

## العوامل المسهلة للإبداع في بيئة العمل من وجهة نظر الأساتذة بقطاع التربية لولاية الجلفة

تاريخ الاستقبال: 2017/04/17 - تاريخ المراجعة: 2017/05/22 تاريخ النشر: 2017/06/25

بن سالم عيسى  
عمر بن شريك  
مخبر استراتيجيات الوقاية و مكافحة المخدرات في الجزائر  
بجامعة الجلفة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤدية إلى الإبداع في بيئة العمل وتصنيفها وترتيبها من حيث الأهمية، من أجل ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحثان بإعداد استمارة بحث اشتملت على 50 بنداً عرضت على عينة من الأساتذة تكونت من 100 أستاذ وأستاذة من جميع مراحل التعليم (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) موزعين على مجموعة من المدارس والمتوسطات والثانويات بمدينة الجلفة، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- حصر أهم العوامل المسهلة على الإبداع في بيئة العمل من وجهة نظر الأساتذة وترتيبها من حيث الأهمية ليصل عددها إلى 17 عاملاً.

-العوامل التنظيمية المؤدية للإبداع في بيئة العمل هي الأكثر أهمية من وجهة نظر الأساتذة، وتأتي بعدها العوامل الفردية، ثم العوامل الجماعية.  
الكلمات المفتاحية: الإبداع - بيئة العمل

Abstract

The aim of this study is to identify the factors facilitating the creativity in the work environment and to classify and arrange them in terms of importance 'For this purpose 'the descriptive analytical method was used 'The researchers prepared a questionnaire that included 50 items presented to a sample 100 teachers from all stages of education) primary 'intermediate and secondary (distributed among a group of schools 'middle schools and high schools in the city of Djelfa 'The study concluded the following results:

-Inventory of the most important factors facilitating the creativity in the work environment from the point of view of teachers and ranking them in terms of importance to reach the number of 17 factor.

are environment work the in creativity to leading factors Organizational – indiv – by followed 'teachers of view of point the from important most the .factors collective then and 'factors dual

Environment Work The – Creativity :Keywords

1 مقدمة:

تواجه المنظمات اليوم تحديات هائلة يفرضها عالم القرية الذي بدأت معالمه تتضح مع بداية القرن الحادي والعشرون ويحتك التحدي التكنولوجي والمعلوماتي المرتبة الأولى على مستوى كل التحديات المستقبلية، ويعد الإبداع من الموضوعات المهمة والتي جذبت اهتمام الكثير من الباحثين ، لاسيما في الدول المتقدمة إذ أدركت ما يترتب عن تطبيق المنهج الإبداعي من نتائج إيجابية على مستوى الفرد والمنظمة والمجتمع، وركزت الكثير من الدراسات والأبحاث على إبداع العاملين في المنظمات والهيئات المختلفة وأسباب ومصادر وعوامل الإبداع لديهم.

يقضي الفرد العامل الكثير من الوقت داخل المنظمة، ويتعامل مع عدد من المتغيرات التي يتأثر بها و تتأثر به وهذه المتغيرات أو العوامل قد تكون إيجابية تساهم في دفعه إلى الإبداع والتطوير أو قد تكون مثبطة تعوقه، والأساتذ في مختلف أطوار التعليم لا يشذ عن هذه القاعدة، والظروف التي تشهدها المدرسة مشابهة إلى حد ما مع أغلب المنظمات الأخرى، لذلك أردنا في هذه الدراسة أن نسلط الضوء على العوامل المسهلة على الإبداع في بيئة العمل، بالاستعانة بوجهات نظر أساتذة التعليم في مختلف الأطوار، من أجل تحديد هذه العوامل، وتصنيفها، وترتيبها من حيث أهميتها في دفع العامل للإبداع في عمله.

من أجل ذلك سوف نسوق فيما يلي إشكالية الدراسة وأهميتها وأهدافها وأهم مفاهيمها لننتقل إلى تعريف الإبداع، وخصائصه، والعوامل المؤدية إليه، وبيئة العمل، ونحوص أكثر بعد ذلك في الجانب التطبيقي من حيث منهجية الدراسة وإجراءاتها وأساليب المعالجة الإحصائية و من ثم عرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

2 مشكلة الدراسة:

يعيش العالم اليوم تغيرات وتحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية وتكنولوجية متنوعة وسريعة، لذلك أصبحت المنظمات الحديثة على دراية تامة أنه لا سبيل للتقدم والوصول إلى الريادة والرواج، دون انتهاجها طريق الإبداع والعمل على تنميته فهو الخيار الأمثل لتحقيق واستمرار النجاح، حيث أصبح الإبداع من المفاهيم الأساسية في عالم اليوم نتيجة التطور التكنولوجي والعلمي الذي انعكس على مجمل حياة الأفراد والمنظمات،

حيث يرى (الشياب و عابنة، 2006، ص25) أن الظروف المتغيرة التي تعيشها المؤسسات اليوم تحتم عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقاءها واستمرارها.

و المدرسة ليست بمعزل عن هذا العالم و لا بالمؤسسة التي تختلف عن باقي المؤسسات خاصة مع خصوصيتها كحاضنة للتربية و التعليم و غرس الإبداع، فهي تضطلع بدور محوري و تاريخي بالنسبة لك المؤسسات و المنظمات في المجتمع و العالم ككل، فالحديث عن الإبداع في البيئات الصناعية و التجارية و السياسية و غيرها يقودنا إلى الفرد الذي نشأ و تكوّن في المدرسة، لهذا ليس من الغريب أو المبالغ فيه القول بأن الفرد المبدع من مخرجات البيئة الإبداعية، فالبيئة المدرسية الإبداعية هي الضامن و المفتاح إلى انتشار ثقافة الإبداع في المجتمع بمؤسساته و المنظمات التي تنشط فيه، و عند الحديث عن المدرسة لا يمكننا أن نخفل الدور الذي يلعبه ثالث العملية التعليمية التعليمية في سيروية ضمان الإبداع، ألا و هو الأستاذ.

إن مكانة الأستاذ كأحد عناصر العملية التعليمية التعليمية مهمة جد في النسق التعليمي التعليمي الفعال و لا يمكن بأي حال من الأحوال الحكم على أن دوره أصبح ثانوي في ظل المقاربات الحديث التي تعتمد في منظومات التربية عبر العالم و في مقدمتها المقاربة بالكفاءات، ففي تقديرنا أن دوره شهد تغييرا في بعض جوانبه من جهة و أصبح أكثر دقة من جهة أخرى، و مع ذلك يبقى دوما هو المشرف على العملية في حجرة الصف و هو في ناظر التلميذ المعلم مهما كانت المقاربة و هو قدوة و نموذج، لهذا المراهنة على بيئة مدرسية إبداعية للناشئة تعني الإهتمام بالأستاذ و البيئة التي تضمن إبداعه هو بالدرجة الأولى.

ويقصد بالإبداع على أنه فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهيكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين. (الجراحشة و أخرون، 2006، ص248)

وفي نفس السياق عرف الإبداع على أنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة، أو تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة، وهي جديدة بالنسبة للمنظمة حين طبقتها. (حنان رزق الله، 2009، ص47)

ويجمع العلماء على أن المنظمة المعاصرة تعيش ظروفًا متغيرة ومعقدة مما يجعلها في حاجة ملحة إلى الإبداع، فهو يساهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار ومواكبة التطورات التقنية الحديثة وحل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب، ويتزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم، أخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه، والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية. (المعاينة، 2006، ص27)

ويأتي الإبداع كمطلب أساسي لأي منظمة كونه يدعم قوتها في تميزها على المنظمات الأخرى، وهذا لا يتأتى إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتهم الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة وملائمة وفي الوقت نفسه يمكن أن تعود بفائدة كبرى على الأفراد أيضا. (نفس المرجع، ص85)

وقد أكدت العديد من الدراسات على أن الإبداع يؤدي إلى تحسين المناخ العام لاتخاذ القرارات ويعمل على كسر الحواجز وإثارة الأفكار الجديدة والمفيدة، كما يعمل على تحديد نوع ومدى الحلول والتخلص من التفكير الاعتيادي وإنتاج أكبر عدد من الأفكار في أقل وقت وأيسر جهد.

ويعتبر الإبداع مهما في المؤسسات التربوية كافة وفي جميع المراحل، وقد حظي باهتمام العديد من الباحثين وتناوله الكثير بالتحليل والتفسير، ويذكر ( العساف، 1995، ص29) أن المؤسسات التربوية تواجه تحديات في استثمار إمكانياتها الإبداعية ومواردها البشرية إلى أقصى حد، وهي استيعاب الطبيعة الحقيقية للإبداع وهذا يعني إزالة الاعتقادات الخاطئة التي تعرق الإبداع، وتنفيذ استراتيجية منظمة لتطوير القدرات الإبداعية الفردية.

وترسيخ بيئة عمل إبداعية يتطلب تغيير طرق التفاعل مع فريق العمل فإهمال التفاعل مع الفريق يفقد المنظمة أفكار العاملين الجديدة، حيث يرى كل من (Kaufman & Golmen) أن الإبداع يزدهر إذا استمتعنا بما نقوم به من عمل من خلال وجود مساحة واضحة من الحرية دون خوف، فلنثقف في الآخريين، ونوظف الحدس بشجاعة ودون تردد إذ أن هذه الأمور تؤثر في طريقة استجابة الفرد لما أمامه من معلومات. (الحيزان، 2002، ص11)

وفي هذا السياق أكدت نتائج دراسة روشكا أيضا على أهمية دور الجماعة في إثراء ورفع جودة الأفكار الجديدة المطروحة من خلال تبادل المعلومات والأفكار والتحاور الجاد خاصة وأن آراء الجماعة وتصوراتها تساهم بصورة واضحة في عملية توسعة دائرة الرؤية والخيال.

ويؤكد النموذج النظري للإبداع والذي قدمه جلين (Glynn) على أن الإبداع يتأثر إلى حد كبير جدا بمزيج من الخصائص الفردية أو الذاتية والخصائص التنظيمية، وفي ذات الاتجاه السابق سارت نتائج دراسة أولدهام وكيومنجز (Cumings & Oldham) حيث أكدت على أهمية مجموعة المتغيرات المرتبطة بطبيعة الفرد وبنوعية التنظيم في التأثير على الإبداع. وقد قامت تورمين (Toremén '2008) بدراسة هدفت إلى التعرف على العوامل التي يمكن أن تستخدم لتكوين بيئة إبداعية في الروضة، والخصائص التي تميز المناخ التنظيمي الإبداعي، حيث استخدم المنهج الوصفي الوثنائقي وتوصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن من العوامل التي تساعد على تكوين بيئة إبداعية: تقويم الانجازات بعدالة، إتاحة الفرصة للعاملين على الرغبة في المجازفة وعدم الخوف من الفشل والتعامل مع أخطاء العاملين بالتسامح والرحمة. (أحمد محمد

(ومروة، 2003، ص62)

وهدفت دراسة كيم ( Kim ' 2001 ) إلى فحص التأثيرات في بيئة العمل، والخصائص الفردية على السلوك الإبداعي في رياض الأطفال، وشارك في الدراسة 945 معلم وتم استخدام أداة تضمنت المجالات التالية: أسلوب حل المشكلات، تفضيل العمل، أسلوب القيادة، روح الفريق والسلوك الإبداعي الفردي، وتوصلت إلى وجود أثر إيجابي لأسلوب حل المشكلات، والدافعية، وخصائص الشخصية، وأسلوب القيادة، في السلوك الإبداعي للأفراد، وكان تأثير المناخ الجماعي أفضل من تأثير خصائص الشخصية في السلوك الإبداعي.

وقامت أمابيك ( Amabile ) بالعديد من الدراسات التي تتصل بالإبداع في عدة مجالات، ووجدت أن الأداء أو الانتاج الإبداعي يحتاج إلى أكثر من القدرة والموهبة، حيث حددت ثلاث عناصر رئيسية هي: الدافع الداخلي لإنجاز المهمة، والمهارة المتوفرة لدى الفرد في المجال الذي يعمل فيه، والمهارات المتعلقة بالتفكير الإبداعي. وأكدت على أهمية الدوافع الداخلية كأهم العوامل في الإبداع، حيث تمثلت هذه الدوافع في المتعة، وتحقيق الذات، والرضا عن الذات.

وفي دراسة كويستروبيمسايد ( Bumside&Koester ) أكدوا على دور المدير وأهميته في تعزيز الأداء الإبداعي من خلال تشجيع المرؤوسين عن طريق تقديم الدعم لهم وتوضيح قنوات الاتصال بينهم وبينه، ثم تحديد الأهداف ووضوحها كل ذلك يؤدي إلى شعور الأفراد بوجود المناخ المناسب للإبداع مما يخلق الفرص لتحقيق ذواتهم من خلال ما يقومون به من أعمال إبداعية ( الهيجان، 1999، ص180 )

وتعتبر الحوافز إحدى الوسائل التي تهدف إلى حث الأفراد على العمل بكفاءة وفاعلية، وعلى ظهور واستمرار الإبداع في المنظمات، فالحوافز لها أثرها في تشجيع الموظفين على الإبداع والمبادرة والتجديد، وبذلك المزيد من الجهد في الإنجاز وتطوير مستوى الأداء، وزيادة الطلاقة الفكرية والانتاجية، وتعتمد علاقة الحوافز بالإبداع على طبيعة الظروف وطريقة منحها وهدفها، فإذا ارتبطت بأهداف واضحة ومحددة لا يتم الوصول إليها إلا عن طريق الإبداع وتقديم الأفكار الجديدة وكان الشخص بحاجة إلى هذه الحوافز، فإنها ستصبح ذات أثر مهم في الإبداع. (عساف، مرجع سابق ص42)

على ضوء ما سبق يمكننا الجزم بأن أي دراسة أساسية و قاعدية حول الإبداع في بيئة العمل يجب أن تنطلق من حصر للعوامل المؤثرة في تلك البيئة بالذات و استطلاع العاملين حولها و هذا ما نطمح إليه في ثنايا هذا العمل وإن كان الجزء الأول فكرياً إلى حد ما يتطلب توسيع الاطلاع في الموروث النظري مع تدقيق الملاحظة في المحيط إلا أن الثاني تطبيقي يستلزم تحضير أدوات جمع البيانات المناسبة من حيث قدرتها على تقديم البدائل المناسبة لمجتمع أو عينة الدراسة و لتحقيق أهداف الدراسة سنحاول من خلال ما يأتي الإجابة على التساؤلات التالية:

1- ما هي أهم العوامل المسهلة للإبداع في بيئة العمل المدرسية من وجهة نظر الأساتذة بقطاع

### التربية لولاية الجلفة؟

2- كيف يرتب الأساتذة بقطاع التربية لولاية الجلفة العوامل التنظيمية و الجماعية و الفردية المسهلة

الإبداع في بيئة العمل المدرسية من حيث الأهمية؟

3 أهمية الدراسة:

تستقي هذه الدراسة أهميتها من النقاط الثلاث التالية:

- الدراسة محاولة لخصر أهم العوامل المسهلة على الإبداع في بيئة العمل المدرسية من خلال مجهود فكري و تطبيقي.
- نعمل من خلال الدراسة على تصنيف العوامل المسهلة على الإبداع في البيئة المدرسية من حيث الأهمية من وجهة نظر الأساتذة.
- توظيف أداة جمع بيانات بسيطة من حيث التطبيق و عميقة من حيث التحضير مع توظيف أساليب معالجة احصائية بسيطة لضمان نتائج موثوقة للتأكيد على أن بساطة المعالجة لا تعني سطحية النتائج.

4 مفاهيم الدراسة:

1-4 الإبداع:

الإبداع هو النشاط الفردي أو الجماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدية والفائدة من أجل المجتمع. (روشكا، 1989، ص6).

ويعرفه شتاين (Stein) على أنه إنتاج جديد مقبول ونافع يحقق رضا مجموعة كبيرة في فترة معينة من الزمن. (سليم وعبد الحكيم، 2011، ص209)

والتعريف الاجرائي المعتمد في هذه الدراسة هو قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد (الأستاذ) أو الجماعة التربوية، أو المنظمة (المؤسسة التربوية)، تؤدي هذه القدرة إلى نشاط يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدية والفائدة من أجل المجتمع.

2-4 بيئة العمل: هنا كعدة مصطلحات مثل:

المحيط، الوسط، الوضعية... والتي تستعمل بالتبادل مع كلمة بيئة العمل، وتعرف بيئة العمل عادة على أنها المناخ الاجتماعي داخل المنظمة بالإضافة إلى المتغيرات الفيزيائية. وفي تعريف آخر بيئة العمل هي وضعية العمل الحالية أو المحيط الفيزيائي والاجتماعي أين يقوم الموظف بمعظم عمله. (Tekin&cukaslan' 2011' p54)

بيئة العمل هي بشكل عام المكان حيث تنجز المهام، ولكن فيما يخص الأمكنة حيث يتم توظيف الموظفين فبيئة العمل هنا تشمل الموقع الفيزيائي والجغرافي إضافة إلى كل ما يحيط بمكان العمل.

يمكن إدراج بعض العوامل الأخرى وتصنيفها ضمن بيئة العمل مثل نوعية الهواء ونسبة الضجيج، بالإضافة إلى العلاوات والامتيازات (com.Dictionary Business.www) لا تشير بيئة العمل فقط إلى المحيط الفيزيائي لكنها تشمل جوانب عاطفية تتمثل في العلاقات بين العمال ومرؤ وسيهم، الاستقلالية، المساواة، العدالة، والربط بين العمل والعامل. (Tekin &cukaslan'2011'p54) أما عن التعريف الإجرائي المعتمد في هذه الدراسة، فبيئة العمل المقصودة هي المؤسسات التربوية في مختلف مراحل التعليم (الابتدائي، المتوسط، الثانوي).

5 الإطار النظري للدراسة:

1-5 تعريف الإبداع:

جاء في لسان العرب أن الإبداع من (بَدَع) و(بَدَع الشيء) أو ابتدع هي عني أنشاء هو بدأه. والإبداع في المعجم الوسيط هو من بدعه بدعاً أي أنشأه على غير مثالك و(بدع) صارغاية في صنعته، خيراً كان أو شراً. والابتداعية تتسم بالخروج في الأساليب القديمة عن طريق استخدام أساليب جديدة، ولكي نعرف الإبداع لابد لنا أن نعود الى اصل الكلمة ففي اللغة الانجليزية نجد ان كلمة الابداع مشتقة من Creativeness or Creativity من كلمة الخلق Cretion والفعل يخلق Create اصله اللاتيني Creare ومعناه القاموسي يخرج إلى الحياة أو ينشئ ويصمم ويخترع أو يكون سببا ونظرا لارتباطها بك هذه المعاني الجليلة فضلنا ان نترجم تلك الكلمة Creatvity بالإبداع وليس الابتكار كما درج البعض لان الكلمة الاخيرة أكثر تواضعا و أقل في المعنى من أن تعبر عن كل تلك المعاني المرتبطة بالخلق. (حسن عيسى،، 1993، ص15)

أما تورانس فيعرف الإبداع على أنه حساسية عالية ومتخصصة ومتوجهة لحل المشكلات، بالإضافة الى البصيرة و الفرصة والوقت المناسب للفرد، وبالتالي الحساسية العالية للمشكلة والتعمق بالمعلومات وتكوين الأفكار والفرضيات واختبار وتعديل تلك الفرضيات بغية الوصول الى الحلول أو النتائج وهو نشاط فردي أو جماعي يقود إلى إنتاج يتصف بالجدية والأصالة والقيمة والفائدة للمجتمع (فاطمة الزيات، 2009، ص26) ليس هناك تعريف واحد للإبداع، هناك تعاريف عديدة وتعريفات الباحثين له سارت في عدة اتجاهات: اتجاه ينظر للإبداع على أنه عملية عقلية، والاتجاه الثاني يركز في نظره للإبداع على أنه القدرة على الانتاج، أما الاتجاه الثالث فيرى أن الإبداع جانب من شخصية الفرد وسماته. ويمكن أن نعرف الإبداع على أنه قدرة الفرد على إنتاج ما هو جديد وأصيل وذا قيمة.

2-5 خصائص الإبداع:

أورد (العساف، 1995) أهم خصائص الإبداع التالية:

1- أن الإبداع ظاهرة فردية وجماعية: فالإبداع ليس حكرا على الأفراد، وليس عملية فردية بالضرورة، بل تتم ممارستها عن طريق الجماعات والمؤسسات.

2- الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليس ظاهرة خاصة بأحد فهو ليس حكراً على الخبراء والعلماء والأخصائيين، لذلك فإن مهمة غدارة أية منظمة أن تعي هذه الحقيقة، وتعمل على تنمية هذا الجانب لدى العاملين والموظفين وفتح المجال أمام أية بوادر إبداعية.

3- الإبداع يمكن تربيته وتطويره: حيث تؤكد الدراسات العلمية أنه يمكن تكوين الاستعدادات المبدعة وتطويرها بحيث يمكن لكل الأشخاص أن يكونوا مبدعين.

3-5 أنواع الإبداع في المنظمات :

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الإبداع في المنظمات، وهي:

أ. الإبداع على مستوى الفرد.

ب. الإبداع على مستوى الجماعة.

ج. الإبداع على مستوى المنظمة.

والأنواع الثلاثة تكمل بعضها البعض، وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة: أ. الإبداع على مستوى الفرد:

هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية، وكتب الكثير عن الشخصية المبدعة، وتم تحديد السمات التي تميز الشخصية المبدعة عن غيرها من حيث القدرات والاستعدادات والميول ويحدد (Kreitner '1992) خصائص الفرد المبدع بالآتي:

- المعرفة: بذل الوقت الكبير لإتقان العمل.

- التعليم: التعليم الذي يؤكد على المنطق.

- الذكاء:

الإنسان المبدع ليسب الضرورة عالي الذكاء، ولكنه يتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء.

- الشخصية: الرغبة في المخاطرة والاستقلالية والمثابرة والدافعية والانفتاح على الآراء الجديدة والإحساس الكبير بروح الفكاهة.

- الطفولة: اتسمت طفولته بالتنوع وواجه اضطرابات عائلية وأوضاعاً اقتصادية صعبة.

- التفاعل: تبادل الآراء مع الآخرين وليس منطوياً على نفسه.

ب. الإبداع على مستوى الجماعة:

هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، أو دائرة، أو لجنة، ... الخ)، وإبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض وغيرها.

ولاشك فإن التحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات المعاصرة تتطلب تطوير جماعات العمل المبدعة. هذا ويتأثر إبداع الجماعة كما ونوعاً بالعوامل الآتية:

-الرؤية: حيث تزداد احتمالات الإبداع لدى الجماعة حينما يشاطر أفرادها مجموعة قيم، وأفكار مشتركة تتعلق بأهداف الجماعة.

-المشاركة الآمنة:

إن البيئة والمناخ اللذين يشجعان الأفراد على التعبير بحرية عن أفكارهم (بدون اتهام مضاد) تعززان الإبداع الناجح.

-الالتزام بالتميز في الأداء:

فالالتزام بالتميز والتفوق في الأداء يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم إجراءات العمل والعمل على تحديتها بشكل مستمر.

-دعم ومؤازرة الإبداع:

حتى يتحقق الإبداع، يجب توفير المساندة والدعم لعملية التغيير، ويمكن أن يتأتى هذا الدعم من زملاء الجماعة أو المنظمة. كما وتشير الأبحاث إلى العوامل الآتية التي تؤثر في إبداع الجماعة:

-جنس الجماعة: الجماعة المختلفة من حيث الجنس تنتج حلولاً أفضل من الجماعة أحادية الجنس.

-تنوع الجماعة: يزداد إبداع الجماعة بوجود جماعة من شخصيات مختلفة.

-تماسك الجماعة: الجماعة المتماسكة أكثر استعداداً وحماساً ونشاطاً للعمل من الجماعة الأقل تماسكاً.

-انسجام الجماعة: الجماعة المنسجمة أكثر ميلاً إلى الإبداع من الجماعة التي تفتقر للانسجام.

-عمر الجماعة: الجماعة الحديثة التكوين أكثر ميلاً إلى الإبداع من الجماعة القديمة.

-حجم الجماعة: يزداد الإبداع مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة.

ت. الإبداع على مستوى المنظمة:

لا بد من التأكيد مرة أخرى على أن الإبداع في المنظمات المعاصرة، على اختلاف أنواعها، لم يعد مسألة ترف أو شيئاً كمالياً، وإنما بات أمراً ضرورياً وملحاً، ولاغنى لها عنه إذا ما أرادت البقاء والازدهار، وعليها أنتج على الإبداع أسلوب عملها وممارساتها اليومية، ويمكن تحقيق ذلك بتوافر الشروط الأساسية التالية:

1. ضرورة إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق، وذوي علاقة بالمفاهيم، ويقدررون القيمة العلمية للنظريات الحقيقية الواقعية، ولديهم رغبة الاستطلاع، ولتنمية هذه الأشياء وتعزيزها على المنظمة أن تعمل على توسيع إدراك الفرد من خلال التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات.

2. ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية

وهذا يعني ترويض التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة وسلاسة، بحيث يستطيع أن ينفذ من الأطر والأساليب

المحددة والمألوفة في التعامل مع المشكلات، ليخرج من قيدها بحثاً عن أساليب وطرق وبدائل جديدة وغير عادية.

3. ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات وتعزيزها (Creative Problem Finding) - (ding): مما يساعد على تنمية المهارات الإبداعية لاكتشاف المشكلات والتعود على التفكير الناقد والمطلق والشامل، وتقصي أبعاد مشكلة مما هو غير مباشر وفيما هو غير مألوف.

4. ضرورة تنمية المهارات الإبداعية في صنع المشكلات:

والعمل على حلها؛ فالمشكلة الإدارية لا تعلن عن نفسها، بل هي التي نصنعها ونعمل على حلها، ولعل الإبداع الحقيقي يتعلق ويتصلب هذا المطلب ويكون أكثر أهمية من الإبداع في المطالب السابقة، لأن الإبداع على هذا المستوى سيقود المنظمات والجماعات والمجتمعات إلى تجارب بديعية لم يسبق لها مثيل. (عساف، 1995، ص 277) ويمكن تنمية المهارة والقدرة الإبداعية في حل المشكلات من خلال التشكيك وإثارة التساؤلات بشأن الواقع الحالي في المنظمة سواء فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي أو العمليات أو أساليب العمل أو أدواته وغيرها.

4-5 بيئة العمل:

وتتمثل في الحوافز والمكافآت، وظروف العمل ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات والأنظمة والتعليمات واللوائح والحوافز الخاصة بالعاملين. (محمد سعد، 2011، ص 12) ويعرفها (الدهان، 1992) بأنها التقنيات المستخدمة في العمل والاجراءات والأنظمة ومجموعات العمل وأنماط الاتصالات، وأساليب القيادة السائد... وغيرها (الجبوري، 2014، ص 189).

6-5 العوامل المؤدية الى الإبداع في بيئة العمل:

إن من أهم العوامل التي تحفز الإبداع في المنظمات تنبثق من خصائص مناخ وبيئة العمل في المنظمة. وقد أشار (Cohen '1999) إلى حاجة المنظمات البيروقراطية للإبداع كما أشار إلى بعض العوامل التي تشجع على الإبداع كالمشاركة في اتخاذ القرارات وجماعات العمل وتمكين العاملين، وتقديم المنح لأصحاب الأفكار الجديدة.

يشير (David and Robbins '1998) إلى أن هناك عوامل تساعد على تبني السلوك الإبداعي في المنظمات، وتنبثق هذه العوامل من المناخ التنظيمي وبيئة العمل وهي:

1- عوامل ترتبط بالموارد البشرية:

كتوفير فرص التدريب للعاملين لاكتساب المهارات وتساعد على التغيير بشكل إيجابي، ثم توفير عنصر الأمن والاستقرار الوظيفي مما يعزز من ثقة العاملين بعملهم وعدم شعوره مبال خوف من الطرد، وتطوير الذات وتوفير فرص النمو الوظيفي.

2- عوامل هيكلية:

وتتضمن عناصر الهيكل أو النموذج العضوي الذي يتبنى المرونة واللامركزية في اتخاذ القرارات والاستجابة السريعة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية.

وبشكل عام يعتمد السلوك الإبداعي على خصائص الفرد الشخصية والذاتية، ويعتبر أيضاً حصيلة لتفاعل أربعة عوامل هي: الأفراد، القيادة، جماعات العمل، والمناخ التنظيمي.

(Reoinaid & Scot '1994).

فالمناخ التنظيمي غير الصحي يقتل الأفكار الإبداعية في حين أن المناخ التنظيمي الصحي والملائم يعد محفزاً لتبني السلوك الإبداعي من خلال ما يقدمه من المرونة والاستقلالية في بلور هو اختيار الأفكار ومن خلال إعطاء المبدع مجالاً أوسع للاتصالات وتخطي الهرم الإداري وتجاوز الروتين الذي عادة ما ينتمى بالجمود والبطء ومن خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية المشجعة والداعمة للإبداع. (خالد وحسن، 2007، ص14) ويرى أندريوبولوس (Andriopoulos، 2001) أن هناك خمسة عوامل تعمل على تحسين الإبداعية في بيئة

العمل: 1- المناخ 2- الثقافة 3- نوعية القيادة 4- الموارد المتوفرة والمهارات 5- الأنظمة المعمول بها أما ماتيسون و إينارسون (Mathisen & Einarsen) (فيريان أن الابتكار والإبداع في العمل تتحكم فيه «المرونة المعرفية» (Martens '2008' p3))

6- منهجية الدراسة وإجراءاتها التطبيقية:

1-6 منهج الدراسة:

إن طبيعة الدراسة تفرض المنهج المستخدم، وبما أن دراستنا هي دراسة استكشافية استطلاعية، فالمنهج المناسب هو المنهج الوصفي، الذي يقوم بدراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، كما يعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة. (بدر، 1979، ص22)

و تظهر ملامحه في دراستنا هذه من خلال التصميم المعتمد و أداة جمع البيانات التي تهدف إلى تشخيص العوامل الأساسية للإبداع في بيئة العمل ومن ثم تنظيمها وعرضها ومحاولة تفسيرها.

2-6 مجتمع الدراسة: يضم مجتمع الدراسة جميع الأساتذة في مختلف مراحل التعليم (الابتدائي، المتوسط، والثانوي) في ولاية الجلفة.

جدول رقم (1): إحصائيات حول مجتمع الدراسة

عدد المؤسسات	عدد الأساتذة	
538	5581	التعليم الابتدائي
140	3926	التعليم المتوسط

## العوامل المرتبطة بالإبداع في بيئة العمل من وجهة نظر الأساتذة

التعليم الثانوي	2636	71
المجموع	12143	749

3-6 عينة الدراسة:

تتوقف نتائج أي دراسة أو بحث علمي على العينة وكيفية اختيارها لذلك يشترط في العينة ما يلي:

- 01- أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي في جميع الخصائص.
  - 02- أن تكون لجميع أفراد المجتمع الأصلي فرصا متساوية في الاختيار. (السيد محمد خيربي، 1999م، ص196)
- و عليه تكونت عينة الدراسة من 100 أستاذ وأستاذة موزعين على مختلف المؤسسات التعليمية، وفي مختلف الأطوار (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) بمدينة الجلفة و فيما يلي خصائص العينة من حيث الجنس و توزيعها حسب أطوار التعليم.

أ. توزيع أفراد العينة وفق الجنس:

جدول رقم (2): توزيع أفراد العينة وفق الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	40	40 %
الإناث	60	60 %
المجموع	100	100%

توزيع أفراد العينة وفق الطور التعليمي:

جدول رقم (3): توزيع أفراد العينة وفق الطور التعليمي

الطور التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
الابتدائي	51	51 %
المتوسط	23	23 %
الثانوي	26	26%
المجموع	100	100 %

4-6 أداة الدراسة: قام الباحثان بإعداد استمارة بحث احتوت على مجموعة من العوامل التي يعتقد بأنها مؤدية إلى الإبداع تم حصرها من التراث النظري والدراسات السابقة حول الموضوع و من خلال الملاحظة الطويلة و الخبرة في قطاع التربية، ليتم عرضها على الأساتذة من أجل معرفة وجهات نظرهم حولها بهدف تحديد العوامل المؤدية إلى الإبداع في بيئة العمل المدرسية، وترتيبها من حيث الأهمية.

أ. وصف الأداة:

## العوامل المسهلة للإبداع في بيئة العمل من وجهة نظر الأساتذة

تم حصر 50 عاملا من العوامل المؤثرة في الإبداع من بينها... عاملا تنظيميا و... عاملا فرديا و... عاملا جماعيا و كلها عوامل تم الاتفاق عليها بين الباحثين و ثبت تأثيرها في العديد من الدراسات كما أسلفنا الذكر في العناصر السابقة (و هي موضحة في الجدول رقم) و من بعد ذلك قمنا بصياغة العوامل في بنود منها ما هو قصير و منها ما هو متوسط الطول بأكثر من بديك لضمان حسن فهمها و التقليل من فرص التأويل غير المناسب كما تم تخصيص فراغات في جزء من الإستمارة حتى يقترح المجيب أي عوامل أخرى يراها مهمة لتسهيل الإبداع.

ب. طريقة التطبيق و مفتاح التصحيح:

تم تصميم أداة جمع البيانات بما يتوافق و أهداف الدراسة و هي في غاية البساطة من حيث طريقة التطبيق بحيث يطلب من المجيب قراءة العوامل بتأني و من بعد ذلك ترتيبها حسب الأهمية بوضع الأرقام أمام العوامل في الخانات المناسبة.

أما بالنسبة لمفتاح التصحيح فقد اعتمدنا على معادلة بسيطة للتفريق بين العوامل المهمة و العوامل الأقل أهمية (على اعتبار أن كل العوامل على قدر من الأهمية) و هي أن العوامل المهمة هي العوامل التي يقع عليها اجماع مقبول و هي مرتبة فوق النسبة الفاصلة التي تحسب بالطريقة التالية:

النسبة الفاصلة = (أعلى نسبة - أقل نسبة/2) + أقل نسبة

و عليه لا يمكن توقع عدد العوامل المهمة إلا بعد تحصيل كل البيانات و حساب نسب العوامل و ترتيبها.

جدول رقم (4): تصنيف العوامل المسهلة للإبداع

العوامل التنظيمية	العوامل الفردية	العوامل الجماعية
التحفيز والمكافأة	الثقة بالنفس	علاقات العمل الجيدة
توفر المرونة في الاتصال بين العاملين فيما بينهم، وبين العمال ومرؤوسيهـم	امتلاك سلوك التحدي	العمل مع مجموعة/فريق متفاهم/متماسك
تمتع العامل بالحرية أثناء إنجاز عمله	الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الشخصية	تأييد الزملاء
توفر بيئة عمل ممتعة	تحويل النشاط إلى مسؤولية، والمسؤولية إلى طموح	النقد البناء
مسايرة التطور التكنولوجي	الابتعاد عن الشعارات والمقولات التي تهيء العقول لقبول واقع ساكن ورفضاً لتغيير، مثل: للـهـلـيس بالإمكان أكثر مما كان للهـلـيس	تبادل المعلومات والأفكار

## العوامل المرتبطة بالإبداع فليح بيئح العمل من وجهة نظر الأساتذة

توفر الموارد والمهارات	الفرعة الى العمل ضمن مجموعة	تماسك جماعة/فريق العمل
وجود مرونة في العمل	امتلاك روح المجازفة/المخاطرة	تعدد أفراد جماعة/فريق العمل
وجود بيئة عمل آمنة/ توفر شروط الأمن والسلامة	القدرة على التغيير	درجة تنوع جماعة/فريق العمل
توفر فرص التكوين وتنمية الكفاءات	التصميم/المثابرة	فريق العمل/الجماعة أحادية الجنس
توفر فرص الترقية	خرق القواعد	كثرة أفراد الجماعة /فريق العمل (حيث تتوسع القدرات والمعارف والمهارات)
تلبية الحاجات وإشباع الرغبات المادية	الاكتفاء الذاتي (مقابل التبعية للجماعة)	
توفر فضاءات للاستراحة في بيئة العمل: مقهى، نادي رياضي...	المرونة المعرفية	
إشراك الموظفين في التخطيط والمشاركة في اتخاذ القرار	الخبرة	
وضوح المسؤوليات والصلاحيات	الانفتاح	
فعالية اوقات الفراغ (الاستفادة من أوقات الفراغ)	حب الاستكشاف/الفضول	
تنوع القوى العاملة من حيث: المؤهلات، الخبرة، أسلوب التفكير...	القدرة على توليد الافكار ونتاجها	
توفر دعم الإدارة	امتلاك المهارة في استخدام التكنولوجيا	
تطور الحياة المهنية	الخصوصية	
مطابقة قدرات العامل لمتطلبات العمل		
تبسيط إجراءات العمل		
توفر القيادة الإدارية الفعالة		

		وضوح الدور (كفاية المعلومات المقدمة فيما يتعلق بالدور المطلوب القيام به)
--	--	--

5-6 أساليب المعالجة الإحصائية:

في سبيل الاجابة على تساؤلات الدراسة اعتمد الباحثان على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss، واستخدم الأساليب الاحصائية التالية:

- 3- التكرارات.
- 4- النسب المئوية.
- 5- معادلة النسبة الفاصلة = (أعلى نسبة - أقل نسبة/2) + أقل نسبة.

مع الإشارة إلى أن طبيعة البيانات المحصلة و أهداف الدراسة تحتم علينا اللجوء إلى هذه الأساليب البسيطة في المعالجة الإحصائية.

6-7 عرض النتائج:

في هذا الجزء من الدراسة سنقوم بعرض النتائج بحسب التساؤلات و سنحاول قراءتها و مناقشتها مناقشة عامة للضرورة المنهجية على ضوء الدراسات السابقة و مناقشتها من خلال معطيات و اتجاهات عامة يكاد يكون عليها الإجماع في بيئة العمل المدرسية.

أ. عرض النتائج المرتبطة بالتساؤل الأول:

نص التساؤل الأول على مايلي: «ماهي أهم العوامل المسهلة للإبداع في بيئة العمل المدرسية من وجهة نظر الأساتذة بقطاع التربية لولاية الجلفة؟» للاجابة على هذا التساؤل تم ترتيب العوامل حسب اجابات أفراد العينة و تطبيق معادلة النسبة الفاصلة التي أسفرت على النسبة 53% هي الفاصلة بين العوامل المهمة و العوامل الأقل أهمية والنتائج موضحة في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5): نتائج ترتيب العوامل المسهلة للإبداع من وجهة نظر الأساتذة

العامل	نوعه	التكرارات	نسبة المئوية	الترتيب
التحفيز والمكافاة	فردى	99	99	01
التمتع بالحرية أثناء إنجاز العمل	تنظيمى	93	93	02
العمل مع مجموعة/فريق	جماعى	81	81	03
توفر بيئة عمل ممتعة	تنظيمى	80	80	04
توفر المرونة في الاتصال	تنظيمى	77	77	05

## العوامل المرتبطة بالإبداع فلاح بيئته العمل من وجهة نظر الأساتذة

06	76	76	فردية	امتلاك روح المجازفة و المخاطرة
07	75	75	تنظيمية	مسايرة التطور التكنولوجي
08	73	73	تنظيمية	توفر الموارد و المهارات
09	69	69	تنظيمية	توفر شروط الصحة في بيئة العمل
10	66	66	فردية	الفضول و حب الاستكشاف
11	65	65	فردية	الابتعاد عن الشعارات والمقولات التي تهيه العقول لقبول واقع ساكن ورفضاً لتغيير، مثل: للهِليس بالإمكان أكثر مما كان لله
12	64	64	جماعية	علاقات العمل الجيدة
13	59	59	تنظيمية	تنوع القوى العاملة من حيث: المؤهلات، الخبرة، أسلوب العمل
14	58	58	تنظيمية	وجود بيئة عمل آمنة /توفر شروط الأمن والسلامة
15	57	57	فردية	الثقة في النفس
16	56	56	فردية	امتلاك سلوك التحدي
17	55	55	تنظيمية	توفر القيادة الإدارية الفعالة

كما يتضح من الجدول أعلاه خلصت نتائج المعالجة إلى 17 عاملاً ذو أهمية من وجهة نظر الأساتذة من بين العوامل 50 الخمسين المقترحة وكلها نال نسبة توافق تفوق 55% ب. عرض النتائج المرتبطة بالتساؤل الثاني:

جاء التساؤل الثاني للدراسة كما يلي: «كيف يرتب الأساتذة بقطاع التربية لولاية الجلفة العوامل التنظيمية والجماعية والفردية المسهلة للإبداع في بيئة العمل المدرسية من حيث الأهمية؟» وللإجابة عليه تم تصنيف العوامل الأكثر أهمية بين عوامل تنظيمية وأخرى جماعية وأخرى فردية والنتائج مبينة في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6): نتائج تصنيف العوامل المسهلة للإبداع من وجهة نظر الأساتذة

نوع العوامل	عوامل تنظيمية	عوامل جماعية	عوامل فردية
العدد	9	6	2
النسبة	52.94	35.29	11.76

كما يتضح في الجدول رقم (6) أن حصة العوامل التنظيمية المسهلة على الإبداع يفوق النصف و تقدر ب 9 عوامل وهي في المرتبة الأولى تليها العوامل الجماعية وعددها 6 ستة عوامل لتأتي العوامل الفردية في الأخير بعاملين فقط.

### 7- مناقشة عامة للنتائج:

تنتصحن لنا من جدول تصنيف العوامل المؤدية للإبداع من حيث الأهمية حسب وجهة نظر الأساتذة، أهمية العوامل التنظيمية حيث بلغت 9 عوامل، تلتها العوامل الفردية بست 6 عوامل، وفي الأخير تأتي العوامل الجماعية بعاملين، هذا بالنسبة للمجموعات، في حين لاحظنا أن «التحفيز والمكافأة» يأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية، ثم «التمتع بالحرية أثناء إنجاز العمل» في المرتبة الثانية ممثلين عن العوامل التنظيمية، وفي المرتبة الثالثة «العمل مع مجموعة/فريق» ممثلاً للعوامل الجماعية، أما أول عامل ممثلاً للعوامل الفردية فهو «امتلاك روح المجازفة والمخاطرة» فيأتي في المرتبة السادسة.

تصدر عامل التحفيز والمكافأة للترتيب يحمل عدة قراءات، حيث يمكن تفسير ذلك بعدم رضا الأساتذة على الراتب الذي يتقاضونه، وعدم إشباعهم لحاجاتهم المادية، وكذلك إحساسهم بعدم تقدير مجهوداتهم في الميدان - التي يرونها كبيرة بالمقارنة مع ما يتقاضونه من راتب - لهذا يمكن إرجاع سبب الأساتذة على اختيار عامل التحفيز والمكافأة للواقع المعيش في بيئتنا الجزائرية (خاصة ما يخص المدرسة الجزائرية).

يحظى التحفيز باهتمام الكثير من الباحثين، باعتباره كعامل مهم مؤدي للإبداع ففي دراسة محسن مخامرة وأميمة الدهمان (1987) حول العوامل المؤثرة في الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة الأردنية، التي من أبرز نتائجها أن الشركات لا تقدم الحوافز المادية والمعنوية الكافية للإبداع وأكدوا على ضرورة تقديم هذه الحوافز وأن الجمود وعدم المرونة في التنظيم الإداري تشكلان عاملاً معيقاً للإبداع. (عادل، 2004، ص53) من بين العوامل المهمة «التمتع بالحرية» الذي يحتل المرتبة الثانية من وجهة نظر الأساتذة ويرجع اهتمام الأساتذة بهذا العامل نظراً لظروف العمل التي يعمل فيها الأستاذ، خاصة ما يتعلق بالمناهج والبرامج التعليمية التي تحاصر الأستاذ ويفرض عليه التطبيق الحرفي لها، مما يحد من حريته، ويضيق من مجالات تدخله، ومن ثم يجعله غير قادر على الإبداع.

يعتبر هذا العامل مهماً عند الكثير من الباحثين، حيث يرى عبد الرحمان جيهان (2000) إثر دراسة حول معوقات الإبداع في المنظمات السعودية أن غياب جو الحرية وعدم مساندة العمل الجماعي، وعدم توفر جو المرح والتسلية في المنظمة، هي من أهم معوقات الإبداع. (المرجع السابق، 2004، ص74).

العامل الثالث الذي تم اختياره من طرف الأساتذة هو «العمل مع مجموعة/فريق»، وهذا يفسر استعداد الأساتذة للعمل الجماعي، وربما أوحى ذلك أيضاً بحرمانهم من هذه الميزة وعدم توفر شروط تحقيقها في المدرسة الجزائرية. أكدت الكثير من الدراسات على العمل الجماعي، فقد بينت نتائج دراسة روشكا على أهمية دور الجماعة في إثراء ورفع جودة الأفكار المطروحة من خلال تبادل المعلومات والأفكار والتطور الجاد.

العامل الرابع «توفر بيئة عمل ممتعة» تم اختياره من طرف الأساتذة على أنه من العوامل المهمة المؤدية للإبداع، وهذا يدل على افتقار الأساتذة لجو المتعة في مدارسنا، وعدم قبولهم للأساليب الجافة المهيمنة على عملية

التدريس في مدرستنا الجزائرية. رغم ضرورة المتعة واللعب خاصة في مجال التعليم، كأسلوب من أساليب إيصال المعلومة للتلميذ.

وفي هذا السياق كان ريتشارد فيتمان الحائز على جائزة نوبل في الفيزياء قد قرر مبكراً عندما كان في جامعة كورنيك أنه: "لن أقوم بشيء إلا من أجل المتعة التي يقدمها لي..." (جون هوكنز، 2010) وأن الكثير من الأشخاص المبدعين يجعلون من متعتهم عملاً مهماً، وتوفر بيئة عمل ممتعة تؤثر بشكل إيجابي على الإبداع في المنظمة.

أما بالنسبة لهيمنة العوامل التنظيمية واختيار الأساتذة لها كأهم العوامل المؤدية للإبداع، فربما يرجع ذلك لثقافة المطالبة السائدة في مجتمعنا، والفكرة السائدة بأن الدولة بشكل عام والتنظيم بشكل خاص مطالب، مقصر دائماً وعليه توفير كل شيء من أجل النهوض بالمؤسسة. مما أدى إلى إهمال الجوانب الأخرى وتمثل ذلك في دراستنا بإهمال العوامل الفردية والجماعية واعتبارها غير مهمة بالمقارنة مع العوامل التنظيمية.

تدلنا النتائج المتحصلة عليها على أهمية كل من العوامل التنظيمية والفردية، وكذلك الجماعية في تهيئة بيئة إبداعية في بيئة العمل التدريسية (المدرسة)، وهذا يتفق مع الكثير من الدراسات، خاصة ما أكد عليه النموذج النظري للإبداع والذي قدم هجلين (Glynn) على أن الإبداع يتأثر إلى حد كبير بمزيج من الخصائص الفردية أو الذاتية والخصائص التنظيمية، وفي ذات الاتجاه سارت نتائج دراسة أولدهام وكيومنجز (Oldham & Cumings) حيث أكدت على أهمية مجموعة المتغيرات المرتبطة بطبيعة الفرد وبنوعية التنظيم في التأثير على الإبداع. كما يرى كل من (Kaufman & Golmen) أن الإبداع يزدهر إذا استمتعنا بما نقوم به من عمل من خلال وجود مساحة واضحة من الحرية دون خوف.

وتتفق كذلك مع ما جاء به ماكون (Magowan) أن الإبداع موهبة أو مهارة متوافرة في غالبية الأفراد ولكنها تتراجع لأسباب بيئية أو تنظيمية، والإبداع قوة لو وجدت التعامل الحساس والاهتمام اللازم لحققت الكثير من الفوائد للتنظيم.

وبشكل عام يعتمد السلوك الإبداعي على خصائص الفرد الشخصية والذاتية، إلا أن العوامل التنظيمية تحتل للصدارة من حيث الأهمية، دون إهمال دور وأهمية العوامل الجماعية، وفي هذا السياق يؤكد (Reo & Scot - 1994) على أن السلوك الإبداعي هو حصيلة لتفاعل أربعة عوامل هي: الأفراد، القيادة، جماعات العمل، والمناخ التنظيمي. فالمناخ التنظيمي غير الصحي يقتل الأفكار الإبداعية في حين أن المناخ التنظيمي الصحي والملائم يعد محفزاً لتبني السلوك الإبداعي من خلال ما يقدمه من المرونة والاستقلالية فيبلور هو اختيار الأفكار ومن خلال إعطاء المبدع مجالاً أوسع للاتصالات وتخطي الهرم الإداري وتجاوز الروتين الذي عادة ما يتسم بالجمود والبطء ومن خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية المشجعة والداعمة للإبداع. (خالد وحسن، 2007، ص14)

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة روشكا التي أكدت على أهمية دور الجماعة في إثراء ورفع جودة الأفكار الجديدة المطروحة، من خلال تبادل المعلومات والأفكار والتطور الجاد، خاصة وأن آراء الجماعة وتصوراتها تساهم بصورة واضحة في توسيع دائرة الرؤية والخيال.

وكذلك دراسة كيم (2001'kim) الذي يؤكد على تأثير المناخ الجماعي أفضل من خصائص الشخصية في السلوك الإبداعي.

في حين أكدت أمابيل (Amabil) على أهمية العوامل الفردية، حيث تحدثت عن الدوافع الداخلية: كالمثبة، وتحقيق الذات، والرضا عن الذات.

### 8- خاتمة ومقترحات

الإبداع هو جوهر عملية التطوير والتغيير، من أجل مواكبة التطورات والمستجدات، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على إبداع العاملين في المنظمات، ومن هنا يجب علينا معرفة وتحديد وتصنيف هذه العوامل، وأن تبذل المزيد من الجهود لتوفير بيئة إبداعية في مكان العمل واستغلال قدرات الأفراد، فالإبداع عبارة عن قدرات تحتاج إلى بيئة مناسبة من أجل إظهارها، والمنظمات المبدعة هي التي تستطيع توفير بيئة مشجعة ومحفزة تجعل من الإبداع مهمة أساسية وحيوية تشرك فيها كافة موظفيها فهو أساس نموها ووجودها وازدهارها وتعمل جادة لإيجاد الحلول لمختلف المشكلات التي تعوقه.

من خلال دراستنا لهذا الموضوع نقترح التوصيات التالية:

1/ على الإدارة في المدرسة أن تعمل على متابعة الاقتراحات والأفكار الجديدة والسلوكيات الإبداعية، وذلك عن طريق عقد اجتماعات ولقاءات لتحديد أي نوصلت تلك الأفكار وتلك السلوكيات الإبداعية.

- 2- ضرورة تبني أساليب حديثة مناسبة للتطوير يتم من خلالها التغلب على الروتين والملل في بيئة العمل.
- 3- تشجيع التجديد والابتكار، وتحفيز الأساتذة من خلال تقديم الدعم المعنوي والمادي .
- 4- اكساب الوعي والاتجاهات الإبداعية .
- 5- تبسيط أنظمة وقواعد وإجراءات العمل.
- 6- إتاحة هامش الحرية.
- 7- إيجاد نظام اتصالات فعال يسمح للموظفين ابداء آرائهم ومقترحاتهم لتعزيز الثقة.
- 8- ضرورة ادراك أهمية توفير بيئة عمل مناسبة تعمل على تحقيق الإبداع في المؤسسات التربوي.

قائمة المراجع

الكتب:

- ألكسندر وروشكا (1989)، الإبداع العام والخاص، ترجمة غسان عبد الحي أبو فخر، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

- الجبوري حسين محمد جواد (2014): التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات العامة، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
- الحيزان عبد الإله إبراهيم (2002): لمحات عامة في التفكير الإبداعي، مطابع أضواء المنتدى، ط1، السعودية.
- احمد بدر (1979): أصول البحث العلمي ومناهجه، وكالة المطبوعات، الكويت.
- حسن أحمد عيسى (1993): سيكولوجية الإبداع بين النظرية والتطبيق، مكتبة الإسراء، ط1، مصر.
- خالد يوسف الزغبى و حسين محمد العزب (2005): قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي، دراسة ميدانية على شركة كهرباء بمحافظة أربد، مجلة المنارة، المجلد 13، العدد 2 ، الأردن.
- فاطمة محمود الزيات (2009): علم النفس الإبداعي، دار المسيرة، ط1، الأردن.
- سليم محمد شريف قارة وعبد الحكيم محمود الصافي (2011): تنمية الابداع والمبدعين من منظور متكامل، دار الثقافة للنشر، ط1، الأردن.
- rel - the of examination The ' (2001) Tekin ' Begun ' Kucukaslan. ASH-  
research a with factors workenvironment and creativity between tionship  
Martens Yuri- . university Marmara ' Turkey in sector goods-white in  
for centre ' workplace physical the withe creativity Unlocking ' (2008)  
. Netherlands ' technology of university Delft ' building and people  
الرسائل والأطروحات:
- المعاينة سليمان (2006): اثر بيئة العمل في الابداع التنظيمي، دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الاردنية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الاردن.
- أحمد بدح ومرورة ابو طه (2013): مقومات وممارسات الإبداع الإداري من وجهة نظر مديرات رياض الأطفال في مدينة عمان، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 14 العدد 3، جامعة البلقاء، الأردن.
- الشياح عبد الحليم أحمد عبابنة (2006): دور التفويض والشفافية في ممارسة الإبداع الإداري في القطاع العام الأردني، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 01.
- العساف عبد المعطي (1995): مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة، مجلة الإداري، المجلد 62، العدد 04، الرياض.
- خالد يوسف الزغبى و حسن محمد (2005): قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني

- السلوك الإبداعي، مجلة المنارة، المجلد 13، العدد 2، 2007
- حنان رزق الله (2009): اثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- محمد سعد فهد المشوط (2011): اثر بيئة العمل على الإبداع الاداري دراسة تطبيقية أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الامنية في دولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط، الكويت.
- عادل بن صالح الشقحاء (2004): علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري، مذكرة ماجستير، جامعة نايف، قسم العلوم الإدارية، السعودية