

أسباب اختيار الموضوع : قبل الانطلاق في دراسة الموضوع الذي اخترناه لابد من معرفة الأسباب التي دفعتنا لدراسته سواء-1 كانت هذه الأسباب موضوعية أو ذاتية. معرفة واقع الإبداع التنظيمي في مؤسسات الوظيفة العمومي الجزائري ومدى تبني هذه التنظيمات للإبداع في العمل إضافة إلى ذلك الإطلاع على المشاكل المهنية للموظفين لذلك أصبح من الضروري تبني الإبداع في المؤسسة نظرا للتطور المتسارع الذي يشهده العمل في المؤسسات الكبرى العالمية التي تعد المؤسسات الجزائرية نسق من البناء الكلي لكبرى التنظيمات العالمية التي تسعى لتجسيد الإبداع التنظيمي. الأسباب الذاتية : يعتبر الإبداع التنظيمي من الأساليب التطويرية لرفع مستوى الأداء والإنتاجية داخل التنظيم فهو يعد الطريقة أكثر فعالية لتحقيق أهداف التنظيم وعليه سعت التنظيمات الحديثة إلى البحث عن محرك الإبداع داخل التنظيم وتفكيك شيفراته وظهر النموذج الياباني الذي يعتبر الإنسان كعامل حاسم لنجاح المؤسسة ويشجع مناخ الثقة بين مكونات المؤسسة من خلال تطوير منظومة للقيم التي تساهم في تعزيز السلوك الفردي الذي يتفق ويتلاءم مع العمل الجماعي (د. بوضرسة، ز. 63، مساعد. م. 82). لقد تبنت الشركات اليابانية ثلاث مسارات لتنفيذ العمل حيث هذا المسار بالتحسين المستمر KaiZen الإبداعي وتطوير المنتجات وذلك كما يلي: أولاً: المسار الذي حدده أستاذ الجودة وفق أهداف محددة مثل اختزال التكاليف والأداء الأفضل ثانياً: مسار القفز وهو يعني تطوير منتج جديد يكون مختلف عن القديم وذلك وفق تطورات معينة (2011-2015) على اختلاف الإدارة اليابانية نجد أن هناك أفراد تحركهم دافعية لإنجاز عملهم كما قام ديفيد ماكلياند من خلال تجاربه بالتوصل إلى أن هناك أفراد ذو ميل ورغبة إلى إتمام العمل بصورة جيدة خلافاً للأفراد العاديين. ولقد أطلق على هؤلاء مسمى ذوو الإنجاز العالي ويمكن أن نلاحظ أن هناك أناساً حولنا متحمسين بدرجة عالية لإتمام وإنهاء أعمالهم بصورة جيدة. يمكن أن نقول هؤلاء الذين يتميزون بدافع إنجاز عالي يضعون نصب أعينهم أعمال ذات مخاطرة متوسطة يستطيعون من خلالها أن يثبتوا كفاءتهم وقدراتهم (د. ماهر. أ. 145). لقد اهتم فيبر بالبيروقراطية كونها كانت تمثل بالنسبة له الوجه الآخر لعملية الترشيح التي تميز المجتمع الحديث عن غيره من المجتمعات والتقليدية بصفة خاصة. إلا أن التزام الأفراد بالقواعد والإجراءات الرسمية يعطل روح الابتكار والإبداع لديهم مما يؤدي إلى جمود السلوك الذي من شأنه أن يؤثر على تطور التنظيم والعاملين فيه. (سيساوي. ف. 2014، 45) أما واقع الإبداع في المؤسسات يتميز بالضعف حسب دراسة شداد الناصر ومزريق عاشور المعنونة أثر الإبداع التنظيمي في تنمية الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المركب الصناعي للأغطية النسيجية بتيسمسيلت التي جاء في نتائجها أن ضعف اهتمام المركب الصناعي قيد الدراسة بالأساليب والطرق الحديثة لدعم الإبداع بها، لذلك نلاحظ عجز في تحسين الإنتاج وتطوير طرقه وضعف السلوك الإبداعي للعاملين في حين وجدت دراسة خراز الأخضر تحت عنوان : دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (مدرسة الدكتوراه) في أن الإبداع أفضل وسيلة لتحقيق مكانة جيدة في السوق مقارنة مع المنافس وأمثل أداة لضمان صورة جيدة للمؤسسة ومنتجاتها، فالدور الرئيسي للمؤسسة المبدعة يكمن في تحقيق عامل الإبداع على أرضية الواقع مع عدم تجاهلها لإستراتيجية المنافس ومختلف التقنيات المستعملة لديه وعليه سنحاول صياغة مجموعة من الأسئلة سنحاول الإجابة عنها في الدراسة الميدانية: ماهي تمثيلات الموظف الجزائري للإبداع في العمل ؟ 1- تؤثر معيقات الإبداع التنظيمي على العامل الجزائري 2- محفزات الإبداع التنظيمي تساهم في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظف الجزائري 3- تحديد المفاهيم : 3-1 الإبداع : عرفه الشريف الجرجاني في كتابه معجم التعريفات هو : إيجاد الشيء من لا شيء، ش. 1413. قد يتمثل في أفكار حول منتجات أو تجهيزات أو حول طرق صنع جديدة، أو خدمات جديدة أو كفاءات اتصال أو أشكال تنظيم جديدة. (الطيف. ع. 2018، ص: 7) (ص: 20) هو طريقة يستعملها التنظيم سواء كانت على مستوى العمل أو لإحداث تغييرات في نمط العمل السائد المتعارف عليه داخل المؤسسة لتجنب الوقوع في مشاكل تعرقل سير العمل. المفهوم الإجرائي للإبداع التنظيمي : هي آليات أو وسائل يتبناها التنظيم في تطوير العمل تشمل استحداث أساليب جديدة تمس عملية الإنتاج. 3-3 التنظيم : هو علاقة اجتماعية محدودة أو مغلقة عن الخارج بغرض الضبط يكون الالتزام بنظامها مضموناً بفضل سلوك أشخاص معينين، 3-2011، 4- المعوقات : وضع صعب يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحقيق الأهداف بكفاية وفاعلية، ويمكن النظر إليه على أنها المسبب للفجوة بين مستوى الإنجاز المتوقع والإنجاز الفعلي أو على أنها الانحراف في الأداء عن معيار محدد مسبقاً. (صالح، 2006، 2014، وذلك بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم وأهدافهم ورغباتهم وبما يحقق أيضاً أهداف المؤسسة التي يعمل فيها. عرفها الاقتصادي دال بيتش : بأنها الرغبة الإنسانية في الاستجابة إلى متطلبات المنظمة أو تحقيق جهودها وأهدافها. (جدار، 2017، (أوسري، 10، 4- الإطار الزماني والمكاني للدراسة : 1- 2- الإطار المكاني : مكان إجراء الدراسة الاستطلاعية والميدانية هو جامعة معسكر كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

نشأة وتأسيس الجامعة : أنشئت جامعة معسكر في عام 1986 في شكل المعهد الوطني للتعليم العالي، المتخصص في ميدان الزراعة الذي تطور وأصبح مشكل من 7 كليات موزعة على ثلاثة مراكز جامعية. علم النفس والفلسفة. توفر تكوين في ليسانس نظام الجديد ل.م.د. 5- مجتمع البحث : تتشكل من مجموع الوحدات التي (www.univ-mascara.dz) وماستر دكتوراه في الاستقصائية. يتكون مجتمع البحث من حوالي 142 أستاذ مقسمين بين رتب (Durand.C.2002.p : 1) ستطبق عليها الدراسة ضمن أربعة أقسام المكونة للكلية. 6- العينة : العينة : إن المعنى الدقيق أو العملي (www.univ-mascara.dz) مختلفة يندرجون يشير حصرا إلى نتيجة محاولة جمع أي جزء من كل محدد تحديدا جيدا، أو اختيار عدد قليل من الوحدات من مجتمع حدوده معلومة. أما المعنى الواسع فإنه يشير إلى نتيجة أي عملية تستهدف تشكيل عينة إمبريقية للبحث. (دليوف.8.2015- خطة البحث 9- العقبات والصعوبات : أثناء القيام بالدراسة واجهتنا بعض الصعوبات التي تمثلت في الآتي : تشابه موضوع الإبداع التنظيمي مع الإبداع الإداري : في عملية جمع المادة العلمية تم الإطلاع على حوالي 100 مرجع مختلف بين كتب و مذكرات ودراسات ومجلات علمية وملتقيات وندوات وبحوث حول الموضوع، لذلك بعد توجيه الأستاذ المشرف تم تصفية المراجع الخاصة بالإبداع الإداري نظرا لأنها لها توجه خارج الدراسة التي تبينناها وتجنب للوقوع في إشكال أثناء عملية دمج المعطيات بين ماهو النظري وماهو التطبيقي. الدراسة الأولى : دراسة خديجة خنيط (2016-2017)، جاءت تحت العنوان : دور الإبداع في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الإبداع هو إتيان بالجديد يحمل في طياته قيمة إضافية للمؤسسة، وقد يكون على المنتج أو طريقة الإنتاج أو إبداع إداري أو تسويقي، فهو لا يتطلب بالضرورة امتلاك المؤسسة لبراءة اختراع أو علامة تجارية وغيرها فقد تقوم المؤسسة بالإبداع وهي لاتدرك ذلك. إن الفرق بين القدرة التنافسية للمؤسسات يرجع إلى التفاوت في قدرتها على الإبداع. تهتم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة بالإبداع وتوليه أهمية بالغة وذلك من أجل تحسين تنافسياتها. أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حققت إبداعات خاصة بالإبداع التكنولوجي (إبداع المنتج وإبداع العملية). إضافة إلى التأقلم مع التغيرات الحاصلة في بيئتها وتقلص دورة حياة منتجاتها نتيجة للتطورات السريعة كما أن هذه المؤسسات لا تسعى لتدويل نشاطها. الأسواق، الدراسة الثانية : دراسة طراد فارس (2006-2007) - المعنونة : مناجمت الإبداع وأثره على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فرع : تسيير المنظمات ويكون على المنتج جديد أو محسن، على طريقة الإنتاج، إبداع تجاري أو تنظيمي، - يمكن أن تحقق مؤسسة إبداعا باعتمادها على طريقة من الطرق الخمسة الممكنة: فيمكن تطويره داخليا (إبداع من الداخل)، عن طريق التعاون مع مؤسسات أخرى أو بالنمو الخارجي (شراء مؤسسة مبدعة مثلا)، وكذلك باقتناء رخص الاستغلال والرجوع إلى مؤسسات باطنية متخصصة، ويتم اختيار الطريقة بالنظر للإمكانيات التي تتمتع بها المؤسسة من جهة، ومن جهة أخرى للأخطار التي يمكن أن تحملها هذه الإبداعات التي تتصف بعدم التأكد. - يمكن للمؤسسة الاعتماد على أساليب ابتكارية مختلفة من أجل تحقيق إبداعات ومنها عاصفة الأفكار، مصفوفة الاكتشافات، وغيرها من الأساليب والتي تنتج أفكار إبداعية جديدة تعتبر المنطلق الرئيسي لإدارة الإبداع والتي يمكن أن تنتج من مصادر مختلفة، من الابتكار التلقائي، من التنظيم الذي تعتمده المؤسسة فيما يخص العلاقات ومرونتها، كذلك من الاستماع للزبائن، الموردين والمنافسين، والمصادر الإعلامية على اختلافها. و غيرها. - تساهم مجموعة من العوامل في دفع الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومنها الطلب المرتفع، المنافسة، الفرص التكنولوجية، تطبيقات تسييرية وغيرها. الدراسة الثالثة: دراسة خراز الأخضر (2011)، تحت عنوان : دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (مدرسة الدكتوراه). نتائجها: - إذا ما تبنت المؤسسة الإبداع واعتبرته جوهر أنشطتها، فإن ضبط سلوكه يعتبر أمر حيوي لنجاح التنظيم ونمو المؤسسات في القرن الحادي والعشرين، مع توفير هذه الأخيرة جو ملائم له وهذا بواسطة إدارة فعالة تسعى لتحقيقه مرتكزة بذلك على ثقافة إبداعية لتعزيز عملية الخلق والتجديد الخاصة بالمؤسسة، فالدور الرئيسي للمؤسسة المبدعة يكمن في تحقيق عامل الإبداع على أرضية الواقع مع عدم تجاهلها لإستراتيجية المنافس ومختلف التقنيات المستعملة لديه أثر الإبداع التنظيمي في تنمية الميزة التنافسية المستديمة للمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المركب الصناعي للأغطية النسيجية بتيسمسيلت. نتائج الدراسة : توصل الباحثان إلى : وتعاملها بمرونة واضحة مع العوائق سواء بالتخلص منها أو تقليلها أو الالتفات حولها. قدرتها على البحث عن طرق ومداخل متجددة لتنمية ميزتها التنافسية، مع قدرتها على التحرر من ضغوط تبرير عدم التقيد بأساليب وطرق متداولة. من خلال القدرة على الإبداع يمكن أن يحول القيد أو المشكلة إلى ميزة تنافسية يتم استثمارها لتحقيق الهدف. تتجه المنظمات المبدعة للبحث عن أفكار وسبل وعلاقات جديدة غير مألوقة،

يتطلب فهمها والاستفادة منها في تنمية الميزة التنافسية. ضعف اهتمام المركب الصناعي قيد الدراسة بالأساليب والطرق الحديثة لدعم الإبداع بها، لذلك نلاحظ عجز في تحسين الإنتاج وتطوير طرقه وضعف السلوك الإبداعي للعاملين. عدم اهتمام المركب بتبني تكنولوجيات الحديثة في عملها، وخصوصا تكنولوجيات المعلومات والاتصال لأن الإبداع التكنولوجي مدخل قوي لتنمية مختلف المزايا التنافسية من تكلفة أقل إلى جودة في المنتجات إلى استجابة سريعة لتطلعات العملاء، وأخيرا تنمية رصيدها المعرفي. الخبرات والمعارف السابقة للعاملين في المركب لها دور كبير في رفع الأداء وتجاوز العديد من المشكلات المتعلقة بالعملية الإنتاجية والإدارية مما ينعكس إيجابا على الميزة التنافسية في حد ذاتها. الدراسة الخامسة : دراسة فوزية مقراش و فيروز مصلح الضمور(2019) الموسومة : أثر الإبداع على الأداء التنظيمي، دراسة حالة مجموعة فنادق بولاية جيجل، توصلت الدراسة إلى :ليس للإبداع في المنتج أثر على أداء الفنادق لولاية جيجل، هذه النتيجة لا تتوافق مع دراسة (2015) جيجل ويمكن تفسير هذا بأن إدارة الفنادق لا تدرك أهمية الإبداع في الخدمات التي تقدمها لتحسين أدائها، ، Kalmuk , Acar and ) فالإبداع وتطوير الخدمات (منتجات) جديدة يسمح للفنادق بجذب عدد أكبر من العملاء، مما يزيد من حصتها السوقية، أي يرفع تفسير الباحثان هذه النتيجة بأن (Acar and , Kalmuk) أدائها مقارنة بمنافسيها، هذه النتيجة مختلفة عن نتائج دراسة (2015) الموظفون يحاولون إيجاد طرق عمل جديدة لتسهيل عملهم بالفنادق فقط، وليس بهدف رفع أداء الفندق، مما يجعل إبداعهم غير ،كافي للتأثير في أداء الفندق. الدراسة السادسة : دراسة الدكتور بن عنتر عبد الرحمان