



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي سي الحواس بركة-باتنة



الرقم التسلسلي: 2022/.....
رقم التسجيل:.....

معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر طور ثاني
التخصص: تسيير الموارد البشرية

بعنوان:

دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية دراسة
حالة- مؤسسة الفتح وحدة الألياف الاصطناعية -بريكة- باتنة

من إعداد الطالبتين:

بن دقيش بثينة

بن حموربان

نوقشت المذكرة يوم: 2022/06/.....

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر-أ-	د.دعاس عز الدين
مشرفا ومقرا	أستاذ محاضر-أ-	د.بن يحي إبراهيم
ممتحنا	أستاذ محاضر-أ-	د.عامر هشام

السنة الجامعية: 2021/2022



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي سي الحواس بركة - باتنة



الرقم التسلسلي: 2022/.....
رقم التسجيل:

معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر طور ثاني
التخصص: تسيير الموارد البشرية

بعنوان:

دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية دراسة
حالة- مؤسسة الفتح وحدة الألياف الإصطناعية- بركة- باتنة

من إعداد الطالبتين:

بن دقيش بثينة

بن حموربان

نوقشت المذكرة يوم: 2022/06/.....

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر-أ-	د.دعاس عز الدين
مشرفا ومقرا	أستاذ محاضر-أ-	د.بن يحي إبراهيم
ممتحنا	أستاذ محاضر-أ-	د.عامر هشام

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى: (إنما يخشى الله من عباده العلماء إن الله عزيز غفور). فاطر (28)

قال الله تعالى: (يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات والله بما تعملون

خبير). المجادلة (11)

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " سلوا الله علما نافعاً وتعرفوا بالله من علم لا

ينفع"

إهداء

الحمد لله الذي وفقني لتشيين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بهذه المذكرة ،

إلى من أعطاني القوة والعزيمة إلى أعلى ما أملك أي العزيز محمد الطاهر حفظه الله ..

إلى أعر إنسانة في حياتي التي أنارت دربي بدعواتها والدي الحبيبة حفظها الله ..

إلى إخوتي انفال وعبد المؤمن منعم الله التوفيق ..

إلى صديقات الطفولة .. تولت، نور الهدى، وفاء ..

إلى صديقات المشوار الدراسي : بركات سلسبيل ، خرصي مروة ، بن حموريان ..

إلى عائلتي المساندة ..

إلى كل قسم الموارد البشرية دفعة 2022 م بالمركز الجامعي سي الحواس - بريكته -

إلى كل هؤلاء أعتبهم هذا العمل المتواضع .

الطالبة: بن دقيش بئينة

إهداء

الحمد عز وجل على إتمام هذا البحث

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطر حب ومن حصد الأشواك عن دري ليهدلي طريق

العلم إلى أبي العزيز حفظه الله

إلى من علمتني أن الحب ليس له عمر وأن العطاء ليس له حدود إلى الشمعة التي احترقت لتبهر

لي طريق حياتي لأمي الغالية حفظها الله

إلى من أتحمّل مصاعب الحياة من أجل أن أكون لهم قدوة يحتذ بها إلى إخوتي حفظهم الله

إلى صاحب القلب الريف والروح البهيبة، إلى من رحل وكان في مثابة الأب عمي رحمه الله

إلى من كانوا في الشدة عون وفي الرضاء رفاق إلى صديقتي امينة، لطيفة، كنوز، تهاني، مروة.

إلى كل من تمنى لي الخير والسداد إلى زطلائي طلبة السنة الثانية ماستر تفسير الموارد البشرية 2022، وأفراد عائلتي.

الطالبة: بن حموريان

شكر وتقدير

الحمد والشكر أولا وأخيرا لله عز وجل على عظيم نعمه التي لا تعد وعلى فضله وكرمه الذي لا يرد على أن هدانا وجعلنا مسلمين وذلك صدقا لقوله له تعالى: " وَلَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ " صدق الله العظيم .

وإقتداء بالرسول صلى الله عليه وسلم

لقوله: " الشكر قيد النعمة وسبب دوا مما ومفتاح المزيد منها".

نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذنا المشرف " بن يحيى إبراهيم " الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيمة وكان عوننا وسندا في كل وقت لك كل التقدير على عطائك.

كما نشكر جميع أساتذة قسم الاقتصاد خاصة

الدكتورة ناصري سميرة، الدكتور سلالي أبو بكر.

جزأهم الله كل خيرا.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى كل عمال مؤسسة الفتح وحدة الألياف الإصطناعية بريكة على تزويدهم لنا بالمعلومات اللازمة لهذه الدراسة.

إلى كل من ساعدنا من زملاء في هذا العمل المتواضع

ولو بالكلمة الطيبة.

نشكر جميع من كان بمثابة الدعم المعنوي

ونسأل الله أن نكون قد وفقنا في إنجاز هذا العمل.

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري وتطبيقي حول دور التكوين في تحقيق الابداع التنظيمي ، من خلال توضيح مختلف المفاهيم النظرية الخاصة بالتكوين والإبداع التنظيمي ودراسة واقع تطبيق التكوين وأبعاد الابداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكا، وصولاً إلى تحديد العلاقة بين التكوين والإبداع التنظيمي، حيث تمحورت الدراسة الميدانية بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكا، وتم الإعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة التطبيقية، إذ تم توزيع 67 إستمارة على عينة عشوائية من عمال هذه المؤسسة، وكانت 61 منها قابلة للتحليل، ولتحليل المعلومات المتحصل عليها واختبار فرضيات الدراسة تم الإعتماد على البرمجة الإحصائية (SPSS.V26) حيث تم التوصل في الأخير إلى النتائج التالية :

- أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على تطبيق التكوين بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكا ؛
 - أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على توفر الابداع التنظيمي مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكا؛
 - توجد علاقة ارتباط طردية و ضعيفة بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكا ؛
 - يوجد أثر لتطبيق للتكوين في تحقيق الابداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكا.
- الكلمات المفتاحية: التكوين ، الإبداع التنظيمي.

Abstract:

This study aims to provide a theoretical and practical framework on the role of formation in achieving organizational creativity by clarifying the various theoretical concepts related to formation and organizational creativity, by studying the reality of the application of formation and the dimensions of organizational creativity in the Al-Fatah Foundation the Industrial Fibers Unit in Barika, in order to determine the relationship between formation and organizational creativity. The field study at the Al-Fatah Foundation the Industrial Fibers Unit in Barika. The questionnaire was used as a tool for applied study. Sixty-seven forms were distributed to a random sample of workers at the Al-Fatah Foundation and the Industrial Fibers Unit Company , 61 of which were subject to analysis, analysis of information obtained and testing of study hypotheses. The results were based on statistical programming (V26,SPSS). The following results were finally reached:

- The study sample members agreed with a high level on the application formation in Al-Fatah Foundation the Industrial Fibers Unit in Barika;
- The study sample members agreed with a high level on the application of organizational creativity Al-Fatah Foundation the Industrial Fibers Unit in Barika;
- There is a weak correlation between formation and organizational creativity Al-Fatah Foundation the Industrial Fibers Unit in Barika;
- There is an impact of the application of formation in achieving organizational creativity Al-Fatah Foundation the Industrial Fibers Unit in Barika.

Key words : Formation, Organizational Creativity.

القوائم

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
-	البسملة
-	الإهداء
-	الشكر والتقدير
-	الملخص
II	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال
IV	قائمة الملاحق
أ-هـ	مقدمة
32-1	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي
2	تمهيد
12-3	المبحث الأول: الإطار النظري حول للتكوين.
3	المطلب الأول: ماهية التكوين
8	المطلب الثاني: أهمية وأهداف التكوين
10	المطلب الثالث: مراحل العملية التكوينية
20-12	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للإبداع التنظيمي.
13	المطلب الأول: ماهية الإبداع التنظيمي
17	المطلب الثاني: تنمية ومعوقات الإبداع التنظيمي
18	المطلب الثالث: أبعاد الإبداع التنظيمي
20	المطلب الرابع: العلاقة بين التكوين والإبداع التنظيمي
30-21	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
21	المطلب الأول: دراسات سابقة متعلقة بالتكوين
24	المطلب الثاني: دراسات سابقة متعلقة بالإبداع التنظيمي
26	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة
32	خلاصة الفصل الأول
61-33	الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة
33	تمهيد
44-35	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
34	المطلب الأول: الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية
34	الفرع الأول: تقديم عام بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة
35	الفرع الثاني: التعريف بمجتمع وعينة الدراسة
36	الفرع الثالث: تحديد متغيرات الدراسة وطريقة الجمع
36	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
36	الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستعملة
37	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جميع البيانات

38	الفرع الثالث: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة
60-45	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
45	المطلب الأول: وصف الخصائص الوظيفية لأفراد عينة الدراسة
48	المطلب الثاني: تحليل نتائج الاستبيان وإختبار الفرضيات
48	الفرع الأول: دراسة و اقع التكوين بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة
51	الفرع الثاني: دراسة و اقع الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة
56	الفرع الثالث: اختبار علاقة الارتباط بين التكوين و الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة
59	الفرع الرابع: اختبار تأثير التكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة
63	خلاصة الفصل الثاني
67-64	الخاتمة
76-68	قائمة المصادر والمراجع
86-77	الملاحق

قائمة الجداول

- جدول رقم 01 : اهم الفوارق بين التكوين و التعليم 04
- جدول رقم 02 : الفوارق بين التكوين و التنمية البشرية..... 06
- جدول رقم 03 : المقارنة بين طرق التقييم 12
- جدول رقم 04 : أبعاد الإبداع التنظيمي..... 18
- جدول رقم 05 : مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة..... 26
- جدول رقم 06: توزيع الموارد البشرية بمؤسسة الفتح وحدة الألياف الاصطناعية بركة..... 35
- جدول رقم 07 : الإستمارات الموزعة و المسترجعة والقابلة للتحليل..... 37
- جدول رقم 08: مقياس ليكرت الخماسي..... 39
- جدول رقم 09: اتجاهات أفراد عينة الدراسة حسب قيم المتوسط المرجح..... 39
- جدول رقم 10: الإتساق الداخلي لمحور التكوين..... 40
- جدول رقم 11 : الإتساق الداخلي لمحور الإبداع التنظيمي..... 40
- جدول رقم 12 : الإتساق الداخلي لبعده الطلاقة..... 41
- جدول رقم 13 : الإتساق الداخلي لبعده الأصالة..... 41
- جدول رقم 14 : الإتساق الداخلي لبعده المرونة..... 42
- جدول رقم 15 : الإتساق الداخلي لبعده الحساسية للمشكلات..... 42
- جدول رقم 16 : قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور التكوين..... 43
- جدول رقم 17 : قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور الإبداع التنظيمي..... 43
- جدول رقم 18: قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحوري التكوين والإبداع التنظيمي..... 44
- الجدول رقم 19: إختبار التوزيع الطبيعي لكل من التكوين و الإبداع التنظيمي..... 44
- جدول رقم 20 : خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة..... 45
- جدول رقم 21 : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات التكوين..... 46

- جدول رقم 22 : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للإبداع التنظيمي.....51
- جدول رقم 23: المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الطلاقة.....52
- جدول رقم 24 : متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأصالة.....53
- جدول رقم 25: المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد المرونة.....54
- جدول رقم 26: المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الحساسية للمشكلات.....55
- جدول رقم 27 : علاقة الارتباط بين التكوين والإبداع التنظيمي.....57
- جدول رقم 28 : علاقة الارتباط بين التكوين و بعد الطلاقة.....58
- جدول رقم 29 : علاقة الارتباط بين التكوين و بعد الأصالة.....58
- جدول رقم 30 : علاقة الارتباط بين التكوين و بعد المرونة.....59
- جدول رقم 31 : علاقة الارتباط بين التكوين و بعد الحساسية للمشكلات.....60
- جدول رقم 32 : نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير التكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة.....61

قائمة الأشكال

- شكل رقم 01 :مراحل الإبداع التنظيمي.....17
- شكل رقم 02 : الهيكل التنظيمي لمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة.....36
- شكل رقم 03 :توزيع عينة الدراسة على أساس النوع.....46
- شكل رقم 04: توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس الفئة العمرية.....46
- شكل رقم 05 :توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس المؤهل العلمي.....47
- شكل رقم 06 :توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس عدد سنوات الخبرة.....47

قائمة الملاحق

- ملحق رقم 01 : إستمارة الإستبيان في صورته النهائية.....75
- ملحق رقم 02 : قائمة الأساتذة المحكمين لإستمارة الإستبيان.....78
- ملحق رقم 03 : مخرجات برنامج SPSS.....78

مقدمة

أيقنت المؤسسات في ظل التغيرات الإقتصادية العالمية الراهنة على أن التنمية الإقتصادية في العصر الحالي لا تقتصر على مدى توفر رؤوس الأموال أو الموارد الطبيعية، بقدر اعتمادها على توفر الموارد البشرية المكونة والمؤهلة، هذا الوضع جعل العديد من المؤسسات تعيد النظر في ترتيب أهمية المورد البشري والسعي إلى النهوض بمستواها التنموي من خلال اعتماد البرامج التكوينية المناسبة لتحسين أداء موردها البشري من جهة ولخدمة وتشجيع الإبداع في مجال إدارة مؤسساتها من جهة أخرى، حيث أصبح التكوين الوسيلة الفعالة التي تلجأ إليه المؤسسات الهادفة لتنمية كفاءتها وتطوير أداءها وتحقيق أهدافها التي من بينها الإبداع في كل مستوياتها، لأنه يعتبر الركيزة الأساسية في تطويرها، وتدل كافة المؤشرات على تزايد الإهتمام بوظيفة التكوين، نظرا لإرتباطها بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها، إذا أصبح في العصر الحالي وسيلة لجعل المورد البشري أكثر قابلية للإبداع والتطوير، وفي ضوء ذلك فإن الإبداع التنظيمي أداة هامة من أدوات التعامل مع التطورات البيئية الجديدة ومفتاح أساسي لأي ميزة تنافسية، إذ يعتبر القاعدة الأساسية التي يرتكز عليها أداء المؤسسات الإقتصادية، وذلك بسبب حدة التنافس المحلي والعالمي في معظم المجالات، ولأن قيمة المؤسسات تكمن في الموارد البشرية المتوفرة لديها، وهذا ما يدفعها للإهتمام بالتكوين من أجل الوصول إلى الإبداع الذي تسعى له.

1- الإشكالية:

انطلاقا مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما هو دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة؟
- وانطلاقا من الإشكالية المطروحة يمكن أن نطرح الأسئلة الفرعية التالية:
- ما هو واقع تطبيق التكوين في مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة؟
- ما هو مستوى الإبداع التنظيمي في مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة؟

2- الفرضيات:

بناء على التساؤلات السابقة، تم وضع الفرضيات التالية:

1- الفرضية الرئيسية:

- يساعد التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة.

2- الفرضيات الفرعية:

- يتم تطبيق التكوين في مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة.
- يتوفر الإبداع التنظيمي بمستوى مرتفع بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة.

- توجد علاقة ارتباط بين كل من التكوين والإبداع التنظيمي في مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريقة.

3- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من خلال دراستها لموضوع التكوين والإبداع التنظيمي والذي يلعب دورا مهما في المنظمات، إذ يعتبر كوسيلة فعالة نظرا لنتائجه الإيجابية على الفرد من جهة وعلى المنظمة من جهة أخرى، حيث يساعد التكوين المنظمات على التأقلم ومواكبة مختلف المتغيرات والتحديات التي يشهدها محيطها، من خلال تحسين أداء موردها البشري وتحديث ما يمتلكه من معارف ومعلومات في إطار عمله، مما يجعل هذا المورد قادرا على الإبداع وهذا ما يساعد المنظمة على الإستجابة لمتغيرات المحيط وزيادة الإنتاجية والقدرة على تلبية متطلبات زبائنها، ومعالجة مختلف المشاكل التي من الممكن أن تصادفها، بالتالي مساعدة المنظمة على تحسين أدائها وتحقيق أهدافها.

4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- تحديد الإطار المفاهيمي للتكوين؛
 - توضيح مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بالإبداع التنظيمي؛
 - تسليط الضوء على العلاقة بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريقة؛
 - معرفة دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريقة؛
 - الوصول إلى مجموعة النتائج والتوجهات التي يمكن تعميمها والإستفادة منها.
- ### 5- مبررات اختيار الموضوع:

يرجع اختيارنا لموضوع الدراسة لسببين أحدهما ذاتي والآخر موضوعي:

- الأسباب الذاتية: تتعلق بمدى ملاءمة وصلة هذا الموضوع بالتخصص المدروس، أيضا الرغبة الشخصية لدراسته وتجسيد واقع تأثير المتغير المستقل (التكوين) على المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) في المؤسسة الإقتصادية.
- الأسباب الموضوعية:
وتتمثل هذه الأسباب في:

➤ الموضوع يدخل إطار التخصص؛

➤ أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية والرغبة في دراسة تأثيره على الإبداع التنظيمي؛

➤ محاولة تحسيس المؤسسة حول أهمية التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي؛

➤ قلة المواضيع التي تناولت هذه المتغيرات خصوصا توأجدها معا في دراسة واحدة.

6- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

تم الإعتماد على المنهج الوصفي والذي يعتبر من أكثر المناهج موافقة مع هذا الموضوع، حيث تم التطرق إلى مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بكل من التكوين والإبداع التنظيمي، من خلال الاستعانة بالعديد من المراجع المتمثلة في: مقالات، أطروحات، كتب.

أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم تحليل الظاهرة المدروسة من خلال الإعتماد على الإستبيان وبعض الأساليب الإحصائية عن طريق البرمجة الإحصائية (SPSS, V26) بغية إختبار فرضيات الدراسة وتحديد دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية.

7- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة.

- الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في الفترة ما بين أبريل 2022 إلى جوان 2022.

- الحدود البشرية: تم توزيع إستمارة الإستبيان على عينة عشوائية من العمال بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة والتي بلغ عددها 67 استمارة حيث تم إسترجاع 61 إستمارة.

8- صعوبات الدراسة:

لا يوجد أي بحث علمي يخلو من صعوبات يواجهها الباحث في مراحل إعدادها، فقد واجهت الدراسة الحالية مجموعة من الصعوبات أهمها:

- قلة الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات خصوصا الدراسة التي تحمل المتغيرين معا؛

- صعوبة الحصول على المعلومات الدقيقة من المؤسسة محل الدراسة بسبب الطابع الخصوصي لها؛

- تحفظ أصحاب المؤسسات وصعوبة توزيع الإستمارات وإستردادها.

9- هيكل الدراسة:

بغية الإحاطة بالإشكالية المطروحة ومعالجتها منهجيا، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين حسب منهجية

:IMRAD

تناول الفصل الأول دراسة الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي، قسم هذا الأخير إلى ثلاثة مباحث حيث خصص المبحث الأول إلى الأدبيات النظرية للتكوين، أما المبحث الثاني فتناول الأدبيات النظرية الخاصة بالإبداع التنظيمي، في حين تناول المبحث الثالث الأدبيات التطبيقية.

أما فيما يخص الفصل الثاني فقد تناول الدراسة الميدانية لدور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي في مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة، تم تقسيمه إلى مبحثين تطرق المبحث الأول إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية، في حين تناول المبحث الثاني نتائج الدراسة ومناقشتها.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي

تعتبر الموارد البشرية محورا رئيسيا لنجاح أي منظمة لذلك فقد أصبحت تولي لها اهتماما كبيرا، فلم يعد كاف امتلاك المنظمة لأحدث التجهيزات حتى تحقق النجاح والاستمرارية، فالمورد البشري يعتبر مؤشرا محددًا ومميزًا للمنظمة الناجحة، إلا أن ذلك يتوقف على قدرة المنظمات على توفير كل ما يسمح بتحسين أداء موردها البشري، ويعتبر التكوين عملية هامة تسمح بتحقيق ذلك، فقد أصبح وسيلة للإستثمار تستغله المنظمة للرفع من خبراته أولا وتحقيق أهدافها ثانيا، فهي أيضا تهدف من خلال التكوين للرفع من كفاءة موردها البشري والإستفادة منها في تحقيق الإبداع التنظيمي، من خلال الحصول على مورد بشري يتميز بالقدرة على أداء مهامه بطريقة تتميز بالإبداع مما ينعكس إيجابا على أداء المنظمة وحسن استغلالها للموارد الأخرى وتخفيض التكاليف وتحسين الجودة وتلبية متطلبات زبائنها والتفوق على المنافسين، وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي من خلال تقسيمه إلى:

- المبحث الأول: الإطار النظري حول التكوين.
- المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للإبداع التنظيمي.
- المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية.

المبحث الأول: الإطار النظري حول التكوين

نظرا لأهمية التكوين في تحسين أداء المورد البشري للمنظمات، وما ينعكس عليه من آثار إيجابية على قدراته من خلال الرفع من كفاءته في إستخدام الموارد وزيادة فعاليته في تحقيق الأهداف، فإنه سيتم من خلال هذا المبحث إبراز وتوضيح مختلف المفاهيم النظرية حول التكوين، حيث سيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى كل من ماهية التكوين، أهمية وأهداف التكوين، مراحل العملية التكوينية.

المطلب الأول: ماهية التكوين

سيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى كل من مفهوم التكوين، علاقة التكوين بالمفاهيم الأخرى، خصائص التكوين، مبادئ التكوين.

الفرع الأول: مفهوم التكوين

أولا-تعريف التكوين :

اختلف الكتاب والباحثون حول تعريف التكوين ومن بين هذه التعاريف نذكر ما يلي:

- التكوين هو: "عملية تهدف لتطوير السلوك الشخصي للمورد البشري في عدة مجالات من أجل تحقيق المستوى المطلوب من الأداء". (بلقايد ا،، 2015-2016، صفحة 33)
- يُعرف التكوين على أنه: "إكتساب المورد البشري للمعلومات والمعارف التي تطور بدورها مهارة أدائه لعمله، وتنبى خبراته". (زغدود و بلقاسم، 2020، صفحة 190).
- كما يُعرف (L.Sekiou) بأنه: "مجمل الطرق والوسائل التي تساعد في تحسين سلوكيات الموارد البشرية ومعارفهم وقدراتهم الفكرية في آن واحد وذلك لتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية وأيضاً أهداف المنظمة". (بن زيان، 2015، صفحة 230).
- و يُعرف التكوين على أنه "نشاط مخطط، الهدف منه زيادة في خبرات ومعارف الموارد البشرية، وتحسين مهاراتهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، مما يساهم في مساعدتهم في أداء الوظائف بفعالية". (بلقايد ب،، 2021، صفحة 332) من خلال هذا التعريف يتضح أن الهدف من التكوين هو إعطاء خبرة إضافية للمورد البشري مما يزيد من مهاراته وتغيير معارفه إلى الإتجاه الصحيح.
- الإجراء التكويني هو: "عملية يتم تنفيذها من أجل السماح بتحقيق الأهداف التعليمية للتكوين في وقت محدد إذ يجب أن يكون محتواه مفصلاً، مع وصف الموضوعات المختلفة التي يشملها" (sid ahmed & abderrahmane, 2014, p. 23)

- يُعبر التكوين عن: "جهود تنظيمية وإدارية ترتبط بالاستمرارية يستهدف إجراء تطوير مهارات ومعارف وسلوكيات في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية و هذا لتمكنه من الإيفاء بمتطلبات عمله وتطوير أدائه العملي". (بودويرة و حمودي، 2016، صفحة 6)

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعرف التكوين على أنه العملية التي يتم من خلالها إعداد وتحضير الفرد وتحسين أدائه من خلال إكتسابه معلومات جديدة تمكنه من أداء أو تنفيذ عمل معين.

ثانيا-علاقة التكوين بالمفاهيم الأخرى :

هناك علاقة بين التكوين والمفاهيم الأخرى، وسيتم من خلال هذا العنصر إزالة اللبس بين مختلف هذه المفاهيم ومصطلح التكوين، ومن بين أهم هذه المفاهيم نذكر:

1. التكوين والتعليم:

تعد العملية التكوينية مكملة لعملية التعليم، فالتكوين يعتبر كطريق مستمر للمعرفة العلمية من خلال بناء منظومة المهارات وتطويرها، وعليه فإن منتجات التعليم تتخللها أنشطة تكوينية. (رنان و جاب الله، 2020، صفحة 385)، يسعى التعليم إلى إنشاء عملية أو طريقة للتفكير المنطقي السليم بدلاً من مجرد تعلم مجموعة متسلسلة من الإجراءات أو الخطوات، فالتعليم هو فهم المعرفة وتفسيرها حيث لا يعطي إجابات واضحة، لكنه يعمل على تطوير ذهن عقلائي قادر على تحديد العلاقة بين المتغيرات المترابطة، والغرض من التعليم عموماً تزويد المورد البشري بحصيلة محددة من العلم والمعرفة، كما يعتبر وسيلة لتأهيله لدخول الحياة العملية، لذلك فهو يركز على الموضوعات وليس الأفراد، بينما يهدف التكوين إلى تغيير سلوكهم وإتجاههم في المنظمات أو علاقاتهم في العمل، حيث أن تركيز عملية التكوين تنصب على الفرد نفسه، وليس على موضوع التكوين في حد ذاته. (جفري، 2008-2009، صفحة 29)

والجدول التالي يبين أهم الفوارق بين التكوين والتعليم :

جدول رقم 01: اهم الفوارق بين التكوين والتعليم

التعليم	التكوين	البيان
دراسة عامة	دراسة متخصصة	المعنى اللفظي
عملية تزويد حصيلة معينة من العلم والمعرفة	عملية تزويد بالمعرفة والمهارات وتغيير السلوك والاتجاهات	التعريف
الإعداد الذهني للفرد للدخول في الحياة العملية	زيادة الكفاءة، تعديل السلوك، تغيير العلاقات	الهدف
موضوع التعلم	الفرد نفسه	محور الاهتمام
تعليم الفرد التفاعل مع الموضوع	تفاعل المتكون	الأسلوب
دور العلم	مراكز التكوين	المسؤولية

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي

إدارة المدارس أو الجامعة	إدارة التكوين	الجهة المتخصصة
معلومات أوسع، استعداد أكثر	أداء أرقى، اتجاهات جديدة، علاقات عمل أفضل	النتائج

المصدر: (بلقايد ا.، 2015-2016، صفحة 37)

يبين لنا الجدول أعلاه أهم الفوارق بين التكوين والتعليم حيث نلاحظ أنه من خلال المعنى اللفظي أن مصطلح التكوين تكون فيه الدراسة متخصصة في حين تكون الدراسة عامة في التعليم، أما من ناحية التعريف والهدف فيظهر الفرق أن التكوين يتضمن التزويد بالمعرفة والمهارات وتغيير السلوك والاتجاهات بهدف زيادة الكفاءة وتعديل السلوك وتغيير العلاقات، في حين التعليم يتضمن تزويد حصيلة معينة من العلم والمعرفة بهدف الإعداد الذهني للفرد للدخول في الحياة العملية، يتمحور إهتمام التكوين على الفرد نفسه وذلك بتفاعل المتكون، بينما يتمحور إهتمام التعليم حول موضوع التعلم عن طريق تعليم الفرد التفاعل مع الموضوع، حيث تتركز مسؤوليتهما في كل من مراكز التكوين ودور العلم إذ نجد أن الجهة المتخصصة للتكوين هي إدارة التكوين، أما التعليم فهي إدارة المدارس أو الجامعة، وفي الأخير تظهر نتائجهما في أداء أرقى واتجاهات جديدة وعلاقات عمل أفضل بالنسبة للتكوين، أما التعليم فتتمثل في معلومات أوسع واستعداد أكثر.

2. التكوين والتدريب :

مفهوم التدريب (training): عملية تهدف لإكساب أو تزويد الفرد الخبرات التي يحتاجها لتنمية مهاراته ورفع مستوى كفاءته في الأداء، بما يجعله لائقاً للقيام بمهمته وأيضاً بغية تمكينه من الإستفادة من إمكانياته وطاقاته بطريقة أفضل. (حيدر، 2020، الصفحات 1-2)، أغلب التعاريف لا تُفرق بين مفهومي التدريب والتكوين لأن لهما نفس المقصد حيث كلاهما يهدف لتنمية الفرد وتطوير مهاراته العقلية والفنية فلا يختلف معنى المفهومين في شيء. (بلحاجي، 2018، صفحة 147).

3. التكوين والتنمية البشرية:

توسعت المفاهيم المتعلقة بالتنمية البشرية والتي بحسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي PNUF، فإن التنمية البشرية هي عملية ينبغي أن تؤدي إلى توسيع نطاق الإمكانيات المتاحة للجميع وإلى تحسين نوعية الحياة الفردية والاجتماعية للفرد، فهي تعتبر مسألة مراعاة، ليس فقط تلبية الاحتياجات الفردية الفورية، ولكن أيضاً إحترام المصلحة الجماعية، بما في ذلك مصلحة الأجيال القادمة التي يجب عدم المساس بها بسبب الإفراط في إستغلال الموارد الطبيعية (fabrice & malpede, 1991, p. 106)، يجب أن يكون الهدف من العملية هو توسيع الفرص المتاحة للجميع، وتحسين نوعية الحياة للأفراد والمجتمع ككل.

والجدول التالي يبين الفوارق بين التكوين والتنمية البشرية .

جدول رقم 02 : الفوارق بين التكوين والتنمية البشرية

التكوين	التنمية البشرية
رسم المسار المهني	الفكر الحديث
الاهتمام في التركيز في واجبات الوظائف	إهتمام اقل بالواجبات الوظيفية
التركيز على الحاضر والمستقبل القريب	التركيز على المستقبل
نطاق ضيق	نطاق واسع

المصدر: من إعداد الطلبة بالإستناد على (زعبيط، 2021، الصفحة 151).

يبين الجدول الفرق بين كل من التكوين والتنمية البشرية حيث أن التكوين يرتبط إرتباطا تاما بالمسار المهني للمورد البشري ويهتم بالتركيز في واجبات الوظائف، أيضا يركز على كل من الحاضر والمستقبل القريب أي أنه يكون في نطاق ضيق، بالنسبة للتنمية البشرية يكون توجهها للفكر الحديث ويقل إهتمامها بالواجبات الوظيفية أي أنها تولي كل تركيزها على المستقبل أي على نطاق واسع .

الفرع الثاني: أنواع ومبادئ التكوين

سيتم التطرق في هذا العنصر إلى كل من أنواع ومبادئ التكوين.

أولا- أنواع التكوين :

يتخذ التكوين صورا كثيرة وذلك حسب الهدف المرجو من تكوين الموظفين أثناء الخدمة وحسب طبيعة النشاط الحالي لها، وفيما يلي شرح لتلك الأنواع :

1. التكوين من حيث المكان:

يتضمن التكوين من حيث المكان الأنواع التالية : (شيباني، 2010، صفحة 40)

- التكوين في مكان العمل: يعتبر أكثر الأنواع شيوعا حيث يعطي للمتكون دافعا وحافزا قويا للعمل من خلال الإحتكاك المباشر مع الميدان مما يساعده في امتلاك خبرة ميدانية عالية .
- التكوين في أماكن خاصة: يتفرغ المتكونون لعملية التكوين عندما تكون الأماكن الخاصة بالتكوين خارج أو بعيدة عن مكان العمل .
- التكوين المزدوج: يجمع هذا التكوين بين الدراسة النظرية سواء كانت في المعاهد أو المدارس أو مراكزها خاصة وبين التمرين الفعلي في الشركات أو المصانع .

2. التكوين من حيث الزمان:

يتضمن التكوين من حيث الزمان الأنواع التالية: (بوقطف، 2013-2014، صفحة 26)

- التكوين قبل الخدمة: أي قبل دخول الفرد للعمل وذلك لإعداده عمليا وسلوكيا .
 - التكوين بعد الخدمة: يكون هذا التكوين بعد التحاق الفرد بالعمل .
3. التكوين من حيث الهدف:

يتضمن التكوين من حيث الهدف الأنواع التالية: (بوقطف، 2013-2014، الصفحات 26-27)

- التكوين لتجديد المعلومات نتيجة للتطورات والتغيرات خاصة التكنولوجية .
 - تكوين المهارات ويقصد بها الرفع من كفاءة المورد البشري وزيادة قدرته على أداء أعمال معينة أو أعمال وظيفته.
 - التكوين السلوكي الذي يهتم بسلوك الموارد البشرية وتنمية الإنجازات الحسنة، أيضا تغيير العادات السيئة كسوء المعاملات واستغلال السلطة .
4. التكوين من حيث التطبيق:

يتضمن التكوين من حيث التطبيق الأنواع التالية: (جواد، 2014، صفحة 164)

- التكوين النظري: يشمل كل من الندوات، المحاضرات النظرية، حلقات النقاش، ويسعى المحاضرون من خلال هذا التكوين لإيصال المعلومات إلى المتكون .
 - التكوين العملي: غالبا ما يتم هذا النوع في مراكز التكوين، و يكون ذلك وفقا لخطوات معينة معدة من قبل مصممي البرامج التكوينية .
5. التكوين من حيث عدد المتكونين

يتضمن التكوين من حيث عدد المتكونين الأنواع التالية: (جواد، 2014، صفحة 164)

- التكوين الفردي: يعتمد هذا التكوين على الأسلوب الفردي حيث يتم فيه تطوير القدرات والمهارات الفردية التي غالبا ما تتعلق بالعمال الذين ترقوا لمراكز فنية عليا أو إدارية.
 - التكوين الجماعي: هذا التكوين يعتمد على الأسلوب الجماعي في التكوين، بمعنى إلحاق مجموعة من عمال المراد تكوينهم جماعيا ويكون ذلك في مراكز تكوينية متخصصة .
- ثانيا-مبادئ التكوين:

حتى تتحقق فعالية التكوين في المؤسسة وتحقق أهدافها وجب عليها إتباع مجموعة من المبادئ بشكل

سليم وتمثل هذه المبادئ في: (زعيط، 2014، الصفحات 326-327)

- الاستمرارية: يجب على المسؤولين عن التكوين في المنظمة تطوير إستراتيجيات التكوين والأخذ في الاعتبار التحولات والتغيرات المستمرة في جميع الجوانب، وخاصة أساليب العمل والأدوات والأفكار

والمعلومات المرتبطة به، لمساعدة الأفراد على التكيف باستمرار معها. فهذه العملية تتوقع البدء بالعاملين في بداية حياتهم المهنية ومواصلة العمل معهم.

- التدريجية والواقعية: يبدأ التكوين بحل المشكلات البسيطة ويتقدم إلى أكثر المشكلات تعقيداً.
- مرونة التكوين: يجب أن تتطور أنظمتها وعملياتها مع التطورات الحاصلة على مستوى الوسائل والأدوات والمنهجيات، والحاجة إلى تكوين المكونين لإستيعاب هذه التطورات واستخدامها لتشكيل العملية. أيضاً هناك مبادئ أخرى تتمثل في: (العبادي، أقاسم، و طيبي، 2017، صفحة 74).
- الشمولية: يجب أن يستهدف التكوين جميع المستويات الوظيفية في المنظمة، حيث يشمل جميع فئات التسلسل الهرمي الوظيفي .
- إمكانية نقل ما تكون عليه إلى الواقع العملي: لا يمكن تحقيق الغرض من البرنامج التكويني إلا في حقيقة أن يستطيع المتكون أن يقوم بترجمة جميع المعلومات التي تعلمها وتلقاها إلى واقع العمل الفعلي، وللقيام بذلك يجب أن نحاول محاكاة ظروف العمل الفعلية والأدوات والوسائل المستخدمة في العمل أثناء التكوين.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف التكوين

سيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى كل من أهمية وأهداف التكوين

الفرع الأول: أهمية التكوين

للتكوين أهمية كبيرة سواء للفرد أو للمنظمة من خلال: (جغري، 2008-2009، الصفحات 41-42)

- يحسن التكوين من تنمية القوى البشرية و يجعلها قادرة على أن تواكب التقدم العلمي ؛
 - يساعد من التخفيض من تكاليف الإنتاج ؛
 - يعتبر من الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة؛
 - يبعث التكوين على تحديث المعلومات بما يتوافق مع التغيرات في البيئة، حيث أنه يمكن من مواكبة التطورات المتسارعة خاصة التكنولوجية والتي تسعى المنظمة لتكوين موظفيها على إستعمال الآلات الحديثة؛ (عجموط، 2011/2012، صفحة 59)
 - يقلل من الحاجة إلى الإشراف حيث أن الفرد المتكون يعي ما يفعله في عمله دون الحاجة إلى مراقبة مستمرة من طرف رئيسه؛ (عجموط، 2011/2012، صفحة 60)
- أيضاً للتكوين آثار ايجابية عديدة تتمثل في: (كسور أ.، 2015، صفحة 186)

- المساهمة في تحقيق الأهداف التي تضعها الإدارة العامة، وتحسين مؤشرات التنمية البشرية على مستوى المجتمع داخل المنظمة؛
- يجب أن يُنظر إلى التكوين على أنه وسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو يساعد على زيادة عدد ونوع الوظائف المعروضة، ويحفز الحرف والمهن اليدوية من خلال توفير فرص للتقدم؛
- يُعد التكوين نشاطاً فعالاً ذات مردودية بمرور الوقت، ومن أجل بقاء المنظمة وإستمرارها فهو يبني الكفاءات ويجعل العنصر البشري مفتاح النجاح.

الفرع الثاني: أهداف التكوين

- تبرز أهداف التكوين من خلال الدور الذي يلعبه، إذ أنه يعتبر وسيلة ذات أهمية بالغة في تنمية الفرد والمجتمع وتوضح هذه الأهداف فيما يلي: (بزايد، 2010/2011، صفحة 95)
- يعتبر كضرورة ملحة لضمان أداء أفضل للأفراد، وذلك من خلال الرفع من مستواه على حسب ما تقتضيه طبيعة العمل؛
- مساعدة الفرد على تأهيله لشغل منصب أعلى من خلال الترقية؛
- زيادة إنتماء الأفراد لمنظماتهم من خلال دمج مصالحهم؛
- إضافة الى ذلك هناك أهداف أخرى من عملية التكوين نذكرها فيما يلي: (بن خيرة و بن النذير، 2019، الصفحات 315-316).
- يُؤثر على الفرد و ذلك عن طريق تعديل أفكاره و توجهاته بما يناسب أهدافه و أهداف المنظمة؛
- ضمان إستمرار الكفاءات والمهارات داخل المنظمة، وعدم التخلي عنها والهجرة نحو منظمات أخرى؛
- إستعمال الآلات بطريقة سلسلة دون المساس بها وتعطيلها، لأن الفرد المكون بطريقة جيدة لا يتسبب في القيام بالأخطاء؛
- يسمح للفرد والمنظمة بمواكبة التغييرات والتطورات خاصة التكنولوجية، بتسهيل إستعمال الآلات الحديثة؛
- إستمرارية وإستقرار التنظيم: الإستقرار التنظيمي وثباته أي قدرة المنظمة على الحفاظ على فعاليتها في التنظيم في حالة فقدان المدير الرئيسي، فالأفراد المكونين الذين لديهم الحافز والدوافع لإتخاذ الإجراءات هي أصول استثمارية فعالة في المنظمة؛ (حاج علي، بوثلجة، و داخ، 2016، صفحة 21)
- يخفض من حوادث العمل التي تأتي من خطأ من جانب الفرد. (حاج علي، بوثلجة، و داخ، 2016، صفحة 21)

المطلب الثالث: مراحل العملية التكوينية

تمر عملية التكوين بعدة مراحل أساسية ومترابطة فيما بينها، وفيما يلي شرح لهذه المراحل:

1- مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية:

تهدف هذه المرحلة إلى دراسة الفجوة بين مستوى الأداء المطلوب والمستوى الحالي لأداء الفرد، حتى تتمكن من تحديد الاحتياجات التكوينية، وجب معرفة مستواه الحالي والمستوى الواجب بلوغه، ولحساب القصور في أداء الأفراد يمكن الإعتماد على العلاقة التالية: (بوقطف، 2013-2014، صفحة 32)

$$\text{القصور في الأداء} = \text{الأداء المطلوب} - \text{الأداء الحالي}$$

ولتحديد احتياجات التكوين لا بد من الإعتماد على كل من تحليل المنظمة، تحليل العمل أو الوظيفة، وتحليل الفرد: (شيباني، 2010، الصفحات 47-48).

أ- تحليل المنظمة: يستلزم التحليل التنظيمي فحص وتشخيص جميع العوامل التنظيمية مثل الثقافة التنظيمية ومهمتها وأهدافها وهيكلها التنظيمي، حيث يساهم كل من هذه العوامل في تحديد الاحتياجات التنظيمية، والتأكد من أن التكوين مطلوب في مجال واحد أو أكثر، فعلى سبيل المثال إذا كانت إستراتيجية المنظمة تركز على الإبداع، فعندئذٍ فإن احتياجاتها إلى برنامج تكويني يتطلب أكثر من مجرد مهارات محددة، ويمكن أن تكشف عملية التحليل التنظيمي للمخطط حاجة المنظمة للموارد اللازمة لتنفيذ أي برامج تكوينية تساعد المنظمة في هذه الحالة اللجوء إلى بدائل أخرى بدلا من هذا البرنامج.

ب- تحليل العمل: فهو يمثل دراسة الواجبات والمسؤوليات للعمل في المنظمة، إضافة إلى الأعباء لتحديد التكوين المطلوب لكل وظيفة وتحديد المعرفة والقدرات التي تكون مهمة لأداء العمل بفاعلية.

ج- تحليل على المستوى الفردي: فيستخدم القياسات لتحديد الاحتياجات التدريبية للفرد يعني تحديد أدائهم وتحديد الانحرافات بين أداء كل فرد والأداء القياسي أو المتوقع للمنظمة، تتطلب هذه المرحلة وضوح الأهداف لجميع الأفراد إضافة إلى إمكانية التنفيذ من قبلهم.

2- تصميم البرامج التكوينية:

تصميم البرنامج التكويني هو عملية يتم فيها تحديد الأهداف التكوينية والتعليمية، وإختيار المفردات، والتسلسل، وتوقيت البرنامج، وطريقة التكوين التي تعتمد عليه، وشروط المشاركة في البرنامج، وفعالية الإجراءات المعيارية الخاصة به، فهي تتضمن تصميم موضوعات عدة أهمها تحديد محتوى التكوين، تحديد

طرق التكوين والوسائل المساعدة فيه، وكذلك تحديد المكونات، وأخيراً إنشاء نظام لتطبيق ومراقبة البرنامج (برقوق و بودوح، 2012، الصفحات 95-96).

3- تنفيذ البرنامج التكويني:

تأتي مرحلة إدارة وتنفيذ البرنامج التكويني سواء داخل الشركة أو خارجها بعد مرحلة التصميم، هنا يجب على المدير وأخصائي التكوين أن يشرفوا على التنفيذ ويتأكدوا من أن التصميم الموضوع قد تم التمكن من تنفيذه. (برقوق و بودوح، 2012، صفحة 96)، تتضمن هذه المرحلة تنفيذ البرنامج حيث إختيار الأسلوب المناسب يعود بالإيجاب على سلامة وحسن تصميم هذا البرنامج، لذلك يجب أن تنفذ هذه المرحلة بكل الضوابط الموضوعية. (بلقايد ب.، 2021، الصفحات 334-335). بعد هذه المرحلة يأتي التقييم الذي بدوره يقيس لنا الكفاءات.

4- تقييم برنامج التكوين:

يعتبر تقييم البرنامج التكويني مرحلة حساسة تتضمن إجراءات تعتمد عليها المنظمة من أجل قياس كفاءة كل من المتكويين و البرنامج التكويني، ومدى فعاليته في تحقيق الأهداف المسطرة، تتم هذه العملية لعدة أسباب نذكر منها ما يلي: (برقوق و بودوح، 2012، صفحة 96).

- معرفة مدى تلبية الاحتياجات السلوكية للمشاركين والتسهيلات المادية لبيئة العمل؛
- التأكد من الأهداف الموضوعية وأن البرنامج التكويني يعمل وفقاً لها؛
- في عملية التقييم لا بد من الإعتماد على معايير للتقييم يكون دورها في الكشف عن مدى تحقق الأهداف المحددة له، و تتمحور في ما يلي: (عقيلي، 2005، الصفحات 476-477).
- ردة فعل المتكويين والشعور الإيجابي أو السلبي تجاه البرنامج؛
- مدى إستيعاب المتكويين لما تكونوا عليه؛
- عمق التعلم بمعنى مدى تذكر المتكويين لما تعلموا له في بيئة علمهم بعد العودة إليها بعد إنتهاء تكوينهم؛
- معرفة مدى التغير الحاصل في سلوك المتكويين نتيجة لتطبيقهم لما تعلموه أثناء أداءهم لوظائفهم، وهذا ما يستدعي قياس التغيرات التي حدثت في كل من سرعة وجودة الأداء، الإنتاجية والتكلفة .
- وتعتمد عملية التقييم على العديد من الطرق، حيث تختلف هذه الطرق باختلاف بيئة ووضع العمل والمنظمات، ومن بين أهم هذه الطرق نذكرها فيما يلي: (حجازي و معاليم، 2013).

- طريقه الحوارات: تعتبر الأكثر إستخداما من بين باقي الطرق، وتختلف المدة الزمنية في الإجراءات المعتمدة، فمنها ما تستغرق مدة زمنية قصيرة، وأخرى تتطلب وقتا أطول، كما تختلف أيضا تختلف في الأسلوب المتبع، تهدف هذه الطريقة إلى إيجاد تصور حول الأفراد ووصف مدقق للوضع المحددة.
- التقييم الذاتي: يعتبر البعض أن هذه الطريقة في التقييم أداة لتسيير الموارد البشرية، خاصة في التحفيز وفي توفيرها للمعلومات، و في هذا النوع فإن عملية التقييم تُترك للفرد ذاته، وذلك يكون عن طريق ملاً وثائق معينة ومقارنتها بأخرى معيارية، وهذا ما يستدعي دراسة الإختلافات في الآراء حول نقاط معينة .
- التجارب المهنية: في هذه المرحلة النشاط المهني للفرد يُفترض أن يكون محل التقييم إنطلاقا من تحليل العمل، ومن أمثلة هذه التجارب نذكر: إمتحانات المعارف وإتخاذ القرارات سواء كان فرديا أو جماعيا. وبناء على كل من معيار الصلاحية، الإثبات، القبول يمكننا مقارنة الطرق السابقة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم 03 : المقارنة بين طرق التقييم

القبول	التكلفة	الصلاحية	الطريقة
جيدة	متوسطة	ضعيفة	الحوارات
جيدة	مرتفعة	قوية	الاختبارات المهنية
ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	التقييم الذاتي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على (حجازي ومعالم، 2013، صفحة 59)

من خلال الجدول السابق يتضح أن صلاحية طريقة الإختبارات المهنية تعتبر قوية بالمقارنة مع كل من طريقة الحوارات والتقييم الذاتي اللتان يعتبر معيار الصلاحية لديهما ضعيف، أما فيما يتعلق بمعيار التكلفة فإن تكلفة طريقة التقييم الذاتي ضعيفة بالمقارنة مع طريقة الحوارات التي تعتبر متوسطة وطريقة الإختبارات المهنية التي تعتبر تكلفتها مرتفعة، أيضا بالنسبة لمعيار القبول فهي جيدة بالنسبة لكل من طريقة الحوارات والإختبارات المهنية في حين تعتبر ضعيفة في طريقة التقييم الذاتي.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للإبداع التنظيمي

في ظل التحولات والتغيرات السريعة التي يشهدها العالم، ومع إشتداد المنافسة وتسارع وتيرة الإختراعات والإبتكارات التي تعرفها بيئة الأعمال الإقتصادية، أصبحت المنظمة مجبرة على مواكبة هذه الأخيرة من خلال الحرص على توفير ميزة تنافسية تميزها عن غيرها، ولتحقيق ذلك فإنه لا بد على الإدارة الإهتمام بتوفير موارد بشرية مؤهلة وكفؤة وتتوفر لديهم روح الإبداع، ذلك لأن الأفراد المبدعين هم الذين لديهم القدرة على تحمل مسؤولية التغيير والتأقلم مع هذه التحديات، وعليه سيتم من خلال هذا المبحث

التطرق إلى كل من ماهية الإبداع التنظيمي، تنمية ومعوقات الإبداع التنظيمي، أبعاد الإبداع التنظيمي، العلاقة بين التكوين والإبداع التنظيمي

المطلب الأول: ماهية الإبداع التنظيمي

سيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى ماهية الإبداع التنظيمي من خلال إستعراض كل من مفهوم الإبداع التنظيمي، خصائصه، أهميته، أهدافه وفي الأخير مراحل الإبداع التنظيمي .

الفرع الأول: مفهوم الإبداع التنظيمي

تعددت التعاريف التي تخص مصطلح الإبداع التنظيمي، وقبل إبراز أهم التعاريف التي تم تناولها من قبل مختلف الباحثين حول هذا المصطلح، فإنه سيتم تقديم أهم التعاريف الخاصة بالإبداع والتنظيم ثم الإبداع التنظيمي.

1 - مفهوم الإبداع :

- يُعرف الإبداع على أنه: "القدرة على إيجاد شيء جديد، كحل مشكلة ما، أو أداة جديدة، أو اثر فني أو أسلوب جديد" (سالي، 2013، صفحة 87).

- أيضا عُرف بأنه: "ولادة شيء جديد غير مألوف أو حتى النظر إلى الأشياء بطرق جديدة". (الصيرفي، 2006، صفحة 259)

- كما يُعبر عن: "مجموعة العمليات التي تؤدي إلى تفعيل الأداء الإبداعي و تحسين المناخ العام للمؤسسة وذلك من خلال حل المشكلات وإتخاذ القرارات بإبداعية و بطريقة غير مألوفة في التفكير". (العجلة، 2009، صفحة 12).

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استخلاص أن الإبداع نشاط عقلي مفيد وهادف إلى الإتيان بشيء لا نظير له في جميع المجالات.

2- مفهوم التنظيم:

يُعد التنظيم جزء لا يتجزأ من وظائف الإدارة، والتي تعتمد عليها المنظمات بشكل كبير لتحقيق أهدافها خاصة مع التحديات التي تواجهها في الوقت الحالي، وللتنظيم تعاريف عديدة نذكر منها :

- يرى Dessler أن التنظيم يقصد ب: "ترتيب أنشطة المنظمة بحيث تساهم بصورة منسقة في تحقيق أهداف المنظم، وبما أن المنظمة تتكون من أفراد متخصصين فإنه لا بد من التنسيق بين مهام هؤلاء الأفراد لإحداث التكامل المطلوب لتحقيق الأهداف". (بشير المغربي، 2016، صفحة 83).

- يعرف التنظيم بأنه: "تجميع الأنشطة اللازمة للوصول للأهداف، وإسناد كل مجموعة من هذه الأنظمة على مدير محدد مع منحه السلطة اللازمة للإشراف على هذه الأنشطة فضلا عن توفير التنسيق الأفقي والرأسي في هيكل المنظمة". (بشير المغربي، 2016، صفحة 83).

يمكن أن نستخلص مفهومًا بالنسبة للتنظيم على أنه أهم مرحلة أو وظيفة من وظائف الإدارة، إذ يفضلته يتم تجميع المهام وتحدد الوظائف والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.

3- مفهوم الإبداع التنظيمي:

بعد التطرق إلى تعريف كل من الإبداع والتنظيم كل على حدى، سيتم من خلال هذا العنصر التطرق إلى مختلف التعاريف الخاصة بمصطلح الإبداع التنظيمي، ومن بين أهم هذه التعاريف نذكر:

- عرفه HAGE على أنه: "الممارسة أو العملية التي ينبثق عنها إحداث فكرة أو سلوك أو منتج أو خدمة أو تكنولوجيا أو أي ممارسة إدارية جديدة، بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة". (خصاونة، 2011، صفحة 22).

- يشير حريم إلى أن: "الإبداع التنظيمي عملية ذهنية معرفية، يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية والبيئة العامة، ويتجاوز ما هو مألوف للوصول إلى شيء جديد غير معروف، وقد يكون سلعة جديدة أو خدمة جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة". (صالح و فخري، 2019، صفحة 146).

- الإبداع التنظيمي يتمثل في: "قدرة المنظمة على نقل المعرفة الكامنة لدى مواردها البشرية، ودمجها لخلق معرفة جديدة تنتج إبداع سلعة Product أو عملية process". (عبد الله العلي، 2013/2012، صفحة 36).

- كما أن الإبداع التنظيمي هو "مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المؤسسة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات و إتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعا و بطريقة غير مألوفة في التفكير". (بعلي، بنية، و بن جلول، 2019، صفحة 105).

من التعاريف السابقة يمكننا أن نستخلص أن الإبداع التنظيمي عملية يمكن تبنيها من قبل الموارد البشرية في المنظمة أو تُفرض عليهم من قبل أصحاب القرار، وتتمثل هذه العملية في مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات وما ينتج عنها في ظهور تفكير جديد أو منطلق أو خدمة جديدة، مما يؤدي إلى إحداث تغيير في مدخلات ومخرجات المنظمة أو البيئة بشكل عام.

الفرع الثاني: خصائص الإبداع التنظيمي:

يعتبر الإبداع عنصرا متميزا عن الأنشطة الأخرى من حيث ما يملكه من خصائص وتبرز هذه الأخيرة فيما تقدمه من مخرجات تساهم في تحقيق منافع سواء كانت ايجابية أو سلبية، ويمكننا أن نبين أهم ما يشكله الإبداع التنظيمي من خصائص إيجابية في النقاط التالية: (خصاونة، 2007، صفحة 19)

- التفرد والتميز: أي الإتيان بالشيء المختلف عن الآخرين من المنافسين و غيرهم، حيث ينشأ شريحة سوقية عن طريق الإستجابة المتفردة من خلال العملية الإبداعية؛
- الجديد: التجدد بمعنى المحافظة على الوضع الأفضل للمنظمة، ويكمن هذا الأخير في الإتيان بكل ما هو جديد سواء أكان جزئيا أو كليا ويكون هذا مطابقا للواقع؛
- التوليفة الجديدة: يوضع في التوليفة الجديدة كل ما هو معروف وقديم في نفس المجال أو في مجال آخر لم يُستخدم من قبل ؛
- المتقدم الأول في تنفيذ الشيء:" حيث يعطي ذلك التميز لصاحب الإبداع كونه السباق في التوصل إلى الشيء الجديد"، وهذا يعتبر سمة الإبداع والسرعة في تقديم وإضافة الجديد بدرجة أكبر من المنافسين الآخرين أو المقلدين.
- وأما بالنسبة للنقاط السلبية التي تنتج عن الإبداع فنذكر البطالة وتسريح العمال بسبب ظهور التكنولوجيا أو الإبتكارات التكنولوجية، والتي قد تؤدي إلى إستبدال المنتجات المبتكرة بالتكنولوجيا لتسريح العمال. (خصاونة، 2011، صفحة 30).

الفرع الثالث: أهمية الإبداع التنظيمي

- يعد الإبداع عنصر مهم وفعال، فالتطورات الحاصلة وحدة المنافسة بين المنظمات و تنوع موردها البشري قد أحدث تغيرات كبيرة وجب مواكبتها، ولا يمكن ذلك إلا بوجود أساليب وأفكار جديدة وتوفير فرد مبدع في المنظمة قادر على الإستجابة، ولذلك فلإبداع التنظيمي أهمية كبيرة نذكر منها ما يلي : (بوكلتوم، 2016، صفحة 94)
- يساعد على الإستجابة لتغيرات البيئة المحيطة بطريقة لا تؤثر على سير العمليات التنظيمية وهذا يجعل التنظيم في وضع مستقر؛
- "حسن إستغلال الموارد البشرية والإستفادة من قدراتها عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة". إضافة إلى العناصر السابقة فإن أهمية الإبداع التنظيمي تظهر في: (نوري، 2012، صفحة 218)
- يعتبر كإستجابة للضغوط الخارجية على المنظمة كالمنافسة وأيضا كوسيلة لتجاوز الضغوط البيئية الداخلية كندرة الموارد وطلبات الجمهور؛
- الإبداع مصدر مهم لزيادة الإنتاجية وفهم العوامل المختلفة، يدفع المنظمات للإبتكار مما يؤدي إلى الحصول على قدر أكبر من المعرفة حول مصادر التنمية الاقتصادية؛

- تبني الأفكار الإبداعية من قبل المنظمة واستخدام هذه الأفكار كأداة للتطوير وحل مختلف المشاكل التي قد يعاني منها التنظيم أيضا يساعد في تحقيق أهداف المنظمة وتحسين أدائها. (الهاجري، 2011، صفحة 33).

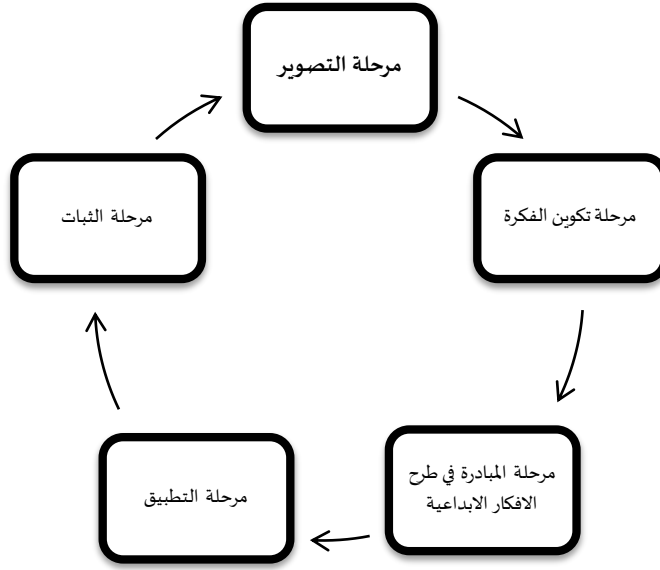
من خلال ما سبق نرى أن الإبداع يشكل عنصر مهم جدا للفرد حيث يعزز ثقته بنفسه، بجعله قادرا على التفكير وتقديم أفكار مفيدة في أي مجال والإرتقاء بمستوى أدائه، أما فيما يتعلق أيضا بالمنظمات فهي تولي إهتمام كبير به لتأثيره عليها بالإيجاب، وتوافر البيئة الإبداعية يُساهم في تنمية قدرات العاملين في التنظيم .

الفرع الرابع:مراحل الإبداع التنظيمي

يعتبر الإبداع التنظيمي عملية تتضمن مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات، بالتالي فإن الإبداع التنظيمي يمر بمجموعة مراحل لعل أهمها المراحل التالية:

- مرحلة التصوير: تبدأ هذه المرحلة بالإتيان بفكرة جديدة وتوفير كل الاحتياجات لضمان إبداع ناجح. (صالح و فخري، 2019، صفحة 147)
 - مرحلة تكوين الفكرة: بعد جمع المعلومات والبيانات المطلوبة تعتبر هذه المرحلة مهمة وأساسية في عملية الإبداع، حيث تحدد ما إذا كانت الفكرة قابلة للإستمرارية أو من الأفضل التوقف عنها. (صالح و فخري، 2019، صفحة 147)
 - مرحلة المبادرة بطرح الأفكار الإبداعية: بمعنى آخر مرحلة الحضانة حيث تشهد التفاعل الذي يحدث بين شخصية المبدع والإقتراحات الإبداعية لأعضاء المؤسسة، سواء كان لحل مشكلة أو تقديم طرق لتحسين وضع المؤسسة، تفقد العملية فعاليتها إذا تخطى عنها الأعضاء لذلك وجب الأخذ بعين الاعتبار الإهتمام بهذه الأفكار والتشجيع عليها (ملعب و بلحمدي، 2020، صفحة 232)
 - مرحلة التطبيق: بعد التحقق من قبل الأعضاء والفرد تأتي مرحلة التطبيق، والتي يتم فيها توظيف الأفكار الإبداعية مع وجود إمكانية لتعديلها أو تطويرها وذلك لضمان تطبيقها بنجاح. (ملعب و بلحمدي، 2020، صفحة 232)
 - مرحلة الثبات: في هذه المرحلة يصبح العمل الإبداعي جزء لا يتجزأ من المؤسسة وأمر روتيني يرتبط بثقافتها. (ملعب و بلحمدي، 2020، صفحة 232)
- والشكل التالي يبين ملخص لأهم هذه المراحل.

شكل رقم 01: مراحل الإبداع التنظيمي.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاستناد على ما سبق.

المطلب الثاني: تنمية ومعوقات الإبداع التنظيمي

سيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى كل من تنمية ومعوقات الإبداع التنظيمي .

الفرع الأول: تنمية الإبداع التنظيمي

من أساليب التميز والتفوق التي تعتمد عليها المنظمة تنمية الإبداع التنظيمي وذلك من خلال العمل على تطوير موردها البشري وزيادة قدرته، مع توفير الجو المناسب الذي يشجع على الإبداع، وهنا بعض الممارسات التي تعتمد عليها المنظمة والتي تساعد على تنمية الإبداع التنظيمي: (مدني، 2017، صفحة 157)

1. **الإنتماء والولاء التنظيمي:** تتوافر دوافع الإبداع للفرد الذي يشعر بالانتماء والإخلاص لمنظمتها أكثر من غيره، فهما يعدان من أهم ركائز الإبداع التنظيمي.
2. **إدراك العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بين الأشياء والأشخاص:** حسن توجيه الموارد المتاحة يحسن من نوعية الخدمات والمنتجات التي تقدم من قبل المنظمة ويضخم من منافعها، أيضا يعتمد تحقيق الكفاءة والفاعلية على حسن استثمار هذه الموارد .
3. **إتباع المنهج العلمي:** هو الركيزة الأساسية في الإدارة المبدعة، يستخدم لتجنب الأسلوب العشوائي وأسلوب الخطأ.
4. **الإيمان بالرأي والرأي الآخر:** إن المناخ التنظيمي القائم على التشاور والمشاركة في صنع القرار يساهم في تحسين وتطوير أساليب العمل، مما يعكس بشكل إيجابي على أنماط العمل الإداري .
5. **الإهتمام بالعنصر الإنساني في التنظيم:** من خلال جعل الفرد يحس بالانتماء والولاء التنظيمي، هذا ما يجعله في رضا وظيفي مما يجعله مبدعا.

6. الإيمان بضرورة التغيير وأهمية التطوير المستمر: إيمان المنظمات الإبداعية بضرورة تحسين المنتجات والخدمات التي تقدمها والتطوير المستمر من أهم العوامل التي تؤدي إلى نجاحها، إذ لا يوجد حد للتحسين والتطوير.

الفرع الثاني: معوقات الإبداع التنظيمي

تعتبر عملية الإبداع كباقي العمليات التي تحتاج لتنظيم وتخطيط من قبل الشخص المبدع أو المنظمة التي تكون قادرة على التحكم في تسيير تكاليف هذه العملية لكن هناك بعض المعوقات التي تحول دون استمرار هذه الأخيرة، نذكر أهمها فيما يلي :

- 1- معوقات شخصية: والتي تتعلق بشخصية الفرد وتتمثل في الميل إلى الإعتماد على الآخرين، الخوف من الرؤساء أو الوقوع في الخطأ وعدم القدرة على تحمل المخاطر؛ (الشيخ و عبد العاطي، 2017، صفحة 58).
- 2- معوقات تنظيمية: الإلتزام بقواعد المنظمة وكذا السياسات المطبقة ونمط السلطة يعيق الفرد عن الاجتهاد والمبادرة في تحقيق الإبداع؛ (غالي، 2019، صفحة 383).
- 3- معوقات مادية: تتمثل في الإمكانيات المادية وعدم قدرة المنظمة على تحقيق إحتياجات العملية الإبداعية خاصة التكنولوجيا؛ (مدني، 2017، صفحة 159)
- أيضا هناك معوقات أخرى نذكر منها: (مراكشي، 2011، الصفحات 35-36).
- 4- القيادة: يؤثر القادة على رؤوسهم بحكم المنصب المتاح لهم، وتعتبر من أهم المتغيرات المؤثرة على الإبداع التنظيمي، فهم يؤثرون على سلوكياتهم وبالتالي يحددون أدوارهم وأساليب انجازهم لأعمالهم؛
- 5- مقاومة التغيير: "محاربة بعض القيادات الإدارية للتجديد والتغيير خوفا من آثار سلبية تعود عليهم نتيجة هذا التجديد".

المطلب الثالث: أبعاد الإبداع التنظيمي

سيتم من خلال هذا الجدول عرض الأبعاد التي اعتمدها الدراسات السابقة

جدول رقم 04 : أبعاد الإبداع التنظيمي.

الأبعاد	الباحث
القدرة على حل المشكلات و اتخاذ القرارات،سعة الاتصالات،روح المجازفة،القدرة على التغيير،تشجيع الإبداع.	(خوين، 2017)
تحسين المنتجات و تطويرها،تحسين العمليات الإنتاجية،تحسين العمليات الإدارية.	(حاوي، 2011)
الإبداع في اتخاذ القرارات،تشجيع الإبداع،التخطيط الاستراتيجي ، تمكين العاملين.	(عمران، 2015)
إبداع فني ، إبداع إداري.	(الجبوري و اسماعيل، 2017)

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي

القدرة على اتخاذ القرارات، قدرة أو سعة الاتصال، روح المجازفة و المخاطرة، القدرة على التغيير الإبداعي، تشجيع الإبداع.	(محمد وشنيتير، 2015)
العوامل البشرية، عوامل الهيكل، الثقافة التنظيمية السائدة.	(حسين وعيدان، دون سنة)
الأصالة، المرونة، المخاطرة.	(حسين وعيدان، دون سنة)
الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل، المخاطرة.	(قده ونعرورة، 2020)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإستناد على الدراسات السابقة

كما هو ملاحظ في الجدول السابق فإن هناك العديد من أبعاد الإبداع التنظيمي التي إعتدتها الدراسات السابقة، وبناء عليها فإنه تم الإعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأبعاد التي تتلاءم مع طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها والمتمثلة في:

- الطلاقة: المقصود بها قدرة الفرد في غضون فترة زمنية محددة على إنتاج كميات هائلة من الأفكار، ويقال أن الطلاقة بنك للقدرة الإبداعية؛ (قده و نعرورة، 2020، صفحة 122)

- الأصالة: تعني إنتاج أو توليد أفكار جديدة غير مألوفة، حيث أنه كلما قل شيوع تلك الأفكار إزدادت أصالة وإبداعا، أيضا أصالة الفكرة تكمن في عدم إهمال الفرد للأفكار السابق التوصل إليها وأن لا يفكر بأفكار الآخرين المحيطين به وهذا ما يساعده من التوصل لشيء جديد؛ (حسين و عيدان، دون سنة، صفحة 563)

- المرونة: وهي قدرة الفرد على تغيير حالته العقلية تبعا لمتطلبات الموقف، أي أن يكون بإستطاعته تحويل مسار تفكيره والنظر إلى الأشياء من عدة زوايا، تتمثل المرونة التلقائية في قدرة الفرد على إعطاء معلومات تلقائية دون حاجة ضرورية بتطلبها الموقف، وهذا النوع الأول أما النوع الثاني فهو المرونة التكيفية يحتاج هذا النوع إلى تعديل في السلوك ليتناسب مع الحل السليم والمناسب، أي قدرة الفرد على تغيير نظرتة حين يكون بصدد النظر لحل مشكلة معينة؛ (حسين و عيدان، 2021، صفحة 564)

الحساسية للمشكلات: يمكن للإنسان المبدع أن يرى العديد من المشاكل في الموقف الواحد فهو يدرك الأخطاء والعيوب، ويتطلب الوعي بالمشكلة منه أن يكون قادرًا على رؤية أبعاد المشكلة بوضوح، وتعريفها بدقة، وإستيعاب جميع الآثار التي تنشأ عنها (قده و نعرورة، 2020، صفحة 122)، فالشخص المبدع له القدرة على أن يعي الأخطاء أو المشكلات الموجودة والمعنى بالحساسية للمشكلة أن المبدع له القدرة على الرؤية الواضحة لها من خلال الفهم لذلك الموضوع فكلما زاد فهمه زاد إبداعه وفرص التوصل لأفكار ومعلومات جديدة قادرة على حل المشكلة بطرق عديدة.

المطلب الرابع: العلاقة بين التكوين والإبداع التنظيمي

أصبح التكوين هو النهج المفضل لتعزيز الإبداع فكل من المنظمات والمؤسسات التعليمية إستثمرت الكثير من الوقت والموارد في تطوير ونشر التكوين والإبداع، فتم تطوير برامج تكوينية إبداعية متعددة على مر السنين بناءً على فرضية أن الإبداع سمة متأصلة في جميع الأفراد وأنه يمكن تعليم الناس كيف يكونوا مبدعين، الحجة الرئيسية لأولئك الذين يشيرون إلى أهمية التكوين على الإبداع هي أنه من خلال تزويد الأشخاص بالأدوات التي يمكنهم استخدامها لزيادة قدراتهم على التفكير الإبداعي، فإنه لديه القدرة على تعزيز الأداء الإبداعي، ومع ذلك كانت العديد من هذه البرامج محل نقد لعدم إستنادهم إلى أساس نظري، ولأنهم يعتمدون على تقارير السيرة الذاتية ودراسات الحالة مما يعني أنها ليست قابلة للتعميم بشكل كامل ولكنها قد تعمل فقط لبعض الناس، لبعض الوقت. (Casanovas, 2015, p. 57).

يعتبر مستوى الإبداع الذي يحققه الفرد عند مواجهة موقف جديد مستوى الكفاءة الذي يمكنه من الانتقال من حالة عمل إلى أخرى، ويؤكد معظم العاملين في إدارة الكفاءات في المنظمات أن مستوى كفاءة الموظفين وحسن إستغلالهم وتطويرهم هي العوامل التي تحدد القدرة على الإبتكار، لذلك يجب على المنظمة التأكد من أن قدراتها عالية وفريدة من نوعها، وأن تكون قادرة على أن تواكب الجديد ويمكنها التحكم في المعرفة والمهارات، سواء إستجابة لمتطلبات السوق، أو لأن العميل أصبح أكثر دراية بمطالبه.

فتمكين الإبداع يتم من خلال تطوير أدوات إدارة الكفاءات وإستخدامها أيضا تكوين الكفاءات البشرية، مما يمكن من تشجيع وتحفيز الإبداع وذلك بتعليم المورد البشري كيفية إستخدام كفاءاتهم في العملية الإبداعية، وكذلك السماح لهم بتنظيم مخيلتهم، والنموذج العقلي للتنبؤ بالطريقة الصحيحة من خلال القوة والإدراك هو أيضا أحد عناصر إدارة القدرة.

ومن بين الشروط الأساسية لتنمية الإبداع هو قيام المنظمة بتعليم المتكويين كيفية التفكير الإبداعي، والذي يعتبر طريقة لمراقبة المواقف من منظور جديد بمعنى إيجاد حلول غير تقليدية، يتضمن الإبداع من خلال هذا المعنى ما يسمى بالبرنامج الإرشادي، أو القدرة على إدراك الأنماط الغير واضحة، (Gafour & Gafour, 2020, p. 3) وهذه النقطة تعتمد على كفاءة المكون بخلق التفاعل بينه وبين المتكويين، ويتم تعليمهم التفكير الإبداعي عن طريق: (شونوفي و مرزوقي، 2013).

- تشجيعهم على تقديم واقتراح أفكار حتى ولو كانت خاطئة؛
- توفير بيئة تكوينية تسمح بالإبداع؛
- تعزيز مبادراتهم وشجاعتهم، وإزالة العقبات التي تحول دون تحقيق أهدافهم؛

■ يجب على المكون أن يتسم بمبادرات تشخيصية واستشارية، بالإضافة إلى المهارات اللازمة لخلق جو يسمح بالإبداع وإجراء التجارب التي تعزز ظهوره؛

بتعبير أبسط يمكن القول أن الإبداع هو نتاج التكوين، فالمورد البشري بأفكاره التي يأتي بها تحتاج لعنصر مهم لتجديدها ألا وهو المعرفة التي بدورها تأتي من خلال التكوين وبهذا تظهر العلاقة بين هذا الأخير والإبداع كعامل أساسي (معاوي، 2016، صفحة 283).

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

اهتم الكثير من الباحثين بموضوع التكوين والإبداع التنظيمي، تم الاعتماد في هذه الدراسة على العديد من المراجع والدراسات العلمية والأبحاث التي تم إجراؤها سابقا والتي تطرقت إلى هذا الموضوع، سيتم عرض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع والمستقل باللغتين العربية والأجنبية وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالتكوين

أولا - الدراسات العربية:

1- دراسة (بوقطف، 2013-2014) بعنوان: "التكوين وأثر الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير التكوين وبرامجه والمكونين على نجاح عملية التكوين، ومعرفة دور هذا الأخير في التطوير من قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة ومحاولة تحقيق أهدافه، حيث جرت الدراسة على جامعة عباس لغرور خنشلة، وذلك بإختيار مجتمع الدراسة المتمثل في مجموع الموظفين الدائمين والذين تلقوا دورات تكوينية أثناء الخدمة والمقدر عددهم بـ 46 موظف، واعتمدت الدراسة على المسح الشامل لمجتمع البحث وكذلك المنهج الوصفي التحليلي أما بالنسبة لأدوات الدراسة فقد اعتمد على الملاحظة، المقابلة والاستبيان وتم تحليل النتائج بواسطة البرمجة الإحصائية SPSS بالإعتماد على عرض البيانات في جداول بسيطة، إستخدام التكرارات والنسب المئوية.

وقد توصل للنتائج التالية: أنه يوجد تأثير لكل من برامج التكوين والمكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف حيث يساهم في تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة الجامعية

2- دراسة (بلقايد، 2015/2016) بعنوان: "التكوين والميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر دراسة حالة البنوك في وهران"

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن أثر تكوين الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية بالنسبة لبنوك الجزائر، تمثل مجتمع الدراسة في البنوك العمومية والخاصة بالجزائر، تم أخذ عينة من ستة

أفراد من كل من البنوك العمومية والبنوك الخاصة الناشطة بوهران تمثل في المسميات الوظيفية (مدير، نائب مدير، رئيس فرع، رئيس مصلحة)، تم الإعتماد على المنهجين الوصفي التحليلي والإستقرائي، أيضا على الإستبيان لجمع المعلومات وتحليلها بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى: أن مستوى أهمية عملية التكوين والميزة التنافسية تعتبر مرتفعة في بنوك الجزائر، حيث ترجع هذه النسبة إلى الإهتمام بتكوين مواردها البشرية، أيضا بإعتبار البنوك أن ميزتها التنافسية ضرورية وهذا ما ثبت أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تحقيق الميزة التنافسية.

3- دراسة (معاوي، 2016) بعنوان: "دور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز سطيف"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى وجود علاقة بين التدريب بمراحله (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم وتنفيذ البرامج التكوينية، تقييم عملية التدريب) والعناصر المكونة للإبداع (الأصالة، المرونة، القدرة على التحسس المشكلات)، تكون مجتمع الدراسة من عمال مؤسسة سونلغاز وحدة GRTE بسطيف وتم الإعتماد على فرع تسيير شبكة نقل الكهرباء كعينة لهذه الدراسة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وإستعمال أداة الإستبيان لجمع البيانات وبرنامج SPSS لتحليلها.

خلصت هذه الدراسة إلى مجموع نتائج: أن جميع المتغيرات المستقلة ممثلة في مراحل العملية التدريبية ذات تأثير معنوي على تطوير أو الرفع من القدرات الإبداعية.

4- دراسة (قاسم، 2021) بعنوان: "تأثير التكوين في إدارة الإبداع بالمؤسسة الجزائرية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التكوين في إدارة الإبداع في المؤسسات الجزائرية ودوره في تشجيع الإبداع الإداري بأعمالها بشكل خاص، مجتمع الدراسة تمثل في عدد العمال الدائمين في الديوان بـ 759 عامل، أما فيما يخص عينة الدراسة فتم الإعتماد على العينة القصدية الطبقية الموجهة لفئة الإداريين من إطارات وأعاون تنفيذ وأعاون تحكم والذين إستفادوا من دورات تكوين ونظرا لصغر حجم العينة فقد إتمتدت الباحثة على المسح الشامل للعينة وعلى المنهج الوصفي وأيضا على الملاحظة، المقابلة، الاستبيان والسجلات والوثائق كأدوات وتقنيات لجمع البيانات المدروسة، تم إستخدام إختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة الموزعة على عينة قدرت بـ 51 مستخدم مبحوث في "منظمة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري الجزائري"، أما فيما يخص معالجة البيانات فقد تم إستخدام برنامج SPSS وفق الأساليب التالية: التوزيع التكراري، الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية، إختبار ANOVA.

وقد تم التوصل للنتائج التالية: تتبنى المؤسسة برامج تكوينية مستمرة تؤثر بنسبة كبيرة وإيجابية في تحفيز القدرات الإبداعية للمورد البشري مما يساعد المؤسسة في الإستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، أيضا توفير جو ملائم ومحفز للإبداع من قبل المؤسسة الذي بدوره يُنمي القدرات الفكرية للمورد البشري.

5- دراسة (قرامطية، بوطورة، و سمايلي، 2021) بعنوان: "أثر برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية دراسة حالة عينة من موظفي كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة وطبيعتها بين كل من برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية على مستوى الموظفين في الكلية، شملت الدراسة جميع الموظفين بمختلف مناصبهم (رؤساء مصالح، أمين عام، موظفين إداريين)، ولتحقيق هدف هذه الدراسة تم تصميم إستبيان وتحليل الإجابات باستخدام برنامج SPSS وقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي.

وتوصل الباحثون للنتائج التالية: أن موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة لا يمتلكون تصور واضح لكل من (المعرفة، المهارة، السلوك) والتي تتمثل في متغيرات الكفاءات البشرية، وكذا لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين كل من تنمية الكفاءات البشرية وتخطيط البرامج التكوينية لدى موظفي الكلية، أيضا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأبعاد الأخرى للتكوين والمتمثلة في: (تصميم و تنفيذ برامج التكوين، إجراءات المتابعة والتقييم، تقييم نتائج برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية) لدى موظفي الكلية.

6- دراسة (عيسات و داتو، 2022) بعنوان: "دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات دراسة حالة عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية"

هدفت هذه الدراسة إلى الإهتمام بالكفاءات وتنميتها عن طريق التكوين والتدريب، أيضا التعرف على واقع تكوين وتدريب الكفاءات بالمؤسسات العمومية الإدارية، تكون مجتمع الدراسة من أفراد موظفين في عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية الذين بلغ عددهم 250 موظف وموظفة، حيث تم توزيع الإستبيان على حجم مجتمع العينة وبلغ إسترجاع الإستمارات نسبة 100% دون إستبعاد أي منها، تم تحليل هذه البيانات عن طريق برنامج SPSS إصدار 22 إلى جانب إستخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في: معامل الثبات، النسب المئوية، معامل الإرتباط بيرسون، التكرارات، المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: تبين أن مستوى تكوين وتدريب كفاءات المؤسسة متوسط، ويوجد ضعف في متابعة أداء الموظفين بعد عملية التدريب .

ثانيا-الدراسات باللغة الأجنبية:

دراسة (Abdel Ghadir & Al Jahwari, 2020)- بعنوان:

"Impact of Training on Employees' Performance A Case Study of Selected Private Sectors Companies in Oman"

هدفت هذه الدراسة إلى التأكيد على أهمية البرامج التدريبية في رفع أداء الموظفين والتعرف على تأثير التدريب على أداء الموظفين لعدة شركات مختارة من القطاع الخاص في عمان، وذلك من عينة قدرت بـ 46 مشاركاً تم اختيارهم عشوائياً، تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي أيضاً على الإستبيان كأداة للدراسة، حيث وُزعت 60 إستبانة، تم إسترداد 46 منها، لتجمع ويتم تحليلها ببرنامج SPSS .

أظهرت نتائج الدراسة أن البرنامج التدريبي يُعد ناجحاً في تحسين قدرات الموظف ومهاراته وإنتاجيته وكفاءته. كما أظهرت أن المستجوبين يتفوقون مع أهمية البرنامج التدريبي لطبيعة عملهم، أيضاً آراء الموظفين حول مواقف الشركة تجاه برامج التدريب حيث أكد المجيبون أن شركاتهم تعتقد أن التدريب هو أفضل طريقة لنقل مهارات جديدة للموظفين، بالإضافة إلى ذلك أن لشركاتهم سياسة واضحة للتدريب تظهر من خلال تنفيذ آلية مناسبة لتعديل ومراجعة وتقييم جميع البرامج التدريبية.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالإبداع التنظيمي

أولاً - الدراسات العربية :

1- دراسة (محمد و حسين، 2018) بعنوان: "إدارة المواهب البشرية ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي دراسة استطلاعية في جامعة صلاح الدين أربيل العراق"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور عمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي في الجامعات العراقية، حيث تكون مجتمع الدراسة من أساتذة عاملين في جامعة صلاح الدين بكافة الاختصاصات والمستويات وتم إختيار عينة عشوائية من الموظفين بإستخدام أسلوب المسح الشامل للجامعة، إعتد الباحث على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، أما بالنسبة لأداة الدراسة فتمثلت في الإستبيان، تم توزيع 75 إستبانة وإسترجعت 73 منها حللت هذه المعلومات بواسطة برنامج SPSS وتم الإعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية تمثلت في معامل الانحدار البسيط، معامل بيرسون.

وقد توصل للنتائج التالية: أنه توجد علاقة إرتباط و أثر لعمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي في كل من المستويين الكلي والمتغيرات الفرعية، وأن تبني هذه العمليات يؤدي لتكوين مجتمع معرفي داخل الجامعات العراقية وكذلك يعزز من عملية الإبداع التنظيمي.

2- دراسة (الحميش، 2019/2018) بعنوان: "ممارسات إدارة الجودة وأثرها على الإبداع التنظيمي في

المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الجودة بأبعادها على كل من الإبداع التنظيمي بأبعاده في المشاريع الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر العاملين فيها، أيضا أثر الإبداع التنظيمي بأبعاده في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن، تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن، حيث تم أخذ عينة ملائمة من مجتمع الدراسة ككل وذلك لكبر حجم مجتمع الدراسة وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والاستبيان كأداة للدراسة حيث تم توزيع 450 إستبانة وتم إسترجاع 411 منها أي بنسبة بلغت 91% من العينة، تم تحليل هذه البيانات بإستخدام برنامج SPSS إضافة للأساليب الإحصائية المتمثلة في إختبار ألفا كرونباخ ، المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية . وقد توصل للنتائج التالية: يوجد أثر لممارسات إدارة الجودة وأثرها على الإبداع التنظيمي في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

3- دراسة (بن خزناجي و قرزير، 2021) بعنوان: "التحسين المستمر والإبداع التنظيمي في مؤسسة كوندور برج بوعريبرج دراسة سوسيو تنظيمية لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التحسين المستمر وعلاقته بالإبداع التنظيمي في المؤسسة وحدة كوندور برج بوعريبرج وذلك من خلال التركيز على العاملين وأهم مبادئ التحسين المستمر لديهم كونهم المحور الأساسي، تكون مجتمع الدراسة من عاملين دائمين بالمؤسسة من إطارات وأعاون تحكم وأعاون التنفيذ وعددهم 339 عامل حسب إحصائيات شهر سبتمبر 2020 ، حيث تم إختيار عينة عشوائية متمثلة في 60 عامل وإعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والإستبيان كأداة للدراسة بهدف تحليل البيانات التي تم تجميعها، تم إستخدام برنامج SPSS لإستخراج العلاقة بين المتغيرين. وقد توصل للنتائج التالية: أن واقع التحسين المستمر يؤثر بالإيجاب على الإبداع التنظيمي، حيث أن معامل التحديد قُدر بـ (0.657) أي بنسبة (65.7%) ، أيضا هناك واقع جيد للتحسين وعلاقته مع الإبداع التنظيمي، حيث معامل الارتباط بيرسون قدر بـ (0.81) أي (81%).

ثانيا - الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (durdagi, 2015) بعنوان:

"An analysis of the relation between the organizational creativity perceptions and life satisfaction levels of the teachers".

هدفت هذا الدراسة إلى تحديد العلاقة بين تصورات الإبداع التنظيمي ومستويات الرضا عن الحياة لدى المعلمين، تكون مجتمع الدراسة من 932 معلما يعملون في مدارس حكومية إبتدائية وثانوية في مقاطعة ياغوتا بوسط مدينة أرضروم في الأعوام الدراسية 2013-2014، تكونت عينة الدراسة من 233 معلما يعملون في 8 مدارس إبتدائية و8 ثانوية، تم إختيارهم بطريقة العينة العشوائية، تم الإعتماد على المنهج الوصفي

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي

لتحديد العلاقة والإستبيان كأداة للدراسة وتحليلها بواسطة الأساليب الإحصائية المتمثلة في: المتوسط الحسابي، قيم الإنحراف المعياري، معامل إرتباط بيرسون، تحليل الإنحدار الخطي البسيط.

وقد توصل إلى أن الإبداع التنظيمي للمعلمين بلغ مستويات عالية في أبعاد الإبداع الفردي والتنفيذي أيضا الاجتماعي، أيضا تبين في الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ودلالة بين مستويات الرضا عن الحياة وتصورات الإبداع التنظيمي للمعلمين.

2- دراسة (yousif, 2021) بعنوان:

"The effect of organizational creativity in enhancing knowledge management processes survey study for a sample of academic staff members at the technical college of management Baghdad"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإبداع والمعرفة وإكتشاف تأثير الإبداع التنظيمي على دعم إدارة المعرفة وتحديد النتائج النهائية، تمثل مجتمع البحث في الكلية الفينة الإدارية حيث تم الإعتماد على أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية للإدارة كعينة لهذا البحث، تم تحليل البيانات المجمعة بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، إعتد الباحث على المنهج التحليلي.

وقد تم التوصل للنتائج التالية: هناك علاقة إيجابية بين الإبداع التنظيمي وإنتاج المعرفة أيضا يوجد تأثير من قبل الإبداع التنظيمي في عملية إدارة المعرفة.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسات السابقة:

في هذا المطلب سيتم مقارنة الدراسات السابقة المذكورة سابقا بهذه الدراسة، وذلك من حيث: الهدف، المجتمع، المنهج والنتائج المتوصل إليها.

جدول رقم 05 : مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.

الدراسات	الهدف	المجتمع	المنهج	النتائج
(بوقطف، 2013-2014) بعنوان: "التكوين وأثر الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشة".	- الكشف عن مدى تأثير التكوين وبرامجه و المكونين على نجاح عملية التكوين أيضا معرفة دور هذا الأخير في التطوير من قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة ومحاولة تحقيق أهدافه.	- المجتمع: المتمثل في مجموع الموظفين الدائمين والذين تلقوا دورات تكوينية أثناء الخدمة والمقدر عددهم بـ 46 موظف. - عينة الدراسة: تم الاعتماد على المسح الشامل لمجتمع البحث.	المنهج الوصفي التحليلي	- يوجد تأثير كل من برامج التكوين والمكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف حيث يساهم في تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة الجامعية.
(بلقايد 2016/2015) بعنوان "التكوين والميزة التنافسية	- محاولة الكشف عن أثر تكوين الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية	- المجتمع: البنوك العمومية والخاصة بالجزائر.	المنهجين الوصفي التحليلي	- إن مستوى أهمية عملية التكوين والميزة التنافسية تعتبر مرتفعة في بنوك

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي

<p>الجزائر حيث ترجع هذه النسبة إلى الإهتمام بتكوين مواردها البشرية.</p> <p>- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على تحقيق الميزة التنافسية.</p>	<p>والاستقرائي</p>	<p>- عينة الدراسة: من ستة من كل من بنوك عمومية وبنوك خاصة بوهان تمثل في المسميات الوظيفية (مدير، نائب مدير، رئيس فرع، رئيس مصلحة)</p>	<p>بالنسبة لبنوك الجزائر.</p>	<p>لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر دراسة حالة البنوك في وهران".</p>
<p>- جميع المتغيرات المستقلة ممثلة في مراحل العملية التدريبية ذات تأثير معنوي على تطوير أو الرفع من القدرات الإبداعية.</p>	<p>المنهج الوصفي التحليلي</p>	<p>- المجتمع: الدراسة من عمال مؤسسة سونلغاز وحدة GRTE بسطيف.</p> <p>- عينة الدراسة: عمال فرع تسيير شبكة نقل الكهرباء</p>	<p>- معرفة مدى وجود علاقة بين التدريب بمراحله الاحتياجات التدريبية، تصميم وتنفيذ البرامج التكوينية، تقييم عملية التدريب) والعناصر المكونة للإبداع (الأصالة، الطلاقة، المرونة، القدرة على التحسس للمشكلات)</p>	<p>(معاوي، 2016) بعنوان: "دور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية".</p>
<p>- تتبنى المؤسسة برامج تكوينية مستمرة يؤثر بنسبة كبيرة وإيجابية في تحفيز القدرات الإبداعية للمورد البشري مما يساعد المؤسسة في الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة.</p> <p>- توفير جو ملائم ومحفز للإبداع من قبل المؤسسة ينمي القدرات الفكرية للمورد البشري.</p>	<p>المنهج الوصفي</p>	<p>- المجتمع: قدر ب عدد العمال الدائمين في الديوان ب 759 عامل.</p> <p>- عينة الدراسة: فتم الاعتماد على العينة القصدية الطبقية الموجهة لفئة الإداريين من إطارات و أعوان تنفيذ و أعوان تحكم و الذين استفادوا من دورات تكوين</p>	<p>- التعرف على مدى تأثير التكوين في إدارة الإبداع في المؤسسات الجزائرية ودوره في تشجيع الإبداع الإداري بأعمالها بشكل خاص.</p>	<p>(قاسم، 2021) بعنوان: "تأثير التكوين في إدارة الإبداع بالمؤسسة الجزائرية".</p>
<p>- موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة لا يمتلكون تصور واضح لكل من (المعرفة، المهارة، السلوك) والتي تتمثل في متغيرات الكفاءات البشرية.</p>	<p>المنهج الوصفي</p>	<p>- المجتمع: شملت الدراسة جميع الموظفين بمختلف مناصبهم (رؤساء مصالح، أمين عام، موظفين إداريين)</p>	<p>- التعرف على العلاقة وطبيعتها بين كل من برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية على مستوى الموظفين في الكلية.</p>	<p>(قرامطية، بوطورة، و سمايلي، 2021) بعنوان: "أثر برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية دراسة حالة عينة من موظفي كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير</p>

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي

<p>- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين كل من تنمية الكفاءات البشرية وتخطيط البرامج التكوينية لدى موظفي الكلية، أيضا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأبعاد الأخرى للتكوين والمتمثلة في (تصميم و تنفيذ برامج التكوين، إجراءات المتابعة والتقييم، تقييم نتائج برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية) لدى موظفي الكلية.</p>				<p>بجامعة البليدة 2".</p>
<p>- تبين أن مستوى تكوين و تدريب كفاءات المؤسسة متوسط؛ - يوجد ضعف في متابعة أداء الموظفين بعد عملية التدريب.</p>	<p>المنهج التحليلي</p>	<p>- المجتمع: أفراد موظفين في عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية الذين بلغ عددهم 250 موظف وموظفة. - عينة الدراسة: تمثلت في دراسة المجتمع ككل.</p>	<p>- الإهتمام بالكفاءات وتنميتها عن طريق التكوين والتدريب؛ - التعرف على واقع تكوين وتدريب الكفاءات بالمؤسسات العمومية الإدارية.</p>	<p>(عيسات و داتو، 2022) بعنوان: " دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات دراسة حالة عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية".</p>
<p>- توجد علاقة ارتباط وأثر لعمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي في كل من المستويين الكلي والمتغيرات الفرعية، وأن تبني هذه العمليات يؤدي لتكوين مجتمع معرفي داخل الجامعات العراقية وكذلك يعزز من عملية الإبداع التنظيمي.</p>	<p>المنهج الوصفي والمنهج التحليلي</p>	<p>- المجتمع: أساتذة عاملين في جامعة صلاح الدين بكافة الاختصاصات والمستويات. - عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من الأساتذة باستخدام أسلوب المسح الشامل للجامعة</p>	<p>- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور عمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي في الجامعات العراقية</p>	<p>(محمد و حسين، 2018) بعنوان: "إدارة المواهب البشرية ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي دراسة استطلاعية في جامعة صلاح الدين أربيل العراق".</p>
<p>- يوجد أثر لممارسات إدارة الجودة وأثرها على الإبداع التنظيمي في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن.</p>	<p>المنهج الوصفي والمنهج التحليلي</p>	<p>- المجتمع: من العاملين في المشاريع الصغيرة و المتوسطة في الأردن. - عينة الدراسة: تم أخذ عينة ملائمة من</p>	<p>- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر ممارسات إدارة الجودة بأبعادها على كل من الإبداع التنظيمي بأبعاده في المشاريع الصغيرة و المتوسطة من</p>	<p>(الحميش، 2019/2018) بعنوان: "ممارسات إدارة الجودة و أثرها على الإبداع التنظيمي في المشاريع الصغيرة</p>

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي

		مجتمع الدراسة ككل و ذلك لكبر حجم مجتمع الدراسة.	وجهة نظر العاملين فيها أيضا اثر الإبداع التنظيمي بأبعاده في المشاريع الصغيرة و المتوسطة في الأردن	والمتوسطة في الأردن".
- واقع التحسين المستمر يؤثر بالإيجاب على الإبداع التنظيمي حيث معامل التحديد قُدر بـ (0.657) أي بنسبة (65.7%). هناك واقع جيد للتحسين وعلاقته مع الإبداع التنظيمي حيث معامل الارتباط بيرسون قدر بـ (0.81) أي بنسبة (81%).	المنهج الوصفي التحليلي	- المجتمع: من عاملين دائمين بالمؤسسة من إطارات و أعوان تحكم وأعوان التنفيذ وعددهم 339 عامل حسب إحصائيات شهر سبتمبر 2020. عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية متمثلة في 60 عامل.	- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التحسين المستمر وعلاقته بالإبداع التنظيمي في المؤسسة وحدة كوندور برج بوعريج وذلك من خلال التركيز على العاملين وأهم مبادئ التحسين المستمر لديهم كونهم المحور الأساسي.	(بن خزناحي وقرزير، 2021) بعنوان: "التحسين المستمر والإبداع التنظيمي في مؤسسة كوندور برج بوعريج دراسة سوسيو تنظيمية لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية"
- الإبداع التنظيمي للمعلمين بلغ مستويات عالية في أبعاد الإبداع الفردي والتنفيذي أيضا الاجتماعي. - هناك علاقة ايجابية ودلالة بين مستويات الرضا عن الحياة وتصورات الإبداع التنظيمي للمعلمين.	المنهج الوصفي التحليلي	- المجتمع: من 932 معلما يعملون في مدارس حكومية ابتدائية و ثانوية في مقاطعة ياغوتا بوسط مدينة ارضروم في الأعوام الدراسية 2013-2014. - عينة الدراسة: 233 معلما يعملون في 8 مدارس ابتدائية و 8 ثانوية، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية	- هدفت هذا الدراسة إلى تحديد العلاقة بين تصورات الإبداع التنظيمي و مستويات الرضا عن الحياة لدى المعلمين	(durdagi, 2015) بعنوان: " An analysis of the relation between the organizational creativity perceptions and life satisfaction levels of the teachers".
- يعد البرنامج التدريبي ناجحا في تحسين قدرات الموظف ومهاراته وإنتاجيته وكفاءته. المستجوبين يتفوقون مع أهمية البرنامج التدريبي لطبيعة عملهم. - آراء الموظفين حول مواقف الشركة تجاه برامج التدريب أنه أفضل طريقة لنقل مهارات جديدة	المنهج الوصفي التحليلي	- المجتمع: شركات مختارة من القطاع الخاص في عمان (شركة صحار للألمنيوم، شركة ستومو، سهيل بهوان، شركة Ooredoo، شركة عمان فورمالدهايد للكيمياويات) - عينة الدراسة: تمثلت في 46 مشاركا.	- هدفت هذه الدراسة إلى التأكيد على أهمية البرامج التدريبية في رفع أداء الموظفين أيضا إلى التعرف على تأثير التدريب على أداء الموظفين لعدة شركات مختارة من القطاع الخاص في عمان.	(Abdel Ghadir & Al Jahwari, 2020) بعنوان: "Impact of Training on Employees' Performance A Case Study of Selected Private Sectors Companies in

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي

<p>للموظفين.</p> <p>- الشركة تنفذ آلية مناسبة لتعديل ومراجعة وتقييم جميع البرامج التدريبية.</p>				<p>Oman"</p>
<p>- هناك علاقة ايجابية بين الإبداع التنظيمي وإنتاج المعرفة أيضا يوجد تأثير من قبل الإبداع التنظيمي في عملية إدارة المعرفة.</p>	<p>المنهج التحليلي</p>	<p>- المجتمع: تمثل في الكلية الفنية الإدارية - عينة الدراسة: تم الاعتماد على أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية للإدارة .</p>	<p>- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإبداع و المعرفة واكتشاف تأثير الإبداع التنظيمي على دعم إدارة المعرفة و تحديد النتائج النهائية</p>	<p>(yousif, 2021) بعنوان: "THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL creativity in enhancing knowledge management processes survey study for a sample of academic staff members at the technical college of management Baghdad"</p>
<p>- أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على تطبيق التكوين بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الإصطناعية) بركة</p> <p>- أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على توفر الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح بركة.</p> <p>- توجد علاقة إرتباط طردية وضعيفة بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الإصطناعية) بركة -يوجد أثر لتطبيق</p>	<p>المنهج الوصفي دراسة حالة. بالإعتماد على الأساليب الإحصائية لدراسة وتحليل العلاقة بين متغيري الدراسة.</p>	<p>- المجتمع: عمال مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الإصطناعية) بركة . - عينة الدراسة: عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بحجم قدر بـ67 عامل.</p>	<p>- تحديد الإطار المفاهيمي للتكوين؛ - توضيح مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بالإبداع التنظيمي؛ - تسليط الضوء على العلاقة بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الإصطناعية) بركة ؛ - معرفة دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الإصطناعية) بركة ؛ - الوصول إلى مجموعة</p>	<p>الدراسة الحالية: دراسة بن دقيش بثينة، بن حمو ريان (2022) بعنوان: " دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي دراسة حالة مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الإصطناعية) بركة "</p>

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين والإبداع التنظيمي

للتكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الإصطناعية) بركة			النتائج والتوجهات التي يمكن تعميمها والإستفادة منها.	
--	--	--	--	--

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مرجعية الدراسة

انطلاقاً من الجدول السابق فإن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ما يلي:

- دراسة العلاقة بين كل من تكوين الموارد البشرية كمتغير مستقل والإبداع التنظيمي كمتغير تابع؛
- اعتمدت هذه الدراسة في دراستها لمتغير الإبداع التنظيمي على الأبعاد التالية: (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات).
- دراسة تأثير التكوين على الإبداع التنظيمي بالإعتماد على معادلة الإنحدار الخطي البسيط؛
- تمثلت المؤسسة محل الدراسة في مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة باعتماد حجم عينة قدر عددها بـ 67 عامل؛
- تم التوصل في الأخير من خلال هذه الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط طردية بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة، كما أنه يوجد أثر لتطبيق التكوين على تحقيق الإبداع التنظيمي بالمؤسسة.

خلاصة الفصل الأول:

- التكوين يسعى دائما لتحقيق الإبداع في المؤسسات، فهو عمل مخطط يعمل على تعليم المورد البشري، وإكسابه سلوكيات ومهارات جديدة يحتاجها في أداء مهامه في المستقبل؛
- للتكوين أهمية كبيرة حيث تكمن في تحسين قدرات الفرد ومهاراته أيضا يسعى لتحديث معلومات الأفراد بما يستجيب للتغيرات الحاصلة، المساهمة في تحقيق الأهداف التي تضعها الإدارة العامة، وتحسين مؤشرات التنمية البشرية على مستوى المجتمع داخل المنظمة؛
- تمر العملية التكوينية على مراحل مختلفة أهمها: مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية، مرحلة تصميم البرامج التكوينية، مرحلة تنفيذ البرامج التكوينية، ومرحلة تقييم برامج التكوين؛
- الإبداع التنظيمي عملية يمكن تبنيها من قبل الموارد البشرية في المنظمة أو تفرض عليهم من قبل أصحاب القرار، وتتمثل هذه العملية في مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات ما ينتج عنها ظهور تفكير جديد أو منطلق أو خدمة جديدة، مما يؤدي إلى إحداث تغيير في مدخلات ومخرجات المنظمة أو البيئة بشكل عام؛
- للإبداع التنظيمي أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة فهو يساعد على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة بطريقة لا تؤثر على سير العمليات التنظيمية، حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها، يشكل عنصر مهم جدا للفرد نفسه حيث يعزز ثقته بنفسه، يجعله قادرا على التفكير وتقديم أفكار مفيدة في أي مجال والارتقاء بمستوى أدائه؛
- يتضمن الإبداع التنظيمي مراحل عديدة تتمثل في: مرحلة التصوير، مرحلة تكوين الفكرة، مرحلة المبادرة بطرح الأفكار الإبداعية، مرحلة التطبيق، مرحلة الثبات؛
- يتضمن الإبداع التنظيمي مجموعة أبعاد أهمها: الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لدور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح
(وحدة الألياف الاصطناعية) بولاية

تمهيد :

بعد ما تم وضع الإطار النظري لموضوع دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الإقتصادية، وعرض المفاهيم المرتبطة به في الفصل الأول، سيتم في هذا الفصل تحليل العلاقة بين المتغيرات ودراسة تأثير التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي على مستوى مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، من خلال استعراض الطريقة المعتمدة والأدوات المستعملة في الدراسة التطبيقية، التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، تحديد متغيرات الدراسة وطريقة جمع المعلومات والتطرق إلى مختلف الأدوات الإحصائية التي تم الإعتماد عليها لتحليل العلاقة بين المتغيرين، كما سيتم إسقاط الأطر النظرية واختبار فرضيات الدراسة في الواقع العملي بالإعتماد على الإستبيان الموجه لعينة الدراسة، وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المبحث الأول:الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

سيتم من خلال هذا المبحث استعراض الخطوات والإجراءات المنهجية التي تم الإعتماد عليها في الدراسة الميدانية، حيث سيتم التطرق إلى كل من التعريف بمجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أدوات الدراسة وأهم الأساليب الإحصائية التي سيتم الإعتماد عليها في تحليل البيانات.

المطلب الأول:الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية

سيتم من خلال هذا المطلب تقديم عام لمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة، بالإضافة إلى التعريف بمجتمع وعينة الدراسة وتحديد متغيراتها وطريقة الجمع.

الفرع الأول-تقديم عام بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة:

شركة ذات أسهم تأسست يوم: 1989/07/23 برأس مال بلغ 910000000 دينار جزائري، تعود ملكيتها لأفراد عائلة واحدة بعد شرائها من قبل خمسة مجاهدين وهبتها إليهم الدولة وذلك تكريما لهم، تقع في المنطقة الصناعية بطريق بسكرة بمدينة -بركة- ولاية باتنة بمساحة تقدر بـ45000 توجد لها عدة فروع في ولايات عدة، كان المعمل يشتغل آنذاك بالآلات يدوية ونصف آلية، ومؤخرا تم تجهيز المصنع بالآلات متطورة، تحتوي المؤسسة على 560 موردا بشريا موزعين كالاتي

جدول رقم 06:توزيع الموارد البشرية بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة.

الإطارات	الإداريين	العمال
38	41	461

المصدر:من إعداد الطلبة بالإستناد على معلومات من مؤسسة الفتح وحدة الألياف الاصطناعية بركة و الشكل التالي يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة وحدة الألياف الصناعية ، حيث تتألف الوحدة من ستة فروع، كل فرع يتضمن مجموعة من الأقسام على النحو التالي: الإدارة وتحتوي على مصلحة المستخدمين، الشؤون الاجتماعية، الأجور، مصلحة المحاسبة، مصلحة المراقبة، المطعم؛

الوقاية والأمن وتحتوي على مسؤول الأمن الصناعي، مسؤول الوقاية والأمن، أعوان الأمن، النظافة، الالات الشوكية.

مصلحة التجارة وتحتوي على عون التسويق ،عون تجاري،الصندوق، منسق تجاري، الشحن، مخزن لوات مصلحة تجارية.

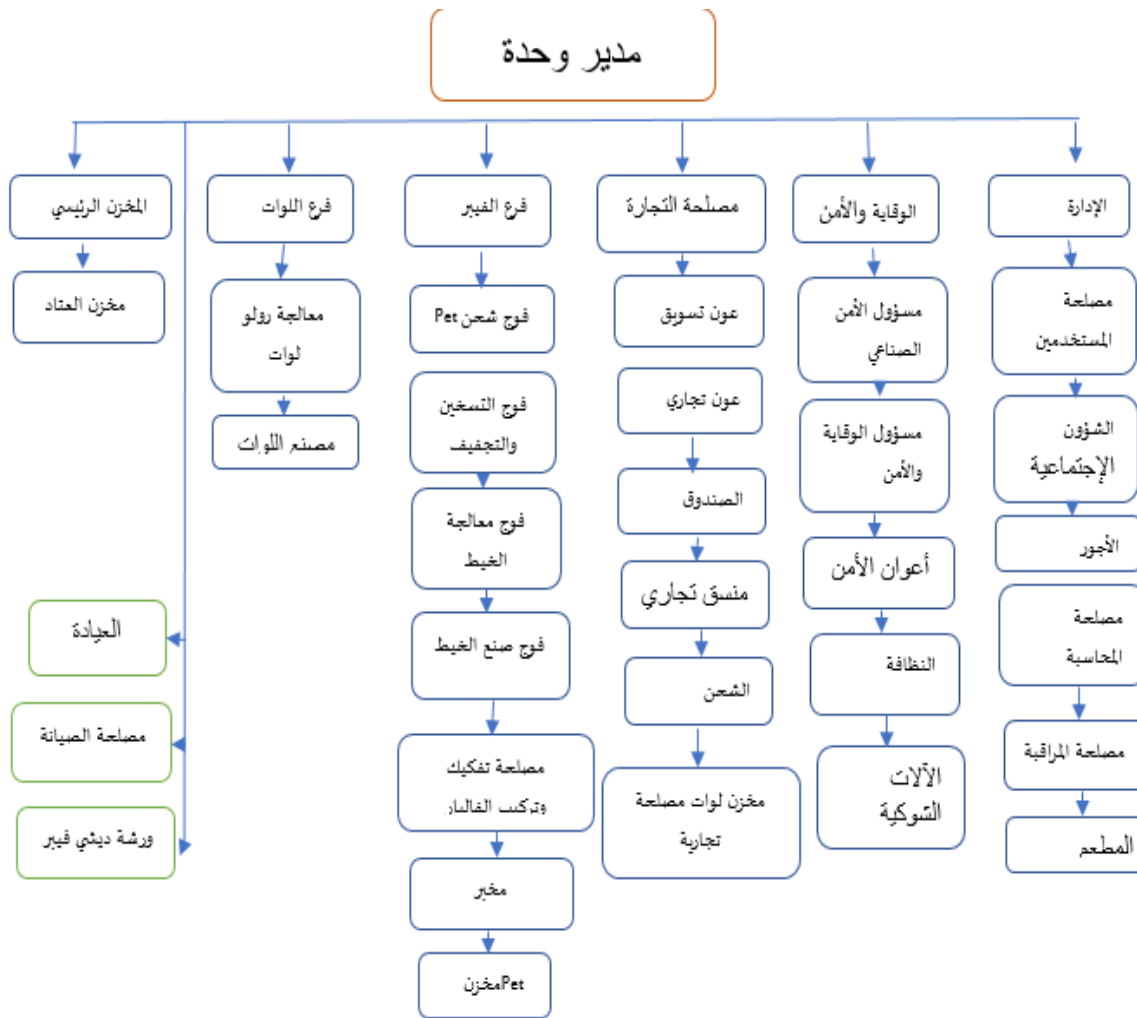
فرع الفيدر ويحتوي على فوج شحن PET، فوج التسخين والتجفيف، فوج معالجة الخيط، فوج صنع الخيط، مصلحة تفكيك وتركيب الفاليار، المخبر، المخزن PER.

فرع اللوات يحتوي على معالجة رولو لوات، مصنع اللوات.

المخزن الرئيسي يحتوي على مخزن العتاد.

كما تحتوي الوحدة على ثلاثة فروع أخرى وهي العيادة، مصلحة الصيانة، ورشة ديثي فيبر.

شكل رقم 02: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الفتح بركة وحدة الألياف الاصطناعية بركة.



المصدر: (مؤسسة الفتح وحدة الألياف الاصطناعية بركة، 2022)

الفرع الثاني- التعرف بمجتمع وعينة الدراسة:

لا بد من تحديد مجتمع الدراسة والذي يعرف بأنه جميع الأفراد الذين يكونون محل موضوع مشكلة البحث، وبما أن الباحث يجد صعوبة في التعامل مع المجتمع ككل، فيضطر لإجراء الدراسة على جزء من هذا المجتمع يسمى بالعينة. (الطويبي، 2001/2000، صفحة 2)، وعليه تم تحديد مجتمع

الدراسة بعمال مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة والمقدر عددهم بـ 560 عامل، وتم استهداف عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بحجم قدر بـ 67 عامل. وقد تم توزيع 67 استمارة استبيان بشكل عشوائي على مختلف عمال مؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، واسترجع منها 61 إستمارة بنسبة 91.04% كلها صالحة للتحليل الإحصائي، في حين لم يتم إسترداد 6 منها، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم 07: الإستمارات الموزعة والمسترجعة والقابلة للتحليل.

الإستمارات القابلة للتحليل	الإستمارات الغير مسترجعة	الإستمارات المسترجعة	الإستمارات الموزعة	عدد الإستمارات
61	6	61	67	

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثالث:تحديد متغيرات الدراسة وطريقة الجمع

سيتم التطرق من خلال هذا العنصر إلى كل من متغيرات الدراسة وطريقة جمع المعلومات:

أولا - تحديد متغيرات الدراسة:

1. المتغير المستقل: تم تحديد التكوين كمتغير مستقل للدراسة، كونه الوسيلة التي يتم من خلالها إكساب الأفراد الأفكار والمعارف الضرورية والتي بدورها تزيد من كفاءته سواء في أداء عمله الحالي أو بعده لتحسين أدائه في المستقبل بمستوى أعلى.
2. المتغير التابع: يتمثل المتغير التابع في الإبداع التنظيمي، والذي يعتبر عملية يتم من خلالها إكساب الفرد القدرة على التعبير وحل المشكلات والمجازفة واتخاذ القرارات.

ثانيا- طريقة جمع المعلومات:

تم الاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات، حيث تم توزيعه على مجموعة من عمال مؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، يتضمن مجموعة عبارات حول كل من المتغير المستقل (التكوين) والمتغير التابع (الإبداع التنظيمي).

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

في هذا المطلب سيتم دراسة كل من الأدوات الإحصائية المستعملة، إضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، وفي الأخير اختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

أولا- الأدوات الإحصائية المستعملة:

بعد جمع المعلومات بالإعتماد على الإستبيان، تم تفرغ هذه المعلومات وإخضاعها للتحليل الإحصائي بإستخدام برنامج SPSS إصدار 26، ومن بين أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة من خلال هذا البرنامج نذكر:

- مقاييس الإحصاء الوصفي: والهدف منه يكمن في وصف خصائص عينة الدراسة بطريقة واضحة في صورة أشكال بيانية أو جداول أو تكرارات أو النسب المئوية، إضافة إلى استخراج المتوسطات الحسابية للتعرف على متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان، والانحرافات المعيارية لمعرفة مدى تقارب أو تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة؛
- معامل الارتباط بيرسون الذي يقيس مدى قوة الارتباط بين متغيرين؛
- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أدوات الدراسة (محسين و عبد الله، 2019، صفحة 32)
- اختبار التوزيع الطبيعي: تم استخدام اختبار كولموجوروف - سمرنوف Kolmogorov (s-k) test Smirnov لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- الإنحدار الخطي البسيط: وذلك لاختبار أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد والذي يتضمن اختبار معاملات الإنحدار واختبار النموذج الكلي. (محسين و عبد الله، 2019، صفحة 33)

ثانيا- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات:

تم تصميم الإستبيان بناء على الأطر النظرية والدراسات السابقة، مع إضافة بعض التعديلات المناسبة بناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين، حيث تم تقسيم الإستبيان إلى قسمين:

- القسم الأول: يتمثل في الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي بدورها تم تقسيمها إلى محورين:
 - المحور الأول: يتمثل في المتغير المستقل "التكوين" والذي يضم 13 عبارة.
 - المحور الثاني: يتمثل في المتغير التابع "الإبداع التنظيمي" يضم 12 عبارة موزعة على النحو

التالي:

- الطلاقة: يضم 3 عبارات.
- الأصالة: يضم 4 عبارات.
- المرونة: يضم عبارتين.
- الحساسية للمشكلات: تضم 3 عبارات.

- القسم الثاني: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة والمتمثلة في: النوع، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة.

من أجل تحليل الإستبيان تم إختيار مقياس ليكرت (Likert) الخماسي الذي يتكون من خمس درجات

كما يلي:

جدول رقم 08 : مقياس ليكرت الخماسي.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: (بلقايد ا.، 2015/2016، صفحة 214)

وبناء مما سبق فإن فئات المقياس والمجالات المقابلة لرأي أفراد عينة الدراسة تكون على النحو التالي:

جدول 09: إتجاهات أفراد عينة الدراسة حسب قيم المتوسط المرجح.

مجال الفئات (المتوسط المرجح)	الدرجات	دلالة الفئات
[1,8-1,00]	غير موافق بشدة	درجة منخفضة جدا من الموافقة
[2,6-1,8]	غير موافق	درجة منخفضة من الموافقة
[3,4-2,6]	محايد	درجة متوسطة من الموافقة
[4,2-3,4]	موافق	درجة مرتفعة من الموافقة

المصدر: (هريكش وحديد، 2020، صفحة 20)

ثالثا-إختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

بعد الإنتهاء من إعداد الاستبيان فيشكلها الأول سيتم اختبار مدى صدقه وثباته.

1. دراسة صدق وثبات أداة الدراسة:

سيتم من خلال هذا العنصر دراسة كل من الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي.

- الصدق الظاهري:

بعد الانتهاء من إعداد إستمارة الإستبيان بناء على مراجع علمية ودراسات سابقة وبما يتناسب مع أهداف الدراسة ومساعدة الأستاذ المشرف، تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين كما هو موضح في الملحق رقم (02)، وهذا بغية إبداء آرائهم فيما يتعلق بمدى ملاءمة عبارات الإستبيان والتأكد من سلامتها ودقة صياغتها اللفظية والعلمية، ليتم في الأخير إجراء التعديلات المناسبة بناء على ملاحظاتهم من حذف لبعض العبارات وتعديل البعض منها وإضافة البعض الآخر، وبذلك أنجز الاستبيان في الصورة النهائية.

- صدق الاتساق الداخلي:

تهدف دراسة الإتساق الداخلي إلى التأكد من تجانس عبارات المحور مع المحور ككل، وللتأكد من صدقه يتم حساب معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية التي تنتمي إليه هذه العبارات عند مستوى معنوية إحصائية 0.05.

أ- دراسة صدق الإتساق الداخلي لعبارات التكوين:

يبين الجدول معاملات الارتباط بين عبارات التكوين والدرجة الكلية له.

جدول رقم 10: الإتساق الداخلي لمحور التكوين.

النتيجة	العينة	SIG	معامل الارتباط	عبارات التكوين
دال	61	0.000	0.825	تهتم المؤسسة بتكوين عمالها بشكل منتظم
دال	61	0.000	0.724	تتماشى البرامج التكوينية مع إحتياجات العمال في المؤسسة
دال	61	0.000	0.603	توضح المؤسسة أهداف برامج التكوين للأفراد
دال	61	0.000	0.678	تحرص المؤسسة على تناسب البرامج التكوينية مع متطلبات عمل الأفراد
دال	61	0.000	0.615	تعتمد المؤسسة على أساليب متنوعة في تكوين الأفراد
دال	61	0.000	0.725	توفر المؤسسة الوقت اللازم لتنفيذ البرامج التكوينية
دال	61	0.000	0.721	تحرص المؤسسة على توفير أماكن مناسبة لتقديم البرامج التكوينية
دال	61	0.000	0.535	تحرص المؤسسة على وضوح المواد التكوينية للأفراد المتكويين
دال	61	0.000	0.552	توفر المؤسسة المستلزمات التكوينية اللازمة
دال	61	0.000	0.602	تعمل المؤسسة على توفير أفضل المكويين لتكوين الأفراد
دال	61	0.000	0.507	يتسم التكوين بالمرونة في عملياته
دال	61	0.000	0.634	يتم تقييم العملية التكوينية للتأكد من تحقق أهداف التكوين
دال	61	0.000	0.548	يتم تقييم مستوى الأفراد المتكويين بعد العملية التكوينية

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق والنتائج الموضحة فيه يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات محور التكوين والدرجة الكلية للمحور محصورة بين 0.507 و 0.825، أيضا تظهر قيمة مستوى المعنوية SIG أقل من 0.05، وعليه يمكن القول أن عبارات محور التكوين متسقة داخليا مع المحور الذي تنتهي إليه، وهذا ما يثبت صدق الإتساق الداخلي لعبارات محور التكوين.

ب- دراسة الإتساق الداخلي لمحور الإبداع التنظيمي:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين أبعاد الإبداع التنظيمي والمحور ككل. جدول رقم 11 : الإتساق الداخلي لمحور الإبداع التنظيمي.

النتيجة	العينة	SIG	معامل الارتباط	أبعاد الإبداع التنظيمي
دال	61	0.000	0.860	الطلاقة
دال	61	0.000	0.793	الأصالة

المرونة	0.750	0.000	61	دال
الحساسية للمشكلات	0.718	0.000	61	دال

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق والنتائج الموضحة فيه يتضح أن معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الإبداع التنظيمي والمعدل الكلي لمحوره جاءت قيمه محصورة بين 0.718 و0.860، وقيمة SIG أقل من مستوى 0.05، وعليه يمكن القول أن أبعاد محور الإبداع التنظيمي متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الإتساق الداخلي لأبعاد الإبداع التنظيمي.

- دراسة الإتساق الداخلي لبعد الطلاقة:

يبين الجدول التالي معامل إرتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الطلاقة والدرجة الكلية للبعد.

جدول رقم 12: الإتساق الداخلي لبعد الطلاقة

النتيجة	العينة	SIG	معامل الارتباط	الإتساق البنائي لعبارات الطلاقة
دال	61	0.000	0.797	لديك القدرة على إقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل
دال	61	0.000	0.812	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة
دال	61	0.000	0.762	لديك القدرة على التعبير عن أفكارك بسهولة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد الطلاقة والمعدل الكلي للبعد محصورة بين 0.762 و0.812، أيضا تظهر قيمة مستوى المعنوية SIG أقل من مستوى الدلالة 0.05، بمعنى أن المعاملات دالة إحصائيا عند مستوى 5% وعليه يمكن القول أن كل عبارات بعد الطلاقة متسقة داخليا مع البعد ككل، وهذا ما يثبت صدق الإتساق الداخلي لعبارات بعد الطلاقة.

- دراسة الإتساق الداخلي لبعد الأصالة:

يبين الجدول التالي معامل إرتباط بين كل عبارة من عبارات بُعد الأصالة والدرجة الكلية للبعد.

جدول رقم 13: الإتساق الداخلي لبعد الأصالة.

النتيجة	العينة	SIG	معامل الإرتباط	الإتساق الداخلي لعبارات الأصالة
دال	61	0.000	0.794	تقدم طرق مميزة وفريدة في أداء مهامك
دال	61	0.000	0.787	تنجز المهام الموكلة إليك بأسلوب متجدد
دال	61	0.000	0.739	تمتلك القدرة على إقناع الآخرين
دال	61	0.000	0.738	تحرص على تقديم أفكار جديدة قابلة للتطبيق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بُعد الأصالة والمعدل الكلي للبُعد محصورة بين 0.738 و0.794، أيضا تظهر قيمة مستوى المعنوية SIG أقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يعني أن المعاملات دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.005، وعليه يمكن القول أن عبارات بُعد الأصالة متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الإتساق الداخلي لعبارات بُعد الأصالة.

- دراسة الإتساق الداخلي لبعد المرونة:

يبين الجدول التالي معامل ارتباط بين كل عبارة من عبارات بُعد المرونة والدرجة الكلية للبُعد.

جدول رقم 14: الإتساق الداخلي لبعد المرونة

النتيجة	العينة	SIG	معامل الارتباط	الإتساق الداخلي لبعد المرونة
دال	61	0.000	0.647	تتوفر لديك القدرة على التفكير السريع في ظروف العمل المختلفة
دال	61	0.000	0.617	لديك القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بُعد المرونة والمعدل الكلي للبُعد قيمها 0.617 و0.647، أيضا تظهر قيمة مستوى المعنوية SIG أقل من مستوى الدلالة 0.05، بمعنى أن المعاملات دالة إحصائيا عند مستوى 5%، وعليه يمكن القول أن كل عبارات بُعد المرونة متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الإتساق الداخلي لعبارات بُعد المرونة.

- دراسة الإتساق الداخلي لبعد الحساسية للمشكلات:

يبين الجدول التالي معامل ارتباط بين كل عبارة من عبارات بُعد الحساسية للمشكلات والدرجة الكلية للبُعد.

جدول رقم 15: الإتساق الداخلي لبعد الحساسية للمشكلات.

النتيجة	العينة	SIG	معامل الارتباط	الإتساق الداخلي لبعد الحساسية للمشكلات
دال	61	0.000	0.773	لديك القدرة على التنبؤ بحدوث مشاكل في العمل
دال	61	0.000	0.845	لديك القدرة في الكثير من الأحيان على توقع الحل لمشاكل العمل التي تواجهها
دال	61	0.000	0.629	تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقدمه من عمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات والمعدل الكلي للبعد قيمها محصورة بين 0.629 و0.845، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وعليه يمكن القول أن عبارات بعد الحساسية للمشكلات متسقة داخليا مع المحور الذي تنتهي إليه، وهذا ما يثبت صدق الإتساق الداخلي لعبارات هذا البعد.

2- إختبار ثبات أداة الدراسة:

الأداة الثابتة هي التي تعطي نفس النتائج أو نتائج متقاربة حتى وإن طبقت على ظروف مماثلة أكثر من مرة (بشنة و بوعموشة، 2020، صفحة 126)، ولقياس ثبات أداة الدراسة تم الإعتماد على معامل ألفا كرونباخ حيث تكون قيمه مقبولة عند (0.70) فما فوق.

أ- نتائج إختبار ثبات أداة الدراسة لمحور التكوين :

الجدول التالي يبين نتائج معامل ألفا كرونباخ لمحور التكوين.

جدول رقم 16: قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور التكوين.

عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
13	0.879

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق يتضح أن معامل ألفا كرونباخ لمحور التكوين بلغ قيمة 0.879 وهي قيمة أكبر من 0.6، مما يدل على أن محور التكوين يتمتع بدرجات عالية من الثبات.

ب- نتائج إختبار ثبات أداة الدراسة لمحور الإبداع التنظيمي:

الجدول التالي يبين نتائج معامل ألفا كرونباخ لمحور الإبداع التنظيمي.

جدول رقم 17: قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور الإبداع التنظيمي.

الأبعاد	قيمة معامل ألفا كرونباخ	نسبة ثبات المحور
الطلاقة	0.860	86%
الأصالة	0.793	79.3%
المرونة	0.750	75%
الحساسية للمشكلات	0.718	71.8%
الإبداع التنظيمي	0.877	87.7%

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ألفا كرونباخ المتعلق بأبعاد الإبداع التنظيمي والمتمثلة في:

بعد الطلاقة، بعد الأصالة، بعد المرونة، بعد الحساسية للمشكلات جاءت محصورة بين 0.718 و0.877

وهي قيمة أكبر من 0.6، كما أن قيمة ألفا كرونباخ لمحور الإبداع التنظيمي قد بلغت 0.877 وهي أكبر من 0.6، مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ج- نتائج إختبار ثبات أداة الدراسة:

الجدول التالي يبين نتائج معامل ألفا كرونباخ لكل من محوري التكوين والإبداع التنظيمي.

جدول رقم 18: قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحوري التكوين والإبداع التنظيمي

المحور	قيمة معامل ألفا كرونباخ	نسبة ثبات المحور
التكوين	0.879	%87
الإبداع التنظيمي	0.877	%87
معامل الثبات العام	0.782	%78

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق يتضح أن معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغت قيمتها %78 وهي أكبر من %60، في حين بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور التكوين %87، أما فيما يخص محور الإبداع التنظيمي فقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ %87 وهي قيم أكبر من %60 مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

3 - إختبار التوزيع الطبيعي لبيانات أفراد العينة:

حتى يتم تحديد الأدوات الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضيات الدراسة لابد من التأكد ما إذا كانت بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وحسب نظرية النهاية المركزية فإنه في حالة ما زاد حجم العينة على 30 مفردة فإنه يمكن اعتبار أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. والجدول التالي يبين نتائج إختبار التوزيع الطبيعي بالإعتماد على كل من إختبار كولموغوروف وسميرنوف.

الجدول رقم 19: إختبار التوزيع الطبيعي لكل من التكوين والإبداع التنظيمي.

نتيجة إختبار One sample Kolmogorov-Smirnov		المحور
Sig	Statistisue	
0.200	0.055	التكوين
0.200	0.080	الإبداع التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق يتضح أن نتيجة إختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولموغوروف - سميرنوف) بالنسبة لمحور التكوين بلغت 0.055 في حين بلغت قيمتها 0.080 بالنسبة لمحور الإبداع التنظيمي

وبمستوى معنوية أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لكلا المحورين، وهذا ما يثبت أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

المبحث الثاني-النتائج والمناقشة:

سيتم من خلال هذا المبحث التطرق إلى كل من وصف خصائص عينة الدراسة، تحليل نتائج الإستبيان وفي الأخير إختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول- وصف الخصائص الوصفية لأفراد عينة الدراسة:

من خلال هذا المطلب سيتم دراسة الخصائص الوصفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في: النوع، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، بالإعتماد على التكرارات والنسب المئوية إضافة إلى أشكال بيانية، والجدول التالي يبين الخصائص الوصفية لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم 20: خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

توزيع المستجوبين حسب النوع									
أنثى				ذكر					
النسب المئوية		التكرار		النسب المئوية		التكرار			
%8.2		5		%91.8		56			
توزيع المستجوبين حسب الفئة العمرية									
50 سنة فما فوق		من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة		من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة		من 18 إلى أقل من 30 سنة			
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
%9.8	6	%19.7	12	%41	25	%29.5	18		
توزيع المستجوبين حسب المؤهل العلمي									
اخرى		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي	
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
%6.6	4	%42.6	26	%32.8	20	%16.4	10	%1.6	1
توزيع المستجوبين حسب سنوات الخبرة									
20 سنة فاكثر		من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة			من 5 إلى أقل من 10 سنوات			أقل من 5 سنوات	
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار

23	%37.7	24	%39.3	11	%18	3	%4.9
----	-------	----	-------	----	-----	---	------

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

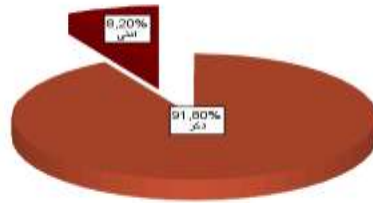
وفيما يلي شرح للمتغيرات السابقة:

1- حسب النوع:

يوضح الشكل التالي توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس النوع.

شكل رقم 03: توزيع عينة الدراسة على أساس النوع.

النوع Diagramme en Secteurs Effectif de



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

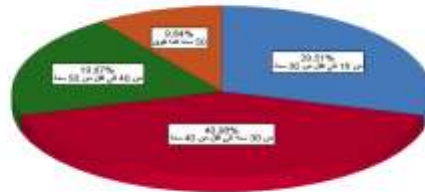
يتضح من خلال الجدول رقم 20 والشكل السابق أن نسبة 91.8% من إجمالي العينة هم من الذكور مما يشير إلى سيطرة العنصر الرجالي على الإناث التي نسبتها تقدر بـ 8.2% ، وهذا يرجع إلى نوعية المناصب وطبيعة العمل بالمؤسسة.

2- حسب الفئة العمرية:

يوضح الشكل التالي توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس الفئة العمرية .

شكل رقم 04: توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس الفئة العمرية

الفئة العمرية Diagramme en Secteurs Effectif de



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان باعتماد على برمجية spss v 26

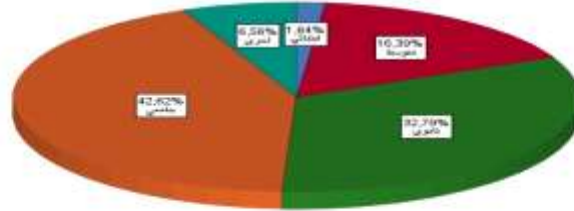
يتضح من خلال الجدول رقم 20 والشكل السابق أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة قاربت 41.98%، ثم تليها فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 18 إلى أقل من 30 سنة بنسبة قاربت 29.51%، بعدها تليها الفئة ما بين 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة بلغت 19.67%، أما بالنسبة إلى أقل نسبة 9.84% فتمثلت في فئة الأفراد الذين يبلغون 50 سنة فما فوق، وتدل هذه الأرقام على توفر إختلاف كبير في الفئات العمرية مع توفر نسبة شبابية أكبر حيث بلغت نسبتها تقريبا 70%.

3- حسب المؤهل العلمي:

يوضح الشكل التالي توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس المؤهل العلمي.

شكل رقم 05: توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس المؤهل العلمي.

المؤهل_العلمي Diagramme en Secteurs Effectif de



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان باعتماد على برمجية spss v 26

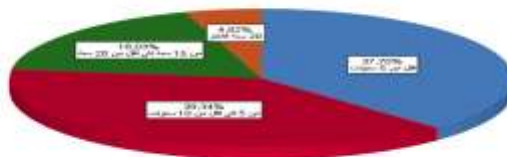
يتضح من خلال الجدول رقم 20 والشكل السابق أن غالبية أفراد عينة الدراسة ذوي مستوى جامعي حيث بلغت نسبتها 42.62%، وهذا ما يعكس واقع العمل في الجزائر حيث خريجي الجامعات هم من يسعون لضم أنفسهم في الحياة المهنية أيضا تستهدف المؤسسات هذه الفئة نظرا لمؤهلاتهم العالية، تليها فئة مستوى التعليم الثانوي نسبة 32.79% ثم فئة التعليم المتوسط بنسبة 16.39%، ثم نسبة 6.56% للمؤهلات أخرى والتي ضمت عدد من الأميين، ثم نسبة 1.64% لأفراد مستوى التعليم الابتدائي.

4- حسب عدد سنوات الخبرة:

يوضح الشكل التالي توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس عدد سنوات الخبرة.

شكل رقم 06: توزيع أفراد عينة الدراسة على أساس عدد سنوات الخبرة.

عدد_سنوات_الخبرة Diagramme en Secteurs Effectif de



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان باعتماد على برمجية spss v 26

يتضح من خلال الجدول رقم 20 والشكل السابق أن أكبر نسبة للأفراد فيما يخص عدد سنوات الخبرة بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة كانت للفئة التي تتراوح خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 39.34%، تليها فئة الأفراد الذين تتراوح خبرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة قاربت 37.70%، بينما قدرت نسبة الأفراد الذين تتراوح خبرتهم ما بين 15 إلى أقل من 20 سنة بنسبة 18.03%، وفيما يتعلق بفئة الأفراد الذين تجاوزت خبرتهم من 20 سنة فأكثر فقد بلغت نسبة قاربت 4.92%، وهذا ما يعكس توفر المؤسسة على طاقة شبابية تتميز بسنوات خبرة أقل في العمل.

المطلب الثاني-تحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات

سيتم من خلال هذا المطلب دراسة واقع التكوين والإبداع التنظيمي إضافة إلى اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

الفرع الأول- دراسة واقع التكوين بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة:

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه واقع التكوين بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة.

جدول رقم 21:المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات التكوين.

الاتجاه العام	الرتبة	الانحراف	المتوسط	غير موافق بشدة.....موافق بشدة						عبارات التكوين	
				61	15	30	3	11	2		
مرتفعة	12	1.124	3.74	61	15	30	3	11	2	التكرار	تهتم المؤسسة بتكوين عمالها بشكل منتظم
				100	24.6	49.2	4.9	18	3.3	%	
مرتفعة	13	0.793	3.66	61	5	37	12	7	0	التكرار	تتماشى البرامج التكوينية مع احتياجات العمال في المؤسسة
				100	8.2	60.7	19.7	11.5	0	%	
مرتفعة	9	0.885	3.82	61	14	27	15	5	0	التكرار	توضح المؤسسة أهداف برامج التكوين للأفراد
				100	23.0	44.3	24.6	8.2	0	%	
مرتفعة	5	0.946	3.93	61	19	25	11	6	0	التكرار	تحرص المؤسسة على تناسب البرامج التكوينية مع متطلبات عمل الأفراد
				100	31	41	18	9.8	0	%	
مرتفعة	11	0.964	3.74	61	12	30	11	7	1	التكرار	تعتمد المؤسسة على أساليب متنوعة في تكوين الأفراد
				100	19.7	49.2	18	11.5	1.6	%	
مرتفعة	7	0.957	3.87	61	15	32	5	9	0	التكرار	توفر المؤسسة الوقت اللازم لتنفيذ البرامج التكوينية
				100	24.6	52.5	8.2	14.8	0	%	
مرتفعة	10	0.973	3.77	61	14	28	10	9	0	التكرار	تحرص المؤسسة على توفير أماكن مناسبة
				100	23	45.9	16.4	14.8	0	%	

لتقديم البرامج التكوينية											
مرتفعة	6	0.903	3.87	61	15	29	11	6	0	التكرار	تحرص المؤسسة على وضوح المواد التكوينية للأفراد المتكويين
				100	24.6	47.5	18	9.8	0	%	
مرتفعة	3	0.846	3.98	61	15	35	7	3	1	التكرار	توفر المؤسسة المستلزمات التكوينية اللازمة
				100	24.6	57.4	11.5	4.9	1.6	%	
مرتفعة	2	1.064	4.03	61	26	19	9	6	1	التكرار	تعمل المؤسسة على توفير أفضل المكونات لتكوين الأفراد
				100	42.6	31.1	14.8	9.8	1.6	%	
مرتفعة	8	0.820	3.84	61	12	31	14	4	0	التكرار	يتسم التكوين بالمرونة في عملياته
				100	19.7	50.8	23.0	6.6	0	%	
مرتفعة	4	0.939	3.95	61	20	23	13	5	0	التكرار	يتم تقييم العملية التكوينية للتأكد من تحقق أهداف التكوين
				100	32.8	37.7	21.3	8.2	0	%	
مرتفعة جدا	1	0.751	4.26	61	27	23	11	0	0	التكرار	يتم تقييم مستوى الأفراد المتكويين بعد العملية التكوينية
				100	44.3	37.7	18	0	0	%	
مرتفعة				محور التكوين							
		0.591	3.88								

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

يتضح من خلال الجدول السابق أن إجابات أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على تطبيق التكوين بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، وذلك لأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة قد بلغت 3.88 بانحراف معياري 0.591، وقد جاء ترتيب عبارات التكوين تنازليا على النحو التالي:

- احتلت العبارة "يتم تقييم مستوى الأفراد المتكويين بعد العملية التكوينية" المرتبة الأولى، ونالت أكبر قيمة متوسط حيث بلغ 4.26 بانحراف معياري 0.751 وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع جدا على أن المؤسسة تهتم بتقييم أفرادها بعد عملية التكوين من أجل معرفة مستوى نجاح هذه العملية وتأثيرها على أدائهم.
- احتلت العبارة "تعمل المؤسسة على توفير أفضل المكونات لتكوين الأفراد" المرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 4.03 بانحراف معياري 1.064، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على أن مؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة توفر أحسن المكونات للقيام بعملية التكوين، لكون هذا العنصر مهم لتحقيق الأهداف المسطرة من خلال تأثيره الجيد على المتكويين.

- احتلت العبارة "توفر المؤسسة المستلزمات التكوينية اللازمة" المرتبة الثالثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.98 بانحراف معياري 0.846، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على أن المؤسسة تسعى لتوفير كل ما يستدعيه نجاح عملية التكوين من مستلزمات للرفع من أداء أفرادها.
- احتلت العبارة "يتم تقييم العملية التكوينية للتأكد من تحقق أهداف التكوين" المرتبة الرابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.95 بانحراف معياري 0.939، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على أن المؤسسة تسعى للتأكد من تحقق أهداف التكوين من خلال عملية تقييمها.
- احتلت العبارة "تحرص المؤسسة على تناسب البرامج التكوينية مع متطلبات عمل الأفراد" المرتبة الخامسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.93 بانحراف معياري 0.946، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على أن المؤسسة تحرص على تناسب وتوافق البرامج التكوينية مع متطلبات عمل الأفراد.
- احتلت العبارة "تحرص المؤسسة على وضوح المواد التكوينية للأفراد المتكويين" المرتبة السادسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.87 بانحراف معياري 0.903، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على حرص المؤسسة قبل البدء بالبرامج التكوينية على توضيح هذه البرامج لأفرادها.
- احتلت العبارة "توفر المؤسسة الوقت اللازم لتنفيذ البرامج التكوينية" المرتبة السابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.87 بانحراف معياري 0.957، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على توفير المؤسسة للوقت اللازم لتنفيذ البرامج التكوينية.
- احتلت العبارة "يتسم التكوين بالمرونة في عملياته" المرتبة الثامنة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.84 بانحراف معياري 0.820، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على تميز عملية التكوين بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة بالمرونة في عملياته والقدرة على الاستجابة لأي تغير قد يحدث.
- احتلت العبارة "توضح المؤسسة أهداف برامج التكوين للأفراد" المرتبة التاسعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.82 بانحراف معياري 0.885، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على أن المؤسسة تعمل على توضيح ما تسعى لتحقيقه بعد من أهداف من خلال برامج التكوين.

- احتلت العبارة "تحرص المؤسسة على توفير أماكن مناسبة لتقديم البرامج التكوينية" المرتبة العاشرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.77 بانحراف معياري 0.973، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على حرص وسعي المؤسسة لتوفير أماكن مناسبة وملائمة لإجراء وتقديم العملية التكوينية.
- احتلت العبارة " تهتم المؤسسة بتكوين عمالها بشكل منتظم" المرتبة الحادية عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.74 بانحراف معياري 0.793، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على حرص ومتابعة المؤسسة لتقديم الأفراد في آدائهم من خلال العملية التكوينية.
- احتلت العبارة "تعتمد المؤسسة على أساليب متنوعة في تكوين الأفراد" المرتبة الثانية عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.74 بانحراف معياري 0.964، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على تنوع الأساليب المعتمدة في تكوين الأفراد بالمؤسسة مما يساعدهم في عدم شعورهم بالروتين عند اعتمادهم هذه العملية.
- احتلت العبارة "تتماشى البرامج التكوينية مع إحتياجات العمال في المؤسسة" المرتبة الثالثة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.66 بانحراف معياري 0.793، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع أن المؤسسة تسعى جاهدة لمعرفة إحتياجات أفرادها قبل البدء بالبرامج التكوينية الخاصة بهم.

الفرع الثاني-دراسة واقع الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة:

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه واقع الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة.

جدول رقم 22: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإبداع التنظيمي.

أبعاد الإبداع التنظيمي	المتوسط	الانحراف	الاتجاه العام
الطلاقة	3.58	0.717	مرتفعة
الأصالة	3.74	0.706	مرتفعة
المرونة	3.85	0.463	مرتفعة
الحساسية للمشكلات	3.80	0.555	مرتفعة
الإبداع التنظيمي	3.71	0.516	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على توفر الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة، ذلك لأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور قد بلغت 3.71 بانحراف معياري 0.516، وفيما يلي عرض بالتفصيل لنتائج محور الإبداع التنظيمي بالمؤسسة:

1. بعد الطلاقة:

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه بعد الطلاقة:

جدول رقم 23:المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الطلاقة.

الاتجاه العام	الرتبة	الانحراف	المتوسط	غير موافق بشدة.....موافق بشدة							عبارات بعد الطلاقة
				61	7	24	21	8	1	التكرار	
مرتفع	2	0.923	3.46	61	7	24	21	8	1	التكرار	لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل
				100	11.5	39.3	34.4	13.1	1.6	%	
مرتفع	3	9.22	3.44	61	5	27	16	10	1	التكرار	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة
				100	8.2	47.5	26.2	16.4	1.6	%	
مرتفع	1	0.872	3.85	61	13	32	10	6	0	التكرار	لديك القدرة على التعبير عن أفكارك بسهولة
				100	21.3	52.5	16.4	9.8	0	%	
مرتفع		0.717	3.58								بعد الطلاقة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

يتضح من خلال الجدول السابق أن إجابات أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على توفر بعد الطلاقة في الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة، وذلك لأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة قد بلغت 3.58 بانحراف معياري 0.717، وقد جاء ترتيب عبارات بعد الطلاقة تنازليا على النحو التالي:

- احتلت العبارة "لديك القدرة على التعبير عن أفكارك بسهولة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.85 وانحراف معياري 0.872، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على توفرهم على القدرة في تقديم ما لديهم من أفكار بطريقة سلسلة دون صعوبات تذكر.
- احتلت العبارة "لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 3.46 وانحراف معياري 0.923، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على توفرهم على القدرة للاستجابة بسرعة للمتغيرات التي من المحتمل حدوثها.

- احتلت العبارة "لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.44 وانحراف معياري 0.922، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على توفرهم على القدرة على تقديم أفكار كثيرة ومتنوعة خلال فترة قصيرة.

2. بعد الأصالة:

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه بعد الأصالة.

جدول رقم 24: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأصالة.

عبارات بعد الأصالة	غير موافق.....موافق بشدة										المتوسط	الانحراف	الرتبة	الاتجاه العام
	0	5	9	38	9	61	100							
تقدم طرق مميزة وفريدة في أداء مهامك	0	5	9	38	9	61	100	3.84	0.778	1	مرتفع			
	0	8.2	14.8	62.3	14.8	100								
تنجز المهام الموكلة إليك بأسلوب متجدد	0	8	10	28	15	61	100	3.82	0.958	2	مرتفع			
	0	13.1	16.4	45.9	24.6	100								
تمتلك القدرة على إقناع الآخرين	0	4	22	20	15	61	100	3.75	0.907	3	مرتفع			
	0	6.6	36.1	32.8	24.6	100								
تحرص على تقديم أفكار جديدة قابلة للتطبيق	1	12	11	26	11	61	100	3.56	1.057	4	مرتفع			
	1.6	19.7	18	42.6	18	100								
بعد الأصالة								3.74	0.706		مرتفع			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان و برمجية spss v 26

يتضح من خلال الجدول السابق أن إجابات أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على توفر بعد الأصالة في الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، وذلك لأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة قد بلغت 3.74 بانحراف معياري 0.706، وقد جاء ترتيب عبارات بعد الأصالة تنازليا على النحو التالي:

- احتلت العبارة "تقدم طرق مميزة وفريدة في أداء مهامك" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.84 وانحراف معياري 0.778، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على تميز الأفراد بالمؤسسة بتقديم طرق مميزة وفريدة عند أدائهم لمهامهم.

- احتلت العبارة "تنجز المهام الموكلة إليك بأسلوب متجدد" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 3.82 وانحراف معياري 0.958، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على اعتماد الأفراد بالمؤسسة على التجديد عند إنجازهم لمهامهم الموكلة إليهم.
- احتلت العبارة "تمتلك القدرة على إقناع الآخرين" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.75 وانحراف معياري 0.907، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على امتلاك أفراد المؤسسة القدرة على إقناع الآخرين.
- احتلت العبارة "تحرص على تقديم أفكار جديدة قابلة للتطبيق" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره 3.56 وانحراف معياري 1.057، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على حرص أفراد المؤسسة على تقديم أفكار جديدة وقابلة للتطبيق.

3. بعد المرونة:

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه بعد المرونة.

جدول رقم 25: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المرونة

الإتجاه العام	الرتبة	الانحراف	المتوسط	غير موافق بشدة.....موافق بشدة						عبارات بعد المرونة
				0	1	3	7	13	27	
مرتفع	1	0.825	3.95	61	8	27	15	11	0	تتوفر لديك القدرة على التفكير السريع في ظروف العمل المختلفة
				100	13.1	44.3	24.6	18	0	
مرتفع	2	0.942	3.52	61	13	37	7	3	1	لديك القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل
				100	21.3	60.7	11.5	4.9	1.6	
مرتفع		0.463	3.85							بعد المرونة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

يتضح من خلال الجدول السابق أن إجابات أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على توفر بعد المرونة في الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة، وذلك لأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة قد بلغت 3.85 بانحراف معياري 0.463، وقد جاء ترتيب عبارات بعد المرونة تنازليا على النحو التالي:

- احتلت العبارة "تتوفر لديك القدرة على التفكير السريع في ظروف العمل المختلفة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.95 وانحراف معياري 0.825، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة

يوافقون بمستوى مرتفع على امتلاك أفراد المؤسسة للقدره على التفكير السريع في ظروف مختلفة للعمل.

- احتلت العبارة "لديك القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 3.52 وانحراف معياري 0.942، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على امتلاك أفراد المؤسسة للقدره على التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل.

4. بعد الحساسية للمشكلات:

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه بعد الحساسية للمشكلات.

جدول رقم 26: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الحساسية للمشكلات.

عبارة للمشكلات	بعد الحساسية	غير موافق بشدة	موافق بشدة.....موافق	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الاتجاه العام
لديك القدرة على التنبؤ بحدوث مشاكل في العمل.	0	8	22	26	5	61	مرتفع
لديك القدرة في الكثير من الأحيان على توقع الحل لمشاكل العمل التي تواجهها	1	3	6	43	8	61	مرتفع
تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقدمه من عمل.	0	1	7	41	12	61	مرتفعة جدا
بعد الحساسية للمشكلات		3.80		0.555			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

يتضح من خلال الجدول السابق أن إجابات أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على توفر بعد الحساسية للمشكلات في الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، وذلك لأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة قد بلغت 3.80 بانحراف معياري 0.555، وقد جاء ترتيب عبارات بعد الحساسية للمشكلات تنازليا على النحو التالي:

- احتلت العبارة "تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقدمه من عمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.05 وانحراف معياري 0.617، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على حرص أفراد المؤسسة للتعرف على واقع أداءهم من خلال معرفة أوجه القصور أو الضعف في أداءهم.

- احتلت العبارة "لديك القدرة في الكثير من الأحيان على توقع الحل لمشاكل العمل التي تواجهها" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 3.89 وانحراف معياري 0.755، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على امتلاك أفراد المؤسسة للقدرة على توقع الحل للمشاكل التي يصادفونها في العمل في الكثير من الأحيان.

- احتلت العبارة "لديك القدرة على التنبؤ بحدوث مشاكل في العمل" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.46 وانحراف معياري 0.828، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بمستوى مرتفع على امتلاك أفراد المؤسسة للقدرة على التنبؤ بحدوث مشاكل في العمل.

الفرع الثالث-إختبار علاقة الإرتباط بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة

سيتم من خلال هذا العنصر دراسة علاقة الإرتباط بين المتغير المستقل (التكوين) والمتغير التابع (الإبداع التنظيمي).

- إذا كانت قيمة معامل الإرتباط مساوية للقيمة +1 فهذا يعني وجود علاقة إرتباط طردي تام بين المتغيرين، أما إذا كانت القيمة مساوية للقيمة -1 فهذا يعني وجود علاقة إرتباط عكسي تام بين المتغيرين.

- كلما اقتربت قيمة معامل الإرتباط من الواحد الصحيح كلما زادت العلاقة بين المتغيرين، و كلما بعدت عن الواحد الصحيح واقتربت من الصفر ضعفت العلاقة بين المتغيرين، و بصورة تقريبية يمكن القول بأن العلاقة تعتبر قوية إذا زادت القيمة العددية لمعامل الإرتباط عن 0.8 وتعتبر العلاقة متوسطة إذا انحصرت القيمة العددية لمعامل الإرتباط بين 0.5 و 0.8 ، وتكون ضعيفة إذا قلت عن 0.5 (حسن، حلاوة، والعطار، 2012، صفحة 296).

- إذا كانت قيمة معامل الإرتباط مساوية للقيمة صفر فهذا يعني عدم وجود علاقة إرتباط بين المتغيرين.

1- إختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

سيتم في هذا العنصر إختبار الفرضية الفرعية الثالثة بالإعتماد على معامل الإرتباط بيرسون، والتي تنص على وجود علاقة إرتباط قوية بين التكوين والإبداع التنظيمي على مستوى مؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05، وحتى نتحقق من صحة هذه الفرضية أو نفيها يتوجب إثبات مدى صحة أو نفي الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H0: لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

الفرضية البديلة H1: توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

ونتائج معامل الإرتباط بيرسون مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 27: علاقة الإرتباط بين التكوين والإبداع التنظيمي.

مستوى المعنوية	الإبداع التنظيمي	التكوين	
0.015	0.309	1	التكوين
0.015	1	0.309	الإبداع التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

انطلاقا من نتائج الجدول السابق يتضح أن معامل الإرتباط بيرسون للتكوين والإبداع التنظيمي قد بلغت قيمته 0.309 وهي دالة إحصائية لأن قيمة مستوى المعنوية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يعني وجود علاقة طردية وضعيفة بين التكوين والإبداع التنظيمي.

انطلاقا من النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على "عدم وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05" ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05".

وقد جاءت إختبار علاقة الإرتباط بين التكوين وأبعاد الإبداع التنظيمي على النحو التالي:

أ. إختبار علاقة الإرتباط التكوين وبعد الطلاقة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة

انطلاقا من معامل الإرتباط بيرسون سيتم إختبار علاقة الإرتباط بين التكوين وبعد الطلاقة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوي 0.05، وحتى نتحقق من صحة هذه الفرضية أو نفيها يتوجب إثبات مدى صحة أو نفي الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H0: لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق بين التكوين وبعد الطلاقة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

الفرضية البديلة H1: توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق بين التكوين وبعد الطلاقة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

ونتائج معامل الارتباط بيرسون مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 28: علاقة الارتباط بين التكوين وبعد الطلاقة.

مستوى المعنوية	الطلاقة	التكوين	
0.000	0.300	1	التكوين
0.000	1	0.300	الطلاقة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

انطلاقاً من نتائج الجدول السابق يتضح أن معامل الارتباط بيرسون للتكوين وبعد الطلاقة قد بلغت قيمته 0.300 وهي دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى المعنوية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يعني وجود علاقة إرتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد الطلاقة.

انطلاقاً من النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على "عدم وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الطلاقة بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05 " ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الطلاقة بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05".

ب. إختبار علاقة الارتباط التكوين وبعد الأصالة بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة

انطلاقاً من معامل الارتباط بيرسون سيتم إختبار علاقة الارتباط بين التكوين وبعد الأصالة بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوي 0.05، وحتى نتحقق من صحة هذه الفرضية أو نفيها يتوجب إثبات مدى صحة أو نفي الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H0: لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الأصالة بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

الفرضية البديلة H1: توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الأصالة بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

ونتائج معامل الارتباط بيرسون مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 29: علاقة الارتباط بين التكوين وبعد الأصالة

مستوى العينة	الأصالة	التكوين	
0.000	0.490	1	التكوين
0.000	1	0.490	الأصالة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

انطلاقاً من نتائج الجدول السابق يتضح أن معامل الارتباط بيرسون للتكوين وبعد الأصالة قد بلغت قيمته 0.490 وهي دالة إحصائية لأن قيمة مستوى المعنوية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يعني وجود علاقة إرتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد الأصالة.

انطلاقاً من النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على " عدم وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الأصالة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05 " ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على " وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الأصالة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

ج. إختبار علاقة الإرتباط بين التكوين وبعد المرونة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة

انطلاقاً من معامل الإرتباط بيرسون سيتم إختبار علاقة الإرتباط بين التكوين وبعد المرونة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوي 0.05، وحتى نتحقق من صحة هذه الفرضية أو نفياً يتوجب إثبات مدى صحة أو نفي الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد المرونة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد المرونة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

وننتج معامل الإرتباط بيرسون مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 30: علاقة الإرتباط بين التكوين وبعد المرونة.

مستوى العينة	المرونة	التكوين	
0.000	0.468	1	التكوين
0.000	1	0.468	المرونة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

إنطلاقاً من نتائج الجدول السابق يتضح أن معامل الإرتباط بيرسون للتكوين وبعد المرونة قد بلغت قيمته 0.468 وهي دالة إحصائية لأن قيمة مستوى المعنوية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يعني وجود علاقة إرتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد المرونة.

إنطلاقاً من النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على "عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد المرونة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05" ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد المرونة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05".

د. اختبار علاقة الارتباط بين التكوين وبعد الحساسية للمشكلات بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة

إنطلاقاً من معامل الارتباط بيرسون سيتم اختبار علاقة الارتباط بين التكوين وبعد الحساسية للمشكلات بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوي 0.05، وحتى نتحقق من صحة هذه الفرضية أو نفيها يتوجب إثبات مدى صحة أو نفي الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الحساسية للمشكلات بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الحساسية للمشكلات بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05.

ونائج معامل الارتباط بيرسون مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 31: علاقة الارتباط بين التكوين وبعد الحساسية للمشكلات.

مستوى العينة	الحساسية للمشكلات	التكوين	
0.025	0.287	1	التكوين
0.025	1	0.287	الحساسية للمشكلات

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

إنطلاقاً من نتائج الجدول السابق يتضح أن معامل الارتباط بيرسون للتكوين وبعد الحساسية للمشكلات قد بلغت قيمته 0.287 وهي دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى المعنوية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يعني وجود علاقة ارتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد الحساسية للمشكلات.

إنطلاقاً من النتائج فإننا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على "عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الحساسية للمشكلات بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة عند مستوى معنوية 0.05" ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "وجود علاقة

إرتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكوين وبعد الحساسية للمشكلات بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة عند مستوى معنوية 0.05 ."

الفرع الرابع- إختبار تأثير التكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة

سيتم من خلال هذا العنصر إختبار تأثير التكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة بالإعتماد على تحليل الانحدار البسيط، وذلك بالاعتماد على:

- قيمة F المحسوبة لاختبار النموذج الكلي؛
 - معامل التحديد R square لتحديد القدرة التفسيرية للمتغير المستعمل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع؛
 - إختبار معاملات الانحدار؛
 - وضع نموذج معادلة الانحدار البسيط بين التكوين والإبداع التنظيمي.
- 1-إختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة عند مستوى معنوية 0.05 ،لكي نتحقق من صحة هذه الفرضية أو نفيا يتوجب إثبات مدى صحة أو نفي الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- الفرضية الصفرية H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة عند مستوى معنوية 0.05 .

-الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة عند مستوى معنوية 0.05.

ونتائج إختبار الفرضية مبنية في الجدول التالي:

جدول رقم32: نتائج إختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير التكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح(وحدة الألياف الاصطناعية) بركة

الإبداع التنظيمي						
معامل التحديد R ²	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية	معامل الانحدار	مستوى المعنوية	الثابت	نتيجة الفرضية البديلة
0.096	6.237	0.015	0.676	0.015	1.272	قبول الفرضية

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان وبرمجية spss v 26

من خلال نتائج الجدول السابق يتبين لنا ما يلي:

- قيمة F المحسوبة بلغت 6.237 بمستوى معنوية 0.015 وهي أقل من 0.05 مما يؤكد صحة نموذج للقياس؛
- قيمة معامل التحديد R^2 تساوي 0.096 ما يعني أن التكوين يفسر ويساهم بـ 9.6% من التغيرات التي تحدث في الإبداع التنظيمي في حين تعزى النسبة المتبقية والمقدرة بـ 90.4% إلى متغيرات أخرى خارج الدراسة؛
- قيمة معامل الإنحدار B قدرت بـ 0.676 مما يعني أن التغير في التكوين بوحدة واحدة يؤدي إلى التغير في الإبداع التنظيمي بـ 0.676، في حين بلغت قيمة (T) 2.497 بمستوى معنوية 0.015 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يؤكد معنوية معامل الإنحدار، أما بالنسبة للثابت فقد بلغت قيمته 1.272.

انطلاقاً مما سبق يمكن استخلاص معادلة خط الإنحدار البسيط:

$$Y=1.272+0.676X$$

حيث:

Y : الإبداع التنظيمي

X : التكوين

0.676: ثابت، 1.272: ميل معادلة الانحدار البسيط

انطلاقاً مما سبق، نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة عند مستوى معنوية 0.05" ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين على الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة عند مستوى معنوية 0.05"

خلاصة الفصل الثاني:

تم من خلال هذا الفصل التطرق للدراسة الميدانية بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة بغية معرفة أو دراسة دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي، حيث تم جمع المعلومات اللازمة للدراسة الميدانية بواسطة الإستبيان الذي وزع على عينة تتكون من 61 عاملا، تم تحليل هذه المعلومات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS, V26) وتم في الأخير التوصل إلى النتائج التالية:

- أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على تطبيق التكوين بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة؛
- أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على توفر الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، حيث جاءت درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على توفر كل بعد من أبعاد الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة على النحو التالي:
 - أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على توفر كل من بعد الطلاقة، بعد الأصالة، بعد المرونة، بعد الحساسية للمشكلات في الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة.
- توجد علاقة إرتباط طردية وضعيفة بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، وقد جاءت علاقة الإرتباط بين متغير التكوين وكل بعد من أبعاد الإبداع التنظيمي على النحو التالي:
 - توجد علاقة إرتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد الطلاقة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، توجد علاقة إرتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد الأصالة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، توجد علاقة إرتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد المرونة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة، توجد علاقة إرتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد الحساسية للمشكلات بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة؛
- يوجد أثر لتطبيق للتكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بربكة.

خاتمة

إن نجاح المنظمات بالاستمرار في نشاطها وتحقيق أهدافها في الوقت الحالي مرتبط بالعديد من العوامل، ولعل من بين هذه العوامل الإهتمام بتكوين أفرادها، فلقد ازداد الإهتمام بموضوع التكوين وأصبح اليوم يستحوذ على قدر كبير من الأهمية، من خلال تطوير وتنمية معارف أفراد المؤسسة وقدراتهم ومهاراتهم والتحسين في أداء أعمالهم بأكثر كفاءة وفعالية وذلك باختلاف رتبهم ووظائفهم، بغية مواكبة التغيرات الحاصلة في العصر الحديث، من خلال تبني أفضل البرامج التكوينية واختيار أفضل المكونين وبالاعتماد على أحدث الوسائل لتحقيق الغاية من العملية التكوينية، والمحفزة على الحصول على مورد بشري تتوفر لديه العديد من المزايا في أدائه وخاصة خلق روح الإبداع التنظيمي لديهم، مما ينعكس إيجابا على أداء المؤسسة وضمان استمراريته وبقائها ودفعها لتحقيق أهدافها، من خلال الإستفادة من ميزة الإبداع التنظيمي في أداء أفرادها.

1- النتائج:

انطلاقا من دراسة الإشكالية والتي تهدف إلى المتمثلة في دراسة دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة تم التوصل إلى النتائج التالية:

أ- النتائج المتعلقة بالجانب النظري:

- التكوين يسعى دائما لتحقيق الإبداع في المؤسسات، فهو عمل مخطط يعمل على تعليم المورد البشري، وإكسابه سلوكيات ومهارات جديدة يحتاجها في أداء مهامه في المستقبل؛
- للتكوين أهمية كبيرة حيث تكمن في تحسين قدرات الفرد ومهاراته أيضا يسعى لتحديث معلومات الأفراد بما يستجيب للتغيرات الحاصلة، المساهمة في تحقيق الأهداف التي تضعها الإدارة العامة، وتحسين مؤشرات التنمية البشرية على مستوى المجتمع داخل المنظمة؛
- تمر العملية التكوينية على مراحل مختلفة أهمها: مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية، مرحلة تصميم البرامج التكوينية، مرحلة تنفيذ البرامج التكوينية، ومرحلة تقييم برامج التكوين؛
- الإبداع التنظيمي عملية يمكن تبنيها من قبل الموارد البشرية في المنظمة أو تفرض عليهم من قبل أصحاب القرار، وتمثل هذه العملية في مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات ما ينتج عنها ظهور تفكير جديد أو منطلق أو خدمة جديدة، مما يؤدي إلى إحداث تغيير في مدخلات ومخرجات المنظمة أو البيئة بشكل عام؛
- للإبداع التنظيمي أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة فهو يساعد على الإستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة بطريقة لا تؤثر على سير العمليات التنظيمية، حسن إستغلال الموارد البشرية والإستفادة من قدراتها، يشكل عنصر مهم جدا للفرد نفسه حيث يعزز ثقته بنفسه، يجعله قادرا على التفكير وتقديم أفكار مفيدة في أي مجال والإرتقاء بمستوى أدائه؛

- يتضمن الإبداع التنظيمي مراحل عديدة تتمثل في: مرحلة التصوير، مرحلة تكوين الفكرة، مرحلة المبادرة بطرح الأفكار الإبداعية، مرحلة التطبيق، مرحلة الثبات؛
- يتضمن الإبداع التنظيمي مجموعة أبعاد أهمها: الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات.
- **ب- النتائج المتعلقة بالجانب التطبيقي:**
- أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على تطبيق التكوين بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة ؛
- أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على توفر الابداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة، حيث جاءت درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على توفر كل بعد من أبعاد الابداع التنظيمي بمؤسسة الفتح وحدة الألياف الصناعية بريكة على النحو التالي:
 - أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على توفر بعد الطلاقة في الابداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة ؛
 - أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على توفر بعد الأصالة في الابداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة ؛
 - أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على توفر بعد المرونة في الابداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة ؛
 - أفراد عينة الدراسة موافقون بمستوى مرتفع على توفر بعد الحساسية للمشكلات في الابداع التنظيمي بمؤسسة الفتح وحدة الألياف الصناعية بريكة ؛
- توجد علاقة ارتباط طردية و ضعيفة بين التكوين والإبداع التنظيمي بمؤسسة الفتح وحدة الألياف الصناعية بريكة ، وقد جاءت علاقة الارتباط بين متغير التكوين وكل بعد من أبعاد الابداع التنظيمي على النحو التالي:
 - توجد علاقة ارتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد الطلاقة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة ؛
 - توجد علاقة ارتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد الأصالة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة ؛
 - توجد علاقة ارتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد المرونة بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة ؛
 - توجد علاقة ارتباط طردية وضعيفة بين التكوين وبعد الحساسية للمشكلات بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بريكة ؛

- يوجد أثر لتطبيق للتكوين في تحقيق الابداع التنظيمي بمؤسسة الفتح (وحدة الألياف الاصطناعية) بركة.

2- التوصيات:

انطلاقا مما تم التوصل إليه سابقا فإنه يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ضرورة اهتمام المؤسسات بالعملية التكوينية نظرا للفوائد التي تنتج عن العملية من تحسين لأداء أفرادها بشكل خاص، وتحقيقا لأهدافها بشكل عام؛
- ضرورة تكييف البرامج التكوينية مع احتياجات الأفراد من جهة، ومع التغيرات التي يشهدها العالم في الوقت الحالي خاصة منها التكنولوجية؛
- العمل على توفير كل ما يساهم في إنجاح الدورات التكوينية من أساليب جديدة ومتنوعة، توفير أماكن مناسبة لتنفيذ هذه الدورات، توفير أفضل المكونات لضمان نجاح العملية التكوينية، توفير المستلزمات التكوينية اللازمة إضافة إلى وضوح المواد التكوينية للأفراد المتكويين؛
- إجراء تقييم للعملية التكوينية للتأكد من نجاحها، إضافة إلى تقييم مستوى الأفراد المتكويين بعد العملية للوقوف على مستوى أدائهم بعد العملية التكوينية؛
- الحرص على توفير الموارد المالية المناسبة لتبني أفكار جديدة، إضافة إلى تشجيع المبدعين وتحفيزهم بجوائز مالية؛
- الحرص على معرفة أوجه القصور والضعف فيما يقدمه الفرد والعمل على تحسين أدائه، مما يدعم قدراته مستقبلا على الإبداع وتقديم أفكار جديدة قابلة للتطبيق.

3- آفاق الدراسة:

يمكن وضع آفاق الدراسة كالاتي:

- دور التكوين في تحسين أداء المورد البشري.
- دور الابداع التنظيمي في أداء المؤسسة.
- واقع تطبيق التكوين بالمؤسسات الاقتصادية.

قائمة المصادر والمراجع

1. المراجع باللغة العربية :

➤ الكتب :

1. إسماعيل حجازي، سعاد معاليم. (2013). تيسير الموارد البشرية من خلال المهارات. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
2. ألكسندر، روشكا. (1978). الإبداع العام والخاص. (عبد الحي أبو فخر غسان، المترجمون). الكويت: عالم المعرفة.
3. زكي محمد سالي. (2013). فن التدريب الإبداعي. القاهرة: دار الفكر العربي.
4. عاكف لطفي خصاونة. (2011). إدارة الابداع والإبتكار في منظمات الأعمال. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
5. عصام حيدر. (2020). التدريب والتطوير. سوريا: منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
6. عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان: دار وائل.
7. محمد الصيرفي. (2006). القيادة الإدارية الإبداعية. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
8. محمود محمد الفاتح بشير المغربي. (2016). أصول الإدارة والتنظيمي. الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.

➤ أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير :

1. إبراهيم بلقايد. (2016/2015). التكوين والميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر دراسة حالة البنوك في وهران. (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة وهران 2.
2. بلال جفري. (2009-2008). فعالية التكوين في تطوير الكفاءات دراسة حالة مركب المحركات والجرارات قسنطينة (رسالة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسنطينة: جامعة منتوري، قسنطينة.

3. توفيق عطية، توفيق العجلة. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة (رسالة ماجستير). كلية التجارة، فلسطين: الجامعة الإسلامية غزة.
4. حنان ولهي. (2017-2018). دور الإبداع التنظيمي في تفعيل الإتصال بالمؤسسة الإستشفائية. (أطروحة دكتوراه). كلية علوم الإعلام والإتصال والسمعي والبصري، الجزائر: جامعة قسنطينة.
5. ريتا موسى عبد الله العلي. (2012/2013). العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة، الإبداع التنظيمي وأثرهما في أداء المنظمة. (رسالة ماجستير). كلية الأعمال، الأردن: جامعة الشرق الأوسط.
6. صبرينة ميلاط. (2006-2007). التكوين المهني والفعالية التنظيمية دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيغل. (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، الجزائر: جامعة منتوري، قسنطينة.
7. عاكف لطفي خصاونة. (2007). أثر النشاطات الداعمة للإبداع التنظيمي وخصائص الخدمات المقدمة على رضا العاملين والمستفيدين عن أداء المؤسسة الإستهلاكية المدنية. (أطروحة دكتوراه). كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
8. عبد القادر عكوشي. (2005). التنظيم في مؤسسات الإدارة المحلية. (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، الجزائر: جامعة الجزائر.
9. عبد الله فراس علي الحميش. (2018/2019). ممارسات إدارة الجودة وأثرها على الإبداع التنظيمي في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن. (رسالة ماجستير). كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن: جامعة آل بيت.
10. عذارى سعود الهاجري. (2011). أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت. (رسالة ماجستير). كلية الأعمال، الكويت: جامعة الشرق الأوسط.
11. عمر الشيخ، أماني عبد العاطي. (2017). الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي بالمصارف التجارية بولاية الخرطوم. (أطروحة دكتوراه). كلية الدراسات العليا، السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
12. فوزية شيباني. (2010). دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الامن بأم البواقي. (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة.

13. محمد حمزة محمد الصفدي.(2019).أثر عملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسة.(رسالة ماجستير).كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية،الأردن:جامعة آل البيت.
14. محمد سليماني.(2007).الإبتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة دراسة حالة مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة.(رسالة ماجستير).كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير،الجزائر:جامعة المسيلة،المسيلة.
15. محمود بوقطف.(2013-2014).التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة.(رسالة ماجستير).كلية العلوم الانسانية والإجتماعية،الجزائر:جامعة محمد خيضر بسكرة.
16. مختار شعلال.(2008-2009).دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة NET-COM.(رسالة ماجستير).كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،الجزائر:جامعة الجزائر 2.
17. مليكة عجموط.(2011-2012).دور سياسة التكوين في تطوير الكفاءات دراسة ميدانية في مجمع صيدال الدار البيضاء.(رسالة ماجستير).كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،الجزائر:جامعة الجزائر 2.
18. نجاة بزايد.(2010/2011).التكوين وإستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى اطارات شركة سوناطراك.(أطروحة دكتوراه).كلية العلوم الاجتماعية،الجزائر:جامعة وهران سانيا.
19. نعيمة بوكلتوم.(2016). دور القيادة في تغيير المنظمات من خلال الإبداع التنظيمي.(أطروحة دكتوراه).كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،الجزائر:جامعة الجزائر 3.

➤ المقالات والدوريات:

1. أحمد اسماعيل الدرديري مدني. (2017). دور إدارة المعرفة في تنمية الإبداع التنظيمي. مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية. (24)، 149-162.
2. أحمد العبادي،غالية طيبي بن يحي وعمر أقاسم.(2017).أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي. مجلة دفاتر إقتصادية.8(1)، 295-317.
3. أحمد بن خيرة،خير الدين بن النذير.(2019).أثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة عينية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبليدة. مجلة رؤى إقتصادية.9(2)، 316-317.

4. أحمد مرزوقي، محمد براج. (2021). التمكين الاداري والإبداع التنظيمي بالإدارة الجزائرية المديرية التنفيذية لولاية تندوف نموذجاً. *مجلة مجاميع المعرفة*. 7(1)، 670-685.
5. أسماء طه نوري. (2012). أثر أبعاد اليقظة الذهنية في الإبداع التنظيمي. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*. 18(68)، 206-235.
6. آسيا كسور. (2015). أهمية التكوين والتدريب داخل المؤسسات. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية*. 1(3)، 185-195.
7. أمال بن سالم، ورايح بوقرة. (2017). دور إدارة الكفاءات البشرية في تحقيق الإبداع بالمؤسسات دراسة حالة مؤسسة كوندور ببرج بوعرييج. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*. 10(18)، 43-52.
8. أمينة بلحاجي. (2018). التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري. *مجلة التنمية البشرية*. 6(11)، 143-160.
9. إيمان عسكر حاوي. (2011). الإبداع التنظيمي و تأثيره في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العامة. *مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والإقتصاد*. 4(8)، 49-66.
10. بتول عبد علي غالي. (2019). الإبداع التنظيمي وأثره في الأداء الوظيفي دراسة إستطلاعية في شركة التأمين الوطنية. *مجلة كلية الإدارة والإقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية*. 11(1)، 377-392.
11. جاسم نسرين محمد، طاهر عبد الرحمان شنيتر. (2015). العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*. 21(81)، 70-111.
12. حسن نعمة الجبوري، وعبد القادر أحمد إسماعيل. (2017). المعرفة الإدارية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية*. 52(52)، 99-134.
13. حمزة بعلي. (2017). دور تكنولوجيا المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في المؤسسة دراسة حالة إتصالات الجزائر للهاتف المحمول موبيليس. *المجلة العربية في العلوم الإنسانية والإجتماعية*. 9(27)، 290-309.
14. حمزة بعلي، محمد بنية، و خالد بن جلول. (2019). أثر عمليات الإتصال التنظيمي على إبداع العاملين في مؤسسات التعليم العالي. *مجلة التنمية والإستشراف للبحوث والدراسات*. 4(2)، 99-116.

15. حنان بشته، نعيم بوعموشة. (2020). الصدق والثبات في البحوث الإجتماعية. مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع. 3(2)، 117-133.
16. حياة قدة، بوبكر نعرورة. (2020). دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة. 5(1)، 118-135.
17. رضوي سندس خوين. (2017). تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الإجتماعي في الإبداع التنظيمي دراسة إستطلاعية لآراء عينة من المدراء في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. (50)، 427-456.
18. روشام بن زيان. (2015). أثر إستراتيجية التكوين على تطور المؤسسات الاقتصادية بمنطقة بشار الجزائر. مجلة رؤى اقتصادية. 5(8)، 227-249.
19. زهية قرامطية، فضيلة بوطورة ونوفل سمايلي. (2021). أثر برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية دراسة حالة عينة من موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2. مجلة التنظيم والعمل. 9(1)، 06-24.
20. سمية قاسم. (2021). تأثير التكوين في إدارة الإبداع بالمؤسسة الجزائرية. مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والإجتماعية. 5(3)، 154-176.
21. سهيل زغدود، زيان بلقاسم. (2020). أثر إستخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق إستراتيجية التكوين على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية. مجلة للإقتصاد الصناعي. 10(1)، 186-207.
22. عبد الرحمان برقوق، غنية بودوح. (2012). إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية بالجزائر. مجلة علوم الانسان والمجتمع. 1(1)، 87-107.
23. عبد العظيم معاوي. (2016). دور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز سطيف. مجلة رؤى اقتصادية. 6(2)، 277-295.
24. عبد الهادي نضال عمران. (2015). أثر الذكاء الإستراتيجي على الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية في شركة أسياسيل للإتصالات. مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة والتطبيقية. 23(3)، 1280-1308.

25. عبید عمودة حسين، رحيم أفرح عيدان. (2021). دور الإبداع التنظيمي في تحقيق ريادة الأعمال دراسة تحليلية في شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء/بابل). *مجلة أهل البيت*. (29)، 580-556.
26. علي عامر محمد، علي وسام حسين. (2018). إدارة المواهب البشرية ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي دراسة إستطلاعية في جامعة صلاح الدين/أربيل/العراق. *مجلة كلية التراث الجامعة*. (24)، 328-307.
27. عمر بلخير جواد. (2014). *التكوين وأثره على أداء العمال في المؤسسة الاقتصادية*. مجلة مراجعة الإقتصاد والإدارة. 13(2)، 173-162.
28. فتيحة ملعب، سيدعلي بلحمدي. (2020). إستراتيجيات تنمية الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. *مجلة الإقتصاد الجديد*. 11(3)، 303-279.
29. فطوم لينة بن خزناجي، محمود قرزير. (2021). التحسين المستمر والإبداع التنظيمي في مؤسسة كوندور برج بوغريج دراسة سوسيوتنظيمية لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية. *مجلة أبحاث ودراسات التنمية*. 8(1)، 164-14.
30. كمال علوان محيسن، مرتضى منصور عبد الله. (2019). استخدام التحليل التمييزي لتقييم دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي دراسة ميدانية على شركة ديبالي العامة للصناعات الكهربائية. *مجلة كلية الكوت الجامعة*. (4)، 46-26.
31. محمد عيسات، سعيد عيماد داتو. (2022). دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات دراسة حالة (عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية). *مجلة العلوم الاقتصادية*. 17(1)، 172-157.
32. محمد مين مراكشي. (2011). *المعوقات التنظيمية للإبداع في المنظمات*. *مجلة الإقتصاد والتنمية البشرية*. 2(1)، 44-27.
33. مريم زعيط. (2014). *مبادئ إعداد وتقييم عملية التكوين المهني في الجزائر*. *مجلة العلوم الإنسانية*. 25(4)، 342-323.
34. مسعود هريكش، مختار حديد. (2020). أثر جودة حياة العمل في الإلتزام التنظيمي لأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل. *مجلة لإقتصاديات الأعمال*. 4، الصفحات 10-29.
35. مسيكة بعداش، عبدالرزاق مروان. (2015). واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية. *مجلة علوم الإقتصاد والتسيير والتجارة*. 19(1)، 78-57.

36. مصطفى رعد صالح، نور حسين فخري. (2019). تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع التنظيمي. *مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم*. (48)، 140-154.
37. نزيهة رنان، شافية جاب الله. (2020). التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر. *مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية*. 14 (3)، 381-400.
38. نورة حاج علي، الحسين بوثلجة وعبد القادر دايج. (2016). التكوين المتواصل كعملية لتحسين أداء الموظفين دراسة حالة بعض المؤسسات العمومية معسكر. *مجلة التنظيم والعمل*. 5(2)، 18-33.

➤ المحاضرات:

1. الطيف عبد الكريم. (2018). محاضرات في إدارة الإبداع والإبتكار، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بومرداس: جامعة أحمد بوقرة.

➤ الملتقيات:

1. الطاهر بودويرة، نور الهدى حمودي. (2016). دور برنامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لإستخدام التكنولوجيا الحديثة دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة 2. *ملتقى بعنوان المكتبات ومؤسسات المعلومات في ظل التكنولوجيا الحديثة الأدوار، الجزائر: جامعة قسنطينة 2*.
2. نور الدين شنوفي، عبد المؤمن مرزوقي. (2013). دور التكوين في تنمية الكفاءات وتحقيق الإبداع. *الملتقى الدولي الأول حول إقتصاديات المعرفة والإبداع: الممارسات والتحديات*. الجزائر: جامعة سعد دحلب البلدية.

2. المراجع باللغة الأجنبية:

1. Abdel Ghadir, m. S., & Al Jahwari, H. N. (2020). Impact of Training on Employees' Performance: A Case Study of Selected Private Sectors Companies in Oman. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 08 (08), 29-41.
2. durdagi, a. (2015). an anlysis of the relation between the organizational creativity perceptions and life satisfaction levels of the teachers. *journal of education and training studies*, 232.
3. fabrice, h., & malpede, d. (1991). *le développement humain gènèse et perspective d'un concept*. PNUD.
4. Gafour, A. W., & Gafour, W. O. (2020, may). Creative Thinking Skills -A Review article.

5. Matilde Martinez Casanovas .(2015) .improving Creativity Training An examination of the effects of delivery method and problem realism on creative performance in post-training ideation (Doctoral dissertation .(departament d'empresa i tecnologia: universitat Ramon Llull.
6. sid ahmed, k., & abderrahmane. (2014, juin 30). la formation et l'implication organisationnelle dans la contexte de changement cas de la SONATRACH-activité/AVAL. algeria, faculté des sciences economiques,des sciences de gestion et des sciences commerciales: universite d'oran.
7. yousif, b. z. (2021). The Effect of Organizational Creativity in Enhancing Knowledge Management Processes: survey study for a sample of academic staff members at the Technical College of management / Baghdad). *journal of economics and administrative sciences* , 27 (127), 98-111.

الملاحق

الملحق رقم (01): إستمارة الإستبيان في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي سي الحواس – بركة-

معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية

قسم العلوم الاقتصادية

التخصص: تسيير الموارد البشرية

إستمارة بحث حول: دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة
الفتح وحدة الألياف الاصطناعية-بركة-

السيد(ة)، تحية طيبة وبعد ...

في إطار الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، تم إعداد هذا
الإستبيان الذي يهدف للتعرف على: "دور التكوين في تحقيق الإبداع التنظيمي دراسة حالة مؤسسة الفتح
وحدة الألياف الاصطناعية –بركة-

و لذا يسر الطالبين أن تقدما لكم هذا الإستبيان، ملأه بوضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تعكس رأيكم
الحقيقي، وهذا بعد قراءته بدقة وعناية، علما أن المعلومات والمعطيات المقدمة من قبلكم ستحظى بالسرية
التامة ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.
في الأخير لكم منا أسى عبارات الاحترام والتقدير.

تحت إشراف:

د/بن يحي إبراهيم

إعداد الطالبين:

- بن دقيش بثينة

- بن حموريان

قائمة الملاحق

القسم الأول: الاسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة.

المحور الأول: التكوين

يرجى الإجابة بوضع علامة (x) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيك:

الرقم	العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	تهتم المؤسسة بتكوين عمالها بشكل منتظم					
02	تتماشى البرامج التكوينية مع احتياجات العمال في المؤسسة					
03	توضح المؤسسة أهداف برامج التكوين للأفراد					
04	تحرص المؤسسة على تناسب البرامج التكوينية مع متطلبات عمل الأفراد					
05	تعتمد المؤسسة على أساليب متنوعة في تكوين الأفراد					
06	توفر المؤسسة الوقت اللازم لتنفيذ البرامج التكوينية					
07	تحرص المؤسسة على توفير أماكن مناسبة لتقديم البرامج التكوينية					
08	تحرص المؤسسة على وضوح المواد التكوينية للأفراد المتكوبين					
09	توفر المؤسسة المستلزمات التكوينية اللازمة					
10	تعمل المؤسسة على توفير أفضل المتكوبين لتكوين الأفراد					
11	يتسم التكوين بالمرونة في عملياته					
12	يتم تقييم العملية التكوينية للتأكد من تحقيق أهداف التكوين					
13	يتم تقييم مستوى الأفراد المتكوبين بعد العملية التكوينية					

المحور الثاني: الإبداع التنظيمي

يرجى الإجابة بوضع علامة (x) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيك:

أبعاد الإبداع التنظيمي	الرقم	العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الطلاقة	01	لديك القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل					
	02	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة					
	03	لديك القدرة على التعبير عن أفكارك بسهولة					
الأصالة	04	تقدم طرق مميزة وفريدة في أداء مهامك					
	05	تنجز المهام الموكلة إليك بأسلوب متجدد					
	06	تمتلك القدرة على إقناع الآخرين					
	07	تحرص على تقديم أفكار جديدة قابلة للتطبيق					
المرونة	08	تتوفر لديك القدرة على التفكير السريع في ظروف العمل المختلفة					

قائمة الملاحظ

					لديك القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل	09	
					لديك القدرة على التنبؤ بحدوث مشاكل في العمل.	10	الحساسية للمشكلات
					لديك القدرة في الكثير من الأحيان على توقع الحل لمشاكل العمل التي تواجهها	11	
					تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقدمه من عمل.	12	

يرجى الإجابة بوضع علامة (X) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيك:

القسم الثاني: البيانات الشخصية

ضع إشارة (X) أمام العبارة التي تمثلك:

- النوع: ذكر أنثى
- الفئة العمرية: من 18 إلى أقل من 30 سنة من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
- من 40 إلى أقل من 50 سنة 50 سنة فما فوق
- المؤهل العلمي: إبتدائي متوسط ثانوي
- جامعي دكتوراه أخرى

في حالة اختيار أخرى يرجى ذكر نوعها:.....

- عدد سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات
- من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة 20 سنة فأكثر

قائمة الملامق

ملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين لاستمارة الإستهبان

الجامعة	الرتبة	الأستاذ	الرقم
المركز الجامعي سي الحواس-بريكة-	أستاذ محاضر- أ -	بن يحي إبراهيم	01
المركز الجامعي سي الحواس-بريكة-	أستاذ محاضر- أ -	دعاس عز الدين	02
المركز الجامعي سي الحواس-بريكة-	أستاذ محاضر- أ -	غضبان ليلي	03

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج SPSS

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,782	2

Corrélations

التكوين		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	
التكوين	Corrélation de Pearson	1	,825**	,724**	,603**	,678**	,615**	,725**	,721**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A1	Corrélation de Pearson	,825**	1	,719**	,538**	,516**	,489**	,618**	,569**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A2	Corrélation de Pearson	,724**	,719**	1	,575**	,480**	,403**	,488**	,522**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A3	Corrélation de Pearson	,603**	,538**	,575**	1	,443**	,276*	,404**	,474**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,032	,001	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A4	Corrélation de Pearson	,678**	,516**	,480**	,443**	1	,510**	,542**	,689**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A5	Corrélation de Pearson	,615**	,489**	,403**	,276*	,510**	1	,612**	,592**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,032	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A6	Corrélation de Pearson	,725**	,618**	,488**	,404**	,542**	,612**	1	,558**

قائمة الملامق

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A7	Corrélation de Pearson	,721**	,569**	,522**	,474**	,689**	,592**	,558**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A8	Corrélation de Pearson	,535**	,327*	,215	,137	,302*	,285*	,346**	,401**
	Sig. (bilatérale)	,000	,010	,096	,294	,018	,026	,006	,001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A9	Corrélation de Pearson	,552**	,503**	,314*	,241	,207	,138	,141	,258*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,014	,062	,110	,290	,277	,044
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A10	Corrélation de Pearson	,602**	,495**	,270*	,254*	,184	,155	,299*	,168
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,035	,048	,155	,234	,019	,195
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A11	Corrélation de Pearson	,507**	,314*	,194	,188	,179	,113	,269*	,098
	Sig. (bilatérale)	,000	,014	,135	,146	,167	,385	,036	,451
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A12	Corrélation de Pearson	,634**	,319*	,469**	,310*	,240	,262*	,290*	,261*
	Sig. (bilatérale)	,000	,012	,000	,015	,062	,042	,024	,042
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
A13	Corrélation de Pearson	,548**	,340**	,378**	,148	,283*	,166	,374**	,335**
	Sig. (bilatérale)	,000	,007	,003	,256	,027	,202	,003	,008
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Corrélations

		A8	A9	A10	A11	A12	A13
التكوين	Corrélation de Pearson	,535**	,552**	,602**	,507**	,634**	,548**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61
A1	Corrélation de Pearson	,327*	,503**	,495**	,314*	,319*	,340**
	Sig. (bilatérale)	,010	,000	,000	,014	,012	,007
	N	61	61	61	61	61	61
A2	Corrélation de Pearson	,215	,314*	,270*	,194	,469**	,378**
	Sig. (bilatérale)	,096	,014	,035	,135	,000	,003
	N	61	61	61	61	61	61
A3	Corrélation de Pearson	,137	,241	,254*	,188	,310*	,148
	Sig. (bilatérale)	,294	,062	,048	,146	,015	,256
	N	61	61	61	61	61	61

قائمة الملامق

A4	Corrélation de Pearson	,302*	,207	,184	,179	,240	,283*
	Sig. (bilatérale)	,018	,110	,155	,167	,062	,027
	N	61	61	61	61	61	61
A5	Corrélation de Pearson	,285*	,138	,155	,113	,262*	,166
	Sig. (bilatérale)	,026	,290	,234	,385	,042	,202
	N	61	61	61	61	61	61
A6	Corrélation de Pearson	,346**	,141	,299*	,269*	,290*	,374**
	Sig. (bilatérale)	,006	,277	,019	,036	,024	,003
	N	61	61	61	61	61	61
A7	Corrélation de Pearson	,401**	,258*	,168	,098	,261*	,335**
	Sig. (bilatérale)	,001	,044	,195	,451	,042	,008
	N	61	61	61	61	61	61
A8	Corrélation de Pearson	1	,499**	,143	,218	,366**	,224
	Sig. (bilatérale)		,000	,271	,091	,004	,083
	N	61	61	61	61	61	61
A9	Corrélation de Pearson	,499**	1	,482**	,284*	,293*	,243
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,026	,022	,059
	N	61	61	61	61	61	61
A10	Corrélation de Pearson	,143	,482**	1	,579**	,519**	,386**
	Sig. (bilatérale)	,271	,000		,000	,000	,002
	N	61	61	61	61	61	61
A11	Corrélation de Pearson	,218	,284*	,579**	1	,509**	,315*
	Sig. (bilatérale)	,091	,026	,000		,000	,014
	N	61	61	61	61	61	61
A12	Corrélation de Pearson	,366**	,293*	,519**	,509**	1	,492**
	Sig. (bilatérale)	,004	,022	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61	61
A13	Corrélation de Pearson	,224	,243	,386**	,315*	,492**	1
	Sig. (bilatérale)	,083	,059	,002	,014	,000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

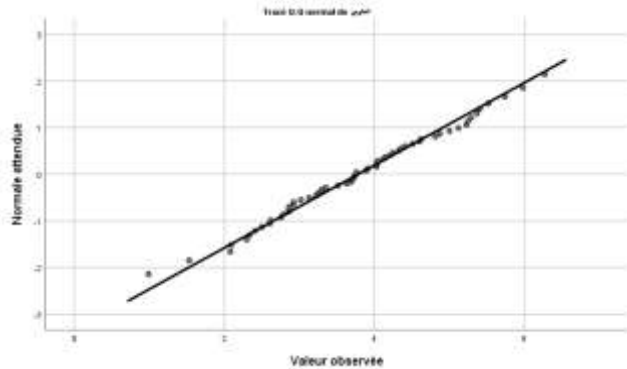
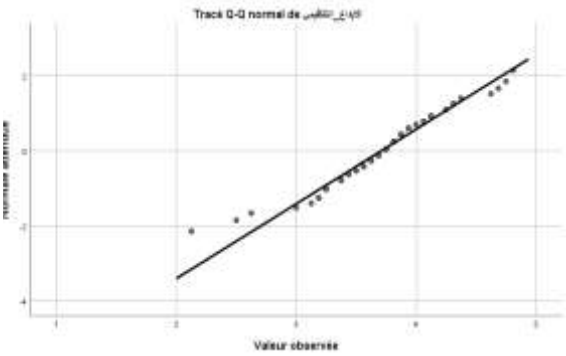
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		الإبداع التنظيمي	الطلاقة	الإصالة	المرونة	الحساسية للمشكلات
الإبداع التنظيمي	Corrélation de Pearson	1	,776**	,771**	,734**	,647**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61

قائمة الملامق

الطلاقة	Corrélacion de Pearson	,776**	1	,521**	,632**	,553**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61
الاصالة	Corrélacion de Pearson	,771**	,521**	1	,522**	,386**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,002
	N	61	61	61	61	61
المرونة	Corrélacion de Pearson	,734**	,632**	,522**	1	,422**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,001
	N	61	61	61	61	61
الحساسية للمشكلات	Corrélacion de Pearson	,647**	,553**	,386**	,422**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002	,001	
	N	61	61	61	61	61



Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الابداع تنظيمي	,080	61	,200*	,969	61	,122

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	Ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التكوين	,055	61	,200*	,992	61	,968

النوع

Valide	ذكر	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	ذكر	56	91,8	91,8	91,8
	انثى	5	8,2	8,2	100,0
Total		61	100,0	100,0	

قائمة الملامح

الفئة_العمرية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 18 الى اقل من 30 سنة	18	29,5	29,5	29,5
	من 30 سنة الى اقل من 40 سنة	25	41,0	41,0	70,5
	من 40 الى اقل من 50 سنة	12	19,7	19,7	90,2
	50سنة فما فوق	6	9,8	9,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

المؤهل_العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ابتدائي	1	1,6	1,6	1,6
	متوسط	10	16,4	16,4	18,0
	ثانوي	20	32,8	32,8	50,8
	جامعي	26	42,6	42,6	93,4
	اخرى	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

عدد_سنوات_الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 5 سنوات	23	37,7	37,7	37,7
	من 5 الى اقل من 10 سنوات	24	39,3	39,3	77,0
	من 15 سنة الى اقل من 20 سنة	11	18,0	18,0	95,1
	20سنة فاكثر	3	4,9	4,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Statistiques

	التكوين	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
N	Valide	61	61	61	61	61	61	61
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,88	3,74	3,66	3,82	3,93	3,74	3,87
Ecart type		,591	1,124	,793	,885	,946	,964	,957
Minimum		2	1	2	2	2	1	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5

قائمة الملاحق

Statistiques

		A8	A9	A10	A11	A12	A13
N	Valide	61	61	61	61	61	61
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,87	3,98	4,03	3,84	3,95	4,26
Ecart type		,903	,846	1,064	,820	,939	,751
Minimum		2	1	1	2	2	3
Maximum		5	5	5	5	5	5

Statistiques

		الابداع_التنظيمي	الطلاقة	الاصالة	المرونة	الحساسية_المشكلات	تشجيع_الابداع
N	Valide	61	61	61	61	61	61
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,71	3,58	3,74	3,85	3,80	3,70
Ecart type		,503	,717	,706	,463	,555	,808

Corrélations

		التكوين	الابداع_التنظيمي
التكوين	Corrélacion de Pearson	1	,309*
	Sig. (bilatérale)		,015
	N	61	61
الابداع_التنظيمي	Corrélacion de Pearson	,309*	1
	Sig. (bilatérale)	,015	
	N	61	61

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