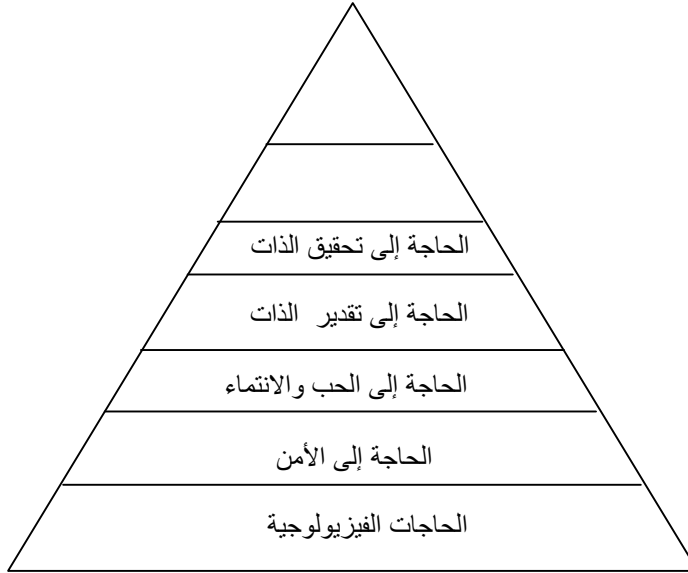
يعتقد ماسلو إن إشباع الحاجات سابقة الذكر لدى الفرد عبر مراحل حياته أمر لا بد منه لتحقيق ذاته، فهو بعد إشباع جميع هذه الحاجات تستطيع توجيه طاقته لمهمة تحقيق ذاته في الإنتاج العلمي والفني والادبي والتنظيمي وغير ذلك من مجالات إظهار القدرات الإنسانية المختلفة، وتبدأ هذه الحاجات في الظهور عند إشباع الحاجة للتقدير لدى الفرد، كما تتحدد قوتها تبعا لفشل أو نجاح خبراته في الحياة، ولكيفية ودرجة إشباع مختلف حاجاته عبر مراحل نموه وتعني هذه الحاجة حسب ماسلو ما يستطيع الفرد إن يكونه يجب إن يكونه، أي تحويل كل الاستعدادات إلى قدرات حقيقية وواقعية. [http//www.article.sodfah.com](http://www.article.sodfah.com) إضافة إلى ما سبق ذكره، توجد حاجات أخرى تسعى أيضا لتحقيق مزيد من كمال نمو الإنسان واستقراره وهي:

4-3-6- الحاجات المعرفية: تتضمن الحاجة إلى الاتساق المعرفي والعقلي وتتجلى في:

- إعادة تنظيم المواقف بصورة أكثر تكامل.
- رغبة الفرد المستمرة للحصول على اكبر كمية من المعلومات.
- شعور الفرد بالغبطة عند ممارسة الأنشطة العقلية كقراءة الإشعار.
- سعي الفرد نحو المنطقية وعدم التناقض في الأفكار والمعلومات.
- قدرة الفرد على الإحساس بالمشكلات .
- التعلم بالاكشاف.
- الاستعلام والتقصي.

- الحاجة للمغامرة وحب الاستطلاع.

4-3-7- الحاجات الجمالية: إن الحاجة الجمالية لا علاقة لها بالمنافع المادية، لكنها ذات تأثير قوي في نشاط الإنسان وإبداعه، وتتجلى في إقبال الفرد على التنظيم وتجذب الفوضى والنزوع نحو الجمال. <http://ar.wikitedia.org>



شكل رقم (04): يلخص حاجات الإنسان حسب نظرية ماسلو

5. النظريات المفسرة للحاجات الإنسانية:

تتعلق النظريات المفسرة للحاجات من تصورين مختلفين، فهناك من تتطرق من التصور الأول الذي يؤمن بالأساس البيولوجي للحاجات، والبعض الآخر من منطلق التصور الثاني والذي يعتقد بان الحاجات منشؤها اجتماعي يتعلق بالمؤثرات الثقافية والحضارية وهناك من تبني موقفا وسطا يجمع بين التصورين السابقين في نشأة الحاجات .

5-1-1- نظرية الغرائز: وفي هذا الإطار نذكر نظريتان ظهرت في بداية القرن 20 ركزت على دراسة الغريزة وهما:

5-1-1- نظرية c.h.cooly

في النشأة الاجتماعية للأنا، والتي قدمها في كتابه البشرية والنظام الاجتماعي. ويتحدث فيه عما يسميه بالحاجات العامة والشائعة للذات، وهي الحاجات المتوافرة لدينا جميعا والتي لا تجد إشباعا لها إلا في المجتمع، وتتمثل في ثلاث حاجات:

أ/ الحاجة إلى التعبير عن الذات.

ب/ الحاجة إلى تقدير الذات.

ج/ الحاجة إلى الطمأنينة.

ويري كولي إن السبب الرئيسي في كثير من المتاعب النفسية الاجتماعية لدى الكثيرين هو عدم إشباع هذه الحاجات.

5-1-2- نظرية w.m.c dougall

في الغرائز، والتي بين خطوطها العريضة في كتابه المعروف باسم مقدمة لعلم النفس الاجتماعي، والذي عرف فيه الميول الفطرية في الإنسان، وأوضح كيفية انتظامها أثناء عملية تكوين الشخصية، ثم تبيان أهمية كل منها في الحياة الاجتماعية للإنسان.

ويتفق اغلب علماء النفس الاجتماعي على إن كلمة غريزة وغريزي تشيران إلى مجموعة من الميول الفطرية المتوافرة لدى جميع أبناء النوع، وقد تأصلت في الشخصية الإنسانية نتيجة عملية تطور بطيء حدث أثناء محاولة النوع التكيف مع البيئة، أما عن علاقة الميول بسائر جوانب البناء النفسي والاجتماعي وخاصة الذكاء فهناك رأيان:

- يقران تطور الإنسان اتجه به إلى نمو قدراته العقلية وذبول غرائزه.
- يقرر إن ذكاء الإنسان يزداد فعلا بتطوره، غير إن هذه الزيادة في الذكاء لا تؤدي إلى ضمور الغرائز بل تؤدي إلى زيادة قدرة الإنسان على التحكم فيها وتوجيهها وتعديلها.

(مصطفى، سويف: 1966)

وفي سنة 1949 استخدم فرويد مفهوم الغريزة بمعنى القوة التي تثير كل التوترات التي يعيشها الفرد بسبب مطالبه ورغباته الجسمية التي تعبر عن الدوافع الأساسية لسلوكه وافترض وجود غريزتين تضم كل منهما عدد آخر من الغرائز وهاتان الغريزتان هما:

- غريزة الحياة: وتتضمن المحفزات الجنسية التي تعتبر دوافع المحافظة على الذات .
- غريزة التحطيم: وتشمل الرغبة في العدوان وتحطيم أي شيء حتى حياة الإنسان بذاته.

بعض الانتقادات التي وجهت لنظرية الغرائز:

الفصل الأول.....الحاجات الإنسانية

- لقد أثبتت كثير من الدراسات الأنثربولوجية عدم صحة كثير من فرضيات نظرية الغريزة فقد أثبتت مثلا عدم وجود غريزة العدوان، التملك.

- أثبتت البحوث والدراسات النفسية إن الشخصية الإنسانية كل متكامل ودينامي خلافا لما تفره هذه النظرية من إن السلوك الإنساني هو عدد من الغرائز منفصل بعضها عن بعض.

- لم يستطع الباحثون الذين تبنوا أفكار ورؤى هذه النظرية الاتفاق على عدد الغرائز ولا على أنواعها، الأمر الذي يسمي بعامل الموضوعية العلمية.

5-2- نظرية التوازن الداخلي: استعمل مصطلح التوازن الداخلي لأول مرة في علم النفس سنة 1915 علي يد عالم النفس والتر كاتون، ويقصد به نزوع العضوية للاحتفاظ بحالة داخلية يغلب عليها طابع الثبات النسبي، فكلما أدى تغير الظروف الداخلية إلى اختلال في هذا التوازن سعي الكائن الحي لإعادته ثانيا لحالة التوازن.

ويعتبر أصحاب هذا الاتجاه السلوك الإنساني حلقة مستمرة من اختلال واستعادة التوازن مثل:

الجوع ← اختلال التوازن ← الحاجة إلى الطعام ← عملية إشباع ← إعادة التوازن
وقد توسع مبدأ التوازن لدى علماء النفس المحدثين واصبح اللاتوازن غير مقتصر فقط على الاختلال في الحاجات البيولوجية والفزيولوجية، بل تعداه إلى ما يحدث من اضطراب في الحاجات النفسية والاجتماعية، ويرتبط هذا المبدأ بمفهوم الميكانيزمات، والتي تعني قيام الفرد بسلوك معين وفي موقف خاص من أجل خفض التوتر .

بعض الانتقادات الموجهة لهذا المبدأ:

- اعتبره هارلاو مبدأ ضيق على اعتبار ان هناك دوافع بيولوجية اخري محفزة للسلوك الإنساني.

- يغفل هذا المبدأ أهمية العوامل الخارجية في تقرير سلوك الإنسان، إذ أن هذا الأخير لا تدفعه عوامل داخلية فقط بل هناك عوامل بيئية هي الأخرى تعتبر بمثابة موجه للسلوك.

3-5- النظريات الارتباطية ونظريات التعلم الاجتماعي: (ثروندايك، واتسون، بافلوف سكينر، حاثري، ك.هل، كيلر، ك.كوفكا، م.فرتهايمر، ج.روتر، بانديرا) تعتبر هذه النظريات أن السلوك الإنساني لا تثيره دوافع داخلية، بل هو نتيجة لمثيرات فيزيقية حسية والنشاط السلوكي ليس غاية في حد ذاته بل هو وسيلة لتحقيق غايات معينة، أنه صادر نتيجة عوامل تعزيز خارجية مستقلة عن صاحب السلوك نفسه.

وأصحاب هذه النظرية لا ينكرون كلية وجود عوامل فطرية دافعة للنشاط الإنساني ولكنهم يحصرونها في ثلاث حالات هي: الخوف، الغضب، والسرور، كما أنهم لا ينكرون وجود الغرائز ولكنهم يعتبرونها قليلة الأهمية في حياة الفرد العادية، ويرون أن الخبرة الإنسانية أهم مصادر الحاجات، فالنجاح أو الفشل في سلوك معين هو الذي يوجه تصرفات الفرد.

- تركز النظريات الارتباطية على الحوافز ومعرفة نتائج العمل، وتعتقد ان ما يوجه سلوك الأفراد هو توقعاتهم للنتائج المترتبة عنه.

- يختلف الأفراد بالنسبة لاساليب إشباع الحاجات من ثقافة لآخري وداخل الثقافة الواحدة.

4-5- النظريات المجالية والمعرفية: (كورت ليفين، رودورت، تورمن، اوزبيل، بياجيه برونر، وجانييه) تعتقد هذه النظريات أن المجال الكلي للفرد هو أساس فهم حاجات الفرد ودوافعه، هذ المجال الذي يتكون من ثلاث قوى تتفاعل فيما بينها ويكمل بعضها بعضا وهي:

- واقع الفرد بظروفه المادية والاجتماعية.

- حالة الفرد الراهنة الجسمية والنفسية .

- خبرات الفرد السابقة.

وكل اضطراب في إحدى هذه القوى يؤثر على توازن المجال مما يؤدي إلى إثارة حاجات لدى الفرد تدفع سلوكه نحو أهداف معينة في مجاله.

والفرد يسعى إلى تحقيق التوازن والحفاظ عليه من خلال علاقته بالبيئة الخارجية التي يوجد بها، والمثيرات النفسية الصادرة من داخله، وكل اضطراب في طبيعة هذه العلاقات

الفصل الأول.....الحاجات الإنسانية

يتولد عنه اختلال في التوازن، مما ينتج شعور الفرد بالتوتر وبالتالي يسلك سلوك معين من أجل إزالة التوتر واستعادة التوازن.

وتتفق هذه النظريات مع النظريات المعرفية على أن تفاعل العوامل البيئية مع خصائص الشخصية هو أساس السلوك الإنساني.

(سيد محمد، حسن خير الله، ممدوح عبد المنعم الكنانى: 1987)

5-5- النظريات الإنسانية (ماسلو، م.ابايل، فروم، ك.روجرز، كرونباخ): تحاول هذه النظريات دراسة الحاجات الإنسانية في إطار علاقتها بدراسات التعلم، كما فعلته النظريتان الارتباطية والمعرفية، ويلاحظ أن أغلب مفاهيم هذه النظرية من ابتكار عالم النفس الأمريكي ماسلو. الذي يعارض النظريات الارتباطية عند تفسيرها للحاجات عن طريق مفاهيم ذات نزعة فزيولوجية مثل: الحرمان، الحافز، التعزيز، رغم إيمانه بتأثير بعض الدوافع البيولوجية في توجيه وتحديد بعض مظاهر السلوك البشري.

وعلماء النظرية الإنسانية يؤمنون بالدور الذي يلعبه التعلم في تشكيل السلوك الإنساني ولكنهم لا يعتبرونه دوراً محورياً و أساسياً كما يعتقد ذلك السلوكيون والفرويديون أنهم يولون كبير الأهمية لبعض القيم العليا كالحق، الخير، العدالة، الأمانة، الجمال، وغير ذلك من القيم التي تميز الإنسان عن غيره من الكائنات.

وينظر ماسلو إلى الإنسان باعتباره كائن مزود بإرادة حرة وقوية تدفعه إلى النمو السليم، وتساعد على اظهار طاقته كاملة، ويخالف فرويد في نظريته للاشعور كمخزن للشعور، والممنوعات الاجتماعية فقط. فهو يرى أن اللاشعور يمكن أن يكون أيضاً مكاناً للخير والخلق الإنساني الرفيع .

ورغم اختلاف علماء هذه النظرية في توجهاتهم الفكرية ومعتقداتهم الشخصية، فإن الكثير منهم يشتركون في بعض الاتجاهات منها:

- ضرورة اعطاء صبغة إنسانية لعلم النفس وذلك بتركيزه على دراسة الإنسان ككائن حي يعيش في مجتمع ويتفاعل معه.

- ضرورة العمل على فهم الإنسان بكل مكوناته من قدرات وميول وحاجات وغيرها واستغلال إمكاناته إلى أقصى حد ممكن.
- التركيز على دراسة المشكلات الإنسانية الهامة مثل: أهداف الحياة وكيفية تحقيقها الحاجات الإنسانية، الابتكارية، القيم العليا.
- دراسة الإنسان باعتباره كلا متكامل بدل تقسيمه إلى عمليات نفسية ووظائف عقلية منفصلة مثل: الإدراك، التخيل، التعلم، والشخصية.
- دراسة وفهم نظرة الفرد لذاته ولخبراته على أساس أن حاجاته وسلوكاته المختلفة تتأثر بتصوره لذاته .

6. السلوكيات المترتبة على عدم إشباع الحاجات الإنسانية:

هناك بعض الحاجات التي لا يمكن إشباعها بأي طريقة من الطرق نتيجة وقوف مجموعة من القوى الداخلية أو الخارجية في طريق الفرد، فيؤدي ذلك إلى فشل الفرد في تعديل حالة عدم التوازن والتوتر الداخلية، وبالتالي ازدياد القلق والتوتر الناشئ عن عدم إشباعه لتلك الحاجات وتكون النتيجة ما يعرف باصطلاح الإحباط .

(العمرى إبراهيم: 1997، ص107).

ويتباين سلوك الأفراد في حالة عدم تحقيق الإشباع لحاجاتهم ما بين السلوك الإيجابي

والسلوك الدفاعي على النحو التالي :

- السلوك الإيجابي: هو أن يواجه الفرد حقيقة الموقف، فقد يشعر أن الحاجة غير واقعية أو أنها غير ضرورية وعندها لا يتخذ الفرد أي رد فعل نحوها.
- السلوك الدفاعي: هو السلوك الذي يتبناه الفرد دفاعاً عن نفسه عندما يشعر أن فشله في إشباع الحاجة قد سبب له موقفاً يهدد ذاته أو كبريائه أو هيبته، ويكون السلوك الدفاعي عادة لا شعورياً حيث يستجيب الفرد بردود أفعال أوتوماتيكية، وقد يأخذ السلوك الدفاعي نوعاً من الأنواع التالية: تقديم التبريرات والأعذار لأخطائه، والإسقاط حيث يعزي فيه الفرد فشله ويلقي باللوم على الآخرين، والتعويض بأن يستبدل السلوك الخاطئ بممارسة سلوك آخر

الفصل الأول.....الحاجات الإنسانية

لإخفاء الأول ويلجأ إليه لتجنب التوتر والقلق، والكبت وهو حجب الأفكار المزعجة التي تهدد العقل الواعي عن طريق كبت الإحباط في اللاشعور أو العقل الباطن، ومن الأساليب أيضا التقهقر والانحدار للسلوك الطفولي، والانطواء وحالة اللامبالاة، والعدوانية، وأحلام اليقظة.

(كامل المغربي: 1994، ص122).

ومع ذلك فليس بالضرورة أن تساعد الأساليب الدفاعية الفرد في التعامل مع الواقع المحيط به، ولكنه يزيد من عملية التأقلم التي تخفف من التوتر الداخلي بدرجة مقبولة؛ كما أنها تتيح له شكلاً من أشكال الإشباع لبعض دوافعه المحبطة. (ناصر العديلي: 1993 ص14)

أما على مستوى الجماعة فقد يؤدي عدم اهتمام الإدارة بإشباع حاجات العاملين إلى ظهور اتجاهات سلبية أو تنظيمات غير رسمية بينهم تدفعهم للعمل باتجاه معاكس لأهداف التنظيم، كما قد يؤدي إلى انخفاض روحهم المعنوية ومستوى دافعيتهم لإنجاز الأعمال وإبداعهم وتميزهم فيها وكل ذلك يؤثر في النهاية على مستوى إنتاجية المنظمة وكفاءتها في تحقيق أهدافها.

خلاصة:

من المؤكد أن استمرارية الحياة البشرية، ونشوء ثقافات، وقيام الحضارات، تقف وتعتمد جميعها على الحاجات وطرق إشباعها، ولهذا السبب فقد اهتم الكثير من المنظرين وعلماء النفس بالحديث في نظرياتهم وأبحاثهم النفسية والاجتماعية، وحتى الاقتصادية منها على الحاجات، إذ أن نشوء المجتمعات وتطورها سواءً تعلق الأمر بالحياة الاجتماعية والاقتصادية أو النفسية، على الحاجات فوجود هذه الأخيرة حقيقة علمية ثابتة ومؤكدة. غير أن لكل باحث تصنيفه المختلف لهاته الحاجة حسب ميولاته الفكرية وتوجهاته الشخصية ولعل من أهم هذه النظريات المصنفة للحاجة هرمية ماسلو إذ أدرجها في ترتيب تصاعدي من القاعد للقمّة حسب الأولوية، والأهمية الفردية لهذه الحاجة.

الفصل الثاني

الإبداع الإداري

تمهيد

1. مفهوم الإبداع
2. مفهوم الإبداع الإداري
3. عناصر الإبداع الإداري
4. مستويات الإبداع الإداري
5. أهمية الإبداع الإداري
6. السمات الشخصية للمبدعين
7. النظريات المفسرة للإبداع الإداري وأهم مراحله
8. معوقات الإبداع الإداري
9. تطوير وتنمية الإبداع الإداري
10. دور الحاجة في تحقيق الإبداع الإداري

خلاصة

تمهيد:

مما لا شك فيه أن أي منظمة معاصرة تسعى للتميز، وذلك بالوصول إلى ما لم تصل إليه غيرها من التنظيمات، والإتيان بالجديد مركزة في كل هذا على الإبداع الذي يجعل منها متفوقة على منافسيها في ظل بيئة أبرز مميزاتا التنافسية الحادة أصبح الإبداع هو السبيل الوحيد لمحافظة على بقائها واستمراريتها، وبالتالي فإن للإبداع دور هام في تطوير المنظمات وتقديمها، وذلك من خلال ما يقدمه من حلول مبتكرة والابتعاد عن التفكير الروتيني البسيط في إنتاج الأفكار وحل المشكلات التي تواجه المنظمة ككل أو العامل باعتباره وحدة عمل تقف على مخرجاتها، ويظهر دور المنظمة وإدارتها في الإبداع من خلال التشجيع على سيولة الأفكار ودعمها، كما تساعد على تطويرها بتوفير مناخ ملائم يمكن العاملين من إظهار مواهبهم وقدراتهم الإبداعية .

وسنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الإبداع، عناصره، ومستوياته مبرزين الأهمية البالغة للإبداع في حياة المنظمات، وكيف فسرت النظريات الإبداع مرورا على المعوقات التي تقف عائقا في تحقيق الإبداع وكيف السبيل لتطويره والوسائل المساعدة على ذلك وكيف أن لحاجات العامل الدور في تحقيق الإبداع.

1. مفهوم الإبداع

1-1- الإبداع: في اللغة العربية من بدع وبدع الشيء، أي أنشأه على غير مثال سابق. وفي اللغة الانجليزية تعني كلمة In novait إحداث/إيجاد شيء جديد، وقد عرف الإبداع بأنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة، أو تمت استعارتها من خارج المنظمة، سواء كانت تتعلق بالمنتج، أو الوسيلة، أو النظام، أو العملية السياسية، أو البرنامج، أو الخدمة وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقتها. كما عرف الإبداع بأنه تغيير ناتج في الموارد، أو بلغة الاقتصاد تغيير في القيمة والرضا الناتج عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك .

1-2- مفهوم الإبداع من الناحية التاريخية

ذكر جروان (2002) أنه يمكن رصد ثلاث مراحل رئيسية تعكس التطور الهائل الذي حدث لمفهوم الإبداع على مدي العصور الماضية وهي:

١- المرحلة الأولى:

وتمتد منذ أقدم العصور، وقد ارتبط مفهوم الإبداع فيها بالأعمال الخارقة والتي تقترن بالغموض وتستعص على التفسير، ومن ابرز ما تميزت به هذه المرحلة الخلط بين مفاهيم الإبداع والعبقرية والموهبة، والتركيز على دور الوراثة والفطرة على الإبداع، إضافة إلى ربط الإبداع ببعض الميادين مثل الرسم والرسم والهندسة... الخ.

٢- المرحلة الثانية:

بدأت مع نهايات القرن 19، وقد اتسمت هذه المرحلة بظهور نظريات سيكولوجية حاولت تفسير الظاهرة الإبداعية، وحدث تقدم في التمييز بين مفاهيم الإبداع والموهبة والتفوق، وانحصار عملية الربط بين الإبداع والغيبيات والخوارق وانحصار الجدل حول أثر الوراثة في الإبداع، واتساع دائرة الاهتمام بالإبداع في مجالات العلوم الحياتية والطبيعية. (جروان، 2002، ص 18).

من المرحلة الثالثة:

بدأت في منتصف القرن 20، وامتدت حتى العصر الحاضر، وفيها أصبح ينظر لمفهوم الإبداع على أنه توليفة تندمج فيها العمليات العقلية والمعرفية ونمط التفكير والشخصية والدافعية والبيئة. (جروان، 2002، ص 18)

والإبداع في لسان العرب من بدع يبدعه بدعا وابتدعه: أنشاه وبدأه والبديع والبدع: الشيء الذي يكون أولا وفي التنزيل ﴿قُلْ مَا كُنْتُ بِدْعًا مِّنَ الرُّسُلِ﴾. سورة الأحقاف الآية 9 أي ما كنت أول من أرسل، والبدعة كل محدثة والبدعة بدعتان: بدعة هدى وبدعة ضلال وقوله (كل محدثة بدعة)، والبديع المحدث العجيب، وأبدعت الشيء اخترعته، وفلان بدع في هذا الأمر أي لم يسبقه أحد فيه، كما قال تعالى: ﴿بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ﴾ سورة البقرة الآية: 117 أي خالقها ومبدعها. (ابن منظور: ص6).

تعريف شامل: الإبداع مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء لخبرات الفرد أو الشركة أو المجتمع أو العالم (جروان: 2002، ص:22).

في حين نجد أن (Olila. 2012) يرى بأن الإبداع هو القدرة على إنتاج العمل الذي يتصف بأنه جديد. (OLILA: 2012، ص5).

وعموما الإبداع هو نوع من التفوق العقلي إذ هو العملية التي تؤدي إلى ابتكار أفكار جديدة ومفيدة ومقبولة اجتماعيا عند التنفيذ

2. مفهوم الإبداع الإداري

هو القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكار وحلول، أو استنتاجات، أو خدمات أو طرق، أو أساليب عمل مفيدة، وهو يبني على تميز الفرد في رؤيته للمشكلات، وحلها وعلي قدراته العقلية وطلاقته الفكرية، ومعارفه التي يمكن تطويرها بوجود المناخ الملائم، والقيادة والقدوة وعلاقات العمل المتفاعلة التي تنمي القدرة على توليد الأفكار والحلول المبتكرة. (أيوب: 2000، ص7).

الفصل الثاني.....الإبداع الإداري

الإبداع هو العملية الخاصة بتوليد منتج فريد وجديد بإحداث تحول من منتج قائم، هذا المنتج يجب أن يكون فريداً بالنسبة للمبدع، كما يجب أن يحقق محك القيمة والفائدة والهدف الذي وضعه المبدع. (الأعسر: 1999، ص:14).

كما ينظر للإبداع على أنه العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة، أو ممارسة منتج، أو خدمة جديدة، يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة، أو فرضها عليهم من قبل أصحاب العمل، بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة، أو عمليات، أو مخرجات المنظمة.

ويمكن تعريف الإبداع بناء على سمات الشخصية، أو إنتاج الشخص والعملية الإبداعية، أو البيئة المبدعة (همشري: 1994، ص ص:117-118). ولذلك فقد حدد الباحث رودرز شعاراً يجمع بين هذه النواحي الأربعة وسماها: (*Four P.S Of créativité 4P.S*) وهي: *Person. Product. Process. Press* وفيما يلي توضيح هذه النواحي الأربعة:

(جروان: 2002، ص:22)

1-2- المنحى الأول: الشخصية Personality:

ويعرف سمبسون الإبداع الإداري وفق هذا المنحى بأنه المبادأة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير، وإتباع نمط جديد من التفكير. ومن هنا ينادي سمبسون في البحث عن الأفراد المبدعين بما يسميه نمط العقول التي تستقصي، وتستكشف وتركب، وتؤلف... الخ، ولهذا اعتبرت بعض المفاهيم ذات الصلة كمفاهيم حب الاطلاع والاكتشاف، والاختراع، والخيال هي مفاهيم أساسية في مناقشة مفهوم الإبداع.

2-2- المنحى الثاني: الإنتاجية: Productive

يعرف الإبداع الإداري هنا بناء على الإنتاج، حيث يعرفه روجر وفق هذا المنحى بأنه ظهور لإنتاج جديد نابع من التفاعل بين الفرد وما يمر به من خبرات. أما ستاين فيعرف الإبداع الإداري بأنه إنتاج جديد مقبول ونافع، ويحقق رضا مجموعة كبيرة في فترة معينة

الفصل الثاني.....الإبداع الإداري

من الزمن. وبناءا عليه فإن هذه التعريفات وفق هذا المنحي تؤكد على أهمية توافر خصائص وصفات معينة في الإنتاج الإبداعي كالأصالة والجدة والقابلية للتعميم.

2-3- المنحي الثالث: عملية Process

ويعرف ماكينون الإبداع الإداري وفق هذا المنحي بأنه عملية تمتد عبر الزمن، وتتميز بالأصالة والقابلية لتحقيق. وفي نفس المنحي يعرفه **ميدنك** بأنه عملية صب عدة عناصر في قالب واحد جديد يحقق احتياجات معينة، أو فائدة ما وتعد هذه العمليات أو الحلول عمليات ابتكاريه بمقدار أصالة وجدة العناصر التي يشملها هذا التركيب.

2-4- المنحي الرابع: الموقفية Press

يعرف الإبداع الإداري بناءا على هذا المنحي على الموقف الإبداعي، أو البيئة المبدعة ويقصد بهذه الأخيرة المناخ بما يتضمنه من ظروف ومواقف مختلفة تيسر الإبداع وتشجع عليه، أو تحول دون إطلاق طاقات الأفراد الإبداعية ونقسم هذه الظروف إلى قسمين:

ظروف عامة: ترتبط بالمجتمع، وثقافته بصفة عامة، فالإبداع ينمو في المجتمعات بالاحتكاك الثقافي، والتفاعل بين الثقافات المختلفة، وتعرض الفرد للعديد من المؤثرات العلمية والثقافية، وتشجعه على نقد الأفكار وتطويرها بمزج القديم والجديد معا .

ظروف خاصة: ترتبط بالمناخ الذي يجب أن يتوفر في المنظمة أو المؤسسة، والذي يساعد المديرين والعاملين فيها عي تنمية الإبداع وتشبع حاجات المبدعين فيها.

وبناءا على ما سبق فإن الإبداع الإداري هو مجموعة الإجراءات، والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة، وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات، واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعا وبطريقة غير مألوفة التفكير.

3. عناصر الإبداع الإداري:

هناك عناصر لابد من التعرف عليها لكي نتعرف على حقيقة الإبداع الإداري بشكل أكثر تحديداً، فرغم تعدد آراء الباحثين في تحديدها لكن هناك بعض العناصر يمكن إن نقول أن العلماء قد اتفقوا حولها منها:

3-1- الحساسية للمشكلات: Sensitivity to problems

ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات، أو حاجات، أو عناصر ضعف في البيئة، أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلات والتحقق من وجودهم في الموقف. أو بمعنى آخر يقصد بالحساسية للمشكلات بأنها التعرف على المشكلة من جميع جوانبها. (الصيرفي، 203، ص16)

ويمكن القول بأنها قدرة تجعل الشخص يري أن موقفاً معيناً ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات حقيقية تحتاج إلى حل، في حين يصعب على الآخرين تبين هذا.

(الصافي، 1997، ص33)

حيث إن المبدع يمتلك حساسية مفرطة تجاه المشاكل، وهو أقدر من غيره على رؤيتها والتعرف على أسبابها ويعرف بعمق لماذا يفكر في قضية دون أخرى، ويدرك الأهداف التي دفعته للتفكير ويؤمن بها. (عباس، 2004، ص153)

3-2- الطلاقة: Fluency

وهي القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة، فالشخص المبدع متفوق من حيث كمية الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، أي لديه قدرة عالية على سيولة الأفكار وسهولة توليدها. (الشقحاء، 2003، ص43)

3-3-الأصالة: Originalité

ويقصد بها القدرة على إنتاج الحلول الجديدة، فالمبدع بهذا المعنى لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات، ويقول الصيرفي الأصالة أن يبتعد الإنسان عن طرق التفكير التقليدية لكي يستكشف الأفكار الأصلية، فالأصالة هي نتيجة للتخيل بمعنى عدم الرضا عن، وأيضا تشير إلى الأمر الواقع والرغبة في خلق شيء جديد أو مختلف. (الصيرفي: 2003، ص:19)

أما الشخص الذي ينقل دون إضافة أو تعديل أو تطوير فهو ليس بمبدع بل مقلد فحسب. (عبد الوهاب: 1994، ص:118)

3-4-المرونة: Flexibilité

تعني النظر للأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس، وللمرونة دور كبير في الاختراعات التي نلمسها ونراها، ومن أمثلة المرونة سياسة الإثراء الوظيفي التي يحقق صالح العمل، وتشبع معها حاجة لإثبات الذات عند الموظف. (الصيرفي: 2003، ص:18)

ونظرا لظروف التغيير التي مرت بها المنظمات والتي تفرض درجة مقبولة من التكيف مع هذا التغيير، فإن هذا يقضي أنه كلما كان الشيء الذي تم إبداعه قابلا لتكييف والتعديل حسب ظروف المنظمة فإن ذلك يشجع المنظمة على تبنيه والعمل به. وذلك على عكس ما إذا كان الإبداع لا يتماشى مع حاجات محددة، حيث أن ذلك قد يقابل بالرفض.

(هيجان: 1999، ص:45)

3-5-المخاطرة والتحدي:

ويقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني المسؤولية. (النمر: 1994، ص:94)

3-6- القدرة على التحليل:

وتعني القدرة على تجزئة المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية، أو القدرة على تفتيت أي عمل، أو موقف إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها، ويسهل التعامل معها، ويعتبر الشخص المبدع شخصا مخالفا في تصرفاته للنحو التقليدي من الناس الذين يكرهون التغيير ويفضلون الاستمرار على ما هم عليه من أنماط عمل، ولا يحبون التجريب والإبداع لأن هذا الأخير مرتبط بالمخاطر، بل ينظر إليه أحيانا كظاهرة منحرفة.

(القريني: 2000، ص: 305)

4. مستويات الإبداع الإداري:

ويمكن تمييز ثلاث مستويات للإبداع الإداري: الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى الجماعة، وعلى مستوى المنظمة، وسنوردها باختصار فيما يلي:

4-1- الإبداع على مستوى الفرد:

وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل الفرد الذي يمتاز بقدرات وسمات إبداعية وقد عرف الكثير من الباحثين الإبداع على أنه عملية فردية، من بينهم أبراهام سليزنيك الذي يعرف الإبداع على أنه قدرة عقلية فردية على استرجاع الأفكار، والحلول، والعادات والمعلومات، والمعرفة السابقة والاستفادة منها بشكل تراكمي في التعامل مع المشاكل للوصول لأفكار أو طرق جديدة لأداء الأعمال ضمن هيكل اجتماعي.

(عبد الحليم رفعت، ص 3)

ومن وجهة نظر بيرز Peers الإبداع تجسيد لقدرة الفرد على استخدام طرائق غير تقليدية في تحقيق انجاز، تتوافر فيه سمات الأصالة والابتكار، وهناك من العلماء من هم أكثر تعصبا للفردية في الإبداع.

حيث يقول كار ليل وريفي أن الإبداع نتاج روح فردية، ودليل ذلك أن الاختراعات والاكتشافات التي تتم في الحاضر وتمت في الماضي ارتبطت باسم شخص واحد. ويؤيده في ذلك باسي وآرنولد بأنه لم يتم في تاريخ العلم أي انجاز متميز من قبل الجماعة، وقد أورد

غوستاف لوبون في أحد كتبه أن الجماعة تحبط قدرات الفرد المتميز، وأن المكتسبات الفردية تضمحل في إطار الجمع، وتزول معها الشخصية الخاصة لكل واحد.

(عبد الحليم رفعت، ص ص 4-5)

ويؤخذ على هؤلاء الباحثين أنهم لم يجمعوا على سمات محددة للشخص المبدع، بالرغم من وجود قائمة مشتركة بينهم بالإضافة إلى تعصبهم للفردية في العمل الإبداعي.

4-2- الإبداع على مستوى الجماعة:

وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل الجماعة، والذي ينتج أساسا عن تبادل الرأي والخبرة فيما بينهم، ويعتبر الإبداع الجماعي من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات المعاصرة والتي تتطلب تطوير طرق عمل مبدعة نظرا لدور الجماعة في الإبداع. حيث يقول ميكونيسكي واروسفيسكي أن الفرد في ظروف البحث العلمي المعقد لا يعود فردا منعزلا باستعداداته، وميولاته، ومواهبه إنما يدخل في إطار من العلاقات والأدوار الجماعية والمتعاونة، والمنظمة التي تحدد للفرد مدي دلالات المشكلة النفسية والاجتماعية، وأثرها على نتائج البحث العلمي المعاصر. وتؤيده ماك وارث حيث تري أن اللقاءات والمناقشات بين الباحثين في ظروف العمل ومع الآخرين تعتبر ضرورة للإبداع، لأن تصادم الأفكار وتعارضها يؤدي إلى إثرائها، وإلى تفتح الذهن عن أفكار جديدة لم يكن هنالك للفرد دراية بها. (حسن حريم، ص ص: 305-306).

هذا ويتأثر الإبداع الجماعي كما ونوعا بالعوامل التالية:

- الرؤية: Vision: حيث تزداد احتمالات الإبداع لدى الجماعة حينما يشاطر أفرادها مجموعة قيم وأفكار مشتركة تتعلق بأهداف الجماعة.
- المشاركة الآمنة: إن البيئة والمناخ اللذين يشجعان الأفراد على التعبير بحرية عن أفكارهم تعززان الإبداع الإداري الناجح.
- الالتزام بالتميز في الأداء: فالالتزام بالتميز والتفوق في الأداء يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم إجراءات العمل، والعمل على تحديدها بشكل مستمر.

الفصل الثاني.....الإبداع الإداري

- دعم ومؤازرة الإبداع: فحتى يتحقق الإبداع يجب توفير المساندة، والدعم لعملية التغيير ويمكن أن يأتي هذا الدعم من زملاء الجماعة أو المنظمة.

كما تشير الأبحاث إلى عوامل أخرى تؤثر في إبداع الجماعة تتمثل فيما يلي:

- **جنس الجماعة:** الجماعة المختلفة من حيث الجنس تنتج حلولاً أفضل من الجماعة أحادية الجنس.

- **تنوع الجماعة:** يزداد إبداع الجماعة بوجود جماعة من شخصيات مختلفة.

- **تماسك الجماعة:** الجماعة المتماسكة أكثر استعداداً وحماساً ونشاطاً للعمل من الجماعة أقل تماسكاً.

- **عمر الجماعة:** الجماعة حديثة التكوين تميل إلى الإبداع أكثر من الجماعة القديمة.

4-3- الإبداع على مستوى المنظمة:

عرف الكثير من العلماء الإبداع من خلال ربط الجماعة بالمؤسسة وليس بالفرد فقط من بينهم تيراسا أمابايل التي عرفته على أنه عملية خلاقة تهدف إلى إنتاج أفكار جديدة ومفيدة، وغير مألوفة من قبل الفرد، أو مجموعة الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق هدف مشترك. (عبد الحلیم رفعت، ص:5)

ويري كل من أندرسون وكنج بأنه قدرة عقلية فردية، أو جماعية تمر من خلال مراحل متعددة، يتم من خلالها اكتشاف علاقات أو مكونات جديدة، ينتج عنها فكر وعمل جديان يتميزان بقدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة والحساسية للمشكلات وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تميمتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات، والمنظمات والمؤسسات. أما هيجان فقد عرف الإبداع بأنه قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد والجماعة، أو المنظمة (المؤسسة) وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تميمتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد، والجماعات، والمنظمات. (عبد الحلیم رفعت، ص:5)

ونظرا لأهمية الإبداع في المؤسسات وإدراك هذه الأخيرة ضرورته لاستمرارها وبقائها يجب عليها تغيير أسلوب عملها وممارساتها اليومية لتشجيع الإبداع، ويرى الكاتب هارولد لافيت أنه ليتم تحقيق ذلك يجب توافر شروط أساسية تتمثل فيما يلي.

(سليم بطرس، زيد منير عبودي، ص: 50).

ضرورة إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذو تفكير عميق، وذات علاقة بالمفاهيم، ويقدرون القيمة العلمية للنظريات الجيدة، ولديهم رغبة الاستطلاع وتنمية هذه الأشياء، وتعزيزها، على المنظمة أن تعمل على توسيع إدراك الفرد من خلال التعليم والتدريب، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات.

ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية وهذا يعني ترويض التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة وسلاسة بحيث يستطيع أن ينفذ من الأطر والأساليب المحددة المألوفة في التعامل مع المشكلات ليخرج من قيدها بحثا عن أساليب وطرق، وبدائل جديدة وغير عادية.

ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في صنع المشكلات، أو بناء المشكلات من العدم، والعمل على حلها فالمشكلة الإدارية لا تعلن عن نفسها بل هي التي تضعها وتعمل على حلها، ولعل الإبداع الحقيقي يتعلق ويتصل بهذا المطلب، ويكون أكثر أهمية من الإبداع في المطالب السابقة لأن الإبداع على هذا المستوى سيقود المنظمات والجماعات والمجتمعات إلى تجارب ريادية لم يسبق لها مثيل .

ويمكن تنمية المهارة والقدرة الإبداعية في صنع المشكلات من خلال التشكيك وإثارة التساؤلات بشأن الواقع الحالي في المنظمة، سواء فيما تعلق الأمر بالهيكل التنظيمي، أو العمليات، وأساليب العمل وأدواته. (حسن حريم، ص ص: 306-307)

5. أهمية الإبداع:

يعتبر الإبداع الإداري أحد المقومات الأساسية في عملية التغيير، فالتطورات المحيطة بنا والناجمة عن ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي، وزيادة حدة المنافسة بين الشركات وتنوع حاجات الأفراد وقلة الموارد وزيادة طموح الأفراد وزيادة فعالية الاتصالات وكبر حجم منظمات الأعمال، والتغير في القيم والمبادئ، قد أحدثت وأوجدت مشكلات عديدة لذلك يجب على المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات بإحداث التغييرات والتعديلات التي تتواءم مع هذه التطورات ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بوجود الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تستجيب لهذه التغييرات المستمرة. ولكي تستطيع المنظمات الاستجابة لهذه التطورات يجب عليها أن تعمل على إنتاج وتوفير عدد كبير من المبدعين لأن هذه الاستجابة تتطلب خيالا خصبا وقدرات إبداعية فائقة وحلول إدارية سريعة (فضل الله: 1986، ص: 166).

وينظر الكثيرون إلى إدارة الإبداع على أنها عامل منافسة بالغ الأهمية والحيوية، وذلك لأهمية الإبداع بالنسبة للمنظمات، وبقدر ما تولى المنظمات اهتمامها وعنايتها لإدارة الإبداع بقدر ما يكون لذلك تأثير بالغ على بنائها واستمرارها وازدهارها. (حريم: 1997، ص: 474) كما تظهر أهمية الإبداع والحاجة إليه عندما يدرك متخذو القرارات في المنظمة أن هناك تفاوتاً بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب، مما يحثها على دراسة تبني طرق وأساليب جديدة (العميان: 2002، ص: 390) أي أن على المنظمة تبني الأفكار الإبداعية، واستخدامها كأداة للتغيير والتطوير وحل المشاكل التي قد يعاني منها التنظيم، لتحسين أداء المنظمة وتحقيق أهدافها بفعالية.

فأي منظمة لا تضع الإبداع الإداري هدفا رئيسا من أهدافها، ولا تعمل على تشجيع العاملين على الإبداع بتوفير الجو والبيئة المناسبة لذلك، سيكون مصيرها التردّي والانهيار لعدم قدرتها على مواجهة التغييرات والتطورات التي تظهر باستمرار على بيئتها الداخلية والخارجية كما أن الموظفين في أي منظمة وعلى اختلاف مراتبهم الوظيفية إذا لم يجعلوا الإبداع جزء من حياتهم الوظيفية فسوف يكون مصيرهم التخلف، وعدم القدرة على المساهمة في تنمية وتطوير

أنفسهم ومنظماتهم. (عساف: 1995، ص:81) فالإبداع في المنظمات ترتبط أهميته بما يشكله الإبداع من تحديد المسار، وتشكيل وإعادة تشكيل الواقع، فالثورات والتقدم الهائل في جميع المجالات بما فيها من خلق أهداف جديدة وطرق، وأساليب جديدة للعمل يؤكد أن المديرين والعاملين أمامهم تحديا كبيرا ليصبحوا مبدعين، وذلك من أجل التغلب على المنافسات القوية في عالم الأعمال، وقبول التحدي نحو التغيير في الاتجاه الأفضل والصالح العام.

(توفيق، 2006، ص، 41)

ويمكن إجمال أهم الايجابيات من توافر ظاهرة الإبداع في المنظمات على النحو التالي:

- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر، حيث يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.
- أن توافر البيئة الإبداعية في التنظيم يساعد على تطور وتحسين الخدمات بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد.
- المساهمة تتم في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار القدرات.
- الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب عملية تتواءم مع التطورات الحديثة.
- القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.
- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من عن قدراتها طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة. (النمر، 1992، ص62)

6. السمات الشخصية للمبدعين:

يمكن القول بأن موضوع خصائص الشخص المبدع يعتبر من الموضوعات الرئيسية التي جذبت اهتمام الباحثين في مجال الإبداع، وذلك لأن هذا النوع من البحث ذو أهمية أو قيمة سواء أكان ذلك بالنسبة لمساعدة الشخص لتطوير قدرته الإبداعية، أو من أجل الحكم على الأشخاص المبدعين. (هيجان: 1993).

وقد توصلت عدة دراسات إلى أن هناك عددًا من الخصائص التي إن امتلكها الفرد يمكن أن نصفه بالفرد المبدع، ومن هذه الدراسات دراسة "ماكنون" التي توصلت إلى أن الفرد المبدع يتصف بعدة خصائص، أهمها الاستقلال والتحرر، عدم الحكم على الأمور إلا بعد دراستها دراسة متأنية، الربط بين الإبداع والعمر، حيث أن العمر الأكثر إبداعية عند الفرد هو العمر الواقع بين (30-40) وعدم النظر بعين العطف تجاه البيئة الرسمية.

(جواد: 2000، ص ص: 179-180)

وينقل العازمي عن صقر تأكيدها أن أهم ما يهيئ للفرد للإبداع فيما يصل إليه من حلول للمشاكل الحالية أو المتوقعة ما يتوفر لديه من قدرات عقلية أهمها قدرات التفكير المنطلق من الطلاقة بأنواعها، والمرونة، والأصالة والحساسية للمشكلات. بالإضافة إلى سمات الدافعية والانفعالية والمتمثلة في: القدرة على تحمل الغموض، والمثابرة والإنجاز، والتنظيم والاستقلال، والاكتفاء الذاتي، والتنوع، تقدير الذات، الاندفاعية، التفكير الحسي، الجدية، الثقة بالنفس، حساسية الفرد ومكانته في الجماعة، القدرة على التعامل الحر.

(صقر: 1997، ص ص: 233-326)

7. النظريات المفسرة للإبداع الإداري وأهم مراحلها:

قام عدد من كتاب وعلماء الإدارة بطرح أفكار أصبحت تعرف فيما بعد بالنظريات وعرفت بأسمائهم إذ قدمت هذه النظريات معالجات مختلفة حول الإبداع، كما استعرضت ملامح المنظمات والعوامل المؤثرة ومن بين هذه النظريات:

7-1- نظرية (March & Simon 1958):

فسرت هذه النظرية من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المؤسسات، إذ تواجه هذه الأخيرة فجوة بين ما تقوم به وما يفترض أن تقوم به، فتحاول من خلال عملية البحث خلق بدائل، وتتم عملية الإبداع في هذه النظرية بعدة مراحل هي: فجوة أداء، عدم رخاء بحث، وعي وبدائل ثم إبداع حيث تعزي الفجوة الأدائية إلى عوامل خارجية (التغير في الطلب أو تغييرات في البيئة الخارجية) أو إلى عوامل داخلية (تعيين موظفين جددوا وجود معايير أداء عالية). (الصرايرة، أكثم عبد المجيد: 2003، ص ص: 196-218).

7-2- نظرية (Burns & Stalker 1961):

وكانا أول من أكد على أن التراكيب والهيكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة، فمن خلال ما توصلوا إليه من أن الهياكل الأكثر ملائمة تسهم في تطبيق الإبداع في المنظمات من خلال النمط الآلي الذي يلاءم بيئة العمل المستقرة، والنمط العضوي الذي يلاءم البيئات سريعة التغير فهو يسهل عملية جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها.

7-3- نظرية (wilson 1966):

بين عملية الإبداع من خلال ثلاث مراحل هدفت لإدخال تغييرات في المنظمة وهي: إدراك التغير، اقتراح التغيير، وتبني التغيير، وتطبيقه ويكون بإدراك الحاجة أو الوعي بالتغيير المطلوب، ثم توليد المقترحات وتطبيقها، فافترضت نسبة الإبداع في هذه المراحل الثلاث متباينة بسبب عدة عوامل منها التعقيد في المهام (البيروقراطية) وتنوع نظام الحفظ وكلما زاد عدد المهام المختلفة كلما زادت المهام غير الروتينية مما يسهل إدراك الإبداع، بصورة جماعية وعدم ظهور صراعات، كما إن الحوافز لها تأثير ايجابي لتوليد الاقتراحات وتزيد من مساهمة اغلب أعضاء المنظمة.

4-7- نظرية (Harvey&Mill1970):

لقد استفادا مما قدمته النظريتان السابقتان فانصب تركيزهم على فهم الإبداع من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية الإبداعية، فقد وصفوا أنواع المشكلات التي تواجهها المنظمات بأنواعها وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك المشكلة، فالمنظمة تسعى إلى وضع روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لها مسبقا، وأيضا تسعى لاستحضار حلول إبداعية لم يتم استخدامها من قبل لمعالجة المشكلات غير الروتينية أو الاستثنائية بتبني الهياكل التنظيمية والميكانيكية والعضوية. كما تناولوا العوامل التي تؤثر في الحول الإبداعية والروتينية مثل: حجم المنظمة وعمرها، ودرجة المنافسة، درجة التغيير التكنولوجي، درجة الرسمية في الاتصالات، فكلما زادت مثل هذه الضغوطات يتطلب الأمر أسلوب أكثر إبداعا لمواجهتها.

5-7- نظرية (Hang&Aiken1970):

تعد من أكثر النظريات شمولية، إذ أنها تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع، فضلا عن العوامل المؤثرة فيه، وفسرت الإبداع على أنه تغير حاصل في برامج المنظمة تتمثل في إضافة خدمات جديدة وحددت مراحل الإبداع كالتالي:

- مرحلة التقييم: تقييم النظام ومدى تحقيقه لأهدافه.
- مرحلة الإعداد: الحصول على المهارات الوظيفية المطلوبة والدعم المالي.
- مرحلة التطبيق: البدء بتكملة الإبداع واحتمالية ظهور المقاومة.
- الروتينية: سلوكيات ومعتقدات تنظيمية.

6-7- نظرية (Zaltman & Otgers1973):

تتظر هذه النظرية للإبداع كعملية تتكون من مرحلتين هما: مرحلة البدء ومرحلة التطبيق، ولهما مراحل جزئية ويعتبر على أنه فكرة، أو ممارسة جديدة لوحدة التبنى ووصفوا الإبداع على أنه عملية جماعية وليست فردية. واعتمدوا على النظرية سابقة الذكر إلا أنهم توسعوا في شرح المشكلة التنظيمية وأضافوا متغيرات تنظيمية أخرى هي: العلاقات الشخصية، وأسلوب التعامل مع الصراع. (العزاوي نجم، نصير طلال: 2011)

8. معوقات الإبداع الإداري في المنظمات:

من المفيد بل من الضروري التعرف على العوامل والمؤثرات التي تعيق تحقيق الإبداع والإنجازات الإبداعية، قبل معرفة السبل والوسائل المساعدة على تنمية وتطوير الإبداع ومن أهم المعوقات نذكر ما يلي:

8-1- المعوقات الشخصية /الفردية:

ومن أهمها:

- المحاولة الدائمة لاستخدام المنطق.
 - البحث عن حلول تتبع قواعد محددة.
 - السعي لأن يكون الفرد عمليا جدا.
 - الخوف من الفشل.
 - اعتقاد الفرد بأنه ليس مبدعا.
 - شعور الفرد بأن العمل الذي يؤديه غير ذي قيمة .
 - الخوف من تحمل المسؤولية.
 - انخفاض احساس الفرد بأهميته وشعوره بأن لا قيمة له.
- معوقات من قبل المدير:

-النظر للأفكار الجديدة الصادرة من المستويات الدنيا بنوع من الشك.

الفصل الثاني.....الإبداع الإداري

-النظر إلى معرفة وتحديد المشكلات على أنها علامة فشل، وعدم تشجيع الأفراد على اطلاع المشكلات التي تواجههم في العمل.

-اتخاذ القرارات المتعلقة بإعادة التنظيم، والتغيير بسرية وإعلانها للعاملين بصورة مفاجئة.
-تكليف الموظفين في المستويات الدنيا باسم تفويض السلطة والمشاركة، مسؤولية البحث عن طرق لتقليص القوي العاملة، والاستغناء عن عاملين، ونقلهم وإلا التهديد بتنفيذ قرارات معدة سابقا، والطلب من العمال انجاز ذلك بسرعة.

-النقد والامتناع عن المديح وإشعار العاملين بأنه يمكن فصلهم من العمل في أي وقت.

2-8- المعوقات التنظيمية:

-الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات.

-عدم ثقة بعض المديرين بأنفسهم وبعاملهم.

-المناخ التنظيمي غير الصحي.

-عدم وجود قيادة إدارية مؤهلة.

-تطبيق هيكل تنظيمي غير سليم.

-سوء إدارة الصراع.

-عدم توافر الموارد اللازمة.

-تطبيق مبدأ التخصص الضيق في الأعمال.

3-8- المعوقات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية:

قد تقف القيم والاعتقادات والاتجاهات والتقاليد السائدة في المجتمع والضغط الاجتماعي عائقا أمام تنمية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى الأفراد، كما إن بعض المؤسسات لا تشجع على الإبداع، كما إن الأوضاع والسياسات الاقتصادية والسياسية هي الأخرى قد لا تكون عاملا ميسرا أو مساعد في تعزيز الإبداع وتنميته.

9. تطوير وتنمية الإبداع:

- معظم السمات الإبداعية مكتسبة والقليل الباقي منها موروث، لذا من الممكن تنمية وتطوير هذه القدرات وتعزيزها من قبل المدير وذلك من خلال الوسائل التالية:
- إيجاد بيئة تدعم السلوك الإبداعي.
 - تجنب السلوك الأوتوقراطي في القيادة.
 - تشجيع العاملين ليكونوا منفتحين في الأفكار.
 - توفير عمل مثير للاهتمام العامل.
 - تشجيع العاملين على النظر للمشكلات على أنها فرص .
 - إن لا يدع المدير أسلوبه في اتخاذ القرار يشل أولئك الذين لديهم أسلوب مختلف.
 - التأكد من إن المبدعين ليسو منخرطين في واجبات محددة .
 - السماح للعمال باللعب والمرح.
 - ومن جهتها المنظمة يمكن إن تساعد على الإبداع من خلال الإجراءات التالية:
 - إيجاد هيكل تنظيمي منفتح.
 - الاهتمام بالاتصالات الفعالة.
 - توفير التحرر من الرقابة والتقييم.
 - إدارة الصراع.
 - ومن بين الوسائل الأخرى:
 - بناء تقبل للتغيير.
 - تشجيع الأفكار الجديدة.
 - السماح بمزيد من التفاعل بين الأفراد والجماعات. فمثل هكذا إجراء يساعد على انسياب الأفكار وتبني نظرة جديدة .
 - وضع أهداف واضحة وتوفير الحرية.
 - منح الاحترام والتقدير. (حسن حريم، 2010، ص309-314)

10. دور الحاجة في تحقيق الإبداع الإداري:

لم يظهر الاهتمام بالسلوك الإنساني في منظمات العمل وكيفية التأثير فيه وكيفية تأثيره على المنظمة إلا مع مدرسة العلاقات الإنسانية، والتي من أهم مبادئها التركيز على العلاقات الإنسانية داخل محيط العمل، وبناء مناخ ملائم يدعم الأفكار، والمواهب الإبداعية داخل التنظيم، ومن أهم خصائصها أنها مدرسة علمية تقوم على وضع افتراضات عن السلوك التنظيمي وأثره على الإنتاجية، ثم فحص هذه الفرضيات بأسلوب علمي وتطبيق هذه النتائج في محيط العمل. وبهذا في لا تكثف بالجانب الوصفي فحسب بل تحاول التأثير في السلوك الإداري من أجل حل مشكلات العمل ورفع كفاءة التنظيم.

وتؤكد هذه المدرسة على إن حاجات الإنسان هي من تحدد سلوكه، ومن ثم تؤكد على أهمية هذه الحاجات، وهي تتميز أيضا بنظرة متفائلة عن الإنسان وقدراته على الإبداع والإنتاج، والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين والموائمة بين كلاهما .

تهتم مدرسة العلاقات الإنسانية بالتغييرات التنظيمية كعملية مستمرة هادفة إلى إحداث تعديلات في أهداف وسياسات الإدارة وعناصر العمل التنظيمي، وذلك لملائمة مختلف التغييرات والظروف البيئية التي يعمل فيها واستحداث الأساليب الإدارية، وأوجه النشاط إشباعا لرغبات العاملين فيها، وتحقيق سبق على غيرها من التنظيمات وهذا لا يتحقق إلا بتشجيع الأفكار الإبداعية داخل التنظيم، ولتحافظ المنظمة على حيويتها وفعاليتها.

ومن الأوائل الذين اهتموا بدراسة النواحي السيكولوجية في الإدارة ماري فوليت والتي على الرغم من صعوبة حصر أفكارها في إطار متكامل إلا إن من أهم المفاهيم التي تحدثت عنها وأثرت في الفكر الإداري مبدأ التعارض والبناء، وهو ما يشجع على طرح الأفكار الإبداعية في التنظيم من جهة، وإشباعا لرغبة العامل في الحصول على التقدير والاحترام وذلك من خلال شعوره باهتمام الآخرين بأفكاره وبطرحه.

كما أسهم كيرت لوين وهو أحد رواد علم النفس الاجتماعي في أواخر الثلاثينيات في تطوير دراسة المجموعات فساهمت دراسته مساهمة كبيرة في إثراء الدراسات السلوكية وفهم

الفصل الثاني.....الإبداع الإداري

سلوك الإنسان في بيئة العمل، وأطلق على هذه الدراسة ديناميكيات الجماعة عن طريق التفاعل، وهو ما يعبر لنا عن حاجة العامل للحب والانتماء عن طريق التفاعل والوعي الجماعي المتزايد بين أفراد الجماعة، وتفوق شخصية الجماعة على شخصية الفرد من حيث الأهمية.

ومن أهم المساهمات كذلك ولعلها نقطة البداية في دراسة دافعية العمال وحفزهم للعمل هرمية ماسلو، إذ أدرك بأن الحاجات أهم محددات السلوك الإنساني، بل في كثير من الأحيان ما يكون هذا الأخير إلا انعكاسا لهذه الحاجات وهي كالتالي:

الحاجات الطبيعية: وهي الحاجات التي زود الله سبحانه وتعالى الأفراد بها لكي يحفظ عليه جسده، أو كيانه المادي مثل: الحاجة للأكل، والملبس، والسكن إذ نجد بعض الأفراد يعملون فقط من أجل إشباع هذه الحاجات. وفي هذه الحالة ستكون إنتاجية الفرد منخفضة وبالتالي لن تظهر أي رغبة في التجديد والإبداع في العمل، بل الأهم لديه حصوله على إشباع لهذه الحاجات .

تأتي في الدرجة الثانية الحاجة للأمن والحماية، إذ إن الحاجات الطبيعية ليست كافية لضمان مستقبل الإنسان، ولذلك فهو يحتاج إلى مستوى أعلى لكي يضمن استمرار إشباع حاجاته لمدة أطول في المستقبل، وبهذا سترتفع لديه الرغبة في العمل والإبداع، وباعتبار أن الفرد هو إجتماعي بطبعه فلن يظهر أفكاره ويفرضها لأبد من انتمائه لجماعة تضمن ذلك وبذلك سيبدل مجهودا أكبر في العمل، مما يضمن له الاعتراف والتقدير، وبمجرد إحساس الفرد بأنه مجرد عضو في جماعة سيبقي قدراته وإمكاناته الإبداعية معطلة ما لم يجد من ينافس داخل التنظيم، وليثبت أنه متميز عنهم بشيء ما. فهو يبحث عن الاحترام والتقدير من الآخرين ولكن في بحثه ينطلق من منطلق قيم الجماعة، وهو يبحث عما تري الجماعة إن له قيمة كبيرة فيحاول إن يكتسبه لنفسه مثل: التفوق أو الثروة أو المكانة الاجتماعية المتميزة وهذه فئة قليلة من الأفراد من يتميزون بهذه السمة، غير أن كل ما سبق غير كاف لإحساس الفرد بالسعادة في العمل الذي يؤديه فكل إنسان لديه رغبة في تحقيق ذاته أي أنها تدفعه

الفصل الثاني.....الإبداع الإداري

لسلوك يحقق له قيمة اجتماعية وإشباع حاجات طبيعية أو نفسية، ولكن يحقق له الرضا والسعادة بغض النظر على رأي الآخرين في عمله، وبالتأكيد من يدفعه للعمل إحساسه بالسعادة والرضا وتحقيق الذات في العمل نفسه بغض النظر عن عائداته أو راتبه، وبغض النظر عن المكانة الاجتماعية أو غيرها من الحاجات الأخرى، مثل هذا الفرد يكون مبدعا مبتكرا في عمله وأعلي إنتاجية من أي فرد آخر في التنظيم وأكثرهم تركيزا على انجاز مهامه بطريقة مبتكرة وغير مألوفة، ومثل هكذا عمال يجب أن يشجعوا لا أن تثبط عزائمهم ومبادراتهم ومقترحاتهم، وهذا محافظة على سيولة إنتاجه للأفكار من جهة، ومن أجل السير بالمنظمة في مصاف المنظمات المبدعة من جهة أخرى، وإشباعا لرغبات وحاجات العامل من جهة ثالثة.

خلاصة:

الإبداع هو قدرة الفرد على إنتاج أفكار جديدة ومبتكرة تتميز بالطلاقة والمرونة والجدية، ومن أهم مميزات الشخصية المبدعة التعرف على المشكلات وتوقعها قبل حدوثها وتقبل المخاطرة، وللإبداع أهمية كبيرة في المحافظة على التنظيم واستمراريته، بل والسير به قدما غير إن للإبداع عدة معوقات تحد من قدرات الفرد على الإنتاج وعلي المنظمة باعتبار أن السمة الإبداعية مكتسبة أكثر منها فطرية موروثية، تنمية وتعزيز هذه القدرات أولا من أجل إشباع حاجات عاملها ولتحقيق أهدافها من جهة أخرى.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

1- الدراسة الاستطلاعية

أ- عينة الدراسة

ب- مكان إجراء الدراسة

ج- المجال الزمني للدراسة

2- الدراسة الأساسية

أ- المنهج المتبع في الدراسة

ب- مجتمع الدراسة وعينته

ج- حدود الدراسة

د- أدوات جمع البيانات

3- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية مرحلة هامة من مراحل البحث العلمي، والهدف من الدراسة الاستطلاعية التعرف على مختلف الظروف التي سيتم فيها إجراء الدراسة الأساسية، ورصد مختلف الصعوبات التي ربما قد تؤثر في سير الدراسة الأساسية وتطبيقها.

وقد تم الاتصال برئاسة جامعة مسيلة من أجل الحصول على بيانات حول المجتمع الأصلي وأماكن تواجدهم حتى يسهل الاتصال بأفراد العينة.

وبعد تحديد مجتمع الدراسة وضبط العينة، بالإضافة إلى تحديد خطة لتطبيق إجراءات الدراسة والتعامل مع أفراد العينة ومعرفة مدي تجاوبهم، اكتشفنا صعوبة تجاوب أفراد العينة وصعوبة إيجادهم بالإضافة إلى أن البعض رفض التجاوب مع الدراسة إطلاقاً.
أ. عينة الدراسة:

عينة الدراسة تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة وكان عددها 30 أستاذ إداري
ب. مكان إجراء الدراسة:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية برئاسة جامعة مسيلة وبعض الكليات والأقسام
ج. المجال الزمني للدراسة:

وتم إجراؤها في شهر جانفي 2017 وقد تم إعادة حساب صدق وثبات أداة الدراسة بناء على الدراسة الاستطلاعية

2. الدراسة الأساسية:

أ. المنهج المتبع في الدراسة:

قد استخدمنا في بحثنا هذا المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته لموضوع الدراسة فالمنهج الوصفي يهتم ويقوم بوصف وتفسير ما هو كائن، وهو من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإنسانية لكونه يركز على تصنيف المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كما وكيفا، مما يسهل فهم العلاقات بين مكونات الظاهرة المراد دراستها. أما كونه ارتباطي فالهدف منه معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين متغيرين ام لا، ومعرفة مقدراً هذه العلاقة

(موجبة أو سالبة) والتنبؤ بتأثير بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها بصورة رقمية. (عبيدات وآخرون: 2000، ص:290)

ب. مجتمع وعينة الدراسة:

ونعني بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها، ويتكون مجتمع دراستنا من جميع الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة (رئيس الجامعة ونوابه الأربعة، بالإضافة إلى عمداء الكليات ونوابهم، وكذا رؤساء الأقسام ونوابهم) والبالغ عددهم 90.

عينة البحث: هي عينة مسحية أي اختيار العينة بطريقة أسلوب المسح الشامل، وعليه فإن مجتمع الدراسة هو نفسه عينة الدراسة وتعطي هذه الطريقة لجميع مفردات المجتمع نفس الفرصة في أن يكونوا في عينة البحث، وهذا ما يعطي صيغة الموضوعية لأداة الدراسة .

ولقد تم توزيع المقياسين على جميع أفراد المجتمع والبالغ عددهم 90، وتم استرجاع 80 وبعد فحص الاستبيان لم يتم استبعاد أي منها نظرا لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على مضمون الاستبيان

ج. حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: شملت دراستنا على عينة من الأساتذة الإداريين

- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2016/2017

- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة بجامعة مسيلة

نبذة تاريخية عن جامعة محمد بوضياف -المسيلة: في عام 1985 من خلال فتح معهد التعليم

العالي في الميكانيك، ثم في 1989 تم فتح معهد الهندسة المدنية، ومعهد التقنيات الحضرية

وفي عام 1992 أصبحت مركز جامعي وأما في 2001 أصبحت جامعة من أربع كليات

و23قسما، في 2016 تتكون الجامعة من سبع كليات ومعهدين و26مخبر للبحث العلمي إضافة

إلى مركز بحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية في طور الانجاز والمدرسة العليا للأساتذة

ومن المعروف عن الجامعة جودة وكفاءة أساتذتها المقدر عددهم بحوالي 1306 والذين

يقدمون دروسا في شتي الميادين لحوالي 300000 طالبا.

د. أدوات جمع البيانات:

- الملاحظة:

هناك ظواهر لا يتمكن الباحث من دراستها عن طريق المقابلة أو الاستبيان، ولا بد من اختبارها بنفسه مباشرة، حيث تتطلب هذه المواقف من الباحث أن يعيشها.

(محمد خليل عباس وآخرون، 2011، ص131)

فالملاحظة هي وسيلة من وسائل جمع البيانات وتعنى مراقبة ومعاينة الظاهرة المراد دراستها معاينة علمية (أحمد عياد، 2006، ص 313)

وقد اعتمدنا عليها في التأكد من ما إذا كانوا أفراد العينة يستخدمون إبداعاتهم في طريقة إنجازهم لمهامهم المختلفة وعن ما إذا كانت لديهم حاجات غير مشبعة وذلك من خلال طريقة إجابتهم عن فقرات الاستبيان المقدم لهم.

- مقياس الحاجات الإنسانية:

وهو من إعداد الباحثة الهام فاضل الوارد في دراسة الوحدة النفسية وعلاقتها بالحاجات النفسية عند موظفي جامعة بغداد إلا أننا قمنا ببعض التعديلات إذ استقينا منها ما يخدم دراستنا فقط وقد قسمت أداة الدراسة إلى ثلاث محاور جاءت كالتالي:

المحور الأول الحاجات الفزيولوجية ويتكون من 6 فقرات (1-6)

المحور الثاني الحاجة إلى الأمن ويتكون من 6 فقرات (7-12)

المحور الثالث الحاجة إلى الحب والانتماء ويتكون من 5 فقرات (13-17)

- مقياس الإبداع الإداري :

قام بإعداد هذا المقياس العنقري 2001 وقد قمنا ببعض التعديلات بما يتلاءم مع

الدراسة الحالية ويتكون من 7 محاور قسمت كالتالي:

محور الأصالة ويتكون من 3 فقرات (1-3)

محور الطلاقة الفكرية ويتكون من 4 فقرات (4-7)

محور المرونة الذهنية ويتكون من 4 فقرات (8-11)

محور الحساسية للمشكلات يتكون من فقرات (12-15)

محور القدرة على التحليل والربط يتكون من فقرات (16-19)

محور الاحتفاظ بالاتجاه يتكون من فقرات (20-23)

محور قبول المخاطرة يتكون من فقرات (24-27)

- خصائص السيكمترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة:

أولاً: صدق المقياس:

يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس فقرات المقياس ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد

من صدق المقياس من خلال الصدق البنائي لأبعاد المقياس.

- صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة:

يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق

الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل بعد

من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية لجميع فقرات المقياس مجتمعة، والجدول التالي يوضح ذلك.

الصدق البنائي لمقياس الإبداع الإداري:

جدول رقم (01): يوضح صدق الاتساق البنائي لمقياس الإبداع الإداري:

أبعاد المقياس	البنود	معامل الارتباط	SIG	النتيجة
أبعاد المقياس	المحور الأول الأصالة	3/2/1	0,783	يوجد ارتباط معنوي (دال)
	المحور الثاني الطلاقة الفكرية	4/5/6/7	0,675	يوجد ارتباط معنوي (دال)
	المحور الثالث المرونة الذهبية	8/9/10/11	0,656	يوجد ارتباط معنوي (دال)
	المحور الرابع الحساسية للمشكلات	12/13/14/15	0,781	يوجد ارتباط معنوي (دال)
	المحور الخامس	16/17/18/19	0,612	يوجد ارتباط

الفصل الثالث.....الإجراءات المنهجية للدراسة

القدرة على التحليل والربط				معنوي (دال)
المحور السادس الاحتفاظ بالاتجاه	6	20/21/22/23	0,691	يوجد ارتباط معنوي (دال) 0.000
المحور السابع قبول المخاطرة	7	24/25/26/27	0,642	يوجد ارتباط معنوي (دال) 0.000

قيمة r الجدولية : 0.355 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 29، ن - 1 = 30 - 1 = 29
ن: عدد العينة الاستطلاعية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات المقياس ومخرجات برنامج SPSS .V 24 من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بيرون بين الدرجة الكلية لكل محور والمعدل الكلي (الدرجة الكلية) لعبارات المقياس، دالة إحصائية، حيث قيمة r المحسوبة (0,783، 0,675، 0,656، 0,781، 0,612، 0,691، 0,642) أكبر من قيمة r الجدولية (0.355) وان أيضا قيمة مستوى المعنوية (SIG) أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يعتبر مقياس الإبداع الإداري: صادق ومتسق، لما وضع لقياسه.

الصدق البنائي لمقياس الحاجات الأساسية للعمال:

جدول رقم (02): يوضح صدق الاتساق البنائي الصدق البنائي الحاجات الأساسية للعمال:

أبعاد المقياس	البنود	معامل الارتباط	SIG	النتيجة
1	المحور الأول الحاجات الفيزيولوجية	1/2/3/4/5/6/	0,681	يوجد ارتباط معنوي (دال) 0.000
2	المحور الثاني الحاجة إلى الأمن والسلامة	7/8/9/10/11/12	0,678	يوجد ارتباط معنوي (دال) 0.000
3	المحور الثالث الحاجة إلى الحب والانتماء	13/14/15/16/17	0,545	يوجد ارتباط معنوي (دال) 0.000

قيمة r الجدولية : 0.355 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 29، ن - 1 = 30 - 1 = 29
ن: عدد العينة الاستطلاعية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات المقياس ومخرجات برنامج SPSS .V 24

الفصل الثالث.....الإجراءات المنهجية للدراسة

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بيرون بين الدرجة الكلية لكل محور والمعدل الكلي (الدرجة الكلية) لعبارات المقياس، دالة إحصائياً، حيث قيمة r المحسوبة (0.681، 0.678، 0.545) أكبر من قيمة r الجدولية (0.355) وان أيضاً قيمة مستوى المعنوية (SIG) أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه يعتبر مقياس الحاجات الأساسية للعمال صادق ومتسق، لما وضع لقياسه.

ثانياً: ثبات المقياس

يقصد بثبات المقياس؛ أنه يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أن ثبات ؛ يعني الاستقرار في نتائج المقياس وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات مقياس من خلال معامل ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول الموالي:

ثبات لمقياس الإبداع الإداري:

جدول رقم (03): يبين قيمة معامل Alpha Cronbach's a لمقياس الإبداع الإداري:

معامل Cronbach's Alpha		مقياس السمات الشخصية		
عدد العبارات	القيمة			
3	0,601	المحور الأول الأصالة	1	محاور المقياس
4	0,795	المحور الثاني الطلاقة الفكرية	2	
4	0,683	المحور الثالث المرونة الذهنية	3	
4	0,616	المحور الرابع الحساسية للمشكلات	4	
4	0,808	المحور الخامس القدرة على التحليل والربط	5	
4	0,660	المحور السادس الاحتفاظ بالاتجاه	6	
4	0,687	المحور السابع قبول المخاطرة	7	
27	0,860	جميع فقرات المقياس		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات المقياس ومخرجات برنامج SPSS .V 24

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الثبات ألفا كرومباخ اكبر من الحد الأدنى (0.6) في جميع محاور مقياس الإبداع الإداري: حيث بلغ معامل لفا كرومباخ لجميع فقراته ك 0.860 وهو قيمة مرتفعة مما يدل على ثبات أداة الدراسة. ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناه لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة. ثبات لمقياس الحاجات الأساسية للعمال:

جدول رقم (04): يبين قيمة معامل Cronbach's Alpha لمقياس الحاجات الأساسية للعمال:

معامل Cronbach's Alpha		مقياس السمات الشخصية		
عدد العبارات	القيمة			
6	0,788	المحور الأول الحاجات الفيزيولوجية	1	محاور المقياس
6	0,717	المحور الثاني الحاجة إلى الأمن والسلامة	2	
5	1270,	المحور الثالث الحاجة إلى الحب والانتماء	3	
17	0,768	جميع فقرات المقياس		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات المقياس ومخرجات برنامج SPSS .V 24 من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الثبات ألفا كرومباخ اكبر من الحد الأدنى (0.6) في جميع محاور مقياس الحاجات الأساسية للعمال: حيث بلغ معامل لفا كرومباخ لجميع فقراته ك 0.860 وهو قيمة مرتفعة مما يدل على ثبات أداة الدراسة. ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناه لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة. 3. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS .V24) وتم الاعتماد على بعض الاختبارات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية كذلك الأشكال البيانية كما يلي:

§ اختبار الصدق والثبات:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات.

- معامل سبيرمان بروان

معامل ارتباط بيرسون: من أجل الكشف عن العلاقة بين المتغيرين

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

1. اختبار الفرضيات ومناقشتها

2. الاستنتاجات

3. الاقتراحات

1. اختبار ومناقشة الفرضيات:

فرضيات الدراسة هي تتمحور في الكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيرين واختبار هذا النوع من الفرضيات نتبع خطوات التالية:

\bar{y} الأدوات الإحصائية لاختبار الفرضية: للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار 'معامل الارتباط بيرسون' (Pearson Corrélation) للدلالة على وجود ارتباط بين متغير الحاجات الأساسية للعمال(الحاجات الفيزيولوجية، الحاجة إلى الأمن والسلامة، الحاجة إلى الحب والانتماء) والمتغير الثاني الإبداعي الإداري.

\bar{y} المستوى الدلالة المعتمد من طرف الطالب لاختبار الفرضية: تم اختيار مستوى الدلالة 0.05.

\bar{y} درجة الحرية (DF): فإن درجة الحرية تساوي: عدد العينة - 01 إذن DF = 80 - 1 = 79.

\bar{y} تحديد القيم الحرجة لـ R أي قيمة R الجدولية: عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 79 فإن قيمة ت الجدولية تساوي $R_{tab} = 0.2186$.

\bar{y} اتخاذ القرار في اختبار الفرضية:

نقارن بين قيمة ت المحسوبة (R_{cal}) وقيمة ت الجدولية (R_{tab}) إذا كانت المحسوبة أكبر من الجدولية فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1).

الفرضية العامة

أولاً: نص الفرضية

هناك علاقة ارتباطية(دال إحصائية) بين الحاجات الأساسية للعمال والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة عند مستوى الدلالة 0.05 أي:

الفرضية البديلة () : توجد علاقة ارتباطية(دال إحصائية) بين الحاجات الأساسية للعمال والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05

ثانيا: اختبار الفرضية

بحساب معامل ارتباط بيرسون وتحديد الدلالة إحصائية له،

جدول رقم (05): بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الحاجات الأساسية للعمال والإبداعي

الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	قيمة R المحسوبة	R الجدولية	Sig (مستوى المعنوية)
الحاجات الأساسية للعمال	$R_{cal} = 0.702$	$R_{tab} = 0.2186$	0.000
الإبداعي الإداري			
$R_{tab} = 0.2186$ درجة الحرية = عدد أفراد العينة - 1 = $79 = 80 - 1$ عند مستوى دلالة 0.05			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 24

من خلال الجدول نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير إجابات لدى أفراد عينة الدراسة على إجمالي عبارات المتعلقة بـ **الحاجات الأساسية للعمال** ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات مقياس **الإبداعي الإداري** بلغ: $R_{cal} = 0.702$ واكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولة $R_{tab} = 0.2186$. عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 79 وأنه أيضا قيمة مستوى المعنوية sig يساوي 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 .

ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ($R_{cal} = 0.702$) دالة إحصائيا عند 0.05 أي أننا واثقين من النتيجة المتوصل إليها بنسبة 95% وان ما وجدناه في عينة الدراسة (80 عامل) يمكن تعميمه على المجتمع الدراسة. (ما وجدناه في العينة يوجد فعلا في المجتمع).

ثالثا : اتخاذ القرار

مما سبق توصلنا إلى أنه توجد علاقة معنوية بين الحاجات الأساسية للعمال والإبداعي

الإداري وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (:) ونقبل الفرضية البديلة ():

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة النتائج

توجد هناك علاقة ارتباطيه(دال إحصائيا) بين الحاجات الأساسية والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05

رابعا: مناقشة الفرضية:

نقبل الفرضية القائلة بأنه:توجد علاقة ارتباطيه بين الحاجات الأساسية للعمال والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة بناءا على ما أكدته نتائج الفرضية المحصل عليها والتي جاءت كالتالي:القيمة المحسوبة بـ 0,702 وهي اكبر من القيمة الجدولية بـ 0,218 عند مستوي دلالة 0,05 وبدرجة حرية 79 وترجع النتيجة المحصل عليها في أن العامل هو بالدرجة الأولى إنسان، وهو كائن يشعر باحتياجات معينة، وهذه الحاجات تؤثر على سلوكه التنظيمي، فالحاجة غير مشبعة تسبب له توترا ويرغب هذا العامل في إزالة هذا التوتر عن طريق إشباع لتلك الحاجات، ويقف ظهور السلوك الإبداعي لدى العامل على القدر الذي يحصل عليه من الإشباع لهذه الحاجات ونعني بالحاجات هنا الحاجات الأساسية محل الدراسة، فلا يمكن لعامل يتميز مناخه التنظيمي أو بيئته التنظيمية بالتوترات والصراعات أو الأزمات إن يبدع في مجال عمله، بل سينصب جل تفكيره في كيفية الحفاظ على ذاته لا على مؤسسته وهو ما تجسده لنا الأوضاع العربية الراهنة.

الفرضيات الفرعية

تتدرج ضمن الفرضية العامة الفرضيات الفرعية التالية

الفرضية الفرعية الأولى

أولاً: نص الفرضية

هناك علاقة ارتباطيه(دال إحصائيا) بين الحاجات الفيزيولوجية والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة عند مستوى الدلالة 0.05

أي: الفرضية البديلة () : توجد علاقة ارتباطيه(دال إحصائيا) بين الحاجات الفيزيولوجية

للعامل والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05

ثانيا: اختبار الفرضية بحساب معامل ارتباط بيرون وتحديد الدلالة إحصائية له

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة النتائج

جدول رقم (06): بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الحاجات الفيزيولوجية للعمال والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	قيمة R المحسوبة	R الجدولية	Sig (مستوى المعنوية)
الحاجات الفيزيولوجية	$R_{cal} = 0.766$	$R_{tab} = 0.2186$	0.000
الإبداعي الإداري			
$R_{tab} = 0.2186$ درجة الحرية = عدد أفراد العينة - 1 = 80 - 1 = 79 عند مستوى دلالة 0.05			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 24

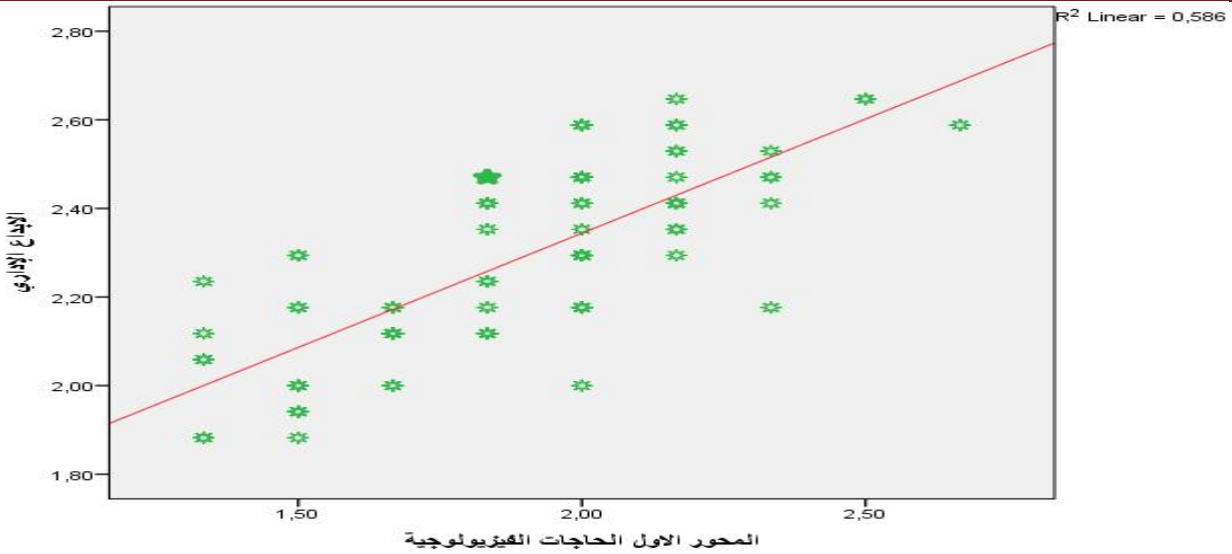
من خلال الجدول نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرون المحسوبة بين متغير إجابات أفراد عينة الدراسة على إجمالي عبارات المتعلقة بـ **الحاجات الفيزيولوجية للعمال** ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات مقياس **الإبداعي الإداري** بلغ: $R_{cal} = 0.766$ وأكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولة $R_{tab} = 0.2186$. عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 79 وأنه أيضا قيمة مستوى المعنوية sig يساوي 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 .

ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرون بين المتغيرين ($R_{cal} = 0.766$) دالة إحصائيا عند 0.05 أي أننا واثقين من النتيجة المتوصل إليها بنسبة 95% وان ما وجدناه في عينة الدراسة (80 عامل) يمكن تعميمه على المجتمع الدراسة. (ما وجدناه في العينة يوجد فعلا في المجتمع).

ثالثا : اتخاذ القرار

مما سبق توصلنا إلى أنه توجد علاقة معنوية بين الحاجات الفيزيولوجية للعمال والإبداعي الإداري وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباطيه (دال إحصائيا) بين الحاجات الفيزيولوجية للعمال والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05



الشكل رقم (05): يبين علاقة الحاجات الفيزيولوجية والإبداع الإداري

من خلال الرسم البياني نجد أنه يوضح ويؤكد النتائج المتوصل إليها أعلاه بخصوص العلاقة بين الحاجات الفيزيولوجية للعمال والإبداعي الإداري حيث يتبين لنا من الرسم تشكل سحابة من النقاط والتي تبين عدد المشاهدات العينة وهي غير متباعدة عن الخط المستقيم باستثناء عدد قليل جدا متمركزة بعيدة عن خط المستقيم تظهر أن هناك علاقة ارتباط طردية وان ميل الخط المستقيم موجب .

رابعا: مناقشة الفرضية:

نقبل الفرضية القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطيه بين الحاجات الفسيولوجية والإبداع لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة، وهذا ما أكدته نتائج الفرضية المحصل عليها المتمثلة في: القيمة المحسوبة والتي قدرت بـ: 0,760 وهي أكبر من القيمة الجدولية والتي قدرت بـ: 0,218 عند مستوى دلالة 0,05 وبدرجة حرية 79 وترجع النتيجة التي حصلنا عليها إلى إن الحاجات الأساسية للعامل والمتمثلة في حاجات البقاء كالأكل والشرب والسكن، والتي تمتاز بفطريتها وتعتبر نقطة البداية للوصول لإشباع الحاجات الأخرى، ورغم أنها عامة فإنها تختلف في درجة الإشباع لكل عامل وبناء على هذه الدرجة يكون العمل المحقق لهذه الحاجات محل قبول ورضا من قبل العامل نفسه، وبالتالي فإن هذا الأخير سيبدع في عمله

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة النتائج

وسيبدأ أقصى طاقاته الفكرية من أجل إيجاد حلول مبتكرة تتميز بالجدية والمرونة من أجل الحفاظ على المنظمة والحفاظ على تقدمها واستمراريتها.

الفرضية الفرعية الثانية

أولاً: نص الفرضية

هناك علاقة ارتباطيه(دال إحصائياً) بين الحاجة إلى الأمن والسلامة والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة عند مستوى الدلالة 0.05 .

أي:

الفرضية البديلة () : توجد علاقة ارتباطيه(دال إحصائياً) بين الحاجة إلى الأمن والسلامة والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05

ثانياً: اختبار الفرضية بحساب معامل ارتباط بيرسون وتحديد الدلالة إحصائية له.

جدول رقم (07): بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الحاجة إلى الأمن والسلامة والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	قيمة R المحسوبة	R الجدولية	Sig (مستوى المعنوية)
الحاجة إلى الأمن والسلامة الإبداعي الإداري	$R_{cal} = 0,662$	$R_{tab} = 0.2186$	0.000
$R_{tab} = 0.2186$ درجة الحرية = عدد أفراد العينة - 1 = 80 - 1 = 79 عند مستوى دلالة 0.05			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 24

من خلال الجدول نجد أن:

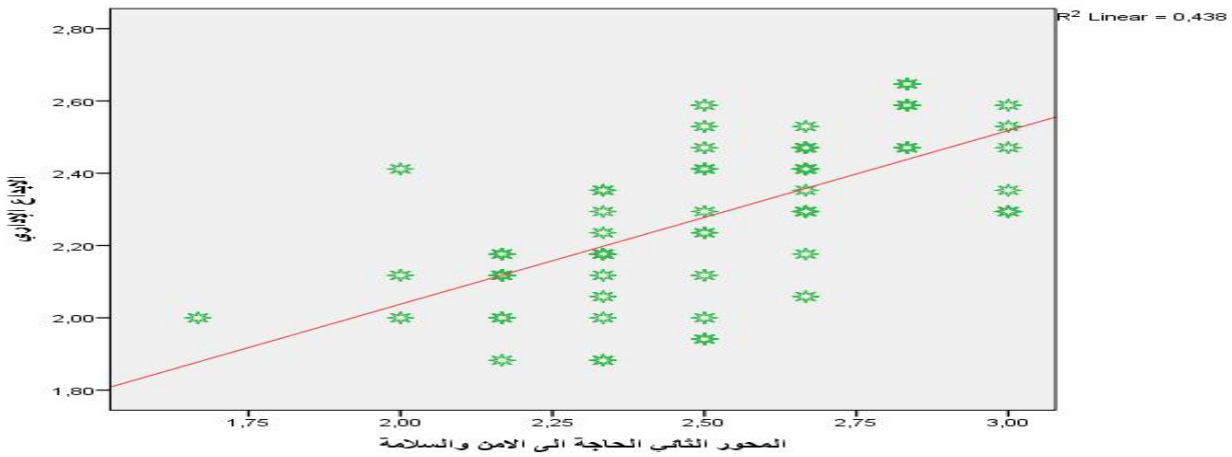
قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير إجابات أفراد عينة الدراسة على إجمالي عبارات المتعلقة بـ الحاجة إلى الأمن والسلامة ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات مقياس الإبداعي الإداري بلغ: $R_{cal} = 0,662$ وأكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولة $R_{tab} = 0.2186$. عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 79 وأنه أيضاً قيمة مستوى المعنوية sig يساوي 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 .

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة النتائج

ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرون بين المتغيرين ($R_{cal}=0,662$) دالة إحصائياً عند 0.05 أي أننا واثقين من النتيجة المتوصل إليها بنسبة 95% وأن ما وجدناه في عينة الدراسة (80 عامل) يمكن تعميمه على المجتمع الدراسة. (ما وجدناه في العينة يوجد فعلاً في المجتمع).

ثالثاً : اتخاذ القرار

مما سبق توصلنا إلى أنه توجد علاقة معنوية بين الحاجة إلى الأمن والسلامة والإبداعي الإداري وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباطيه (دال إحصائياً) بين الحاجة إلى الأمن والسلامة والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05



رابعاً: مناقشة الفرضية:

نقبل الفرض القائل بأنه: توجد علاقة ارتباطيه بين الحاجة للأمن والإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة وهذا ما أكدته نتائج الفرضية المحصل عليها والتي جاءت كالتالي: القيمة المحسوبة بـ 0,668 وهي أكبر من القيمة الجدولية والتي قدرت بـ 0,218 عند مستوى دلالة 0,05 وبدرجة حرية 79 وترجع النتائج المحصل عليها في أن العامل يعتمد في تحقيق الحاجة إلى الأمن على مقدار الإشباع المتحقق من الحاجات الفزيولوجية والتي هي مهمة للفرد داخل التنظيم، فهو يسعى دائماً للشعور بالطمأنينة والأمن، سواء تعلق هذا الأمر بالدخل الفردي أو بمدى اهتمام المنظمة بحمايته من الإخطار الناتجة عن العمل وعدم شعور العامل بتحقق هذه الحاجة سيؤدي إلى انشغاله فكرياً ونفسياً، مما يؤثر على أدائه لعمله، لهذا ينبغي على المؤسسة إدراك أهمية تحقيق هذه الحاجة لعمالها في خلق روح الإبداع بين الأوساط العمالية.

الفرضية الفرعية الثالثة

أولاً: نص الفرضية

هناك علاقة ارتباطيه(دال إحصائياً) بين الحاجة إلى الحب والانتماء والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة عند مستوى الدلالة 0.05
أي:

الفرضية البديلة () : توجد علاقة ارتباطيه(دال إحصائياً) بين الحاجة إلى الحب والانتماء والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05
ثانياً: اختبار الفرضية بحساب معامل ارتباط بيرون وتحديد الدلالة إحصائية له.

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة النتائج

جدول رقم (08): بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الحاجة إلى الحب والانتماء والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	قيمة R المحسوبة	R الجدولية	Sig (مستوى المعنوية)
الحاجة إلى الحب والانتماء	$R_{cal} = 0,558$	$R_{tab} = 0.2186$	0.000
الإبداعي الإداري			
$R_{tab} = 0.2186$ درجة الحرية = عدد أفراد العينة - 1 = $80 - 1 = 79$ عند مستوى دلالة 0.05			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 24

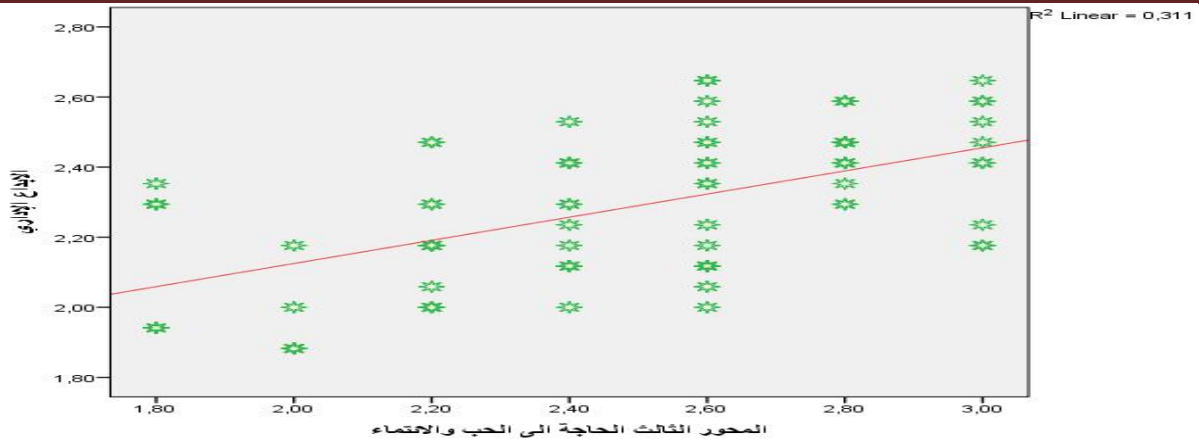
من خلال الجدول نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرون المحسوبة بين متغير إجابات أفراد عينة الدراسة على إجمالي عبارات المتعلقة بـ الحاجة إلى الحب والانتماء ومتغير إجاباتهم على إجمالي عبارات مقياس الإبداعي الإداري بلغ: $R_{cal} = 0,558$ وأكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولة $R_{tab} = 0.2186$. عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 79 وأنه أيضا قيمة مستوى المعنوية sig يساوي 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 .

ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرون بين المتغيرين ($R_{cal} = 0,558$) دالة إحصائيا عند 0.05 أي أننا واثقين من النتيجة المتوصل إليها بنسبة 95% وان ما وجدناه في عينة الدراسة (80 عامل) يمكن تعميمه على المجتمع الدراسة. (ما وجدناه في العينة يوجد فعلا في المجتمع).

ثالثا : اتخاذ القرار

مما سبق توصلنا إلى أنه توجد علاقة معنوية بين الحاجة إلى الحب والانتماء والإبداعي الإداري وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (:) ونقبل الفرضية البديلة () : توجد علاقة ارتباطيه (دالة إحصائيا) بين الحاجة إلى الحب والانتماء والإبداعي الإداري لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05.



الشكل رقم (07): يمثل تمثيل بياني لعلاقة بين الحاجة إلى الحب والانتماء

والإبداعي الإداري

من خلال الرسم البياني نجد أنه يوضح ويؤكد النتائج المتوصل إليها أعلاه بخصوص العلاقة بين الحاجة إلى الحب والانتماء والإبداع الإداري حيث يتبين لنا من الرسم تشكل سحابة من النقاط والتي تبين عدد المشاهدات العينة وهي غير متباعدة عن الخط المستقيم باستثناء عدد قليل جدا متمركزة بعيدة عن خط المستقيم تظهر أن هناك علاقة ارتباط طردية وان ميل الخط المستقيم موجب .

رابعا: مناقشة الفرضية:

نقبل الفرض القائل بأنه:توجد علاقة ارتباطية بين الحاجة للحب والانتماء والإبداع الإداري وهذا ما أكدته النتائج المحصل عليها والتي جاءت كالتالي:القيمة المحسوبة بـ:0,558 وهي اكبر من الجدولية والتي قدرت بـ:0,218 عند مستوى دلالة 0,05 بدرجة حرية 79 وهي تعكس لنا أن الإنسان اجتماعي بطبعه، يرغب في أن يكون محبوبا بين الآخرين، ويعبر عن ذلك عن طريق انتمائه إلى جماعات العمل، ومشاركتهم في مبادئهم وتكوين علاقات ودية وصدقات مع غيره من العمال، وقد أوضحت العديد من الدراسات أن جو العمل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى اختلال في التوازن النفسي لدى العاملين، وبالتالي سيؤثر على إنتاجه للأفكار المستحدثة والمبدعة في مجال عمله، وبالتالي سيفشل التنظيم في تحقيقه لأهدافه لهذا على المنظمة توفير قدر الإمكان إشباع لهذه الحاجة

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة النتائج

حتى يبدع عاملها، وتحافظ على استمراريتها وبقائها في ظل تنافسية استقطاب العمال من ذوي القدرات الإبداعية .

2. الاستنتاجات:

من خلال الدراسة المعمقة والتي أظهرت نتائج دراسة الحاجات الأساسية للعمال وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة، وبعد الاطلاع على نتائج الجداول توضح ما يلي:

- توجد علاقة طردية موجبة بين الحاجات الفيزيولوجية والإبداع الإداري من وجهة نظر الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة.

- توجد علاقة طردية موجبة بين الحاجة إلى الأمن والإبداع الإداري من وجهة نظر الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة.

- توجد علاقة طردية موجبة بين الحاجات الاجتماعية (الحب والانتماء) والإبداع الإداري من وجهة نظر الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة.

وبعد تأكدنا من تحقق كل الفرضيات الجزئية يعني أنه تمت الإجابة على التساؤلات التي أثارها دراستنا وعليه يمكن أن نستخلص في الأخير أن الفرضية العامة والتي مفادها أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الحاجات الأساسية للعمال ومهارة الإبداع الإداري من وجهة نظر الأساتذة الإداريين بجامعة مسيلة قد تحققت.

3. الاقتراحات:

- إجراء مزيد من البحوث والدراسات حول الحاجات الإنسانية للعمال.
- إجراء بحوث حول علاقة الحاجات الإنسانية للعمال بالأداء الوظيفي.
- إجراء بحوث حول دور الحاجات الإنسانية في تبني أسلوب التفكير الإبداعي بالمنظمات وخاصة التعليمية منها لما لها من دور في إنتاج طاقات ذوي جودة تعليمية مرتفعة.
- إجراء بحوث حول إشباع الحاجات الإنسانية وعلاقتها بالرضا.
- إجراء مزيد من الدراسات حول نظرية ماسلو وإسهاماتها في فهم السلوك التنظيمي للعمال.
- تطبيق برامج تدريبية لتنمية وتطوير التفكير الإبداعي للنهوض بالاقتصاد الوطني.
- الاهتمام بالعاملين من ذوي السمات الإبداعية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم بإشراكهم في ندوات وبرامج تنمية القدرات الإبداعية المحلية والعالمية والعربية.
- الاهتمام باحتياجات العمال ومحاولة تلبيتها قدر الإمكان.

الخطمة

خاتمة:

وفي الأخير نستخلص أن لإشباع الحاجات الإنسانية عامة، والأساسية خاصة للعمال بصفة عامة وللأساتذة الإداريين خاصة، باعتبارهم عينة الدراسة الحالية، دور كبير في ظهور السلوك الإبداعي لديهم، وبالتالي إن الفرضية القائلة بأن للحاجات الأساسية للعمال علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالإبداع الإداري في المؤسسات وخاصة التعليمية منها، وبصفة أكثر تخصصاً جامعة محمد بوضياف المسيلة، باعتبارها مكان دراستنا قد تحققت، وبالتالي توصلنا لأهداف الدراسة كاملة وأجبنا على تساؤلات الدراسة المطروحة، كما تحققت كل الفرضيات الفرعية لدراستنا، وفي الأخير نرجو أن يكون هذا البحث ذا قيمة علمية، محققاً التراكمية العلمية ونرجوا أن يستفاد منه مستقبلاً.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

٧ القرآن الكريم

٧ الكتب:

1. إبراهيم سعد الدين، الأسرة والمجتمع والإبداع في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1995.
2. احمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006
3. بشير معمريّة، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج4، منشورات الحبر، الجزائر، 2007.
4. بشير معمريّة، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج2، منشورات الحبر، الجزائر، 2007.
5. بشير معمريّة، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج3، منشورات الحبر، الجزائر، 2007 .
6. بشير معمريّة، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، منشورات الحبر الجزائر، 2007.
7. توفيق عبد الرحمن، هكذا يفكر القادة الأكثر إبداعاً، مركز الخبرات المهنية ببيك، القاهرة، 2002
8. جروان فتحي عبد الرحمن، الموهبة والتفوق والإبداع ، دار الكتاب الجامعي، ط1، الإمارات، 1998
9. جواد شوقي ناجي، إدارة الأعمال منظور علمي دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن 2000
10. جواد شوقي ناجي، السلوك التنظيمي، دار الحامد، ط1، عمان الأردن
11. حامد زهران، علم نفس المنو، عالم الكتاب، القاهرة، 1999
12. حسن حريم، ادارة المنظمات منظور كلي، دار الحامد، عمان الأردن، 2010
13. حسن حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 1997
14. الصيرفي محمد عبد الفتاح، الإدارة الرائدة، ط 1، دار الصفاء، عمان، الأردن، 2008

قائمة المراجع.....

15. الطجم عبد الله وآخرون، السلوك التنظيمي المفاهيم والنظريات والتطبيقات، دار النوابع، جدة، 1415هـ.
16. عبد الستار ابراهيم، السلوك الإنساني، دار الكتب الجامعية، 1974
17. عبد الله وآخرون، السلوك التنظيمي المفاهيم والنظريات والتطبيقات، دار التوزيع جدة، 1415
18. عبيدات ذوقان عدس عبد الرحمن عبد الحق كايد، البحث العلمي مفهومه ادواته واساليبه، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط3، الرياض، 2000
19. العساف صالح محمد، المدخل للبحث العلوم السلوكية، العبيكان للطباعة والنشر، الرياض، 1989
20. علي زيعور، مذاهب علم النفس، دار الأندلس، ط1، بيروت، 1997
21. القريوتي محمد قاسم، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، 1977، ط2، عمان.
22. كالفين هول وجاردنريندزي، نظريات الشخصية، دار النهضة العربية، ط1، بيروت لبنان، 1970
23. الكناني ممدوح، الأسس النفسية للابتكار، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت 1990
24. محمد خليل عباس، مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، الأردن
25. محمد زيدان عمر، البحث العلمي مناهجه وتقنياته، ديوان المطبوعات الجزائرية، ط4، الجزائر 1984
26. محمد مرتضى الزبيدي، تاج العروس، منشورات دار الحياة، ط1، بيروت، 1306هـ
27. مصطفى سوييف، مقدمة لعلم النفس الاجتماعي، ط2، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1966.
28. هيجان عبد الرحمن أحمد، المدخل الإبداعي لحل المشكلات أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 1999.

٧ المجالات

1. أيوب نادية حبيب، العوامل المؤثرة عن السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين في قطاع البنوك التجارية السعودية الإدارة العامة المجلد الأربعون، معهد الإدارة العامة، 1421هـ، الرياض
2. صقر هدى، التفكير الابتكاري وحل المشكلات واتخاذ القرارات ، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، المجلد 3 العدد 4، معهد التنمية الإدارية، الإمارات العربية المتحدة، 1998
3. عساف عبد المعطي، معوقات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة ، مجلة الإداري، مسقط العدد 2، 1995
4. عساف عبد المعطي، مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة، مجلة الإداري، ع 62، معهد الإدارة العامة، مسقط، 1993
5. فضل الله فضل الله علي، المقومات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في العالم العربي وآثارها في توجيهات الإبداع الإداري، المجلة العربية للإدارة ع3، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عمان، 1986.
6. نصير نعيم وعباينة رائد، بناء الفريق دراسة ميدانية لآراء المديرين حول مدى توفر سمات العمل كفريق للأجهزة الحكومية في محافظات الشمال في الأردن، مجلة الإدارة العامة، عدد 2، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998
7. النمر سعود، السلوك الإداري الرياض جامعة الملك سعود.
8. النمر سعود، محمد دراسة سلوكية، مجلة المدير العربي، القاهرة، العدد 117 1992
9. همشري عمر، معوقات الإبداع الإداري لدى العاملين في المكتبات المتخصصة في الأردن دراسات مجلة 21، عمان 1994
10. هيجان عبد الرحمن أحمد، معوقات الإبداع في المنظمات السعودية، مجلة معهد الإدارة العامة، الرياض، مجلد 39، العدد 1، 1999.
11. إلهام فاضل، الوحدة النفسية وعلاقتها بالحاجات النفسية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 32.

المذكرات والرسائل

1. الشقحاء عادل علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري دراسة مسحية على العاملين في المديرى العامة للجوازات بمدينة الرياض رسالة ماجستير جامعة نايف للعلوم الأمنية الرياض 1424.

المعاجم والقواميس:

1. ابن منظور، لسان العرب، دار الفكر للطباعة والتوزيع، ط6، 1997.
2. الفيروزبادي، قاموس المحيط، بيت الأفكار الدولية، د ط.

المراجع الأجنبية:

1. Olila.s ‘openinnovation and organizational creativily dothey go together ‘acase study of the creative climate in an open iechnologg goteborg sweden.
2. Maslow abraham h ‘A theory of human motivation psychological review ،1945.

المواقع والمنتديات:

1. كريتش وكريسفيلد أرنوف وبيتج جابر عبد الحميد، منتدى الصفاء للصحة النفسية
2. <http://ar.wikitédia.org>.
3. <http://assps.gour.forumlive.com>
4. <http://www.bohti.blogspot.com>
5. <http://www.article.sofah.com>

الملاحق

الملحق رقم (01): أداة الدراسة المتعلقة بالحاجات

الرقم	المحاور	عالي	متوسط	منخفض
المحور الأول: الحاجات الفسيولوجية				
01	أفكر في الزواج لغرض إنجاب الأطفال			
02	تساعدني وظيفتي علي تأمين الدخل الشخصي بشكل كافي			
03	إمكانياتي الاقتصادية لا تساعد علي الزواج			
04	انتشار الأوبئة يسبب لي الخوف			
05	أعاني من الحرمان من أشياء متوفرة عند زملائي			
06	ابتعد عن الأعمال الذي فيها مجهود			
المحور الثاني: الحاجة إلى الامن والسلامة				
07	ارغب في العيش بسلام واطمئنان			
08	احترام القوانين يشعري بالاطمئنان			
09	أخاف من الحروب والكوارث الطبيعية			
10	أحاول معالجة مخاوفي			
11	أتوقع أن هناك مخاطر تهددي			
12	سيادة العدالة والنظام تشعري بالطمأنينة			
المحور الثالث: الحاجة إلي الحب والانتماء				
13	أحب إن أتقاسم الأشياء مع زملائي			
14	اسعي للحصول علي محبة الآخرين			
15	اهتم بإقامة علاقات طيبة مع زملائي			
16	أبادل الهدايا مع زملائي في العمل			
17	أبتجب العصيان والتمرد			

الملحق رقم (02): أداة الدراسة المتعلقة بالإبداع الإداري

الرقم	المحاور	متوفر بدرجة كبيرة جدا	متوفر بدرجة كبيرة	متوفر إلى حد ما	غير متوفر	غير متوفرة علي الإطلاق
الأصالة : المحور الأول						
01	أبجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد					
02	أجد أن إجراءات العمل بحاجة إلي عملية تطوير مستمرة بعيدا عن الروتين					
03	أحاول الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تواجهني في العمل					
الطلاقة الفكرية : المحور الثاني						
04	لدي القدرة علي تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل					
05	لدي القدرة علي تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل					
06	لدي القدرة علي طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل					
07	لدي القدرة علي تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر					
المرونة الذهنية: المحور الثالث						
08	احرص علي معرفة الرأي المخالف للاستفادة منه					
09	لاتردد في تغيير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته					
10	احرص علي إحداث تغييرات في أساليب العمل بين الفترة وأخري					
11	لدي القدرة علي النظر للأشياء من زوايا مختلفة					
الحساسية للمشكلات : المحور الرابع						
12	اتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها					
13	اخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها					
14	احرص علي معرفة أوجه القصور والضعف فيما أقوم به من عمل					
15	امتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل					
القدرة علي التحليل والربط : المحور الخامس						
16	لدي القدرة علي تنظيم أفكاري					
17	احدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه					
18	لدي القدرة علي تجزئة مهام العمل					
19	لدي القدرة علي تحليل مهام العمل					
الاحتفاظ بالاتجاه : المحور السادس						
20	أركز علي مهام عملي أكثر من أي شخص آخر					
21	عند حل مشكلة ما استغرق وقتا في دراسة المعلومات التي جمعتها					
22	لا أتنازل عن أهدائي وأصر علي تحقيقها					

					امتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة	23
قبول المخاطرة : الخور السابع						
					أقبل انتقادات الآخرين بصدور رغب	24
					أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح	25
					لدي القدرة علي الدفاع عن أفكارى بالحجة والبرهان	26
					أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لمشكلات العمل	27

الملحق رقم (03): صدق وثبات الأداة

Correlations

		الاصالة الاول المحور	الطلاقة الثاني المحور الفكرية	المرونة الثالث المحور الذهبية
الاصالة الاول المحور	Pearson Correlation	1	,497**	,376
	Sig. (2-tailed)		,005	,041
	N	30	30	30
الفكرية الطلاقة الثاني المحور	Pearson Correlation	,497**	1	,403
	Sig. (2-tailed)	,005		,027
	N	30	30	30
الذهبية المرونة الثالث المحور	Pearson Correlation	,376	,403	1
	Sig. (2-tailed)	,041	,027	
	N	30	30	30
للمشكلات الحاسوبية الرابع المحور	Pearson Correlation	,464**	,484**	,436*
	Sig. (2-tailed)	,010	,007	,016
	N	30	30	30
التحليل على القدرة الخامس المحور والربط	Pearson Correlation	,415*	,358	,166
	Sig. (2-tailed)	,023	,052	,380
	N	30	30	30
بالاتجاه الاحتفاظ السادس المحور	Pearson Correlation	,249	,497**	,497**
	Sig. (2-tailed)	,185	,005	,005
	N	30	30	30
المخاطرة قبول السابع المحور	Pearson Correlation	,300	,490**	,321
	Sig. (2-tailed)	,107	,006	,083
	N	30	30	30
الإداري الإبداع	Pearson Correlation	,675**	,783**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30

Correlations

		الحاسوبية الرابع المحور للمشكلات	القدرة الخامس المحور والربط التحليل على	الاحتفاظ السادس المحور بالاتجاه
الاصالة الاول المحور	Pearson Correlation	,464**	,415*	,249
	Sig. (2-tailed)	,010	,023	,185
	N	30	30	30
الفكرية الطلاقة الثاني المحور	Pearson Correlation	,484**	,358	,497**
	Sig. (2-tailed)	,007	,052	,005
	N	30	30	30
الذهبية المرونة الثالث المحور	Pearson Correlation	,436*	,166	,497**
	Sig. (2-tailed)	,016	,380	,005
	N	30	30	30
للمشكلات الحاسوبية الرابع المحور	Pearson Correlation	1	,503**	,523**
	Sig. (2-tailed)		,005	,003
	N	30	30	30
والربط التحليل على القدرة الخامس المحور	Pearson Correlation	,503**	1	,202
	Sig. (2-tailed)	,005		,285
	N	30	30	30
بالاتجاه الاحتفاظ السادس المحور	Pearson Correlation	,523**	,202	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,285	
	N	30	30	30
المخاطرة قبول السابع المحور	Pearson Correlation	,406*	,297	,344
	Sig. (2-tailed)	,026	,111	,062
	N	30	30	30
الإداري الإبداع	Pearson Correlation	,781**	,612**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30

Correlations

		المخاطرة قبول السابع المحور	الإداري الإبداع
الإصالة الأول المحور	Pearson Correlation	,300	,675**
	Sig. (2-tailed)	,107	,000
	N	30	30
الفكرية الطلاقة الثاني المحور	Pearson Correlation	,490**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000
	N	30	30
الذهبية المرونة الثالث المحور	Pearson Correlation	,321	,656**
	Sig. (2-tailed)	,083	,000
	N	30	30
للمشكلات الحساسية الرابع المحور	Pearson Correlation	,406*	,781**
	Sig. (2-tailed)	,026	,000
	N	30	30
والربط التحليل على القدرة الخامس المحور	Pearson Correlation	,297	,612**
	Sig. (2-tailed)	,111	,000
	N	30	30
بالاتجاه الاحتفاظ السادس المحور	Pearson Correlation	,344	,691**
	Sig. (2-tailed)	,062	,000
	N	30	30
المخاطرة قبول السابع المحور	Pearson Correlation	1	,642**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
الإداري الإبداع	Pearson Correlation	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		الحاجات الأول المحور الفيزيولوجية	الحاجة الثاني المحور والسلامة إلى الامن	الحاجة الثالث المحور والانتماء إلى الحب
الفيزيولوجية الحاجات الأول المحور	Pearson Correlation	1	,201	,006
	Sig. (2-tailed)		,287	,974
	N	30	30	30
والسلامة الحاجة إلى الامن الثاني المحور	Pearson Correlation	,201	1	,114
	Sig. (2-tailed)	,287		,548
	N	30	30	30
والانتماء الحاجة إلى الحب الثالث المحور	Pearson Correlation	,006	,114	1
	Sig. (2-tailed)	,974	,548	
	N	30	30	30
للعامل الأساسية الحاجات	Pearson Correlation	,681**	,678**	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002
	N	30	30	30

Correlations

		للعامل الأساسية الحاجات
الفيزيولوجية الحاجات الأول المحور	Pearson Correlation	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
والسلامة الحاجة إلى الامن الثاني المحور	Pearson Correlation	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
والانتماء الحاجة إلى الحب الثالث المحور	Pearson Correlation	,545**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
للعامل الأساسية الحاجات	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=A1 A2 A3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,601	3

RELIABILITY

```
/VARIABLES=B4 B5 B6 B7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,795	4

RELIABILITY

```
/VARIABLES=C8 C9 C10 C11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,683	4

RELIABILITY

```
/VARIABLES=D12 D13 D14 D15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,616	4

RELIABILITY

```
/VARIABLES=E16 E17 E18 E19
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
<u>,808</u>	<u>4</u>

RELIABILITY
 /VARIABLES=K20 K21 K22 K23
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
<u>,660</u>	<u>4</u>

RELIABILITY
 /VARIABLES=J24 J25 J26 J27
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
<u>,687</u>	<u>4</u>

RELIABILITY
 /VARIABLES=A1 A2 A3 B4 B5 B6 B7 C8 C9 C10 C11 D12 D13 D14 D15 E16 E17 E18 E19 K20 K21
 K22 K23 J24
 J25 J26 J27

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
<u>,860</u>	<u>27</u>

RELIABILITY
 /VARIABLES=QA1 QA2 QA3 QA4 QA5 QA6
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
<u>,788</u>	<u>6</u>

RELIABILITY
 /VARIABLES=QB7 QB8 QB9 QB10 QB11 QB12
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
<u>,717</u>	<u>6</u>

RELIABILITY
 /VARIABLES=QC13 QC14 QC15 QC16 QC17
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

,712	5
------	---

RELIABILITY

/VARIABLES=QA1 QA2 QA3 QA4 QA5 QA6 QB7 QB8 QB9 QB10 QB11 QB12 QC13 QC14 QC15
QC16 QC17

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	17

Correlations**Correlations**

		الإداري الأبداع	الحاجات الأول المحور الفيزيولوجية
الإداري الأبداع	Pearson Correlation	1	,766
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
الفيزيولوجية الحاجات الأول المحور	Pearson Correlation	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations**Correlations**

		الإداري الأبداع	الحاجة الثاني المحور والسلامة إلى الأمن
الإداري الأبداع	Pearson Correlation	1	,662
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
والسلامة الحاجة إلى الأمن الثاني المحور	Pearson Correlation	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations**Correlations**

		الإداري الأبداع	الحاجة الثالث المحور والانتماء إلى الحب
الإداري الأبداع	Pearson Correlation	1	,558
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
والانتماء الحاجة إلى الحب الثالث المحور	Pearson Correlation	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

