

أثر عملية الإبداع على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة MLN البترولية- حاسي مسعود

أ/عوماري عائشة - جامعة أدرار

الملخص:

هذه الدراسة إلى استطلاع آراء عمال وموظفين شركة MLN من اجل الوقوف على واقع الإبداع في المؤسسة وأثره على أداء العاملين فيها من خلال توضيح أهمية الإبداع في تدعيم وتنمية قدرات العمال، وبعث روح الإبداع داخل عمال المؤسسة وهذا ما يزيد من أداء الشركة .
الكلمات المفتاحية: الإبداع، أداء المؤسسة.

Abstract:

This study aims to explore the views of workers and staff MLN company in order to stand up to the reality of creativity in the organization and its impact on the performance of their employees by clarifying the importance of creativity in the consolidation and development of workers' capabilities, and sent the spirit of creativity within the organization workers and that's what increases the company's performance.

Key words: creativity, performance of the institution

مقدمة

تشهد المؤسسات الاقتصادية عدة تحولات وتطورات تشكل بالنسبة لها تحديا في مجال أعمالها ولعل من ابرز تلك التحديات ظاهرة العولمة . ومن اجل ضمان البقاء والاستمرارية في خصم هذه التحولات والتحديات، وأصبح نجاح هذه المؤسسات مرهون بمدى قدرتها على إيجاد تلك الحلول وقد يعتبر الإبداع احد أهم الخيارات الإستراتيجية والأساليب الحديثة إلى يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات ، والذي يركز على نشاطات البحث والتطوير وإسهامات الموارد البشرية المبدعة في تحسين وتطوير المنتجات وخلق أفكار جديدة تساعد المؤسسة على رفع تنافسيتها مع باقي المؤسسات.

الإشكالية الرئيسية: كيف يساهم النشاط الإبداعي في الرفع من كفاءة الأداء؟

الإشكاليات الفرعية:

✓ ما المقصود بالإبداع؟

✓ ما مدى فعالية الإبداع في تحسين الأداء داخل المؤسسة الاقتصادية؟

الفرضيات: يمكن صياغة الفرضيات كتالي

✓ يعمل الإبداع على زيادة كفاءة المؤسسات الاقتصادية؛

✓ تعمل شركة جاهدة على القيام بجميع أنشطتها بطريقة إبداعية؛

✓ تهدف المؤسسات الاقتصادية إلى الوصول لأداء فعال ومتميز .

أهداف البحث:

✓ محاولة معرفة ما المقصود بالإبداع؛

✓ تقديم الحلول من اجل إتباعها لتحقيق الإبداع في أي مؤسسة وإبراز أهمية بالنسبة لفرد

والمؤسسة ككل.

I. الجانب النظري:

1- تعريف الإبداع:

التعريف الأول للإبداع هو: " أية فكرة تطبيق أو منتج لدى المنظمة ينظر إليه على انه جديد من قبل الوحدة أو الهيكل الذي تتبناه"¹

التعريف الثاني: " الإبداع هو الحصيلة الناتجة عن إنشاء طريقة أو نظام جديد في الإنتاج يؤدي إلى التغيير في مكونات المنتج وكيفية تصميمه"²

من خلال التعريفين السابقين نستنتج أن الإبداع هو مجموعة من العمليات التي تهدف المؤسسة من خلالها إلى إيجاد وتطبيق أفكار جديدة التي تؤدي إلى تقديم منتجات جديدة ومتطورة.

2- أهمية الإبداع: تتمثل أهمية الإبداع فيما يلي:³

1- ينتمي ويراكم المهارات الشخصية في التفكير والتفاعل الجماعي من فرق العصف الذهني؛

2- يزيد من جودة القرارات التي تخضع لمعالجة المشكلات على مستوى المؤسسة او على مستوى قطاعاتها واداراتها في المجالات المختلفة الفنية والمالية والتسويقية وتلك الخاصة ببيئة العمل الاجتماعية؛

3- يساعد على تقليل الفترة بين تقديم منتج جديد واخر مما يساهم في تميز المنظمة من حيث التنافس بالوقت؛

4- يحسن من جودة المنتجات؛

5- يساعد على تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة؛

6- يساعد على خلق وتعزيز صورة الذهنية طيبة عن المؤسسة لدى زبائنها؛

7- يساعد على ابتكار سبل لتفعيل وزيادة حجم وقيمة المبيعات؛

8- يساهم في بلوغ فعالية المؤسسة.

3- مكونات الإبداع: تتمثل في العناصر التالية:⁴

الطلاقة: والمقصود به كمية إنتاج تفوق المتوسط العام ينتجها الشخص في غضون فترة زمنية محددة؛

المرونة: وتظهر في القدرة على الانتقال من موقف إلى آخر والتعامل معها جميعها ويمكن أن يبدئ الشخص نوعا من المرونة التلقائية التي تعني القدرة على إعطاء استجابات متنوعة، والمرونة التكييفية التي تتصف بها الفرد بهدف المشكلات التي تواجهها؛

الأصالة: والمقصود بها هنا قدرة الفرد على توليد أفكار جديدة؛

الحساسية للمشكلات: ويعرف بأنها قدرة الشخص على رؤية المشكلات في نظم أو الإدارات التي قد لا يراها الآخرون، أو التفكير في إدخال تحسينات يمكن إدخالها على النظم .

4- **شروط تحقيق الإبداع:** حتى تكون أساليب المؤسسات مبدعة وخالقة، ينبغي مراعاة بعض الشروط الأساسية منها:⁵

- إفساح المجال لأية فكرة بان تولد وتنمو وتكبر ما دامت في الاتجاه الصحيح؛
 - احترام الأفراد وتشجيعهم وتمييزهم لإتاحة الفرص للمشاركة في القرار وتحقيق النجاحات للمنظمة ؛
 - التخلي عن الروتين وإتاحة اللامركزية في التعامل؛
 - تحويل العمل إلى شيء ممتع، بتحويل النشاط إلى مسؤولية والمسؤولية إلى طموح؛
 - التجديد المستمر للنفس والفكر والطموحات، وهذا لن يتحقق إلا إذا شعر الفرد بأنه متكامل في عمله؛
 - لا بد من ملاحظة تجارب الآخرين وتقومها، وأخذ الجيد وترك الرديء حتى تكون الأعمال مجموعة من الايجابيات؛
 - لا ينبغي ترك الفكرة الجيدة التي لم تنفذ بعد؛
 - تطبيق ما تم تعلمه إلى عمل، له أهمية بالغة لأنها الطريق الأفضل لتطوير الكفاءات وتوسيع النشاطات ودمج الأفراد بالمهام والوظائف
 - بالإضافة إلى الشروط السابقة:⁶
 - لا بد من توفر الحس الإبداعي سواء داخل المؤسسات أو الأفراد؛
 - المناخ التنظيمي: يحتاج الإبداع إلى بيئة مرنة تتسم بالحرية والتشجيع لكل الآراء الجديدة.
- 5- عوائق الإبداع:** تواجه العملية الإبداعية مجموعة من المعوقات نذكر منها:⁷
- معوقات إدراكية : وتمثل في إدراك الأفراد العاملين لجوانب المشكلة بالشكل الصحيح بسبب ضيق نطاقها؛
 - معوقات شخصية: وتمثل في الخوف من الوقوع في الخطأ والرغبة في تحقيق النجاح السريع؛
 - معوقات ثقافية واجتماعية: وتعود الى الضغوط المختلفة التي تدخل في تشكيل حياة الأفراد وتصرفاتهم؛
 - المعوقات التنظيمية: وتمثل في تلك التوقعات التي يفرضها التنظيم في صورة رسمية كاللوائح والتعليمات أو في صورة غير رسمية كالإرشادات والنصائح، وكلما كانت هذه التوقعات كثيرة ومحددة ومفصلة ضاقت دائرة الإبداع أمام العاملين⁸؛

- المعوقات الحضارية والبيئية: وتتمثل في المشاكل⁹ النابعة من البيئة والخروج عن الأعراف والتقاليد.

6- مفهوم الأداء: لتوضيح مفهوم الأداء يمكن إدراج جملة من التعاريف التالية

التعريف الأول هو إنجاز هدف أو أهداف معينة خلال فترة وفترات زمنية محددة¹⁰.
التعريف الثاني: الأداء هو "إنجاز الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد بكفاءة وفعالية إذ تمثل الكفاءة تعظيم النتائج باستخدام اقل الموارد، أما الفعاليات تتعلق بإنجاز الأهداف المرغوب فيها"¹¹

وبناء على ما سبق يكمن القول إن الأداء يعكس نتيجة ومدى قدرة المؤسسة على استغلال مواردها ومدى تحقيق أهدافها الموضوعية.

7- تقييم الأداء: ويقصد به هو جميع العمليات والدراسات التي ترمي إلى تحديد مستوى العلاقة التي تربط بين الموارد المتاحة وكفاءة استخدامها من قبل المؤسسة.¹²

II. الجانب التطبيقي:

تعتبر المؤسسات البترولية من أهم المؤسسات نظرا لدور الذي تلعبه في تحريك الاقتصاد الوطني، وخاصة للدول التي تعتمد على قطاع الطاقة بشكل كبير. ويكمن الغرض من تقييم الأداء في:¹³

- التخطيط وتقييم الرقابة؛
- تدعيم مبادرات التغيير ؛
- التقليل من التأثير الشخصي والتأكيد على التغذية العكسية؛
- تخصيص الموارد وفق أهداف المؤسسة؛
- تحفيز الأفراد؛
- التعرف على احتياجات الموظف؛
- اعتماد الحياض المهني في التقييم من اجل الإنصاف والعدل بين العمال؛
- التركيز طويل الأجل ؛ أي إن قياس الأداء على المناسب يجب أن يؤكد على رؤية طويل الأمد.

1- تقديم شركة MLN.

شركة كونوكو وفيليبس **Conoco Phillips** هي شركة أمريكية متخصصة في استخراج ونقل وتحويل البترول، كما تستثمر كذلك في مجال محطات الخدماتية في عدة دول. فهي شركة ناتجة عن شراكة بين شركة **conco** وشركة **philips**. في 30 أوت 2002. مقرها الرئيسي في هوستن تكساس **Houston, Texas** في الولايات المتحدة الأمريكية ، ويقدر رأسمالها بـ 183 مليار دولار¹⁴

شركة **MLN** : (Menzel Lejmat Nourth) هي عبارة عن شراكة بين سونطراك وشركة **Conoco Phillips** ، فهذا المركز متخصص لمعالجة البترول حيث تم إنشائه في جوان 2005 بسعة 30 000 برميل في اليوم وتقع شركة **MLN** في جنوب ولاية ورقلة على بعد 240 كلم من حاسي مسعود وعلى بعد 100 كلم من حاسي بركين.

2- مجتمع الدراسة وعينة البحث

يتكون مجتمع الدراسة من عمال وموظفي شركة **MLN** ، وتم الاعتماد على طريقة المعاينة غير الاحتمالية حيث تم إرسال 200 استبانة إلكترونية ومتابعة النتائج لمدة 4 أشهر، وتم استرجاع 50 استبانة أي ما نسبته 25٪ من مجموع الاستبانات الموزعة.

أولاً: أداة جمع المعلومات

لغرض إجراء الدراسة تم استعمال استبانة إلكترونية مكونة من أربعة محاور أساسية هي:

- المحور الأول: ويشمل البيانات الشخصية؛
- المحور الثاني: الإبداع في المؤسسة ؛
- المحور الثالث: يشمل الأداء في المؤسسة؛
- أما المحور الرابع: تضمن الإبداع والأداء في المؤسسة؛
- وقد تم الاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي لتحديد إجابات العينة، حيث تمنح :
الدرجة 1 لـ "نعم" والدرجة 2 لـ: "أحياناً" والدرجة 3 لـ "لا".
- كما تم إخضاع الاستبانة لاختبار ألفا للصدق والثبات فبلغ مجموع ألفا 0,768 وهي نسبة مقبولة، مما يدل على ثبات الاستبانة وصلاحياتها للهدف الذي وضعت له.

ثانيا: أسلوب معالجة وتحليل البيانات

تم تحليل نتائج الدراسة عن طريق الحاسوب وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.22، حيث تم حساب التكرارات إضافة إلى حساب المتوسطات والانحراف المعياري وتحليل النتائج.

رابعا: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

يتم عرض نتائج دراستنا وفقا لمحاو الاستبانة كما يلي:

أ- الخصائص الشخصية:

يوضح الجدول الموالي بعض خصائص أفراد عينة البحث من حيث مرجعيتهم العلمية والمهنية.

الجدول 01: خصائص عينة البحث

الخصائص العامة	الخصائص الفرعية	العدد	النسبة(%)	الخصائص العامة	الخصائص الفرعية	العدد	النسبة(%)
الجنس	ذكر	43	86	الوظيفة الإدارية	وظيفة ادارية	7	14
	أنثى	7	14		وظيفة تقنية	43	86
العمر	20-35 سنة	33	58	المؤهل العلمي	ليسانس	29	58
	35-50 سنة	12	24		دراسات تطبيقية	12	24
	أكثر من 50 سنة	5	18		تقني سامي	9	18
					دون شهادة	00	00
الخبرة	اقل من 5 سنوات	12	24	الوظيفة الإدارية	أطار مسؤول	7	14
	من 05 إلى 10 سنوات	21	42		إطار	29	58
	من 10-15 سنة	10	20		متحكم	7	14
	أكثر من 15 سنة	7	14		منفذ	7	14

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة كلهم ذكور بنسبة 86 % وهذا بسبب بعد مقر الشركة وظروف العمل القاسية التي لا تسمح للإناث بالعمل في هذا المكان. وأن

معظمهم تتراوح أعمارهم بين 20-35 سنة بنسبة 58 % من إجمالي أفراد العينة المبحوثة، مما يؤكد بان شركة MLN تعتمد على الفئات الشبابية التي تتميز بالنشاط. كما أن معظم أفراد العينة المدروسة يعملون في وظيفة تقنية بنسبة 86% هذا راجع لطبعة نشاط المؤسسة والمتمثل وفي استخراج البترول

ب- الإبداع في المؤسسة

تحليل نتائج الفرضية الأولى: يعمل الإبداع على زيادة كفاءة المؤسسات الاقتصادية.

الجدول 02: تحليل مجموع نتائج المحور الثاني

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
جميع عبارات المحور	2.06	0.609	أحيانا

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال وجهة نظر من شملتهم الدراسة أن توفر الإبداع في المؤسسة قليل نوعا وما وهو ما تظهره الدرجة العامة محايد" لمجموع المحور بمتوسط 2.06 وانحراف معياري 0.609، ويبدو من خلال الإجابات أن هناك نقص اهتمام في شركة MLN بالجانب الإبداعي والابتكاري في الشركة، لكن رغم هذا إلى أن الشركة وخاصة في حالة وجود صعوبات أو مشاكل تلجأ للعمال للأخذ أفكارهم واقتراحاتهم باعتبارهم الأقرب إلى المشكل.

الجدول 03: نتائج المحور الثاني

الرقم	العبارة	نعم	أحيانا	لا	الدرجة
1	تقوم المؤسسة بالاستفادة من أفكار العمال في حل مشاكل العمل	40%	44%	16%	أحيانا
2	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الجديدة	38%	28%	34%	نعم
3	تحاول المؤسسة تطبيق طرق جديدة لحل أي مشكلة تواجهها في العمل	30%	40%	30%	أحيانا
4	الأفكار والإبداعات تحضي بالقبول من طرف المسؤولين	32%	38%	30%	أحيانا
5	تخصص المؤسسة مبالغ مادية جيدة لجهود البحث والتطوير	26%	6%	68%	لا
6	تخصص المؤسسة برامج وتطبيقات لبعث روح الإبداع بين العمال	28%	16%	56%	لا

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

ومن خلال النتائج السابقة اتضح لنا أن شركة MLN لا تهتم كثيرا بالعملية الإبداعية إلا في حالة وجود مشاكل حيث لا بد على المؤسسة الأخذ بعين الاعتبار بعض الإجراءات لتنشيط العملية الإبداعية وبعث روح الإبداع بين العمال وهي:

- إعطاء فرصة للعمال بطرح أفكارهم مهما كانت نسبة تكلفتها مقابل النتائج الجيدة التي تستحقها المؤسسة؛
- تخصص برامج وتطبيقات لتطوير البحث والاكتشاف وتخصيص مبالغ مادية معتبرة لذلك لبعث روح الإبداع بين العمال؛
- رغبة العمال في الأداء بطرق مختلفة وجديدة بهدف تجنب الروتين يساعدهم على تنشيط العملية الإبداعية.

ج- الأداء في المؤسسة:

تحليل نتائج الفرضية الثانية: تهدف المؤسسات الاقتصادية إلى الوصول لأداء فعال ومتميز

الجدول 04: تحليل مجموع نتائج المحور الثالث

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
جميع عبارات المحور	1.80	0.502	أحيانا

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال وجهة نظر من شملتهم الدراسة أن أداء الشركة فعال في بعض الأحيان وهو ما تظهره الدرجة العامة أحيانا" لمجموع المحور بمتوسط 1.80 وانحراف معياري 0.502، ويبدو من خلال الإجابات أن إدارة الشركة تهتم بالعامل ولا تعتبر عائق أمامه بل تسعى إلى كسر الروتين الممل في تأدية المهام مما يساعد للوصول إلى أداء متميز لهؤلاء العمال تشخيص وإصلاح العوائق التي تحول دون تأدية العمل بطريقة وسلسة وفي أزمة قياسية.

الجدول 05: نتائج الحوار الثالث

الرقم	العبارة	نعم	أحيانا	لا	الدرجة
7	تنظر إدارة المؤسسة على أن العنصر البشري على أنه أهم الموارد المتاحة إليها	58%	16%	26%	نعم
8	يفتخر كل عامل بعمله داخل المؤسسة	42%	36%	22%	نعم
9	هل تقبل بعمل ساعات إضافية بدون اجر	34%	40%	26%	لا
10	يقدر زملائك العمل الذي تقوم به	58%	36%	6%	نعم
11	تسعى الإدارة إلى تطوير وإعداد العمال تحسبا لتغيرات التي تحدث في بيئة العمل	40%	22%	38%	نعم
12	هناك تزايد مستمر في مردودية العمال في المؤسسة	24%	40%	36%	أحيانا
13	يقوم العمال بانجاز العمليات المطلوبة منهم في وقت وجيز	48%	40%	12%	نعم

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج السابقة نستنتج أن عمال شركة MLN لديهم قدرات وطاقات إبداعية كامنة تجعلهم يقومون بأشياء المطلوبة منهم على أكمل وجه، ومن أهم الأمور التي تميز عمال الشركة هي:

✓ الرغبة والافتخار بتأدية العمل، وهذا راجع لإدارة الشركة التي تهتم بالعامل كإنسان وتحسنه انه جزء لا يتجزأ من الشركة؛

✓ قدرة التعامل مع أفراد التغيير والمبدعون بالنسبة لعمال الشركة.

✓ السرعة والانضباط في تأدية العمل مما يرجع بالفائدة على الشركة.

د- الإبداع والأداء في المؤسسة

تحليل نتائج الفرضية الثالثة: تعمل شركة جاهدة على القيام بجميع أنشطتها بطريقة إبداعية تحدف المؤسسات الاقتصادية إلى الوصول لأداء فعال ومتميز.

الجدول 06: تحليل مجموع نتائج المحور الرابع

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
جميع عبارات المحور	1.91	0.557	أحيانا

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الإجابات أن الشركة لا تهتم كثيرا بالعملية الإبداعية وهو ما تظهره الدرجة العامة "أحيانا" لمجموع المحور بمتوسط 1.80 وانحراف معياري 0.502.

الجدول 07: نتائج المحور الرابع

الرقم	العبرة	نعم	أحيانا	لا	الدرجة
14	يتم دراسة تقنيات حديثة وأساليب جديدة بانتظام لزيادة كفاءة عمال المؤسسة	36%	30%	40%	لا
15	إن الثقافة الإبداعية للمؤسسة تؤدي الى تحقيق أداء متميز	58%	20%	22%	نعم
16	تحافظ المؤسسة على العمال ذوي المعرفة العالية والموهوبين	32%	34%	34%	لا
17	ليست هناك عوائق تعيق أداء المهام بصورة إبداعية	32%	36%	32%	أحيانا

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق نستنتج أن شركة MLN لا تعبر اهتماما كبيرا للعملية الإبداعية بالرغم من توفرها على كل الطاقات والإمكانات البشرية. ولا تستفيد منها إلا في حالة الضرورة أو وجود مشكل في العمل. وهذا ما يعيق أداء الشركة رغم قناعة العمال بان العمل الإبداعي لا بد منه، وبأن الإبداع بصفة عامة له دور ايجابي في تحسين أدائهم. من خلال هذا يمكن القول أن العلاقة بين العملية الإبداعية وأداء شركة هي علاقة طرية أي كلما زاد الإبداع زاد معه الأداء المتميز لكن على الشركة مراعاة ذلك بشكل كبير.

خاتمة:

وخلاصة القول أن المؤسسات الاقتصادية أصبحت تعاني من كثير من المشاكل وخاصة في ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات، وأصبح لا بد لها أن تهتم بجانب التطوير والبحث، والذي لا يتجلى إلى بالعنصر البشري الذي يعتبر ثروتها الحقيقية . فلا بد على المؤسسات الاقتصادية الاهتمام بالعنصر البشري واعتباره رأس مال الشركة من اجل تنمية روح الإبداع لديه.

النتائج: ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية

- ✓ تنظر شركة إلى العامل على انه أهم الموارد المتاحة بالنسبة لها، وهذا ما يجعله يفتخر بعمله؛
- ✓ تولي الشركة اهتماما قليلا نوعا ما بالعملية الإبداعية؛
- ✓ تقدم الشركة تحفيزات مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الجديدة مهما كانت رتبتهم وقد تصل هذه التحفيزات إلى رحلات سياحية لبلد منشأ الشركة الأم.

الهوامش:

1. أيت زيان كمال، آيت زيان حورية، تسيير المعارف والإبداع في المؤسسات العربية، المؤتمر العلمي الرابع، الريادة والإبداع، استراتيجيات الأعمال في مواجهة تحديات العمولة، (جامعة فلاديلفيا، الأردن، يومي 15-16 مارس 2005)، ص: 07.
2. Lachman jean, le financement des strratégies de l'innovation, economica,(paris,1993), p p :110-113.
3. حسين عبد الحميد رشوان، الابتكار الأسس الاجتماعية والنفسية، (الاسكندرية، مصر، المكتب الجامعي ، 2007)، ص: 417.
4. تسيير صبحي، المهوبة والإبداع، (عمان، الأردن، دار إشراف للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1992)، ص: 28.
5. www.mawhopen.net/databank/1880-%25d%.
6. اتحاد الخبراء والاستشاريون الوليون، عائد الاستثمار في رأس المال البشري" ياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين"، (القاهرة، إيتراك للنشر والتوزيع، 2004)، ص ص: 16-18.
7. سليم بطرس جلدة وزينب منير عيودي، إدارة الإبداع والابتكار، (الأردن، دار كنوز المعرفة، ط1، 2006)، ص: 46.
8. عبد الرحمان توفيق، المناهج التدريبية المتكاملة، (مصر، مركز الأبحاث المهنية للإدارة ، الطبعة الثالثة، 2004)، ص: 04.
9. جمال خير الله، الإبداع الإداري، (الأردن، دار أسامة، الطبعة الأولى، 2009)، ص: 170.
10. حسين إبراهيم بلوط، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، (بيروت، دار النهضة العربية، ط1)، ص: 36.

11. عبد الستار علي، المدخل إلى إدارة المعرفة، (الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، 2005)، ص: 327.

12. مجيد الكرخي، تقويم الأداء باستخدام النسب المالية، (عمان ، الاردن، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، 2007)، ص: 31.

13. أهداف تقييم الأداء، متاح على موقع

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D9%85_%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1

consulté le 11/06/2016, vu a 04 :00.

14. إحصائيات سنة 2005.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

1- اتحاد الخبراء والاستشاريون الوليون، عائد الاستثمار في رأس المال البشري" ياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين"، (القاهرة، ايتراك للنشر والتوزيع، 2004).

2- الكرخي مجيد ، تقويم الأداء باستخدام النسب المالية، (عمان ، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، 2007).

3- أيت زيان كمال، آيت زيان حورية، تسيير المعارف والإبداع في المؤسسات العربية، المؤتمر العلمي الرابع، الريادة والإبداع، استراتيجيات الأعمال في مواجهة تحديات العمولة، (جامعة فلاديفيا، الأردن، يومي 15-16 مارس 2005).

4- بلوط حسين إبراهيم، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، (بيروت، دار النهضة العربية، ط1).

5- توفيق عبد الرحمان، المناهج التدريبيه المتكاملة، (مصر، مركز الأبحاث المهنية للإدارة، الطبعة الثالثة، 2004).

6- جلدة سليم بطرس وزينب منير عبيودي، إدارة الإبداع والابتكار، (الأردن، دار كنوز المعرفة، ط1، 2006).

7- خير الله جمال، الإبداع الإداري، (الأردن، دار أسامة، الطبعة الأولى، 2009).

8- رشوان حسين عبد الحميد، الابتكار الأسس الاجتماعية والنفسية، (الاسكندرية، مصر، المكتب الجامعي ، 2007).

9- صبحي تسيير، الموهبة والإبداع، (عمان، الأردن، دار إشراف للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1992.

10- علي عبد الستار، المدخل إلى إدارة المعرفة، (الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، 2005).

ثانياً: المواقع الالكترونية

1- أهداف تقييم الأداء، متاح على موقع

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D9%85_%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1 ,
consulté a 11/06/2016, vu a 04 :00.

ثالثاً: تقارير إحصائية

1- إحصائيات سنة 2005.

استبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية ادرار

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: تسيير محاسبي وتدقيق

استبيان: جول عملية الإبداع في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية

تهدف هذه الاستمارة إلى الإجابة على الإشكالية الرئيسية للبحث والمتمثلة في: كيف تؤثر عملية الإبداع في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية؟ وهذا من خلال إجاباتكم على فقرات الاستبيان، لذا نرجوا منكم التكرم والتفضل علينا للإجابة بدقة وموضوعية عن جميع أسئلة الاستبيان من أجل استكمال البحث، علما أن هذه الاستمارة تستخدم لأغراض الدراسة فقط وتتم بسرية تامة.

الباحثة: عوماري عائشة

ملاحظة: ضع إشارة X في الخانة التي تتفق مع رأيكم

الجزء الأول: البيانات الشخصية

- 01 الجنس: ذكر أنثى
- 02 العمر: 35-20 سنة 50-35 سنة أكثر من 50 سنة
- 03 التأهيل العلمي: ليسانس دراسات تطبيقية تقني سامي دون شهادة
- 04 سنوات الخبرة: اقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات من 10-15 سنة أكثر من 15 سنة
- 05 الوظيفة الإدارية: إطار مسؤول إطار متحكم منفذ
- 06 طابع الوظيفة: وظيفة إدارية وظيفة تقنية

الجزء الثاني: محاور الدراسة

1- الإبداع في المؤسسة

الرقم	العبرة	نعم	لا	أحيا نا
1	تقوم المؤسسة بالاستفادة من أفكار العمال في حل مشاكل العمل			
2	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الجديدة			
3	تحاول المؤسسة تطبيق طرق جديدة لحل أي مشكلة تواجهها في العمل			
4	الأفكار والإبداعات تحظى بالقبول من طرف المسؤولين			
5	تخصص المؤسسة مبالغ مادية جيدة لجهود البحث والتطوير			
6	تخصص المؤسسة برامج وتطبيقات لبعث روح الإبداع بين العمال			

2- الأداء في المؤسسة

الرقم	العبرة	نعم	لا	أحيا نا
8	تنظر إدارة المؤسسة على أن العنصر البشري على أنه أهم الموارد المتاحة إليها			
9	يفتخر كل عامل بعمله داخل المؤسسة			
10	هل تقبل بعمل ساعات إضافية بدون اجر			
11	يقدر زملائك العمل الذي تقوم به			
12	تسعى الإدارة إلى تطوير وإعداد العمال تحسبا لتغيرات التي تحدث في بيئة العمل			
13	هناك تزايد مستمر في مردودية العمال في المؤسسة			
14	يقوم العمال بانجاز العمليات المطلوبة منهم في وقت وجيز			

3- الإبداع والأداء في المؤسسة

الرقم	العبرة	نعم	لا	أحيا نا
15	يتم دراسة تقنيات حديثة وأساليب جديدة بانتظام لزيادة كفاءة عمال المؤسسة			
16	إن الثقافة الإبداعية للمؤسسة تؤدي الى تحقيق أداء متميز			
17	تحافظ المؤسسة على العمال ذوي المعرفة العالية والموهوبين			
18	ليست هناك عوائق تعيق أداء المهام بصورة إبداعية			