

دور الأمن النفسي في تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي

بالتطبيق على شركة مصر القابضة للتأمين

د / أشرف السيد عبد البارى السيد

مدرس إدارة الأعمال بالمعهد العالى للعلوم الإدارية - الجيزة

ملخص البحث

مقدمة:

يُعد الأمن النفسي من الحاجات النفسية الأساسية اللازمة للنمو النفسي والتوافق النفسي والصحة النفسية لكل فرد، والشخص الأمن نفسياً هو الذي يشعر أن حاجاته مشبعة، والإنسان الأمن نفسياً يكون في حالة توازن أو توافق نفسي، مما يعزز لديه سلوكيات إيجابية في كل مجالات العمل.

وقد أصبح الإبداع التنظيمي أحد أهم المتطلبات الرئيسية في الإدارة المعاصرة، إذ لم يعد كافياً أن تؤدي المنظمات أعمالها بالطرق التقليدية، فذلك يؤدي بها إلى الفشل في كثير من الأحيان، لذا فالمنظمات التي تبغي التميز لا تقف عند حدود الكفاءة والفاعلية، وإنما يكون الإبداع التنظيمي سمة مميزة لها.

وتتمثل المشكلة البحثية في تساؤل مفاده: ما هو الدور الذي يمكن أن يلعبه تحقيق الأمن النفسي للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين في تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي لديهم؛ بما يعمل على زيادة قدرة الشركة على مواجهة تحديات المنافسة المحلية والدولية؟

والهدف الرئيس للبحث هو التوصل إلى آليات لتعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي للعاملين بشركة مصر للتأمين من خلال تدعيم شعورهم بالأمن النفسي.

وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من أهمها:

- ضرورة تمكين العاملين من الاعتماد على أنفسهم في أداء العمل دون توجيه مباشر لتدعيم الاستقلالية في أداء العمل؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي وتعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي.

- ضرورة تحفيز العاملين علي الاهتمام بالإنجازات التي تزيد من كفاءة أداء العمل بالشركة لتعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي.

المحور الأول: الإطار العام للبحث

مقدمة:

يُعد الأمن حاجة إنسانية أساسية لا يمكن للعنصر البشرى أن يعيش بدونها، وإذا كان "ماسلو" قد اعتبر الأمن من الحاجات الأولية للإنسان شأنه في ذلك شأن المأكل والملبس؛ فإن القرآن الكريم منذ أكثر من أربعة عشر قرناً من الزمان قد أكد هذه الحقيقة حينما أشار إلي ما من الله به علي عبادة ممثلاً في قريش بقوله: " فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (٣) الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَأَمَّنَّهُمْ مِنْ خَوْفٍ" (١)، فالأمن هو تلك الحالة التي يشعر فيها الفرد بالاستقرار والسكينة والطمأنينة نتيجة لعدم وجود ما يهدده أو يقلق سكينته.

ولا يقتصر الأمن النفسي للفرد على جانب واحد من جوانب شخصيته فقط، وإنما يتضمن الأمن النفسي عدة جوانب اجتماعية ووجدانية وعقلية، فالأمن النفسي هو تحرر الفرد من الخوف والوصول إلى حالة الاطمئنان على نفسه ومستقبله، والشعور بالثقة تجاه الآخرين؛ مما يعزز لديه السلوكيات الإيجابية.

وقد أصبح الإبداع التنظيمي من أهم المتطلبات الرئيسة للمنظمات التي تبغي التميز ولا تقف عند حدود الكفاءة والفاعلية، وإنما يكون الإبداع سمة مميزة لها (٢). وتحقيق الأمن النفسي يمكن المنظمات من زيادة فاعلية الأداء، وفي السنوات الأخيرة أصبح ظاهرة تنظيمية بسبب زيادة الاهتمام بالإبداع التنظيمي (٣). لذا فإن هذا البحث يهدف بالأساس إلي إبراز دور الأمن النفسي في تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي بالتطبيق على شركة مصر القابضة للتأمين.

(١) سورة قريش الآيتان (٣، ٤).

(2)Rim Maâlej Ben Zaid et. al," The Relationship between Organizational innovations, Internal Sources of knowledge and Organizational performance", International Journal of Managing Value and Supply Chains (IJMVSC) Vol. 6, No. 1, March 2015, p53.

(3)Edmondson, A.; Lei, Z.'Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct", Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,2014,p. 23.

أولاً: المشكلة البحثية

تعيش المنظمات اليوم ظروفًا متغيرة سواء أكانت ظروف سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية، والذي يحتم عليها الاستجابة لتلك لمتغيرات بأسلوب إبداعي يؤثر إيجاباً على مستوى الأداء الكلي للمنظمة ويضمن بقاءها واستمرارها. والإبداع سلوك إنساني خلاق يكمن في داخل كل فرد، يتفق في حالات تحفيز المدارك واستثارة الأحاسيس ضمن وسائل عديدة، ليوحد أفراداً متميزين لديهم سلوكيات إيجابية نحو الإبداع التنظيمي يمكنهم من التوصل إلي أنسب الحلول أو استنباط مجموعة رؤى وتصورات مبدعة.

ويعد الأمن النفسي من الحاجات النفسية الأساسية اللازمة للنمو النفسي والتوافق النفسي والصحة النفسية لكل فرد، والشخص الآمن نفسياً هو الذي يشعر أن حاجاته مشبعة، وأن المقومات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر، والإنسان الآمن نفسياً يكون في حالة توازن أو توافق أمني، مما يعزز لديه سلوكيات إيجابية في كل مجالات العمل.

وقد أشار تقرير التنافسية لعام ٢٠١٦-٢٠١٧ الصادر عن منتدى الاقتصاد العالمي عن احتلال مصر المرتبة ١١٥ من إجمالي ١٣٨ دولة، وتعتمد آلية احتساب مؤشر التنافسية العالمية لكل دولة على قياس أدائها في ثلاث ركائز رئيسية تضم ١٢ عنصراً من ركائز التنافسية والتي تشكل معاً صورة شاملة عن طبيعة تنافسية الدول، ويأتي مستوى الابتكار والتجديد من ضمن تلك المؤشرات، وعليه نجد أن مصر لا تزال بمنأى عن المكانة التي تستحقها علي ساحة التنافسية العالمية؛ وخاصة فيما يخص الابتكار والإبداع.

ويواجه قطاع التأمين الحكومي ممثلاً في شركة مصر القابضة للتأمين تحديات ومنافسة قوية سواء علي المستوى المحلي أو الدولي؛ ففي الندوة التي نظمتها مجلة «الأهرام الاقتصادي» في مارس ٧١٠٢ تحت عنوان «قطاع

التأمين.. الفرص والتحديات» استعرض فيها الخبراء فرص نمو القطاع وأكدوا علي أن السوق التأمينى المصرى يتمتع بفرص استثمارية ضخمة، لكن التحديات التى يواجهها العاملون فى السوق التأمينى متعددة، منها الطلب الهزيل من العملاء الذى لا يتناسب مع المعروض من الشركات، وتحرير سعر الصرف وارتفاع معدل التضخم، وعدم وجود تشريع يتماشى مع المستجدات فى الأسواق التأمينية فى العالم؛ وعلى ذلك فإنه يمكن صياغة المشكلة البحثية فى التساؤل التالى:

ما هو الدور الذى يمكن أن يلعبه تحقيق الأمن النفسى للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين فى تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمى لديهم؛ بما يعمل علي زيادة قدرة الشركة على مواجهة تحديات المنافسة المحلية والدولية؟

ثانياً: أهمية البحث

يمثل الشعور بالأمن النفسى أبرز الحاجات الإنسانية التى تقف وراء تعزيز السلوكيات الإيجابية؛ فالحاجة إلى الأمن هي محرك الفرد لتحقيق أمنه وترتبط ارتباطاً وثيقاً بغريزة المحافظة على البقاء فحين تُشبع تلك الحاجة يشعر الفرد بالأمن والاطمئنان وأنه يعيش فى بيئة صديقة، وذلك لأن الصحة النفسية هي حالة دائمة يكون فيها الفرد متوافقاً من الناحية النفسية والشخصية والاجتماعية مع نفسه ومع الآخرين؛ وهنا تكمن أهمية البحث فى أن الاهتمام بتحقيق أعلى مستويات الأمن النفسى للفرد يجعله قادراً على تحقيق ذاته واستثمار قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن والوصول إلى مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمى.

ونظراً لكثرة الدراسات السابقة التى تناولت متغيري البحث كلٍ علي حدة، فقد رأى الباحث عدم تناول تلك الدراسات حتى لا تكون إسهاباً فى البحث؛ إلا أنه يمكن القول أن المراجعة التى قام بها الباحث للدراسات السابقة لم يجد فيها ما تناول العلاقة بين المتغيرين معاً وهذا ما يميز هذا البحث عن الدراسات السابقة.

ثالثاً: أهداف البحث

- يتمثل الهدف الرئيس للبحث فى محاولة التوصل إلى آليات لتعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين من خلال تدعيم شعورهم بالأمن النفسي، بالإضافة إلى بعض الأهداف الفرعية، وهى:
- ١- التأصيل النظرى لموضوع الأمن النفسى بإعتباره من أهم الحاجات الأساسية اللازمة للنمو والتوافق النفسى والصحة النفسية للعاملين، وكذلك التعرف على متطلبات تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي.
 - ٢- التعرف على إتجاهات وآراء العاملين بشركة مصر القابضة للتأمين تجاه موضوع البحث من خلال الدراسة الميدانية؛ وذلك للوصول لنقاط القوة والضعف والتي يمكن من خلالها إقتراح بعض التوصيات التى من شأنها تدعيم شعور العاملين بشركة مصر القابضة للتأمين بالأمن النفسى لتعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي لديهم.

رابعاً: فروض البحث

- الفرض الرئيس:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.
- وقد قُسم هذا الفرض الرئيس إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية:
- ١/١- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.
 - ٢/١- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.
 - ٣/١- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.

٤/١- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.

٥/١- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.

خامساً: منهج وأدوات البحث

إتبع الباحث فى إجراء البحث أسلوباً مركباً على النحو التالي:

١- **المنهج الوصفي:** حيث يتم تحديد وتأسيس المفاهيم النظرية الأساسية المرتبطة بموضوع البحث، وذلك بالاستعانة بمختلف المراجع، والدوريات، والدراسات السابقة لاستخلاص الأفكار منها.

٢- **المنهج التحليلي:** وذلك لإختبار فروض الدراسة وهو ذلك المنهج الذي يعتمد على جمع البيانات الخاصة بالظواهر وتحليلها، وعرضها فى صورة رقمية بما يسهل معرفة الاتجاهات الخاصة بالظواهر وعلاقتها ببعضها البعض. وقد تمثلت الأداة الرئيسية للبحث فى إستمارة استبيان تحتوي بعض المحاور التي تعكس متغيرات الدراسة.

سادساً: حدود البحث

- الحدود الموضوعية:

تناول البحث أبعاد الأمن النفسى وفقاً لـ (Ryff & Singer 2008) وهي: (تقبل الذات، والعلاقة الايجابية مع الآخرين، والاستقلالية، والسيطرة على البيئة الذاتية، ووضع الأهداف، والتطور الذاتي)، وذلك كمتغير مستقل.

وأعتمد البحث كذلك على سلوكيات الإبداع التنظيمي كمتغير تابع والمتمثلة فى: (الطلاقة الإبداعية، والأصالة الإبداعية، والمرونة الإبداعية، والحساسية لحل المشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة).

- الحدود المكانية:

نظراً لتجانس وتشابه خصائص مجتمع الدراسة؛ فقد أجريت الدراسة الميدانية على عينة من العاملين بشركة مصر القابضة للتأمين بالإدارات الرئيسية بالقاهرة.

- الحدود الزمنية:

الحدود الزمنية للقيام بالدراسة الميدانية هي الفترة من بداية شهر يونيو ٢٠١٧ وحتى نهاية شهر يوليو ٢٠١٧.

سابعاً: مصطلحات البحث

يقصد بمصطلح الأمن النفسي في البحث: شعور الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يتواجد فيها هي بيئة صديقة وإحساسه بأن الآخرين يحترمونه ويقدرونه ويتقبلونه داخل التنظيم، وشعوره بأنه بعيد عن كل أشكال التهديد والتوتر والقلق النفسي.

ويقصد بمصطلح سلوكيات الإبداع التنظيمي في البحث: هو سلوك يسبق الإبداع ويميز الفرد أو المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات جديدة، ويبدأ من إدراك الموقف والاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وتقييم البدائل المتاحة، وتجريب البديل وأخيراً تبني سلوك أو فكرة معينة.

ثامناً: هيكل البحث

فى ضوء الأهداف التى يسعى البحث إلى تحقيقها، فقد تم تقسيم البحث كما يلى:
المحور الأول: الإطار العام للبحث، وتضمن المشكلة البحثية والأهداف والأهمية والفروض، بالإضافة إلى منهجية البحث وأدواته.

المحور الثانى: الإطار النظري والمفاهيمى للبحث، وتضمن:

أولاً: مفهوم الأمن النفسى وأبعاده

ثانياً: سلوكيات الإبداع التنظيمي وأبعاده

ثالثاً: العلاقة بين الأمن النفسى وسلوكيات الإبداع التنظيمي

المحور الثالث: اختبار فروض الدراسة الميدانية لدور الأمن النفسي في تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي بالتطبيق على شركة مصر القابضة للتأمين، وتضمن:

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

ثانياً: إختبار فروض الدراسة

ثالثاً: ملخص النتائج النهائية

التوصيات

المحور الثانى:الإطار النظري والمفاهيمى للبحث

أولاً: مفهوم الأمن النفسي وأبعاده

في اللغة الأمن من آمن يأمن أمناً؛ فهو آمن، وآمن أمناً وأماناً، اطمأن ولم يخف، فهو آمن وأمن وأمين، والأمن يعني الاستقرار والاطمئنان، نقول: أمن منه أي سلم منه، وأمن على ماله عند فلان أي جعله في ضمانه، والأمان والأمانة بمعنى واحد، فالأمن ضد الخوف، والأمانة ضد الخيانة، والمأمن الموضع الأمان^(٤).

فلان أمانة أي يأمن كل أحد ويثق به، ويأمنه الناس ولا يخافون غائلته^(٥).

ومنذ أن خلق الله البرية كانت حاجة الإنسان والمجتمعات للأمن حاجة حيوية لأجل استمرار الحياة واستقرارها وعمران الأرض، وغياب الأمن يترتب عنه الخوف وانعدام الطمأنينة مما يؤثر في حياة المجتمعات.

وقد كانت كلمة الأمن في الماضي تعني مفاهيم عسكرية بحتة حيث كانت الدول تسعى إلى المحافظة على الأمن الخارجي للوطن ، والمحافظة على الأمن

(٤) محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب ج ١، (بيروت: دار صادر، ٢٠٠٠)، ص ١٦٣.

(٥) أبو القاسم محمود بن عمر بن محمد بن عمر الخوارزمي الزمخشري، أساس البلاغة، (القاهرة: دار الفكر، ١٩٧٩)، ص ص ٢١-٢٢.

الداخلي للمواطن، ولكن تغيرت الآن مفاهيم الأمن وظهرت تعبيرات الأمن السياسي والاقتصادية والثقافي والبيئي، والأمن الصحي والاجتماعي والنفسي وغيرها^(٦).

ويولد الإنسان وهو مزود بمجموعة من الدوافع منها الدوافع الفطرية والتي تمتلك وظيفة الحفاظ على حياة الكائن البشري، وحمايته من هذه الأخطار ومن هذه الدوافع على سبيل المثال: (دافع الجوع والعطش والدافع الجنسي ودافع الحاجة إلى الهواء والحفاظ على حرارة الجسم والتخلص من التعب وتجنب الألم... الخ)، كما يكتسب خلال مجرى حياته من خلال عملية التنشئة الاجتماعية أو عن طريق ملاحظة مجموعة من الدوافع تطلق عليها تسمية الدوافع الثانوية، وهي دوافع يختص بها الإنسان دون غيره من الكائنات الحية ومن بينها: الحاجة إلى الحب والاحترام والتقدير والأمن والانجاز واللعب والاستقلالية والتخلص من التوتر^(٧).

ويعتبر الأمن النفسي من مفاهيم علم النفس، والذي أطلق عليه كذلك الطمأنينة النفسية، الطمأنينة الانفعالية، الأمن الشخصي، السلم الشخصي أو السلم الخاص وغيرها من المصطلحات، كما ذكر المفكرون والدارسون في تعريف الأمن النفسي تعريفات متعددة ، حسب الزاوية التي ينظر من خلالها كل منهم، نعرض لبعضها كما يلي:

- ماسلو (Maslow) من أوائل من تعرضوا لمفهومه عن طريق البحوث الإكلينيكية ، حيث عرف الأمن النفسي علي أنه: شعور الفرد بأنه محبوب متقبل من الآخرين له مكانة بينهم يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة ، يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق^(٨).

(٦) محمد رضا فودة، الإستراتيجية والأمن القومي(القاهرة: المكتب العربي للمعارف، ١٩٩٥)، ص ٨-١٠.

(٧) رضوان سامر الجميل، الصحة النفسية، (عمان: در المسيرة ، ٢٠٠٢)، ص ٧١.

(٨) نقلاً عن: عبد الرحمان العيسوي ، إختيار الصحة النفسية (الأمان و عدم الأمان) ، (القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٨٧)، ص ٣٠.

- شعور الفرد بأن البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها هي بيئة صديقة، وشعوره بأن الآخرين يحترمونه ويتقبلونه داخل الجماعة^(٩).
- حالة يحس فيها الفرد بالسلامة والأمن وعدم التخوف، ويكون فيها إشباع الحاجات وارضاءها مكفولان، وهو اتجاه مركب من تملك النفس بالثقة بالذات والتيقن من أن المرء ينتمي إلى جماعات انسانية لها قيمة^(١٠).
- الأمن النفسي من أهم الحاجات النفسية، ومن أهم دوافع السلوك طوال الحياة، وهو من الحاجات الأساسية اللازمة للنمو النفسي والتوافق النفسي والصحة النفسية للفرد^(١١).
- الأمن النفسي مفهوم مركب من عدة عناصر مثل اطمئنان الذات والثقة في الذات والتأكد من الانتماء إلى جماعة آمنة^(١٢).
- شعور الفرد بالاستقرار والتحرر من الخوف والقلق ، لتحقيق متطلباته ومساعدته على إدراك قدراته وجعله أكثر تكيفاً^(١٣).
- أما (Ryff & Singer) فقد وضعوا نموذجاً نظرياً شاملاً ومتعدد الجوانب لمفهوم الأمن النفسي يتكون من ستة عناصر أساسية تشكل مفهوم الأمن النفسي، وأن عدم وجود هذه العناصر أو تدهورها يعتبر مؤشراً على عدم الشعور بالأمن، وهي^(١٤):

(٩) حامد زهران، علم النفس الاجتماعي، (ط٤، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٨٤)، ص ٨٨.

(١٠) كمال دسوقي، ذخيرة علوم النفس، (القاهرة: مطبعة الأهرام، ١٩٩٠)، ص ١٣٢٩.

(11) (Compliance, and maternal Londerville, Susan & Main, Mary Security of attachment, 11) training methods in the second year of life, Developmental Psychology, 2008, vol 7, p.290.

(١٢) حامد عبد السلام زهران، الأمن النفسي دعامة أساسية للأمن القومي العربي والعالمي - دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، (القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٣)، ص ٨٦.

(١٣) عادل بن محمد بن محمد العقيلي، "الإغتراب وعلاقته بالأمن النفسي"، رسالة ماجستير، الرياض، ٢٠٠٤، ص ٢٤.

(14) Ryff, C & Singer, B., Know Thyself and Become What you are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being, Journal of Happiness Studies, 9, 2008, pp: 13-39.

- ١- **تقبل الذات:** ويتمثل في نظرة الفرد لذاته نظرة ايجابية والشعور بقيمة وأهمية الحياة.
- ٢- **العلاقة الايجابية مع الآخرين :** تتمثل في قدرة الفرد على إقامة علاقات ايجابية مع الآخرين تتسم بالثقة والاحترام والدفء والحب.
- ٣- **الاستقلالية :** تتمثل في اعتماد الفرد على نفسه وتنظيم سلوكه وتقييم ذاته من خلال معايير محددة يضعها لنفسه.
- ٤- **السيطرة على البيئة الذاتية :** وتتمثل في قدرة الفرد على إدارة بيئته واستغلال الفرص الجيدة الموجودة في بيئته للاستفادة منها.
- ٥- **الحياة ذات أهداف :** تتمثل في أن يضع الفرد لنفسه أهدافا محددة وواضحة يسعى إلى تحقيقها.
- ٦- **التطور الذاتي :** ويتمثل في إدراك الفرد لقدراته وإمكانياته والسعي نحو تطويرها مع تطور الزمن.

ولتحقيق الأمن النفسي يتعين على الفرد ما يلي^(١٥):

- **الثقة بالنفس :** والتي تعد أهم ما يدعم شعور الفرد بالأمن والعكس صحيح فأحد أسباب فقدان الشعور بالأمن والاضطرابات الشخصية هو فقدان الثقة بالنفس.
- **تقدير الذات وتطويرها :** وهو أسلوب يقوم على أن للفرد قدراته، ثم يقوم بتطوير الذات عن طريق العمل على إكسابها مهارات وخبرات جديدة.
- **الاعتراف بالنقص وعدم الكمال :** حيث أن وعي الفرد بعدم بلوغه الكمال يجعله يفهم طبيعة قدراته وضعفها، ومن هنا فإنه يسعى إلى سد ما لديه من نقائص عن طريق التعاون مع الآخرين، وهذا يشعره بالأمن النفسي.
- **ويرى الباحث أن شعور الفرد بالأمن النفسي في المنظمة يجعله يميل إلى تعميم هذا الشعور على من حوله، ويرى في من يحيطون به في العمل الخير**

(١٥) الصنيع صالح ابن إبراهيم، دراسات في التأصيل الإسلامي لعلم النفس، (الرياض: عالم الكتب، ١٩٩٥)، ص ٧٠.

والحب فيتعاون معهم ويشعر بالارتياح لهم، فيتقبله الآخرون وينعكس ذلك على تقبله لذاته، وعليه فان الحاجة الى الأمن النفسى تدفع الفرد الى الانتماء الى التنظيم والجماعة وتكوين علاقات اجتماعية تؤدي الى حدوث التفاعل الاجتماعى فيما بينه وبين زملائه في العمل فتظهر لديه حاجات الحب والانتماء والتي تعد المكون الأساس لسلوكه التنظيمى.

ثانياً: الإطار المفاهيمى لسلوكيات الإبداع التنظيمى

جاء تعبير بديع السموات والأرض في القرآن الكريم في قوله تعالى: {بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ} (١٦).

وفي قوله تعالى: {بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ أَنَّىٰ يَكُونُ لَهُ وَلَدٌ وَلَمْ تَكُن لَّهُ صَاحِبَةً وَخَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ} (١٧).

والإبداع في اللغة: تدور كلمة الإبداع في معاجم اللغة العربية على عدة معان، تلتقي في أن: إبداع الشيء إنشاؤه على غير مثال سابق، وجعله غاية في صفاته (١٨).

ويعرف قاموس ويبستر الإبداع علي أنه: "عملية ابتكار وفن الابتكار لشيء ما يتم تقديمه بشكل جديد وبطريقة جديدة" (١٩).

ويعرف الإبداع أيضاً على أنه: "عملية عقلية خلاقة تؤدي إلى إنتاج أفكار مفيدة جديدة وغير مألوفة من قبل الفرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعملون معاً" (٢٠).

(١٦) سورة البقرة، الآية ١١٧.

(١٧) سورة الأنعام، الآية ١٠١.

(١٨) أبي الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب المحيط، تقديم العلامة الشيخ عبد الله العلي، ج ٣، إعداد وتصنيف يوسف خياط، (لبنان: دار لسان العرب، د.ت).

(١٩) أحمد اسماعيل المعاني وآخرون، قضايا إدارية معاصرة، (ط٢)، عمان: دار وائل للنشر، ٢٠١٦، ص ٣٤٥.

(Mohamed Mustafa, Factors affecting organizational creativity and innovativeness in 20 Egyptian business organization, Journal of development Management, vol, 24, No. 1, 2005, p. 10.

ويمكن التفرقة بين الإبداع والابتكار: في أن الإبداع هو التوصل إلي شيء جديد لم يسبق له مثيل، أما الابتكار فهو صياغة جديدة لأفكار مبتدعة مسبقاً ولكن بشكل جديد.

والإبداع مصطلح عميق، غزير المعنى يصعب تحديد معنى دقيق له، ولكن المعاني المشتركة التي اتفق عليها الجميع هي الجودة والاختلاف، ويقصد بالإبداع التنظيمي التكيف مع أفكار أو أسلوب جديد؛ حيث أصبح يُنظر إلي الإبداع التنظيمي بأنه الوسيلة الرئيسية اللازمة لتغيير المنظمة لتصبح أكثر قدرة علي الاستجابة للتغيرات في البيئة الخارجية^(٢١).

ويرتبط الإبداع التنظيمي بالمعرفة بدرجة كبيرة حيث يتطلب الإبداع التنظيمي البحث عن واكتشاف معارف جديدة^(٢٢).

وعلي ذلك فالإبداع التنظيمي عبارة عن مجموعة من العمليات التي يستخدمها الإنسان بما هو متوافر لديه من قدرات وبما يحيط به من مؤثرات للتوصل إلي فكرة أو أسلوب يحقق النفع للمنظمة^(٢٣).

ولا ينشأ الإبداع من التوقد في الذهن العبقري، وأغلبها تُنتج عن البحث الواعي لفرص الإبداع ، ومن هذه الفرص داخل المنظمة أو الصناعة^(٢٤):

- ١- الأحداث غير المتوقعة
- ٢- التعارض
- ٣- احتياجات العمليات

(21) T.C.NLing & A.M Naseeruddin, Human Resource Management Practices and Organizational Innovation ,Journal of Applied Business Research , 2010 , Vol , 26 , No 4 , pp: 105 – 115.

(22) M. Chen eT.aL., H. Does Matching pay policy with innovation strategy really improve firm performance ? An Examination of Technology –based service firms personnel review , 2008 , vol .37 , No.6 ,pp:300-316.

(٢٣) هانم الشيبيني ، الإبداع ماهيته ومقوماته وأساليب قياسه ، مجلة التنمية الإدارية ، القاهرة ، العدد الثالث، ١٩٩٧ ، ص ٨٨ .

(24) Peter Drucket, "The Discipline of Innovation", Harvard Business review, 1998, p. 150.

٤- التغيرات فى هيكل الصناعة والسوق

وتنتبثق الأفكار الإبداعية من كل مستويات المنظمة، وتكون المنظمة أكثر إبداعاً متى استطاعت استثارة التفكير الإبداعي لدي العاملين في كل مستوياتها^(٢٥).

ويسود اعتقاد خاطئ بأن عدداً قليلاً جداً من الأشخاص هم الذين يمكنهم القيام بأعمال إبداعية إلا أن الإبداع مهارة يمكن أن يمتلكها جميع الأشخاص ويمكن تمثيتها بالتدريب والممارسة ويتضح من ذلك أن الإبداع ليس حكراً على قلة من الأفراد كما يتخيل البعض كما أنه ينمو ويتطور لدى الأفراد من خلال الممارسة والمناخ الذي يشجع ويساعد على الإبداع التنظيمي^(٢٦).

وعلي ذلك تتمثل أهم أسباب التوجه بالإبداع التنظيمي فيما يلي^(٢٧):

- ١- قوة المنافسة.
- ٢- التغير وعدم الثبات.
- ٣- الاتفاقات الدولية الجديدة.
- ٤- تولد حاجات ورغبات جديدة.
- ٥- التسابق علي المستقبل.

وتظهر أهمية الإبداع عند ظهور التحديات والمشكلات والحاجة إلى التغيير والتطوير للتغلب عليها، وهنا لابد من البحث عن طرق وأساليب جديدة ومختلفة لحل المشاكل وتحسين الأداء وتحقيق الأهداف^(٢٨).

(٢٥) سانفورد بورنز، "ابتكارات الإدارة العامة في الدول المتقدمة اقتصادياً والنامية، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، الإصدار العربي، معهد التنمية الإدارية، المجلد (٦)، العدد (٤)، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠١، ص ١٨٢.

(٢٦) سامي عبد العزيز، "الابتكار والتحديث كمدخل لتنمية المنظمات"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الأول، ٢٠٠١، القاهرة، ص ٥٨٤.

(٢٧) جاري هابيل، ترجمه مروان أبو حبيب، ريادة الثورة في إدارة الأعمال (الرياض: السعودية، مكتبة العبيكان، ٢٠٠٣)، ص ٢٢٥.

(٢٨) طارق محمد السويديان، ومحمد أكرم العلوني، مبادئ الإبداع، (الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤)، ص ١٣.

ونظرا للتقدم الهائل في العلوم والتكنولوجيا، وما نتج عن ذلك من تغيير اقتصادي واجتماعي وثقافي، أصبح محيط المؤسسات الإدارية يتسم بالحركة والديناميكية، وهنا تظهر أهمية الإبداع التنظيمي، فالمنظمات الجامدة يجب أن تجد الوسائل والأساليب التي تمكنها من تجديد نشاطها والاستفادة من قدراتها^(٢٩).

كما تتجلى أهمية الإبداع التنظيمي كأحد وسائل التجديد والتغيير في العلاقة الوثيقة التي تربط بين عملية التغيير والإبداع باعتبار التغيير عملية إبداعية، فالتغيير أحد مظاهر الإبداع الذي تعبر عنه عملية التغيير^(٣٠).

ولا شك أن منبع عملية التفكير الإبداعي تأتي من العقل وما يصاحبه من عمليات ذهنية وأنشطة، وبالنظر إلى تلك العملية من هذه الزاوية، فهناك أربع مراحل أساسية تمر بها هذه العملية، وتكون في مجملها دائرة متكاملة بمعنى أن كل مرحلة تعتمد على نتائج المراحل الأخرى، ويمكن تحديد هذه المراحل فيما يلي: (٣١)

- ١- مرحلة الإعداد والتشبع.
 - ٢- مرحلة حضانة الفكرة (الحل) أو الإنضاج.
 - ٣- مرحلة تبلور الفكرة (الحل) أو الاستبصار.
 - ٤- مرحلة التحقق من صحة الفكرة (الحل) أو التنفيذ.
- ويري الباحث أن الإبداع التنظيمي يُعد موهبة كامنة في كل إنسان كبقية المواهب المستترة، تحتاج إلى إثارة وصقل وممارسة مستمرة كي تكون ملكة حاضرة عند الحاجة إليها، وعلي المنظمات إكتشاف مواهب العاملين بها لتعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي من خلال تحقيق أعلي مستويات الأمن النفسي لهم.**

(29) E.P.Torrance, The Nature of Creativity as Manifest Testing, (New York: press syndicate of the University of Cambridge, 1993), p. 46.

(٣٠) جروان فتحي عبد الرحمن، الإبداع، (عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٩)، ص ١٤.
(٣١) أسامة محمد فريد، التفكير الابتكاري والمدير العصري، (القاهرة: مكتبة جامعة عين شمس، ٢٠٠٧)، ص ٥٠.
٥٨

ثالثاً: علاقة الأمن النفسي بتعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي

تُعد مهارة الإبداع من أخصب المهارات التي تتمتع بها المنظمات وأكثرها تعقيداً وأشدّها أهمية لتقدمها؛ حيث تواجه المنظمات خلال هذا العصر العديد من التحديات الإستراتيجية التي تتضمن في طياتها العديد من المشكلات والقوى المعوقة، إلا أنها تتضمن أيضاً العديد من الفرص والقوى الدافعة؛ الأمر الذي يتطلب التخلص من السلوكيات والتصرفات التقليدية والتعامل مع ما يدور حولنا بفكر جديد وأساليب مختلفة ومتنوعة وإطلاق العنان للأفكار والطاقت الإبداعية وهذا يتطلب بدوره اهتماماً أكيداً بتدعيم الشعور بالأمن النفسي للعاملين بما يعمل علي تنمية القدرة على تبني سلوكيات الإبداع التنظيمي وتوفير البيئة المناسبة والمشجعة لهم على استنفار الطاقات والقدرات الإبداعية الكامنة لديهم.

ويوضح الجدول التالي نتائج الدراسة الميدانية لمدي توفر مقومات

شعور العاملين بالأمن النفسي في العمل:

جدول (١) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الشعور بالأمن النفسي في العمل

م	العبارات	المتوسط	معامل الاختلاف
١	أ- الاستقلالية في أداء العمل: أفضل الاعتماد علي نفسي في أداء العمل والقيام بما هو مطلوب مني دون توجيه مباشر.	٣,٢٧	١,٠٨٨
٢	لا تؤثر ضغوط العمل علي مستوي أدائي.	٣,٧٥	٠,٧٣٥
٣	أفكر بطريقة منطقية عند إنجاز العمل رغم قيود اللوائح والإجراءات.	٣,٤٧	١,٣٠٢
٤	أستطيع تقييم أدائي بمعايير أخلاقية شخصية.	٣,١٠	٠,٩٨٥
٥	ب- السيطرة علي البيئة الذاتية: يتاح لي اتخاذ القرارات الذاتية في مجال عملي.	٣,٢٣	١,٣٩١
٦	يتاح لي وضع الجداول الزمنية الخاصة باتمام عملي.	٤,٣٩	٠,٩٢٧
٧	مخرجات وظيفتي تؤثر في وظائف زملائي في العمل.	٤,٢٥	٠,٨٥٦
٨	لي القدرة علي استثمار الفرص الجيدة في العمل.	٤,٤١	٠,٦٠٨
٩	ج- التطور الذاتي: أسعي لتطوير أدائي بالتعلم والتنمية الذاتية.	٤,٢٣	١,٤٨٢

١٠	٣,١٣	٠,٩٠٩	لدى القدرة على الضبط الداخلي لسلوكي ومشاعري.
١١	٣,٨٠	١,٢٨٩	اشعر أنني شخص ناجح في العمل وأتطلع للمزيد من فرص التقدم الوظيفي.
١٢	٣,٩٣	٠,٨٣٣	أسعد بالمنافسة الشريفة مع زملائي في العمل فهي تساعدني علي تطوير أدائي.
١٣	٣,٨٣	٠,٨١٣	د- تقبل الذات: لا أنزعج من الانتقادات المنطقية التي توجه لي وأعمل علي تعديل سلوكي.
١٤	٤,٠٨	٠,٨٨٢	لا أندم علي أخطاء الماضي باعتبارها تجارب تجنبني الوقوع في أخطاء مشابهة مستقبلاً.
١٥	٤,٢٧	٠,٨٤٦	أعرف أن لدي سلبيات وأحاول جاهداً التغلب عليها.
١٦	٤,٤٨	٠,٥٧٥	أعتقد في أن الآخر علي خطأ يحتمل الصواب، وكذلك أنا علي صواب يحتمل الخطأ.
١٧	٣,٩٨	١,١٩٢	هـ- وضع أهداف مستقبلية: أخطط لمستقبلي الوظيفي وليس لدي خوف من القادم.
١٨	٣,٨١	٠,٩٤٩	أضع مؤشرات معينة لمدى تحقيقي لأهدافي وأراجعها باستمرار.
١٩	٤,٠٠	٠,٧٩٦	أثق في قدراتي علي تحقيق ما أسعي إليه.
٢٠	٣,٧٦	٠,٨١٩	أعمل جاهداً علي التغلب علي نقاط الضعف التي تعترض تحقيق طموحاتي.
٢١	٣,٧٧	٠,٦٢٣	ز- العلاقة الايجابية مع الآخرين: أشعر بدفء المشاعر في معظم علاقاتي مع زملائي في العمل.
٢٢	٤,٠٣	١,٢٤٢	أسعي إلي تكوين صداقات جديدة سواء داخل العمل أو خارجه.
٢٣	٤,١٤	٠,٥٤٦	أياً كانت حالتي النفسية فأنني لا أفضل الانعزال عن الآخرين.
٢٤	٣,٦١	٠,٧٠٧	أساعد زملائي في العمل دون انتظار المقابل.

بالنظر في الجدول السابق نجد أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور أكثر من ٣ درجات (المتوسط المرجح)، حيث تباينت درجة الموافقة بين الموافقة والموافقة بدرجة كبيرة، والمتوسطات ما بين (٤,٤٨، ٣,١٠)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على محتواها وبدرجة موافقة كبيرة، وعلي ذلك فإن المتوسط ليس كافياً لتوصيف البيانات أو تحليلها كمياً، وهنا تبرز الحاجة إلى مقاييس كمية أو إحصائية أخرى لقياس مدى تشتت البيانات ولتعطي للباحث بالتالي صورة أكثر وضوحاً وصدقاً للظاهرة محل الدراسة؛ لذا فقد لجأ الباحث إلى حساب معامل الاختلاف وهو مقياس لتشتت أو تبعثر توزيع الاحتمال أو توزيع التكرار كنسبة الانحراف المعياري

إلى الوسط الحسابي للتوزيع، والعبارات التي لها معامل اختلاف أكبر من واحد صحيح تكون أكبر تشتتاً ويجب التركيز عليها لتدعيم الشعور بالأمن النفسي للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين، حيث يجب:

- تمكين العاملين من الاعتماد علي أنفسهم في أداء العمل دون توجيه مباشر لتدعيم الاستقلالية في أداء العمل؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
- تخفيف القيود والإجراءات وترك مساحة كافية للعاملين للتفكير المنطقي عند إنجاز العمل لتدعيم الاستقلالية في أداء العمل؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
- إتاحة قدر مناسب من الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص أداء العاملين لعملهم لتدعيم السيطرة علي البيئة الذاتية؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
- تشجيع العاملين بإتاحة الوقت والفرص لهم لتطوير أدائهم بالتعلم والتنمية الذاتية لتدعيم التطور الذاتي؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
- إتاحة المزيد من فرص التقدم في المسار الوظيفي لتدعيم التطور الذاتي؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
- تشجيع العاملين علي مساعدة زملائهم في العمل وتجنب الصراع التنظيمي لتدعيم العلاقات الإيجابية مع الآخرين؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
- مساعدة لعاملين علي التخطيط لمستقبلهم الوظيفي لتدعيم وضع الأهداف المستقبلية؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.

أ- علاقة الأمن النفسي بتعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية:

يقصد بالطلاقة: قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة، ويقال أن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية، ويمكن استعراض بعض أنواع الطلاقة الإبداعية كالتالي^(٣٢):

(٣٢) طارق السويدان، محمد أكرم العدلوني، مبادئ الإبداع، (الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٤)، ص ٥٧، ٥٨.

١- الطلاقة اللفظية:

وهى السهولة في إنتاج كلمات تحت شروط تركيبية معينة (ولا يلعب عامل المعنى دوراً هاماً فيها)، مثل (إنتاج كلمات تبدأ أو تنتهي بحرف معين).

٢- الطلاقة الارتباطية:

وهى القدرة على الإنتاج السريع للكلمات التي تشترك في المعنى أو في أى صفة أخرى (مثل إنتاج أكبر عدد ممكن من المترادفات والمتضادات).

٣- الطلاقة الشكلية:

وهى القدرة على الإنتاج السريع لعدد من الأمثلة والتوضيحات والتكوينات استناداً إلى مثيلات شكلية أو وصفية معطاة، مثل أن يعطى خطوط بشكل معين ويطلب منه أن يضيف بعض الإضافات لتكوين رسوم لأشكال حقيقية عديدة.

٤- الطلاقة الفكرية:

وهى القدرة على استدعاء أكبر قدر ممكن من الأفكار المناسبة في فترة زمنية محددة لمشكلة أو موقف مثير (مثال: يعطى عنوان ويطلب منه أكبر عدد ممكن من الأفكار الهامة التي يوحى بها هذا العنوان).

٥- الطلاقة التعبيرية:

وهى القدرة على التفكير السريع في تكوين كلام مترابط ومتصل، وصياغة التراكيب اللغوية، مثل (كتابة جمل تشتمل على كلمات باستعمال حروف معينة، على أن تكون الجمل مفيدة وذات معنى).

ويرى الباحث أن الأمن النفسي هو نتاج أو محصلة لعوامل عديدة منها داخلية مرتبطة بطبيعة الفرد وتكوينه ونموه، وعوامل أخرى خارجية ذات علاقة بالعوامل الثقافية والتنشئة الاجتماعية، بالإضافة إلي العوامل الخاصة ببيئة العمل، وهذا ما يجعله يتفاوت لدى الأفراد طبقاً للعديد من الأبعاد والمؤشرات السلوكية والانفعالية والتي تساعد في الحكم على مستوى الأمن النفسي الذي حققه الفرد بالتفاعل

مع كل هذه المعطيات والعوامل، ويقدر توافر تلك العوامل يكتسب العاملين سلوكيات الطلاقة الإبداعية والقدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية، وتتخذ مقاييس القدرة على الطلاقة أشكالاً عدة منها مثلاً: سرعة التفكير بإعطاء كلمات في نسق محدد، ومنها التصنيف السريع للكلمات في فئات خاصة، أو تصنيف الأفكار حسب متطلبات معينة ، والقدرة على إعطاء كلمات ترتبط بكلمة معينة، والقدرة على وضع الكلمات في أكبر قدر ممكن من الجمل والعبارات ذات المعنى.

ب- علاقة الأمن النفسى بتعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية:

المقصود بالأصالة : هنا قدرة الفرد على توليد أفكار جديدة، أو نادرة لم يسبق إليها أحد أو بمعنى آخر إنتاج ما هو غير مألوف، وكلما قل شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها (٣٣).

وهى تتمثل في القدرة على حدوث استجابات أصلية غير متكررة، وكلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها (٣٤).

ويكون الشخص مبدعاً إذا توصل إلى شئ جديد ولم يسبقه أحد. وأما الشخص الذي ينقل عن الآخرين دون إضافة أو تعديل أو تطوير من أي نوع، فهو ليس مبدعاً وإنما مقلداً، فالمدير الذي ينقل سياسة أو أسلوباً من أساليب الإدارة ولم يضيف شيئاً جديداً. ولكنه إذا طوع هذه السياسة مثلاً للبيئة التي يوجد فيها وحسب ظروفها، أو طور هذه السياسة وأجرى فيها إضافات أو حذفاً أو تعديلاً فهذه درجة من درجات الإبداع والتفكير الجديد (٣٥).

(٣٣) طارق السويدان، محمد أكرم العدلوني، مرجع سبق ذكره، ص ٥٩.

(٣٤) نبيل عبد الحافظ عبد الفتاح، مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها باتخاذ القرارات الإدارية، (مسقط: معهد الإدارة العامة، ٢٠٠١)، ص ٥٦.

(٣٥) سعيد يس عامر، " حول الابتكار والإبداع"، المؤتمر السنوى الرابع- استراتيجيات التغيير، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير و الإدارة، القاهرة، ١٩٩٤، ص ٣٩٠.

ويرى الباحث أنه ومع تعدد الأبعاد التي يتضمنها الشعور بالأمن النفسي؛ فإن ذلك يتطلب الدقة في الحكم على الشخص إذا كان آمناً نفسياً أم لا، لأنه ليس بالضرورة أن تأخذ كل هذه الأبعاد على مستوى واحد بل يمكن أن تتفاوت في الشخص الواحد أو من فرد لآخر لأن اختلاف شخصيات الأفراد واختلاف البيئات التي ينتمون إليها قد تجعلهم يختلفون في استجاباتهم للمواقف ولمعطيات العالم الخارجي كل بكيفية معينة؛ ولذا يجب أن تؤخذ هذه الأبعاد بشكل دقيق، ومن هنا ننتقل إلى إدراج أهم الأساليب المحققة للأمن النفسي؛ حيث أن الشخص الذي يتمتع بمستويات مرتفعة من الأمن النفسي يمكن أن تتوافر لديه درجة عالية من سلوكيات الأصالة الإبداعية، أي أنه لا يكرر أفكار المحيطين به، فتكون الأفكار التي يولدها جديدة إذا ما حكمنا عليها في ضوء الأفكار التي تبرز عند الأشخاص الآخرين، ويمكن الحكم على الفكرة بالأصالة إذا كانت متميزة، ولا تكرر الأفكار الشائعة.

ج- علاقة الأمن النفسي بتعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية:

تعتبر المرونة عنصراً حيوياً للإبداع التنظيمي، فهي تعنى النظر في الأشياء في ضوء جديد، ومن عدة زوايا ، وتخرج الأشياء عن أطرها التقليدية؛ لذلك فقد تبدو أفكار معينة متنافرة أو مترابطة، ولكن نظره مرنة إليها يمكن أن تربط بين أجزائها، فتبدو في شكل جديد^(٣٦).

ويقصد بالمرونة : أن تكون هذه الأفكار متنوعة في جوهرها، ولا تقف حول نوعية واحدة من الحلول أو عند طريقة واحدة لإيجاد الحلول. فهي تتغير باستمرار في المعنى أو التفسير أو الاستعمال أو فهم المهمة أو إستراتيجية العمل أو يغير في اتجاه التفكير الذي قد يعنى تفسيراً جديداً للهدف، أي أن المرونة تتعلق بالكيف وليس بالكم^(٣٧).

(٣٦) سعيد يس عامر، مرجع سبق ذكره، ص ٣٧٦ - ٣٨٤.

(٣٧) طارق السويدان، محمد أكرم العلونى، مرجع سبق ذكره ، ص ٥٩

وتعني أيضاً تغييراً من نوع معين ورؤية المشكلة من زوايا مختلفة والتغيير في المعنى أو التفسير أو الاستعمال أو فهم المهمة أو إستراتيجية العمل أو تغييراً في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً جديداً للهدف^(٣٨).

ويرى الباحث أن الشعور بالأمن النفسي يتحدد بعملية التنشئة الاجتماعية وحسن أساليبها من تسامح وديمقراطية وتقبل وحب، ويرتبط بالتفاعل الاجتماعي الناجح والخبرات والمواقف الاجتماعية والبيئية المتوافقة خاصةً في مجال العمل، وأن شعور الفرد بالأمن النفسي يعزز من توافر سلوكيات المرونة الإبداعية.

د- علاقة الأمن النفسي بتعزيز سلوكيات الحساسية لحل لمشكلات:

يقصد بالحساسية للمشكلات : القدرة على تحسس المشكلات وإدراك طبيعتها، والمبدع يلاحظ أن هناك شيئاً خاطئاً لا يلاحظه الآخرون^(٣٩).

ويعتبر هذا العنصر أهم عناصر التفكير الإبداعي، ويعنى الإحساس بالمشكلة ورؤيتها رؤية واضحة، وتحديدتها تحديداً دقيقاً، والتعرف على حجمها وجوانبها وأبعادها وآثارها، وأهم ما في الأمر هنا الواقعية ورؤية الحقائق كما هي واكتشاف العلاقات بين هذه الحقائق. إن التشعب بالمشكلة أو الموضوع المطروح للبحث هو الذي يوحى بالإبداع^(٤٠).

ويقصد بها القدرة علي التنبؤ بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف، ولا شك أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حل لها، ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة الأشياء غير العادية أو المختلفة أو المحيرة في محيط الفرد، وإعادة توظيفها وإثارة تساؤلات من حولها.

(38) Michael Nichalko, Four steps toward creative thinking, Oakhill press, the Futurist, New York, June 2000, pp. 18-21.

(٣٩) المرجع السابق، ص ٦٠٤.

(٤٠) سعيد يس عامر، مرجع سبق ذكره، ص ٣٩٠.

ويرى الباحث أن شعور الفرد بالأمن لنفسي في العمل يعزز لديه السلوكيات الخاصة برؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يكتشف الأخطاء، ونواحي النقص أو القصور ويحس بالمشكلات إحساساً مرهفاً ، ولاشك أن الأشخاص اللذين تزداد حساسيتهم لإدراك أوجه القصور، والمشكلات في المواقف العقلية والاجتماعية تزداد فرصتهم لخوض غمار البحث والتنقيب فيها، فإذا قاموا بذلك فإن الاحتمال سيزداد أمامهم نحو الإبداع الخلاق وفقاً لمستوي شعورهم بالأمن النفسي.

هـ - علاقة الأمن النفسي بتعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة:

الفرد المبدع يمتاز بطريقة خاصة في إطلاق طاقاته تتمثل في قدرته على التركيز لفترات طويلة في مجال اهتمامه، والمبدع بعبارة أخرى يجب أن يكون ذا قدرة على التركيز المصحوب بالإنبتاه طويل الأمد على هدف معين، على الرغم من المشتتات والمعوقات التي تثيرها المواقف الخارجية، أو التي تحدث نتيجة للتغير في مضمون الهدف، وتظهر هذه القدرة في إمكانية الفرد وقدرته على متابعة هدف معين وتخطى أى مشتتات، والإلتفاف حولها، بأسلوب يتسم بالمرونة^(٤١).

ومن المعتقد أن التركيز والقدرة على مواصلة الإتجاه تعتبر من القدرات الأساسية التي تساهم في تشكيل أداء المبدع لعمله، غير أن قدرة المبدع على مواصلة الاتجاه تتأثر بمدى الشعور بالأمن النفسي والاستقرار والتحرر من الخوف والقلق وخطر التهديد، فالمبدع أثناء مواصلة لتحقيق اتجاهاته يعدل ويبدل من أفكاره لكي يحقق أهدافه الإبداعية بأفضل صورة ممكنه.

(٤١) عبد الستار إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص ٢٨ - ٣٠.

ويوضح الجدول التالي نتائج الدراسة الميدانية لمتغير سلوكيات الإبداع التنظيمي:

جدول (٢) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير سلوكيات الإبداع التنظيمي

م	العبارات	المتوسط	معامل الاختلاف
١	سلوكيات الطلاقة الإبداعية: يساعدني إلهامي الداخلي على التوصل إلى أفكار جديدة ومتنوعة يمكن أن تفيد العمل بالشركة.	٤,٠٤	٠,٦٢٥
٢	لدى من القدرات الذهنية التي تتيح لي اكتساب المزيد من المعارف والمهارات التي تزيد من فاعلية جودة الخدمة المقدمة للعملاء.	٣,٧٢	٠,٧٢٩
٣	أحرص على الالتزام بالتوجيهات الصادرة من ادارة الشركة والاجتهاد والإبتكار فى تنفيذها.	٣,٧٥	٠,٧٧٥
٤	لا أتردد في عرض أفكارى عندما تكون غريبة.	٣,٨٥	١,٥١٣
٥	أشعر أن مهاراتي وقدراتي تتوافق مع المهام الموكلة إلي.	٣,٩٢	٠,٦٢٠
٦	سلوكيات الأصالة الإبداعية: أؤمن بأن الماضي لا ينفصل عن الحاضر والمستقبل.	٣,٨٧	٠,٨٤٧
٧	أهتم بالإنجازات التي تزيد من كفاءة أداء العمل بالشركة.	٣,٩١	٢,٠٤٢
٨	عندما يتعرض زملائي فى الشركة لمشكلة أسارع بمساعدتهم وطرح أفكار لعلاجها.	٣,٩٨	٠,٦٧٦
٩	لدي الرغبة في تنمية قدراتي الإبداعية سعياً الى تطوير أداء العمل بالشركة.	٤,٠٤	١,٩١٨
١٠	طبيعة عملى بالشركة تتطلب طرح أفكار جديدة وذات قيمة وتطوير ما هو قائم.	٤,٢٣	٠,٧٩١

١١	سلوكيات المرونة الإبداعية: أستطيع ايجاد حلول مبتكرة للمشكلات التى تواجه العمل بالشركة.	٣,٨٣	٠,٨١٣
١٢	أمتلك المهارات التى تساعد على تميز الأداء بالشركة دون الخروج عن النظام المتبع.	٤,٠٨	٠,٨٨٢
١٣	أركز على التفاصيل داخل الإطار العام للموضوع.	٤,٢٧	٠,٨٤٦
١٤	تخلق لي وظيفتي تحدياً يتطلب مزيداً من الاجتهاد فى الأداء مقارنة بوظائف أخرى كثيرة.	٤,٤٨	١,٥٧٥
١٥	أهتم بالمشاركة وإبداء الرأي فى القرارات التى تخص وظيفتى قبل صدورها.	٣,٩٨	١,١٩٢
١٦	سلوكيات الحساسية لحل المشكلات: لدى القدرة على الإحساس بوجود المشكلة قبل الآخرين.	٣,٨١	٠,٩٤٩
١٧	يمكنني التعامل مع مشكلات العمل بالشركة والتي تتطلب حلولاً سريعة.	٤,٠٠	٠,٨٩٦
١٨	لدى المقدرة على تعديل وتطوير بعض طرق أداء الأعمال عندما استشعر الحاجة لذلك .	٣,٧٦	٠,٦١٩
١٩	أستطيع ان اكتشف أوجه القصور والضعف فى الأشياء من حولي.	٣,٧٧	١,٣٣٠
٢٠	لدى القدرة على إيجاد بدائل متعددة لحل مشاكل العمل.	٤,٠٣	٠,٧٤٢
٢١	سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة: لا أخشى المخاطرة فى أداء العمل بشكل مبتكر خوفاً من الفشل والعقاب.	٣,٧١	٠,٦٩٣
٢٢	أحب الأعمال والمسئوليات التى فيها تحد لقدراتي وإمكانياتي.	٣,٧٢	١,٩٩٢
٢٣	أسعى إلى المشاركة فى برامج التدريب التى تحتوى	٣,٨٥	١,٨٢٤

		على موضوعات عن الابتكار والإبداع.	
٢٤	٣,٦٦	أثق في نفسي وقدراتي على تحقيق المهام والواجبات المطلوبة مني.	٠,٨٣٣
٢٥	٣,٦٤	أحاول جاهداً الوصول إلي أفضل أساليب لأداء العمل بالشركة.	٠,٩٢١

بالنظر في الجدول السابق نجد أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور أكثر من ٣ درجات (المتوسط المرجح)، حيث تباينت درجة الموافقة بين الموافقة والموافقة بدرجة كبيرة، والمتوسطات ما بين (٤,٤٨، ٣,٦٤)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على محتواها وبدرجة موافقة كبيرة، وعلي ذلك فإن المتوسط ليس كافياً لتوصيف البيانات أو تحليلها كمياً، وهنا تبرز الحاجة إلى مقاييس كمية أو إحصائية أخرى لقياس مدى تشتت البيانات ولتعطي للباحث بالتالي صورة أكثر وضوحاً وصدقاً للظاهرة محل الدراسة؛ لذا فقد لجأ الباحث إلى حساب معامل الاختلاف وهو مقياس لتشتت أو تبعثر توزيع الاحتمال أو توزيع التكرار كنسبة الانحراف المعياري إلى الوسط الحسابي للتوزيع، والعبارات التي لها معامل اختلاف أكبر من واحد صحيح تكون أكبر تشتتاً ويجب التركيز عليها لتعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي بشركة مصر القابضة للتأمين، حيث يجب:

- تشجيع العاملين علي عدم التردد في عرض أفكارهم عندما تكون غريبة لتعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية.
- تحفيز العاملين علي الاهتمام بالإنجازات التي تزيد من كفاءة أداء العمل بالشركة لتعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية.
- زيادة الرغبة لدي العاملين علي تنمية قدراتهم الإبداعية سعياً الى تطوير أداء العمل بالشركة لتعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية.
- العمل علي جعل الوظائف أكثر تحدياً علي بذل مزيداً من الاجتهاد فى الأداء لتعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية.

- الاهتمام بمشاركة العاملين في إبداء الرأي في القرارات التي تخص وظائفهم قبل صدورها لتعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية.
- مساعدة العاملين علي اكتشاف أوجه القصور والضعف في أدائهم لتعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات.
- تشجيع العاملين علي القيام بالأعمال والمسئوليات التي فيها تحد لقدراتهم وإمكانياتهم لتعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة.
- تشجيع العاملين علي المشاركة في برامج التدريب التي تحتوي على موضوعات عن الابتكار والإبداع لتعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة.

المحور الثالث: اختبار فروض الدراسة الميدانية لدور الأمن النفسي في تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي بالتطبيق على شركة مصر القابضة للتأمين
أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
أ- مجتمع الدراسة الميدانية

لسنوات عديدة مضت، وقطاع التأمين المصرى بكل شركاته لم يكن فى وضع تنافسى جيد مقارنةً بالكثير من نظرائه على المستويين الإقليمى والدولى؛ ويرجع ذلك إلى عجز الشركات المملوكة للدولة عن التصدى للمنافسة بشكل يتسم بالكفاءة، فضلاً عن عدم قدرة قوانين ذلك الوقت على الاستجابة بشكل ملائم إلى شروط السوق الحرة والمعايير الدولية، ونتيجة لما سبق تم العمل على برنامج طموح لهيكله سوق التأمين بمصر كجزء من خطة إصلاح القطاع المالى (المتضمن القطاع المالى غير المصرفى) وتطويره بالكامل، وفى سياق إعادة هيكلة شركات التأمين المملوكة للدولة وإصلاحها تم إجراء دراسات فنية للأربعة شركات تأمين المملوكة للدولة، وقد تم الانتهاء إلى ضرورة إنشاء شركة قابضة كهيكل مؤسسى يتابع نتائج أعمال الشركات ويضع السياسات العامة للإصلاح والتطوير للتغلب على بعض نقاط الضعف بهذه الشركات، وتفعيلاً لذلك صدر القرار

الجمهورى رقم ٢٤٦ فى ١٥ يوليو ٢٠٠٦ بتأسيس الشركة القابضة للتأمين (التي تم تغيير اسمها الى شركة مصر القابضة للتأمين)، حيث أصبحت المالك الجديد لشركات التأمين المملوكة للدولة.

ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بشركة مصر القابضة للتأمين والتي تضم عدة شركات ينصب تركيز أنشطتها علي مجالات ثلاث: التأمين والعقارات والاستثمار، وتضم الشركة ثلاث شركات تابعة لها هي: (مصر لتأمينات الحياة، ومصر لإدارة الأصول العقارية، ومصر لإدارة الاستثمارات المالية)^(٤٢).

ب: عينة البحث

نظراً لتمائل خصائص مجتمع البحث، بالإضافة إلي أن موضوع البحث لا يستهدف فئات أو وظائف فنية متخصصة؛ فقد تم إختيار عينة عشوائية بسيطة من السادة العاملين بجميع المستويات الوظيفية بالإدارات الرئيسية بالقاهرة للشركات محل الدراسة؛ وتم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلة التالية^(٤٣):

$$\frac{X}{\text{حجم العينة (ن)}} = \frac{\text{الخطأ المسموح به} \times \text{الدرجة المعيارية}}{\text{حجم العينة}}$$

$$X = \frac{0,05 \times 1,96}{0,05} = 1,96$$

حيث: $X = \text{حجم العينة}$

ق = نسبة وجود الظواهر محل البحث في العينة، وقد اعتبرها الباحث (٥٠%).

نسبة الخطأ المسموح به = في حدود (١٠%).

(٤٢) راجع الرابط التالي: (<http://misrholding.co/Pages/269/history0.html>)

(٤٣) عادل محمد شكري، التحليل الكمي، (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٩٧)، ص ٥٣.

الدرجة المعيارية = وهي المقابلة لمعامل الثقة الذي تعمم به النتائج (٩٠%)،
وبذلك

تكون الدرجة المعيارية ١,٩٦.

ويتطبيق هذه المعادلة في ضوء الافتراضات السابقة يكون حجم العينة الممثلة
لمجتمع البحث ن = ١٠٠ مفردة.

وتم توزيع الإستمارات علي مجتمع البحث من العاملين، حيث:

- ٥٥ مفردة شركة مصر لتأمينات الحياة.

- ٣٠ مفردة شركة مصر لإدارة الأصول العقارية.

- ١٥ مفردة شركة مصر لإدارة الاستثمارات المالية.

ج: تصميم قائمة الإستقصاء

تم تصميم قائمة إستقصاء تضمنت مجموعة من العبارات تقيس إتجاهات
أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة، ولتصميم هذه القائمة، فقد تم الإطلاع على عديد
من الدراسات السابقة فى مجال موضوع الدراسة، وانتهى إلى إعداد إستمارة استقصاء
تكونت من عدة مقاييس لقياس آراء واتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة، وقد
صممت الاستمارة على مقياس ليكرت خماسى الاتجاه، وذلك كما يلي:

درجة الموافقة	أوافق بدرجة كبيرة جداً	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة قليلة	أوافق بدرجة قليلة جداً
الوزن المرجح	٥	٤	٣	٢	١

د: أساليب المعالجة الإحصائية

تم استخدام الحاسب الآلى على حزم البرامج الإحصائية SPSS

Ver.20، وذلك لتحليل البيانات، باستخدام الأساليب التالية :

- معامل "كرونيباخ ألفا" لقياس الثبات.

- التكرارات والنسب لتوصيف عينة الدراسة.

- المتوسط ومعامل الاختلاف لقياس اتجاهات العينة.
 - معامل ارتباط "بيرسون" لقياس قوة واتجاه الارتباط بين المتغيرات.
 - الإنحدار الخطى البسيط لبيان العلاقات الإنحدارية بين المتغيرات.
- هـ: إختبار ثبات إستمارة الإستقصاء باستخدام "معامل كرونباخ ألفا" :
تتراوح قيمة معامل "ألفا" بين صفر، وواحد صحيح، وكلما اقتربت قيمة المعامل من الواحد الصحيح دل على وجود ثبات أعلى.

جدول (٣) معاملات الثبات باستخدام "معامل كرونباخ ألفا"

المتغير	عدد العبارات	معامل α
الأمن النفسى	١٢	٧٨,٤%
سلوكيات الإبداع التنظيمى	٢٥	٨٠,٣%

يبين الجدول السابق ثبات جيد جداً لاستمارة الاستقصاء ويطمئن إلى إستقرار آراء واتجاهات عينة البحث حيث كانت معاملات الثبات أعلى من ٥٠%.

ثانياً: اختبار فروض الدراسة

١- الفرض الرئيس:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمى للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

وقد قُسم هذا الفرض الرئيس إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

١/١- اختبار الفرض الفرعى الأول:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (٤) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الأول

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط "بيرسون"	المتغير المستقل
تعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية للعاملين	٠,٠٠١	٠,٣٢٢ (**)	الشعور بالأمن النفسي

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالأمن النفسي وبين تعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية للعاملين، حيث كانت قيمة معامل ارتباط "بيرسون" دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١، حيث كلما زاد الشعور بالأمن النفسي زاد تعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية للعاملين.

ب- تحليل التباين :

جدول (٥) تحليل التباين للفرض الفرعي الأول

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
الإحصائية	القيمة	٣٧٢٦١,٨٠٧	٣٧٢٦١,٨٠٧	الانحدار
٠,٠٠٠	٢٦٥٧,٣٥٣	١٤,٠٢٢	١٣٨٨,١٩٣	الخطأ

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين الشعور بالأمن النفسي وبين تعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية للعاملين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" ٢٦٥٧,٣٥٣ دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١ وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرياً العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (٦) معامل التحديد للفرض الفرعي الأول

البيان	R ²	R	الخطأ المعياري
معامل التحديد	٠,٩٦٤	٠,٩٨٢	٣,٧٤٤٦٢

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = ٠,٩٨٢$ ، وهو يعني أن الشعور بالأمن النفسي يؤثر في تعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية للعاملين بنسبة ٩٨,٢%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الأول ، أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

٢/١- اختبار الفرض الفرعي الثاني:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (٧) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الثاني

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط "بيرسون"	المتغير المستقل
تعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية للعاملين	٠,٠٠٠	٠,٤١٦ (**)	الشعور بالأمن النفسي

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالأمن النفسي وبين تعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية للعاملين، حيث كانت قيمة معامل ارتباط "بيرسون" دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١، حيث كلما زاد الشعور بالأمن النفسي زاد تعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية للعاملين.
ب- تحليل التباين :

جدول (٨) تحليل التباين للفرض الفرعي الثاني

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " ف "
الانحدار	٣٩٧١٨,١٥٩	٣٩٧١٨,١٥٩	الإحصائية
الخطأ	٣٢٩٦,٨٤١	٣٣,٣٠١	٠,٠٠٠

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين الشعور بالأمن النفسي وبين تعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية للعاملين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" ١١٩٢,٦٨٦ دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١ وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرية العلاقة بين المتغيرين.
ج- معامل التحديد:

جدول (٩) معامل التحديد للفرض الفرعي الثاني

البيان	R ²	R	الخطأ المعياري
معامل التحديد	٠,٩٢٣	٠,٩٦١	٥,٧٧٠٧٤

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = ٠,٩٢٣$ ، وهو يعني أن الشعور بالأمن النفسي يؤثر في تعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية للعاملين بنسبة ٩٢,٣%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني، أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

٣/١ - اختبار الفرض الفرعى الثالث:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسى فى تعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (١٠) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعى الثالث

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط "بيرسون"	المتغير المستقل
تعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية للعاملين	٠,٠٠٠	٠,٤٧٣ (**)	الشعور بالأمن النفسى

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١

بالنظر فى الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردى ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالأمن النفسى وبين تعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية للعاملين، حيث كانت قيمة معامل ارتباط "بيرسون" دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١، حيث كلما زاد تعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية للعاملين.

ب- تحليل التباين :

جدول (١١) تحليل التباين للفرض الفرعى الثالث

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
الإحصائية	القيمة	٤٢٧٤٤,٨٧٣	٤٢٧٤٤,٨٧٣	الانحدار
٠,٠٠٠	٥٦٠٤,٠١٤	٧,٦٢٨	٧٥٥,١٢٧	الخطأ

بالنظر فى جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين الشعور بالأمن النفسى وبين تعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية للعاملين، حيث كانت

قيمة اختبار "ف" $5604,014$ دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية $0,01$ وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرية العلاقة بين المتغيرين.
ج- معامل التحديد:

جدول (١٢) معامل التحديد للفرض الفرعي الثالث

البيان	R^2	R	الخطأ المعياري
معامل التحديد	$0,983$	$0,991$	$2,761180$

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0,983$ ، وهو يعني أن الشعور بالأمن النفسي يؤثر في تعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية للعاملين بنسبة $98,3\%$ ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث، أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي في تعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

٤/١ - اختبار الفرض الفرعي الرابع:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي في تعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (١٣) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الرابع

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط "بيرسون"	المتغير المستقل
تعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات للعاملين	$0,000$	$0,663^{**}$	الشعور بالأمن النفسي

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية $0,01$

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالأمن النفسي وبين تعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات للعاملين، حيث كانت قيمة معامل ارتباط "بيرسون" دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١، حيث كلما زاد الاهتمام الشعور بالأمن النفسي زاد تعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات للعاملين.

ب- تحليل التباين :

جدول (١٤) تحليل التباين للفرض الفرعي الرابع

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
الإحصائية	القيمة	٣٨٤٥٧,٣٢٦	٣٨٤٥٧,٣٢٦	الانحدار
٠,٠٠٠	٢٤٤١,٠٧١	١٥,٧٥٤	١٥٥٩,٦٧٤	الخطأ

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين الشعور بالأمن النفسي وبين تعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات للعاملين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" ٢٤٤١,٠٧١ دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١ وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهية العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (١٥) معامل التحديد للفرض الفرعي الرابع

البيان	R ²	R	الخطأ المعياري
معامل التحديد	٠,٩٦١	٠,٩٨٠	٣,٩٦٩١٧

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = ٠,٩٦١$ ، وهو يعني أن الشعور بالأمن النفسي يؤثر في تعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات للعاملين بنسبة ٩٦,١%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الرابع، أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

٥/١- اختبار الفرض الفرعي الخامس:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (١٦) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الخامس

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط "بيرسون"	المتغير المستقل
تعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة للعاملين	٠,٠٠٠	٠,٥٠١ (**)	الشعور بالأمن النفسي

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالأمن النفسي وبين تعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة للعاملين، حيث كانت قيمة معامل ارتباط "بيرسون" دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١، حيث كلما زاد الشعور بالأمن النفسي زاد تعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة للعاملين.

ب- تحليل التباين :

جدول (١٧) تحليل التباين للفرض الفرعي الخامس

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
الإحصائية	القيمة	٣٣٧٩٨,١٨٥	٣٣٧٩٨,١٨٥	الانحدار
٠,٠٠٠	١٥٨١,٩٠٨	٢١,٣٦٥	٢٠٩٣,٨١٥	الخطأ

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين الشعور بالأمن النفسي وبين تعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة للعاملين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" ١٥٨١,٩٠٨ دالة إحصائياً عند مستوى إحصائية ٠,٠١ وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرياً العلاقة بين المتغيرين.
ج- معامل التحديد:

جدول (١٨) معامل التحديد للفرض الفرعي الخامس

البيان	R ²	R	الخطأ المعياري
معامل التحديد	٠,٩٤١	٠,٩٧٠	٤,٦٢٢٢٨

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = ٠,٩٤١$ ، وهو يعني أن الشعور بالأمن النفسي يؤثر في تعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة للعاملين بنسبة ٩٤,١%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الخامس، أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

وبإثبات صحة الفروض الفرعية يكون قد تم إثبات صحة الفرض الرئيس،

أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين".

ثالثاً: ملخص النتائج النهائية

- يعد الأمن النفسي من الحاجات النفسية الأساسية اللازمة للنمو النفسي والتوافق النفسي والصحة النفسية لكل فرد، والشخص الأمن نفسياً هو الذي يشعر أن حاجاته

- مشبعة, وأن المقومات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر, والإنسان الأمن نفسياً يكون في حالة توازن أو توافق أمني, مما يعزز لديه سلوكيات إيجابية في العمل.
- يتكون مفهوم الأمن النفسي من ستة عناصر أساسية, وأن عدم وجودها يعتبر مؤشراً على عدم الشعور بالأمن, وهي: تقبل الذات, والعلاقة الإيجابية مع الآخرين, والاستقلالية, والسيطرة على البيئة الذاتية, ووضع أهداف للحياة, والتطور الذاتي.
- الإبداع سلوك إنساني خلاق يكمن في داخل كل فرد, يتفق في حالات تحفيز المدارك واستثارة الأحاسيس ضمن وسائل عديدة, ليوحد أفراداً متميزين لديهم سلوكيات إيجابية نحو الإبداع التنظيمي.
- لتحقيق الأمن النفسي المعزز لسلوكيات الإبداع التنظيمي يتعين على الفرد: الثقة بالنفس, وتقدير الذات وتطويرها, والاعتراف بالنقص وعدم الكمال.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشعور بالأمن النفسي فى تعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين.

التوصيات:

- من خلال الدراسة النظرية والميدانية أمكن للباحث وضع بعض التوصيات والآليات التى من شأنها تعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي من خلال تدعيم شعور العاملين بشركة مصر القابضة للتأمين بالأمن النفسي، وذلك كما يلى:
- ١- لتدعيم الشعور بالأمن النفسي للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين، يجب:
 - تمكين العاملين من الاعتماد علي أنفسهم في أداء العمل دون توجيه مباشر لتدعيم الاستقلالية في أداء العمل؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
 - تخفيف القيود والإجراءات وترك مساحة كافية للعاملين للتفكير المنطقي عند إنجاز العمل لتدعيم الاستقلالية في أداء العمل؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
 - إتاحة قدر مناسب من الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص أداء العاملين لعملهم لتدعيم السيطرة علي البيئة الذاتية؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
 - تشجيع العاملين بإتاحة الوقت والفرص لهم لتطوير أدائهم بالتعلم والتنمية الذاتية لتدعيم التطور الذاتي؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
 - إتاحة المزيد من فرص التقدم في المسار الوظيفي لتدعيم التطور الذاتي؛ بما يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
 - ٢- لتعزيز سلوكيات الإبداع التنظيمي للعاملين بشركة مصر القابضة للتأمين، يجب:
 - تشجيع العاملين علي عدم التردد في عرض أفكارهم لتعزيز سلوكيات الطلاقة الإبداعية.
 - تحفيز العاملين علي الاهتمام بالإنجازات التي تزيد من كفاءة أداء العمل بالشركة لتعزيز سلوكيات الأصالة الإبداعية.
 - العمل علي جعل الوظائف أكثر تحدياً علي بذل مزيداً من الاجتهاد فى الأداء لتعزيز سلوكيات المرونة الإبداعية.

- مساعدة العاملين علي اكتشاف أوجه القصور والضعف في أدائهم لتعزيز سلوكيات الحساسية لحل المشكلات.
- تشجيع العاملين علي القيام بالأعمال والمسئوليات التي فيها تحد لقدراتهم وإمكانياتهم لتعزيز سلوكيات الاحتفاظ بالاتجاه والمثابرة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

أ- الكتب:

- أبو القاسم محمود بن عمر بن محمد بن عمر الخوارزمي الزمخشري، أساس البلاغة، (القاهرة: دار الفكر، ١٩٧٩).
- أبي الفضل جمال الدين أبن منظور، لسان العرب المحيط، تقديم العلامة الشيخ عبد الله العلايلي، ج٣، إعداد وتصنيف يوسف خياط ، (لبنان: دار لسان العرب، د.ت).
- أحمد اسماعيل المعاني وآخرون، قضايا إدارية معاصرة، (ط٢، عمان: دار وائل للنشر، ٢٠١٦).
- أسامة محمد فريد، التفكير الابتكاري والمدير العصري، (القاهرة: مكتبة جامعة عين شمس، ٢٠٠٧).
- الصنيع صالح ابن إبراهيم، دراسات في التأصيل الإسلامي لعلم النفس، (الرياض: عالم الكتب، ١٩٩٥).
- جروان فتحي عبد الرحمن، الإبداع، (عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٩).
- جاري هابيل، قيادة الثورة في إدارة الأعمال (الرياض: السعودية، مكتبة العبيكان، ٢٠٠٣).

- حامد عبد السلام زهران، الأمن النفسى دعامة أساسية للأمن القومى العربى والعالمى - دراسات فى الصحة النفسية والإرشاد النفسى، (القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٣).
- _____، علم النفس الاجتماعى، (ط٤، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٨٤).
- رضوان سامر الجميل، الصحة النفسية، (عمان: در المسيرة ، ٢٠٠٢).
- طارق محمد السويدان ، ومحمد أكرم العلونى، مبادئ الإبداع، (الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤).
- طارق السويدان، محمد أكرم العلونى، مبادئ الإبداع، (الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٤).
- عادل محمد شكري، التحليل الكمي، (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٩٧).
- عبد الرحمان العيسوي ، إختيار الصحة النفسية، (القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٨٧).
- كمال دسوقي، نخيرة علوم النفس، (القاهرة: مطبعة الأهرام، ١٩٩٠).
- محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب ج ١، (بيروت: دار صادر، ٢٠٠٠).
- محمد رضا فودة، الإستراتيجية والأمن القومى (القاهرة: المكتب العربى للمعارف، ١٩٩٥).
- نبيل عبد الحافظ عبد الفتاح، مهارات التفكير الإبداعى وعلاقتها بإتخاذ القرارات الإدارية، (مسقط: معهد الإدارة العامة، ٢٠٠١).
- ب- الدوريات والمجلات والرسائل العلمية:
- سامي عبد العزيز، "الابتكار والتحديث كمدخل لتنمية المنظمات"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الأول، ٢٠٠١، القاهرة.

- سانفورد بورنز، " ابتكارات الإدارة العامة في الدول المتقدمة اقتصاديا والنامية،المجلة الدولية للعلوم الإدارية ، الإصدار العربي، معهد التنمية الإدارية، المجلد (٦)،العدد (٤)، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠١.
- سعيد يس عامر، " حول الابتكار والإبداع" ، المؤتمر السنوى الرابع- استراتيجيات التغيير، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير و الإدارة، القاهرة، ١٩٩٤.
- عادل بن محمد بن محمد العقيلي، "الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسى"، رسالة ماجستير، الرياض، ٢٠٠٤.
- هانم الشيبني ، الإبداع ماهيته ومقوماته وأساليب قياسه ، مجلة التنمية الإدارية، القاهرة ، العدد الثالث، ١٩٩٧، ص ٨٨ .

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Edmondson, A.; Lei, Z."Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct", **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**,2014.
- E.P.Torrance, **The Nature of Creativity as Manifest Testing**, (New York: press syndicate of the University of Cambridge, 1993).
- Londerville,Susan & Main, Mary Security of attachment, Compliance, and maternal training methods in the second year of life, **Developmental Psychology**,2008, vol 7.
- M. Chen eT.aL., H. Does Matching pay policy with innovation strategy really improve firm performance ? An Examination of Technology –based service firms **personnel review** , 2008 , Vol .37, No. 6.
- Michael Nichalko, Four steps toward creative thinking, **Oakhill press, the Futurist**, New York, June 2000.

- Mohamed Mustafa, Factors affecting organizational creativity and innovativeness in Egyptian business organization, **Journal of development Management**, vol, 24, No. 1, 2005.
- Peter Drucket, "**The Discipline of Innovation**", Harvard Business review, 1998.
- Rim Maâlej Ben Zaied et. al," The Relationship between Organizational innovations, Internal Sources of knowledge and Organizational performance", **International Journal of Managing Value and Supply Chains (IJMVSC)** Vol. 6, No. 1, March 2015.
- Ryff, C & Singer, B., Know Thyself and Become What you are: A Eudaimonic A pproach to Psychological Well- Being, **Journal of Happiness Studies**,9, 2008.
- T.C.NLing & A.M Naseeruddin, Human Resource Management Practices and Organizational Innovation ,**Journal of Applied Business Research**, 2010 , Vol , 26 , No 4.