



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم: العلوم الإجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل
بعنوان:

دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمة

دراسة ميدانية لعينة من موظفين بكلية العلوم الاجتماعية
والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

إعداد الطالب (ة):

- دبار صابرينة

- دلبياني أماني

نوقشت المذكرة علنا يوم:

2023/06/07

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي-	أستاذ التعليم العالي	ضيف الأزهر
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي-	أستاذ محاضر - أ-	سالم يعقوب
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي-	أستاذ محاضر - أ-	مرابط شوقي

الموسم الجامعي: 2023/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم: العلوم الإجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل
بعنوان:

دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمة

دراسة ميدانية لعينة من موظفين بكلية العلوم الاجتماعية
والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

إعداد الطالب (ة):

- ديار صابرينة

- دلباني أماني

نوقشت المذكرة علنا يوم:

2023/06/07

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي-	أستاذ التعليم العالي	ضيف الأزهر
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي-	أستاذ محاضر - أ-	سالم يعقوب
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي-	أستاذ محاضر - أ-	مرابط شوقي

الموسم الجامعي: 2022/2023

إهداء

من قال أنا لها نالها وإن أبت رغما عنها أتيت بها
إلى من أفضلها على نفسي ولم لا فلقد ضحت من أجلي
إلى الشمعة التي أنارت درب نجاحي
- أمي الحبيبة -

إلى من ساندني بكل حب عند ضعفي إلى صاحب القلب الطيب
- زوجي -

إلى من رسموا لي المستقبل بخطوط الثقة والحب
- عائلتي -

إلى الأصدقاء وجميع من وقفوا جوارى وساعدوني بكل ما
يملكون...

دلباني أماني

إهداء

الحمد والشكر دائماً لله تعالى الذي مكنا من إنهاء هذا العمل...
أهدي ثمرة جهدي إلى من أفضلها على نفسي إلى روعي وأغلى شيء في حياتي
إلى الطيبة التي ضحت من أجلي في سبيل إسعادي إلى التي دعمتني بكل حب
وساندتني في كل أوقاتي " أمي الغالية"
إلى روح أبي الطاهرة - رحمه الله -
إلى الذي كان بمثابة الأب لي الذي وقف جانبي
'خالي توفيق'

إلى كل أخوتي لطالما كانوا خير السند والكتف الثابت لي بعد الله تعالى 'محمد
الكبير' فتحي 'محمد'
إلى رفيقة دربي وقوتي وقت ضعفي أختي وابنة خالتي 'حفيظة' إلى أروع وأحن
خالات 'هجرة' مليكة'
إلى صديقتي 'زهرة' التي كانت واقفة جانبي بكلامها وتشجيعها لي لإنهاء المذكرة
إلى كل صديقتاتي وأحبتني وكل من كان لهم أثر على حياتي
ومن ساهم في مساعدتي من قريب أو بعيد
وكل من أحبهم ونسبهم قلبي.

دبار صابرينة

شُكْرُكَ وَبِحَيْثُ قَابِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد عليه

أفضل الصلاة وأزكى التسليم.

حينما يكون الجهد مميزاً، والعطاء فعالاً ، تسمو النفوس إلى مراتب الإبداع

وترتقي منار التميز عندما يكون للشكر معنى وللثناء فائدة فليرعى الله خطاك

وليبارك مسعاك بالأجر والثواب نقدم خالص شكرنا وتقديرنا للأستاذ المشرف :

سالم يعقوب

كما لا ننسى كل من اهتم بنا ووقف بجانبنا وساعدنا من قريب أو بعيد بكلمة أو

بنصيحة لكم منا جزيل الشكر والعرفان أسأل الله أم يوفقكم ويرزقكم كل خير

ملخص الدراسة باللغة العربية

جاءت هذه الدراسة لمعرفة دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمة، من خلاص دراسة عينة من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في جامعة الوادي، وقد كانت إشكالية البحث كالتالي: هل للمناخ التنظيمي دور في تعزيز الإبداع بالمنظمة؟ واندرجت تحتها ثلاث أسئلة فرعية وثلاثة فرضيات، أول فرضية: يؤثر نمط القيادة على الإبداع بالمنظمة، وثاني فرضية: يشجع الاتصال على الإبداع بالمنظمة، وأما الثالثة: المشاركة في اتخاذ القرار يزيد من مستوى الإبداع، وقد استعملنا المنهج الوصفي في دراسة موضوعنا، وقد قمنا بجمع بيانات الدراسة وتحليلها، وذلك في فترة امتدت من شهر أبريل إلى شهر ماي 2023، وقد استخدمنا العينة العشوائية البسيطة، وتضمنت 30 شخص من مجموعة أساتذة وعمال في الكلية، حيث تم جمع المعلومات بواسطة الاستبيان انقسمت محاوره إلى أسئلة حول معلومات شخصية وأسئلة أخرى تخص فرضيات الدراسة.

وأظهرت النتائج المتحصل عليها أن فئة الذكور أكثر من الإناث، وأن الكلية تحتوي على فئة مثقفة ذات مستوى تعليمي عالي من خرجي جامعة ودراسات عليا، وكما أن هناك عدد كبير من الأفراد من له سنوات في العمل مما يعنى خبرة وكفاءة، وتبين النتائج أيضا أن أسلوب القيادة يساعد على الإبداع، وأن الاتصال يساعد على تدفق المعلومات في وسط العمل وإن توفره بسهولة يضمن سير العمل وإتمامه في الوقت المناسب له، وكما كان لعملية المشاركة في اتخاذ القرار دور في تحفيز العاملين ورفع من معنوياتهم ومنه شعورهم بالانتماء اتجاه المؤسسة التي يعملون بها، ويزيد هذا من ثقتهم وأدائهم في العمل.

من خلال النتائج تبين لنا أن الفرضيات الدراسة قد تحققت.

Summary of the study in Arabic

This study came to find out the role of the organizational climate in promoting creativity in the organization, from the conclusion of a sample study from the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of the Valley, and the problem of the research was as follows: does the organizational climate have a role in promoting creativity in the organization. The first hypothesis: leadership style affects creativity in the organization, the second hypothesis: communication encourages creativity in the organization, and the third: Participation in decision-making increases the level of creativity, and we have used the descriptive approach in studying our subject, and we have collected and analyzed the study data, in a period that lasted from April to May 2023, we used a simple random sample, and included 30 people from a group of professors and workers at the College, where the information was collected by a questionnaire, the axes of which were divided into questions about personal information and other questions related to the study hypotheses.

The results also show that the leadership style helps creativity, that communication helps the flow of information in the work Center, and that its easy availability ensures the progress and completion of work in a timely manner, and the process of participation in decision-making played a role in motivating employees and raising their morale, including their sense of belonging to the institution in which they work, and this increases their confidence and performance in work.

Through the results we show that the study hypotheses have been fulfilled.

فهرس الموضوعات

الصفحة	المحتوى
I	الإهداء
III	الشكر
IV	الملخص
VI	فهرس المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
أ-د	مقدمة
الفصل الأول الادبيات النظرية والتطبيقية	
06	تمهيد
07	المبحث الأول: مفاهيم
07	المناخ التنظيمي
07	الإبداع
08	القيادة
08	الاتصال
09	السلطة
10	المبحث الثاني: العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع
10	خصائص المناخ التنظيمي
11	أبعاد المناخ التنظيمي
13	أثر المناخ التنظيمي على الإبداع
14	المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمقاربة النظرية للدراسة
14	أولاً: الدراسات السابقة

17	ثانيا: المقاربة النظرية
19	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات	
21	تمهيد الفصل الثاني
22	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
22	عينة الدراسة
22	أدوات جمع البيانات
23	المبحث الثاني: عرض النتائج وتحليلها
23	استخدام الوسائل التوضيحية الجداول والأشكال
34	النتائج
35	القيادة
35	الاتصال
36	المشاركة في اتخاذ القرار
36	ربط نتائج الفرضيات ومقارنتها
39	خلاصة الفصل الثاني
41	خاتمة
43	قائمة المصادر والمراجع
46	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
12	جدول أبعاد المناخ التنظيمي حسب عدد من الباحثين	01
23	جدول توزيع المبحوثين حسب الجنس	02
24	جدول توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	03
25	جدول توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل	04
26	جدول يوضح مساعدة أسلوب القيادة على الإبداع	05
26	جدول يوضح تقديم الدعم في العمل	06
27	جدول يوضح المعاملة العادلة للعمال	07
27	جدول يوضح قدرة العامل على حل المشاكل لوحده	08
28	جدول يوضح وجود ثقة متبادلة بين الإدارة والعمال	09
29	جدول يوضح وجود نظام اتصال يساعد على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات	10
29	جدول يوضح وجود علاقة اتصال جيدة بين العمال وأساتذة الكلية	11
30	جدول يوضح بذل الإدارة جهودا لإزالة العوائق التي تعيق الاتصالات	12
30	جدول يوضح سهولة الاتصالات داخل العمل	13
31	يوضح مساهمة نظام الاتصال بالمؤسسة على توفير المعلومات لضمان تحقيق الإبداع التنظيمي	14
31	جدول يوضح مساهمة عملية المشاركة في اتخاذ القرار على رفع معنويات العامل	15
32	جدول يوضح مساهمة عملية المشاركة في اتخاذ القرار على رفع معنويات العامل	16
32	جدول يوضح مساهمة المشاركة في اتخاذ القرارات في زيادة من الثقة وفعالية العمال	17
33	جدول يوضح مساهمة عملية المشاركة في اتخاذ القرارات في طرح أفكار تتسم بالإبداع	18
33	جدول يوضح شعور العامل بالانتماء إلى المؤسسة عند المشاركة في اتخاذ القرارات	19
34	جدول يوضح قدرة العاملين على الإبداع والتطوير في العمل	20

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الرقم
23	الدائرة النسبية للجنس	01
24	الدائرة النسبية للمستوى التعليمي	02
25	الدائرة النسبية للأقدمية في العمل	03

مقدمة

- توطئة:

إن المنظمات لها أهمية كبيرة في حياتنا اليوم فهي تحيط بكل جوانب الحياة وتتعد أشكالها منها المنظمات التربوية والصحية وأخرى عمومية. وتعرف المنظمة على أنها "عبارة عن كيان تنظيمي يهدف إلى تحقيق أغراض معينة من خلال تحريك أنشطة ووظائف محددة باستخدام موارد مختلفة"¹ ومن بين هذه الموارد المورد البشري لكونه هو العنصر الذي يمثل القوة العاملة والعنصر المحرك لها والذي يسعى بدوره إلى تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق النمو والتطور لها وإن هذا الأخير مرتبط بمدى قدرة العمال على الإبداع والابتكار لان الإبداع يعد ميزة وعنصر مهم ومحرك أساسي تسعى المنظمات للوصول إليه من اجل تحقيق النجاح والأداء الجيد وتصبح ذات كفاءة وفعالية عالية .

يعد الإبداع " مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العلم إذا كانت النتائج من مستوى الاختراقات الإبداعية في احد ميادين الحياة الإنسانية"² لهذا وجب على المنظمات توفير وإيجاد المناخ التنظيمي الملائم الذي من شأنه أن يشجع على الابتكار وتنمية الروح الإبداعية لدي العمال من خلال التحفيز والمشاركة في اتخاذ القرارات.

ومنها نطرح الإشكالية التالية:

- هل للمناخ التنظيمي دور في تعزيز الإبداع بالمنظمة؟

الأسئلة الفرعية:

- هل للقيادة الإدارية تأثير على الإبداع بالمنظمة؟

- هل الاتصال يشجع الإبداع بالمنظمة؟

- هل المشاركة في اتخاذ القرار يزيد من مستوى الإبداع بالمنظمة؟

¹ نساء عبد الكريم، (وظائف المنظمة، وظائف الإدارة)، قسم إدارة البيئة، الكورس الثاني للعام الدراسي 2017، 2018، ص1
² م. محمد بن عبد الرحيم بن آل سعيد ناقرو، الإبداع مفهومه ووسائل تنميته، ملتقى الرياض، ورقة عمل مقدمة للملتقى الأول (بناء معايير التدريب)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، 1432هـ، 14

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- للمناخ التنظيمي دور في تعزيز الإبداع بالمنظمة.

الفرضيات الفرعية:

- يؤثر نمط القيادة على الإبداع بالمنظمة.

- يشجع الاتصال على الإبداع بالمنظمة.

- المشاركة في اتخاذ القرار يزيد من مستوى الإبداع.

3- مبررات اختيار الموضوع:

- يندرج موضوع الدراسة ضمن اختصاصنا علم اجتماع تنظيم وعمل.

- قلة وندرة الدراسات في هذا الموضوع .

- أهمية الموضوع وتأثيره على كفاءة وأداء المنظمات .

- التعرف على دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمات.

4- أهداف البحث:

- التعرف على المناخ التنظيمي ودوره في تعزيز الإبداع

- معرفة أثر المناخ التنظيمي السائد على سلوك العاملين في الكلية

- محاولة المعرفة إذا ما كان هناك أهمية للمناخ التنظيمي تعود على المنظمة

- معرفة إذا ما كان المناخ التنظيمي السائد يعود بالإيجاب أم السلب للمنظمة

5- أهمية البحث:

- تتمثل أهمية بحثنا في التعرف على المناخ التنظيمي وتأثير أبعاده على إبداع العاملين الكلية، إذ أن المناخ التنظيمي الجيد له انعكاسات على المنظمة وكفاءتها وأدائها وهو من المواضيع حديثة الدراسة .
ومن هنا نرى أن موضوع دراستنا هو موضوع مهم لما له تأثير على سلوك العاملين ورضاهم الوظيفي وكما يؤثر على الأداء في العمل ويساعد على إبراز قدرات العمال وفعاليتهم داخل المنظمة .

6- حدود البحث:

- الحدود المكانية وتتمثل في البيئة الداخلية لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في جامعة الشهيد حمى لخضر .
- الحدود الزمانية وتتمثل في دراسة الموضوع من شهر أفريل إلى شهر ماي 2023 .

7- منهج البحث:

إن الموضوع الذي نود معالجته وطبيعة نوع المعلومات المتوفرة عنه وطريقة تحليلها تفرض علينا استخدام منهج معين لمثل هذه الدراسات، فقد استخدمنا المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لموضوع الدراسة، وهو المنهج الوصفي من أجل الحصول على حقائق وبيانات مع تفسير لكيفية ارتباط هذه البيانات بمشكلة الدراسة.

8- صعوبات البحث:

لا يخلو أي بحث علمي من صعوبات قد تواجه البحث في مشوار عمله، ونحن كباحثين في موضوع دراستنا قد واجهتنا بعض الصعوبات منها:

- تهرب بعض الأساتذة من الإجابة عن الاستمارة الموجهة إليهم

- قلة وعدم توفر كتب في موضوع دراسة وإن وجدت واجهنا صعوبة في الحصول عليها.

9- هيكلية البحث:

لقد اتبعنا في دراسة موضوع بحثنا التقسيم التالي:

الفصل الأول: الإطار النظري

تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: تضمن المفاهيم الأساسية للدراسة

المبحث الثاني: تناول العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع

المبحث الثالث: عرضنا فيه الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية التطبيقية

انقسم إلى مبحثين اثنين:

المبحث الأول: عرضنا الطريقة والأدوات المستخدمة

المبحث الثاني: تمت فيه عرض النتائج ومناقشتها

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

سنتطرق في هذا الفصل المعنون الأدبيات النظرية والتطبيقية حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث حيث تضمن المبحث الأول المفاهيم الأساسية المناخ التنظيمي والإبداع والقيادة والاتصال والسلطة؛ أما المبحث الثاني فقد تم تخصيصه للحدوث حول العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع، حيث تطرقنا إلى خصائص المناخ التنظيمي وأبعاده وأثره على الإبداع، أما المبحث الثالث والأخير فهو مخصص للدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

المبحث الأول: المفاهيم

المناخ التنظيمي:

— يدل المناخ التنظيمي للمنظمة عن مجموعة الخصائص التي تميزها عن غيرها، وتؤثر في سلوكيات العاملين بها أفرادا وجماعات، وفي ضوء إدراكهم لهذه الخصائص، تتكون لديهم اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو المنظمة التي يعملون بها وتؤثر على سلوكهم.¹

— يقصد بالمناخ التنظيمي «محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا فيها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة انتمائهم وولائهم للمنظمة.²

التعريف الإجرائي:

هي البيئة السائدة داخل المنظمة والتي تتمثل في مجموعة عوامل وخصائص معينة تتميز بها كل منظمة عن غيرها وتؤثر هذه العوامل على سلوك العاملين وأدائهم مثل القيادة، التحفيز والقدرة على اتخاذ القرار.

الإبداع:

— عرف المعجم الفلسفي الإبداع " بأنه نشاط هادف يؤدي إلى اكتشاف (خلق، اختراع) شيء جديد، لم يكن معروفا من قبل، أو استيعاب الثروة الثقافية المتوفرة استيعابا فعالا، يستجيب لمتطلبات العصر".³

— وقد عرّف الإبداع بأنه: إنتاج روابط جديدة بين الأشياء ذات قيمة ملحوظة على مستوى الفرد أو المنظمة أو المجتمع، والقدرة على رؤية إمكانات جديدة، وغير عادي

— وعُرف الإبداع بأنه: إنتاج أفكار جديدة، وغير مألوقة، ووضع هذه الأفكار موضع التنفيذ.⁴

¹إسماعيل بوعمامة، عبد القادر إبراهيم رابح، أثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي لدى الموظفين الإداريين، المحلة الجزائرية للطفولة والترفيه، ص 138

²منال أحمد البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب للنشر، 2015، ص 83

³الدكتور عزت السيد أحمد، الطريق إلى الإبداع نحو نظرية جديدة، EBRU YAZUSI ANKARA، 2016، ص 46.

⁴أنجود شحادة بلوان، دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعينها من وجهة نظر مديريها، رسالة ماجستير غير منشورة،

كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2008، ص 12

تعريف الإجرائي:

هي مجموعة الأفكار والابتكارات التي تساعد على التجديد وتغيير الشيء إلى الأحسن مع قدرة الفرد العامل على تجسيد هذه الأفكار.

القيادة:

- القيادة هي النشاط المتخصص الذي يمارسه شخص للتأثير في الآخرين وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه.

- كما ينظر إليها على أنها قوة ديناميكية تنسق وتخفز المنظمة على تحقيق أهدافها.¹

التعريف الإجرائي:

- هي امتلاك الشخص القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيههم لتحقيق أهداف معينة.

الاتصال:

- هو انتقال المعلومات والحقائق والأفكار والآراء والمشاعر أيضاً، والاتصال هو نشاط إنساني حيوي وأن الحاجة إليه في ازدياد مستمر.²

- الاتصال: هو محور الخبرة الإنسانية، والاتصال يعني تبادل الأفكار والمعلومات التي تتضمن الكلمات والصور والرسوم والرموز المختلفة، وإذا أيقنا بأهمية المعلومات باعتبارها إحدى ركائز حياتنا المعاصرة، ومقوماً أساسياً من مقومات الإنتاج القومي، فإن هذه المعلومات تصبح بلا قيمة أو فائدة إذا لم تصل إلى مريديها في الوقت المناسب وبالقدرة المناسب.³

¹ عبد الرحيم بوخلخال، القيادة الإدارية مفاهيم ونظريات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 256

² د. منال طلعت محمود، مدخل إلى علم الاتصال، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، جامعة الإسكندرية، 2001-2002، ص 18

³ ماهر عودة الشمالة، محمود عزت اللحام، مصطفى يوسف كافي، الإعلام والاتصال، دار الإعصار العلمي لنشر والتوزيع، الطبعة العربية الأولى، الأردن، عمان، 2015-1436، ص 65.

التعريف الإجرائي:

- هو عملية نقل وتبادل المعلومات والأفكار والرموز من المرسل إلى المستقبل وتكون عملية الاتصال بين شخصين أو أكثر، ويستخدم في هذه العملية عدة وسائل: الكلام، حركات باليد، تعبير في الوجه وتفاعلات... إلخ.

السلطة:

- يعرفها المعجم الفلسفي السوفياتي على إنها " إحدى الوظائف الأساسية للتنظيم الاجتماعي للمجتمع، إنها القوة الآمرة التي في حوزتها الإمكانية الفعلية لتسيير أنشطة الناس بتنسيق المصالح المتعارضة للأفراد أو الجماعات وبإلحاق تلك المصالح بإدارة واحدة عن طريق الإقناع أو القسر.

- يعرفها جان مينو بأنها:

ممارسة نشاط ما على سلوك الناس أي القدرة على التأثير في ذلك السلوك وتوجيهه نحو الأهداف والغايات التي يحددها من له القدرة على فرض إرادته، ولن تكون وسائل للسلطة في تحقيق ذلك استعمال الإكراه فحسب، فبإمكانها تأمين الطاعة وتحقيقاً لأهداف بواسطة الحظوة أو الصيت أو الموقع الاجتماعي وحتى بواسطة السلوك الذي يعده المجتمع سلوكاً فاضلاً فيرفعنا إلى مرتبة النموذج أو القدوة.¹

التعريف الإجرائي :

- هي امتلاك الشخص الحق والقدرة على التوجيه والأمر بأداء أعمال معينة مع القدرة على استعمال القوة.

¹ زناتي خديجة، السلطة عند ميشال فوكو، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تحت إشراف: بوضوار نجمة، معهد العلوم الاجتماعية (قسم العلوم الاجتماعية)، جامعة مستغانم، 2020_2021، ص2-3

المبحث الثاني: العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع

خصائص المناخ التنظيمي:

يتكون مناخ المؤسسات من العديد من العناصر التي تتفاعل داخله لتصوره في شكل صحيح أو غير صحيح وبالتالي يعمل هذا المناخ على الاحتفاظ بالعناصر البشرية الجيدة به، أو قد يؤدي إلى هروب العناصر ذات الكفاءة منه، وفي ضوء تعبير المناخ التنظيمي عن كفاءة الظروف والعناصر التي تحيط بالفرد داخل المؤسسة في أثناء عمله، وفي ضوء تأثير تلك الظروف على نفسية الفرد وسلوكه واتجاهاته نحو عمله الذي يقوم به نحو المؤسسة التي يعمل فيها، وعلى ضوء ما تعكسه هذه التأثيرات على مستوى رضا العاملين ومستوى أدائهم الوظيفي، توصل الباحثون إلى عدد من السمات التي تحدد خصائص المناخ التنظيمي وتمثل هذه السمات فيما يلي:

- 1- إن المناخ التنظيمي عامل إدراكي يراه العاملون وفق تصوراتهم الخاصة، وليس بالضرورة كما هو قائم فعلا، أي أن المناخ التنظيمي يعبر عن خصائص المنظمة كما يدركها العاملون بها، وتكون اتجاهاتهم وسلوكياتهم ومستوى أداءهم وإبداعهم انعكاسات لتأثير اداكاتهم لتلك الخصائص.
- 2- إن المناخ التنظيمي يمتاز بنوعية ثابتة: بمعنى أن خصائص المناخ التنظيمي تتسم بدرجة من الاستمرار النسبي، إلا أنه خاضع للتغير عبر الزمن، وهذه الخاصية مستمدة من أن شخصية المنظمة عملية مكتسبة، وتتأثر بالتغيرات العديدة ذات العلاقة، وفي ذلك إشارة إلى أن المناخ الذي تسعى المؤسسة لإيجاده بين أعضائها يعتمد في أحد جوانبه على خصائص هؤلاء الأعضاء وممارساتهم.
- 3- إن المناخ التنظيمي يعني ثقافة المؤسسة.
- 4- إن المناخ التنظيمي الناشئ في منظمة ما يؤثر بشكل مباشر.
- 5- توجد علاقة بين الصفات والتصرفات التنظيمية الأخرى وبين المناخ الذي ينتج في المؤسسة، مما يكون له تأثير كبير على سلوك الموظفين بتلك المؤسسة.

بالإضافة إلى ما سبق هناك خصائص أخرى للمناخ التنظيمي تتمثل في النقاط التالية :

- المناخ التنظيمي فكرة من نسيج واحد لا يتجزأ مثل الشخصية الإنسانية .

- المناخ تجسيم معين لمتغيرات موضوعية .
- العناصر المكونة للمناخ التنظيمي قد تختلف ولكن تبقى هويته كما هي دائما .
- المناخ التنظيمي يتحدد بصفة جوهرية بواسطة خصائص الآخرين وسلوكهم واتجاهاتهم وتوقعاتهم، وكذلك بواسطة الوقائع الاجتماعية والثقافية .
- يشترك في المناخ التنظيمي عدة أشخاص في نفس الوقت.
- للمناخ التنظيمي نتائج سلوكية قوية.
- المناخ التنظيمي محدد للسلوك لأنه يعمل في الاتجاهات والتوقعات وحالات الإثارة التي تعتبر محددات للسلوك.

أبعاد المناخ التنظيمي:

- يعد المناخ التنظيمي البيئة الداخلية للمنظمة بكل خصائصها، عناصرها وتفاعلاتها، له عدة أبعاد تتمثل في مجموعة من العوامل الداخلية بالمنظمة، قبل ذكرها ينبغي الإشارة إلى أن هناك اختلاف بين الكتاب والباحثين حول الحصر الدقيق لها، ومن أهم الأبعاد المكونة للمناخ التنظيمي والتي يمكن تلخيصها بما يلي:
- مرونة التنظيم وقدرته على الاستجابة والتأقلم لمتغيرات الظروف الداخلية والخارجية.
- متطلبات العمل من حيث طبيعتها الروتينية التي تركز الملل وتحد من الإبداع أو أنها تثير التحدي لدى الموظف فتدفعه إلى التجربة والابتكار والإبداع .
- التركيز على الإنجاز كأساس للمكافأة والترقية والتقدم.
- أهمية التدريب: وهو درجة ما توليه الإدارة من اهتمام لتدريب وتطوير الموظفين، فالاهتمام بالعنصر البشري من أهم الأمور لماله من تأثير على الموظف ومساعدته في تحقيق أهدافه ورفع معنوياته.
- أنماط السلطة الآلية واتخاذ القرار: عدم مرونة السلطة المركزية يؤدي إلى الحد من الإبداع لدى الموظف حيث لا يملك سلطة اتخاذ القرار ولكن اللامركزية تتيح للموظف فرص الاجتهاد واقتراح الحلول البديلة.

- أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة: فالأسلوب الذي تتبعه الإدارة يحدد نمط تعامل الموظفين معها، فالإدارة التي تتطلب الصدق والأمانة والإخلاص وتعاملهم بالمثل تحصل على تعاون الموظفين وإخلاصهم في العمل وحرصهم على إنجاحه، وذلك بعكس الإدارة التي تلجأ إلى أسلوب "التفرقة" بإثارة الشائعات والمشاكل بين الموظفين اعتقاداً منها بأن اتفاهم يشكل تهديدا لها.

- أنماط الثواب والعقاب: أن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرير سلوك معين أو تعديله، فالمكافأة تعطى للمنجز، ولقليل التغيب والمبدع من أجل تكرير السلوك المرغوب به، والعكس صحيح فالعقاب يقع على كثير التغيب وغير المنجز والمستهتر بالقانون والنظام وعدم الالتزام، إلا أنه قد نجد أحيانا بأن المكافأة تمنح لغير المنجز بل للشخص الذي يتقيد بحرفية العمليات والقوانين الأمر الذي يؤدي إلى مناخ غير صحي يؤثر سلبا على عملية الإبداع.

- الأمن الوظيفي: وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها الموظفون مثل عدم فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، اتخاذ إجراءات إدارية غير تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى شعور الموظف بالاستقرار النفسي ورفع روحه المعنوية مما سينعكس إيجابا على تحسين الأداء.

الجدول (1): أبعاد المناخ التنظيمي حسب عدد من الباحثين:

الباحث	الأبعاد
Gilmer et Forehand	الهيكل التنظيمي، درجة تعقيد التنظيم، الاتجاهات، الأهداف، نمط القيادة
Likeret	القيادة، القوة الدافعة، اتخاذ القرارات، الرقابة
Lituin et Stringer	الهيكل التنظيمي، المسؤولية، المكافأة، المخاطرة، الدفء، الدعم، التشجيع، المعايير، التعارض، الانتماء
Muchinsky	القيادة، الاتصال، الرقابة، الضغط، المخاطرة، المسؤولية، المكافأة
Little	التفاعل، التأثير، تقويم الأداء، الهيكل التنظيمي، المخاطرة
Barbara et pope	الاتصالات، صناعة القرارات، المكافأة، الحوافز، الدفء
Neal	الضغط، تحدي العمل، الاستقلالية، الدعم
Susan et Al	الالتزام، الضغط، إشباع الحاجات، الرقابة

Gordon	وضوح المنظمة، صنع القرارات، تكامل وحدات وأقسام الجهاز، أسلوب الإدارة توجيه الأداء، حيوية الجهاز، التعويضات والمكافآت، تنمية العنصر الإنساني
القريوتي	المهام التي يتطلبها العمل، نمط المكافآت، العقاب، أسلوب الإدارة، مدى تأكيد الإنجاز، التدريب، التطوير، الروح المعنوية، طبيعة المنظمة ومرونتها
Koyes et thomas	الاستقلالية، درجة التماسك، الثقة، ضغط العمل، التقدير، العدالة، الإبداع

أثر المناخ التنظيمي على الإبداع:

يؤثر المناخ التنظيمي تأثير كبيراً على أنشطة المنظمات ومنها الإبداع لدى العاملين لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين كفاءة وفاعلية المنظمات، وحتى يبدع الفرد لمنظمتها، يجب أن توفر المنظمة بيئة تقبل الإبداعات على أنواعها، إذ لا يمكن أن يبدع المرء في بيئة ترفض كل ما هو جديد، وحتى تصبح بيئة المنظمة بيئة إبداعية، يجب على الإدارات أن تقتنع بأن العاملين بإمكانهم أن يبدعوا ويبتكروا حلولاً للمشاكل التي تواجههم بل ويجب على تلك الإدارات أن تعيد النظر في بعض القواعد التي تعيق من عملية الإبداع لدى العاملين.¹

¹ المرجع السابق، ص 52

المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمقاربة النظرية للدراسة

أولاً: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى:

- دراسة إسماعيل بوعمامة، عبد القادر إبراهيم رابح، أثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي لدى الموظفين الإداريين، المجلة الجزائرية للطفولة والتربية

تهدف هذه الدراسة إلى:

- معرفة تقييم الموظفين الإداريين للمناخ التنظيمي السائد في جامعة البليدة 2.
- معرفة مستوى السلوك الإبداعي لدى الموظفين الإداريين في جامعة البليدة 2.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين إدراك الموظفين الإداريين للمناخ التنظيمي السائد وتبنيهم للسلوك الإبداعي.
- البحث عن أساليب لتحسين المناخ التنظيمي بما يساعد الموظفين الإداريين على تبني السلوك الإبداعي.

وتندرج تحتها الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو تقييم الموظفين للمناخ التنظيمي السائد في جامعة البليدة 2؟
- ما هو مستوى السلوك الإبداعي السائد في جامعة البليدة 2؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي لدى موظفي جامعة البليدة 2؟
- هل يؤثر المناخ التنظيمي في التغيرات الملحوظة على السلوك الإبداعي؟

وقد توصلت إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة مجتمعاً والسلوك الإبداعي مما يعني أن المناخ التنظيمي الإيجابي والملائم يؤثر بشكل إيجابي في تبني العاملين للسلوك الإبداعي.
- توصلت الدراسة إلى تأكيد التأثير الموجود بين المناخ التنظيمي بأبعاده على تبني العاملين للسلوك الإبداعي، حيث أن 40% من التغيرات الملحوظة على السلوك الإبداعي سببها المناخ التنظيمي.

- دلت الدراسة على وجود تأثير كل من الأبعاد التالية التحفيز، التكوين والهيكل التنظيمي على السلوك الإبداعي، بينما لم نسجل أي تأثير للأبعاد الأخرى (القيادة، المخاطرة، الانتماء والعلاقات بين العاملين)، مما يدعو إلى دراسة أبعاد أخرى.

للمناخ التنظيمي قد يكون لها أثر في تبني السلوك الإبداعي عند العاملين بجامعة البليدة، والبحث في عوامل وسيطة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي.

الدراسة الثانية:

- دراسة بلقاسم فهيمة، سيد عثمان حنان، المناخ التنظيمي وتأثيره على إبداع العاملين دراسة حالة - ترمالت- مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير *vallée glaces* تطبيقية في مؤسسة تخصص: إدارة أعمال، تحت إشراف: بغدود راضية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة آكلي محمد أولحاج -البويرة- 2017، 2018.

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين في، وذلك في ضوء بعض تغيرات والتي هي أبعاد المناخ التنظيمي *vallée glaces* مؤسسة (الهيكل التنظيمي، نظام الحوافز، نمط القيادة، مشاركة العاملين، الاتصال، التكنولوجيا).

وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق من تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع من خلال الدراسة الميدانية. وقد تمحورت الإشكالية في حول التساؤل التالي: ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين؟

وتندرج تحتها الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالمناخ التنظيمي؟
- ما دور الإبداع في المؤسسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والإبداع لدى العاملين في مؤسسة؟ 5% عند مستوى الدلالة *valle glaces*

وقد توصلت إلى نتائج أهمها:

- ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي ومراجعة أبعاده بشكل مستمر لتعزز جوانبه الإيجابية ومعالجة جوانبه السلبية، كونه متغير يساهم في التأثير في الإبداع لدى العاملين، مما يساعد في تحقيق أهداف المؤسسة.
- زيادة فعالية نظم الاتصال والمعلومات المطلوبة للعاملين كافة وفي الوقت المناسب حتى يتسنى لهم الإبداع في عملهم..
- ضرورة تطوير الهياكل التنظيمية وتصميم هياكل جديدة تتسم -لمرونة لتمكنها من التكيف مع الظروف الطارئة والظروف البيئية التي تواجهها.

الدراسة الثالثة:

- زينب حراث، دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، تحت إشراف: د. ليليا بن صويلح، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم: علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945 - قالة، 2018-2017. - تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، ومعرفة أثر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي على الإبداع في المنظمة، وقد كانت الإشكالية كالتالي: كيف يؤثر المناخ التنظيمي على الإبداع بالمنظمة؟

وقد اندرجت تحتها الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يؤثر تمكين العاملين في تحقيق الإبداع التنظيمي؟
- كيف تساهم حلقات الجودة في رفع مستويات الإبداع التنظيمي؟
- كيف ينعكس تدريب العاملين على ترقية الإبداع التنظيمي؟

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

- التركيز على احتياجات العاملين واعتبارهم شركاء حقيقيين، كما يجب على المدير والإدارة العليا احترامهم وتدريبهم والعمل على ترسيخ معايير أداء متميزة على الإبداع التنظيمي.
- توفير الأمن الوظيفي والتقليل من العقوبات والفصل في حالة الخطأ.
- تحقيق الانسجام بين الأهداف الفردية والأهداف الجماعية والتنظيمية حيث لا يطغى أحدهما على الآخر.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال الاستطلاع على بعض الدراسات السابقة التي قام بها باحثون حول المناخ التنظيمي والإبداع .

أخذنا منها ثلاث دراسات سابقة، تتناول نفس متغيرات بحثنا، وتختلف في عدة طرق في كيفية المعالجة وتناول كل دراسة منها جانب معين من الموضوع وأبعاده، أما بالنسبة إلي المنهج المستعمل فهناك من استخدم المنهج الوصفي فقط وهناك من أضاف منهج دراسة حالة، وبما أن المناخ التنظيمي له عدة أبعاد مختلفة ومتنوعة تؤثر على المنظمة قمنا باختيار ثلاث أبعاد في موضوعنا وطرح أسئلة عن طريق الاستبيان لمحاولة معرفة دورهم وتأثيرهم على أداء العاملين وإبداعهم داخل المؤسسة.

ثانيا: المقاربة النظرية:

تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من أهم المداخل السوسولوجية التي قدمت تحليلا وافيا لمختلف الظواهر الاجتماعية، وذلك بشقيها الكلاسيكي والحديث.

يرى أصحاب الاتجاه الوظيفي أن نظم الاجتماعية مثلها مثل الكائنات الحية، لها حاجات الاستمرار في الوجود والتكيف مع البيئة وتحمل بين أجزائها نمطا من الاتصال المتبادل والمنظمات كأنساق مترابطة تتكون من سلسلة مترابطة من العمليات.

فهذا الاتجاه ينظر إلى المؤسسة بوصفها بناء كلي يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية الفعالة، التي تتفاعل فيما بينها لتحقيق الهدف، أو بصيغة أخرى. " المؤسسة نسق اجتماعي يعمل ضمن نسق أكبر، وتحتوي في نفس الوقت على أنساق فرعية تعاونية تتفاعل فيما بينها من أجل تحقيق وظيفة في بنائية النسق الأكبر، وأن هذا النسق الاجتماعي الذي يشكل المنظمة يختلف على باقي الأنساق الأخرى وله القدرة على التأثير على نفسه من أجل تغيير نفسه بنفسه.

والنظام الكلي في هذه النظرية يأتي قبل الجزء، ولفهم الجزء بالضرورة يسبقه فهم الكل، لأن الأنساق الفرعية ما هي إلا أنساق تعاونية لها تأثير وظيفي متبادل من أجل خدمة الكل في الإطار التعاوني.

إن المنظور الوظيفي يقوم أساسا على تحليل وتفسير السمات البنائية والعمليات الاجتماعية التي تميز المنظمات ويحدد العناصر البنائية التي يجب توفرها في التنظيم كالاتي:

- وجود جماعة ثابتة لها قيم تضامنية.
- وجود مجموعة من الأهداف المحددة والواضحة التي ترسم أبعاد التنظيم ونشاطاته وتبرر وجوده وتحافظ على بقائه وتحديد طريقة تحدد هذه الأهداف من خلال معايير وأدوار محددة.
- إتباع تنظيم دقيق لنشاطات الأفراد بطريقة تضمن أفضل تقسيم للعمل يمكنكم أن يتولى بمقتضاها كل عضو مهام وواجبات محددة يتعين عليه أداؤها إذا ما أراد الاستمرار في عضويته.
- وضع نظام رئاسي (متسلسل رئاسي) يحدد واجبات وحقوق كل عضو داخل التنظيم يرتبط به تسلسل محدد لسلطة يخذ شكلا هرميا (تسلسل السلطة).
- وضع نظام محدد للاتصال يحدد القنوات والمسارات التي تنظم العلاقات الرئاسية بين كافة المستويات داخل التنظيم.
- إتباع نظام عادل في التعيينات والترقيات والأجور والمكافآت.
- وجود نظام قانوني يضبط سلوك الأفراد.¹

¹ عليوة علي، الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 04، العدد 03، أكتوبر 2019، سوق أهراس- الجزائر، ص 164-165.

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل مجموعة من المفاهيم التي تخص موضوع الدراسة حيث عرفنا كل من المناخ التنظيمي وأبعاده كالقيادة والاتصال ومفاهيم أخرى تخص الموضوع .

وفي عنوان آخر حاولنا إبراز العلاقة بين المتغيرين من خلال كتابة خصائص المناخ التنظيمي وأبعاده وأثر المناخ التنظيمي على الإبداع، ووجدنا أن للمناخ التنظيمي أهمية وتأثير على المنظمة، حيث يعبر عنها ويؤثر في طبيعة العمل بها.

ولكي نضمن أن يعود تأثير المناخ التنظيمي على المنظمة بالإيجاب، وجب علينا دراسته لمعرفة كيفية استغلال أبعاده في توفير بيئة مناسبة للعمل التي تساعد على تحقيق النجاح للمنظمة.

الفصل الثاني:

عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

تمهيد:

بعدها عرضنا في الفصل الأول الجانب النظري، نذهب في هذا الفصل إلى الجانب الميداني والذي يتضمن المعطيات التي جمعناها من مجتمع الدراسة وتحليلها وتفسيرها واختبار فرضيات الدراسة لتوصل أخيرا إلى نتائج أو حقائق جديدة، وقد كانت دراستنا في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، وقد تحصلنا على المعلومات التالية من خلال الاستبيان الذي تم توزيعه في إدارة الكلية .

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

عينة الدراسة:

العينة هي جزء معين من المجتمع التي ستتم دراسته والتي تحمل نفس خصائصه وصفاته، يتم اختيارها وإجراء الدراسة عليها ومن ثم الوصول إلى النتائج وتعميمها على مجتمع الدراسة ككل.

وفي دراستنا تم استخدام عينة قدرها 30 شخص من أساتذة وعاملين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وقد اخترنا استخدام العينة العشوائية البسيطة .

- أدوات جمع البيانات:

- تتعدد الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المستخدمة في جمع البيانات والتي يعتمد عليها كل باحث للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة بهدف الوصول إلى نتائج من خلال طرح مجموعة من الأسئلة إلى الفئة المراد إجراء دراسة عليها وقد اعتمدنا في بحثنا على الاستبيان في جمع المعلومات.

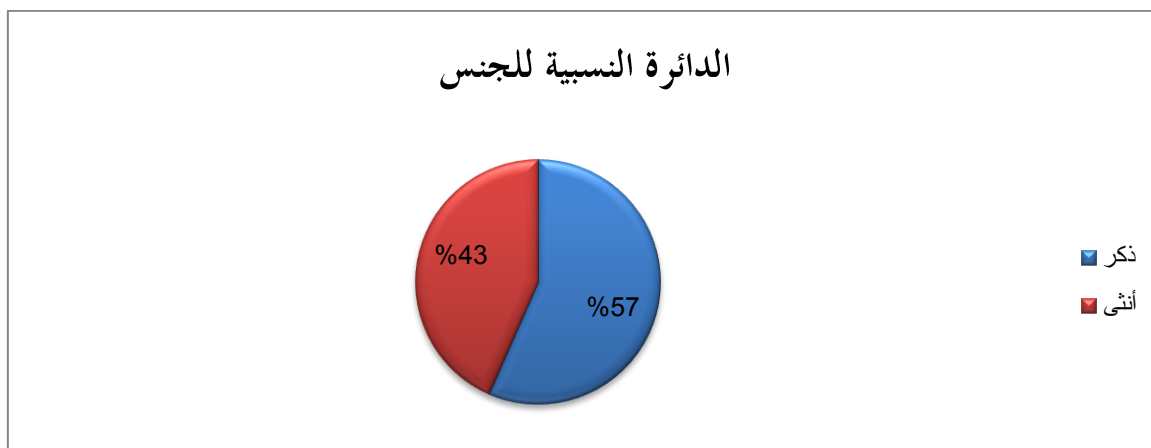
الاستبيان: يعتبر الاستبيان أحد أهم وأقدم الأدوات التي يستخدمها الباحث في دراسته وعلى الحصول على البيانات المراد الحصول عليها، وأيضا يعتبر أداة سهلة وبسيطة ومختصرة للوقت، تتم عبر مجموعة من الأسئلة مفتوحة ومغلقة مع وجود خيارات للإجابة عليها، وقد صممنا في دراستنا استبيان يحتوي على قسم للمعلومات الشخصية و16 سؤال حول موضوع دراسة حيث قسمت هذا الأسئلة على مجموعات كل مجموعة منها طرحت في بعد من أبعاد المناخ التنظيمي (القيادة، الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرار).

المبحث الثاني: عرض النتائج وتحليلها:

جدول رقم (02) توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
57%	17	ذكر
43%	13	أنثى
100%	30	المجموع

الشكل (01): الدائرة النسبية للجنس



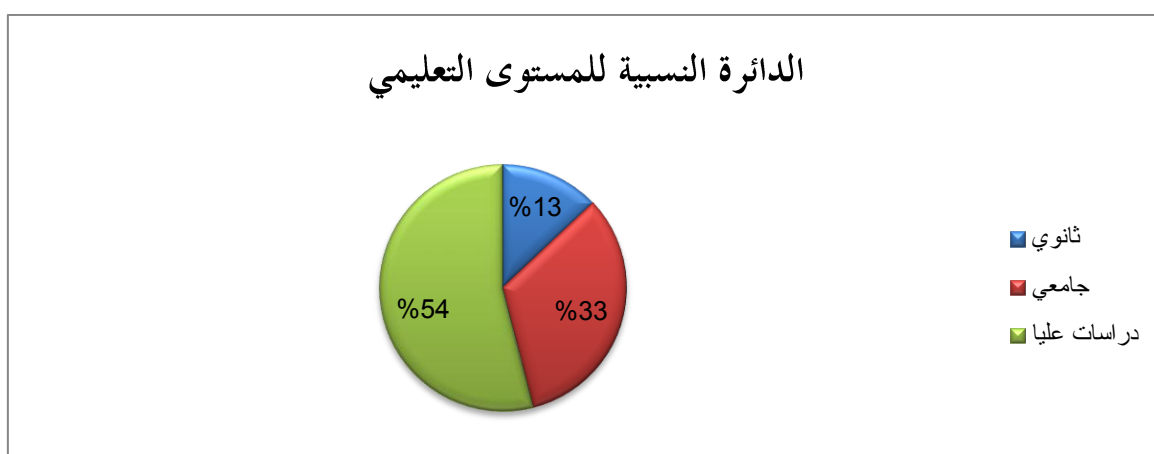
نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث حيث بلغ عدد الذكور 17 من أصل 30 حجم العينة أي بنسبة 57% أما عدد الإناث فبلغ 13 من أصل 30 حجم العينة أي بنسبة 43%.

يدل ذلك على أن أغلبية أفراد الدراسة ذكور أكثر من الإناث وقد يرجع ذلك إلى الأفراد الموجودين من فئات أساتذة وعمال إداريين إذ أن هذا النوع من العمل يلائمهم ويميل إليه الذكور أكثر من الإناث .

جدول رقم (03) توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
13%	4	ثانوي
33%	10	جامعي
54%	16	دراسات عليا
100%	30	مجموع

الشكل الرقم (02) يمثل الدائرة النسبية للمستوى التعليمي



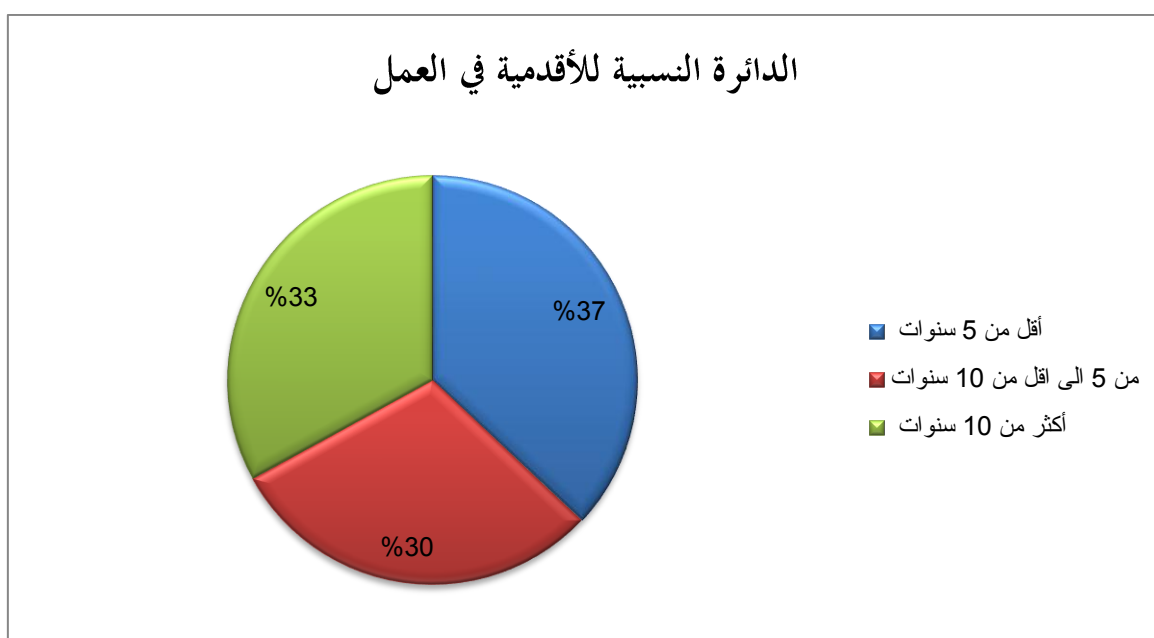
نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة ذو المستوى التعليمي الثانوي عددهم 4 بنسبة مئوية قدرها 13% وأما الأفراد الجامعيين فقد كان عددهم 10 بنسبة 33% وأما المتخرجين دراسات عليا عددهم 16 شخص بنسبة 54%.

وقد يظهر أن المتخرجين من المدارس العليا والجامعيين بنسبة كبيرة وقد يرجع ذلك إلى أن الجامعة تتطلب الفئات ذات المستوى المثقف من أساتذة وعمال لما في ذلك من ايجابية على المناخ السائد وتأثيره على العمال وأدائهم.

جدول رقم (04) توزيع الباحثين حسب الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	السنوات
37%	11	أقل من 5 سنوات
30%	9	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
33%	10	أكثر من 10 سنوات
100%	30	مجموع

الشكل رقم (03) الدائرة النسبية للأقدمية في العمل



نلاحظ من خلال الجدول أن عدد سنوات الخبرة (أقل من 05 سنوات) عددها 11 بنسبة 37% وأما عدد سنوات من (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) عددها 9 بنسبة 10% وأما بالنسبة لعدد سنوات (أكثر من 10 سنوات) فقد جاءت بعدد 10 ونسبة 30% .

نرى أن عدد سنوات الخبرة الأقل من 5 سنوات موجودة بالنسبة الأكبر من الفئات الأخرى وأما الفئة الأخير كانت أيضا في مركز الثاني بنسبة لا تقل عن الأولى وهذا يعني أن المؤسسة تتضمن أفراد ذو فئة عمرية شبابية وفئة أخرى ذات خبرة وكفاءة في العمل.

الجدول رقم 05: يوضح مساعدة أسلوب القيادة على الإبداع

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
84%	25	نعم
16%	5	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 25 من مفردات العينة بنسبة 84% تؤيد وجود أسلوب قيادة في المؤسسة يساعد على الإبداع، في حين أن 5 من الأفراد بنسبة 16% ينفوه وجود أسلوب يساعد على الإبداع بالمؤسسة.

مما يفسر ذلك أن الأسلوب القيادي يؤثر في أداء العاملين ويحقق الإبداع في المنظمة وبالتالي تحقيق الأهداف والكفاءة العالية.

الجدول رقم 06: يوضح تقديم الدعم في العمل

النسبة المئوية	تكرار	خيارات	النسبة المئوية	تكرار	احتمالات
20%	6	توفير وسائل مختلفة	73%	22	نعم
30%	9	قبول المقترحات			
23%	7	توفير بيئة للعمل			
			27%	8	لا
73%	22	المجموع	100%	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ 22 من أن أفراد العينة المدروسة يؤكدون أغلبيتهم على وجود دعم إداري في العمل وذلك بنسبة 73% وذلك راجع إلى توفير وسائل مختلفة بنسبة 20% وقبول المقترحات بنسبة 30% وتوفير بيئة للعمل بنسبة 23%، بينما يوجد 8 أفراد من العينة المدروسة أجابوا بالنفي بنسبة 27%.

وتوضح هذه النتائج على أن أغلبية العمال يحصلوا على الدعم اللازم من الإدارة في عملهم من خلال عدة عوامل وذلك يعنى استمرار العمل بانسيابية وبيئة مناسبة.

الجدول رقم 07: يوضح المعاملة العادلة للعمال

النسبة المئوية	تكرار	احتمالات
73%	22	نعم
27%	8	لا
100%	30	مجموع

من خلال الجدول يظهر لنا أن الأفراد الذين يؤكدون على وجود معاملة متساوية مع الآخرين أكثر ممن ينفون ذلك بنسبة 73% أي بعدد قدره 22 شخص من أصل 30، وأما عدد الأفراد الذين ينفون ذلك عددهم 8 من أصل العينة المدروسة وبنسبة 27%.

ويعني ذلك أن معظم العمال يشعرون بالرضا على معاملة الإدارة لهم بالنسبة لغيرهم من زملاء العمل وذلك ما يعود بالإيجاب على البيئة السائدة داخل المؤسسة.

الجدول رقم 08: يوضح قدرة العامل على حل المشاكل لوحده

النسبة المئوية	تكرار	خيارات	النسبة المئوية	تكرار	احتمالات
10%	3	رئيس مصلحتك	54%	16	لا
17%	5	زملائك			
27%	8	معا			
		المجموع	46%	14	نعم
54%	16		100%	30	مجموع

يظهر الجدول أن عدد العاملين الذين يقومون بحل المشاكل بمساعدة غيرهم 16 فردا من أفراد العينة أي بنسبة 54% وقد انقسم منهم من يطلب المساعدة من رئيس مصلحته بنسبة 10% ومنهم من يطلب

المساعدة من زملائه بنسبة 17% وهناك من يلجئ إلى الاثنيين معا بنسبة 27%، وأما الذين يعتمدون على حل المشاكل لوحدهم فكان عددهم أقل بقدر 14 فردا من أفراد العينة أي بنسبة 46%.

يتضح لنا من خلال المعطيات أن أغلبية الأفراد يعتمدون على مشاركة غيرهم في حل مشاكل العمل وهذا يوضح طبيعة العمل الوطيدة بين العاملين والإداريين والتعاون بينهم.

جدول رقم 09: يوضح وجود ثقة متبادلة بين الإدارة والعمال

النسبة المئوية	تكرار	خيارات	النسبة المئوية	تكرار	احتمالات
10%	3	عدم الشعور بالرضا	20%	6	لا
7%	2	تدخل الإدارة في عملك			
3%	1	تثبيط مقترحاتك			
	6	المجموع	80%	24	نعم
20%			100%	30	المجموع

يوضح لنا الجدول أن أفراد العينة الذين ينفون وجود ثقة متبادلة بين الإدارة والعمال عددهم 6 من أصل 30 أي بنسبة 20% وذلك راجع إلى عدم الشعور بالرضا بنسبة 10%، وتدخل الإدارة في العمل بنسبة 7% وتثبيط المقترحات بنسبة 3%، أما باقي الأفراد من العينة المدروسة الذي يقدر عددهم بـ 24 فرد بنسبة 80% يؤكدون على وجود ثقة متبادلة بين الإدارة والعمال.

تفسر لنا هذه المعطيات أن أفراد العينة يثقون في الإدارة مع شعورهم بالثقة المتبادلة من طرف الإدارة وهذا ما ينتج عنه أداء للعمل بصفة جيدة ومتواصلة.

الجدول رقم 10: يوضح وجود نظام اتصال يساعد على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات

الاحتمالات	تكرار	النسبة المئوية	خيارات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	19	%63	تنوع أساليب الاتصال	9	%30
			استخدام تكنولوجيا حديثة	8	%27
			تقارب في مستويات الإدارية بين جميع العاملين	2	%6
لا	11	%37	المجموع	30	%100
المجموع	19	%63			

اعتمادا على معطيات الجدول نرى أن أفراد العينة المؤكدون على وجود نظام اتصال جيد ومساعد عددهم 19 بنسبة 63 %، وذلك راجع إلى تنوع الأساليب بنسبة 30 %، وبنسبة قدرها 27 % إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة، وتقارب في المستويات الإدارية بين جميع العاملين بنسبة 6 %.

وهذا يوضح أن هناك نظام الاتصال الحديث يساعد على توفير وتدقيق المعلومات مما يساعد ذلك على تنسيق بين الإدارة والعمال في حل المشكلات وإدارة الأعمال بشكل صحيح.

الجدول رقم 11: يوضح وجود علاقة اتصال جيدة بين العمال وأساتذة الكلية

الاحتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	24	%80
لا	6	20%
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة المدروسة بعدد 24 فرد وبنسبة 80% يؤكدون على وجود علاقة اتصال جيدة بين العمال وأساتذة، بينما هناك 6 أفراد من العينة بنسبة 20% ينفون وجود علاقة اتصال جيدة بين العمال وأساتذة الكلية .

ويدل ذلك على وجود علاقة اتصال إيجابية بين العاملين من عمال وأساتذة داخل المؤسسة ويعني وجود علاقات متماسكة ومتعاونة بين مختلف الفئات .

الجدول رقم 12: يوضح بذل الإدارة جهوداً لإزالة العوائق التي تعيق الاتصالات

الاحتمالات	تكرار	النسبة المئوية	أسباب	تكرار	النسبة المئوية
نعم	21	70%	المهاتفة	4	13%
			استدعاء	4	13%
			عقد اجتماع	13	44%
لا	9	30%			
المجموع	30	100%	المجموع	21	70%

نلاحظ من خلال الجدول أن أكثرية من الأفراد بعدد 21 فرد بنسبة 70% يوافقون على وجود جهوداً من طرف الإدارة على إزالة العوائق التي تعيق الاتصالات، ويرجع ذلك إلى استخدامهم طرق مختلفة للاتصال منها المهاتفة بنسبة 13%، والاستدعاء بنسبة 13% وعقد الاجتماعات بنسبة الأكبر 44%.

ويدل ذلك على أن الإدارة تعمل على إزالة المعوقات التي تواجه الاتصال من خلال استخدام وسائل اتصال مختلفة وتسعى من خلاله على استمرار التواصل بينها وبين العمال لضمان سير العمل بالشكل اللازم.

الجدول رقم 13: يوضح سهولة الاتصالات داخل العمل

الاحتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	26	87%
لا	4	13%
المجموع	30	100%

يوضح لنا الجدول أن أفراد العينة المدروسة الذين يؤكدون على سهولة الاتصال داخل العمل عددهم 26 بنسبة 87%، وأما الذين يعارضون على وجود اتصالات سهلة داخل العمل يبلغ عددهم 4 بنسبة 13%.

ومنه يتبين لنا أن أغلب العمال لا يواجهون مشكلة في الاتصال بالأفراد العاملين الآخرين أو التواصل مع الإدارة ونقل المعلومات لهم وإنجاز الأعمال في الوقت المناسب .

الجدول رقم 14: يوضح مساهمة نظام الاتصال بالمؤسسة على توفير المعلومات لضمان تحقيق الإبداع التنظيمي:

النسبة المئوية	تكرار	الاحتمالات
83%	25	نعم
17%	5	لا
100%	30	المجموع

يبين لنا الجدول أن الأفراد الموفقون على أن نظام الاتصال يساهم على توفير المعلومات ومنه تحقيق الإبداع أكثر من الذين ينفون ذلك بعدد 25 أي بنسبة 83%، والفئة النافية بلغت 5 فقط أي بنسبة 17%.

ومنه يتبين لنا أن الاتصال عملية مهمة من خلالها تتوفر المعلومات والتعليمات وتتم تبادلها بسهولة بين الإدارة والعاملين وبل وإن توفر الاتصال بطريقة مستمرة وسهلة وفي كل وقت يخلق جو من التحفيز للعاملين داخل المؤسسة ومنه الإبداع في العمل .

الجدول رقم 15: يوضح مساهمة عملية المشاركة في صنع القرار في الإحساس بالمسؤولية

النسبة المئوية	تكرار	الاحتمالات
87%	26	نعم
13%	4	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة الذين يؤكدون على إحساسهم بالمسؤولية عند مشاركتهم في صنع القرار 26 فرد بنسبة 87%، وأما الذين يرفضون ذلك 4 أفراد بنسبة 13%.

ويفسر لنا ذلك أن عملية المشاركة في صنع القرار تزيد من إحساس الأفراد بالمسؤولية اتجاه عملهم ومما يزيد ذلك من رغبته في المشاركة في حل مشكلات أخرى تتعلق بالعمل بطرق مبتكرة وجديدة.

الجدول رقم 16: يوضح مساهمة عملية المشاركة في اتخاذ القرار على رفع معنويات العامل

الاحتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	23	77%
لا	7	23%
المجموع	30	100%

يوضح لنا الجدول أعلاه أن المؤكدين على أن عملية المشاركة في اتخاذ القرار ترفع من معنوياتهم في العمل 23 فرد بنسبة 77%، وأما الذين ينفون ذلك كانت نسبتهم قليلة 7 أفراد بنسبة 23%

يتبين لنا أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار لها تأثير على معنويات العامل في العمل وشعوره بذاته وتحفزه على بذل الأداء الجيد وسهولة تقبلهم للقرارات وتحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسة.

الجدول رقم 17: يوضح مساهمة المشاركة في اتخاذ القرارات في زيادة من ثقة وفعالية العمال

الاحتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	26	87%
لا	4	13%
المجموع	30	100%

يوضح لنا الجدول أن الأفراد الموافقين على أن عملية اتخاذ القرار تزيد من ثقتهم وفعاليتهم بعدد 26 فرد أي بنسبة 87%، وأما الأفراد الذين ينفون ذلك من العينة المدروسة 4 أفراد بنسبة 13%.

تبين لنا هذا النتائج على أن المشاركة في اتخاذ القرار من الوسائل التي تحقق الفعالية في المؤسسة وتصنع جو من الثقة المتبادلة لدى العاملين مع الإدارة مما يعود بالإيجاب على المؤسسة وكفاءتها.

الجدول رقم 18: يوضح مساهمة عملية المشاركة في اتخاذ القرارات في طرح أفكار تتسم بالإبداع

الاحتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	25	83%
لا	5	17%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن الأفراد المؤكدون على أن عملية المشاركة في صنع القرار تساعد على طرح أفكار إبداعية 25 فرد بنسبة 83%، وأما الأفراد الذين جاوبوا بالرفض 5 أفراد بنسبة 17% من العينة المدروسة.

نرى من خلال النتائج أن عملية صنع القرار تعود بالإيجاب على العاملين برفع معنوياتهم وخلق علاقات تتسم بالتعاون والثقة بينهم ومنها زيادة من فرص الإبداع والابتكار وتحسين من أداء العمل.

الجدول رقم 19: يوضح شعور العامل بالانتماء إلى المؤسسة عند المشاركة في اتخاذ القرارات

الاحتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	27	90%
لا	3	10%
المجموع	30	100%

يوضح لنا الجدول أعلاه بأن الأفراد المؤكدين على أن عملية المشاركة في اتخاذ القرار تنمى شعور الانتماء لديهم 27 فرد بنسبة 90%، وأما الأفراد الذين ينفون ذلك 3 أفراد بنسبة 10% من العينة المدروسة.

ويبين لنا ذلك أن المشاركة في اتخاذ القرار تعزز الشعور بالانتماء لدى العاملين اتجاه المؤسسة التي يعملون بها والتماسك بينهم مما يخلق مناخ وبيئة محفزة على تنمية الإبداع.

الجدول رقم 20: يوضح قدرة العاملين على الإبداع والتطوير في العمل

النسبة المئوية	تكرار	الاحتمالات
87%	26	نعم
13%	4	لا
100%	30	المجموع

يبين لنا الجدول أن الأفراد العاملين القادرين على الإبداع والتطوير في العمل يقدرون بـ 26 فرد وبنسبة 87%، وأما الأفراد الذين ليست لديهم قدرة على الإبداع، 4 أفراد بنسبة 13%.

وتبين لنا النتائج التالية أن أغلبية العاملين لديهم قدرات ومواهب إبداعية يمكن أن يدمجها في عمله في حل المشكلات الموجودة أو إنتاج أفكار جديدة تساعد على تطوير العمل ورفع من أداء العمل. وقد تم طرح الإشكالية التالية في موضوع دراسة دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمة.

- هل للمناخ التنظيمي دور في تعزيز الإبداع بالمنظمة؟

وبعد تفرغ البيانات وتبويبها وتحليلها وتفسيرها توصلنا إلى جملة من النتائج:

1- النتائج:

(1)- أغلب المبحوثين من فئة الذكور حيث بلغت نسبة الذكور 57% أما الإناث 43% من حجم العينة المدروسة.

(2)- أغلب المبحوثين من حاملي الشهادات العليا بنسبة 54% أما حاملي الشهادة الجامعية بنسبة 33% وأقل نسبة للمستوى التعليمي الثانوي بلغت 13%.

(3)- نسبة العاملين الذين لديهم أقدمية في العمل من (أقل من 5 سنوات) 37% وتليها الفئة الثانية (من أكثر من 10 سنوات) بنسبة 33% وأما الأخيرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بالنسبة الأقل.

المحور الأول: القيادة

- (4)- يؤكد نسبة 84% على أسلوب القيادة يساعد على الإبداع في المؤسسة، بينما 16% رفضوا ذلك.
- (5)- يقر عدد كبير على وجود دعم مقدم من طرف الإدارة في العمل بنسبة 83% من خلال توفير وسائل وقبول مقترحات وتوفير بيئة بينما فئة صغير ترد بالنفي بنسبة 27%
- (6)- يشعر أغلبية أفراد العينة بالمعاملة المتساوية مع غيرهم من العمال في العمل بنسبة 73% وأما فئة قليل تشعر عكس ذلك بنسبة 27%
- (7)- هناك تفاوت نسبي بين من يشاركون غيرهم على حل المشاكل المتعلقة بالعمل بنسبة 54% ويطلبون المساعدة من رئيس المصلحة أو زملاء العمل وبين من يعتمد على نفسه بنسبة 46%
- (8)- أغلبية الباحثين يؤكدون على وجود ثقة متبادلة بين الإدارة والعمال بنسبة 80% وأما 20% من يرون عكس ذلك.

المحور الثاني: الاتصال

- (9)- يساعد نظام الاتصال على تدفق المعلومات نسبة 63% من أفراد العينة يؤكدون ذلك وأما 37% يرون العكس.
- (10)- يرى أغلب الباحثين بنسبة 80% على أن الاتصال بين العمال وأساتذة الكلية يسير بصفة جيدة وأما النسبة القليلة 20% يرون بعدم وجود علاقة جيدة.
- (11)- تعمل الإدارة على إزالة العوائق التي تعيق الاتصالات ونسبة 70% من أفراد العينة يؤكدون ذلك من خلال عدة طرق كالمهاتمة والاستدعاء وعقد اجتماع، أما نسبة 30% يرفضون ذلك.
- (12)- يرى أكثر أفراد الدراسة بتوفر الاتصالات بسهولة في العمل بنسبة 87%، وأما من يرى عكس ذلك بنسبة.

13- يساهم نظام الاتصال بالمؤسسة على توفير المعلومات لضمان الإبداع وهذا ما تظهره النتائج بنسبة 83% من يوافقون على ذلك و17% من يرفضون .

المحور الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار

14- يوافق أغلب الأفراد على أن عملية صنع القرار تساهم في الإحساس بالمسؤولية بنسبة 87% وأما الأقلية يقولون بعكس ذلك بنسبة 13%.

15- ترفع عملية المشاركة في اتخاذ القرار من معنويات العمال داخل المؤسسة ويظهر ذلك بنسبة 77% وأما من لا ترفع من معنوياتهم بنسبة 23%.

16- يؤكد أغلبية الأفراد أن المشاركة في اتخاذ القرار تزيد من الثقة والفعالية في العمل بنسبة 87%، وأما من يرفضون ذلك 13%.

17- تساهم عملية المشاركة في اتخاذ القرار على طرح أفكار إبداعية ونسبة 83% من يوافقون على ذلك، بينما يرفض بنسبة 17% الفكر.

18- تعزز عملية المشاركة في اتخاذ القرار شعور الانتماء إلى المؤسسة وتؤكد نسبة 90% من أفراد العينة ذلك، بينما تنفي نسبة 10% ذلك.

19- معظم أفراد العينة لديهم قدرة على الإبداع في العمل بنسبة 87%، أما نسبة 13% ليست لديهم القدرة.

2- ربط نتائج بالفرضيات ومقارنتها:

الفرضية الأولى:

من خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا أن الفرضية الأولى "يؤثر نط القيادة على الإبداع بالمنظمة" قد تحققت وذلك لأن أغلب نتائج الأسئلة المرتبطة بهذه الفرضية أكدت على ذلك، وقد ظهرت لنا في الجدول (4) حيث أكدت نسبة 84% على أن أسلوب القيادة يساعد على الإبداع و16% فقط من رفضوا، والجدول (5) أقر فيه عدد 83% على أن الإدارة تقدم الدعم في العمل من خلال توفير وسائل وقبول

مقترحات العمال وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم، بينما الجدول (6) أظهر أن نسبة 73% من العاملين بالمعاملة العادلة بينهم وبين زملائهم في العمل و27% فقط من يشعرون بالعكس، وكان هناك تفاوت بسيط في الجدول (7) بين من لا يشاركون غيرهم في حل مشكلات العمل بنسبة 46%، وأما الذين يطلبون المساعدة من زملائهم أو رئيس عملهم بلغو 54%، أما الجدول (8) قد بين أن هناك علاقة ثقة بين الإدارة والعمال بنسبة 80% في حين 20% فقط من رفضوا.

وفي الفرضية الثانية القائلة "يشجع الاتصال على الإبداع بالمنظمة" ظهرت نتائجها من خلال الجدول (9) الذين أجاب أغلبية أفرادهم على أن نظام الاتصال يساعد على تدفق المعلومات و37% من لم يرى ذلك، ونتائج الجدول (10) بنسبة 80% وافقوا على أن الاتصال بين العمال وأساتذة الكلية يسير بصفة جيدة والأقلية يرون العكس بنسبة 20%، وأكدوا الأفراد أيضا على أن الإدارة تبذل جهد في إزالة أي عوائق تعيق الاتصالات بنسبة 70% من أفراد العينة في الجدول (11) من خلال المهاتفة والاستدعاء وعقد اجتماعات و30% من أجابوا بلا، والجدول (12) يرى أكثر أفراد العينة فيه بأن هناك سهولة في توفر الاتصالات في العمل و30% منهم لا يجدون سهولة في توفرها، أما الجدول (13) بين لنا أن نظام الاتصال بالمؤسسة يساهم على توفير المعلومات لضمان الإبداع داخلها وأكد بنسبة 83% ذلك عكس 17% منهم من رفضوا، نرى من خلال النتائج المتحصل عليها حول الفرضية الثانية بأن الفرضية قد تحققت.

نذهب إلى الفرضية الثالثة والتي جاءت كالتالي "المشاركة في اتخاذ القرار يزيد من مستوى الإبداع" وأظهرت نتائجها في الجدول (14) أن الأغلبية يوافقون بنسبة 87% على أن عملية صنع القرار تساهم في الإحساس بالمسؤولية بينما 13% يرون العكس، والجدول (15) يؤكد أغليتهم من أن عملية المشاركة في اتخاذ القرار ترفع من معنويات العمال بنسب 77%، وباقي الأفراد بنسبة 23% رفضوا، جاء الجدول (16) يوافق على أن المشاركة في اتخاذ القرار تزيد من ثقة والفعالية في العمل وذلك بنسبة 87% من يوافقون و13% من يرفضوا، أما فيما يخص مساهمة عملية المشاركة في اتخاذ القرار على طرح أفكار إبداعية في الجدول (17) فقد أكدها نسبة 83% ورفضها 17%، في حين أن الجدول (18) أجاب نسبة 90% بالموافقة على أن عملية المشاركة في اتخاذ القرار على الشعور بالانتماء إلى المؤسسة و10% رفضوا ذلك، والجدول الأخير رقم (19) قالوا أغلبية أفرادهم أن لديهم القدرة على الإبداع في العمل بنسبة 87% و13% من ليست لديهم القدرة على الإبداع. ومنه نرى أن الفرضية قد تحققت أيضا.

- من خلال الفرضيات الثلاثة المجاب عليها والتي درسنا نتائجها تبين لنا بأن الفرضية العامة " للمناخ التنظيمي دور في تعزيز الإبداع بالمنظمة" قد تحققت.

الاستنتاج العام

توصلنا من خلال الدراسة المعنونة دور المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمة

ان الفرضية الاولى تم ثبوتها بالإيجاب والتي تقول نمط القيادة يؤثر على الإبداع في المنظمة

وهذا من خلال اغلب إجابة المبحوثين التي تؤكد على ان أسلوب القيادة يساعد على الإبداع وكذلك الإدارة تقدم الدعم في العمل وان هناك علاقة ثقة بين الإدارة والعمال.

فقد تبين لنا أيضا في الفرضية الثانية القائلة "يشجع الاتصال على الإبداع بالمنظمة" من خلال معظم النتائج وإجابة المبحوثين المتحصل عليها والذين أكدوا أيضا على أن الإدارة تبذل جهد في إزالة أي عوائق تعيق الاتصالات ولضمان الإبداع داخلها فمنه يتبين لنا أن الفرضية قد تحققت بالإيجاب.

وأما الفرضية الثالثة القائلة "المشاركة في اتخاذ القرار يزيد من مستوى الإبداع" فقد أظهرت النتائج أن أغلب إجابة المبحوثين بينت لنا أن المشاركة في اتخاذ القرار تساعد المؤسسة على رفع معنويات العامل فيها وتزيد من الثقة والفاعلية في العمل وأيضا كما تساعد في تحسين العلاقات بين العمال وأرباب العمل ومنه لقد تبين أن الفرضية قد تحققت أي تم ثبوتها بالإيجاب.

خلاصة الفصل:

عرضنا في هذا الفصل دراسة دورة المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع بالمنظمة .

واستهدفت هذه الدراسة عينة متمثلة في أساتذة وعمال من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، لمحاولة معرفة آرائهم حول دور المناخ التنظيمي على تعزيز الإبداع، وذلك من خلال استخدام الاستبيان في جمع البيانات وتحليل النتائج التي تحصلنا عليها، وقد أظهر الاستبيان مدى تأثير دور المناخ التنظيمي على تعزيز الإبداع في المنظمة وذلك من خلال استخدام أبعاد المناخ التنظيمي (نمط القيادة، الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرار) في جعل البيئة السائدة في المنظمة تساعد على زيادة وتحفيز إبداع العاملين .

تم التعرف من خلال هذه الدراسة على الأهمية التي تعود على المنظمة من خلال الاهتمام بالمناخ التنظيمي السائد لما له تأثير فعال على رضا العاملين في وسط العمل ومنه يعود ذلك بتحسينهم لأدائهم في العمل وتحفيز روح الإبداع والابتكار، وجعلهم يطورون من مهاراتهم في العمل ومن نشاطهم للحصول على أفضل النتائج للوصول إلى الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، ويضمن الاهتمام بالمناخ التنظيمي زيادة من كفاءة وفعالية ونجاح المنظمة وسيرها، كما إن تحفيز الإبداع لدى العاملين له آثار إيجابية كثيرة، مثل وجود الأفكار الجديدة بصفة دائمة، وحل المشكلات التي تواجهها بطرق مبتكرة.

خاتمة

وصلنا هنا إلى آخر مرحلة في بحثنا، والذي كان موضوع دراسة كلفنا كثير من الجهد والبحث والوقت، ولا يسعنا إلا نتمنى أننا وصلنا إلى نتائج مفيدة وقيمة يستطيع كل من أراد البحث فيها الاستفادة من هذه النتائج، ولا نستطيع أن نقول أننا أحطنا بكامل جوانب البحث لأنه من الصعب الوصول إلى نتائج ثابتة ومؤكدة في البحث العلمي، إذ أن هناك باحثين من الممكن أن يجدوا ثغرات يكملونها في بحوثهم في نفس موضوع الدراسة، والعلم شيء غير ثابت إذ أنه في تغير وتطور دائم.

– الاقتراحات والتوصيات:

بناء على النتائج السابقة نقدم بعض التوصيات :

- الاهتمام بالمناخ التنظيمي وأبعاده، لما له أهمية في التأثير على سلوك الإبداعي للعاملين.
- التركيز على التشجيع المستمر والثناء على العمل، لرفع معنويات العمال وتحفيزهم على تقديم أفكار إبداعية وتحسين من مستوى العمل.
- معاملة العاملين بصفة عادلة وجيدة مع غيرهم مهما كانت طبيعة عملهم أو المستوى التعليمي لديهم، والاهتمام بتكوينهم وتطوير مهاراتهم وخبراتهم المهنية .
- مشاركة العاملين في محاولة طرح اقتراحات من شأنها تساعد على حل المشكلات التي تواجه العمل في المؤسسة لأن تعدد الأفكار والاقتراحات يساعد على الوصول إلى حل مناسب، ويقبله الجميع.
- بناء علاقة بين الإداريين والعمال تقوم على التفاهم والتحاور والمشاركة، وتكون الإدارة فيها على تواصل دائم بينها وبين العاملين لديها لتكون على علم دائم بما يدور في وسط العمل.
- الاعتماد على الأسلوب القيادي الفعال والذي يلعب دور هام في توجيه العاملين نحو العمل بطريقة التي تحقق أهداف المؤسسة، مع توفير كل الإمكانيات لذلك.

قَائِمَةٌ مُصَانِدَةٌ

وَأَمَّا الْجِدَارُ

قائمة المصادر والمراجع:

- 1- أ. عبد الرحيم بوخلخال، القيادة الإدارية مفاهيم ونظريات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 256
- 2- إسماعيل بوعمامة، عبد القادر إبراهيم رابح، أثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي لدى الموظفين الإداريين، المجلة الجزائرية للطفولة والتربية.
- 3- انجود شحادة بلواني، دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعيقاتها من وجهة نظر مديريها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2008 .
- 4- ثناء عبد الكريم، (وظائف المنظمة، وظائف الإدارة)، قسم إدارة البيئة، الكورس الثاني للعام الدراسي 2017، 2018 .
- 5- د. منال طلعت محمود، مدخل إلى علم الاتصال، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، جامعة الإسكندرية، 2001-2002.
- 6- زناقي خديجة، السلطة عند ميشال فوكو، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تحت إشراف: بوضوار نجمة، معهد العلوم الاجتماعية (قسم العلوم الاجتماعية)، جامعة مستغانم، 2020_2021 .
- 7- عزت السيد أحمد، الطريق إلى الإبداع نحو نظرية جديدة، EBRU YAZUSI ANKARA، 2016، ص46.
- 8- عليوة علي، الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 04 ، العدد 03، أكتوبر 2019 ، سوق أهراس - الجزائر-، ص 164-165 .
- 9- م. محمد بن عبد الرحيم بن آل سعيد ناقرو، الإبداع مفهومه ووسائل تنميته، ملتقى الرياض، ورقة عمل مقدمة للملتقى الأول (بناء معايير التدريب)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، 1432هـ .
- 10- ماهر عودة الشمالية، محمود عزت اللحام، مصطفى يوسف كافي، الإعلام والاتصال، دار الإعصار العلمي لنشر والتوزيع، الطبعة العربية الأولى، الأردن، عمان، 2015-1436 .

11- منال أحمد البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب للنشر، 2015.

الملاحق

الملحق رقم (01)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

البيانات الشخصية:

- الجنس:

ذكر - أنثى

- المستوى التعليمي:

ثانوي - جامعي

- دراسات عليا

- الاقدمية في العمل:

أقل من 05 سنوات - من 05 إلى أقل من 10 سنوات

- أكثر من 10 سنوات

تعليمية: بين أيديكم استمارة واطلب منك الإجابة عليها بالتأشير على الخيار المناسب لكم مع العلم أن هذه المعلومات لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي وشكرا على حسن تعاونكم

1- يساعد أسلوب القيادة بالمؤسسة التي أعمل بها على الإبداع :

نعم لا

2- تقدم الإدارة الدعم اللازم لي في العمل:

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل؟

- توفير وسائل مختلفة

- قبول المقترحات

- توفير بيئة للعمل

3- تتم معاملي بالتساوي مع الآخرين :

نعم لا

4- إذا واجهتك مشكلة في العمل هل تقوم بحلها لوحدك؟

نعم لا

- في حالة الإجابة ب لا ممن تطلب المساعدة؟

- رئيس مصلحتك

- زملائك

- معا

5- هل توجد ثقة متبادلة بين الإدارة والعمال؟

نعم لا

- في حالة الإجابة ب لا يعود ذلك إلى:

- عدم الشعور بالرضا

- تدخل الإدارة في عملك

- تثبيط مقترحاتك

6- يوجد نظام اتصال يساعد على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات:

نعم لا

- في حالة الإجابة ب نعم فيما يتمثل ذلك:

- تنوع أساليب الاتصال

- استخدام التكنولوجيا الحديثة

- تقارب في المستويات الإدارية بين جميع العاملين

7- هل توجد علاقة اتصال جيدة بين العمال وأساتذة الكلية؟

نعم لا

8- تبذل الإدارة جهودا لإزالة العوائق التي تعيق الاتصالات :

نعم لا

- في حالة الإجابة ب نعم فما تتمثل:

- المهاتفة

- الاستدعاء

عقد اجتماع

9- تتم الاتصالات داخل عملكم بكل سهولة :

نعم لا

10- يساهم نظام الاتصال بالمؤسسة على توفير المعلومات لضمان تحقيق الإبداع التنظيمي:

نعم لا

11- هل تساهم عملية المشاركة في صنع القرار في الإحساس بالمسؤولية والقدرة على حل المشكلات؟

نعم لا

12- هل المشاركة في اتخاذ القرارات ترفع من معنوياتك وتجعلك تبتدع في عملك؟

نعم لا

13- هل المشاركة في اتخاذ القرارات تزيد من ثقتك وفعاليتك في مكان العمل؟

نعم لا

14- هل المشاركة في اتخاذ القرارات تجعلك تطرح أفكار تتسم بالإبداع؟

نعم لا

15- هل المشاركة في اتخاذ القرارات تشعرك بالانتماء إلى المؤسسة ومنها التطوع الدائم ولابتكار؟

نعم لا

16- هل لديك القدرة على الإبداع والتطوير في العمل؟

نعم لا

قَدْ نَحْمَدُكَ اللَّهُ