

فرق العمل الفعالة وأثرها في الإبداع بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

Effective work teams and their impact on creativity in the Algerian economic institution

ساكر فتيحة¹، بن وارث عبد الرحمان²

¹ جامعة باجي مختار عنابة، مخبر المالية الدولية ودراسة الحوكمة والنهوض الاقتصادي، الجزائر،

² جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر مخبر المالية الدولية ودراسة الحوكمة والنهوض الاقتصادي،

تاريخ النشر: 28-03-2023

تاريخ القبول: 28-03-2023

تاريخ الاستلام: 07-07-2022

ملخص:

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر فرق العمل الفعالة في الإبداع بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز سكيكدة، حيث اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي والتحليلي قصد وصف الظاهرة المدروسة ثم تحليلها، و استخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين ضمن الفرق المتخصصة في الكهرباء والغاز على مستوى المؤسسة محل الدراسة والبالغ عددهم 131 عامل، وزع الاستبيان على عينة عشوائية مكونة من 65 عامل استبعدت منها اثنتان لعدم صلاحيتها للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها وجود أثر ايجابي لفرق العمل الفعالة في الإبداع بجميع مستوياته وبدرجة أكبر في المستوى التنظيمي بمؤسسة سونلغاز - سكيكدة.

الكلمات المفتاحية: فرق عمل فعالة؛ إبداع؛ إبداع فردي؛ إبداع جماعي؛ إبداع تنظيمي

تصنيف JEL : M12؛ J24؛ Q15

Abstract:

The study aimed to test the effect of effective work teams on creativity at the Sonelgaz Foundation - skikda. The descriptive and analytical approach was relied on to describe and analyse the phenomenon studied, and the questionnaire was used as a main tool for collecting primary data. The study population included all employees in the specialized teams in electricity and gas in the institution under study of which the number was 131 workers, and the questionnaire was distributed to a random sample of 65 workers two of which were invalid for the study. One of the most important results of the study is the existence of a positive impact of effective work teams on creativity at all levels and to a greater extent on the organizational level at the Sonelgaz Foundation - Skikda.

Keywords: effective work teams; creativity; individual creativity; collective creativity; organizational creativity.

Jel Classification Codes : Q15; J24; M12

إن التطور التكنولوجي والانفجار الرقمي الهائل الذي يشهده العالم في عصرنا هذا والذي قلب موازين القوى العلمية ما هو إلا نتاج سلسلة من الأفكار الإبداعية التي تم استغلالها وتوظيفها بكفاءة عالية لتجسد في صورة منتجات وخدمات تكنولوجية مبتكرة.

حضي موضوع الإبداع باهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مختلف المجالات العلمية و لا يزال حقلًا خصبا للبحث والدراسة، حيث يسعى الباحثون لتحديد العوامل التي يمكن أن تؤثر على الإبداع سواء بالسلب أو الإيجاب وذلك بهدف إقصاء الأولى وتعزيز الثانية للوصول إلى الحالة الإبداعية المرغوبة.

لقد تفتنت كبرى الشركات العالمية لضرورة زيادة الاهتمام برأس مالها البشري باعتباره مصدر للأفكار الإبداعية الخلاقة وإحاطته بيئة تنظيمية تحتضن هذه الأفكار وتضمن استغلالها للوصول إلى طرق مبتكرة لإنتاج سلع وخدمات تنافسية، فبرزت فرق العمل أو العمل الجماعي كأسلوب تسييري ناجح وفعال يمكن أن يقود المنظمة إلى مركز الريادة إذا نجحت هذه الأخيرة في توفير جميع الظروف والعوامل التي تحقق فعالية هذه الفرق.

على ضوء ما تقدم وسعيا منا لتحديد موقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من كل هذا وذلك من حيث تبنيها لأسلوب فرق العمل الفعالة والأثر الذي تحدثه هذه الأخيرة في الإبداع فيها، يمكننا طرح الإشكالية التالية: ما أثر فرق العمل الفعالة في الإبداع بمؤسسة سونلغاز _سكيدة؟

وتتفرع من إشكالية الدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تؤثر فرق العمل الفعالة في الإبداع الفردي بمؤسسة سونلغاز _سكيدة ؟
- هل تؤثر فرق العمل الفعالة في الإبداع الجماعي بمؤسسة سونلغاز _سكيدة ؟
- هل تؤثر فرق العمل الفعالة في الإبداع التنظيمي بمؤسسة سونلغاز _سكيدة ؟

و للإجابة على إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية، يمكننا وضع الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية: $\alpha \leq 0,05$ لفرق العمل الفعالة في الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية: $\alpha \leq 0,05$ لفرق العمل الفعالة في الإبداع الفردي بالمؤسسة محل الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية: $\alpha \leq 0,05$ لفرق العمل الفعالة في الإبداع الجماعي بالمؤسسة محل الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية: $\alpha \leq 0,05$ لفرق العمل الفعالة في الإبداع التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة؛

• أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع بحد ذاته حيث تبحث في الإبداع باعتباره العمود الفقري للمنظمة الحديثة التي تسعى لتعظيم حصتها السوقية ودعم مركزها التنافسي فبدونه لا يمكنها التحرك أو التقدم نحو النجاح، إلى جانب فرق العمل الفعالة كأسلوب فعال تعتمد عليه كبرى منظمات الأعمال لتحسين أدائها وتعظيم منافعتها من خلال الاستثمار في رأس مالها البشري باعتباره المصدر الرئيسي والوحيد للأفكار الإبداعية .

• أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية فرق العمل بمؤسسة سونلغاز - سكيكدة واختبار مدى مساهمتها في تفجير الطاقات الإبداعية لدى العاملين بها من خلال قياس أثر هذه الفرق في الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة وبالتالي تحديد العلاقة بين هذين المتغيرين والتنبؤ بمعادلة خط الانحدار.

• منهجية الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي قصد وصف الظاهرة المدروسة وضبط إشكالية الدراسة بالاعتماد على المصادر الثانوية، بالإضافة إلى استخدام الاستبيان واختبار بياناته إحصائيا من أجل الوصول إلى نتائج قابلة للتحليل والتقييم.

• الدراسات السابقة

دراسة: Marco Andre Willey Ramos & all (2017) بعنوان: Antecedents of innovation in industry
The impact of work environment factors on creative performance

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر إيجاباً أو سلباً على الإبداع في بيئة العمل من خلال تحليل تصورات عينة من الأفراد في الشركات الصناعية البرازيلية والتي بلغ حجمها 128 عاملاً وذلك باستخدام أداة بحث معترف بها (KEYS)، وقد أثبتت نتائج المعالجة الإحصائية باستخدام الانحدار المتعدد أنه من بين العوامل الثمانية لنظرية المكونات الأصلية للإبداع وجد أن ثلاثة فقط لها تأثير كبير على العملية الإبداعية وهي: الحوافز التنظيمية والعمل الصعب والدعم من مجموعة العمل.

دراسة: Sheeba Khan & Layal Said Al Mashikhi (2017)، بعنوان: Impact of Teamwork on
Employees Performance .

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير العمل الجماعي على أداء العاملين في القطاع المصرفي، تم استخدام تصميم البحث الارتباطي لفحص العلاقة بين العمل الجماعي وأداء الموظفين، تم جمع البيانات من 120 موظفاً يعملون في البنك، تم تطبيق اختبارات إحصائية مختلفة و تبين النتائج التي تم الحصول عليها من الارتباط أن علاقة العمل الجماعي بأداء الموظفين إيجابية ومباشرة كما أظهرت تحليلات الانحدار تأثيراً كبيراً للعمل الجماعي على أداء الموظف.

- دراسة: Kathryn Mikel Narciso (2021)، بعنوان: MODERNIZING TRANSPORTABLE TEAMWORK COMPETENCY TRAINING

هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية حديثة لكفاءة العمل الجماعي القابلة للنقل من خلال توسيع القيادة لتشمل القيادة المشتركة و الجاهزية التعاونية للأفراد، ولاختبار هذه الأفكار قام الباحث بتطوير برنامج لتدريب القيادة المشتركة و مهارات الفريق، حيث أجريت دراسة شبه تجريبية لأخذ عينة من كلية الهندسة ودورات كلية العلوم في Georgia Tech خلال فصل دراسي، تكونت عينة الدراسة من 246 طالب وطالبة وزعوا على فرق ودورات، تم استخدام أسلوب تحليل الشبكات الاجتماعية لمقارنة شبكات القيادة عبر أنواع التدريب المختلفة، بالإضافة إلى العديد من الأساليب الإحصائية، وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب على القيادة المشتركة يؤثر على شبكة القيادة للفريق، والتدريب على مهارات الفريق يعزز قدرة الفرد على التفكير النقدي في قدراته الشخصية و سلوكيات العمل الجماعي بالإضافة إلى وجود أثر للتدريب على القيادة وكذا التدريب على مهارات الفريق في التعاون بين الأفراد.

• ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

إن الغاية الأساسية من هذه الدراسة هي اختبار العلاقة بين فرق العمل الفعالة و الإبداع في مختلف مستوياته مع تحديد المستوى الذي يتأثر بدرجة أكبر بفرق العمل الفعالة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وهو ما يميزها عن باقي الدراسات حيث لم يسبق دراسة الأثر و العلاقة بين هذين المتغيرين من هذا المنظور وهذا على حد علم الباحثين.

2 فرق العمل

1.2 تعريف فرق العمل

يرى (داير، 1985) أن الهدف من العمل الجماعي هو تجميع أشخاص مدربين تدريباً عالياً للعمل لتحقيق هدف معين، بحيث يعود ذلك بالفائدة على المنظمة إذا تم القيام به بشكل صحيح. (Breki, 2021, p. 5) و يصف إدموندسون "العمل الجماعي على أنه طريقة عمل تجمع الأشخاص معاً لتوليد أفكار جديدة ، والعثور على إجابات، وحل المشكلات، (Tripathy, 2018, p. 2) في حين يعرف Peter G. Nort-house الفريق على النحو التالي: "الفريق هو نوع من المجموعة التنظيمية تتكون من أعضاء مترابطين ولديهم أهداف مشتركة ويجب عليهم تنسيق أنشطتهم لتحقيق هذه الأهداف" (stojadinova & all, 2021, p. 96)، و يحدد كاتزينباخ وسميث (1993) الفرق بين هذين المصطلحين بحيث تكون المجموعة أفراداً يعملون معاً ولكن الفريق لديه شعور مشترك بالالتزام المشترك لنفس الهدف و العمل بروح الفريق الواحد. (Breki, 2021, p. 5)

2.2 فعالية الفريق:

تظهر الأبحاث أن الفرق تؤدي أفضل عندما يمتلكون فعالية جماعية، (tannenbaum & all, 2020, p. 59) حيث تعبر فعالية الفريق عن قدرة مجموعة من الأشخاص عادةً لديهم مهارات أساسية على العمل معاً لتحقيق أهداف محددة مسبقاً، (stojadinova & all, 2021, p. 102) فالفرق الفعالة هي تلك التي تقوم بالوظيفة التي من المفترض أن تقوم بها وتفي بالأهداف التي تم تحديدها قبل بدء العمل. (Breki, 2021, p. 4) وتتميز ب:

• أهداف مشتركة و واضحة

بدون هدف يكون الفريق مجرد مجموعة، حيث يرى ماكال في كتابه مهارات العمل الجماعي: "عندما تصبح عضوًا في فريق عمل ستحتاج إلى معرفة كيفية المشاركة في تحديد الأهداف، ستحدد هذه الأهداف والغايات كل ما يفعله فريقك"، (Tripathy, 2018, p. 2) فمن المهم أن يركز أعضاء الفريق على نفس المهمة والأهداف، ثم يجب عليهم المشاركة في صنع القرار التعاوني، (Govand & all, 2021) حيث يجب على كل عضو في الفريق أن يكون واضحًا بشأن هدفه داخل الفريق، (Chowdhury & Murzi, 2019, p. 4) مع التأكيد على التوافق مع أهداف المنظمة (التطابق الرأسي) بالإضافة إلى الفرق الأخرى ذات الصلة بالمنظمة (التطابق الأفقي). (Salas & all, 2018, p. 3).

• الكفاءة والمهارة

يتضمن رأس المال البشري في سياق الفرق مزيجًا من المعرفة والمهارات والقدرات وغيرها من الخصائص، (Salas & all, 2018, p. 2) حيث يرى كاتزنباخ وسميث "لا يمكن للفريق أن يبدأ بدون بعض المهارات الدنيا خاصة التقنية والوظيفية، ولا يمكن لأي فريق أن يحقق غرضه دون تطوير جميع مستويات المهارة المطلوبة"، يتكون الفريق من أفراد مختلفين لديهم آراء وأفكار ومواهب وقدرات وخلفية ثقافية مختلفة لذلك وجب على كل فرد في الفريق أن يتعرفوا على قدرات بعضهم البعض والعمل على أساسها بشكل متبادل، (Tripathy, 2018, p. 3) فالتنوع قد يؤثر على فعالية المجموعة وعملاتها ونتائجها من خلال زيادة المهارات والخلفيات المعرفية لحل المشكلات. (Gómez-Zarà & all, 2020, p. 2).

• التواصل الجيد والعلاقات المبنية على الثقة بين أعضاء الفريق

يتم تعريف علاقة الدعم أو التبادل بين الفرد وفريق العمل الخاص به على أنها جودة العلاقات الشخصية الموجودة بين هذا الفرد وزملائه في الفريق، (Guillermo, 2017, p. 829) والفريق الفعال سيكون لديه أعضاء يفتحون عند مواجهة النزاعات ويحاولون حلها، من السمات المهمة أيضا للفرق والعمل الجماعي الناجح الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق لذلك فإن غيابها يؤدي بالتأكيد إلى نقص فعالية الفريق، (Chowdhury & Murzi, 2019, p. 5) حيث ثبت أن نزعة الثقة مهمة بشكل خاص في فرق المشروع المشكلة حديثًا وفي الفرق الافتراضية، في حين تصبح أهميتها أقل وضوحًا في المراحل اللاحقة من تطوير الفريق حيث يكتسب الأفراد المزيد من المعرفة والثقة ببعضهم البعض. (Costa, 2017, p. 13).

• القيادة

يشير سكوت وآخرون إلى أن النهج التقليدي للقيادة باعتباره منصبًا رسميًا مدفوعًا بالتسلسل الهرمي عفا عليه الزمن، (Salas & all, 2018, p. 4) الدور القادة هو تسهيل عمل الموظفين من خلال تزويدهم بالموارد والبيئة المناسبة، (Lee & all, 2020, p. 2) كما وجدت الدراسات السابقة أن القيادة كانت مرتبطة بفاعلية حل النزاعات للفريق وأن القادة يمكنهم تشجيع أعضاء الفريق على إدارة نزاعهم بشكل بناء، (Robijn & all, 2020, p. 377) كما تؤدي استراتيجيات إشراك الموظفين مثل التفويض واللامركزية إلى زيادة المشاركة والكفاءة، فالعمل الجماعي لا يتعلق دائمًا بالعمل في فرق كبيرة ولكنه يتعلق بالشعور الجماعي الذي تصنعه بيئة تسمى الفريق. (Khan و said al mashikhi, 2017، صفحة 4)

● التدريب

تم استخدام عدة مناهج من أجل تطوير أساليب متنوعة لتدريب الفرق وذلك بغية تحقيق جملة من الأهداف أهمها: Mikel (Narciso, 2021, pp. 1-10)

- يتعلم الأفراد سبب عملهم ضمن الفرق وإبراز المواقف تجاه العمل الجماعي.
- يتعلم الأفراد كيفية إدارة التنوع بين زملائهم في الفريق والاستفادة منه.
- فهم أوجه التشابه والاختلاف بين أعضاء الفريق باستخدام لغة مشتركة
- غالبًا ما يوفر تدريب الفريق إرشادات حول كيفية التعامل مع النزاع من خلال التعرف على أساليب إدارة الصراع في الفريق أثناء العمل، وكذلك معرفة مختلف طرق حل النزاعات تبعًا للظروف والمواقف المحتملة.
- كما يعمل التدريب على القيادة على تحسين الخصائص الشخصية والمهارات للقائد. (Mandahawi & all, 2018, p. 359)

● دعم المنظمة

الحصول على دعم من المنظمة يمكّن الفريق من العمل بكفاءة، وهذا يعني أن الفريق يتلقى الموارد الكافية والمكافآت والمعلومات والتعاون والدعم اللازم للقيام بعمله،(stojadinova & all, 2021, p. 105) كما يؤكد كوتي على التحفيز كعامل لفعالية العمل الجماعي، ويتم تحفيز الأعضاء للالتزام بأداء المجموعة و يتم تحفيزهم أيضًا عندما يتم التعرف عليهم من مساهماتهم الفردية داخل الفريق.(Chowdhury & Murzi, 2019, p. 5)

3. الإبداع:

1.3 تعريف الإبداع:

عرف الإبداع بأنه إنتاج أفكار جديدة ومفيدة، ويؤدي إلى الابتكار التنظيمي والفعالية والبقاء، (Richards & all, 2020, p. 2) في حين عرفه آخرون على أنه بناء متعدد الأبعاد يهدف لإنتاج أفكار أو حلول جديدة ومفيدة. (AKINOLA & all, 2019, p. 163) كما عرف الإبداع بأنه: "أي فكرة أو ممارسة أو أداة مادية تعتبر جديدة من قبل وحدة التبنّي ذات الصلة. (Anderson & all, 2014, p. 5)

مما سبق يمكننا تعريف الإبداع على أنه تقديم أفكار جديدة وغير مسبقة يمكن أن تترجم في صورة ابتكارات فريدة.

2.3 مستويات الإبداع

يناقش الباحثون الإبداع على مستويات مختلفة بما في ذلك: الإبداع الفردي والجماعي والتنظيمي.

1.2.3 الإبداع الفردي:

يمكن تعريف الإبداع الفردي على أنه "قدرة الشخص على التفكير فيما وراء ما هو واضح وإنتاج شيء جديد ومناسب، (M Al-Ababneh, 2020, p. 246) ويرى الباحثون أن هناك عدة عوامل قد تؤثر على الإبداع الفردي بما في ذلك القدرات الشخصية الخاصة، القدرات المعرفية المرتبطة بالإبداع، الدافع، و المعرفة. (Indriartiningtias & all, 2017, p. 1788)

2.3.3 الإبداع الجماعي:

هو عملية إنشاء أفكار جديدة مفيدة للمنظمات من قبل أفراد تجمعوا في مجموعة، وبحسب الباحثين فإن الإبداع الجماعي يتأثر بعدة عوامل منها: (Indriartiningtias & all, 2017, p. 1788) الإبداع الفردي، تكوين المجموعة، عملية و خصائص المجموعة.

3.3.3 الإبداع التنظيمي

يعرف الإبداع التنظيمي على أنه: "... إنشاء منتج جديد ومفيد أو خدمة أو فكرة أو إجراء أو عملية من قبل أفراد يعملون معًا في نظام اجتماعي معقد." ويتأثر بالعديد من المتغيرات مثل الإبداع الفردي، الإبداع الجماعي، البيئة ونظام إدارة المعرفة. (Indriartiningtias & all, 2017, p. 1788) وعلمية يبرز الإبداع التنظيمي من خلال امتلاك ثقافة تنظيمية تشجع الإبداع، من خلال التقييم العادل والبناء للأفكار والمكافآت، والتقدير للعمل الإبداعي. (Guizzo & all, 2018, p. 275)

4. الدراسة التطبيقية

1.4 مجتمع وعينة الدراسة

تمت الدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) - فرع سكيكدة، وهي مؤسسة عمومية مختصة في مجال توزيع الكهرباء والغاز، أنشئت في عهد الاحتلال الفرنسي (1946) وتم تأميمها لتصبح شركة وطنية في أكتوبر 1969، تضم حوالي 743 عامل، وحققت رقم أعمال يصل إلى: 703.0623.841,46 دج، و يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين ضمن الفرق المتخصصة في مجال الكهرباء وكذا الغاز على مستوى المؤسسة والموزعين عبر مديريات الولاية والبالغ عددهم 131 عامل، اختيرت منه عينة عشوائية مكونة من 65 عامل للإجابة عن استبانة الدراسة، استبعد منها اثنان لعدم صلاحيتها.

2.4 طرق جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من مصادر البيانات وهما:

أ-المصادر الثانوية: و المتمثلة في مختلف البحوث العلمية والدراسات السابقة التي عاجلت نفس الموضوع، أو تناولت أحد متغيرات الدراسة و التي قام بها باحثون أجانب في مختلف التخصصات حيث تنوعت بين مقالات علمية منشورة و محكمة و أطروحات دكتوراه، مع الحرص على تمييزها بالجدلة والحداثة.

ب-المصادر الأولية (الرئيسية): اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، والتي تم تصميمها انطلاقاً من الإسقاطات الفكرية والمسلمات النظرية مع محاولة تجسيد هذه الأخيرة على ميدان الدراسة التطبيقية في صورة أبعاد ومؤشرات قابلة للقياس، وذلك بالاستعانة ببعض العبارات التي تم اقتباسها من دراسات سابقة كما يلي:

العبارات 40,42,43,44,45,46 مقتبسة من: Ahsan Ali, Hong Wei Wang, Ali Nawaz Khan (2019)، العبارات 34,35,36,37,38,39 مقتبسة من: jiang-lihfarh&jia-chiHuang&yapingong (2009)، العبارات 10,11,12,13,14,15,16,17,41, Team Effectiveness (Questionnaire) أنظر https://www.cu.edu/sites/default/files/Team_effectiveness_questionnaire.pdf، العبارات 47,51,53 مقتبسة من: Janek Musek, Janek Musek (2020)، العبارات 48,49 مقتبسة من: Bharadwaj and Menon (2000). والجدول الموالي يبين توزيع فقرات الاستبانة.

الجدول 2: توزيع فقرات الاستبانة على أبعادها

المتغير	الأبعاد	حدود الفقرات	عدد الفقرات
الإبداع	فرق العمل الفعالة	33-1	33
	الإبداع الفردي	39-34	6
	الإبداع الجماعي	46-40	7
	الإبداع التنظيمي	53-47	7
عدد فقرات الإبداع			20
العدد الكلي لفقرات الاستبانة			53

المصدر: من إعداد الباحثين

3.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss إصدار 21 لإجراء التحليلات والاختبارات الإحصائية المختلفة، ولغاية تحقيق أغراض الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: مقاييس الإحصاء الوصفي من خلال النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف خصائص عينة الدراسة وتقديم وصف شامل لدرجة موافقتهم على مختلف الفقرات، معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ Alfa) Cronbach: لقياس ثبات أداة الدراسة، الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

4.4 ثبات أداة الدراسة:

يلخص الجدول الموالي قيم ألفا كرونباخ التي تعبر عن مدى ثبات أداة الدراسة .

الجدول 3: قيم معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ Alfa Cronbach) لفقرات أداة الدراسة

المتغيرات	البعد	معامل ألفا كرونباخ Alfa Cronbach
فرق العمل الفعالة		0,878
الإبداع	الإبداع الفردي	0,931
	الإبداع الجماعي	0,910
	الإبداع التنظيمي	0,919
الإبداع		0,949
جميع الفقرات		0,940

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول 3: أن قيم معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لمحاو الاستبيانمحصورة بين 0,87 و0,94، وقيمتها لمجموع فقرات الاستبيان قد بلغت 0,940 وهي أكبر من 0,70 ومنه فان قيم ألفا كرونباخ تدل على الاتساق بين فقرات الاستبيان وبالتالي موثوقية وثبات وصلاحيّة أداة القياس لا جراء التحليل الإحصائي، حيث لو وزعت مرة أخرى في نفس الظروف وعلى نفس عينة الدراسة ستعطي نفس النتائج.

5.4 تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1.5.4 تحليل البيانات

أ- وصف البيانات الديمغرافية والوظيفية لعينة الدراسة

تتمثل الخصائص الديمغرافية والوظيفية لعينة الدراسة في: الجنس والسن و المستوى التعليمي و التخصص و سنوات الخبرة، وفيما يلي سيتم عرض النسب المئوية و التكرارات المتعلقة بهذه البيانات.

الجدول 4: توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية والوظيفية

متغيرات الدراسة	المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	63	%100,0
	أنثى	0	%0
السن	أقل من 20 سنة	2	%3,2
	من 20 إلى 30 سنة	28	%44,4
	من 31 إلى 40 سنة	22	%34,9

من 41 إلى 50 سنة	11	17,5%
متوسط	1	1,6%
ثانوي	33	52,4%
تكوين مهني	13	20,6%
جامعي	16	25,4%
كهرباء	40	63,5%
غاز	23	36,5%
أقل من 5 سنوات	8	12,7%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	22	34,9%
من 10 إلى أقل من 15 سنة	19	30,2%
من 15 سنة فأكثر	14	22,2%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول 4 أن:

جميع أفراد عينة الدراسة هم من الذكور بنسبة 100%، وهذا راجع لطبيعة المهام التي يتطلبها هذا النوع من الوظائف وكذا الظروف التي تتم فيها (الخروج في ساعات متأخرة من الليل لأداء العمل، الصعود في الأعمدة الكهربائية إلى ارتفاعات عالية، التنقل مسافات بعيدة الى مناطق معزولة في بعض الأحيان لأداء العمل،.....) كل هذه الظروف تقتضي إعطاء الأولوية لتوظيف الذكور في مثل هذه الوظائف.

معظم أفراد عينة الدراسة هم من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 21 سنة الى 30 سنة، حيث تمثل هذه الفئة ما نسبته 44,4% وهي الأكبر بين نسب متغير السن، في حين لم تتجاوز الفئة العمرية الأقل من 20 سنة الشخصين بما نسبته 3,2% وهي الأقل بين نسب متغير السن، وهو ما يتلاءم مع طبيعة هذه الوظائف وما تتطلب من خصائص فيزيائية قوية و بنية جسمانية شابة.

تفاوتت المستويات التعليمية بين أفراد عينة الدراسة، إلا أن أغلبهم أثبت المستوى الثانوي بنسبة 52,4%، في حين لم يتجاوز فرد واحد المستوى المتوسط وهو الأدنى في متغير المستوى التعليمي.

مثل الكهربائيين أكبر فئة من عينة الدراسة بنسبة 63,5% في حين لم تتجاوز فئة الغازيين نسبة 36,5% يمتلك أفراد عينة الدراسة خبرة لا بأس بها في مجال عملهم ضمن فرقهم حيث حقق معظم أفراد العينة سنوات خبرة تتراوح بين 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 34,9%، كما حقق بعضهم سنوات خبرة تتراوح بين 10 و 15 سنة بنسبة 30,2%، في حين تجاوز آخرون الـ 15 سنة خبرة بنسبة 22,2%، و لم تتجاوز فئة من هم دون الـ 5 سنوات من الخبرة نسبة 12,7%.

ب-تحليل فقرات أداة الدراسة:

فرق العمل الفعالة وأثرها في الإبداع بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

من أجل الحكم على مستوى موافقة المبحوثين على فقرات أداة الدراسة و الأهمية النسبية لهذه الفقرات تم تحديد مجالات الوسط الحسابي انطلاقا من طول الفئة والمدى لسلم ليكارت الخماسي.

مجمالات الوسط	]1,80 ، 1]	]2,60 ، 1,80]	]3,40 ، 2,60]	]4,20 ، 3,40]	]5 ، 4,20]
مستوى الموافقة	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

أولا وصف المتغير المستقل: فرق العمل الفعالة

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و معامل الاختلاف و مستوى الموافقة والرتب لفقرات فرق العمل الفعالة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مستوى الموافقة	الرتبة
1	لدي فكرة واضحة عن الأهداف التي ينبغي تحقيقها	4,000	0,6950	17,37	مرتفع	8
2	أشارك في تحديد أهداف الفريق الذي أعمل ضمنه	4,365	0,5760	13,19	مرتفع	2
3	يتفق أعضاء الفريق على الأهداف المشتركة	4,142	0,5910	14,26	مرتفع	5
4	تتماشى أهداف فريقي مع أهداف المنظمة	4,190	0,6440	15,36	مرتفع	3
5	أهداف المجموعة أكثر أهمية من أهدافي الشخصية	3,476	1,090	31,35	مرتفع	19
6	أمتلك مهارات ومعارف واسعة في مجال عملي	4,000	0,6470	16,17	مرتفع	9
7	أعرف مهارات زملائي في الفريق وأعمل على تعلمها	4,158	0,7660	18,42	مرتفع	4
8	أمتلك قدرات ومواهب تميزني عن زملائي في الفريق	3,460	0,8760	53,31	مرتفع	20
9	أتعلم المزيد من المهارات عندما أهتم بالعمل مع فريقي	4,460	0,7580	16,99	مرتفع	1
10	أعضاء فريقنا يتقنون في بعضهم البعض	3,904	0,9280	23,77	مرتفع	11
11	التواصل في مجموعتنا مفتوح وصادق.	3,952	0,8310	21,05	مرتفع	10
12	نتواصل بشكل فعال مع المجموعات الأخرى.	3,746	0,9150	24,42	مرتفع	17
13	يساعد أعضاء الفريق بعضهم البعض حلا لمشاكل	4,015	0,8130	20,24	مرتفع	7
14	يسعى أعضاء الفريق لتقديم ملاحظات بناءة لبعضهم	3,793	0,8260	21,77	مرتفع	16
15	المهام والمسؤوليات المشتركة لا تخلق مشاكل في الفريق	3,301	1,057	32,02	متوسط	27
16	يُظهر أعضاء الفريق مستويات عالية من التعاون	3,873	0,8130	20,99	مرتفع	12
17	نحن قادرون على العمل من خلال الخلافات في الرأي دون الإضرار بالعلاقات	3,857	0,8770	22,73	مرتفع	14
18	نتمكن من حل الخلاف في الفريق في الوقت المناسب	3,873	0,8510	21,97	مرتفع	13

فرق العمل الفعالة وأثرها في الإبداع بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

19	قائدي ماهر في حل النزاع والصراع داخل الفريق	3,365	1,140	33,87	متوسط	24
20	يوفر لنا القائد كل ما يسهل علينا أداء مهامنا اليومية	3,349	1,109	33,11	متوسط	25
21	يشاركنا القائد أعمالنا ويسعى لحل مشاكلنا في العمل	3,412	1,315	38,54	متوسط	21
22	غالبًا ما يستشيرنا قائدي بشأن قرارات الفريق	3,269	1,180	36,09	متوسط	29
23	يسمح لي قائدي باتخاذ قرارات مهمة ومستعجلة لتلبية احتياجات الزبائن	3,396	0,9420	27,73	متوسط	23
24	أشعر بالاستقلالية والحرية أثناء تنفيذ عملي	3,841	0,8460	22,02	مرتفع	15
25	يتم تدريبي لاكتساب مهارات العمل ضمن الفريق	3,349	1,321	38,92	متوسط	26
26	نستخدم مختلفة أشكال التدريب لتحديث مهارتنا	3,285	1,127	34,30	متوسط	28
27	أتمكن من حل النزاع بين أعضاء الفريق بفعالية	3,412	0,8730	25,58	مرتفع	22
28	أنا قادر على تحديد نقاط التشابه والاختلاف بيني وبين زملائي في الفريق	3,555	0,8570	24,10	مرتفع	18
29	من خلال عملي داخل الفريق تعلمت كيف أستفيد من التنوع لدى زملائي وأتعلم منه	4,047	0,6820	16,85	مرتفع	6
30	توفر لنا الشركة جميع ما نحتاجه من ملابس معدات	3,095	1,316	42,52	مرتفع	31
31	في حال احتجنا للدعم والمساعدة من المؤسسة لتنفيذ مهامنا فإننا تستجيب فوراً	3,158	1,247	39,48	متوسط	30
32	تقدم لنا المؤسسة مكافآت وحوافز مادية ومعنوية عند نجاحنا في تحقيق الأهداف	3,000	1,307	43,56	متوسط	33
33	عندما أقوم بعمل جيد، أتلقي التقدير والاعتراف	3,079	1,286	41,76	متوسط	32
	المتوسط العام	3,67	0,4380	11,93	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول 5 أن: مستوى الموافقة باستخدام المتوسط الحسابي العام لفقرات فرق العمل الفعالة كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط العام 3,67 بانحراف معياري 0,43، و حلت الفقرة: "أتعلم المزيد عن مهارات الفريق عندما أهتم بالعمل مع فريقي." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي: 4,460 وانحراف معياري 0,758 وبمستوى موافقة مرتفع، في حين حلت الفقرة: "تقدم لنا المؤسسة مكافآت وحوافز مادية ومعنوية عند نجاحنا في تحقيق أهداف المؤسسة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3,000 وانحراف معياري 1,307 وبمستوى موافقة متوسط، كما نلاحظ أن معامل الاختلاف لمعظم فقرات فرق العمل الفعالة، وكذا معامل الاختلاف العام لم تتجاوز قيمته 30 وعليه فالتشتت ضعيف جداً وهو ما يفسر تقارب إجابات وأفكار المستجوبين.

ثانيا: وصف المتغير التابع: الإبداع

الجدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الإبداع

الإبداع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مستوى الموافقة	الرتبة
الإبداع الفردي	3,399	0,7860	23,12	متوسط	1
الإبداع الجماعي	3,362	0,7660	22,78	متوسط	2
الإبداع التنظيمي	2,956	0,8160	27,60	متوسط	3
المتوسط العام	3,239	0,6790	20,96	متوسط	-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 6 أن: مستوى الموافقة باستخدام المتوسط الحسابي العام لفقرات الإبداع كان متوسطا، حيث بلغ المتوسط العام 3,23 بانحراف معياري 0,67 و معامل اختلاف 20,96 و هو أقل من 30 ومنه فالتشتت ضعيف جدا وهو ما يفسر تقارب إجابات و أفكار المستجوبين حول فقرات الإبداع، حيث تصدر الإبداع الفردي الترتيب بمتوسط حسابي: 3,399 وانحراف معياري 0,786 وبمستوى موافقة متوسط و معامل اختلاف 23,12، أما المرتبة الثانية فكانت من نصيب الإبداع الجماعي بمتوسط حسابي 3,362 وانحراف معياري 0,766 وبمستوى موافقة متوسط ومعامل اختلاف ضعيف جدا 22,78، أما الإبداع التنظيمي فجاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2,956 وانحراف معياري 0,679 ودرجة موافقة متوسطة أيضا ومعامل اختلاف ضعيف جدا قدر ب: 27,60.

2.5.4: اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام تحليل الانحدار البسيط و كانت النتائج كما يلي:

الجدول 7: نتائج اختبار أثر فرق العمل الفعالة على الإبداع بمختلف أبعاد

المتغير المستقل	المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summary		تحليل التباين ANOVA		جدول المعاملات Coefficient	
		R	R ²	F	Sig F	A	Sig
فرق العمل الفعالة	الإبداع	0,614	0,377	36,842	,000	-0,256	,6610
	الإبداع الفردي	0,426	0,182	13,548	,000	,5880	,4470
	الإبداع الجماعي	0,5170	0,2670	22,234	,000	,0430	,9520
	الإبداع التنظيمي	0,6360	0,4050	41,537	,000	-1,398	,0440

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال نتائج الجدول 7 يمكننا مناقشة فرضيات الدراسة التالية:

- الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية: $\alpha \leq 0,05$ لفرق العمل الفعالة في الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة.

تأخذ العلاقة بين فرق العمل الفعالة و الإبداع في المؤسسة محل الدراسة الشكل التالي: $y = A + Bx$ حيث تمثل B درجة تأثير x (فرق العمل الفعالة) على (الإبداع) وبلغت قيمتها 0,952 عند مستوى معنوية 0,00 وهي أقل من 5% وهو ما يثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل الفعالة على الإبداع في المؤسسة محل الدراسة، حيث كل زيادة في فرق العمل الفعالة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في الإبداع بمقدار 95,2%، في حين بلغت قيمة A: -0,256 عند مستوى دلالة: 0,661 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05 وعلى فهي غير دالة إحصائياً. قيمة معامل الارتباط R بين المتغير المستقل (فرق العمل الفعالة) و المتغير التابع (الإبداع) بلغت 0,614، وبالتالي وجود علاقة موجبة قوية بين المتغيرين، في حين بلغت قيمة معامل التحديد R^2 بينهما 0,377، أي أن 37,7% من التغير أو التباين الحاصل في الإبداع يفسر من خلال فرق العمل الفعالة. كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 36,842 وهي دالة عند مستوى معنوية 0,000 وهي أقل من 5% وهذا يعني أن الانحدار معنوي مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل الفعالة و الإبداع في المؤسسة محل الدراسة. وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة H1 وهي: وجود أثر إيجابي لفرق العمل الفعالة في الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة، ومن خلال فحص معنوية معاملات النموذج يمكننا التنبؤ بمعادلة خط الانحدار :

$$\text{الإبداع} = 0,952 \times (\text{فرق العمل الفعالة}) + \text{الخطأ المعياري}.$$

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل الفعالة في الإبداع الفردي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$

بلغت قيمة B: 0,766 عند مستوى معنوية 0,00 وهي أقل من 5% وهو ما يثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل الفعالة في الإبداع الفردي في المؤسسة محل الدراسة، حيث كل زيادة في فرق العمل الفعالة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في الإبداع الفردي بمقدار 76,6%.

في حين بلغت قيمة A: 0,588 عند مستوى دلالة: 0,447 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05 وعلى فهي غير دالة إحصائياً، قيمة معامل الارتباط R بين المتغير المستقل (فرق العمل الفعالة) و المتغير التابع (الإبداع الفردي) بلغت 0,426، وبالتالي وجود علاقة موجبة متوسطة بين المتغيرين في حين بلغت قيمة معامل التحديد R^2 بينهما 0,182، أي أن فرق العمل الفعالة فسرت ما مقداره 18,2% من التباين الحاصل في الإبداع الفردي، كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 13,548 وهي دالة عند مستوى معنوية 0,000 وهي أقل من 5% وهذا يعني أن الانحدار معنوي مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل الفعالة و الإبداع الفردي في المؤسسة محل الدراسة. وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة H1 وهي: وجود أثر إيجابي لفرق العمل الفعالة في الإبداع الفردي بالمؤسسة محل الدراسة، ومن خلال فحص معنوية معاملات النموذج يمكننا التنبؤ بمعادلة خط الانحدار : الإبداع الفردي

$$= 0,766 \times (\text{فرق العمل الفعالة}) + \text{الخطأ المعياري}.$$

- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل الفعالة في الإبداع الجماعي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$

بلغت قيمة B: 0,904 عند مستوى معنوية 0,00 وهي أقل من 5% وهو ما يثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل الفعالة في الإبداع الجماعي بالمؤسسة محل الدراسة، حيث كل زيادة في فرق العمل الفعالة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في الإبداع الجماعي بمقدار 90,4%.

في حين بلغت قيمة A: 0,043 عند مستوى دلالة: 0,952 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05 وعلية فهي غير دالة إحصائيا، قيمة معامل الارتباط R بين المتغير المستقل (فرق العمل الفعالة) و المتغير التابع (الإبداع الجماعي) بلغت 0,517، وبالتالي وجود علاقة موجبة متوسطة بين المتغيرين في حين بلغت قيمة معامل التحديد R^2 بينهما 0,267، أي أن فرق العمل الفعالة فسرت ما مقداره 26,7% من التباين الحاصل في الإبداع الجماعي، كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 22,234 وهي دالة عند مستوى معنوية 0,000 فهي أقل من 5% وهذا يعني أن الانحدار معنوي مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل الفعالة و الإبداع الجماعي في المؤسسة محل الدراسة. و عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة H1 وهي: وجود أثر إيجابي لفرق العمل الفعالة في الإبداع الجماعي بالمؤسسة محل الدراسة، ومن خلال فحص معنوية معاملات النموذج يمكننا التنبؤ بمعادلة خط الانحدار: الإبداع الجماعي = $0,904 \times (\text{فرق العمل الفعالة}) + \text{الخطأ المعياري}$.

- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل الفعالة في الإبداع التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$

بلغت قيمة B: 1,186 عند مستوى معنوية 0,00 وهي أقل من 5% وهو ما يثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل الفعالة في الإبداع التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، حيث كل زيادة في فرق العمل الفعالة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في الإبداع التنظيمي بمقدار 118,6%، في حين بلغت قيمة A: 1,398- عند مستوى دلالة: 0,044 وعلية فهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$ ، قيمة معامل الارتباط R بين المتغير المستقل (فرق العمل الفعالة) و المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) بلغت 0,636 وبالتالي وجود علاقة موجبة قوية بين المتغيرين في حين بلغت قيمة معامل التحديد R^2 بينهما 0,405، أي أن 40,5% من التغير أو التباين الحاصل في الإبداع التنظيمي يفسر من خلال فرق العمل الفعالة، كما نلاحظ أن قيمة F بلغت 41,537 وهي دالة عند مستوى معنوية 0,000 فهي أقل من 5% وهذا يعني أن الانحدار معنوي مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل الفعالة و الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة H1 وهي: وجود أثر إيجابي لفرق العمل الفعالة في الإبداع التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، ومن خلال فحص معنوية معاملات النموذج يمكننا التنبؤ بمعادلة خط الانحدار: الإبداع التنظيمي = $1,186 + 1,398 \times (\text{فرق العمل الفعالة}) + \text{الخطأ المعياري}$.

5. مناقشة النتائج:

__ تمتلك مؤسسة سونلغاز - سكيكدة فرق عمل فعالة وهو ما تؤكدته نتائج الجدول 5 التي تبين مستوى موافقة مرتفع وبالتالي ارتفاع الأهمية النسبية لفرق العمل الفعالة بالمؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ المتوسط العام 3,67 بانحراف معياري 0,43. حيث كان مستوى الموافقة مرتفعاً لمعظم الفقرات وخاصة تلك التي تعبر عن خاصية وضوح ومشاركة الأهداف، وكذا خاصية الكفاءة والمهارة، بالإضافة إلى التواصل والعلاقات المبنية على الثقة والتعاون وأخيراً التدريب، في حين كان مستوى الموافقة على أغلبية الفقرات التي تعبر عن خاصيتي القيادة ودعم المنظمة متوسطاً. وهذا يشير إلى توفر جميع خصائص وشروط الفعالية لدى فرق العمل في المؤسسة محل الدراسة، بمعنى وضوح وتشارك الأهداف بين أفراد الفريق الذين تجمعهم علاقات مبنية على التعاون والثقة المتبادلة والتواصل المستمر، بالإضافة إلى تمتع هذه الفرق بالكفاءة المهنية وامتلاكهم لمهارات عالية في مجال عملهم، ضف إلى ذلك حرص المؤسسة على صقل هذه المهارات وتوسيع مداركهم ومعارفهم من خلال برامج التكوين والتدريب التي تسهر على تنفيذها باستمرار، إلا أن معايير اختيار القادة تبقى روتينية وكلاسيكية لحد بعيد، فرغم اجتهاد الفكر الإداري من أجل تحديد سمات القائد الحقيقي والتميز بين القائد و المدير إلا أن معظم المؤسسات الجزائرية والمثلة في المؤسسة محل الدراسة لا تزال تعتمد في تعيين قادة الفرق والمجموعات على أساس ما يمتلكونه من مؤهلات علمية ومعرفية بالإضافة إلى الأقدمية والخبرة في المجال مع إسقاط جميع الشروط الأخرى والتي أثبت الباحثون والمفكرون على مر الزمان أهميتها في تفعيل دور القائد وتحقيق أهداف الفريق والمؤسسة، ونذكر من هذه الصفات: القدرة على حل المشكلات، القدرة على التواصل مع أفراد الفريق وتكوين علاقات إنسانية معهم أما فيما يخص الدعم فإن المؤسسة محل الدراسة تسعى جاهدة لتوفير جميع متطلبات العمل من وسائل ومعدات، سيارات وشاحنات، الملابس والأحذية الخاصة..... لضمان جودة الخدمة وسرعة التنفيذ، لكنها مع ذلك فقد أهملت أو قصرت نوعاً ما في جانب مهم جداً من الدعم وهو الحوافز المادية والمعنوية والتي تلعب دوراً هاماً في تشجيع العمال على رفع الأداء من خلال تقديم منتجات و خدمات إبداعية و مبتكرة.

__ تظهر نتائج الجدول 6 أن مستوى الموافقة أو الأهمية النسبية للإبداع في مؤسسة سونلغاز - سكيكدة كان متوسطاً، ويعزى ذلك إلى غياب المنافسة في القطاع حيث لا يزال قطاع الطاقة محتكراً من طرف المؤسسات العمومية ممثلة في المؤسسة محل الدراسة ومؤسسة سونا طراك، في حين تعتبر شدة المنافسة والمزاومة في القطاع من أهم العوامل المحرزة على الإبداع في المؤسسة.

__ أظهرت نتائج اختبار فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل الفعالة في كل من الإبداع الفردي، و الإبداع الجماعي، وكذا الإبداع التنظيمي بمؤسسة سونلغاز - سكيكدة، حيث أن العمل ضمن فريق فعال يمتلك رؤية مشتركة ويعمل على تحقيق هدف موحد ويتمتع أفرادهم بالمهارة والكفاءة العالية ويستفيدون من فرص عديدة للتكوين والتدريب، في ظل قيادة تشاركية ديمقراطية و منظمة داعمة للعمل الجماعي، يتيح للأفراد تبادل الأفكار والتصريح بمعارفهم الضمنية مما يساهم في اكتساب الفرد لمعارف جديدة ومتنوعة تصبح قاعدة لتكوين أفكار فردية إبداعية وفريدة، حيث تطرح هذه الأفكار الفردية في المجموعة، أين يتم احتضانها وتطويرها لتصبح قابلة للتجسيد في صورة منتج جديد ومفيد أو خدمة أو فكرة أو إجراء أو عملية، وبهذا تتحقق جميع مستويات الإبداع في شكلها الفردي والجماعي والتنظيمي ضمن بيئة محفزة على إنتاج الأفكار الجديدة التي تشكل مدخلات لابتكارات فريدة.

__ بالمقارنة بين نتائج الجدول 7 يتبين لنا أن هناك تفاوت في درجة تأثير فرق العمل الفعالة في مستويات الإبداع، حيث بلغ أعلى درجاته في المستوى التنظيمي، فالجماعي، ثم الفردي، ويرجع ذلك إلى أن هذه الفرق قد وجدت أساساً لتحقيق أهداف المؤسسة وفي مقدمتها تعظيم رقم الأعمال عن طريق زيادة الحصة السوقية وكسب رضا الزبون من خلال الرفع من مستوى الأداء و تقديم منتجات

وخدمات مبتكرة وفريدة أو أساليب وعمليات جديدة، و لا يتأتى ذلك إلا من خلال التركيز على الإبداع التنظيمي بالدرجة الأولى دون إهمال الإبداع الجماعي والإبداع الفردي لأهما مصدر الأفكار التي تغذي هذه الابتكارات.

— أظهرت نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية وجود أثر إيجابي لفرق العمل الفعالة في الإبداع بمؤسسة سونلغاز سكيكدة، ويرجع سبب ظهور هذا الأثر إلى تشبع الأفراد بروح الفريق الواحد وتشاركهم للمسؤوليات والنتائج مما يعزز شعورهم بالانتماء للمؤسسة ويدفعهم إلى إعطاء الأولوية لتحقيق أهدافها عن طريق تقديم كل ما لديهم من طاقات وقدرات لرفع مستوى الأداء من خلال الإبداع.

وقد توافقت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Marco Andre Willey Ramos & all, 2017) والتي أثبتت وجود ثلاث عوامل رئيسية ذات تأثير قوي على العملية الإبداعية وهي: الحوافز التنظيمية والعمل الصعب والدعم من مجموعة العمل، كما توافقت نتائج الدراسة مع نتائج الدراسة التي أجراها كل من (Sheeba Khan & Layal Said Al Mashikhi, 2017) والتي توصلت إلى وجود أثر إيجابي ومباشر للعمل الجماعي على أداء الموظف، ودراسة (Kathry Mikel Narciso, 2021) حيث توصلت إلى وجود أثر للتدريب على القيادة وكذا التدريب على مهارات الفريق في التعاون بين الأفراد.

6. خاتمة:

إن الحديث عن رأس المال البشري تعدى مرحلة الجدل حول أهميته ودوره في خلق الإبداع داخل المنظمة، لأن ذلك صار حقيقة لا تقبل الجدل ولم يعد يحق لأحد من الباحثين أن ينكر هذه الحقيقة ولكن صار الحوار حول كيفية تحقيق ذلك الدور، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تشجيع الأفراد على التعبير عن أفكارهم و التصريح بمعارفهم الضمنية وتبادلها مع زملائهم، وتعتبر فرق العمل الفعالة الأسلوب الأمثل لتحقيق هذه الأهداف.

و بناء عليه جاءت هذه الدراسة لتختبر أثر فرق العمل الفعالة في الإبداع بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية حيث تبين في الأخير وجود أثر إيجابي لفرق العمل الفعالة في الإبداع بجميع مستوياته وبدرجة أكبر على المستوى التنظيمي بمؤسسة سونلغاز - سكيكدة، و على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تم تقديم الاقتراحات التالية:

- ضرورة الاهتمام بمعالجة الخلل على مستوى قيادة فرق العمل، من خلال تنظيم دورات تدريبية لفائدة قادة الفرق من أجل تحسين مهاراتهم و خصائصهم الشخصية.
- ضرورة الاهتمام بوضع نظام للحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين ضمن الفرق على التفكير لايجاد طرق جديدة لعمل الأشياء.
- زيادة الاهتمام بإيجاد طرق فعالة لتعزيز ومكافئة العمل الجماعي الإبداعي.
- تخصيص ميزانية معتبرة لدعم وتشجيع أنشطة الإبداع داخل المؤسسة.
- جعل الاهتمام والتقدير للأفكار المبدعة و الأعمال المبتكرة وتكريم أصحابها من تقاليد المؤسسة.
- ضرورة دعم الإبداع في جميع مستوياته لأن مخرجات كل مستوى تمثل مدخلات للمستوى الذي يليه.

1. Mikel Narciso, K. (2021). MODERNIZING TRANSPORTABLE TEAMWORK COMPETENCY TRAINING. thesis for Doctor of Philosophy Degree, The Academic Faculty, Georgia Institute of Technology.
2. AKINOLA, M., & all, a. (2019). INCORPORATING PHYSIOLOGY INTO CREATIVITY RESEARCH AND PRACTICE: THE EFFECTS OF BODILY STRESS RESPONSES ON CREATIVITY IN ORGANIZATIONS. *Academy of Management Perspectives*, Vol. 33 .(No. 2), 163–184.
3. Anderson, N., & all, a. (2014). Innovation and creativity in organizations. *Journal of Management*, vol. 40(no. 5), 1297-1333.
4. Breki, A. (2021). The Relation between Teamwork, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Workplace. thesis of the BSc Psychology degree, Department of Psychology, Reykjavik University, , island.
5. Chowdhury, T., & Murzi, H. (2019). Literature Review: Exploring Teamwork in Engineering. Dans T. Chowdhury, & H. Murzi (Éd.), *Research in Engineering Education Symposium, Cape Town, South Africa*, (pp. 10-12.).
6. Costa, A.-C. a. (2017). Trust in work teams: an integrative review,. *Journal of Organizational Behavior*.
7. G. B.-V. (2017). The impact of leader self-efficacy on the characteristics of work teams. *Intangible Capital*, vol. 13(núm. 4), 824-849.
8. Gómez-Zarà, D., & all. (2020). The Impact of Displaying Diversity Information on the Formation of Self-assembling Teams. *CHI , Honolulu, HI, USA*, 25–30.
9. Govand, A., & all. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(1).
10. Govand, A., & Nabaz Nawzad, A. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(1).
11. -Guizzo, C. P., & all. (2018). Antecedents of innovation in industry The impact of work environment factors on creative performance. *Innovation & Management Review*, Vol. 15(No. 3), pp. 269-285.
12. Indriartiningtias, R., & all. (2017). Creativity in Organization: A Literature Review. *International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM) . IEEE.*, (pp. 1787-1791).
13. Khan, D. S., & said al mashikhi, l. (2017). Impact of Teamwork on Employees Performance. *International Journal of Education and Social Science*, Vol. 4(No. 11).
14. Lee, A., & all. (2020). Leadership, creativity and innovation: A meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
15. M Al-Ababneh, M. (2020). THE CONCEPT OF CREATIVITY: DEFINITIONS AND THEORIES. *International Journal of Tourism & Hotel Business Management*, Vol. 2((1)), 245-249.
16. Mandahawi, N., & all, a. (2018). A study of deficiencies in teamwork skills among Jordan caregivers. *International Journal of Health*, Vol. 31 (No. 4).
17. Richards, M., & all. (2020). Enhancing creativity in organizations: the role of the need for cognition. *Management Decision*.
18. Robijn, W., & all, a. (2020). Leaders, teams and work engagement: a basic needs perspective. *Career Development International*, Vol. 25(No. 4).
19. Salas, E., & all. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. *Human Resource Management Review*.
20. stojadinova, j. s., & all. (2021). TEAM AND TEAMWORK IN THE FUNCTION OF EFFECTIVE MANAGEMENT. *ekonomski signal*, vol16(n01), 95-112.
21. tannenbaum, S. i., & all, a. (2020). Managing teamwork in the face of pandemic: evidence-based tips. *bmj qual saf*, 30, ,59–63.
22. Tripathy, M. (2018). Building Quality Teamwork to Achieve Excellence in Business. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, Vol. 5 (No. 3), 1-7.