



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي



ميدان العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع والانثروبولوجيا

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب: يازي كمال

بعنوان:

كفاءة العامل وقدراته الإبداعية بين المثالية والواقع

المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بورقلة- نموذجاً -

لجنة المناقشة:

الأستاذة: بويعلى وسيلة/ أستاذ محاضر (أ) جامعة قاصدي مرباح ورقلة/..... رئيسا.

الأستاذة: مبارك شيماء/ أستاذ محاضر (أ) /جامعة قاصدي مرباح ورقلة/..... مشرفا ومقررا.

الأستاذة: زموري زينب / أستاذ محاضر (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة/..... مناقشا.

السنة الجامعية: ٢٠٢١/٢٠٢٠

شكر وتقدير

هو القائل في محكم تنزيله { ولئن شكرتم لأزيدنكم }

إن الحمد والشكر له وحده من قبل ومن بعد على عظيم فضله وجزيل

رحمته بالنجاح والتوفيق في انجاز هذا العمل

ويسعدنا أن نتوجه بالشكر الجزيل للأستاذة " مبارك شيماء " التي تحملت

معنا مسؤولية الإشراف على هذا العمل بحيث لم تبخل علينا بالإرشادات

القيمة فلها منا كامل الشكر والتقدير والاحترام

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى كافة أساتذة كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية على ما قدموه لنا من مجهودات

وإلى كل من كانت له يد في انجاز هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد.



ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور كفاءة العامل وقدراته الابداعية بين المثالية والواقع ،حيث تمت دراستنا هذه في المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات بورقلة ،على مجموعة من العمال وعددهم ٥٠

واعتمدنا في دراستنا هذه على التساؤل الرئيسي التالي:

هل تؤثر الكفاءة على إبداع العامل في المؤسسة الصناعية بين المثالية والواقع؟

وتتدرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

١- هل إبداع العامل فطري أم مكتسب عن طريق تكوينه؟.

٢- هل يؤثر إبداع العامل على كفاءته من خلال تحفيز قدراته العقلية والجسمية؟.

٣- هل لتحفيز وتكوين إبداع العامل دور في تحسين كفاءته الإنتاجية؟.

لقد اتبعنا مجموعة من الإجراءات المنهجية مبتدئين بالمنهج الوصفي الذي يناسب دراستنا، واعتمدنا في جمع البيانات على استمارة الاستبيان، والأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات ، وتم تطبيق هذه الأداة على مجتمع الدراسة، وأسفرت نتائج الدراسة أن كفاءة العامل لها دور في إبراز القدرات الإبداعية داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: (كفاءة العامل، القدرات الابداعية، العامل).

Résumé de l'étude :

Cette étude vise à identifier le rôle de l'efficacité et des capacités créatives du travailleur entre idéalisme et réalité, car cette étude a été menée à la Société Nationale de l'Industrie Automobile de Ouargla, sur un groupe de 50 travailleurs, où nous avons choisi l'échantillon intentionnel en afin de prendre note du sujet. Dans notre étude, nous nous sommes appuyés sur la question principale suivante :

l'efficacité affecte-t-elle la créativité du travailleur dans l'establishment industriel entre idéalisme et réalité ?

Les sous-questions suivantes en relèvent :

- 1- La créativité de l'ouvrier est-elle innée ou acquise par sa formation?
- 2- La créativité du travailleur affecte-t-elle son efficacité en stimulant ses capacités mentales et physiques ?
- 3- Stimuler et former la créativité du travailleur a-t-il un rôle dans l'amélioration de son efficacité productive ?

Nous avons suivi un ensemble de procédures méthodologiques, en commençant par l'approche descriptive qui convient à notre étude.

Pour la collecte des données, nous nous sommes appuyés sur le formulaire du questionnaire, et les méthodes statistiques utilisées dans l'analyse des données, et cet outil a été appliqué à la population étudiée. Les résultats de l'étude ont révélé que l'efficacité du travailleur a un rôle à jouer dans la mise en évidence des capacités créatives au sein de l'institution.

Mots-clés : (efficacité du travailleur, capacités créatives, travailleur).

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير.....
	ملخص الدراسة.....
	فهرس المحتويات.....
	فهرس الجداول.....
أ-ب	مقدمة.....
الفصل الأول: الإطار النظري لإشكالية للدراسة	
8-11	١- تحديد إشكالية الدراسة.....
11	٢- فرضيات الدراسة.....
12	٣- أسباب اختيار الموضوع.....
12-13	٤- أهمية الدراسة.....
13	٥- أهداف الدراسة.....
13-22	٦- تحديد المفاهيم.....
23-24	٧- المقاربة النظرية.....
24	٨- توظيف هذه النظرية في الدراسة.....
25-31	٩- الدراسات السابقة.....
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
33-34	١- مجالات الدراسة.....
34-35	٢- المنهج المستخدم.....

36-39	٣- أدوات الدراسة.....
الفصل الثالث: تفرغ الجداول وعرض البيانات وتفسير النتائج	
41	١- عرض وتحليل البيانات الميدانية.....
42	٢- عرض وتحليل البيانات الشخصية.....
45	٣- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول.....
46	٤- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني.....
48	٥- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث.....
50	٦- عرض وتفسير النتائج العامة.....
51	٧- النتيجة العامة
٥٢	خاتمة
٥٣	قائمة المراجع
	ملاحق

الرقم	فهرس الجدول	الصفحة
١	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس.....	٤١
٢	يوضح عمر المبحوثين.....	٤١
٣	يوضح المؤهل العلمي للمبحوثين.....	٤٢
٤	يوضح تطوير المصنع من خلال الأفكار.....	٤٣
٥	يوضح حس الإبداع لدى المبحوث.....	٤٣
٦	يوضح مصدر الابداع لدى المبحوثين مكتسب أم فطري أو من عوامل أخرى.	٤٤
٧	يوضح نسبة حل المشكلة في العمل فور حدوثها.....	٤٤
٨	يوضح تأثير طريقة التكوين على الإنتاج.....	٤٥
٩	يوضح مساهمة المؤسسة في تنمية قدرات العامل.....	٤٥
١٠	يوضح قيام المؤسسة بدورات تكوينية في فترات من الزمن.....	٤٦
١١	يوضح تعزيز الدورات التكوينية للقدرات الإبداعية للعامل.....	٤٦
١٢	يوضح حاجة العامل للتدريب المهني حتى يبدع ويصقل مهارته.....	٤٧
١٣	يوضح تكوين العامل وتحفيز قدراته يؤدي إلى إبداعه.....	٤٧
١٤	يوضح تأثير الأخطار التكنولوجية على كفاءة وقدرات العامل.....	٤٨
١٥	يوضح دور التحفيز في تحسين إنتاجية العامل.....	٤٨
١٦	يوضح أن التحفيز يزيد في الإنتاجية أم العوامل الأخرى.....	٤٩
١٧	١٧ يوضح اعتماد الكفاءة الانتاجية على الدعم المادي أم المعنوي.....	٤٩
١٨	يوضح أن عامل الابداع نابع من الخبرة المهنية.....	٥٠
١٩	يوضح زيادة الراتب الشهري تعتمد على النشاط الإبداعي في المؤسسة.....	٥١

مقدمة

إن الحديث عن كفاءة العامل يقودنا نحو التشابك بعدة عبارات تتداخل معها بشكل أو بآخر كما هو الأمر بالنسبة للمهارة و الاستعداد والقدرة والهدف والسلوك والانجاز والإبداع... الخ. فالكفاءة المهنية تعبر عن قدرة الشخص على استعمال مكتسباته في العمل، كما يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف في وضعيات جديدة ضمن حقله المهني، ومنه فان اكتساب الكفاءة يشكل تحديا أكبر من اكتساب المهارات والمعارف فقط.

إن كفاءة العامل أو الكفاءة المهنية هي بمثابة معيار الرشد في استخدام الموارد البشرية والمالية والمادية والمعلومات المتاحة. حيث أن المنظمة الهادفة لنمو والتطور لا بد أن تؤمن إمكانية استمرار التدفق البشري والمادي والمالي لكي تعمل بشكل فاعل، وتتم ملاحظة هذه من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول. ومن ثم فانه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقييمها وقبولها وتطويرها.

ومن هذا المنطلق سعت هذه الدراسة "كفاءة العامل وقدراته الإبداعية بين المثالية والواقع دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية بورقلة" إلى محاولة الكشف عن أثر الكفاءة على إبداع العامل في المؤسسة الصناعية. ومن خلال ذلك تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: يتمثل في الإطار النظري للدراسة ويتضمن هذا الفصل تحديد مشكلة البحث، تساؤلات الدراسة، أسباب اختيار المشكلة، أهداف وأهمية الدراسة، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تناول الإجراءات المنهجية التي تضمنت مجالات الدراسة (المكاني، الزماني، البشري)، المنهج المتبع في الدراسة، العينة وأدوات جمع البيانات.

الفصل الثالث: خصص لتناول وعرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية والإجابة عن التساؤلات الجزئية والتساؤل العام والخروج بنتيجة عامة.

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: المدخل النظري

أولاً-تحديد الإشكالية:

إن المؤسسات باختلاف أنواعها وأشكالها تتميز بالتغير والتسارع الكبير والمستمر في ظل بيئة تنافسية شديدة على مختلف الموارد المادية والموارد البشرية بصفة عامة وهي تسعى كذلك إلى تحقيق أحد أهم أهدافها، وهو السعي من أجل البقاء في المحيط الاجتماعي، وذلك من خلال تسخير هذه الموارد(البشرية والمادية) في تحقيق هذا الهدف.

وقد تزايد اهتمام المؤسسات بالموارد البشرية كعنصر هام وأساسي داخل المصنع خاصة اليد العاملة ذات المهارة والكفاءة العالية، لأنها تعتبر المحرك الأساسي في عملية التغيير والتجديد، والمولد الأساسي للعمليات وللأفكار الإبداعية بعيداً عن النمطية والتقليد، وقد أشار "بيتر داركر": إلى أن الكفاءة هي استخدام الموارد بالطريقة الصحيحة، وتشمل هذه الموارد الأفراد والمواد والتقنيات والتكنولوجيات والمباني والمؤسسات وكل ما يمكن استثماره لتحقيق عوائد منه، حيث يشير هذا التعريف إلى أنه يجب استخدام كل الموارد المؤسساتية المتاحة في عملية الإبداع أو في إنتاج مهارات جديدة وذلك بالاستفادة القصوى من هذه الموارد، إذ يلعب التكوين دوراً هاماً في عملية الإنتاج والإبداع في الحياة المهنية للعامل أو المؤسسة، ويحتوي على ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية تساهم في الاستجابة لمتغيرات المؤسسة بأسلوب إبداعي يضمن بقائها واستمرارها في سوق العمل، وذلك من خلال إبداع العمال في شتى المجالات الفني والتكنولوجي والخدمي والصناعي وكذلك الجانب التكنولوجي، ذلك لأن الإبداع يتطلب من العامل القدرة على استيعاب المشكلة واستحضارها في الذهن والإحاطة بجميع المتغيرات والمؤثرات فيها من أجل إيجاد حلول وأفكار جديدة لحلها، وقد أصبح التوظيف في المؤسسات الصناعية قائماً على أساس الكفاءة والقدرة العقلية والجسمية والخبرة المهنية.

و لقد أدت كثرة الكفاءات إلى خلق بيئة شديدة التنافس بين المؤسسات الصناعية فيما بينها مما أثار فضول العلماء والباحثين في مختلف العلوم والمجالات، مثل علم النفس والعلوم التسيير والاقتصاد وغيرها من العلوم الأخرى التي تناولوها كل حسب ميدانه وتخصصه

فدرسوا موضوع الكفاءة والإبداع كمشكلتان قائمتان بذاتهما، لكننا في هذه الإشكالية سنتناول موضوع الكفاءة وعلاقتها بالعامل وكذلك الإبداع وعلاقته بالعامل وكيف تؤثر الكفاءة على العامل فترتقي به إلى درجة الإبداع وهذا ما يدفعنا إلى طرح التساؤل الرئيس التالي:

هل تؤثر الكفاءة على ابداع العامل في المؤسسة الصناعية بين المثالية والواقع؟

وتنطوي تحت هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- هل إبداع العامل فطري أم مكتسب عن طريق تكوينه؟.

٢- هل يؤثر إبداع العامل على كفاءته من خلال تحفيز قدراته العقلية والجسمية؟.

٣- هل لتحفيز وتكوين إبداع العامل دور في تحسين كفاءته الإنتاجية؟.

فرضيات الدراسة:

- إبداع العامل فطري و مكتسب عن طريق تكوينه.

- يؤثر إبداع العامل على كفاءته من خلال تحفيز قدراته العقلية والجسمية.

- تحفيز وتكوين إبداع العامل دور في تحسين كفاءته الإنتاجية.

ثانياً-أسباب اختيار الموضوع:

كان وراء اختيار هذا الموضوع عدت أسباب أهمها:

١- الأسباب الذاتية:

- الفضول العلمي وحب الإطلاع على مستجدات الموضوع وكثرة المناقشات حوله محاولة منا لفهم هذا السلوك

نظرا لما يحمله موضوع الكفاءة والإبداع من أهمية بالغة.

- تناول الموضوع في عدت أبحاث من الجهة النفسية والاقتصادية.

- الشعور بالأهمية والقيمة الحقيقية للموضوع.

٢- الأسباب الموضوعية:

- محاولة تحسيس المؤسسات الصناعية بالدور الحيوي للعامل في تحقيق أهدافها وبالتالي زيادة الاعتناء به وتوفير

الظروف المناسبة لزيادة كفاءته ورفع مستوى إبداعه.

- محاولة معرفة مستوى كفاءة العامل وانعكاسها على النشاط الإبداعي للعامل في المؤسسة.

ثالثا: أهمية البحث العلمي بالنسبة للباحث:

- يساهم البحث العلمي في زيادة خبرة الباحث في إجراء البحوث العلمية، كما يزيد من معرفته ويساعده على التوصل إلى حقائق جديدة ومفيدة.
- تعزز ثقة الباحث بنفسه وتجعله يعتمد على نفسه بشكل كامل، وبالتالي فإنه يصبح قادرا على تجاوز العوائق التي تعيق أبحاثه العلمية.
- تزيد من خبرة الباحث في استخراج المعلومات من المصادر والمراجع.
- ترفع البحوث العلمية من مكانة الباحث في المجتمع، وبالتالي فإنه يحظى بمكانة اجتماعية مرموقة.
- تزيد من رغبة الباحث في القراءة والبحث والاطلاع على آخر ما توصل إليه العلم في مجال بحثه.
- يساعد البحث العلمي الباحث على النقد والتحليل.
- يعلم البحث العلمي الباحث الصبر، حيث أن الأبحاث العلمية تتطلب من الباحث صبرا كبيرا.

رابعا- أهداف الدراسة:

يمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي:

- محاولة توضيح ماهية كل من الكفاءة والإبداع مع التعرض لمختلف العوامل المساهمة في تحسين مستوى إبداع العامل داخل المؤسسة.
- محاولة إبراز دور الكفاءة في زيادة مستوى إبداع العامل في المؤسسة.
- محاولة تبيان بأن إدراك العامل لكفاءته مع تكوينه الجيد وتحفيزه يؤدي إلى إبداعه في المؤسسة.

خامسا-تحديد المفاهيم:

١- مفهوم الكفاءة:

لغة: أهم تعريف للكفاءة هو الذي يورده ابن منظور في " لسان العرب " فالكفاءة هي:

- النظر وكذلك الكفاء هو مصدر الكفاءة التي تعني النظر.
- هي استعداد على قوة القيام ببعض الأفعال مثل كفاءة ادارة ما والتي تمارس في حدود القانون.
- هي الحالة التي يكون فيها الشيء مساو لشيء آخر.^١

اصطلاحا: هي مجموع الصفات الدالة على مماثلة قدرة الشخص على المهمة والمسؤولية التي كلف بها.

وبالنسبة للمواصفة العالمية (ISO) فإنها تحكم على كفاءة الفرد من خلال القدرة التي يظهرها في وضع معارفه حيز التنفيذ.^٢

كذلك حركة المؤسسات الفرنسية MEDEF بحثت في مفهوم الكفاءات وأوردت التعريف التالي:

الكفاءة: هي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، الذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها.^٣

الكفاءة: هي اتخاذ الفرد للمبادرة وتحمله المسؤولية في مختلف الوضعيات المهنية التي تواجهه.^٤

١. عبد القادر هاملي: وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة بلقايد تلمسان، ٢٠١١ص50.

٢. عبد الفتاح بوخمخ، كريمة شابونية: تسيير الكفاءات ودوره في بناء الهيزة التنافسية، الملتقى الدولي حول المعرفة، جامعة بسكرة، 2005، ص١١٤.

٣. الحبيب الثابتي، الجيلالي بن عبو: تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة الثقافة الجامعية، معسكر 2004، ص-112-113.

٤. الحبيب الثابتي، الجيلالي بن عبو، المرجع نفسه، ص114-112.

التعريف الإجرائي للكفاءة:

هي خلاصة العلوم وذروة المهارات والخبرات والأفكار والمكتسبات القبلية التي يتحصل عليها الفرد من خلال مساره التكويني والمهني، فيستخدمها ليبتكر شيئاً جديداً بأقل جهد وأقل تكلفة وفي ظرف وجيز.

تعريف العامل:

لغة: من الجذر الثلاثي عمل(. والعمل المهنة والفعل واعتمل الرجل: عمل بنفسه و عمل من باب طرب واعمله غيره واستعمله أيضاً طلب إليه العمل. والعوامل جمع عامل ، والعامل لغة : ما يصدر عنه العمل. العامل في العربية ما عمل عملاً فرغ أو نصب أو جر ، وكالأسماء التي من شأنها أن تعمل أيضاً وكأسماء الفعل وقد عمل الشيء في الشيء وهو ما أثر في آخر الكلمة من اسم أو فعل أو حرف ، حد [العامل] الجالب للإعراب [ما- أي شيء-] [أثر] رفعا ، أو جار [في آخر الكلمة] المعربة من اسم وفعل ، أو حرف والأصل فيه أن يكون من الفعل ثم من الحرف ثم من الاسم . ولا يؤثر العامل أكثرين

وَالْعَامِلُ: هُوَ الَّذِي يَتَوَلَّى أُمُورَ الرَّجُلِ فِي مَالِهِ وَمَلِكِهِ وَعَمَلِهِ، وَمِنْهُ قِيلَ لِلَّذِي يَسْتَحْرِجُ الزَّكَاةَ: عَامِلٌ. وَالْعَمَلُ: الْمَهْمَةُ وَالْفِعْلُ، وَالْجَمْعُ أَعْمَالٌ، عَمِلَ عَمَلًا، وَأَعْمَلُهُ غَيْرُهُ وَاسْتَعْمَلَهُ، وَعَمِلَ الرَّجُلُ: عَمِلَ بِنَفْسِهِ؛ أَنْشَدَ سَيِّبُونِي:

اصطلاحاً: العامل هو الشخص الذي يعمل ويؤدي نشاطاً يدوي ويأخذ عادة أجراً مادياً أو معنوياً على عمله في المنشأة أو المشروع الاقتصادي، نظير خدماته المهنية في المشروع. وهو أحد عناصر أو عوامل الإنتاج في المشروع أو المنشأة الاقتصادية.¹

التعريف الاجرائي للعامل:

هو ذلك الشخص الذي يبذل جهد بدني أو فكري في أحد مجالات العمل مقابل أجر مادي أو معنوي.

¹ - حسن النجفي: القاموس الاقتصادي - مطبعة الإدارة المحلية - بغداد ١٩٧٧م.

أو هو ذلك الشخص الذي يعمل لرب عمله أو لشركة أو مؤسسة ما، هدفه تحقيق الربح لصاحب العمل.

أو هو الشخص الذي يسعى لكسب رزقه وقوت يومه من أجل أن يعيل نفسه أو عائلته.

تعريف القدرات:

قدرة [مفرد] : جمع قدرات (لغير المصدر) وقدرات (لغير المصدر) : ١ - مصدر قدر على وقدر على . ٢ - قوة تمكن من أداء فعل ، طاقة ، استطاعة ، سلطان أظهر قدرة على / في البحث - قدرات خاصة / خارقة / ذاتية :طاقات وقدرات ينفرد بها البعض . ٣ - غنى وثراء رجل ذو قدرة . ٤ - (فز) معدل استخدام طاقة أو أداء شغل .

- قدرة حصان : (فز) معدل الشغل ويساوي ٥٥٠ قدم - رطل في الثانية . • قدرة شمعة : (فز) وحدة معيارية لقياس شدة الضوء . • اختبار القدرة : قياس قدرة العامل على أداء واجبات معينة كالقدرة الميكانيكية ، والقدرة الكتابية ، والقدرة الفنية^١

القدرة: تعني الاستعدادات الفطرية و المواهب والملكات المولودة مع الإنسان، والموجودة لديه والتي تتشكل وتتلور في وتنمو وتتطور معه خلال مراحل حياته ويمكن اكتشافها في الأداء أو الممارسة ويمكن لهذه القدرات تهيئته للنجاح في ميدان معين وهي الأساس الذي يؤهل الفرد لاكتساب المعارف والمهارات. ويمكن تقسيم هذه القدرات إلى قدرات وظيفية خاصة مثل القدرات العقلية وما يندرج تحت وظائف العقل من التفكير والتعبير والإبداع ومنها ما يتعلق بالسلوك السمات الشخصية كالصبر والجلد وسعة الصدر وما يندرج تحت هذا النوع من مهارات اجتماعية.

إن تأثير القدرات منفردة، لا تكفي لتحقيق إنجاز فاعل في أداء معقد، فيجب جمع القدرات للحصول علي إنجاز فاعل ومستمر.

القدرة لغة: في اللغة على أنها الطاقة، أو قوة المرء على فعل شيء ما، والتمكُّن منه، وجمعُها قُدُرات، وقُدُرات، وعندما يُقال عن شخص ما بأنه يمتلكُ قدرةً على الصبر، فهذا يعني أنه يمتلكُ القوة التي تُمكنه من الصبر وتحمل الصَّعاب، أمَّا اختبار القُدرة، فهو عبارة عن اختبارٍ يقوم في أساسه على قياس قُدرة المرء على أداء فعل مُعيَّن، وتُعبر القُدرة عن كلِّ ما

^١ معجم اللغة العربية المعاصرة، قاموس عربي عربي.

يستطيع الفرد أن يقوم به من أعمال عقلية، أو حركية، سواء كانت فطرية، أو تم اكتسابها من البيئة، كما يمكن القول إنها مهارة المرء في التصرف بشكلٍ عقلي، أو قانوني، أو جسدي، أو معنوي، أو مادي؛ حيث إنَّ القدرة تُعرف لغةً بأنها الغنى ويُسر الحال أيضاً، كما تنطوي القدرة على كفاءة الفرد في أدائه لمهنة ما، أو نشاط مُحدّد ناتج عن تدريبه، أو امتلاكه للمؤهلات، والمهارات اللازمة.

اصطلاحاً: القدرة هي التمكن من فعل الشيء، أو استطاعة قيام الشخص بفعل شيء ما، والقدرة هي كل ما يستطيع الفرد أن يقوم به من الأعمال سواء كانت هذه القدرة طبيعية، أو مكتسبة بسبب الظروف البيئية.

كذلك تعرف القدرة على أنها تيسير الحالة المادية، بمعنى الغنى. كما تعرف القدرة على المهارات والمؤهلات التي توجد لدى الشخص وتجعله قادر على أداء بعض المهام الموجودة في الحياة. تتعدد أنواع القدرة إلى القدرة العددية، القدرة اللفظية، القدرة التنافسية، القدرة التخزينية، القدرة العقلية، القدرة الإبداعية وغيرها الأنواع العديدة من القدرات.

التعريف الاجرائي للقدرات:

هي كل ما يحمله الفرد من إمكانيات وخبرات ومعارف التي تمكنه من القيام بعمل ما أو عدة أعمال بمهارة وخبرة عاليين مع امكانية تحمل المسؤولية.

مفهوم الإبداع:

لغة: يُعرف الإبداع لغوياً الإتيان بشيء لا نظير له فيه جودة وإتقان، حيث يكون هذا الشيء ابتكاراً لم يسبق له مثيل.

اصطلاحاً: لقد كان موضوع الإبداع و لا يزال محل اهتمام العديد من الدراسات التكنولوجية و الإدارية و التقنية و الاجتماعية^١.

أول من اهتم بمصطلح الإبداع هو الاقتصادي الأمريكي النمساوي الأصل شامبتر^١ وعرف فيه الإبداع على أنه "استخدام الموارد المتاحة بطريقة جديدة بهدف خلق سلع وخدمات جديدة"^٢.

^١ - سليمان دين كيث، العبقرية والإبداع والقيادة، ترجمة شاعر عبد الحميد، عالم المعرفة، الكويت، 1997، ص: 176

عرف عبد الفتاح الإبداع " القدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام والقدرة على تكوين روابط واكتشاف علاقات جديدة"^٣.

عرف الصرف الإبداع " بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه يشمل تطوير السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب، بل يتعدى أيضا الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل، بما يؤدي إلى ازدياد الإنتاجية"^٤.

و من الصعوبة الوصول إلى تعريف دقيق للإبداع فعندما يستعمل هذا المصطلح مقرونا بالمؤسسة مثلا فإنه يحمل مضامين متعددة والمختصون يشرحونه من خلال الرجوع إلى عامل أو أكثر من العوامل المتعددة وهذه العوامل تضم الخصائص أو السمات الشخصية و المهارات الذهنية إلى جانب الميزات التنظيمية التي تتصف بها المنظمة عن غيرها والتي تؤثر بدورها على مستوى و نوع الإبداع فيها.

عرفه galton بأنه: عملية ينتج عنها عمل جديد يرضي جماعة ما أو تقبله على أنه مفيد^٥.

فيعرف على أنه أفكار جديدة ومفيدة و متصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه لايشتمل على تطوير السلع و العمليات المرتبطة بها و إعداد السوق فحسب بل يتعدى كذلك إلى المعدات و الآلات و طرق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه و نتائج التدريب و الرضا عن العمل بما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية^٦.

^١ - جوزيف شامبتر Joseph Schepter 8 فبراير 1883 - 09 يناير 1950 الذي أصدر كتابه عام ١٩١٢ نظرية التطوير (The theory of development)

^٣ - Redolphe Durand, **guide du management stratégique** Durnod Paris.2003.p73-

^٣ - نبيل عبد الفتاح، مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بتخاذ القرارات، مجلة الإداري، المجلد 17 ، العدد 60 ، 1995 ، ص 56.

^٤ - رعد الصرن، إدارة الإبداع والابتكار، ط ١ ، دار الرضا، دمشق، 2001، ص 28.

^٥ بلال خلف السكرانة، الإبداع الإداري، عمان دارالمسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011 ، ص: 16.

^٦ - رعد الصرن، إدارة الإبداع والابتكار، دار الرضا، دمشق، 2001، طبعة 1، ص: 374.

ويعرف على أنه تنظيم لعدد من القدرات العقلية البسيطة و تختلف هذه التنظيمات فيما بينها باختلاف مجال الإبداع و هذه القدرات هي الطلاقة الفكرية و المرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وهذه كلها هي عوامل التفكير الإبداعي و يجب التمييز بينه و بين الابتكار فهذا الأخير يعبر عن القدرة على توليد أفكار جديدة لحل المشكلات واستغلال الفرص أما الإبداع فهو تحويل لكل الأفكار إلى تطبيقات نافعة (منتجات أو خدمات) فالابتكار هو عملية تسبق الإبداع^١.

ويعرف على أنه العملية التي تؤدي إلى ابتكار أفكار جديدة تكون مقبولة و مفيدة اجتماعيا عند التنفيذ^٢.

التعريف الإجرائي للإبداع: هو الاتيان بشيء جديد لم يسبق لأحد من قبله ابتكاره، وهو توظيف مجموع المعارف والخبرات السابقة المكتسبة حول موضوع أو مجال ما وقت الحاجة إليها أو لحظة الوقوع في مشكلة أو في لحظة حرجة للخروج من المشكلة بحلول ناجعة وغير متوقعة.

تعريف القدرات الابداعية:

القدرات الإبداعية هي تلك الاستعدادات العقلية التي يجب أن تتوفر في الأفراد حتى يقوموا بالسلوك الإبداعي و من أهمها:

الأصالة (Originality): تتمثل في القدرة على إنشاء أفكار جديدة نادرة و مفيدة غير مرتبطة بأفكار سابقة أو إنها القدرة على إنتاج استجابات أصيلة ي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد بمعنى كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها^٣.

^١ - STEPHEN ROBBINS & al, Management, Paris Pearson éducation françaises, ème - 130p : & , 2005

^٢ جمال خير الدين، الإبداع الإداري، الأردن، دارا سامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009 ، ص: 08.

^٣ - ناديا السرور، مقدمة في الإبداع، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2002 ، ص: 111.

^٤ - أحمد منصور، تكنولوجيا التعليم و تنمية القدرة على التفكير الابتكاري، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، المنصورة، 1989 ، ص: 86.

الطلاقة (Flency): إن الطلاقة تعني قدرة على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة والطلاقة هي بنك القدرة الإبداعية^١.

المرونة (Flexibility): تتمثل المرونة في القدرة على التفكير بطرق مختلفة و النظر إلى المشكلة من زوايا مختلفة أو تحويل مسار الأفكار أو وجهة النظر تبعاً للمتطلبات وهي تعبر كذلك عن السمو في قدرة الشخص على تغيير رأيه أو موقفه و عدم التعصب لأفكار جديدة^٢.

الحساسية للمشكلات: يعرفها جيلفورد (Gulford) بقدرة الشخص على رؤية المشكلات في أشياء أو أدوات أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها أو التفكير في تحسينات يمكن إدخالها على هذه النظم أو هذه الأشياء و ذلك على افتراض أن إدخال تحسين معين يعني ضمناً الإحساس بمشكلة ما^٣.

تعريف الواقع:

لغة: قال في القاموس المحيط : وَقَعَ يَقَعُ ، بفتحهما ، وُقُوعاً : سَقَطَ ، ووقع القول عليهم : وجب ، ووقع الحقُّ : ثَبَتَ ، ووقع ربيعٌ بالأرضِ : حَصَلَ ، وقال شائم الهمزاني : إن مفهوم الواقع قد جاء في معاجم اللغة العربية بمعنى : الحاصل والكائن والقائم وعلى الاستقبال ، الواقع : حاصل ، لكائن ، جمعه : وُقُوعٌ ، وقائع ، وقوعٌ . وفي الفلسفة : ما حدث ووجد . أما في القرآن الكريم فقد ورد لفظ "واقع" بمعنى : قائم ، وكائن ، ومتحقق ، وثابت أو حاصل لا محالة كقول الله تعالى : ﴿ إِنَّ عَذَابَ رَبِّكَ لَوَاقِعٌ ﴾ ، وقوله سبحانه ﴿ وَإِنَّ الدِّينَ لَوَاقِعٌ ﴾ ، قال البغوي (لواقع) لكائن .

اصطلاحاً: وأما "الواقع" اصطلاحاً فتعرفه جميلة ب: ما يحيط بالإنسان والجماعة من حال ومجال وعصر، ويؤثر فيها على سبيل التشكيل الراهن ضمن زمنٍ مُتَحَرِّكٍ، و"الواقع" بذلك: هو حال الإنسان والجماعة بما يحمله من قيم وأفكار، وطبائع وخصائص وسمات، ضمن مجالات يحياها كلٌّ منهما ويعيشانها، من اقتصاديّة، وسياسيّة، واجتماعيّة، وثقافيّة، ووفق المرحلة التاريخيّة العامّة التي تُمرُّ بها المجتمعات بسماؤها المختلفة، وهو ما نطلق عليه العصر، والحال والمجال

^١ - طارق السويدان و محمد العدلوني، مبادئ الإبداع، شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات و التدريب، 2002 ، ص: 57.

^٢ - فتحي عبد الرحمن جروان، الموهبة والتفوق والإبداع، دار الكتاب الجامعي، عمان، 1998 ، ص: 97.

^٣ - ممدوح عبد المنعم الكناني، الأسس التقنية للابتكار وأساليب تنميته، مكتبة الفلاح، الكويت، 1990 ، ص: 18-20.

والعصر المعاش من قبل الإنسان والجماعة في زمن ممتد متحول، والواقع بذلك ليس إلا معاصرة الحال والمجال، وتشكلهما في صيرورة الزمن المعاش.

التعريف الاجرائي للواقع:

هو الحدث الفعلي الملموس والمحسوس الذي يعيشه الانسان في حياته اليومية وليس الوهمية المثالية والذي تكون الاشياء فيه والأفعال ظاهرة من حركات أو أعمال وغيرها.

خامسا-المقاربة النظرية:

تعتبر البنائية الوظيفية من المحاور الأساسية التي تعتمد عليها النظرية الاجتماعية، في تحليل الأنساق الاجتماعية، حيث أن التناول الوظيفي يتبنى تصورا لتوازن المنظمة ويمثل هذا التصور الجديد في النموذج العضوي الذي يهدف إلى تبيان الوظائف التي تضمن صيانة المنظمة لتحقيق أهدافها المرسومة، بالاعتماد على جملة من الشروط الداخلية والخارجية.¹

حيث يرى بارسونز أن أبسط تصور للنسق الاجتماعي أنه يتألف من شخصين أو أكثر ينشأ بينهم تفاعل مباشر في موقف معين.²

ويعالج بارسونز المؤسسة بأنها نسق اجتماعي يتألف من أنساق فرعية مختلفة، ويعرف التنظيم على أنه توجه أساسي نحو تحقيق هدف معين يقوم بتحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، حتى يتلاءم الموقف مع المتطلبات الوظيفية والبيئة الخارجية، ويذهب بارسونز إلى أن هناك اربع متطلبات وظيفية تتحكم في بقاء النسق واستقراره:

- **التكيف:** ويعبر عن مشكلة تدبير الموارد البشرية والمالية لتحقيق أهداف المؤسسة.

¹ - مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي، دار النخلة، الجزائر، 1992، ص54.

² محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط3، 2003، ص 11

- تحقيق الهدف: ويتمثل في حشد الموارد التنظيمية لتحقيق الهدف عن طريق الموائمة.
- التكامل: ويشير الى العلاقات بين الوحدات ويهدف الى تحقيق التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية.
- الكمون والحفاظة: ويشير إلى ملائمة استيعاب التوترات التنظيمية واحتواءها من خلال خلق دافع لدى الأفراد في أداء مهامها التنظيمية.¹

حيث صنف بارسونز الأنساق في التنظيمات إلى:

- ١- النسق الفني : يتعلق بالنشاطات الفنية التي تسهم في انجاز أهداف التنظيم.
- ٢- النسق الإداري: يتعلق بالأمور والشؤون الداخلية في التنظيم ويتولى تدبير الموارد والمصادر الضرورية.
- ٣- النسق النظامي: يعمل على الربط بين النسق الفني والنسق الاداري والمجتمع من جهة أخرى.^٢

توظيف هذه النظرية في الدراسة:

لقد قمنا في دراستنا هذه والتي تهدف إلى معرفة كفاءة العامل وقدراته الابداعية بين المثالية والواقع في المؤسسة الصناعية، باستعمال النظرية البنائية الوظيفية كمقاربة نظرية، حيث تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من أكبر النظريات في علم الاجتماع وهي تتماشى مع موضوع دراستنا.

سادسا-الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى:

سهيلة جبار، الكفاءة التنظيمية وعلاقتها بأداء الموارد البشرية في المؤسسة دراسة ميدانية على إطارات مديرية الخدمات الجامعية جيغل ولواحقها، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مُجْد خيضر بسكرة، 2018-2019.

¹ فاروق مداس: التنظيم وعلاقات العمل، دار مدني، ط1، 2002، ص22-21.

^٢ زايد أحمد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، دار المعارف، 1984، ص125-124.

تتمحور الدراسة الراهنة حول الكفاءة التنظيمية وعلاقتها بالموارد البشرية وفي سبيل توصيف هذه العلاقة تم الاعتماد على خلفية نظرية وامبريقية من مراجع وبحوث ودراسات ميدانية ولوضع هذه العلاقة محل اختبار تم صياغة الفرضية الوصفية التالية : للكفاءة التنظيمية علاقة مباشرة بأداء الموارد البشرية في المؤسسة.

هذه الفرضية اندرجت تحتها فرضيتين وهما:

- تنعكس الاجراءات التنظيمية المتبعة في المؤسسة على أداء الأفراد.
 - توجد علاقة بين الكفاءة التنظيمية ومخرجات الأداء الفردي والجماعي في المؤسسة.
- من الناحية المنهجية تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستعانة باستمارة بحث كأداة رئيسية لجمع البيانات وتحليل البيانات بمصادقية عالية تم الاستعانة ببرنامج الحزم الاحصائية في العلوم الاجتماعية نسخة 21.
- لتفضي الدراسة الميدانية إلى نتيجة عامة مؤداها أن الكفاءة التنظيمية والأداء متغيران تنظيميان كل منهما يؤثر في الآخر ويلازمه لدرجة أن الكفاءة يمكن قياسها بنوعية الأداء والأداء لا يمكن أن يرتقي إلى المستوى المطلوب دون كفاءة وفاعلية في المؤسسة على اختلاف أنواعها.

أوجه الاستفادة من هذه الدراسة:

مكنتنا هذه الدراسة من:

- الاستفادة من الأسئلة المطروحة سابقا ووضع أسئلة جديدة أكثر تميزا و دقة.
- الاستفادة من الأخطاء التي وقع فيها الكتاب السابقون وتجنب الوقوع فيها.
- اثناء الرصيد المعرفي وضبط المصطلحات الخاصة بالدراسة مما سهل علينا طرح الإشكالية الخاصة بالدراسة .
- اختيار المنهج والأدوات الخاصة بالدراسة.
- سهولة حصول على مفهوم الكفاءة وتعريفه.

الدراسة الثانية:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية، حيث تمت دراستنا هذه بمجمع بركين وبالأخص في وحدة المعالجة المركزية التابعة لحقل المرك بولاية ورقلة، على مجموعة من الإطارات و عددهم ٦٠ إطار حيث قمنا باختيار العينة الطبقية في دراستنا هذه و هذا لأخذ حصة من كل قسم بوحدة المعالجة. واعتمدنا في دراستنا هذه على التساؤل العام التالي:

- ما هو دور التكوين الجامعي في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

وتفرع التساؤل العام الى تساؤلين فرعيين:

- ما هو دور المعارف النظرية المكتسبة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

- ما هو دور المهارات التطبيقية المكتسبة في كفاءة أداء الإطار بالمؤسسة الاقتصادية؟

الكلمات المفتاحية: التكوين الجامعي، كفاءة الأداء، الإطار، المعارف النظرية، المهارات التطبيقية.

أوجه الاستفادة من هذه الدراسة:

مكتتنا هذه الدراسة من:

- تحديد مشكلة البحث وتزويدنا بكافة المعلومات التي نحتاجها في موضوع بحثنا.

- اكتساب الكثير من الخبرة حيث جعلت موضوع بحثنا أكثر دقة ونظام وقد وفرت علينا سنين من البحث في

موضوعات بحثنا العلمي.

الدراسة الثالثة:

صيرينة ترغيني، دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة دراسة حالة مجمع صيدال، كلية

العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2014.

جاءت الدراسة تحت عنوان (دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة) وهو أحد المداخل

المتبعة للبقاء والتكيف مع تغيرات بيئة العمل السريعة وتحقيق ميزة تنافسية في السوق.

وقد سعت الدراسة إلى قياس وتحليل علاقات الارتباط والأثر بين التفكير الاستراتيجي بوصفه متغير مستقل والمتغيرات الفرعية المنبثقة عنه والمتمثلة ب: (القصد الاستراتيجي، التصور النظمي، قيادة الافتراضات، التفكير في الوقت، الفرص الذكية)، والقدرات الإبداعية للمؤسسة بوصفها متغير تابع من خلال مكوناتها (القدرة الاستيعابية، القدرة على التكيف، القدرة على التفكير).

وتجلى هدف الدراسة ببعدين، أولهما نظري، وتمثل بتقديم إطار فكري لموضوع الدراسة، وثانيهما ميداني أو تطبيقي، تمثل في دراسة وتحديد تأثير التفكير الاستراتيجي في القدرات الإبداعية لمجمع صيدال. واستهدفت الدراسة الاجابة عن التساؤلات ثم بلورة الاطار النظري في ضوء هذه التساؤلات، وصياغة فرضيات اختبرت العلاقات ارتباطا وتأثيرا.

وقد تم جمع البيانات من (74) مديرا وإطارا في مجمع صيدال، بالاعتماد على الإستبانة بوصفها أداة للقياس، وباستخدام عدد من الأساليب الاحصائية كالمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل التحديد (R)، والنسب المئوية، ومعامل الارتباط ل (speraman) لاختبار فرضيات الارتباط، وقيمة (F) لنماذج الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار فرضيات التأثير. وتمت المعالجة الاحصائية بتحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS).

وقد توصلت نتائج اختبار الفرضيات وتحليلها وتفسيرها إلى وجود علاقة وارتباط ذات دلالة معنوية إحصائيا بين التفكير الاستراتيجي ومتغيراته الفرعية المنبثقة عنه وبين القدرات الإبداعية للمؤسسة، وظهرت نتائج الدراسة التالية:

- وجود تأثير معنوي عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ للتفكير الاستراتيجي بأبعاده (القصد الاستراتيجي، التصور النظمي، قيادة الافتراضات، التفكير في الوقت، الفرص الذكية) في القدرات الإبداعية للمؤسسة بما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية.
- وجود تأثير معنوي عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ لعنصر القصد الاستراتيجي في القدرات الإبداعية للمؤسسة بما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

- وجود تأثير معنوي عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$ لعنصر التصور التنظيمي في القدرات الابداعية للمؤسسة بما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية.

وقد خرجت الباحثة بعدد من الاستنتاجات والتوصيات تخص المؤسسات بمختلف انواعها ومجمع صيد العلي وجه التحديد والخروج بمقترحات بصدد الدراسات المستقبلية.

أوجه الاستفادة من هذه الدراسة:

مكنتنا هذه الدراسة من:

- تجنب التكرار والابتعاد عن النمطية وساعدتنا في خلق موضوعات جديدة لم يتم الحديث عنها في السابق.
- تخليد وتكريم ذكرى الباحثين السابقين الذين قاموا بالكثير من الجهود من أجل عمل أبحاث علمية منمقة وأمدتنا بكافة المعلومات التي نحتاجها في بحثنا العلمي المرتبط بموضوع البحث.
- تعريف أو مفهوم القدرات كمصطلح مستقل بذاته.
- تعريف القدرات الإبداعية لدى العمال.

الدراسة الرابعة:

أ. درار يحيى، واقع القدرات الإبداعية وأثرها على إنتاجية المنظمة دراسة ميدانية بمؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة-، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية (ISSN:1112-9751)، العدد 27 جوان 2017 السنة التاسعة، جامعة باجي مختار، عنابة.

جاءت الدراسة تحت عنوان: (واقع القدرات الابداعية وأثرها على إنتاجية المنظمة) هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر القدرات الإبداعية من خلال أبعادها (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات) على الإنتاجية في مؤسسة مناجم الفوسفات بتبسة وبناء على الهدف من هذه الدراسة فقد صممت استبانته شملت 19 عبارة وذلك لجمع المعلومات الأولية و آراء عينة الدراسة، وتم جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام برنامج وتكونت

عينة الدراسة من ٣٥ فرد ومن خلال عملية تحليل بيانات الدراسة (spss) الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية وفرضياتها تم التوصل إلى نتائج أهمها:

- وجود مستوى جيد من القدرات الإبداعية (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات). بمؤسسة مناجم الفوسفات.
- وجود علاقة تأثير إيجابية متوسطة بين مستوى القدرات الإبداعية والإنتاجية بالمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: القدرات الإبداعية، الإبداع، الإنتاجية.

أوجه الاستفادة من هذه الدراسة:

مكتتنا هذه الدراسة من:

- التعرف على طريقة عمل البحث وكيفية بدأ بحثنا بطريقة علمية موضوعية صحيحة.
- معرفة النقاط التي لم يتم تناولها سابقا في هذه الدراسات وعليه نتناولها نحن وتكون ضمن موضوع بحثنا.
- سهولة الحصول على تعريف مفهوم الإبداع و القدرات الإبداعية

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: مجالات الدراسة

١- المجال المكاني

٢- المجال الزمني

٣- المجال البشري

ثانياً: المنهج المعتمد في الدراسة

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

رابعاً: الأساليب الإحصائية للدراسة

أولا/ -مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني: تم إجراء هذه الدراسة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بورقلة (SNVI) أحد المؤسسات التي تنشط في الاقتصاد الوطني و التي تعمل على تدعيمه بمختلف السيارات الصناعية و الشاحنات التي هي بحاجة إليها في استمرار نشاطها.

نبذة تاريخية للمؤسسة :

تأسست وحدة ٨٤٠ بورقلة عام ١٩٥٩ أين كانت تابعة إلى المؤسسة الفرنسية (BERLIE) بيرلي وبعد الاستقلال تحول اسمها إلى (SONACOM) سوناكوم وهذا في سنة ١٩٧١ وبقيت على هذا الاسم إلى غاية سنة ١٩٨١ م حيث تم إعادة هيكلتها وأصبحت تسمى " بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية " S . N V . I .
موقعها الجغرافي : تقع في الطريق الرابط بين ولاية غرداية وولاية ورقلة وتربع على مساحة إجمالية قدرها ٢٧,١٥٦ م^٢.

التعريف بوحدة ورقلة 840:

تفرعت وحدة ورقلة ٨٤٠ عن مؤسسة الأم سنة ١٩٨٣ م من جراء تطبيق سياسة إعادة هيكلة المؤسسات و هي تتوفر على نقاط بيع في كل من عين أميناس و جانت، فهي مؤسسة جهوية ذات طابع اقتصادي تجاري تقع في الطريق الرابط بين ولاية غرداية الطريق رقم ٤٩، و تقدر المساحة الإجمالية ٦٧٢٦٩ م^٢. المساحة المغطاة ٧٤٣٦٣ م^٢، المساحة غير مغطاة ٢٠٥٩٨٠٦ م^٢. كانت في الماضي تشتغل ما يقدر ب ٢٠٣٩ عامل منذ تاريخ بدا الاستغلال فيها، أما حاليا فتشغل ١٢٥ عامل، ذات رأس مال قدره:

٢,٢٠٠,٠٠٠,٠٠٠ دج و التي تقوم بالأنشطة التالية:

-بيع الشاحنات؛

-تصليح الحافلات و الشاحنات؛

-بيع قطع الغيار؛

-المراقبة التقنية للشاحنات بعد عملية التصليح و التجديد.

٢- المجال الزماني:

وهو المدة التي تمت فيها دراستنا للموضوع، والذي يحتوي على جانبين نظري وميداني، وقد تمت الدراسة وفق مرحلتين:

المرحلة الأولى:

مرحلة جمع المعلومات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، وتصنيفها وترتيبها، وقد إمتدت هذه المرحلة لمدة 3 أشهر، إبتداءً من شهر نوفمبر، والذي تم فيه إختيار الموضوع من قبل الأستاذ المشرف .

المرحلة الثانية:

مرحلة القيام بإجراء التطبيق الميداني في المؤسسة ، حيث تمت الموافقة على القيام بإجراء البحث في المؤسسة محل الدراسة : يوم ٢٠ ماي ٢٠٢١ ، والتي قمنا خلالها بإجراء جولة استطلاعية داخل المؤسسة، حيث وبعد ضبط وتصميم الاستمارة وموافقة المشرف عليها و تحكيمها، قمنا بتوزيعها على العمال بداية من ٢٧ ماي الى ٤ جوان ٢٠٢١ ، تلتها عملية تفرغ البيانات ، ومعالجة المعطيات الميدانية ، وتحليل النتائج ومناقشتها

٣/ المجال البشري (مجتمع الدراسة):

هو مجتمع البحث الذي أجري عليه الدراسة، وقد تمت على مجموعة من العمال في المصنع بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات بورقلة والمقدر عددهم ٥٠ عامل موزعين على عمال الوحدة الإنتاجية، مع العلم بأننا أخذنا العمال المثبتون في مناصبهم فقط، أي الدائمين ولم نأخذ العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل كالإدماج والعمال المتعاقدين، وللإحاطة بالموضوع تم اختيار طريقة المسح الشامل بحيث أن عدد العمال قليل ولا يسمح لنا باختيار نسبة من مجموع العمال.

٤-المنهج المستخدم:

يعرف المنهج بأنه عبارة عن برنامج محدد يتبعه الباحث للكشف عن الحقيقة مستندا في ذلك على مجموعة قواعد عامة تهيمن على سير العقل، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.^١

ويتضمن المنهج عدة خطوات تبدأ بملاحظة الظواهر ثم وضع الفرضيات، ثم إجراء التجارب، وتنتهي بمحاولة التحقق من صدق الفرضيات أو بطلانها، وصولا إلى وضع قوانين عامة تربط بين الظواهر وتوجد العلاقات بينها.^٢

يعتبر المنهج المستخدم الذي يتطرق إليه الباحث في دراسته من أساسيات البحث العلمي، وذلك لأن البحث يتطلب منهجا للدراسة يتوقف على طبيعة المشكلة أو خصائصها المميزة بين العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبوا إليها الباحث للوصول إليها كل هذه العوامل مجتمعة تفرض على الباحث الأخذ بمنهج دون سواه متأثرا كذلك بمدة إنجاز البحث التي تفرض بدورها نوعه.

ونظرا لأن موضوع دراستنا هو " كفاءة العامل وقدراته الابداعية بين المثالية والواقع "، أضحى المنهج المناسب لها هو المنهج الوصفي، لأنه كما يع ربه هويتين " يقوم على دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الأوضاع " بمعنى أنه يسمح لنا بتغطية الموضوع، وبالتالي فهم الظاهرة، ودراستها والتعامل معها عن قرب، فهو يساعد على منهجة المعلومات والبيانات الضرورية بطريقة منظمة وتحليلها علميا.

واخترنا المنهج الوصفي لكونه " يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع بوصفها وصفا دقيقا، والتعبير عنها كما وكيفا، حيث يصف التعبير الكيفي للظاهرة ويوضح خصائصها، بينما يعطى التعبير الكمي وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها ، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى.^٣

كما لا يتوقف هذا المنهج عند جمع البيانات الخاصة بالظاهرة لاستقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، بل يمتد ليشمل التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح.

٥/ أدوات الدراسة:

^٢ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط - ٢ ، ١٩٩٣ ، ص ٢٦٧

^٣ عبيدا تدوقن وآخرون: البحث العلمي مفهومه، أدواته أساليبه، دار أسامة للنشر، الرياض، ط - ٣ ، ٢٠٠٦ ، ص ١

هناك عدد من الأدوات المستخدمة في عملية جمع البيانات الخاصة بالبحث العلمي، ومن أكثر تلك الأدوات شيوعاً واستخداماً: الاستمارة، المقابلة، الملاحظة ويتم اختيار هذه الأدوات وبناءها في ضوء أسس علمية وخطوات منهجية يتحكم فيها موضوع الدراسة وطبيعته، واستخدامها كوسائل لجمع البيانات من الميدان.

ويمكن للباحث أن يستخدم هذه الأدوات منفردة أو مجتمعة، وذلك تبعاً لطبيعة البحث، وأهدافه وتوجهات الباحث والإمكانات المتاحة. لذلك وبغرض جمع البيانات الخاصة بموضوع هذه الدراسة تم اللجوء إلى تقنية الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات.

١/ الاستمارة: تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية، فهي وسيلة لدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص أفعال وتفاعلات مجموعة كبيرة من الأفراد، انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها.

وتعرف الاستمارة أيضاً على أنها: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد^١.

لقد قمنا ببناء الاستمارة، وذلك بعد الملاحظات التي اكتشفناها في الميدان قمنا بها، وبعدها قمنا بنائها بأسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة، كما تم تغيير بعضها وتصحيحها وضبطها بطريقة صحيحة، وتم تبويبها بناءً على خطة البحث والتي اشتملت على ٢٠ سؤالاً موزعين في ثلاث محاور كالتالي:

المحور الأول: تعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين وضم (٣) أسئلة.

المحور الثاني: هل ابداع العامل فطري أم مكتسب عن طريق تكوينه وضم (٨) أسئلة.

المحور الثالث: هل يؤثر إبداع العامل على كفاءته من خلال تحفيز قدراته العقلية والجسمية؟ وضم (٣) أسئلة.

^١ - رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعات، ط ٢، ٢٠٠٨،

المحور الرابع: هل لتحفيز وتكوين العامل دور في تحسين كفاءته الإنتاجية؟ وضم (٦) أسئلة.

وقد تم توزيع الاستمارة على ٥٠ عاملاً وتم استرجاع ٣٦ استمارة ، وهذا لغياب بعض العمال لظروف إدارية، وإلغاء

بعض الاستمارات الغير صالحة.

وتم استخدام البرنامج الإحصائي (spss) لتفريغ البيانات.

الفصل الثالث: تفرغ الجداول وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً/ عرض وتحليل نتائج الدراسة

١ . عرض تحليل نتائج البيانات الشخصية

٢ . عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول

٣ . عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني

٤ . عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث

ثانياً / تحليل وتفسير نتائج الدراسة العامة

1- عرض وتحليل البيانات الشخصية:

الجدول ١ -/ يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
80.6	29	ذكر
19.4	7	أنثى
100.0	36	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث حيث أن نسبة الذكور بلغت ١٠٠/٨٠,٦ أما نسبة الإناث بلغت ١٠٠/١٩,٤ .

وهذا راجع إلى طبيعة العمل، حيث أن صناعة السيارات تتطلب جهد بدني وعضلي كونه عمل يناسب الرجال.

أكثر من النساء فالرجال قوامون على النساء وقادرين على تحمل المشاق ورفع الأثقال، ويرجع ذلك إلا أن طبيعة البنية الجسدية للرجل، فالنساء غير قادرات على هذه الأعمال ولا يسعهن سوى القيام ببعض الأعمال الإدارية أو فيما يتعلق ببعض بأعمال النظافة داخل المؤسسة.

الجدول ٢ -/ يوضح عمر المبحوثين.

النسبة المئوية	التكرار	السنوات
13.9	5	من 20 إلى 30
52.8	19	من 30 إلى 40
30.6	11	من 40 إلى 50
2.8	1	من 50 إلى 60
100.0	36	المجموع

نلاحظ أن هناك تفاوت في الفئة العمرية للعمال، حيث أن أعلى نسبة هي في الفئة ما بين (٣٠ إلى ٤٠) حيث

بلغت ١٠٠/٥٢,٨ .

ثم تليها الفئة ما بين (٤٠ إلى ٥٠) بنسبة ١٠٠/٣٠,٦ .

بعدها الفئة من (٢٠ إلى ٣٠) بنسبة ١٣,٩ / ١٠٠.

وأخيرا الفئة من (٥٠ إلى ٦٠) بنسبة ٢,٨ / ١٠٠.

يعود ارتفاع نسبة الشباب ما بين ٣٠ إلى ٤٣ إلى أن هذه الفئة هب الفئة الأكثر نضجا جسديا وعقليا بحيث يكون الإنسان في هذه المرحلة من عمره في أوج قوته ويكون قادرا على تحمل المسؤولية في العمل، بينما تعود انخفاض نسبة الكهول من ٥٠ إلى ٦٠ إلى أن معظمهم يتقاعد قبل أوانه ومنهم من يتوقف عن العمل بسبب التعب والكبر ومن هم من ظروفه الصحية لا تسمح له بمواصلة العمل ومنهم من يصاب بالأمراض المزمنة فتمنعه من مواصلة العمل، وحتى كذلك ضعف القوة الجسدية بينما طبيعة العمل تحتاج إلى هذه القوة (الجسدية).

الجدول ٣ -/ بوضوح المؤهل العلمي للمبحوثين.

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
16.7	6	متوسط
36.1	13	ثانوي
47.2	7	جامعي
100.0	36	المجموع

يوضح هذا الجدول أن نسبة الجامعيين هي النسبة لأعلى في المبحوثين حيث بلغت نسبتهم (٤٧,٢ / ١٠٠) ثم تليها نسبة الدارسين في الثانوية بنسبة (٣٦,١ / ١٠٠) وأخيرا نسبة الدارسين في المتوسطة بنسبة (١٦,٧ / ١٠٠).
يعود ارتفاع نسبة الجامعيين في المؤسسة إلى أن المؤسسة بحاجة ماسة إلى الكفاءات العلمية من أجل الاستفادة من قدراتها ومهاراتها العلمية من أجل تطوير مواردها، فتجدها تركز أكثر على النخبة المثقفة (الجامعيين) أكثر من الأطوار الأخرى لأنها الفئة الأكثر كفاءة مقارنة بباقي الفئات الأخرى، وذلك لأنها تعتمد عليها من أجل القيام بالأعمال المعقدة داخل المؤسسة.

الجدول ٤/- يوضح تطوير المصنع من خلال الأفكار.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	69.4
لا	11	30.6
المجموع	36	100.0

من خلال الجدول نلاحظ أن الذين لديهم أفكار في تطوير المصنع بلغت نسبتهم ٦٩,٤/١٠٠ في حين بلغت نسبة الذين ليس لديهم أفكار تساهم في تطوير المصنع ب ٣٠,٦/١٠٠.

نلاحظ أن غالبية العمال لديهم أفكار يحاولون من خلالها تطوير المصنع وتغييره مما هو عليه إلى ما هو أفضل من ذلك، من أجل مواكبة سيرورة عجلة التطور حتى يتسنى لها البقاء في دائرة المنافسة مع المؤسسات الأخرى ذات العمل المتشابه، كي يمكنها ذلك من الحصول على افضل حصة سوقية لها وكذلك كسب أكبر نسبة من الزبائن.

الجدول ٥ يوضح حس الابداع لدى المبحوث فطري أم مكتسب

الخيارات	التكرار	النسبة لمئوية
نعم	27	75.0
لا	9	25.0
المجموع	36	100.0

من خلال الجدول نلاحظ أن حس الابداع الفطري لدى المبحوثين بلغ ما نسبته ٧٥,٠/١٠٠ في حين بلغ حس الابداع المكتسب لدى المبحوثين ما نسبته ٢٥,٠/١٠٠.

لاحظنا أن أغلب إبداع المبحوثين فطري منذ ولادتهم وهذا راجع إلى الطبيعة البشرية بحيث ان الإنسان كائن عاقل بطبعه ،ومن خصائصه التفكير واستخدام العقل وإعماله وغالبا ما يعتمد الإبداع الفطري على المنطق والبداهة والفتنة والذكاء في ابتكار الأشياء، وقد يرجع ذلك إلى طريقة التوظيف التي تتبعها المؤسسة بحيث أنها تختار العمال ذوي الذكاء العالي الذين يتحصلون على أعلى المراتب والنقاط في مساهمهم الدراسي والتكويني.

الجدول ٦- يوضح مصدر الإبداع لدى المبحوثين مكتسب أم فطري أو من عوامل أخرى.

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
58.3	21	نعم
11.1	4	لا
30.6	11	عوامل أخرى
100.0	36	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن مصدر الإبداع الفطري لدى المبحوثين بلغ بنسبة ٥٨,٣/١٠٠ ثم تليها نسبة الإبداع المكتسب ب ٣٠,٦/١٠٠ وأخيرا مصدر الإبداع من العوامل الأخرى بنسبة ١١,١/١٠٠.

من خلال تحليلنا لهذا الجدول يتبين لنا أن غالبية العمال إبداعهم فطري، أي أنهم مبدعون بطبيعتهم ولا يحتاجون لا إلى التكوين ولا إلى العوامل الأخرى ليبدعوا، ونجد الفئة التي تليها هي الفئة التي إبداعها مكتسب عن طريق التكوين سواء كان جامعي أو مهني أو الدورات التكوينية والتدريبية التي تقوم بها المؤسسة من فترة لأخرى، ثم تليها لعوامل الأخرى المتحكمة في عملية الإبداع فنجد منها: الحاجة أو الضرورة الملحة إلى ذلك الإبداع، ذلك لأن الحاجة هي أم الاختراع.

الجدول ٧ يوضح نسبة حل المشكلة في العمل فور حدوثها.

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
88.9	32	نعم
11.1	4	لا
100.0	36	المجموع

يوضح الجدول نسبة المبادرين إلى حل المشكلة فور حدوثها حيث بلغت نسبتهم ٨٨,٩/١٠٠، في حين بلغت نسبة الذين لا يبادرون إلى حل المشكلة فور حدوثها ١١,١/١٠٠.

تعود مبادرة العمال إلى حل المشكلة فور حدوثها في العمل على عدت اسباب نذكر منها : خوف العمال من البقاء بدون عمل يشغلهم أو أن السبب قد يتعلق بالضمير المهني للعمال فلا يرضوا بالمشاكل في عملهم، أو قد يتخوفون من الطرد من العمل بسبب هذه المشكلة، فالمشكلة قد تخل بمرودية المؤسسة مما قد يؤثر على مدخولها والذي بدوره قد ينقص من رواتبهم.

الجدول ٨/- يوضح تأثير طريقة التكوين على الانتاج

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
91.7	33	نعم
8.3	3	لا
100.0	36	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الذين تؤثر عليهم طريقة تكوينهم في عملية الإنتاج بلغت نسبتهم ٩١,٧/١٠٠، في حين الذين لا تؤثر فيهم طريقة تكوينهم على عملية الإنتاج بلغت نسبتهم ٨,٣/١٠٠.

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول وإجابات الباحثين نلاحظ ان التكوين يؤثر على طريقة الإنتاج وذلك من خلال الدورات التدريبية والاختبارات التي يخضع لها العامل أثناء فترة تعليمه أو تكوينه الجامعي والمهني ، فالتكوين يكسب العامل الخبرة والمهارة التي يحتاجها في العمل، فنجد أن الإنتاج يزيد كلما كان العامل ذو خبرة ومارة فالتكوين الجيد يشعر العامل بأنه متمكن ومتحكم بعمله والعملية الإنتاجية بشكل تام، فيشعره ذلك بنوع من الرضا.

الجدول ٩/- يوضح مساهمة المؤسسة في تنمية قدرات العامل

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
75.0	27	نعم
25.0	9	لا
100.0	36	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الذين تساهم المؤسسة في تنمية قدراتهم بلغت نسبتهم ٧٥,٠/١٠٠، في حين الذين لا تساهم المؤسسة في تنمية قدراتهم بلغت نسبتهم ٢٥,٠/١٠٠.

وذلك من خلال الدورات التكوينية داخل المؤسسة أو من خلال كذلك طول المدة التي يقضيها العامل في المؤسسة وكذلك العمل الروتيني اليومي، كل ذلك أو أكثر يساهم وينمي من قدرات العامل الإبداعية فيجعله أكثر خبرة ومهارة وأكثر تمكنا من عمله، بحيث يتمكن من اكتساب الخبرة المهنية والتي هي من أكثر المهارات المطلوبة في ميدان الشغل والعمل.

الجدول ١٠ - يوضح قيام المؤسسة بدورات تكوينية في فترات من الزمن.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	72.2
لا	10	27.8
المجموع	36	100.0

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة قيام المؤسسة بدورات تكوينية في فترات من الزمن بلغت نسبتها

١٠٠/٧٢,٢، في حين بلغت نسبة عدم قيام المؤسسة بدورات تكوينية من الزمن بنسبة ١٠٠/٢٧,٨.

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن المؤسسة تقوم بدورات تكوينية من فترة لأخرى وذلك من أجل إعلام العمال بالمستجدات وكل ما هو جديد أو ما يطرأ على تطبيقات والآلات حتى يتمكن العمال من التعامل مع الآلات التي يستخدمونها والتي يعملون عليها، أو قد يكون سبب قيام المؤسسة بالدورات التكوينية هو نقص الخبرة والمهارة لدى العمال مما دفعها إلى القيام بهذه الدورات وذلك من أجل تحسين إنتاجية العمال والرفع من كفاءتهم وخبراتهم.

الجدول ١١ - يوضح تعزيز الدورات التكوينية للقدرات الإبداعية للعمال.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	72.2
لا	10	27.8
المجموع	36	100.0

نلاحظ من خلال الجدول ان الذين ساهمت الدورات التكوينية في تعزيز قدراتهم بلغت نسبتهم ١٠٠/٧٢,٢،

في حين بلغت الذين لم تساهم الدورات التكوينية في تعزيز قدراتهم بنسبة ١٠٠/٢٧,٨.

من خلال معطيات الجدول يتضح لنا أن الدورات التكوينية التي تقوم بها المؤسسة كان لها دور كبير في الرفع من قدرات العامل الإبداعية بل وحتى من كفاءتهم أيضا، وهذا يتجلى في تحسين القدرة الانتاجية العمال، حيث يحيط العمال ببعض الخبرات والمهارات التي لم يكونوا يعرفونها من قبل، وكذلك تساعدهم الدورات التكوينية من القيام بالعمل بسرعة وفي نقى بالوقت بدقة وإتقان، فقد يمتلك بعض العمال خوف وليس في عمله لكن بعد خضوعه للدورات

التكوينية سوف يندثر ذلك الخوف واللبس ويعطب التكوين للعامل قوة ذهنية جديدة وأمل جديد وثقة تمكنه من القيام بعمله على أكمل وجه.

الجدول ١٢- يوضح حاجة العامل للتدريب المهني حتى يبدع ويصقل مهارته

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	97.2
لا	1	2.8
المجموع	36	100.0

يوضح الجدول ان حاجة العامل للتدريب المهني حتى يبدع ويصقل مهارته بلغت بنسبة ٩٧,٢/١٠٠، في حين أن الذين لا يحتاجون للتدريب المهني حتى يبدعوا ويصقلوا مهارتهم بلغت بنسبة ٢,٨/١٠٠. من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول يتبين لنا أن العامل يحتاج إلى رسكلة وإعادة التهيئة من أجل إبراز قدراته ومهاراته الكامنة، فقد يصاب العامل بنوع من الجمود الذهني مما يجعله خلية شبه نائمة يجب على المؤسسة أن توقظها عن طريق الدورات التدريبية والتكوينية واستبدال أفكاره بأفكار جديدة وإبداعية تخدم المصنع والمؤسسة معا، فقد يطرأ على المؤسسة تغيير جديد لذلك لا بد على المؤسسة القيام بهذه الدورات فقد تكون هذه الدورات عبارة عن بعثات تكوينية في مدن ومؤسسات أخرى أكثر تطورا من أجل الاستفادة من هذه الأفكار .

الجدول ١٣- يوضح تكوين العامل وتحفيز قدراته يؤدي الى ابداعه

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	34	91.4
لا	2	5.6
المجموع	36	100.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الذين تتحفز قدراتهم الابداعية عن طريق التكوين بلغت نسبتهم ٩٤,٤/١٠٠، وأما الذين لا تتحفز قدراتهم الابداعية عن طريق التكوين بلغت نسبتهم ٥,٦/١٠٠.

يتبين لنا من تحليل الجدول أن الأفكار الإبداعية لمعظم العمال لا يمكن استخراجها إلا عن طريق التكوينه التحفيزه حتى تظهر قدرته الابداعية ،فقد يمتلك بعض العمال هذه القدرة ولكنهم لا يدركون ذلك إلا بعد أن يتحفزوا ويتحمسوا للعمل، والتحفيز نوعان :إما مادي عن طريق الزيادة في الأجور أو العلاوات أو الترقية أو منح امتيازات وهدايا، وإما معنوي وذلك بشكر العامل والثناء عليه وما إلى ذلك من الكلام المحمود الذي يرفع من معنوياته.

الجدول ١٤ -/ يوضح تأثير الأخطار التكنولوجية على كفاءة وقدرات العامل

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
61.1	22	نعم
38.9	14	لا
100.0	36	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة تأثير الأخطار التكنولوجية على قدرات العامل وكفاءته بلغت ١٠٠/٦١,١، في حين بلغت نسبة عدم تأثير الأخطار التكنولوجية على كفاءة العامل وقدراته ب٣٨,٩/١٠٠. من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول وإجابة غالبية المبحوثين يتبين لنا أن الأخطار التكنولوجية لها تأثير سلبي على العامل بالدرجة الأولى وعلى المؤسسة ،فتعرض العامل لهذه الأخطار من شأنه أن يقلل من مستوى كفاءته وقدراته الإبداعية وبالتالي يقلل من مستوى إنتاجيته وفعاليتها في العمل ،بينما يرى معظمهم أن الأخطار التكنولوجية ليس لها أي تأثير إطلاقا على كفاءة وقدرات العامل الإبداعية ،بل على العكس فالتكنولوجيا تساعد العمال كثيرا في اكتساب مهارات وأفكار جديدة قد تخدم المصنع بشكل كبير بل وتعزز أيضا الفكر الإبداعي والابتكاري للعمال ،ويعلمهم أيضا كيفية الوقاية من الأخطاء و الأخطار المهنية.

الجدول ١٥ -/ يوضح دور التحفيز في تحسين انتاجية العامل

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
97.2	35	نعم
2.8	1	لا
100.0	36	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن العمال الذين تتحسن انتاجيتهم عن طريق التحفيز بلغت نسبتهم ١٠٠/٩٧,٢، في حين أن العمال الذين لا تتحسن انتاجيتهم عن طريق التحفيز بلغت نسبتهم ١٠٠/٢,٨.

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول الذي بين توزيع الأفراد العينة على حسب دور التحفيز في إنتاجية العامل أن التحفيز يزيد من مستوى أداء العامل ويجعل دافعيته أكبر نحو العمل فيعمل بكفاءة وفعالية ويعزز من شعوره بالرضا في العمل وهذا يؤدي إلى تحسين إنتاجية العامل في العمل

الجدول ١٦- / يوضح أن التحفيز يزيد في الانتاجية ام العوامل الأخرى

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	80.6
لا	7	19.4
المجموع	36	100.0

من خلال الجدول نلاحظ أن التحفيز هو السبب الرئيسي في زيادة الانتاجية حيث بلغت نسبتهم ١٠٠/٨٠,٦، في حين أن العمال الذين لا تزيد انتاجيتهم عن طريق التحفيز بلغت نسبتهم ١٠٠/١٩,٤.

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول يتبين لنا أن التحفيز عامل مهم للعامل، فالتحفيز يجعله يعمل بدافعية أكثر في إنجاز الاعمال كما أنه يحقق الرضا الوظيفي لدى العامل فيزيد من مستوى أدائه وبالتالي يزيد من مستوى إنتاجيته، بينما ترى الفئة الأخرى من الباحثين أن هناك عوامل أخرى تزيد من الإنتاجية، كالكفاءة والتدريب والتطوير وتوفير التجهيزات اللازمة للعمل، وبيئة العمل المناسبة وتحسين سير العمل، واعدت عوامل أخرى تحقق وتزيد من مستوى إنتاجيته.

الجدول ١٧- / يوضح اعتماد الكفاءة الانتاجية على الدعم المادي أم المعنوي

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	80.6
لا	7	19.4
المجموع	36	100.0

من خلال الجدول نلاحظ أن اعتماد الكفاءة الانتاجية على الدعم المادي بلغت بنسبة ١٠٠/٨٠,٦، في حين إن اعتماد الكفاءة الانتاجية على الدعم المعنوي بلغت بنسبة ١٠٠/١٩,٤.

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول يتبين لنا أن تحقيق الكفاءة الإنتاجية يعتمد على الدعم المادي والمعنوي الذي تقدمه المؤسسة للعامل للقيام بالمهام كما هو مطلوب وهذا يجعل العامل يقدم أحسن ما لديه ويعمل بحماس ورغبة، وبالتالي يزيد من مستوى كفاءته وقدراته الإبداعية، في حين يرى البعض الآخر أن تحقيق الكفاءة الانتاجية لا تعتمد على الدعم المادي ولا المعنوي، بل يعتمد على العوامل الأخرى مثل: بيئة العمل داخل المؤسسة ونظام سير العمل في المؤسسة وغيرها من العوامل التي تلعب دور في تحقيق الإنتاجية.

جدول ١٨/- يوضح أن عامل الابداع نابع من الخبرة المهنية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	83.6
لا	6	16.7
المجموع	36	100.0

يبين لنا الجدول أعلاه أن نسبة الذين ينبع ابداعهم من خبرتهم المهنية بلغت ١٠٠/٨٣,٣، ونسبة الذين لا ينبع ابداعهم من الخبرة المهنية بلغت ١٠٠/١٦,٧.

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول يتبين لنا حسب اجابات أغلب المبحوثين أن الإبداع نابع من الخبرة المهنية، فالعامل الذي لديه خبرة أكبر يبدع في عمله أكثر ومع مرور الوقت يزيد مستوى إبداعه فالخبرة المهنية تجعل العامل ينجز عمله دون عوائق وتجعله يحسن ويطور من مستواه وقدراته الإبداعية، بينما يرى بعض المبحوثين أن الإبداع لا ينبع من الخبرة المهنية، بل هناك عدة عوامل أخرى للإبداع، فقد يكون الإبداع نابع من القدرات الشخصية للفرد العامل التي تجعله مبدعا في مجال عمله دون مراعاة الخبرة المهنية في العمل.

الجدول ١٩ - يوضح زيادة الراتب الشهري تعتمد على النشاط الابداعي في المؤسسة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	52.8
لا	17	47.2
المجموع	36	100.0

يوضح لنا الجدول أعلاه أن نسبة الذين يعتمدون زيادة راتبهم الشهري على نشاطهم الإبداعي في المؤسسة بلغ ١٠٠/٥٢,٨، في حين بلغت نسبة الذين لا يعتمدون زيادة راتبهم الشهري على نشاطهم الإبداعي في المؤسسة بنسبة ١٠٠/٤٧,٢.

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول وإجابة أغلب المبحوثين يتبين لنا أن النشاط الإبداعي في المؤسسة يعتمد على زيادة راتب الشهري، حيث أن زيادة الراتب الشهري يعد حافزاً من الحوافز التي تجعل العامل يبذل في إنجاز عمله وهذا يولد لديه الرغبة في العمل ويزيد من مستوى كفاءته وفعاليته في العمل وهذا ما يشجعه على الإبداع أكثر في العمل، حيث أن الإبداع يجعل العامل ينجز العمل بطريقة مميزة و متقنة، بينما يرى آخرون أن زيادة الراتب الشهري لا يعتمد على النشاط الإبداعي، فقد تعتمد زيادة راتبه الشهري على مواظبته للعمل وحضوره في الوقت وإتباع الأوامر الصادرة من المدير وغيرها.

عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

من خلال النتائج المتحصل عليها من تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى التي مفادها " الإبداع عامل فطري ومكتسب عن طريق التكوين " التي أظهرت مجموعة من النتائج والتي تبين العلاقة القائمة بين المتغيرات المتضمنة لهذه الفرضية حيث تؤكد التحليلات الاحصائية أن:

- أغلب العمال لديهم أفكار جديدة يحاولون من خلالها تطوير المصنع.
- ابداع العمال مكتسب من التدريب والتكوين .
- أغلب العمال يبادرون فورا في حل الخلل أو المشكلة فور حدوثها.
- طريقة تكوين العامل تؤثر على عملية إنتاجه.
- المؤسسة تساهم في تنمية قدرات العامل.
- المؤسسة تقوم بدورات تكوينية في فترات محددة من السنة.
- وقد عملت هذه الدورات التكوينية على تعزيز القدرات الابداعية للعامل.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

من خلال النتائج المتحصل عليها من تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية التي مفادها " يؤثر إبداع العامل على كفاءته من خلال تحفيز قدراته العقلية والجسمية " التي أظهرت مجموعة من النتائج والتي تبين العلاقة القائمة بين المتغيرات المتضمنة لهذه الفرضية حيث تؤكد التحليلات الإحصائية أن:

- العامل يحتاج للتدريب المهني حتى يبدع ويصقل مهارته.
- تكوين العامل وتحفيز قدراته يؤدي إلى إبداعه وخبرته.
- الأخطار التكنولوجية تؤثر على كفاءة وقدرات العامل الإبداعية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

من خلال النتائج المتحصل عليها من تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية التي مفادها " تحفيز وتكوين العامل له دور في تحسين كفاءته الإنتاجية " التي أظهرت مجموعة من النتائج والتي تبين العلاقة القائمة بين المتغيرات المتضمنة لهذه الفرضية حيث تؤكد التحليلات الإحصائية أن:

- يلعب التحفيز دورا مهما في تحسين إنتاجية العامل وإبداعه.
- عامل التحفيز هو السبب الرئيسي في زيادة الإنتاجية.
- الكفاءة الإنتاجية تعتمد على الدعم المادي والمعنوي.
- عامل الإبداع نابع من الخبرة المهنية.
- زيادة الراتب الشهري تعتمد على النشاط الإبداعي في المؤسسة.

النتيجة العامة:

من خلال ما سبق ومن النتائج المتوصل إليها والتي كانت حول " كفاءة العامل وقدراته الإبداعية بين المثالية والواقع " دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات بورقلة أن كفاءة العمال تلعب دورا كبيرا في المصنع وهذا ما لاحظناه من خلال قدراتهم وإمكاناتهم الإبداعية بين المثالية أي بين التخطيط والتنفيذ في الواقع.

وفي هذا الاطار فقد أكدت الدراسة أن المؤسسة تقوم بتحفيز عمالها من أجل تحسين الكفاءات الإبداعية، حيث أن بعض العمال لديهم أفكار إبداعية دائما ما يسعون الى تجسيدها وتطبيقها في المصنع حيث يساهم العمال في تطوير المصنع بجهته الأفكار، كما أن بعض العمال لديهم إبداع فطري ساهم بشكل كبير في تحسين إنتاجية العمال وتعمل المؤسسة على رفع كفاءتهم الإنتاجية عن طريق القيام بدورات تكوينية تحسن وتطور من إبداعاتهم حيث يلعب التكوين المؤسسي دور كبير في تنمية قدرات العامل، حيث يحتاج العمال من فترة لأخرى الى دورات تكوينية لكل ما هو مستجد ومتطور لمواكبة عجلة النمو والتطور داخل المجتمع.

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا يتبين لنا أن كفاءة العمال من أهم القوى والمهارات والقدرات التي يحتاجها المصنع، حيث تلعب الكفاءة دورا أساسيا في إبراز القدرات الابداعية للعمال فانعدام الكفاءة يعني انعدام الإبداع وانعدام الابداع يعني انخفاض الانتاجية مما قد يسبب في تراجع دور المؤسسة في المجتمع وقد يؤدي بها إلى الإفلاس.

إن التحدي الكبير الذي أصبحت تواجهه أي مؤسسة، هو مدى قدرتها على المحافظة على موردها البشري، لأنه يعتبر مصدر النجاح والتفوق وحل للعديد من المشاكل التي تتعرض لها و يعود ذلك إلى المحاولات المستمرة للإدارة منذ القرن التاسع عشر، لضمان ولاء والتزام الأفراد بتحقيق أهداف المنظمة ، و من اجل تفعيل المورد البشري والاستفادة من قدراته وطاقاته إلى أحسن النتائج، دفعت تحديات بيئة الاعمال المؤسسة إلى تفهم دوافعه المتباينة ، وأدى بالباحثين إلى تفسير الاتجاهات المختلفة التي يحملها الفرد نحو مهنته ونحو عوامل متعلقة به ونحو الحياة بوجه عام.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً-المعاجم والقواميس

١. - القاموس الاقتصادي - حسن النجفي - مطبعة الإدارة المحلية - بغداد ١٩٧٧م.

٢. - معجم اللغة العربية المعاصرة، قاموس عربي عربي.

ثانياً-كتب باللغة العربية:

٣. - الثابتي الحبيب، الجليلي بن عبو: تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة

الثقافة الجامعية، معسكر 2004.

٤. - خير الدين جمال، الإبداع الإداري، الأردن، دارا سامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى،

2009 .

٥. - السكارنة بلال خلف ، الإبداع الإداري، عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى،

2011.

٦. - السرور ناديا ، مقدمة في الإبداع، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2002.

٧. - السويدان طارق ومحمد العدلوني، مبادئ الإبداع، شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات و

التدريب، 2002.

٨. - الصرن رعد، إدارة الإبداع والابتكار، ط ١ ، دار الرضا، دمشق، 2001

٩. _ الكناني ممدوح عبد المنعم ، الأسس التقنية للابتكار وأساليب تنميته، مكتبة الفلاح،

الكويت، 1990.

١٠. - بدوي أحمد زكي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط -

٢ ، ١٩٩٣.

١١. - بوخمخ عبد الفتاح، كريمة شابونية: تسيير الكفاءات ودوره في بناء الميزة التنافسية، الملتقى الدولي حول المعرفة، جامعة بسكرة، 2005.
١٢. - تذوقن عبيدا وآخرون: البحث العلمي مفهومه، أدواته وأساليبه، دار أسامة للنشر، الرياض، ط - ٣، ٢٠٠٦ .
١٣. _ جروان فتحي عبد الرحمن ، الموهبة والتفوق والإبداع، دار الكتاب الجامعي، عمان، 1998 .
١٤. -زرواتي رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ، قسنطينة ديوان المطبوعات الجامعات ، ط٢، ٢٠٠٨.
١٥. - زايد أحمد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، دار المعارف، 1984.
١٦. - سايمينتن دين كيث، العبقرية والإبداع والقيادة، ترجمة شاعر عبد الحميد، عالم المعرفة، الكويت، 1997.
١٧. - عشوي مصطفى: أسس علم النفس الصناعي، دار النخلة، الجزائر، 1992.
١٨. - محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط3، 2003.
١٩. - محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، دراسة في طرائق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، مصر.
٢٠. - منصور أحمد ، تكنولوجيا التعليم وتنمية القدرة على التفكير الابتكاري، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، المنصورة، 1989 .

مجالات:

٢١- عبد الفتاح نبيل، مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها باتخاذ القرارات، مجلة الإداري، المجلد 17 ، العدد 60 ، 1995.

مواقع انترنت:

٢٢- الموقع الإلكتروني، تم الأخذ بتاريخ ٧ جوان ٢٠٢١ على الساعة ٩:٠٠،
<https://www.almrsal.com/post/1041030>.

كتب باللغة الأجنبية:

٢١. الذي 1950 يناير 09 - 1883 فبراير 8 - Josephe Schepter - جوزيف شامبتر
- (The theory of development. أصدر كتابه عام ١٩١٢ نظرية التطوير)
٢٢. Redolphe Durand, guide du management stratégique Durnod-
Paris.2003.p73-
٢٣. STEPHEN ROBBINS & al, Management, Paris Pearson
éducation françaises, ٤ème & , 2005 , p 130.

ملاحق

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

كفاءة العامل وقدراته الإبداعية بين المثالية والواقع

الوحدة الوطنية لصناعة السيارات-بورقلة-

نحن بصدد التحضير لمذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل بعنوان "كفاءة العامل وقدراته الإبداعية بين المثالية والواقع" الوحدة الوطنية لصناعة السيارات-بورقلة- ولهذا الغرض نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تتكون من مجموعة من الأسئلة ونطلب من سيادتكم التعاون معنا بالإجابة عليها وذلك بوضع علامة (X)، في الخانة المناسبة.

كما نحيطكم علماً أن هذه الإجابات هي لغرض علمي فقط، وهي تتسم بالسرية التامة وأخيراً شكراً

لتعاونكم.

الطالب: كمال يازي.

السنة الجامعية

٢٠٢٠ - ٢٠٢١

الرجاء وضع علامة (X) في الإجابة المناسبة.

أولاً: البيانات الشخصية.

١- الجنس:

	ذكر
	أنثى

٢- العمر:

من 50 إلى 60	من 40 إلى 50	من 30 إلى 40	من 20 إلى 30

٣- المؤهل العلمي:

جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي

ثانياً: السؤال الأول: هل إبداع العامل فطري أم مكتسب عن طريق تكوينه؟

٤- هل لديك أفكار جديدة تحاول من خلالها تطوير المصنع؟

نعم لا

٥- هل حس الإبداع لديك فطري أم اكتسبته؟

نعم لا

٦- هل إبداعك اكتسبته من التكوين والتدريب أم من عوامل أخرى؟

نعم لا عوامل أخرى

٧- هل تبادر بحل مشكلة في العمل أو خلل فور حدوثه؟

نعم لا

٨- حسب رأيك هل طريقة تكوينك تؤثر على عملية الإنتاج؟

نعم لا

٩- هل تساهم المؤسسة في تنمية قدرات العامل؟

نعم لا

١٠- هل تقوم المؤسسة بدورات تكوينية في فترات محددة من السنة؟

نعم لا

١١- إذا كانت الإجابة بنعم هل هذه الدورات عملت على تعزيز قدراتك

الإبداعية؟

نعم لا

ثالثاً: السؤال الثاني: هل يؤثر إبداع العامل على كفاءته من خلال تحفيز قدراته العقلية

والجسمية؟

١٢- هل يحتاج العامل للتدريب المهني حتى يبدع ويصقل مهارته؟

نعم لا

١٣- هل تكوين العامل وتحفيز قدراته يؤدي إلى إبداعه وخبرته؟

نعم لا

١٤- حسب رأيك هل الأخطار التكنولوجية تؤثر على كفاءة وقدرات العامل الإبداعية؟

نعم لا

رابعاً: السؤال الثالث: هل لتحفيز وتكوين العامل دور في تحسين كفاءته الإنتاجية؟

١٥- حسب رأيك هل يلعب التحفيز دوراً مهماً في تحسين إنتاجية العامل وإبداعه؟

نعم لا

١٦- حسب رأيك هل يعتبر عامل التحفيز السبب الرئيسي في زيادة إنتاجية العامل؟ أم هناك

عوامل أخرى؟

نعم لا

عوامل أخرى اذكرها.....

١٧- هل تعتمد كفاءتك الإنتاجية على الدعم المادي والمعنوي؟

نعم لا

١٨- هل عامل الإبداع لديك نابع من خبرتك المهنية؟

نعم لا

١٩- هل زيادة راتبك الشهري تعتمد على نشاط إبداعك في المؤسسة؟

لا

نعم

٢٠- حسب رأيك هل زيادة إنتاجية المؤسسة مرهونة بتطوير كفاءة العامل وإبداعه؟ أم هناك

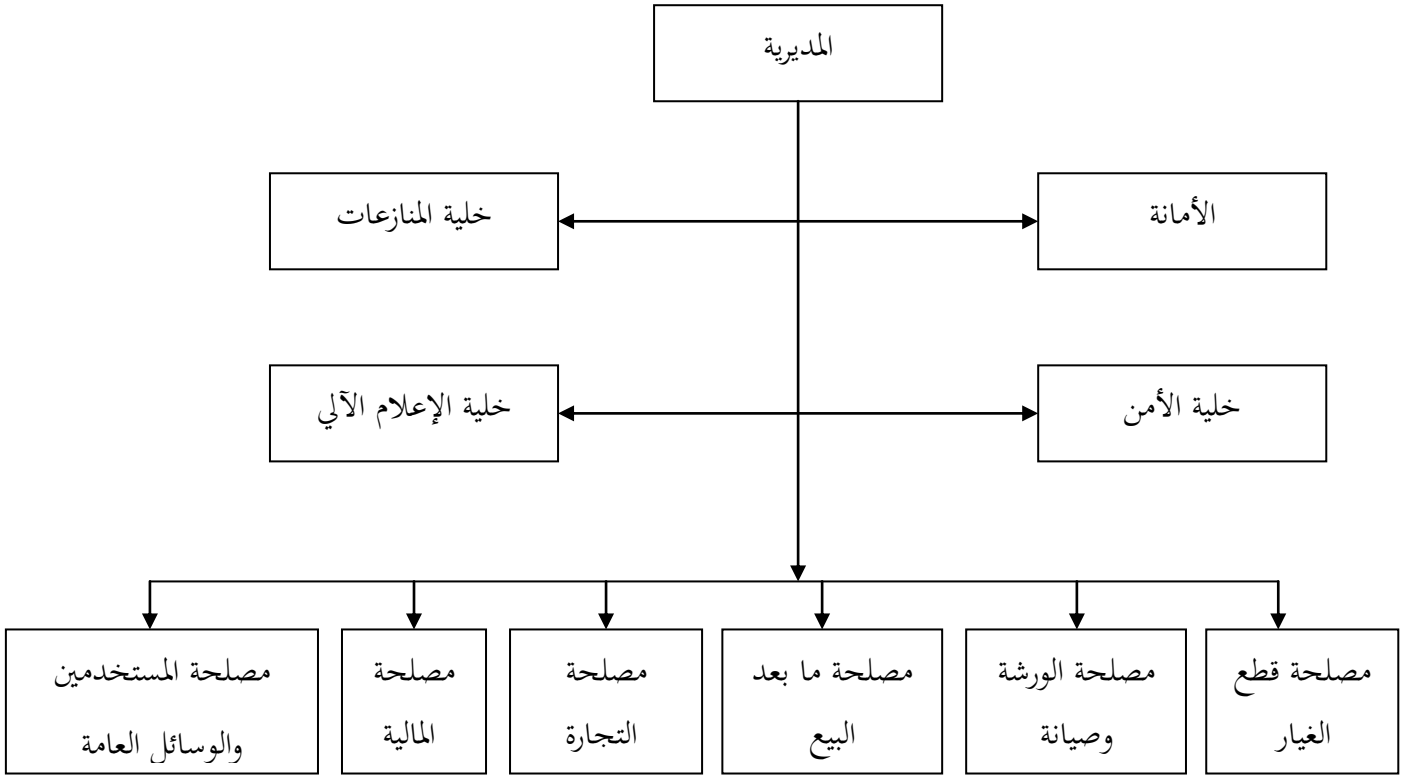
عوامل أخرى؟.....

.....

.....

الملحق ٢

الشكل رقم ٥: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ٨٤٠ ورقة



المصدر : المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية

