

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع الديموغرافيا

تخصص تنظيم وعمل

مذكرة بعنوان:

الرأسمال الثقافي للعامل وعلاقته بالإبداع التنظيمي

دراسة ميدانية بمديرية السياحة والصناعة التقليدية لولاية غرداية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الدكتور:

قمانة محمد

من إعداد الطالب:

• حروز فتيحة

لجنة المناقشة:

المسؤولية	الدرجة العلمية	الأستاذ
مشرفا	أستاذ محاضر	د. قمانة محمد
رئيس لجنة ومناقشا	أستاذ محاضر	د. قرليفة حميد
مناقشة	أستاذ محاضر	د. حواطي امال

السنة الجامعية:

2018م / 2019م - 1439هـ / 1440هـ

الاهداء

يا من أحمل اسمك بكل فخر
يا من أفتقدك منذ الصغر
يا من يرتعش قلبي لذكرك
يا من أودعتني لله أهديك هذا البحث أبي
إلى اليد الطاهرة التي أزالته من أمامنا أشواك الطريق
إلى الغالية التي لا نرى الأمل إلا من عينيها أمي الحبيبة
إلى أزهار النرجس التي تفيض حبا وطفولة ونقاء أبناء أخي وأخواتي وخاصة كتكوت
اسماعيل
الغاليات اللاتي ما زلن يحبين على أذراع العمر الأولى أخواتي صالحة، كلثوم، خضراء،
سليمة، تركية، هجيرة، زينب، سارة
إلى من أخذ بيدي أخوتي حسين، صالح و رسم الأمل كل خطوة مشيتها
إلى شموع الكون زوجات أخوي
إلى أصدقائي التي تسكن صورهن أصواتهن أجمل اللحظات والأيام التي عشتها
إيمان، أمينة، صفاء، مريم، مبروكة، سمية، زهية،
إلى زملاء قسم علم الاجتماع التنظيم والعمل
إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل، رشيدة، أمينة، عزيز، حكيم
شكر الجزيل امتناني

شكر و عرفان

الشكر لله سبحانه وتعالى الذي وفقنا للاكمال هذه الرسالة،

والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين

وعلى الوالد والوالدة والجميع. إنقاذ بجزيل الشكر لإدارة جامعة جدة بداية التميز

منذ إنشائها هذه الفرصة والفرصة بالشكر اسناداً لفضلها علينا من هذا الصنف
مشكوراً

بقبول الإشراف هذه الرسالة والفرصة والفرصة والفرصة سبيل ذلك جزواً
بنصراً

والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة

الفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة
والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة
والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة

الفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة

على ما بدو من هذا الصنف والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة
بشرية الرسالة . كما

إنقاذ أيضاً بالشكر لإدارة المكتبات بالجامعة جدة بداية هذه الصنف من أجل
الفرصة والفرصة .

والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة والفرصة
هذه الرسالة .

فهرس المحتويات

الصفحة	التعيين
	الإهداء
	الشكر والعرفان
	الملخص
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الباب الأول: الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: بناء موضوع الدراسة	
3	تمهيد
5	1-أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة
5	1-1أسباب اختيار الموضوع
5	1-2أهمية الدراسة
5	2-أهداف الدراسة
6	3-اشكالية الدراسة
7	4-الفرضيات
8	5-تحديد المفاهيم
12	6-المقاربة النظرية
13	7-الدراسات السابقة
20	الخلاصة
الفصل الثاني: الرأسمال الثقافي	
23	تمهيد
24	المبحث الأول: العوامل المساعدة في تشكل رأسمال الثقافي
24	المطلب الأول: الثقافة
25	المطلب الثاني: التنشئة الاجتماعية
28	المطلب الثالث: التنشئة الاجتماعية التنظيمية
31	المطلب الرابع: القيم
36	المبحث الثاني: أنواع رأسمال والعوامل المؤثرة فيه
36	المطلب الأول: مفهوم رأسمال

36	المطلب الثاني: أنواع رأسمال
38	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في تشكل رأسمال
44	المطلب الرابع: بعض النظريات المفسرة للتنشئة
48	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الابداع التنظيمي	
51	تمهيد
52	المبحث الأول: نشأة ومميزات المنظمات المبدعة
52	المطلب الأول : نشأة الابداع في مؤسسات
54	المطلب الثاني: عناصر ومميزات المنظمات المبدعة
57	المطلب الثالث: حاجة المنظمة للإبداع ومستوياته
60	المطلب الرابع: مميزات الاداري المبدع ودوافعه
65	المبحث الثاني: ادارة وتفعيل الابداع في المنظمات
65	المطلب الأول: ادارة الابداع التنظيمي
66	المطلب الثاني: علاقة و أهمية الإدارة بالإبداع التنظيمي
67	المطلب الثالث: التغير ودوره في الابداع التنظيمي
69	المطلب الرابع: معوقات الابداع التنظيمي
70	المطلب الخامس: تنمية الابداع وركائزه
74	خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الأول: الاجراءات المنهجية والميدانية للدراسة	
77	تمهيد
77	1-مجالات الدراسة
81	2 المنهج والأدوات المعتمدة في الدراسة
84	3-خصائص العينة
الفصل الثاني: قيم التعاون والتغير وعلاقته بمبادرات الابداعية	
87	1-عرض وتحليل معطيات الفرضية الاولى
98	2-الاستنتاج الجزئي للفرضية الاولى
الفصل الثالث: شبكة العلاقات الاجتماعية وتوليد أفكار جديدة للعامل	
99	1- عرض وتحليل معطيات الفرضية الثانية

108	2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية
	الفصل الرابع: قيم الاحترام والمساواة و اقتراح الموظف لبدائل القرار
109	1- عرض وتحليل معطيات الفرضية الثالثة
121	2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة
122	الاستنتاج العام
124	الخاتمة
127	قائمة المصادر والمراجع
	قائمة الملاحق

الملخص :

هدفت الدراسة الحالية والمعنونة بالرأسمال الثقافي للعامل وعلاقته بالإبداع التنظيمي بمدرية السياحة والصناعة التقليدية بولاية غرداية ، الى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين ، كما هدفت الى ابراز دور القيم الاجتماعية والتنظيمية وشبكة العلاقات الاجتماعية في تشكل رأسمال الثقافي للأفراد ومدى مساهمة المنظمة في تنمية الابداع لديهم .

وفي اطار ذلك تناولت هذه الدراسة في الفصل الأول المنهجي والفصل الثاني والثالث النظري والفصل الرابع الميداني ، بحيث تضمنت اشكالية الدراسة تساؤل رئيسي وهو كآآتي :

كيف يؤثر الرأسمال الثقافي للعامل على الابداع التنظيمي ؟

وتفرع على هذا التساؤل الرئيسي ثلاثة تساؤلات فرعية وهي :

التساؤل الفرعي الأول: هل لقيم التعاون والتغير تأثير على الأفراد لقيامهم بالمبادرات الابداعية؟

التساؤل الفرعي الثاني: هل لشبكة العلاقات الاجتماعية للعامل تأثير في قدراته على توليد أفكار جديدة؟

التساؤل الفرعي الثالث: هل لقيم الاحترام والمساواة للعامل تأثير على اقتراحه لبدائل القرار ؟

وقد أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 30 فيفري الى 29أوت من سنة2019 م على مجتمع بحث مكون من 50 موظف أستخدم فيها أسلوب الحصر الشامل ، أما الأدوات التي استخدمت في جمع المعطيات الميدانية فقد تمثلت في الاستمارة وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

*المجتمع الذي ينتمي له الموظف يواكب التطور العلمي ويجذب التغير والتجديد مما يؤدي الى قيام الأفراد بالمبادرات الابداعية

*هناك تعاون و ثقة متبادلة بين أفراد المجتمع مما يؤدي ذلك الى تحفيز العاملين على طرح الأفكار والمقترحات الابداعية .

*استعمال المنظمة للبرامج التدريبية لموظفيها مما يؤدي ذلك لتكيف الأفراد مع الوظيفة وتقليل من دوران العمل وبالتالي الأداء الجيد والفعال والابداع

*طبيعة العلاقات الحسنة المبنية على التفاهم والثقة والاحترام والتعاون وانسجام بين المسؤولين والقادة والأفراد والاتصال الجيد بينهم التي تؤدي الى بيئة خالية من الصراع تحفز على الابداع في المنظمة

*سماع المسؤولين والقادة للأفراد بالمشاركة في اتخاذ القرارات بالمنظمة وأخذها بعين الاعتبار مما يؤدي الى تشجيعهم على طرح أفكار جديدة ومبدعة تسهل العمل بالمدرية

*مشاهدة البرامج الثقافية والعلمية وحضور الندوات واحتكاك بالمتقنين من العوامل التي تساهم في اثناء الرصيد المعرفي للأفراد وتمكنهم من تقديم اقتراحات جديدة بالمدرية

*العمل ضمن الفريق واحترام المتبادل بين أعضائه يؤدي لتبادل أفكار بينهم وأخذ العبرة من التجارب السابقة التي تساهم في اثناء الرصيد المعرفي لديهم

الكلمات المفتاحية: الرأسمال الثقافي ، الابداع التنظيمي ، القيم الاجتماعية، القيم التنظيمية، شبكة العلاقات الاجتماعية،المبادرات الابداعية، توليد أفكار جديد، اقتراح لبدائل القرار .

Résumé :

La revue actuelle, intitulée Le capital culturel du travailleur et sa relation à la créativité organisationnelle avec le tourisme et l'industrie traditionnelle dans l'État de Ghardaia, visait à tenter d'identifier la nature de la relation entre ces deux variables, ainsi qu'à mettre en évidence le rôle des valeurs sociales et organisationnelles et le réseau de relations sociales dans la formation du capital culturel des individus et l'ampleur de la contribution de l'organisation au développement de leur créativité.

Dans le cadre de cette étude, cette étude portait sur le premier chapitre systématique, le deuxième chapitre, le troisième et le quatrième semestre théoriques dans le domaine, de sorte que le problème de l'étude comprenait une question majeure, qui est la suivante :

Comment le capital culturel du travailleur affecte-t-il la créativité organisationnelle ?

Cette question principale est divisée en trois sous-questions :

Sous-question 1 : Les valeurs de coopération et de changement ont-ils un impact sur les individus pour les initiatives créatives ?

Sous-question 2 : Le réseau de relations sociales du travailleur a-t-il un impact sur sa capacité à générer de nouvelles idées ?

Sous-question 3 : Les valeurs de respect et d'égalité du travailleur ont-ils un impact sur sa proposition de solutions de rechange à la résolution ?

Cette étude a été menée du 30 février au 29 août 2019 sur une communauté de recherche de 50 employés utilisant la méthode de l'inventaire complet, tandis que les outils utilisés dans la collecte de données sur le terrain étaient la forme et que l'étude a donné les résultats suivants :

* La société à laquelle appartient l'employé suit le rythme du développement scientifique et favorise le changement et l'innovation, ce qui conduit aux initiatives des individus

*Il y a une coopération et une confiance mutuelles entre les membres de la communauté, ce qui motive les employés à présenter des idées et des propositions créatives.

* L'utilisation par l'organisation de programmes de formation pour ses employés, ce qui conduit à adapter les individus à l'emploi et à réduire le roulement du travail et donc une bonne et efficace performance et créativité

* La nature de bonnes relations basées sur la compréhension, la confiance, le respect, la coopération et l'harmonie entre les fonctionnaires, les dirigeants, les

individus et une bonne communication entre eux qui conduit à un environnement sans conflit qui stimule la créativité dans l'organisation

* Permettre aux fonctionnaires et aux dirigeants de participer à la prise de décisions au cours de l'organisation et de les prendre en compte, ce qui les encourage à présenter des idées nouvelles et créatives qui facilitent le travail de l'organisation

* Regarder des programmes culturels et scientifiques, assister à des séminaires et contacter des intellectuels est l'un des facteurs qui contribuent à enrichir l'équilibre des connaissances des individus et leur permettent de faire de nouvelles suggestions dans le direction

* Travailler au sein de l'équipe et le respect mutuel entre ses membres conduit à l'échange d'idées entre eux et de prendre la leçon des expériences précédentes qui contribuent à enrichir leur équilibre des connaissances

Mots-clés : Capital culturel, créativité organisationnelle, valeurs sociales, valeurs organisationnelles, réseautage social, initiatives créatives, générer de nouvelles idées, proposer des alternatives de

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
84	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	1
84	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	2
85	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	3
85	يوضح توزيع المبحوثين حسب الوظيفة	4
86	يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة	5
87	يوضح العلاقة بين مواكبة المجتمع لتطور العلمي وتأثيره على معالجة الامور بتركيز ودون تشتت للأفكار.	6
88	يوضح العلاقة بين المجتمع الذي ينتمي اليه الموظف يشجع العمل الجماعي وتأثيره على أعضاء الفريق بتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين	7
90	يوضح العلاقة بين المجتمع يبحث على التغيير المستمر و تأثيره على تحفيز العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة	8
91	يوضح علاقة يوضح علاقة مساعدة افراد المجتمع على إيجاد حلول للمشكلات واثر ذلك على اكتشاف المشكلات وحلها من قبل الموظف	9
93	يوضح العلاقة بين تشجيع المجتمع للأفراد على العمل الابداعي واثره على اشتراك العمال في دورات تدريبية	10
94	يوضح العلاقة بين الافراد داخل المجتمع تتسم بالانسجام والتوافق وتأثيرها على العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة..	11
96	يوضح العلاقة بين الثقة المتبادلة بين الأفراد المجتمع واثرها على ان العمال يسعون لتعلم استخدام برامج إلكترونية حديثة خارج المؤسسة	12
99	يوضح العلاقة بين مشاهدة البرامج التلفزيونية التثقفية واثرها على الموظف معالجة الامور بتركيز	13

101	يوضح العلاقة بين البرامج الاكثر متابعة والقدرة على حل المشاكل من طرف العامل خدمة للمؤسسة	14
102	يوضح العلاقة علاقات العائلة مع المحيط الذي تعيش فيه وتأثيره على اشتراك الموظفين في دورات التدريب خارج المؤسسة	15
103	يوضح العلاقة بين حضور ندوات وملتقيات علمية واثار ذلك على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء	16
105	يوضح العلاقة بين ان تنظيم المنظمة للمؤتمرات والندوات العلمية مع المثقفين يزيد من حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة	17
106	يوضح العلاقة سبب التواصل والتفاعل مع فئة المثقفين واثره على سعي العاملين لإحداث تغيير من اجل أنشطة افضل للمؤسسة	18
109	يوضح العلاقة استعمال المؤسسة للبرامج التدريبية لموظفيها الجدد واثار ذلك على سعي الافراد لإيجاد طرق جديدة تسخر للمؤسسة	19
110	يوضح علاقة التكوين المقدم للموظف واثره على تشجيع الفريق للمقترحات الآخرين في المنظمة لحل مشكلة ما	20
112	يوضح العلاقة بين تنظيم العمل للموظف وتأثيره للإحداث التغيير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة	21
113	يوضح العلاقة بين ا طبيعة العمل في المؤسسة تزيد من حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة	22
115	يوضح العلاقة بين سماح المسؤول للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرار واثار ذلك على معالجة الامور بتركيز في المنظمة	23
117	يوضح العلاقة بين كفية تنفيذ الخطة وتأثيره على الفريق بتشجيعهم	24

	للمقترحات المقدمة من الآخرين في المنظمة لحل مشكلة ما	
118	يوضح العلاقة كلام زملاء أثناء العمل وتأثيره على العاملين لإحداث التغيير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة	25
119	يوضح علاقة كون الوظيفة تناسب المؤهل العلمي واثر ذلك على اكتشاف المشكلات من طرف العامل وحلها بنفسه	26

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
31	يوضح مراحل العملية التنظيمية للموظفين الجدد	1
43	يوضح صيرورة تقبل التغيير	2
68	يوضح قيادة التغيير مقابل ادارة الوضع الراهن	3
81	يوضح المخطط العام للمدرية	4

مقدمة

مقدمة

ان سلامة المجتمع وقوة بنيانه ومدى تقدمه وازدهاره وتماسكه مرتبط بسلامة الصحة النفسية والاجتماعية لأفراده، فالفرد داخل المجتمع هو صانع المستقبل وهو المحور والمركز والهدف والغاية المنشودة لتطور مجتمعه والمؤسسة التي ينتمي اليها ، فالمؤسسات تشغل أهمية كبيرة في المجتمع، ونظراً للتطورات التي تشهدها في مختلف المجالات الاقتصادية، والاجتماعية وغيرها فقد أصبحت المؤسسة تنتمي اليوم الى بيئة تتسم بالتغيرات والديناميكية الشديدة ونتيجة لهذه الأحداث كان على المؤسسات ضرورة التحول نحو أنماط تنظيمية جديدة تكون مرنة وتركز على المعرفة وعلى الأصول غير الملموسة أي رأسمال الثقافي لأفرادها ، فبعد أن كان الرأس المال المادي هو عنصر الانتاج الأساسي في المجتمعات الصناعية تغير الوضع في عصر المعلوماتية والمعرفة ، حيث أصبحت المنظمات المالكة للمعرفة هي المسيطرة وزاد الاهتمام بالرأس مال الثقافي للأفراد وأصبح ينظر إليه باعتباره المؤشر الوحيد لنجاح المنظمات وبالتالي الابداع والتجديد في خدماتها لتضمن البقاء والاستمرار والمنافسة وتحقيق التفوق والريادة، ولهذا فالمجتمع والمنظمات الواعية هم الذين يضعون نصب أعينهم الفرد قبل اهتمامهم بالإنجازات والمشاريع المادية ، فالفرد هو أساس ازدهار وتقدم .

وبالنظر لأهمية هذا الموضوع وتعقيدته تم تقسيم هذا العمل الى جانبين وكل جانب يحتوي على مجموعة فصول بعضها نظري و أخرى ميدانية بما يحقق أفضل النتائج الممكنة .

ففي الفصل الأول فقد تطرق الباحث الى خطوات بناء موضوع أهميته وأهدافه، اشكالية الدراسة فرضيتها ، تحديد المفاهيم ، المقاربة النظرية ، والدراسات السابقة.

أما في الفصل الثاني فقد تطرق الباحث للعوامل المساعدة في تشكل رأس المال الثقافي والتمثلة في الثقافة والتنشئة الاجتماعية والتنشئة التنظيمية ،القيم، كما تطرق لبعض النظريات المفسرة للتنشئة أما في المبحث الثاني فاحتواء على أنواع رأس المال والعوامل المؤثرة فيه أما الفصل الثالث فقد تطرق الباحث الى نشأة الابداع في المنظمات ومستوياته، مميزات الاداري المبدع و دوافعه أما المبحث الثاني فاحتواء على كيفية ادارة وتفعيل الابداع في المنظمات ومعوقات الابداع التنظيمي

أما الجانب الميداني للدراسة فقد تطرق الباحث فيه الى الاجراءات المنهجية والميدانية للدراسة حيث احتوت على التعريف بمجالات الدراسة، المنهج وأدوات المعتمدة في الدراسة و عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها و الاستنتاجات المرتبطة بذلك الاستنتاج العام للدراسة



**الباب الأول:
الجانب النظري للدراسة**

تمهيد

من أجل وصول الباحث الى المعرفة حقيقة الظواهر يجب التقصي عن جميع الحقائق المحيطة بها والتي من خلالها يستطيع الباحث العلمي الوصول الى نتائج دقيقة وواضحة، وذلك بالاستعانة بأدوات البحث العلمي والتي تعتبر مفتاح الدخول والتعمق في الظاهرة ومعرفتها جيدا.

لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل الى خطوات البحث العلمي التي تيسر وفقها الدراسة ، والتي تتمثل في أسباب اختيار الموضوع، أهمية و أهداف الدراسة، الاشكالية وتحديد الفرضيات ومفاهيم الدراسة ، المقاربة النظرية التي تقترح رؤية واقعية حول الظاهرة المدروسة من أجل فهم ووضع تفسيرات أكثر عمقا ، وبعض الدراسات السابقة حول متغيرات الدراسة .

-تمهيد

1-أسباب اختيار الموضوع وأهمية دراسة

2-أهداف الدراسة

3-اشكالية الدراسة

4-الفرضيات

5-تحديد المفاهيم

6-المقاربة النظرية

7-الدراسات السابقة

-خلاصة الفصل

الفصل الأول: بناء موضوع الدراسة

1-أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة:

1-1-أسباب اختيار الموضوع:

من الأسباب اختيار هذا الموضوع والقيام بدراسته وتحليله هي كما يلي :

-يعتبر من أهم متطلبات لمواجهة التغيرات التي تشهدها المؤسسة في البيئة خارجية

-ان البقاء واستمرار المؤسسة مقترن بنوعية أفرادها

-التعرف على الأساليب المعتمدة من قبل المؤسسة في تطوير القدرات والامكانيات الابداعية لدى أفرادها

-يعتبر هذا الموضوع من المواضيع الهامة التي تتعلق بعنصر هام في المؤسسة وهو العامل أساس الذي يتوقف عليه نجاح المؤسسة والاهتمام بهذا العنصر بشكل فعال يؤدي الى تحقيق أهداف المؤسسة

1-2-أهمية الدراسة

-تكمُن أهمية الدراسة من كونها تحاول معرفة العلاقة بين الرأسمال الثقافي والابداع التنظيمي والذي يجتهد العديد من المؤسسات في تحقيقه لكي تضمن تفوقها واستمرارها في ظل المنافسة الشديدة والتكيف مع المتغيرات البيئة الخارجية ناتجة عن العولمة وتطور العلمي وتكنولوجي

-تتناول الدراسة أحد أهم الموضوعات تأثيرا لإدارة المؤسسات وهو رأسمال الثقافي للأفراد ها

-تتناول الدراسة العوامل الداخلية للبيئة التنظيمية التي تعتبر كمنبهات لأفرادها تؤثر على أدائهم

2-أهداف الدراسة:

-هدف الدراسة هو محاولة ابراز دور القيم الاجتماعية والتنظيمية وشبكة العلاقات الاجتماعية في تشكل رأسمال الثقافي للأفراد ومدى مساهمة المنظمة في تنمية الابداع

-محاولة معرفة مدى اهتمام المؤسسة محل الدراسة بأفرادها والابداع التنظيمي من أجل البقاء والاستمرار في ظل التغيرات المحيطة بها

3- اشكالية الدراسة :

فرضت التغيرات السريعة التي طرأت في المجتمعات والمتمثلة في العولمة والانفتاح على العالم وازالة الحدود والمنافسة الشديدة بين المؤسسات واقع جديد ينبغي على المؤسسة أن تتعامل وتتكيف معه لتحافظ على بقاءها وتحقيق أهدافها.

حيث أدركت العديد من المؤسسات أن الاهتمام بالإبداع التنظيمي من مختلف الجوانب والأبعاد باعتباره احدى الخصائص الهامة لتحقيق التقدم والتميز، فهي تسعى الى ارساء قواعد سلوكية و قيم يؤمن بها أفرادها لكي تعزز لديهم بذلك مفهوم العمل الجماعي و تقلل من الصراع ، وبهذه الاستراتيجية تؤدي الى توفير بيئة تنظيمية ملائمة قادرة على خلق الابداع لدى أفرادها في أدائهم ، فأفكار الابداعية لا مصدر لها سوى الأفراد ، كما تعتبر التنشئة أحد أهم الطرق التي توصل التفكير الى مراحل تطوره ولها تأثير في صياغته وتشكله فأساليب التنشئة الجيدة تنمي المواهب كما تكون لدى الأفراد نسق من الاستعدادات الدائمة تمكنه من التكيف مع المتغيرات التنظيمية والبيئية ، وللأفراد جانبان أحدهما مكون من الصفات البيولوجية وجانب مكون من الصفات الاجتماعية التي يسكب المجتمع أفرادها في قوالبها، فالقيم الاجتماعية لها تأثير في تكوين شخصية الفرد فقد يولد الفرد وله ميل للتفوق والابداع واحترام الغير والتعاون ، لكنه يعيش في مجتمع لا يشجع تلك القيم فتضمحل وتختفي تلك الدافعية وعلى العكس من ذلك ، نجد من يولد بدوافع لا تنزع الى الابداع ولا الى انجاز الأعمال بكفاءة ولكنه يعيش في مجتمع لا يشجع تلك القيم فحسب بل أنه يعد غيابها علامة منقصة وازدراء للفرد فسوف تجده وقد اضطر الى أن يكون مبدعا منتجا بكفاءة، وهكذا تكون قيم المجتمع هي التي تقود أفرادها وتحدد موقفهم من الأشياء ، وبحسب "جمعية الادارة الأمريكية... ترى أن تنمية الابداع مرتبط بعوامل البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للإنسان، وتتمثل هذه العوامل بطبع الانسان وقدراته الشخصية وتتأثر بالبيئة التي ينشأ فيها أي المحيط الذي يعيش فيه من الأسرة ، المدرسة ، الجامعة ، العمل ، البيئة الاقتصادية والاجتماعية" (1)

فتأثير التنشئة على قدرات الأفراد بشكل عام وعلى الابداع بشكل خاص لا يترك مجال لتجاهله وانكاره ، ولأهمية الرأسمال الثقافي وعلاقته بالفعل الابداعي للعامل فسوف نحاول من خلال الدراسة

(عبد الله حسن مسلم ،الابداع والابتكار الاداري في التنظيم والتنسيق، دار المعتر للنشر والتوزيع،ط1،عمان، 2015، ص251

التعرف على كيفية تأثير هذه أبعاد متغير رأس المال الثقافي في تشكل الفعل الابداعي من خلال التساؤل الرئيسي التالي .

*كيف يؤثر الرأسمال الثقافي للعامل على الابداع التنظيمي ؟

وتندرج تحت هذا السؤال مجموعة الأسئلة الفرعية التالية:

*هل لقيم التعاون والتغير تأثير على الأفراد لقيامهم بالمبادرات الابداعية؟

*هل لشبكة العلاقات الاجتماعية للعامل تأثير في قدراته على توليد أفكار جديدة؟

*هل لقيم الاحترام والمساواة للعامل تأثير على اقتراحه لبدائل القرار؟

4- الفرضيات:

ولمحاولة الاجابة على الأسئلة الآتية تم صياغة الفرضيات البحثية الآتية

الفرضية العامة:

*للرأسمال الثقافي للعامل تأثير على الابداع التنظيمي لمصالح مديرية السياحة والصناعة التقليدية

الفرضيات الجزئية:

*للقيم التعاون والتغير في منطقة غرداية أثر على الأفراد لقيامهم بمبادرات الابداعية

*لشبكة العلاقات الاجتماعية للموظف الاداري أثر في قدراته على توليد أفكار جديدة في مديرية

السياحة وصناعة تقليدية

*للقيم الاحترام والمساواة السائدة في مديرية تأثير على الموظف في اقتراح ا لبدائل القرار فيما يخص

خدمات المنظمة

5-تحديد المفاهيم:

5-1/المفهوم الرأسمال الثقافي

يعرفه بيار بورديو بأنه "مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل الثقافة السائدة ويتشكل من خلال الامتياز والاعتقاد على الثقافة السائدة، في المجتمع، وينتقل الرأس المال الثقافي الى الأفراد من خلال الأسرة فعن طريقها يكتسب أنماط التفكير والاستعدادات ونظم المعنى، ويكتسب قيما محددة للسلوك، ويسمى الرأس المال الثقافي الموروث ويتشكل من خلال منح العائلات لأبنائها مجموعة من أنماط الحياة المتميزة وشبكة العلاقات الاجتماعية القوية، ورأس مال الثقافي المكتسب عبر التعليم والذي يكون على أساس المؤهل التعليمي وعدد سنوات الدراسة" (1). ويظهر في ثلاثة أشكال "الشكل الأول هو الحالة المستوعبة مثل الاستعداد الدائم كالقدرة على التعبير أمام الجمهور أو جماهير، الشكل الثاني مثل امتلاك اللوحات الفنية والكتب...، والشكل ثالث مؤسسة كالألقاب والشهادات الجامعية أو المدرسة" (2).

*المفهوم الاجرائي:

هو ما يتزود به العامل من خلال تنشئته الاجتماعية وذلك من خلال مؤسساتها وما يكتسبه من خبرات سابقة من المنظمات أي من خلال مساره المهني الوظيفي بالعمل، فهو بهذا الشكل رأس المال ثقافي عبارة عن ثروات ثقافية غير ملموسة مما يمكن للفرد أن تكون له بمثابة استعدادات كامنة في اللاوعي له تنتظر الفرصة أو الأرضية الخصبة لإنائها ويتكون أيضا الرأسمال الثقافي من مجموعة من الثروات ملموسة معترف بها من هيئات الاجتماعية وتتمثل في شهادات المتحصل عليها، أعمال منجزة كالكتب أو مقالات أو مجالات .

(1) أفراح جاسم وآخرون، الهايتوس وأشكال رأس مال في فكر بييربورديو، مجلة أستاذ، العدد 2010، المجلد الثاني 2014، ص 430-429

(2) Jean-Pierre Durand et robert Weil, Sociologie contemporaine, édition vigot, paric, 1997, 2^{ème} édition, p 271

5-2/ مفهوم القيم الاجتماعية:

في معجم الوسيط القيمة "قيمة الشيء قدره وقيمة المتاع تمنه جمعه"⁽¹⁾. ويرى علم الاجتماع دوركايم القيم "أنها تفرض تقديرا يصدر من فرد له أحاسيسه الخاصة ، فماله قيمة خير وما هو خير يرغب فيه"⁽²⁾. فالقيم الاجتماعية هي "خصائص أو صفات المرغوب فيها من الجماعة والتي تحدد الثقافة القائمة مثل التسامح والحق والقوة وهي أداة اجتماعية للحفاظ على النظام الاجتماعي والاستقرار بالمجتمع"⁽³⁾.

***المفهوم الاجرائي:** هي نماذج يفضلها أفرادها ويرغبون فيها لأنها من ضمن ثقافتهم ، فهي تحدد لهم السلوك المرغوب فيه من عدمه ، وأقصد بالقيم الاجتماعية في بحثي هذا أن أفراد مجتمع يحبذون التغيير والتجديد ويقبلون المساعدة من الآخرين لحل مشكلاتهم ويتفاعلون ايجابيا معهم مما يحفز المبدعين على القيام بأعمال الابداعية

5-3/ مفهوم القيم التنظيمية:

يرى الكاتب سليمان العميان بأنها " عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء المنظمة الاجتماعية الواحدة حول ما هو مقبول وما هو غير مقبول، أو ما هو مفضل مهم أو غير مهم ، كما تساعد القيم على حل المشكلات. فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العمال ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم توجيه جهود المنظمة نحو المستفيد، الاهتمام بالأداء والاحترام للآخرين بالالتزام بالقوانين وهكذا"⁽⁴⁾. كما يوجد نوعان من القيم في منظمات "القيم الوسيطة والقيم النهائية، والقيم الوسيطة هي السلوك المرغوب الذي تحرص المنظمة على نشره بين العمال ،ومن السلوكيات : الجدية في العمل احترام السلطة وتقاليد العمل امتلاك العاملين لصفات الابداع والأمانة وتحمل المخاطرة ، أما القيم النهائية فهي نتائج النهائية التي

¹ (على الخليل مصطفى أبو عينين، القيم الإسلامية والتربية، مكتبة ابراهيم على ، ط1، المدينة المنورة، 1988، ص ص 20-21

² (عبد الرزاق جبلي و آخرون، علم الاجتماع الثقافي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2000، ص 142
<http://ar.wikipedia.org/wiki/:Htt> //القيم الاجتماعية سا14:41، 2019، 5، 21، 3)

(محمود سليمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر وتوزيع، الأردن، 2008، ص ص 212-213⁴

تسعى المنظمة الى تحقيقها، وقد تتبنى المنظمة واحدة أو أكثر من القيم النهائية التالية : التميز الربحية ، الاقتصاد، الابداع، الجودة⁽¹⁾ .

*المفهوم الاجرائي :

هي النظام السائد في المؤسسة وأقصد بالقيم التنظيمية في بحثي هذا بالقيم الاحترام من قبل المرؤوسين والقادة للموظفين والمساواة في التعامل معهم دون تمييز مما يشجعهم على القيام بتجديد والتغيير في خدمات المنظمة

*مفهوم الاجرائي لشبكة العلاقات الاجتماعية:

هي الشبكات الدائمة من العلاقات من أجل تحقيق غايات فردية أو جماعية تتشكل من خلال تفاعلات الأفراد فيما بينهم فالذي يسعى الى زيادة رصيده المعرفي فجدده يحنك بالمتقنين والباحثين من أجل أن يكتسب منهم المعارف والأساليب التي يستخدموها في البحث ، فاختيار هذه الجماعة يكون عن وعي ، كما أنه يتردد في مشاهدته للبرامج الثقافية والعلمية التي لها صلة باهتماماته ، كل هذه الموارد يتم الحصول عليها من خلال امتلاكه لشبكة علاقات الدائمة المرتكزة على الفهم والوعي المتبادل

المفهوم الابداع :

4-5/ لغة " ابتداء الشيء أو صنعه على غير مثال سابق، أما في القاموس المحيط فقد جاء : بدعه يبدعه بدعا بدأه وانشأه اختراعه على غير مثال سابق "⁽²⁾ . ويرى الكاتب نصر هرمز الابداع بأنه "مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي اذا ما وجدت في بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعميات العقلية لتؤدي الى نتاجات أصيلة وجديدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو لخبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم اذا كانت النتاجات من مستوى الاختراقات

¹ (مؤيد سعيد سالم , تنظيم المنظمات دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام, دار الكتاب الحديث , عمان , 2002, ص ص 169-170

² سهام مشطر الكعبي, الابداع المفهوم الأبعاد والمراحل وسبل التنمية, مجلة البحوث التربوية والنفسية, العدد36, 2013, ص2

الابداعية في أحد ميادين الحياة الانسانية"⁽¹⁾. أما ناصر قاسمي في كتابه دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل يرى أنه " احداث التجديد في التنظيم، وإحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في أداء المهام وتحسين علاقات العمل، وهو ما يستدعي توفر مستوى معين من التفكير والخبرة لدى المسيرين ،ان هذا النوع الابداعي غير مادي ،وهو يهدف الى تنظيم طرائق وأساليب وأنماط التسيير، بغية تنظيم المنظمة وجعله أكثر فعالية"⁽²⁾.

* مفهوم الاجرائى للإبداع التنظيمى :

هو الأداء المتميز الذي ينتج عنه عمل ايجابي جديد ، أو انجاز بصورة تشكل تحسنا وتطويرا بطريقة تعطي قيمة أو فائدة اضافية ، وهو مجموعة من العمليات والاجراءات والسلوكيات التي تقوم على تطوير قدرات العاملين للمساهمة في حل المشكلات والاتيان بأشياء جديدة ومفيدة .

* مفهوم الاجرائى للمبادرات الابداعية:

هي مبادرة لاقتراح آراء و أفكار من قبل فرد ما ومحاولته لإحداث تغير لصالح خدمة أفراد مجتمعه وارضاء احتياجاتهم.

* مفهوم الاجرائى لتوليد الأفكار الجديدة:

هي امكانية الفرد أن يقدم أفكار غير متوقعة قابلة للتطبيق ومناسبة لحل مشكلة ما ، وتؤثر هذه الأفكار في الأفراد بشكل ايجابي .

* مفهوم الاجرائى لبدائل القرار:

هو توفر للعامل أكثر من احتمال لاتخاذ قرار معين لحل مشكلة ما وذلك نتيجة لإحاطته بها من معلومات وتدريبه وتكوينه على كيفية التعامل مع مشكلات في المنظمة، بحيث يمكنه تحديد

⁽¹⁾ نصر هرمز ، الشخصية المبدعة كيف تكون مبدعا في حياتك ، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع ، ط1، عمان ، 2003،ص9

⁽²⁾ ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2011، ص

انعكاسات السلبية والايجابية ومخاطر المتوقعة لكل احتمال قبل تحديد القرار الأنسب لتحقيق الأهداف المسطرة

6- المقاربة النظرية :

تعتبر النظريات العلمية نقطة البدء في دراسة الظواهر الاجتماعية والطبيعية على حد

سواء حيث تضع للباحث الاطار التصوري الذي يقوم بدراسته وفي نظر عمار بوحوش "هي تحديد الزاوية الفكرية أو الاتجاه النظري الذي نتناول منه دراستنا"⁽¹⁾، على هذا الأساس واعتماد طبيعة موضوع الدراسة وأهميته اعتمد الباحث في هذه الدراسة على البنائية الوظيفية لتالكوت بارسونز كتوجه نظري دون أن يهمل التنشئة الاجتماعية التي تندرج في اطار البنائية الوظيفية، فتالكوت بارسونز " يرى أن أي تنظيم يسعى الى تحقيق أهداف محددة هي في الواقع أهداف المجتمع الذي يوجد فيه التنظيم. ويرى أن المؤسسات تقوم ببناء فعل اجتماعي الفرد فيتصرف حسب معايير والقيم والضوابط والتوجهات النمطية والثقافية التي اكتسابها من مؤسسات التي عاش بها وتعايش معها كالأسرة ومدرسة ومجتمع والمنظمة فيظهر فعله نمطيا تنميظا نسقيا وأن نكوص عن هذه المعايير سيؤدي الى خلل في نظام الاجتماعي والذي يسميه بارسونز بالانحراف الناتج عن خلل في التنشئة الاجتماعية"²

وعلى ذلك يمكن القول أن المؤسسة تعمل على التكيف مع مطالب البيئة الخارجية وذلك بهدف استمرار تنظيمها في النمو والبقاء كونها نسق مفتوح تتأثر بما يحيط بها في المجتمع، ولموجهة ذلك فهي تسعى الى تحقيق تماسك والانسجام في بيئتها الداخلية حتي يستطيع كل نسق من القيام بعمله في ضوء بنائه الداخلي الذي يوجد فيه وذلك بخلقها لمناخ تنظيمي خالي من صراع يمكن من أداء الجيد للأفراد وابداعهم في عملهم

والمؤسسات التي قدمها بارسونز وهي مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأسرة والمجتمع الذي ينتمي اليه، المدرسة ، المؤسسة التي يعمل بها تجعله يكتسب رصيد معرفي وبتالي يكون رأسمال ثقافي أي موروث اجتماعي

¹ (عمار بوحوش , محمد الذنبيات , مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث, ديوان المطبوعات , جزائر, 1995, ص89

(2) معن خليل عمر, نقد الفكر الاجتماعي المعاصر دراسة تحليلية ونقدية, دار الآفاق الجديدة , بيروت, 1991, ص75

وعلى ذلك يمكن القول أن القيم مجتمع تحدد للأفراد السلوك وفعل مرغوب به من عدمه ، فبشجع أفراد المجتمع هذه المبادرات والأعمال الابداعية والتعاون وتفاعل مع المبدعين فهي بذلك تحقق التكامل بين نسق الشخصية وانساق الثقافية داخل نسق الاجتماعي مما تجعل المبدعين يوزعون طاقتهم حسب اهتماماتهم مختلفة

كما يمكن القول أن التنشئة التنظيمية الايجابية وقيمها وذلك بالتدريب والتكوين للأفراد قبل العمل وإثناؤه من قبل قادة المؤسسات أو من طرف المختصين وترك مجال لهم للأبداء بآرائهم وأخذها بعين الاعتبار والتعاون معهم تمكنهم من توحيد أهداف المنظمة حيث يرى بارسونز أن القيم التنظيمية يجب أن تنسق مع القيم العامة وذلك من أجل أن تعطي الشرعية للأهداف التنظيمية و أن هذه الشرعية تعطي أولوية لأهدافه وكما تعطي أيضا هذه الشرعية المكانة مناسبة للتنظيم والذي يصبح بموجبها قادرا على منافسة التنظيمات أخرى حول الموارد، فنسق القيم يحدد الأدوار التي تقوم بها المنظمات وكذا الأفراد

7-الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: " دور المناخ التنظيمي في تعزيز الابداع بالمنظمة لزنب حراث، دراسة ميدانية بمركب الدرجات والدرجات النارية سيكما بقالملة ، رسالة ماستر ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة 5 ماي 1945، 2017-2018

انطلقت الدراسة من الاشكالية التالية:- كيف يؤثر المناخ التنظيمي على الابداع بالمنظمة؟

وتندرج ضمن الاشكالية الرئيسية التساؤلات الفرعية التالية

- كيف يؤثر تمكين العاملين في تحقيق الابداع التنظيمي؟

- كيف تساهم حلقات الجودة في رفع مستويات الابداع التنظيمي؟

- كيف ينعكس تدريب العاملين على ترقية الابداع التنظيمي؟

وتم صياغة الفرضيات على نحو التالي :

-يؤثر المناخ التنظيمي الايجابي في ترقية صور الابداع لدى العاملين

ونبتق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الجزئية التالية

- يؤدي تمكين العاملين الى تفعيل مشاركتهم في اتخاذ القرار وتحملهم المخاطرة

- تساهم حلقات الجودة في ابتكار الأفكار وإيجاد الحلول الابداعية للمشاكل

- يساهم التدريب في تنمية قدرات العاملين مما ينعكس على جودة أداءهم وفرص ابداعهم

كما تم توظيف في هذه الدراسة المنهج الوصفي وتم جمع البيانات بواسطة الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، وتم اختيار عينة بطريقة عشوائية بسيطة متكونة من 70 موظف من مختلف أقسام ومصالح المؤسسة

وتوصلت النتائج في الفرضية الجزئية الأولى التي كان مفادها

- يؤدي تمكين العاملين الى تفعيل مشاركتهم في اتخاذ القرار وتحملهم المخاطرة حيث كانت نتائجها ايجابية وذلك في ضوء الشواهد الكمية التي توصلت اليها من خلال اهتمام المدير بمشاركة العاملين في صنع القرار بالنسبة 62,58% وتشجيع الادارة العاملين على استخدام طرق وأفكار جديدة بنسبة 74,28% وتجريب العاملين لأساليب جديدة رغم مخاطرة بنسبة 68,57%.

أما نتائج الفرضية الثانية التي كان فحواها : تساهم الجودة في ابتكار الأفكار وإيجاد الحلول الابداعية ، حيث تبت صحتها من خلال التحليلات الاحصائية بأن اعداد الاستراتيجيات لتطوير فرق العمل الفعال ومشاركة العاملين في جلسات العصف الذهني كان بنسبة 65,71% في حين نسبة 85,71% تؤكد عمل حلقات الجودة على تحسين جودة المنتجات لجذب الزبائن ، وتبين كذلك أن لجوء العمال لمعالجة مشاكل التي يعانون منها بأساليب وطرق عملية حديثة بنسبة 68,57%.

أما الفرضية الثالثة حيث ترى مساهمة التدريب في تنمية قدرات العاملين مما ينعكس على جودة أدائهم وفرص ابداعهم وأبرزت نتائجها في دور التدريب في تحسين جودة الأداء والتحكم في طريقة الأداء بنسبة 22,85% وتطوير المعارف والقدرات بنسبة 11,42% وحسن مساهمة التدريب في تقليل من الجهد والوقت ومساهمة في تنمية القدرات الابداعية للعاملين بنسبة

68,75% وكما كشفت أيضا بأن برامج التدريب تساهم في زيادة الرضا الوظيفي والشعور بانتماء بالمؤسسة بنسبة 68,57%⁽¹⁾.

لقد ساهمت هذه الدراسة في اثراء الدراسة الحالية بمعلومات من معرفة أبعاد المناخ التنظيمي أي البيئة الداخلية للمنظمة المشجعة على الابداع وذلك بالاتصالات الجيدة مع القادة والعاملين مما يؤدي الى ارتفاع روحهم المعنوية وزيادة رضاهم على العمل وتطوير معارفهم وأفكارهم من خلال التدريب أي اثراء رأسمال الثقافي لديهم

الدراسة الثانية: "أثر الرأس المال الفكري في الابداع التنظيمي لقوبع خيرة ، دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى الظهرة مستغانم ، أطروحة دكتوراه ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2016-2017

انطلقت الدراسة من الاشكالية التالية:

- كيف يمكن لرأسمال الفكري أن يساهم في تطوير الابداع التنظيمي في مؤسسة الظهرة؟ وانبثق من خلال هذا السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية تتمثل في:

1- ماهي أهم ركائز اقتصاد المعرفة؟

2- ماهي مكونات رأس المال الفكري؟

3- ماهي أساليب التحفيز وتنمية الابداع التنظيمي؟

4- ماهي العلاقة الموجودة بين رأس مال الفكري والابداع التنظيمي في ظل تحقيق ميزة تنافسية؟

5- ما هو واقع رأس المال الفكري والابداع في مؤسسة الظهرة؟

ولمعالجة اشكالية البحث قامت بصياغة الفرضية التالية: يلعب رأس المال الفكري دورا أساسيا في تنمية الابداع التنظيمي وفي تحقيق ميزة تنافسية دائمة لمؤسسة الظهرة.

⁽¹⁾ زينب حراث, دور المناخ التنظيمي في تعزيز الابداع بالمنظمة , دراسة ميدانية بمركب الدرجات النارية سيكما , رسالة ماستر منشورة, تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل , جامعة 5 ماي 1945 , قلمة, 2017-2018 ص-ص 131,8

كما توظيف في هذه الدراسة في الجانب النظري المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على المنهج التاريخي من أجل تبيان جدور ظهور مفهوم رأس المال الفكري وتطويره ،أما في الجانب التطبيقي فتم الاعتماد على منهج دراسة الحالة

ومن نتائج الميدانية لهذه الفرضية توصلت الطالبة الى أن مؤسسة المطاحن الكبرة (الظهر) مدركة لمفهوم رأس المال الفكري وأهميته الكبرى وذلك من خلال اعتمادها على عاملين ذوي الخبرة ومهارة وتحرص على ترقية العاملين ذوي الكفاءة العالية والأداء المتميز

وتكسب المنظمة العاملين المهارات العلمية من خلال : التوظيف الجيد بحيث تقوم المؤسسة بجذب وتوظيف الكفاءات ، كذلك تقوم بالتقييم المستمر لمواردها البشرية من أجل دعم نقاط القوة ومعالجة النقائص ، التكوين الجماعي الشامل والايجابي ، تخصيص ميزانية مناسبة للتكوين

كما تقوم مؤسسة مطاحن كبرى (الظهرة) باهتمام برأس المال الهيكلي وذلك من خلال امتلاكها الى هيكل تنظيمي مرن ويؤمن التوزيع العادل للصلاحيات والمسؤوليات ومشاركة في اتخاذ القرارات والاعتماد على نظام المعلومات في جميع وظائفها، وأقسامها الادارية مزودة بأجهزة الاعلام الآلي وبالأنترانت مما يساعدها على الاطلاع على مستجدات والتطورات الحاصلة في قطاع الصناعة الغذائية من جهة وتعميق الاتصال بالزبائن والموردين وترويج منتجاتها كما تتوفر المنظمة على معدات والآلات والتجهيزات حديثة ومتطورة وتهتم كذلك المؤسسة برأس المال الزبوني من خلال عمل المنظمة وبكل طاقتها من أجل ارضاء زبائنها والتعرف على حاجاتهم ورغباتهم ، ويبرز الاهتمام المؤسسة الظهرة بالإبداع في المؤسسة وذلك من خلال استخدامها عدة أساليب من أجل استخراج الأفكار الابداعية والتي تتمثل في أسلوب دلفي، القائمة المعدة سابقا ، اجتماع القيادة ، التكوين المستمر للمهارات وتنمية القدرات ، تطوير المنتجات جديدة ، تحسين طرق التصنيع الحالية ،ادخال نظم تسييره حديثة ، ادخال التكنولوجيا الجديدة ، اختراق الأسواق الدولية وتعزيز القدرة التنافسية، تعزيز وتقوية الاتصال بين الادارة والعمال من أجل خلق روح العمل الجماعي وتشجيع الابداع ، اهتمام بتوفير ظروف عمل ملائمة للعمال، كما تعتمد المؤسسة في نشاطها على فرق العمل في مختلف المستويات كالجنة القيادة ، فرق المراقبة ، والعمل بفرق متناوبة ، وتبرز ملامح الوضعية التنافسية لمؤسسة الظهرة من خلال : أنها تقوم بجمع معلومات الكمية والنوعية وبصفة مستمرة لأن الأسواق في تغيير دائم وذلك للوصول الى المنتج

الأفضل والحصول على حصة سوقية أكبر ، وتمثل ميزة التنافسية لمؤسسة الظهرة في جودة المنتج وهذا راجع الى انتاج وفق معايير الأيزو ، جودة المنتج على حسب رغبات الزبائن ، السعر التنافسي ،جودة المادة الأولية .

واستنتجت من خلال النتائج السابقة بإمكانها تأكيد صحة فرضية البحث : يلعب رأس المال الفكري دورا أساسيا في تنمية الابداع التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية دائمة لمؤسسة الظهرة فالاستثمار في الموارد البشرية للمؤسسة والاهتمام بها يساهم في توليد أفكار جديدة تساهم في تحسين أداء المؤسسة واختراقها أسواق الدولية "(1).

لقد ساهمت هذه الدراسة في اثراء البحث الحالي بتعرف على مكونات الرأس المال المؤسسة حيث يتمثل في الرأس المال الفكري وهو الأفراد ذوي العقول المتميزة والرأس المال الهيكلي المتمثل في الهيكل التنظيمي والرأس المال الزبوني متمثل في العلاقات مع أصحاب المصالح ورضا الزبون فباهتمام المنظمة برأسمالها الداخلي أي أفرادها وتحفيزهم وبيئتها الداخلية فسوف ينتج عن ذلك أداء جيد لأفرادها وبالتالي الابداع في كل المستويات كما أن منظمة تسعى الى خدمة زبائنها على حسب رغبتهم وبذلك تتحقق الميزة التنافسية في البيئة الخارجية أي هذه المؤسسة تعطي اهتمام للعاملين بها ومشاركتهم في قرارات المؤسسة من أجل تفجير طاقتهم الابداعية مثل ما تقوم به مديرية السياحة والصناعة التقليدية بغرداية .

الدراسة الثالثة: " التنشئة الاجتماعية ودورها في نمو التفكير الابداعي لدى الشباب السوري ، لهناء العابد ، أطروحة دكتوراه في الأدب ، قسم علم اجتماع ، جامعة ST,clements العالمية، سوريا، 2010

انطلقت الدراسة من التساؤل المركب الرئيسي التالي: ما هو دور التنشئة الأسرية والتعليمية والدينية في نمو التفكير الابداعي لدى الشباب السوري؟ وهل تشكل هذه التنشئة عائقا من تنمية ابداعهم ؟ وما الحلول المقترحة للحد من هذا التأثير؟

ويتفرع على هذا التساؤل عدة تساؤلات وهي :

¹ (خيرة قوبع، أثر رأس المال الفكري في الابداع التنظيمي, دراسة حالة مؤسسة مطاحان الكبرى الظهرة، أطروحة دكتوراه منشورة، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، 2016-2017، ص-ص 1، 225

- 1- ماهو مقياس القدرة على التفكير الابداعي عند الشباب السوري؟
 - 2- ماتأثير تعليم الوالدين على تنمية قدرة أولادها على التفكير الابداعي؟
 - 3- هل تؤثر المؤسسات التعليمية في تنمية قدرة الشباب على تفكير الابداعي؟
 - 4- هل تؤثر المؤسسات الدينية في تنمية قدرة الشباب على التفكير الابداعي؟
 - 5- ما الطرق التربوية التي يرى الشباب أنها معوقة لتنمية التفكير الابداعي؟
 - 6- هل يمكن الحد من تأثير الطرق التربوية المعوقة لتنمية التفكير الابداعي؟
 - 7- هل هناك ضرر ناجم عن عدم تنمية القدرات الابداعية؟
 - 8- هل تتأثر القدرة على التفكير الابداعي بمتغير الجنس؟
- أما المنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان على عينة من مجتمع البحث الأصلي وهو مجتمع مدينة دمشق وتتألف من 100 فرد تم تقسيمهم حسب الجنس الى 50 ذكرا و50 أنثى
- وأفرزت نتائج التساؤلات هذه الدراسة على مجموعة من اجابات تمثل في :
- توفر معظم الصفات الابداعية عند كل من الجنسين وتزايدها كلما تقدم أفراد العينة بالعمر والمستوى الدراسي لهم ولوالديهم ولكن بنسب متفاوتة
 - تدل البيانات على وجود تغاثر في التربية سواء للجنسين وللمعظم المراحل العمرية والتعليمية في التشجيع على التفكير الابداعي واحترام عقول الأبناء وأفكارهم والاهتمام بتحفيزهم على الابتكار والتفكير
 - حصول ضهور القدرة على الابداع عند النشء مند الطفولة ، خاصة أن أكبر جهة مؤثرة على الناشء في بناء تفكيره وقدرته على الوصول للقرارات هي أفراد الأسرة
 - مسألة الاستفادة من التعليم في التشجيع على الابداع غير مدروسة وغير مفعلة بشكل واضح المعالم ، ولذلك نجد ايجابيات وسلبيات في تدريب الطالبة على الابداع

-ثقل المسؤولية الملقاة على عاتق المعلم المدرسي والجامعي الذي يمكن أن يكسب ثقة تلميذه تلقائياً

-هناك فهم سطحي لمعلومات تنمية التفكير الابداعي ولكن في نفس الوقت هناك رغبة وإيمان بأهمية وامكانية تطوير القدرات الذاتية الابداعية

-هناك استعداد واضح للتعلم من خلال وسائل وطرق تعليمية تثير الفضول والاهتمام وهناك ما يقارب الاجتماع على فشل أسلوب التلقين في التعليم

-هناك ميل واضح تجاه اعتماد العقل في عمليات اتخاذ القرار ، وهذا يدل على استعداد للتفكير والتجديد والابتكار عند الشباب السوري بشكل عام

- رغم الثقة المعطاة للمؤسسة الدينية والقناعة بها الا أنها لا تفي بأفضل ما هو مطلوب خاصة بما يتعلق بالتحفيز على التفكير بما يفيد المرء ويحفزه على ايجاد الحلول الجديد وتطوير الذات بطرق ابداعية مبنية على أسس صلبة من الدين الصحيح والدليل هو عدم غلبة الاقتناع بأهمية وامكانية تطوير ذات دنيا

-هناك امكانيات ضخمة في تفعيل امكانية الابداع المتوفرة عند الشباب السوري وللتنشئة الاجتماعية بمؤسستها المختلفة دور أساسي في تحقيق انجازات هامة⁽¹⁾.

لقد ساعدت هذه الدراسة في تحديد اجراءات الدراسة من خلال معرفة دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تنمية التفكير الابداعي و أسلوب التلقين في التعليم أي المؤسسات التي يتعايش معها الأفراد وأساليب التنشئة تؤثر بإيجاب أو بالسلب في تنمية القدرات الابداعية من عدمه لدى الأفراد

⁽¹⁾ هناء العابد، التنشئة الاجتماعية ودورها في نمو التفكير الابداعي لدى الشباب السوري، أطروحة دكتوراه منشوره، تخصص علم الاجتماع، جامعة ST.Clements العالمية، سوريا، 2010 ص-ص 19، 233

خلاصة

تم الطرق في هذا الفصل لخطوات بناء موضوع الدراسة من أجل الوصول على معلومات واضحة ونتائج دقيقة وذلك من خلال تحديد الاشكالية المراد دراستها وتسطير الباحث للهدف الذي يريد الوصول اليه وبيان أهمية الموضوع وتحديد المفاهيم البارزة والمرتبطة بالظاهرة ، مع استعانة بالدراسات السابقة من أجل اكتساب الخبرات ومواصلة السير على أفكارها وتطويرها

الفصل الثاني : الرأسمال الثقافي

-تمهيد

-المبحث الأول: العوامل المساعدة في تشكل رأسمال الثقافي

-المطلب الأول: الثقافة

-المطلب الثاني: التنشئة الاجتماعية

-المطلب الثالث: التنشئة الاجتماعية التنظيمية

-المطلب الرابع: القيم

-المبحث الثاني أنواع رأسمال والعوامل المؤثرة فيه

-المطلب الأول: مفهوم رأسمال

-المطلب الثاني: أنواع رأسمال

-المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في تشكل رأسمال

-المطلب الرابع: بعض النظريات المفسرة للتنشئة

-خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر الرأسمال الثقافي الذي يمتلكه الأفراد بمثابة الموارد التي يمكن أن تساهم في العملية التنافسية والانتاجية العالية طالما الادارة والقيادة في المنظمة تعرف كيفية تدريب مواردها وكيفية التعامل معهم ، فكل ما يكتسبه الأفراد من معارف وخبرات من المحيط الذي يعيشون فيه سوف تساهم في اثراء رصيدهم المعرفي، فرأسمال الثقافي هو الموارد التي يجوزها الفاعل الاجتماعي من خلال علاقته بالثقافة، سواء كانت هذه الموارد موروثه من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، أو مكتسبة من خلال المؤهلات التعليمية، فهناك عدة مصادر مكونة للرأسمال الثقافي للأفراد كما هناك عوامل تؤثر في تشكيله.

ومن خلال ذلك قسم هذا الفصل الى مبحثين، المبحث الأول العوامل المساعدة في تشكل رأسمال الثقافي وتضمنه الثقافة، التنشئة الاجتماعية ، والتنشئة الاجتماعية التنظيمية ، القيم ، أما المبحث الثاني فتمحور حول أنواع رأسمال والعوامل المؤثرة فيه وبعض النظريات المفسرة للتنشئة

المبحث الأول: العوامل المساعدة في تشكل رأسمال الثقافي

● المطلب الأول: الثقافة:

تعتبر الثقافة الجسر الذي يمر عبره جميع أفراد المجتمع فهي ليست مقتصرة على طبقة اجتماعية دون أخرى كما أنها تشمل كلما يصنعه الأفراد من عمران وطرق العيش وتفكر فقد عرفها عالم الاجتماع بن خلدون بأنها "العمران الذي هو من صنع الانسان، بما قام به من جهد وفكر ونشاط ليسد به النقص بين طبيعته الأولى، وخاصة في بيئته حتى يعيش معيشة عامرة زاخرة بالأدوات والصناع"⁽¹⁾. أما تايلور فيعرفها بأنها " ذلك الكل المركب الذي يتضمن المعرفة والعقيدة والفن والقانون والأخلاق والعادات، والتقاليد، وغيرها من القدرات التي يحصل عليها المرء كعضو في جماعة"⁽²⁾ فالثقافة هي مجموعة أفكار والقيم والمعتقدات والمهارات وطرق التفكير التي يكتسبها الفرد من مجتمعه فهي لا تنشأ عن الوراثة البيولوجية وإنما عملية مكتسبة لكون الفرد ليس معزولا عن المجتمع وإنما يتعلم ويتلقى من محيطه

*خصائص الثقافة

نلاحظ أن هناك تباين في ثقافات الأفراد وذلك راجع أن لكل مجتمع ثقافة خاصة به إلا أن هناك خصائص عامة توجد في كل ثقافة من الثقافات تعتبر من مميزات العامة للثقافة ونجد منها: " الثقافة عملية انسانية: أي أنها تخص الانسان دون غيره، ولا تشارك المخلوقات الحية الأخرى الانسان في هذه الخاصية

الثقافة عملية مكتسبة: أي أن النسان يكتسب الثقافة ممن حوله الآباء والأمهات والمدرسون والقادة والمواجهون ووسائل الاعلام

لثقافة عملية متغيرة: أي أنها تتغير وتتحرك، وفي غالب الأحيان تتغير الى الأفضل أي تتطور

الثقافة عملية تكاملية ترضي النفس: أي أنها تشبع حاجات الانسانية، وتريح النفس البشرية، لأنها تجمع بين المسائل المتصلة بالروح والفكر والمسائل المتصلة بحاجات الجسد من طعام وشراب أي أن الثقافة اخترعها الانسان لسد حاجاته

⁽¹⁾ خالد أبو شعيرة وآخرون، الثقافة وعناصرها، دار الاعصار العلمي للنشر وتوزيع، ط1، الأردن، 2015، ص18

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص18

الثقافة عملية استمرارية: الثقافة ليست فردية بل ملك جماعي وتراث ينتقل من جيل الى جيل

لثقافة عملية قابلة للانتقال: أي أنها تنتقل من جيل الى جيل من الكبار الى الصغار في مجتمع الواحد، كما يمكن أن تنتقل من مجتمع الى آخر أو من جماعة الى أخرى ، ولد فهي قابلة مع الانتقال والانتشار من الأمم الأخرى

الثقافة عملية تحدد أسلوب الحياة: بمعنى أنه بإمكان الانسان الذي يعرف ثقافة مجموعة أو أفراد معينين التنبؤ بما يمكن أن يتصرفوا به خلال ممارستهم لسلوك معين لأن الثقافة تحتم على أبنائها أسلوبا معيناً تجاه الممارسات الحياتية، أي أنها ترسم خط حياة الأفراد ليسيروا دونما خروج عن المألوف"⁽¹⁾. نستنتج من سبق أن الثقافة ممارسة وسلوك التي يحملها الانسان ويهتدي بها ويسير وفق خططها وترشده في حياته فتدله على الطريق الذي يرضا المجتمع المحيط بالفرد وتقبله الجماعة التي يتعامل معها

● المطلب الثاني: التنشئة الاجتماعية

ان عملية التنشئة الاجتماعية تسعى الى توجيه الفرد والاشراف على سلوكه وتطبيعه بما يناسب مجتمعه وتراثه الذي ينتمي اليه فقد ورد تعريفها في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنها" العملية التي بها انتقال الثقافة من جيل الى جيل و الطريقة التي يتم بها تشكيل الافراد مند طفولتهم حتى يمكنهم المعيشة في مجتمع ذي ثقافة معينة ،ويدخل في ذلك ما يلقيه الاباء و المدرسة و المجتمع للأفراد من لغة ودين وتقاليد وقيم ومعلومات ومهارات"⁽²⁾. وتنشئة الاجتماعية بمفهوم آخر هي " عملية يتعلم فيها الافراد انضمامهم الى مجاميع المجتمع كالمنظمة و الاسرة والجمعيات الثقافية و الرياضية و ما شابه ذلك ،وتبدأ عملية التنشئة في مراحل الأولية من حياة الفرد وتستمر حتى مماته ،وينصح الصغار في مراحل التنشئة اكتساب قيم اجتماعية وسياسية ،واقصادية، وتراثية بما في ذلك الدين ،والعادات والتقاليد والأعراف"⁽³⁾. نستنتج من هذه التعاريف أن عملية التنشئة الاجتماعية هي بيئة السائدة في أي مجتمع تؤثر تأثيراً مباشراً وقويا

⁽¹⁾ ابراهيم ناصر، التنشئة الاجتماعية ، دار عمار للنشر والتوزيع، ط1، عمان ، 2004، ص 139

⁽²⁾ عبد العزيز خواجه، مبادئ في التنشئة الاجتماعية، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط1، وهران، 2015، ص-ص 13، 16

⁽³⁾ صالح خليل الصقر، الاعلام والتنشئة الاجتماعية، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2012، ص 97

على تشكيل شخصية افراده وهي تحدد أنماطهم السلوكية وحتى أسلوب تفكيرهم ومن خلالها يتم تعلمه اندماجه في المجتمع من خلال التفاعل وفي هذا الصدد أضاف عالم الاجتماع بيار بيرديو مفهوم الهاييتوس حيث يعرفه بأنه " بيناء ذهني ومعرفي يمكن الأفراد من التعامل مع العالم الاجتماعي ، وهو منتج تاريخي يتشكل خلال التنشئة الاجتماعية والتعليم يتكون لدى الفرد رأس مال نوعي مخزون يستخدمه بشكل لا ارادي أثناء الممارسة المختلفة

ويوضح بورديو ذلك في موضع آخر حيث يقول أناهاييتوس الذي يتشكل ويكتسب في الأسرة يعتبر أساس عملية بناء الخبرات التعليمية كما يشكل الهايتوس الذي تصغه المدرسة - فيما بعد أساس بناء كل الخبرات التالية مثل الاستقبال استيعاب كل الرسائل الخاصة بالثقافة أو صناعة أو خبرات العمل

وكما أن له سمات محددة أهمها:

الاستمرارية: حيث يمارس الهاييتوس وظيفته عبر الزمن وفي مختلف المراحل الزمنية، تعني ردود أفعال ذهنية وحسية وعاطفية وشعورية تتسم بطابع الديمومة والاستمرار

أما الشمولية: فهذا يعني أنه لا يترك أية رواسب أو معطيات تخرج من منطقته الداخلي، بمعنى أنه لا يسمح بمنطق الخروج من مساره الكلي المحدد عبر الزمن

أما التحولية: فهذا يعني أن الهاييتوس قادرا على ممارسة دوره في مختلف المواقف الاجتماعية وفي مختلف قطاعات التكوينات الاجتماعية المتنافرة⁽¹⁾. أي يصبح للفرد نسق من الاستعدادات الدائمة من المؤهلات والمواقف أي يسير وفق بيئته التي وجد نفسه فيها وهذا ما سمه أيضا بياربيرديو بالملكة حيث يرى أنها " هي منظومة من استعدادات الدائمة التي يكتسبها الفرد من خلال التنشئة ، أما الاستعدادات فهي مواقف واتجاهات وميول للإدراك والاحساس والتفكير مستنبطة من طرف الأفراد نتيجة للظروف الموضوعية لوجودهم والتي تشغل كمبادئ لا شعورية للإدراك وتفكير فالملكة هي أساس ما يسمى بشخصية الفرد لأننا نشعر وكأننا ولدنا بهذه

(1) أفراح جاسم محمد وآخرون، المرجع السابق، ص-ص 433,422

الاستعدادات وبهذا النوع من الحساسية وبهذا النمط⁽¹⁾. وبهذا يصبح وكأن مجتمع بكل قيمه وأخلاقياته وبكل محددات السلوك والتفكير قد حل واستقر في الأفراد عن طريق سيرورة التنشئة الاجتماعية وثقافة المجتمع ، و للتنشئة الاجتماعية شكلان فمنها المقصودة والتي تتم " في مؤسسات وظيفتها الأساسية هي التنشئة ومهمتها نقل النظام الثقافي ونسق المعايير والقيم ، وهذا النمط يتم خاصة في الأسرة و المدرسة"⁽²⁾. أما التنشئة الاجتماعية غير مقصودة فهي تتم من خلال "المؤسسات المساهمة في عملية التنشئة الاجتماعية كالمساجد ووسائل الاعلام من اذاعة وتلفزيون ومسرح وهي تقوم بالأدوار اكتساب المهارات والأفكار التي يتم من خلالها اكتساب القيم الاجتماعية واكتساب العادات المتصلة بالعمل والانتاج و الاستهلاك ومختلف أنواع السلوك"⁽³⁾. فكل الشكلاان يعملان على تزويد الأفراد بالمعلومات ومعارف تساهم في تكوين الرأسمال الثقافي لديهم وادراكهم للقيم مجتمعمهم

*أهداف التنشئة الاجتماعية:

التنشئة الاجتماعية تسعى الى تحقيق مجموعة من الأهداف للقيام الأفراد بالفعل الاجتماعي واكتساب مقاومته الضرورية من معايير و القيم في كل مرحلة ينتقل اليها ومن هذه الأهداف نجد " ضبط السلوك: فمن خلال عملية التنشئة الاجتماعية يتم الطفل على التحكم في سلوكه وضبط تصرفاته بداية بالغة و العادات و التقاليد، وصولا الى كل ما يتعلق بأساليب توجيه الحاجات النفسية و الاجتماعية و القدرة على توقع سلوك الآخر.

اكتساب المعايير الاجتماعية: لكل مجتمع مجموع قيم اجتماعية ونظم ثقافية يحاول اكسابها لأفراده من خلال التنشئة الاجتماعية التي تغرس اتجاهات معينة و تحدد المعايير الواجب اتباعها. **تعلم الادوار الاجتماعية:** ليحافظ المجتمع على ذاته يضع تنظيما محددًا للأدوار و المراكز الاجتماعية التي يشغلها كل فرد في جماعة معينة، وتختلف هذه المراكز حسب السن و المهنة ،ثقافة المجتمع

اكتساب المعرفة: وهي تشمل خاصة أساليب التعامل و التفكير الخاصة بالجماعة أو مجتمع

⁽¹⁾ عبد الكريم بزاز، علم الاجتماع بيارديو، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، قسم علم الاجتماع والديموغرافية 2006-2007، ص 76

⁽²⁾ عبد العزيز خواجه، مبادئ في التنشئة الاجتماعية المرجع السابق، ص32

⁽³⁾ مرجع نفسه ، ص32

- **كتساب العناصر الثقافية:** من خلال تثبيت العناصر الثقافية في شخصية الفرد وتحديد نمط شخصيته والفوارق الفردية والاجتماعية⁽¹⁾. من هذا منطلق نستنتج أن التنشئة الاجتماعية ومؤسستها تعمل على اكساب الأفراد مجموعة من قيم الاجتماعية ومعارف التي تتبلور هي الأخرى لتكوين شخصيتهم وانماء رصدهم المعرفي

● المطلب الثالث: التنشئة الاجتماعية التنظيمية

تعتبر التنشئة التنظيمية من بين مصادر التي تساهم في ادماج الأفراد في منظمة وتزودهم بالمعلومات ومعارف فهي مثل التنشئة الاجتماعية لكن على مستوى التنظيمي فيعرفها الكاتب محمود عبد الرحمان في كتابه السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال بأنها "العملية التي يتم فيها تحول الأفراد من أطراف خارجية عن المنظمة الى أعضاء فعالين فيها ، ويمكننا القول أن العمل أو المهنة هو سلسلة من الخبرات الاجتماعية كلما انتقل الفرد من منظمة الى أخرى أو من موقع الى آخر داخل المنظمة نفسها"⁽²⁾. وترى الكاتبة صونية براهيمية أنها " صورة من صور التنشئة الاجتماعية والتي تخص مرحلة من مراحل الفرد الحياتية آلا وهي مرحلة دخوله عالم الشغل، ويقصد بها تلك العملية التي يصبح بواسطتها العمال الجدد مندمجين في جماعات العمل وهي تشمل ثلاثة عمليات -تطوير المهارات والقدرات المهنية الخاصة بالعمل ،اكتساب مجموعة من أنماط السلوكيات الملائمة للعمل ،والتأقلم مع معايير جماعة العمل وقيمها"⁽³⁾. فالتنشئة التنظيمية هي مرحلة من مراحل التي يمر بها الفرد حيث تمكنه من اكتساب مهارات وخبرات وقيم سلوكية خاصة بالمنظمة وتعمل على ادماجه فيها ويتم ذلك من مجموعة من الأساليب و الأبعاد نجد منها

1-التدريب:

"وهو من البرامج الرسمية في عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية وضرورة أساسية مهمة لكثير من القادمين الجدد، لأن التدريب الشامل يؤدي دورا رئيسا في كفية جعل الأفراد يشعرون ويتكيفون مع الوظيفة الجديدة وضبطها ، وتقوم الادارة بتدريب أفرادها وتنمية قدراتهم باستمرار عن طريق تزويدهم بالمعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة التي تجعلهم قادرين على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية

⁽¹⁾ عبد العزيز خواجه , مبادئ في التنشئة الاجتماعية , المرجع السابق , ص33

⁽²⁾ محمود عبد الرحمان, السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال , دار البداية للنشر والتوزيع, ط1, عمان, 2015, ص44

⁽³⁾ صونية براهيمية, الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة, مجلة العلوم اجتماعية, مجلد15, العدد 27, 2018, ص199

بكفاءة وفعالية عالية ، وهنا يرى العالم (Saks&Ashfoth) أن تنفيذ برامج التدريب بشكل جيد للعاملين الجدد تقدم لهم المعرفة والراحة النفسية ، مما يحقق أيضا درجة عالية من رضا الوظيفي وتقليل من دوران العمل .

2-الفهم:

يعني العملية التي عن طريقها يتم التركيز على ما يتعلمه العاملين الجدد لمعرفة الواقع العمل واستيعابها وتتضمن عملية الفهم عدة مجالات منها معرفة المهام وأدوار العمل والصفات التنظيمية ، وعمليات المجموعة مما يؤدي الى الرضا الوظيفي والتكيف بشكل أفضل ويشير العالم (Korlle&Lin) أن الفهم هي عملية تفاعلية يكتسب عن طريقها الأفراد المعلومات لربط شخصية الفرد مع اطار المجموعة والمنظمة وأوضح المفكر (Phillps&etal) بأن العاملين الجدد بحاجة ماسة الى فهم ومعرفة ثقافة المنظمة لضبط أدوراهم في العمل بسهولة وهذا يشمل تعلم لغة معينة وفهم أهداف والقيم التنظيمية

3-دعم زملاء العمل:

ويعني حصول التفاعل والمساعدة والرعاية الاجتماعية التنظيمية وتعد نقطة محورية وأساسية لنقل ثقافة المنظمة لأعضاء الجدد لأن كثير من القادمين الجدد يكتسبون التنشئة وتعلم عن طريق دعم فرق العمل ومن خبراتهم السابقة وأشار مفكر (Maiyo&Etal) الى أنها تعد موردا ضروريا التي تساعد العاملين على التعامل مع ضغوطات العمل ، والتي تعد من المحفزات التي تحفزهم وتقلل من الضغوطات والتوترات لديهم ، ويؤكد أيضا أن دعم الجيد من قبل زميل العمل ليس فقط تخفيف الآثار السلبية التي تواجه العاملين ولكن أيضا تعزز أداء والرفاه النفسي لهم⁽¹⁾

4-التوقعات المستقبلية:

تعد من المجالات الرئيسية في التنشئة لأنها تمثل تصورات الأفراد في الحصول على فرص وظيفية مجزية ومهمة داخل المنظمة التي يعملون فيها في المستقبل المسار الوظيفي، وعادة التوقعات المستقبلية تحدد مصير الموظف في مواصلة العمل من عدمه وماذا ستكون مهامه المستقبلية والمكافآت المحتملة الذي يمكن الحصول عليها فمن المنطق أن الموظفين الذين هم سعداء مع أفاق وتصوراتهم المستقبلية يكونوا أكثر ارتياحا و التزاما في المنطقة وهنا يرى (Auby) التوقعات مستقبليه بأنها تمثل الخطوط العريضة

(صونيةبراهيمية, مرجع السابق, ص199¹

للمكافآت التي يحصل عليها العامل في المستقبل ومعرفته لمسيرته الوظيفية في المنظمة⁽¹⁾. نستنج مما سبق أن للتنشئة الاجتماعية التنظيمية أبعاد أساسية في المنظمة ومنها نجد التدريب وهي برامج التي تقوم بتزويد العاملين بالمعلومات اللازمة حول وظائفهم مما يجعلهم يتكيفون وتنمي قدراتهم أما الفهم فهو يؤدي بالعاملين الى معرفة المهام وأدوار العمل أي يؤدي الى ربط شخصية الفرد مع فرق العمل والمنظمة ومعرفة أهدافها ، أما دعم زملاء العمل الذي يتمثل في مساعدة العاملين ذوي الخبرة والكفاءة الى العاملين الجدد ، رابعا التوقعات المستقبلية التي تمثل تصورات العاملين للاميازات التي يحصلون عليها في هذه المنظمة من ترقية وعوائد مستقبلا وكل هذه الابعاد تجعل الموظفين يشعرون بالرضى الوظيفي و تقلل من دوران العمل وضغوطات والتوتر لديهم مما يؤدي ذلك الى استقرار والأداء جيد وفعال فتعتبر هذه الأبعاد من القيم التي تعمل المنظمات من ارساءها لكي تضمن استمرار تنظيمها ومحفظتها على أفرادها ولقد حددت الكاتبة صونية براهيمية الأساليب تنشئة التنظيمية الى ثلاثة مراحل "المرحلة الأولى: وهي مرحلة ما قبل الدخول الموظف الى المنظمة للعمل بها وفيها يتم فرز تصنيف جميع المتقدمين لانتقاء من لا تتعارض ثقافتهم مع ثقافة المنظمة

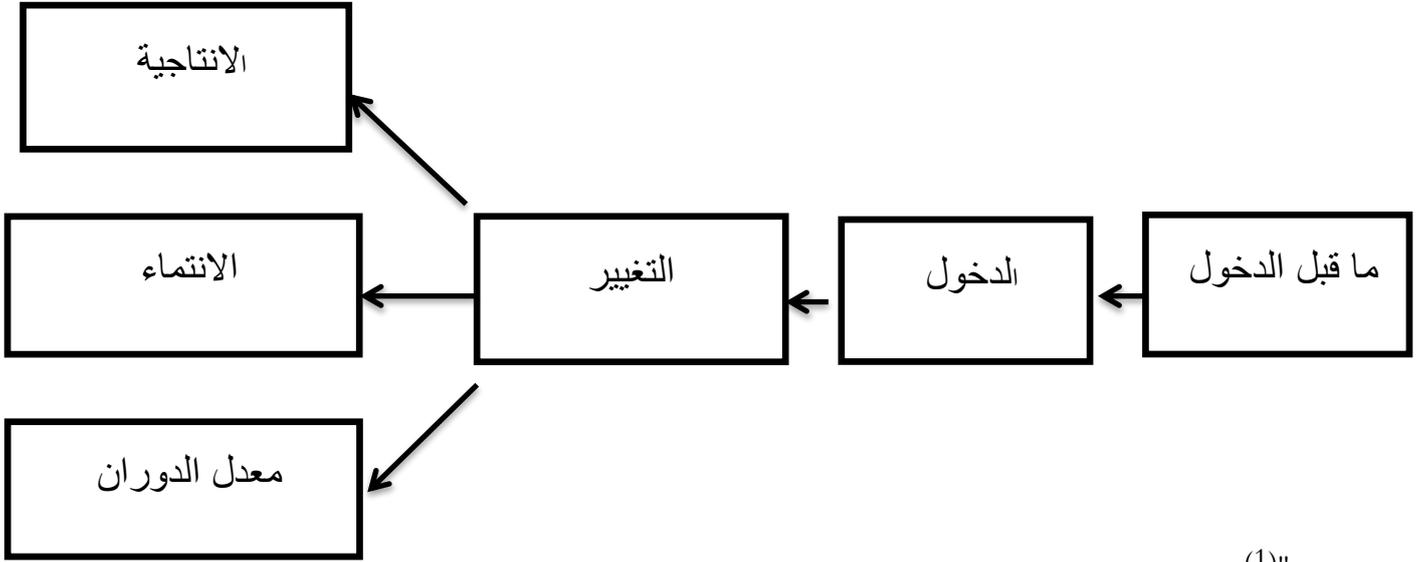
-المرحلة الثانية: مرحلة الدخول الموظف الى المنظمة وتهيئته للعمل الجديد والثقافة الجديدة وتسمى مرحلة التصادم بين الثقافتين

-مرحلة الثالثة: مرحلة تغير المهارات وسلوكيات وتوقعات الموظف الجديد وتوظيف هذا التغير لخدمة أهداف المنظمة

وتوتر المراحل الثلاثة في انتاجية الموظف وأيضا في سرعة أو بطئ تكيفه الاجتماعي والثقافي مع جماعة العمل التي انضم اليها، وأيضا لها تأثير خاص على قراراته بالبقاء في المؤسسة من عدمه

⁽¹⁾ شعيب أحمد عزيز وآخرون، تأثير التنشئة التنظيمية في سلوك المبدع من خلال الدور الوسيط لرفاهية العامل، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد 13، العدد 54، 2017، ص 161

شكل 1 يوضح مراحل العملية التنظيمية للموظفين الجدد



(1)''

يوضح المخطط الترابط الحتمي للمراحل الثلاثة للتنشئة التنظيمية، هذا الترابط يتوقف عليه مجموعة من الافرازات كمستوى أداء العامل (انتاجيته) ومعدل دورانه وأيضا درجة ولائه للمؤسسة وكل هذا يتوقف على الثقافة التنظيمية للمؤسسة " (2). فثقافة المنظمة هي مزيج من القيم يحملها الأفراد من المحيط الخارجي والتي تتفاعل داخل مؤسسة مع قيم التنظيمية والتسرية التي تؤدي الى تزويدهم بمعارف والمهارات تساعد في انماء رصدهم المعرفي .

● المطلب الرابع: القيم

القيم هي أشياء التي تحتل مكانة معينة من اهتمامات الفرد ويعطيها قيمة كبيرة وذلك لأن القيم مستمدة من البيئة التي يتواجد فيها ومن مصادرها نجد

*مصادر القيم

1- "التعاليم الدينية:

يمثل الدين أحد المصادر المهمة التي تستمد منها، بل ان الدين هو المصدر الرئيسي لقيم كثيرة . ومن الأمثلة على القيم التي تتصل بالعمل في الدين الاسلامي الحديث الشريف الذي يحث على

(صوفية براهيمية , المرجع السابق, ص 200¹

(2), المرجع نفسه, ص 200

اتقان العمل (ان الله يحب اذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه)، وكذلك قوله صلى الله عليه وسلم عن اعطاء العامل أجره دون تأخير (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) ، والسنة الشريفة الا ترجمة لبعض القيم التي جاءت في الدستور الاسلامي وهو القران الكريم

تختلف قيم الفرد الذي يعيش في مجتمع ما عن قيم الفرد الذي يعيش في مجتمع آخر. فقيمة المال في مجتمع الغربي رأسمالي قيمة أكبر من قيمته للفرد الذي يعيش في مجتمع زراعي، حيث لا يعطي الناس للمال نفس القيمة ، وكلما تطور المجتمع حضريا أكثر كانت قيمة المال والمادة فيه مهمة للغاية فقيمة الفرد هي بقدر ما يكسب، بينما تتحدد قيمة الفرد في المجتمعات الزراعية بأصله ونسبه، وكذلك فقيمة الحرية في المجتمعات التي تنشئ أطفالها بأسلوب ديمقراطي عالية جدا ، بمقارنتها مع تلك المجتمعات التي تنشئ أبنائها تربية تسلطية

2-الخبرة السابقة:

تعتبر خبرات الفرد مهمة وتظهر في الأوزان والقيم التي يعطيها للأشياء، فالسجين الذي ذاق طعم احتياز الحرية، يفترض أنه يقدر قيمة الحرية أكثر، لأنه عانى من كبت واهدار لحيته. وكذلك فالغني الذي مر بفترة عصيبة وبفقر مدقع يصبح المال بالنسبة له قيمة كبيرة حتى بعد تتحسن أحواله المادية. والشخص الأمي الذي لم يتعلم يعطي قيمة كبيرة للتعلم، ويحاول أن يعوض ذلك بتعليم أولاده، لأنه يعرف معاناة الشخص غير متعلم

3-الجماعة التي ينتمي اليها الفرد:

أن عضوية الفرد في الجماعات تعتبر مصدر آخر للقيم ، فالفرد يغير أحيانا قيمه بفعل تأثير ضغوط الجماعة عليه، فبعض الأشخاص ممن تنشأوا تنشئة دينية تتحول وتتغير قيمهم اذا انخرطوا في عضوية جماعات غير دينية وتصبح قيمه مماثلة مع قيم الجماعة. ولعل أوضح الأمثلة على ذلك يلاحظ على بعض الأشخاص الذين يسافرون الى الخارج لغايات الدراسة أو العمل ، يمرون خلال فترة الدراسة والعمل بأشبه ما يكون بعملية غسيل الدماغ، حيث تتغير قيم كثيرة لديهم⁽¹⁾. فالقيم تزويد الفرد بالمعارف وتحدد سلوكه فمن خلالها يمكن الحكم على ما حولنا من مكونات الثقافة والسلوك فالقيم

¹ محمد قاسم القربوني، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط6، 2012، ص-ص 180-181

تعكس ما هو مرغوب فيه اجتماعيا، وقد اختلف العلماء والباحثين في تحديد خصائص القيم التنظيمية بصفة عامة بالاختلاف المذاهب الدينية والفكرية التي ينتمون إليها ولقد حددتها الكاتبة سعاد نايف البونطي في كتابها ادارة الموارد البشرية بأنها " نسبية: القيم التنظيمية معقدة للأحكام التي يصدرها الفرد حول الأشخاص والأشياء والأحكام ذاتها مهتديا في ذلك الى معايير التي وضعها المجتمع، وعلى هذا الأساس فالقيم نسبية في مكانها وزمانها ومحتواها فهي تختلف من شخص الى آخر وبالنسبة لحاجاته ورغباته وتربيته وظروفه ومن ثقافة الى أخرى

مكتسبة: يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية، حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين للفرد ذاته حيث يصبح الأفراد يهتمون ببعض القيم ويفضلونها عن غيرها

ذاتية اجتماعية: القيم عبارة عن مصادر داخلية تنبع من الفرد ذاته وتحدد أنماط اتجاهاته السلوكية وتلعب الأسرة والبيئة الاجتماعية دورا أساسيا في ترسيخ هذه القيم باختلاف الأدوار والمراكز الوظيفية كما تختلف باختلاف الجنس والعمر والمعطيات الدينية والأخلاقية

مرنة: تتميز القيم بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة كل التطورات والتغيرات التي يعيشها الانسان مع مطالبه وحاجاته ومع سيطرتها لهذه الأمور ، الا أنها تعطي أفقا للتجديد والتغيير وفق أسسها واتجاهاتها ولا تلغي العقل البشري

تلقائية: هي ليست من صنع الفرد أو بضعة أفراد ولكنها من صنع المجتمع وعقله الجمعي"⁽¹⁾. نستنج مما سبق أن القيم لا تأتي من فراغ فقد تكون من أحاديث النبوية أو آيات قرآنية وقد تكون من المجتمع الذي يعيش فيه الفرد أو من خبراته السابقة التي مرى بها فهي بمثابة دروس يتعلم و يأخذ العبرة منها ونجد أيضا جماعة التي ينتمي إليها الفرد فهي الأخرى قد تؤثر على قيمه فيلجأ الى تغييرها وفق تلك الجماعة لكي يكون مقبولا فيهم كما أنها تتميز بالنسبية فهي تتغير من مجتمع الى آخر ومن فرد الى آخر كما أنها مكتسبة فالفرد يتعلمها من مؤسسات التنشئة الاجتماعية كما أنها تختلف باختلاف الجنس والعمر والأديان وأنها تتطور حسب تغيرات التي يعيشها الفرد

⁽¹⁾ سعاد نايف البونطي، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، عمان، 2004، ص92

*تصنيف القيم:

يتفق دارسو القيم على صعوبة تصنيفها نظر لتعددتها وتداخلها، لكن عملية تصنيف ضرورية ومهمة لتسهيل دراستها فقد صنف كل من الباحثين فرانسيس ومايك ودكوك القيم التنظيمية الى " (12) قيمة من خلال (4) مجموعات تضم كل مجموعة قيم على النحو الآتي

1-قيم ادارة الادارة: المنظمة عبارة عن نظام معقد ولها وظائف خاصة يجب أن تتكامل من أجل أن تتمكن هذه المنظمة من العمل ، ذلك أن الادارة وحدها تستطيع توجيه وتنسيق العناصر المعقدة للمنظمة ، ومن أجل احراز النجاح فان مصادر الادارة يجب أن تحدد بدقة ، وتختار بعناية وتدرّب بإتقان وتحفز بحق ، وتتضمنها هذه العملية ثلاثة قيم هي القوة والصفوة والمكافأة

2-ادارة المهمة: من الممكن أن يكون العمل مملا ومرهقا ومتحديا ومزعجا غير أن كل منظمة في نهاية التحليل تهتم بالنتائج ، وليس بشدة المهمة أو صعوبتها ، وأن ادارة المهمة تعني أن العمل يجب أن يؤدي بإتقان وهذا الأمر يتطلب التركيز على أهداف واضحة والعمل بمكافأة ، وتتضمن هذه العملية ثلاثة قيم وهي الفعالية ،الكفاية ،الاقتصاد

3-ادارة العلاقات : يتوقع المديرون أشياء كثيرة من الأفراد الذين يعملون في المنظمة فهم يطالبون بالعمل الجاد والولاء والمهارة في الأداء والأمانة، غير أن الموظفين سوف يقدمون ولاءهم للإدارة التي يدركون أنها مناسبة لأن تدير ، فأفراد يحتاجون الى أن يعاملون بلطف العادلة وتتضمن هذه العملية قيم منها العدل ،فرق العمل ،القانون ونظام

4-ادارة البيئة: تتواجد في كل منظمة بيئة أحيانا مضطربة وغالبا غير ودية (عدائية) ومعقدة ،وبالتالي فان الادارة يجب أن تفهم بيئتها من كل الجوانب الاجتماعية الفنية و الاقتصادية والتنافسية، اذ بدون هذه المعلومات فان من المستحيل اتخاذ القرارات الصائبة ومن أجل أن تستمر المنظمة وتنجح في بيئتها يجب عليها أن تسوغ استراتيجية للدفاع القوي لتحمي مصالحها ، كما يجب عليها أن تتخذ كل الخطوات الضرورية لتكون منافسة وتستغل الفرص أينما وجدت وتتضمن هذه العملية

ثلاثة قيم الدفاع والتنافس واستغلال الفرص⁽¹⁾. فالمجموعة الادارية تمتلك المعلومات والسلطة الذي يمكنها من ادارة الناجحة للمنظمة سوى في بيتها الداخلية والخارجية

* أهمية القيم :

للقيم أهمية كبيرة في حياة الأفراد والجماعات والمنظمة ويمكن توضيح ذلك فيما يلي "تحتل القيم التنظيمية المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة في السلوك التنظيمي وتلعب دورا أساسيا في تحد السلوك المرغوب اتباعه حيث يلقي العاملون القيم التي يرغب التنظيم بها من خلال وسائل عديدة"⁽²⁾. و"تعتبر القيم قوة محرّكة ومنظمة للسلوك

-تعتبر كمحدد للأهداف والسياسات حيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم

-تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات مما يؤثر بشكل واضح على السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد"⁽³⁾.

"-اعتبار القيم بمثابة المعيار الثقافي الذي يمكن من عقد مقارنات بين الممارسات السلوكية، كما يمكن من المفاضلة بين الأشياء والمواقف المختلفة

-ايجاد نوع من التقارب والتفاعل بين المراكز والأدوار وبين الرؤساء والمرؤوسين مما يزيد فرص الثقة والمشاركة

-تنمية وعي الموظفين والتزامهم، وتعزيز انتماءهم مما يؤثر ايجابيا على أدائهم

-تعتبر القيم العامل الأساسي لتوحد وتماسك الثقافة العامة داخل التنظيم"⁽⁴⁾. يتضح لنا مما سبق أن القيم التي يؤمن بها الأفراد التنظيم توتر على سلوكياتهم تأثيرا ايجابيا أو سلبيا، مما يوجه سلوكهم نحو أو ضد تحقيق أهداف التنظيم ، ولكي تحقق المنظمة النتائج المطلوبة يجب أن تعمل على تلقين أفرادها

⁽¹⁾ نهاية عبد الهادي التلباني وآخرون، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الأول، العدد الثاني، 2015، ص 59

⁽²⁾ محمد قاسم القريوتي، مرجع السابق، ص 181

⁽³⁾ محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع السابق، 2008، ص 109

⁽⁴⁾ عبد المعطى محمد عساف، السلوك الاداري التنظيمي في منظمات الأعمال، دار زهران، عمان، 1999، ص 144

قيما ايجابية تسهم في تحقيق أهدافها مثل احترام آراء الآخرين والتعاون ومشاركة في اتخاذ القرارات فتحفز هذه القيم الأداء الفعال والابداع لديهم

المبحث الثاني: أنواع رأسمال والعوامل المؤثرة فيه

● المطلب الأول: مفهوم رأسمال

يستخدم رأسمال للإشارة الى القوة المالية الخاصة بالمنظمات أو الأفراد كما أنه يعد مفهوما رأسيا عند عالم الاجتماع بيبورديو فقد غير رأسمال كما هو عند ماركس اذ يعني "الثروة المتراكمة ويستخدم في النظرية الماركسية للإشارة الى العلاقة بين مالكي وسائل الانتاج وبائعي قوة العمل أما بورديو فقد وسع فكرة رأس المال المطروحة في علم الاقتصاد، اذ يعتبر أن كل طاقة تستخدم كأداة في عملية التنافس الاجتماعي تعد رأس مال، ... فاذا كان رأس المال بمعنى الاقتصادي كامتلاك ثروات مادية أو مالية عنصرا مهما في التكوين الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية الى حد أنه يصنع بالقوة الأغنياء مقابل الفقراء، لذا فإنه غيره من أنواع أو أشكال رأسمال تلعب دورا مهما في الديناميكية الاجتماعية ، وبموجبها تشكل ميادين الحياة بتألف هذه الأشكال أو الأنواع... فالرأسمال هو طاقة اجتماعية يمتلكها الفرد ويعتمد عليها في التميز والمنافسة"⁽¹⁾. فرأسمال في مخيلة بورديو لا يقتصر فقط على البعد الاقتصادي الكلاسيكي وانما يتجاوز ذلك أبعاد أخرى متنوعة ومن خصوصية رأسمال أنه "كل شيء قابل للمراكمة، قابل للتحويل، يذر نوعا من أنواع الربح"⁽²⁾.

● المطلب الثاني: أنواع الرأسمال

يرى المفكر بورديو أن هناك عدة صور أو أشكال لرأسمال منها الرأسمال الثقافي الذي سبق وعرفه الباحث في الفصل الأول

1- الرأسمال الاجتماعي: اذ يعرفه بأنه "كم الموارد الفعلية التي يتم الحصول عليها من خلال امتلاك شبكة من العلاقات الدائمة المرتكزة على الفهم والوعي المتبادل، وذلك في اطار الانطواء تحت لواء جماعة معينة، فالانتماء الى جماعة ما يمنح كل عضو من أعضائها سندا من الثقة والأمان الاجتماعي كما يشير رأسمال الاجتماعي الى الموارد التي يمتلكها الأفراد سواء أكانت موارد كمية أم كيفية، والتي

⁽¹⁾ أفراح جاسم محمد وآخرون، المرجع السابق، ص 430

⁽²⁾ عبد العزيز خواجه، أساسيات في علم الاجتماع مجموع محاضرات جامعية، دار نزهة الألباب، ص 184

يمكن أن تستخدم بطريقة استراتيجية للحصول على مزايا أو موارد أخرى ، ولذلك فإن رأسمال الاجتماعي يمثل قوة تساعد على خلق وترسيخ مزايا اجتماعية للفاعلين وتساهم في تمكين الشبكات الاجتماعية لتشمل المجتمع بأكمله بما تحويه تلك الشبكات من فعاليات تقوم على كل ما من شأنه تقوية النظام الاجتماعي وزيادة التفاعل والتمسك الاجتماعيين ويعرفه أيضا بأنه مجموعة الصلات التي يقدها الفرد داخل الشبكة الاجتماعية، فالفرد عضو في شبكات اجتماعية مختلفة ومتنوعة، وهذه الشبكات هي مفتاح الفوائد المادية والرمزية ولا بد له من أن يمتلك رأس مال اجتماعي يمكنه من استثمار العلاقات الاجتماعية والمعارف الصداقات التي تعطي للفاعل تقريبا سماكة اجتماعية كبيرة⁽¹⁾. نستنتج مما سبق أن رأسمال الاجتماعي يتمثل في العلاقات التي يشكلها الفرد مع جماعة معينة للحصول على فوائد وقيمة معينة فرأسمال الاجتماعي " شبكة العلاقات التي يستعين بها الفرد عند الحاجة، وهي موروثه عائلي"⁽²⁾.

2-الرأس المال الرمزي:"يشير الرأس مال الرمزي الى درجة المكانة التي يكتسبها الفرد ويتم التعبير عن هذه المكانة أو القوة الرمزية من خلال علامات التمييز داخل كل مجال، تلك العلامات التي تعمل على ابراز وتأکید المكانة الاجتماعية في المجتمع والتي تميز كل الفرد عن غيره من الأفراد بحسب المنزلة التي يتمتع بها ، ويرتكز الرأس مال الرمزي على الذبوع والانتشار والاستحسان، أنه يرتبط بالهبة والسمعة والشرف الذي يلاقي تقديرا من الآخرين ويمكن اعتبار رأس مال جهدا متوصلا من أجل الحفاظ على العلاقات التي تؤدي الى الاستثمار، وكما يرى بورديو أن الرأس مال الرمزي هو مثل أية ملكية أو أي نوع من الرأس المال طبيعي، اقتصادي، ثقافي، واجتماعي يكون مدركا من جانب الفاعلين اجتماعيين"⁽³⁾. فرأسمال الرمزي "هو الشكل الذي تأخذها الأشكال السابقة ورؤية المجتمع لها وينقله الى ابناؤه (يورثه)"⁽⁴⁾. فرأسمال الرمزي هي الأشياء التي يمتلكها الأفراد ويعترف بها أفراد ذلك المجتمع ولها مكانة مميزة في نظرهم

⁽¹⁾ أفراح جاسم محمد وآخرون، المرجع نفسه، ص-ص 431-432

⁽²⁾ عبد العزيز خواجه، أساسيات في علم الاجتماع مجموع محاضرات جامعية، المرجع السابق، ص184

⁽³⁾ أفراح جاسم محمد وآخرون، المرجع السابق، ص 433

⁽⁴⁾ عبد العزيز خواجه، أساسيات في علم الاجتماع مجموع محاضرات جامعي، المرجع السابق، ص185

• المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في تشكل رأسمال

هناك عدة عوامل تساعد على تكوين رأسمال الثقافي عند الأفراد بدءا بالبيئة التي يعيشون فيها وظروف المحيطة بهم ومنها نجد "العوامل الخارجية: وهي العوامل التي لا دخل للإنسان بها ومنها تأثير "العوامل الفيزيائية (البيئية): ثمة علاقة بين الانسان والبيئة بل أنه اذا كان الانسان يؤثر في البيئة المحيطة، فإنها تؤثر فيه وتضفي عليه طابعها . وتحدث البيئة أثرا كبيرا في تطور الحياة الاجتماعية ونظمها، فالناس في كل مكان عليهم أن ينظموا أنماط حياتهم وفقا لظروف الطقس وتقلباته، كما أن البيئة الفيزيائية هي التي تحدد أشكال النشاط الاقتصادي التي ينخرط فيها الناس، زراعة أم رعيًا أم تجارة ، فقد ظهرت ثقافات الجمع والالتقاط في المناطق الخصبة ، كما ظهر الرعي في المناطق الصحراوية القاحلة وفي ضوء ذلك يفترض أن تترك البيئة الفيزيائية تأثيرا بالغا على مستوى التغير الاجتماعي وطبيعته في أي مجتمع"⁽¹⁾. اضافة الى هذه العوامل خارجية يرى المفكر ابراهيم ناصر أن هناك عوامل أخرى تؤثر في تكوين الفكري لدى الأفراد ونجد منها الطبقة الاجتماعية والعقيدة وتمثل "الطبقة الاجتماعية: في طريقة الأكل و اللبس ،وتبادل التحية، وأنماط السلوك العامة ، والقيم ، والعادات ، والمثل ، تختلف باختلاف الطبقة الاجتماعية ، ويمكن ملاحظة ذلك حتى في البلد الواحد، لأن أبناء الطبقة الغنية تختلف اهتمامهم عن أبناء الطبقة الفقيرة ، كما تختلف اهتمامات وتطلعات أبناء القرية عن أبناء المدينة ، وتختلف اهتمامات ابن البادية عن الآخرين"⁽²⁾.

أما العقيدة فتمثل في " المعتقد/الدين/ان التكوين الفكري للفرد، يأتي من عمق عقائدي أو ديني ،فاعتناق الفرد معتقد معين ، أو دين معين يطبعه بطابع خاص بأفكار هذا المعتقد أو الدين لهذا لا بد أن تكون التنشئة مناسبة لخلفيته الدنية أو العقائدية، فتنشئة الفرد المسلم تختلف عن تنشئة الفرد المسيحي، وتنشئة اليهودي تختلف عن تنشئة الهندوسي وبالإضافة الى اختلاف في المعتقد الديني هناك اختلاف بين الأفراد في المعتقدات السياسية، فالإنسان الماركسي تختلف تنشئته عن الانسان الرأسمالي"⁽³⁾. فالفرد يستمد ثقافته من المحيط الذي يتواجد فيه ويؤثر بشكل بالغ في تفكيره وحتى سلوكياته، كما نجد أيضا "العوامل الديموغرافية : يقصد بها "حجم السكان ومعدلات نموهم وهجرتهم وخصوبتهم الى غير ذلك، والملاحظ أن حجم السكان على الكرة الأرضية في تزايد مستمر

⁽¹⁾ دلال ملحق أستيتية، التغير الاجتماعي والثقافي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، الأردن، 2014، ص44

⁽²⁾ ابراهيم ناصر، المرجع السابق، ص25

⁽³⁾ ابراهيم ناصر، مرجع السابق ، ص25

فقد تزايد من عام 1850 الى 1950 من مليون نسمة الى 1200 مليون نسمة الى 2500 مليون نسمة ، أي أن حجم السكان قد تضاعف تقريبا خلال مائة عام، كما تزايد من عام 1950 الى عام 1980 من 2500 مليون نسمة الى 5000 مليون نسمة ، أي تضاعف تقريبا خلال ثلاثين عاما وتختلف معدلات الزيادة السكانية من بلد الى آخر ، وترتبط عملية النمو السكاني بعملتي التحضر والتصنيع، فقد تزايد سكان الكرة الأرضية بشكل سريع بعد الثورة الصناعية والتي صاحبته بالضرورة ثورة حضرية . ولا يرتبط هذا التزايد بالثورة الصناعية أو الحضرية في حد ذاتها بل أنه يرجع أيضا الى التقدم في المستويات الصحية، الأمر الذي أدى الى التقليل من معدلات الوفاة لقد أمكن التغلب على الكثير من الأمراض والأوبئة، وذلك في ضوء النظرة التي تربط بين النمو السكان وتوفر القوى العاملة المولدة للثروة وفي هذه الحالة ينظر الى العنصر البشري بوصفه عنصرا أساسيا من عناصر الانتاج

العوامل الثقافية: تعد العوامل الثقافية من العوامل المؤثرة في التغير الاجتماعي، حيث تعمل وسائل الاتصال في أغلب بلدان العالم على نشر الثقافات ، ويؤدي الاتصال بين المجتمعات دورا بالغ الأهمية في تنشيط العمليات الاجتماعية وبالتالي يضيف بعدا دينامي على البناء الاجتماعي القائم، اذ يتأثر هذا البناء بلا شك بالأفكار المستحدثة التي ترد اليه من الخارج ، و تدفعه الى وقفة تأمل ليتخذ بعدها قراره بالقبول أو الرفض وتزداد قيمة هذا العامل في احداث التغير الاجتماعي عندما عرف أن تطور الجماعات الانسانية المنعزلة وشبه منعزلة وتطور أنظمة التكيف مع البيئة والواقع الاجتماعي في المجتمعات النامية ورفع مستويات الاجتماعية والاقتصادية بها كل ذلك لا يتأتى الا بإعادة الاتصال بين هذه المجتمعات وبين المجتمعات التي قطعت شوطا في هذا المضمار ، والاتصال ببساطة هو تلك العملية التي تنتقل بواسطتها الرسالة أو الفكرة أو الاختراع من المرسل (المصدر) حتى تصل الى المستقبل .

ويرى (بنجتسون وبلاك) أن الاتصال عملية حيوية لا بد منها لإحداث تغير الاجتماعي، وعلى ذلك يحسن الاشارة الى أن طبيعة هذا التغير الناجم عن انتشار الأفكار الجديدة تتوقف على النسق الاجتماعي نفسه وعملية التغير الاجتماعي تتمثل في

-الاختراع : وهي مرحلة خلق أفكار الجديدة وتطويرها

-الانتشار: وهي مرحلة وصول الأفكار الى أعضاء النسق الاجتماعي

-النتائج: وهي التغيرات التي تنجم عن استخدام الفكرة الجديدة أو رفضها⁽¹⁾. فتزايد عدد أفراد مجتمع وكثرة اتصالاتهم بالعالم الخارجي كل ذلك يجعل من الفرد يتشرب من ثقافات المجتمعات الأخرى ويتطلع الى كل ما هو جديد، و اضافة الى هذه العوامل الخارجية التي ليس للفرد يد في ايجادها فهناك عوامل أخرى تؤثر في تشكل الرأسمال الثقافي لدى الأفراد وتمثل في "العوامل الداخلية : يقصد بها العوامل النابعة من داخل المجتمع ذاته ، و التي لها قدر من الاستقلال النسبي في الطريقة التي تؤثر بها على الأفراد وتمثل هذه العوامل في"⁽²⁾. "الوضع السياسي: ان الوضع السياسي في أي منطقة يؤثر بطريقة كبيرة ومباشرة على الأفراد، فالمجتمعات الديمقراطية تطبع أبناءها بطباع ديمقراطية وتربيههم على حرية الرأي والفكر والانتاج ، وتساوي فيما بينهم في الحقوق والواجبات ،في أن مجتمعات التي تسير على النهج الدكتاتوري تنشئ أفرادها على الخضوع والطاعة والقهر، وأساليب خاصة تخدم الدكتاتور الحاكم وهكذا في المجتمعات التي تسير على سياسة الاشتراكية ،أو السياسة الشعبية

الوضع الاقتصادي: ان الوضع الاقتصادي السائد في المجتمع يؤثر في التنشئة أفراده، لأن التأثير بالاقتصاد والنظام الاقتصادي في المجتمع يتحكم في العملية التربوية، وطريقة الانتاج والسيطرة على هذه الطريقة تفرض أساليب تنشئة معينة لأفراد ذلك المجتمع ، فالتنشئة في المجتمع الزراعي والذي يعتمد على الانتاج من الأرض والارتباط بها يفرض تنشئة خاصة بأهلها، وكذلك المجتمع الصناعي الذي يعتمد اقتصاده على صناعة معينة ينشئ أفراده بطريقة تخدم انتاجيه وتتناسب مع متطلبات صناعته

المستوى التعليمي: يتأثر الأفراد بالمستوى التعليمي بشكل كبير سواء كان ذلك على مستوى الفرد التعليمي، أو مستوى الأسرة التعليمي، أو مستوى المجتمع بشكل عام، أو مستوى الحي الذي يقيم به الفرد. ويعني مستوى التعليم: المستوى الذي وصلت اليه العائلة أو كبارها وما يقرؤون، والصحف التي يقرؤونها، والمكتبات الأسرية، والكتب المستخدمة وحتى برامج الاذاعة والتلفزيون التربوية والتعليمية التي يسمعونها ويشاهدونها⁽³⁾. بإضافة الى هذه العوامل هناك **العوامل التكنولوجية** حيث ترى المفكرة دلال ملحس بأن " للتقدم التكنولوجي أثر كبير على المجتمعات، و للاختراعات الحديثة أثرها في

⁽¹⁾ دلال ملحس استيتية، المرجع السابق، ص-ص 46, 48

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص53

⁽³⁾ ابراهيم ناصر، المرجع السابق، ص25

المجتمعات الانسانية ، وقد أدت هذه الاختراعات الى زيادة الاتصالات بين الشعوب وأدى ذلك الى احتمال حدوث تغيرات اجتماعية بين المجتمعات بسبب هذه الاتصالات ونتيجة هذا التلاحم، وبذلك لم يعد من الممكن أن ينفصل مجتمع عن آخ، وبالتالي أية تغيرات تحدث في أي مجتمع سيكون لها صدى وأثر في المجتمعات الأخرى، فتقدم التكنولوجيا يزيل الفوارق ويجعل المجتمعات متشابهة⁽¹⁾. أي هذا التقدم التكنولوجي الذي جعل المجتمع قرية واحدة وذلك بكثرة الاتصالات مما يؤدي ذلك الى بأفراد المجتمع يتأثرون بثقافات مجتمعات أخرى وتزيد لديهم قيمة التفضيل بين قيمة الأشياء وتقبل كل ما هو جديد حيث يرى الكاتب معن خليل العمر في كتابه التغير الاجتماعي أن هناك صيرورة لتقبل التغير وتمثل في ان تقبل الناس لأي ابداع أو ابتكار جديد لا يحدث فجأة أو مباشرة أو تلقائيا بل بصيرورة (عملية) متألفة من ثلاثة ركائز وهي "أ-الابداع: ان الابداع غالبا ما يتبلور من خلال التنشئة الاجتماعية التي لا تخضع للقيود والضوابط الصارمة بل للمتحررة والراشدة، ولا تأخذ بالمعايير والضوابط التي وضعها الأجيال السابقة لتوجيه وقيادة تصرف وتفكير الناشئة الجديدة، لذا فان الابداع في هذا السياق لا يعد موروثا بل مكتسبا من خلال تحرره من قيود الماضي والمفاهيم الحاضرة ومدركا لمشاكل مجتمعية ليخرج بشيء جديد يخدم ويساعد مجتمعه في نشاط معين أي يكون الابداع مستتبط من بيئة محلية وقد لا يكون ذلك بل مستعارا من ثقافات خارجية أي من خارج مجتمع المبدع ولهذا المفهوم مصدران هما 1-**لقاعدة الثقافية:** المتمثلة بالأفكار المفتوحة والتنظيمات المحبكة والحرية الفردية في الابداع وقدراته على الانتاج الفكري حيث تكون القاعدة محكا أو مقياسا لقبول التغير أو رفضه ،ومثال على ذلك المبدع المعروف **ليوناردو دافنجي** أمضى جل طاقته الذهنية في انتاج ماكنة تطير في الهواء هذا الابتكار الجدي شكل اختراعا هائلا الا أنه لم يقبل في وقته لأن ثقافة المجتمع لم تتضمن عناصر تكنولوجية لماكنات الاختراق الداخلي، ولم تكن حاجة لهذا الاختراع الأمر الذي أدى الى فشله أي هذا الابتكار سبق عصره

1-العناصر الاصطناعية في تجربة الابداع: أ-الابداع: الأفكار الصادرة من ذهنية العلماء و الموهوبين أو من خيال المتميزين بذكائهم الحاد، أي انتاج فردي لذلك يمكن القول انه كلما تتسع دائرة القاعدة الثقافية لمجتمع معين زادت وتنوعت ابداعات ومواهب العلماء والعباقرة في ذلك المجتمع ، اضافة الى ذلك المقولة الشهيرة (الحاجة أم الاختراع) تمثل تنبيهات للابتكارات والابداعات الجديدة

(1) دلال ملحق استثنائية، المرجع السابق، ص-ص 54,56

ب-التحييد: ويمثل الركيزة الثانية في عملية صيرورة تقبل الابداع، لأنه عادة ما يكون منحرفا عن الأنماط السائدة أو عما هو مألوف أو مستخدم الذي يستعدي وجود القبول الاجتماعي لهذا على المبدع الجديد لكي يتم تحييده، وبدون هذه العملية (القبول ثم التحييد) فان الابداع يكون أمده قصيرا فيهمل أو يرفض من قبل الناس لكونه لا يمثل ولا يعكس ما هو قائم بل يعتبر منحرفا أو غريبا أو جديدا عنه، لذا يتطلب اقناع الناس بأنه لهذا الابداع الجديد ايجابيات لهم أكثر من سلبياته أو أكثر من الذي عندهم أو الذي يستخدمونه ، ومن مهمة المحيدين أو المدافعين عن الابداع تأخذ مراحل متعددة وهي اشعار الابداع الجديد بإشباعه حاجات جديدة غير متوفرة عند الناس

-ان الطرق وأساليب القديمة عاجزة عن اشباع حاجاتهم الجديدة

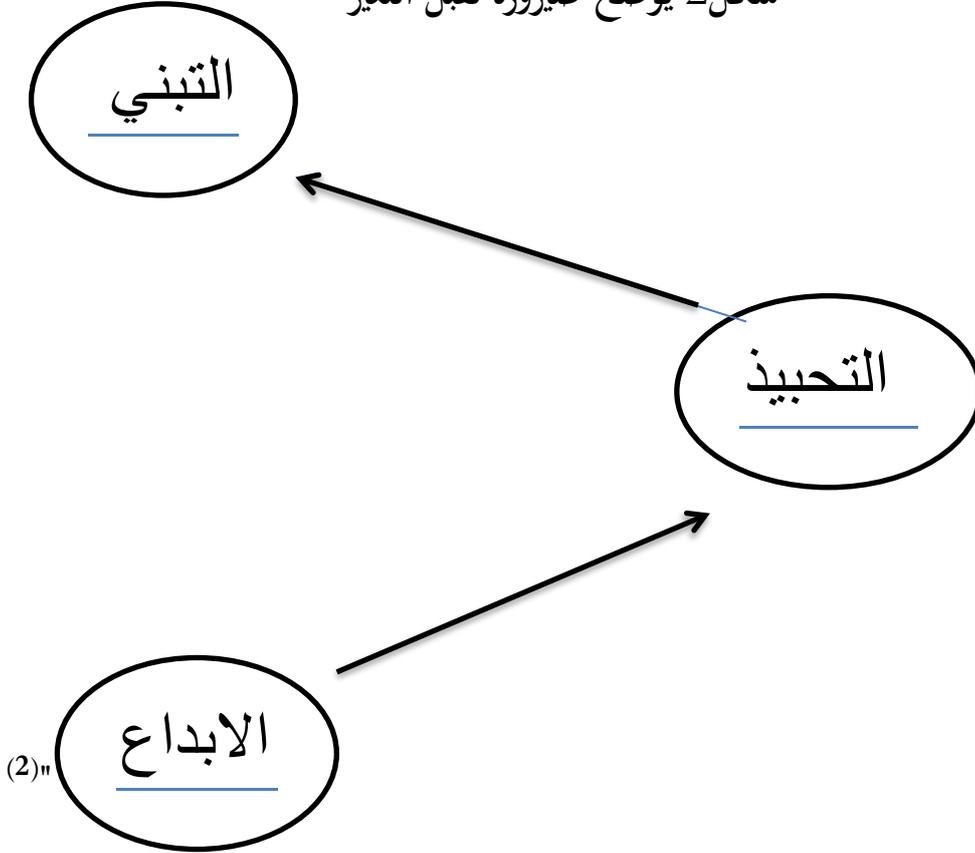
-ان الابداع الجديد سوف يمنحهم اعتبارا اجتماعيا جديدا لكونه جديدا

-اشعار الناس بأن المرحلة التطورية الحالية تتطلب ترك الأساليب القديمة وتبني ابداعات جديدة تتناسب طردا مع طموحاتهم المستجدة والمتطورة , فعندما تتحقق هذه المهام التي يقوم بها المبدع فان الابداع يتم تبنيه من قبل الناس

ج-التبني: الشخص الذي يبادر قبل الآخرين في تبني الابداع الجديد سوف يواجه نظرة غريبة من قبل الناس أو نقدهم له ، لكن الشيء الذي يخفف من ضغط المجتمع على المبادرين الأوائل هو تكرار هؤلاء المتبنين لاقتناء الابداع ليكونوا مثل كرة الثلج التي تتدحرج من أعلى الجبل الى أسفله فتلف حولها الثلج عند التدرج فتكبر عندئذ يزداد حجمها ، وغالبا ما يكون الأفراد الذين تنشؤوا تنشئة غير صارمة في تقاليدهم يكون أكثر ميل لتبني الابداعات الجديدة من المنشئين تنشئة صارمة وتقاليدية. والتبني يؤخذ بسرعة متدرجة ولا يحصل فجأة بل ترتفع وتيرته كلما زاد عدد المتبنين ثم يقبل بعد فترة وعادة ما يؤخذ مسار حركته التبني للإبداعات الجديدة شكل **حرف S** , ومثال على ذلك في بعض المجتمعات العربية (الشرقية) يلبس الرجال البدلة الغربية (جاكيت وبنطلون وربطة عنق) , ويضعون على رؤوسهم الشماع (الحطة) والعقال الزي العربي والتراثي ، هذه الاضافة العربية

الى البدلة الغربية توضح أن العربي في المشرق لم يتقبل لبس البدلة الغربية كما هي مالم يضيف إليها بعضاً من زيه الأصيل"⁽¹⁾.

شكل 2 يوضح صيرورة تقبل التغيير



وكحوصلة الى ما سبق نستنتج أن هناك دوافع لتقبل الابداع الجديد الذي يقود الى تغيير كتسع دائرة المثاقفين وأن هذا الابداع يشبع حاجاتهم أكثر من القديم كما لا يتعارض مع ميولهم ومعاييرهم وقيمهم الاجتماعية السائدة أي خدم مصالح أفراد المجتمع حيث يرى المفكر عاكف خصاونة أن هناك أهمية يشكلها التغيير لدى الأفراد حيث يقول "لاشك أننا ندرك جميعاً الأهمية البالغة التي حققها التغيير في حياة الشعوب والمجتمعات والمنظمات على مختلف الأصعدة والمستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمعرفية والسياسية والبيئية التي استطاعت أن تسخر للإنسان شيء جديد في واقع حياته وهو التطوير والتحول من حاله قديمة الى حالة جديدة سواء في مستويات الحياة التي كان يعيشها أو في مستويات الفكر والسلوك والثقافة التي أجزم أنها حققت نقله من مستوى الأدنى الى الأفضل في كافة سبل الحياة ابتداء من الكهوف كأماكن للعيش التي كان يعيش بها الانسان ، ومرورا بوسائل النقل التي كانت تقتصر على الحيوانات،

⁽¹⁾ معن خليل العمر، التغيير الاجتماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2004، ص-ص 184، 191

(المرجع نفسه، ص 192²

انتهاء بالعمولة التي نقلت الانسان من عزلته الى عالم صغي بلا حدود . بل وهناك الكثير من العوائد التي لا حصر لها ما هي الا نتاج التغيير الابداعي⁽¹⁾ نلاحظ أن التغيير يساعد على استمرارية الابداع من حيث الأفكار التي قد تواجه الجمود كما يمكن من الانسجام مع المتغيرات التي تواجه المنظمات و المجتمعات كما يساعد على تفعيل الحوية وتجديد للآخرين ويزرع فيهم النشاط مما ينتج عن ذلك تلبية لحاجيات أفراد المجتمع وذلك من حصولهم على خدمات أفضل تتميز بالجودة والسرعة ونقلهم من حال الى حال أفضل منه بحيث ذلك لا يتعارض مع قيمهم الاجتماعية فالإبداع هو محرك الرئيسي للتغيير والتغيير هو استجابة لهذا الابداع

● المطلب الرابع: بعض النظريات المفسرة للتنشئة

تمثل النظرية رصيذا لأي علم وهي نمط لبناء المعرفة العلمية ومن النظريات المفسرة للتنشئة الأفراد اجتماعيا وتنظيميا نجد

1-: "نظرية النمو المعرفي حيث يرى يياجيه أن الذكاء هو القدرة على التفكير المنطقي، وأن الذكاء يتطور نتيجة التفاعل بين القوى الوراثية وقوى البيئة واهتم بعملتين أساسيتين هما التنظيم والتكيف بتنظيم الطفل لخبراته عن العالم من حوله فان يعطي لهذا العالم معنى، وبعملية الجديد من التكيف فانه يكيف بنائه المعرفي ليستوعب الجديد من الخبرات هذا التكيف يتم من خلال عملتين هما :

التمائل(المماثلة) والتواؤم والملاءمة (المواءمة) بالتمائل يغير الطفل ما حوله من أشياء ويستوعب الجديد من المعلومات في بنائه المعرفي بإضافتها الى معارف السابقة، وبالتواؤم يغير ما في نفسه أي ما في بنائه المعرفي ليتكيف مع الجديد من المعارف والخبرات⁽²⁾. فالفرد يتطور ذكائه من خلال ما يحيط به في بيئته وتفاعل معها أي من خلال أسرته التي ينشئ بها وما يتعلمه من مدرسته مما يمكنه من تنظيم الفرد لخبراته ومعرفة العالم من حوله وبالتالي يمكنه أن يستعمل هذه القدرات حتى في حياته العملية أي في العمل الذي يقوم به وحل المشكلات التي توجه أي تساهم البيئة التي ينشئ فيها في تشكل رأسمال الثقافي لديه.

⁽¹⁾ عاكف لطفي خصاونة، إدارة الابداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011،

ص-ص 186-188

⁽²⁾ ابراهيم ناصر، مرجع السابق، 39

2- نظرية التعلم الاجتماعي: حيث يرى المفكرين باندورا وولترز أن تعلم الأفراد يكون من خلال "مشاهدة ممارسات الآخرين في المجتمع في أي مجال، والتعلم منهم بواسطة التقليد والمحاكاة والممارسة، أي أن ما نتعلمه ليس فقط نماذج قام بها البعض، بل نتعلم بالإضافة إلى ذلك قواعد و أسس قام عليها ذلك السلوك وأن التعلم الاجتماعي يتمور حول جانبين أساسيين المحاكاة والتقليد لنماذج اجتماعية معينة، ثانيا مبادئ التعلم العامة مثل التعزيز والعقاب والاطفاء والتعميم والتمييز التي تلعب دورا مهما في عملية التنشئة الاجتماعية و أن اكتساب القيم وتعلمها يتم من خلال ملاحظة نماذج اجتماعية ومن خلال المحاكاة والتقليد ، ومن خلال تعلم بديل الذي يحقق من خلال التعزيز الذاتي كما أكد باندورا على أن مشاهدة الطفل (الملاحظ) الأنموذج كوفئ أو أثيب أو عوقب، نتيجة لقيامه (الأنموذج) بسلوك ما، سيخلق لدى الطفل (الملاحظ) توقعا بأن قيامه بسلوك مشابه لسلوك الأنموذج سي جلب له نتائج مماثلة اذا قام بتقليده، ويسمي باندورا هذا التعزيز بأنه التعلم يقوم على أساس مجتمعي ويعتقد العلماء بأن السلوك يتدعم أو يتغير تبعاً لنمط التعزيز المستخدم أو العقاب. فالسلوك الذي ينتهي بالثواب يميل إلى أن يتكرر مرة أخرى في مواقف مماثلة للموقف الذي أثيب فيه السلوك. كما أن السلوك الذي ينتهي بالعقاب يميل إلى أن يتوقف"⁽¹⁾. فالفرد يستطيع أن يكتسب مجموعة من المعارف والأفكار والقدرات والعادات والمهارات ويتم هذا بالتعلم وذلك من خلال المحاكاة والتقليد أو بالتعزيز والعقاب أي بملاحظة الفرد إلى نماذج اجتماعية سوف يتعلم مجموعة من القيم التي يجذبها مجتمعه أو من خلال ملاحظته إلى القيمة التي تعطى له أثناء قيامه بسلوك معين ونفس شيء يكون في المنظمات وذلك بملاحظته للمكافآت التي يحصل عليها العمال من خلال أدائهم الجيد والابداع فيها ونوع الامتيازات التي تحصلوا عليها فان أدائه سوف يكون مثل أداء زملائه في العمل .

أما نظرية الدور الاجتماعي : التي تركز على البيئة التي يتواجد فيها الفرد والدور الذي يقوم به في المركز الذي يشغله حيث ترى نظرية أن " الجماعة التي يولد فيها الانسان تحدد المركز الذي يمثله الفرد والدور الذي يقوم به، ويكون تحديد المركز على أساس العمر أو الجنس أو المولد أو المهنة أو زواج أو الطبقة الاجتماعية أو الترتيب في الأسرة أما الدور فهو السلوك الذي يقوم به الفرد في المركز الذي يشغله، ومن ثم يقوم الفرد بأدوار اجتماعية مختلفة تتحدد على أساس الامكانيات العقلية والجسمية التي يولد بها ، وتفاعله مع ثقافة المحيطة، وتكيفه مع البيئة الاجتماعية والطبيعية

(1) المرجع نفسه، ص42

من حوله والدور الاجتماعي هو السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة، وهو الجانب الديناميكي له، والذي تحدده الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة وعادة ما يكون للفرد أكثر من دور واحد داخل النظام المجتمعي الذي ينتمي إليه ، فالدور الاجتماعي اذن هو نمط من الأفعال التي يقوم بها الفرد في المواقف الاجتماعية المختلفة التي يتعرض لها فللفرد يكتسب الدور الذي يوديه من تفاعله مع الآخرين وطرق تعلم أنماط الأدوار الاجتماعية يكون ب:

التعليم القصدي: ويعني ثقافة المجتمع هي المسؤولة عن تعلم أفرادها أفعالا و أوضاعا معينة وذلك بأن تكافئ الأفراد على الأعمال التي تقبلها، وتعاقبهم على الأعمال التي لا ترغب فيها . وهذا يعني أن الاستجابة التي تعلمها الفرد للقيام بدور اجتماعي معين تتم بتفاعل مع أفراد آخرين

التعلم العرضي : ويتم عن طريق اكتساب الفرد طرق السلوك التي يجدها لدى الآخرين في بيئته ، وأهم أشكال التعلم العرضي (اللعب) حيث يعمل على اكتساب وتعلم الدور الاجتماعي أو الأدوار الاجتماعية ، ومن ثم اكتساب المهارات في ذلك الدور أو الأدوار مما يؤدي به الى التطبيع الاجتماعي⁽¹⁾ نستنتج من خلال ما سبق أن الفرد يقوم بسلوك معين في مجتمع أو منظمة التي ينتمي لها من خلال تواجده بها وتفاعله مع أعضائها ويتم ذلك من خلال التعلم القصدي أي الثقافة السائدة في هذا المجتمع وثقافة المنظمة تجعله ينتهج هذا السلوك حيث تكافئ الاعمال التي تقبلها أو العكس أي تحفز على نوع من أعمال أو عن طريق التعليم العرضي أي من خلال تفاعله يكتسب هذا الفرد أنماط من السلوك التي يجدها في بيئته أي يصبح يشعر وكأنه ولد بها أما نظرية الممارسة

3- نظرية الممارسة لبير بورديو.

يرتكز مفهوم الممارسة عند بورديو على علاقة الأعوان بالبناء الاجتماعي " وهي العلاقة التي تنتهي بأن يقوموا بإعادة إنتاج هذا البناء، ولا يستبعد بورديو قدرة الأعوان على تحويله وتغييره (البناء)، ولكن يستلزم ذلك توافر شروط. ويعني بورديو بالممارسة ذلك الفعل الاجتماعي الذي بواسطته يقوم الأعوان بالمشاركة في إنتاج البناء الاجتماعي، وليس مجرد أداء أدوار بداخله. ويقول بورديو: على الرغم من أن

⁽¹⁾ ابراهيم ناصر، المرجع السابق، ص 55

الفاعلين نتاج البنية، إلا أنهم صنعوا ويصنعون البنية باستمرار. فعملية إعادة إنتاج البنية هذه، بعيدا عن كونها نتاج سيرورة آلية، لا تتحقق بدون تعاون الفاعلين الذين استند مجوا ضرورة البنية في شكل هايتوس، حيث ينتجون، ويعيدون الإنتاج، سواء كانوا واعين بتعاونهم أم لا. هكذا إذن، يتحدد إنتاج الممارسات عند بورديو على الوضع الذي يحتله العون في الفضاء الاجتماعي وأيضا في الحقل الذي تتم فيه هذه الممارسات، ويعبر عن ذلك على النحو التالي: الممارسة تساوي (الهايتوس في رأس المال) زائد الحقل.⁽¹⁾ فالفرد يشارك في البناء الاجتماعي ومن أي مكانة يحتلها في هذا الفضاء وسلوكه يتأثر بالمتغيرات المحيطة به في هذا البناء أي المحيط المتواجد فيه من أسرة أو الجماعة التي ينتمي إليها أو المنظمة التي يعمل بها

خلاصة

ومن خلال هذا الفصل نستنتج أن هناك عدة ينابيع ومصادر التي ينهل منها الأفراد معارف والخبرات والمتمثلة في مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالمحيط الأسري والنظام التربوي حيث تساهم في تشكل شخصيتهم ونموهم، كما تعتبر التجارب التي يراكمها الفرد في عالم الشغل حيث تكسبه مهارات وقدرات المهنية الخاصة بالعمل وبالتالي يتبلور رأسمال الثقافي للأفراد ، وللرأسمال عدة أنواع فنجد الرأسمال الاجتماعي وتمثل في العلاقات التي يشكلها الأفراد مع جماعة معينة، أما رأسمال الرمزي فيمثل الأشياء التي يمتلكها الفرد ويعترف بها ذلك المجتمع ولها قيمة معتبرة ، أما العوامل المؤثرة في تشكل رأسمال الثقافي تتمثل في المعتقد أو الدين فتنشئة المسلم تختلف عن نشأة اليهودي ، كما يتأثر أيضا بالنمو الديمغرافي حيث يساهم في توفر القوى العاملة المولدة للثروة وبالتالي التحضر والتقدم كما نجد أيضا العوامل الثقافية والمتمثلة في العوامل التكنولوجية والاتصالات مع العالم الخارجي وبالتالي التعرف على ثقافتهم ، كما يتأثر الرأسمال الثقافي أيضا بالوضع الاقتصادي والمستوى التعليمي السائد في المجتمع الذي يؤثر على نشأة أفراده

الفصل الثالث :
الابداع التنظيمي

الفصل الثالث :

تمهيد

-المبحث الأول: نشأة ومميزات المنظمات المبدعة

-المطلب الأول: نشأة الابداع في المؤسسات

-المطلب الثاني: عناصر ومميزات المنظمات المبدعة

-المطلب الثالث: حاجة المنظمة للإبداع ومستوياته

-المطلب الرابع: مميزات الاداري المبدع ودوافعه

-المبحث الثاني: ادارة وتفعيل الابداع في المنظمات

-المطلب الأول: ادارة الابداع التنظيمي

-المطلب الثاني: علاقة وأهمية الادارة بالإبداع التنظيمي

-المطلب الثالث: التغير ودوره في الابداع التنظيمي

-المطلب الرابع: معوقات الابداع التنظيمي

-المطلب الخامس: تنمية الابداع وركائزه

-خلاصة الفصل

تمهيد

ان المحور الجوهرى للمنظمات المعاصرة يقوم على تطويرها لبيئة تنظيمية تعمل على بلورة الاتجاهات الابداعية، اذ يعتبر الابداع التنظيمي وسيلة هامة وأساسية لنموها وتطويرها وبقاءها، وذلك للوصول الى تحقيق الأهداف المرجوة، وبالتالي فإن الإبداع التنظيمي لابد أن يفهم باعتباره سلسلة من العمليات الضرورية لنجاح وبقاء المنظمة، حيث أن بدء العملية الإبداعية هو نتيجة لشعور العاملين بأن هناك فجوة في الأداء تمثل الفرق بين ما هو موجود فعلاً وما هو متوقع بالنسبة للأداء مما يدفعهم إلى محاولة الوصول إلى حلول إبداعية. ويتم ذلك من خلال اعتماد المؤسسة على وسيلة إدارية منهجية تقوم على إعادة البناء التنظيمي من جذوره وتعتمد على إعادة هيكلة وتصميم العمليات الإدارية بهدف تحقيق تطوير جوهري وطموح في أداء العاملين ، ومن خلال ذلك يمكن القول أن الإبداع يمنح المؤسسات أعلى درجات التفوق في ظل محيط شديد التغيير وسنحاول تقسيم هذا الفصل كالتالي:

المبحث الأول: نشأة ومميزات المنظمات المبدعة

المبحث الثاني: ادارة وتفعيل الابداع في منظمات

المبحث الأول: نشأة ومميزات المنظمات المبدعة

● المطلب الأول: نشأة الابداع في مؤسسات

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات واتصالات والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات ، ومن هنا يرى الكاتب زيد منيرعبوي أنه " بدأ الاهتمام بالإبداع في ادارة الأعمال، عندما عقد مؤتمرا للإبداع في الولايات المتحدة عام 1958. وهذا يعني بداية دراسة الابداع بطريقة عملية منظمة ،وكظاهرة مؤسسية تتكامل مع مختلف أوجه نشاطات المؤسسة، أما الابداع فهو موجود منذ وجود المؤسسات ،بل منذ وجود الانسان ذاته، فالإبداع صفة ملائمة للإنسان ، وان مقارنة بين مؤسسة الأمم ومؤسسة اليوم تبين مدى الابداع الذي وصل اليه الانسان في تسخير مختلف جوانب العلوم الانسانية لتطوير المؤسسات الى ما هي عليه الآن

أ-التركيز على وظائف المدير والعملية الادارية: واكبت الجهود الأمريكية في (الادارة العلمية)، جهود أوربية في المبادئ الادارية التي سميت بتسميات مختلفة مثل ،التقسيمات الادارية ،الوظائف الادارية، التكوينات الادارية أو المبادئ العالمية للإدارة، وقد أطلق على هذه الجهود اسم مدرسة المبادئ الادارية وتعتبر هذه المدرسة مبادئها صالحة في كل الظروف، سواء تكونت من الخبرة العملية أو من البحث والتجريب ويعتبر هنري فاء يول أبا لهذه المدرسة

ب-التركيز على العنصر الانساني (العامل):مع بزوغ عصر التصنيع في منتصف القرن الثامن العشر كان اهم الأول والأخير لأصحاب المصانع أصحاب العمل هو الكم الانتاجي الغزير والريح الوفير ،ولم يكن العامل حينئذا الا وسيلة انتاجية، كما كان حجم الطلب يفوق حجم العرض بكثير، وكان هدف المستهلك الذي لم يكن أوفر حظا في تعليمه وثقافته من العامل نفسه ، أن يشبع حاجاته بغض النظر عن جودة المنتج، وفي الوقت الذي انهمك فيه فرديك تايلور بإرساء مبادئ الادارة العلمية كان آخرون يعملون في ارساء مبادئ علم النفس الصناعي ولقد كانت هذه الدعوات وراء تطور علم السلوك التنظيمي على مستوى الأفراد، مثل دراسات الشخصية، الادراك، الاتجاهات، القيم، التحفيز، تعديل السلوك، الاجهاد النفسي وصنع القرار⁽¹⁾.

⁽¹⁾ زيد منير عبوي، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الادارية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006، ص131،132

وبعد ذلك تم التركيز على " عنصر القيادة(القائد): لم يكن تركيز مدرسة العلاقات الانسانية مقتصرًا على الفرد العامل، بل ركزت أيضا على الفرد القائد، وعلى نمطه القيادي، ولقد تمت الاستفادة أيضا في هذا المجال من مبادئ علم النفس ونظرياته ، وسلوكيات الفرد والجماعة ، باعتبار العملية القيادية اتصال بين القائد واتباعه

د- التركيز على البعد الاجتماعي في المؤسسة: في ذات الوقت الذي انهمك فيه (فردريك تايلور) في ارساء دعائم الادارة العلمية و(هنر فايول) في ارساء دعائم المبادئ الادارية، كان هناك آخرون يعملون جاهدين في ارساء دعائم البعد الاجتماعي للإدارة منهم ماكس فيبر الذي اشتهر بنظريته (نظرية المنظمات الاجتماعية والاقتصادية)، ان النموذج المثالي للبيروقراطية الذي وضعه ماكس فيبر يعتبر اصلاحا للتشوهات الاجتماعية في عصره والتي انعكست على أساليب ادارة المؤسسات وممارسة السلطة فيها أما اميل دور كها يم الذي تطرق للجماعة وديناميكيته حيث ذكر أن المجموعة من خلال قيمها وأعرافها تستطيع أن تتحكم بتصرف أعضائها في أي مؤسسة اجتماعية أما تجارب هوثورن فقد أثبت أن المؤسسة وحدة اجتماعية وأن مبادئ علماء الاجتماع السابقة يمكن استخدامها لتحليل الجانب الاجتماعي للمؤسسة

هـ- التركيز على المجموعات وفرق العمل في المؤسسة: لقد ساعد علم الاجتماع على اكمال جانب آخر من جوانب السلوك التنظيمي، مما ساعد على تسليط الضوء على المجموعة وديناميكيته وقوة أفرادها ومكانتهم وأدوارهم وغيرها من خصائص المجموعة، فقد أصبحت مجموعة العمل تدار بطريقة محفزة، حيث أعطيت مزيدا من الاستقلالية في صنع القرار الخاص

و- التركيز على تصميم وتنظيم المؤسسة: هي الموازنة بين الجانب الاداري والجانب الفني، بين البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، بين المسؤوليات والصلاحيات، بين الواجبات وبين الميول والرغبات ولقد توجت نظرية النظم على يد بيرتلا نفي عام(1951) مبدأ التكامل عند تصميم المنظمة أو تطوير عند تطويرها أو عند دراسة أحد جوانب المؤسسة لأي سبب من الأسباب⁽¹⁾

(زيد منير عبوي، المرجع السابق ، ص-ص 134,135¹

وأخيراً تم تركيز على "إدارة الجودة الشاملة: يمكن اعتبار إدارة الجودة الشاملة بأنها أعلى المراتب التكامل والتنسيق في هيكل المؤسسة وتصميم نشاطاتها الفنية والإدارية بهدف الإبداع والتميز والتفرد في الأداء ، ففي القرن التاسع عشر كانت الصناعات لا تعرف من أمور الجودة إلا مطابقة المواصفات والمقاييس ، ومع حلول القرن العشرين عندما بدأ عصر التجميع والانتاج الحديث، ركزت رقابة الجودة على تقليل التلف في المنتج ، أما في اليابان فقد أعتبر شهر تشرين الثاني عام 1960 شهراً للجودة ، وأصبحت تحتفل بالجودة في هذا الشهر سنوياً وفي عام 1979 خص ماتسوشيتو ميزة المؤسسات اليابانية على مثيلاتها الغربية حيث يقول سوف تريح وسوف تخسرون جوهر إدارتنا هو تحريك وسحب الأفكار الأذكى ، اننا ندرب موظفينا 3-4 أضعاف ما تقدمونه لموظفيكم، ونجعلهم يدافعون على شركتهم ويحمونها ، صحيح أن مدراءكم اجتماعيون وجيدون ولكنهم يعتمدون على أفكارهم هم لا على أفكار الأذكى من الموظفين ، ويعتقدون أن مهمة الشركة حماية موظفيها"⁽¹⁾.

ومن هذا المنطلق نستنتج أن الإبداع عرفته المؤسسات منذ نشؤها وتطور حسب المتغيرات التي كانت سائدة بين كل فترة وأخرى فقد كان متعلقاً بجوانب الداخلية للمؤسسة من وظائف المدير والقائد وكيفية تنظيم والتسيير وفرق العمل وغير ذلك ثم تطرق إلى نوعية الانتاج ومطابقته وصولاً إلى الجودة الشاملة التي تضم الجانب الداخلي والخارجي للمؤسسة ومع نوعية الانتاج أي التكامل مما يؤدي للمؤسسات بتغير وتجديد المستمر لنشاطاتها ومرونة هيكلتها بهدف الإبداع والتميز بين المؤسسات

● المطلب الثاني: عناصر ومميزات المنظمات المبدعة

يعتبر الإبداع أداة ومهارة تمكن المسيرين من مواجهة التحديات المختلفة وإدارة الأزمات وتحويلها إلى فرص ولذلك لا بد من توفر عنصرين مهمين هما "التفكير الاستراتيجي: يتصل هذا التفكير بقدرة المؤسسة على وضع الخطط المستقبلية للتطور والتغيير ووسائل التعامل معها

-بناء ثقافة المؤسسة: وهي إيجاد قيم مشتركة بين العاملين من خلال التركيز على احتياجاتهم والنظر إليهم كأعضاء في أسرة واحدة يتوجب على رب تلك الأسرة الاهتمام بهم وتدريبهم والعمل على ترسيخ معايير أداء مميزة وتوفير قدر من الاحترام للعاملين وإتاحة المجال لهم بالمشاركة"⁽²⁾. ولقد حدد الكاتبان حسين حريم و عبد الله حسن مسلم مميزات المنظمات المبدعة حيث تمثلت في "الهيكل

⁽¹⁾ زيد منير عبوي، مرجع السابق، ص-ص 135، 136

⁽²⁾ حسين ناجي عارف، السلوك التنظيمي، دار يافا للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2001، ص 150

التنظيمي العضوي: يؤثر ايجابا على الابداع وذلك لأنه يتضمن درجة متدنية من التقسيم والتمايز الرأسي، والرسمية والمركزية، فالهيكل العضوي يوفر المرونة والتكيف والتفاعل الأفقي بين الوحدات المختلفة مما يشجع ويسهل تبني الابداعات ، ينبغي أن يوفر الهيكل التنظيمي دعما صريحا للإبداع، مثل التشجيع والاتصال المفتوح، والاستعداد الأصغاء، والتغذية الراجعة الإيجابية

-ان استقرار الادارة لفترة طويلة يرتبط بالإبداع: حيث أن استقرار الادارة يوفر المشروعية والمعرفة في كفية انجاز العمل وتحقيق النتائج المرجوة.

-الاتصالات المكثفة بين الوحدات: تكون عالية في المنظمات المبدعة، فهذه المنظمات تستخدم العديد من اللجان وفرق العمل وغيرها من الآليات التي تعزز التفاعل عبر حدود الوحدات

-ثقافة المنظمة: المنظمات المبدعة لديها ثقافات متشابهة، فهي تشجع المخاطرة والاختبار والتجربة، وتكافئ النجاح والفشل، على سواء وتشجع وتنظر الفشل على أنه نتيجة ثانوية طبيعية للخوض في المجهول

-ادارة الموارد البشرية: المنظمات المبدعة تقوم بتدريب وتطوير العاملين فيها بشكل دائم ليواكبوا كل جديد، وتسعى لتوفير الاستقرار الوظيفي للعاملين بحيث لا يشعر الفرد بأي خوف أو بأنه عرضة للفصل نتيجة الخطأ أو الفشل

-طبيعة العمل: العمل الذي يوفر درجة مناسبة من الاستقلالية وحرية التصرف يحفز الابداع ويساعد على ادخال وتطبيق الإبداعات في المنظمة كما أن تعرض الفرد لضغوط زمنية معتدلة وليست شديدة يعزز الابداع

-القيادة: الابداع يتطلب قيادة ملتزمة بالتغير وتدعم الابداع وتسانده وتتسامح مع الأخطاء ، بل وتشجعها وعلى المدير أن يساعد الأفراد على التغلب على خوفهم من الفشل، وتطوير ثقافة المخاطرة الذكية التي تؤدي الى الابداع المستدام

-خصائص فريق/جماعة العمل: لقد دلت الدراسات على أن وجود درجة معتدلة من التنوع، والتماسك، والاستقلالية تتصف بها جماعة، فريق العمل يشجع ويعزز الابداع، ولكن اذا ما زادت هذه الخصائص أو قلت عن درجة الاعتدال فان ذلك يعيق الابداع في المنظمات

-أنظمة العوائد و الحوافز: مما يحفز الابداع ويساند وضع نظم العوائد والحوافز التي تلائم الابداع ، والربط بين أنظمة العوائد والابداع بما في ذلك منح الاعتراف والتقدير والأداء الجيد⁽¹⁾. و الكاتب عبد الله حسن مسلم يحدد مميزات في " التسيير والتنظيم : ان المناخ التنظيمي يرفع من أداء المنظمات ويخلق ظروف مناسبة تشجع وتحفز المبدعين ، ومن أهم العوامل التي تعمل على ذلك مرونة التنظيم وقدرته على التكيف مع المتغيرات البيئية وطبعة العمل فالأعمال الروتينية تقضي الى السأم وعدم الابداع، بينما الأعمال الحوية تثير التحدي لدى الفرد، وتدفعه الى التفكير الخلاق

البحث والتطوير: لقد ازداد الوعي بهذا الجانب مؤخرا حيث أصبحت المنظمات التي تمتلك امكانيات وقدرات تهتم بهذه الوظيفة وتصنع لها مكانة في الهيكل التنظيمي

الحرية: أي اعطاء الحرية للأفراد داخل المنظمة في عملية اتخاذ القرارات، مما يزيد من درجة ولاءهم للمنظمة ويشجعهم على العمل أكثر والابداع والتميز

الثقافة الانسانية: تتلخص في التركيز على دمج الأدوار والمشاعر، بحيث يشعر الفرد العامل داخل المنظمة أنه جزء لا يتجزأ من الكل وان الكل جزء لا يتجزأ منه⁽²⁾. نستنتج مما سبق أنه لكي ينشط وينمي الابداع في المنظمة يجب أن تكون البيئة المناسبة لذلك ويتم ذلك من خلال أساليب المختلفة للقادة المؤسسات التي تساعد على تفجير الطاقات الابداعية، مما يساعد المؤسسة على الاستجابة للمتغيرات البيئية المتسارعة وجعل الابداع ثقافة مؤسسية مشتركة لجميع أفرادها واعطاء للعاملين مزيد من الحرية في أداء أعمالهم وتخليصهم من المعوقات الروتين والبيروقراطية وتحفيزهم ماديا ومعنويا أي تهيئة البيئة المناسبة لذلك فالإدارة المنظمة تحتاج الابداع والابداع يحتاج الادارة الجيدة لكي يتحقق على أرض الواقع أي كلهما يكمل الآخر كما أنها تحقق الرضى الوظيفي للعاملين وتقلل من دوران العمل

⁽¹⁾ حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، ط2، 2009،

عمان، ص-ص 362, 364

⁽²⁾ عبد الله حسن مسلم، مرجع سابق، ص-ص 31, 32

● المطلب الثالث: حاجة المنظمة للإبداع ومستوياته

الابداع ظاهرة قديمة فمنذ أن خلق الانسان وهو يبدع ويخترع في شتى المجالات سعيا للتكيف مع الظروف من ناحية، وايجاد الظروف معيشية أفضل من ناحية أخرى ، ولكن المنظمات المعاصرة أحوج ما تكون بحاجة للإبداع نظرا للتحديات والضغوط المتزايدة التي تتعرض لها ولم تشهد لها مثلا من قبل ومن هنا يرى الكاتب حسين حريم أن هذه التحديات تمثل في " المنافسة الشديدة، وظاهرة العولمة، والتعقيد والتنوع والاضطراب البيئي، وتطلعات أفواج العاملين الجدد نحو المزيد من العمل الابداعي وغيرها ، كل ذلك يتطلب قدرات ابداعية عالية ودائمة لتمكن المنظمات من البقاء والنمو، و يرى أحد الكتاب أنه في عالمنا الحاضر حيث التغير السريع والعملاء يطلبون سلعا وخدمات تفي بحاجياتهم ، يصبح الابداع المستمر من مقومات بقاء المنظمة ، أما الكاتب (Ivancevich) وزملاؤه فيرون أن الابداع مورد قيم يجب رعايته ودعمه وتشجيعه ومكافأته لتبقى المنظمة منافسة، ويشير الكاتب دراكر (Drucker) الى أن الابداع عمل عقلائي منتظم ودؤوب ، ويجب أن يكون اعتياديا ان لم يكن روتينيا .فالمنظمة التي لا تبدع تهرم وتزول ، حيث أن التغير السريع في عصرنا الحاضر. وفي رأي مشابه يقول الكاتبان (Frauenfeld وWilson) اذا ما تقبلنا حقيقة تزايد سرعة الاستجابة وشدة المنافسة في أسواقنا ، يصبح من الضروري للمنظمات أن تكون أكثر ابداعية كوسيلة للبقاء"⁽¹⁾

ويضيف الكاتب عبد الله حسن مسلم " الحاجة المستمرة الى نظم وأساليب ادارية مبتكرة نابعة من خصوصيتنا ومتطلباتنا دون السير خلف نظم منقولة من الآخرين وخالية من الاضافة والابداع والتكيف

-ان الشخصية المبدعة لها أهمية كبيرة ، حيث تساعد على تقديم الخدمات المميزة للمنظمة، ورفع كفاءتها ونتاجيتها

-مسايرة اتجاهات الدولة في ظل العولمة والاتجاه نحو اتحاد السوق

-يحتم الابداع الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات ، وطرق انتاجها وقصر دورة حياتها

على المنظمات أن يستجيبوا لهذه التكنولوجية، وما يستلزمه ذلك من تغيرات في هيكل المنظمة

⁽¹⁾ حسين حريم، مرجع السابق، ص 355

وأسلوب ادارتها بطرق ابداعية أيضا، مما يمكنها من زيادة أرباحها وزيادة قدرتها على المنافسة والاستمرار"⁽¹⁾. فالتحديات العديدة التي تواجه المنظمات في وقتنا الحاضر حيث فرضت عليها أن تجد الوسائل و الأساليب الضرورية التي تساعد على التجديد نشاطها والاستفادة من قدراتها لهذا فان أي منظمة لا تتبنى الابداع وتجعله من أولويتها سيكون مصيرها التراجع والافلاس . كما يمكن أن نميز ثلاثة أنواع من الابداع في المنظمات وهي " يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الابداع في المنظمات وهي " -الابداع على مستوى الفرد (Individual)(Innovation) وهو الابداع الي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات ابداعية ومن بين خصائص الفرد المبدع التي أشار اليه الكاتب روبي (Robey) وهي الميل نحو الفضول ، وعدم الرضا عن الوضع الراهن، الالتزام بالهدف سام والتفاني في العمل والقدرة على تقديم الأفكار، التلقائية والمرونة ، تشجيع تبادل الرأي والنقد الذاتي ، الأصالة أي التحرر من النزعة التقليدية والتصورات الشائعة، والخروج عن المألوف في التفكير والتعبير وشفافية تجاه المشكلات ووضوح الرؤية

-الابداع على مستوى الجماعة (Group Innovation): هو الابداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل اليه من قبل الجماعة (قسم، دائرة، لجنة) واعتمادا على خاصية التداوب التآزر فان الابداع الجماعة يفوق كثيرا مجموع الابداعات الفردية للأعضاء ، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة مساعدة بعضهم البعض وغيرها ، والتحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات المعاصرة تتطلب تطوير جماعات العمل المبدعة وتتميز الجماعة المبدعة بالرؤية حيث يتشاطر أفرادها أفكار مشتركة ، المشاركة الآمنة أي البيئة والمناخ اللذان يشجعان الأفراد على حرية التعبير عن أفكارهم، الالتزام بالتميز في الأداء، دعم ومؤازرة الابداع اي المساندة والدعم لعملية التغير، تنوع الجماعة من شخصيات واتجاهات وميول وتخصصات وأعمار مختلفة، تماسك الجماعة فهي تكون أكثر استعدادا وحماسا للعمل، انسجام الجماعة تكون أكثر ميل الى الابداع ، عمر الجماعة فادا كانت حديثة التكوين تميل للإبداع أكثر من القديمة، حجم الجماعة فيزداد الابداع مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة

-الابداع على مستوى المنظمة: ان الابداع في المنظمات المعاصرة ،على اختلاف أنواعها ، لم يعد مسألة ترف أو شينا كماليا، وانما بات أمرا ضروريا وملحا، ولا غنى لها عنه اذا ما أرادت البقاء

(1) عبد حسن مسلم، المرجع السابق، ص30

والازدهار وعليها أن تجعل الابداع أسلوب عملها وممارستها اليومية، ويمكن تحقيق ذلك بتوفير الشروط الأساسية التالية التي اقترحها الكاتب هارولد (Harold Leavitt) ضرورة ادراك أن الابداع والريادة تحتاج الى أشخاص ذوي تفكير عميق فعلى المنظمة أن تعمل على توسيع ادراك الفرد من خلال التعلم والتدرب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات

ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة ابداعية وهذا يعني ترويض التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة وسلاسة ، بحيث يستطيع أن ينفذ من الأطر والأساليب المحددة أو المألوفة في التعامل مع المشكلات، ليخرج من قيدها بحثا عن أساليب وطرق وبدائل جديدة وغير عادية

ضرورة تنمية المهارات الابداعية في صنع المشكلات أو بناء المشكلات من العدم والعمل على حلها، فالمشكلة الادارية لا تعلن عن نفسها بل هي التي تصنعها وتعمل على حلها

ضرورة تنمية المهارات والقدرات الابداعية في ايجاد المشكلات وتعزيزها وتقصي أبعاد أية مشكلة مما هو غير مباشر وفيما هو غير مألوف⁽¹⁾. أما والتون (R.EWalton) ومن خبرته العملية " يعتبر الابداع أسلوبا للتطوير وحل المشكلات، وقد وضع ثلاثة مستويات للإبداع أشبه ما تكون بنظام، وهذه المستويات تصميم العمل، الثقافة المؤسسية، والنتائج بالنسبة للفرد والمؤسسة، أما بالنسبة لتصميم العمل فانه يشبه الابداع الاداري ويشمل الوظائف، نظام الانتاج، دور المشرف، والأجور، والمرتبات، التدريب، الاتصال، الأنماط القيادية، سياسات التوظيف والتغذية الراجعة ، وأما المستوى الثاني فيلعب دورا وسيطا ويساعد ومن خلال العمليتين الادارية والفنية على ترسيخ ثقافة مؤسسة فاعلة تضمن تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة، أما المستوى الثالث فيتعلق بنتائج تخص المؤسسة مثل خفض الكلفة، جودة المنتج، تقليل الغياب وترك العمل، فعالية الانتاج، أما النتائج التي تخص الفرد فتشمل الاحترام الذات ، الرفاهية اقتصادية، أمن وظيفي⁽²⁾. نستنتج مما سبق أن للإبداع عدت مستويات فبالنسبة للفرد تتمثل في قدراته التي يمتلكها للإبداع أما على مستوى الجماعة فيتمثل في مجموع الأفراد الذين يمتلكون القدرات الابداعية وابداعهم في تأدية أعمالهم أي العمل ضمن فريق أما الابداع على مستوى المنظمة فيتمثل في البيئة التي توفرها

⁽¹⁾ حسين حريم، المرجع السابق، ص-ص 357, 360

⁽²⁾ زيد منير عبوي، المرجع السابق، ص 130

المؤسسات لتشجيع الأعمال الابداعية أي جعلها ضمن ثقافتها فالإبداع وسيلة لتغير المؤسسة وتعمل على نشره حيث يصبح توليد الأفكار الابداعية مجالاً لتنافس بين العاملين في المؤسسة

● المطلب الرابع: مميزات الاداري المبدع ودوافعه

الابداع الاداري هو تطوير وتطبيق أفكار الجديدة المبدعة من قبل العاملين وذلك راجع لتوفر فيهم مجموعة من القدرات ومميزات حيث حددت الكاتبة سهام مطشر قدرات التفكير الابداعي للأفراد وهي العوامل أو تقنيات الابداع وتتمثل في "الطلاقة: هي القدرة على استعمال مخزننا المعرفي عندما نحتاجه، أما جيلفورد فهو يرى الطلاقة هي قدرة الشخص على انتاج عدد من الأفكار في وحدة الزمن. ويرى العديد من الباحثين أن العقل البشري مثل العضلات ينمو وينطوي ويقوى بكثرة التمرينات فكلما زودته بمثيرات التفكير وتحديثه تزداد قدرته على معالجة المعلومات وكلما ولد الطفل الأفكار في اللعب أو في مواقف غير رسمية تزداد طاقته الفكرية كما تزداد قدراته على ايجاد الحلول للمشكلات الواقعية ومن أنواع الطلاقة نجد:

-**الطلاقة اللفظية:** ويقصد بها قدرة الفرد على ايجاد ألفاظ أو كلمات ذات تراكيب معينة بسرعة وبدقة في فترة زمنية محددة.

-**طلاقة الأفكار:** ويقصد بها قدرة الفرد على ايجاد الأفكار التي ترتبط ببعضها البعض ارتباطاً معيناً في مدة زمنية معينة (1).

كما حددت الكاتبة سهام مشطر أنواع أخرى للطلاقة "الارتباطية: ويقصد بها قدرة الفرد على ادراك العلاقات بين الألفاظ مثل ايجاد المترادفات أو مضادات الألفاظ

الطلاقة التعبيرية: وتشير الى قدرة الفرد على تكوين العبارات والجمل بشروط محددة

-**طلاقة التعبيرية:** وهي القدرة الفرد على رسم السريع لعدد من الأشكال والتفصيلات أو اضافة تعديلات (2). ومن القدرات التفكير الابداعي نجد أيضاً "المرونة: وهي قدرة على نتاج عدد كبير متنوع من الأفكار والانتقال والتحول من نوع أو فئة معينة من الأفكار الى نوع آخر أي القدرة على التغير زاوية التفكير . وقد ميز جيلفورد بين المرونة العفوية والمرونة التكوينية ، فالمرونة

(1) سهام مشطر الكعبي, المرجع السابق , ص14

(2) المرجع نفسه , ص14

العفوية لا يغير فيها المستجيب زمرة الاستعمال، فاذا طلب منه أن يعطي قائمة بالاستعمالات الممكنة للطابوق وذكر أنها تلزم البناء البيت ولبناء المدرسة فان جميع هذه الاستعمالات من زمرة البناء وهذه مرونة عفوية، ولكن في الاستجابة التكميلية يقوم الفرد فيها ببعض التغييرات في طريقة الاستعمال أو تغييرات في الاستراتيجية أو في تفسير المهمة فيغير زمرة الاستعمال.

-الأصالة: وهي القدرة على انتاج عدد من الأفكار خلال فترة زمنية محددة وذات ارتباطات غير مباشرة بالموقف المثير، على أن تتصف تلك الأفكار بالمهارة، وعدم الشبوع، وكذلك الندرة من النحية الاحصائية أي قليلة التكرار داخل مجموعة التي ينتمي اليها الفرد وجديدة وبعيدة الاحتمال

-الاثراء بالتفصيل: (التوسع) ويقصد بها القدرة على اضافة تفاصيل جديدة على فكرة أو انتاج معين أي البناء على أساس المعلومات المعطاة لتكملة بناء من نواحيه المختلفة حتى يصير أكثر تفصيلا أو العمل على امتداده والتفاصيل تقدر هنا بما يقدمه الفرد المبدع من تحسينات واضافات على الفكرة الأساسية ويعبر التوسيع أو التوسع بمقدار الاضافات التي يمكن اضافتها الى مثير بسيط ليجعل منه شيئا معقدا

-الحساسية للمشكلات: ويقصد بها قدرة على رؤية ومواجهة موقف معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات تحتاج الى حل بحيث يستطيع ادراك الأخطاء ونواحي النقص والقصور ويحس بالمشكلات احساسا مرهفا، وتعرف أيضا بأنها الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف المحيط بالأفراد ولكن الفرد المبدع هو الفرد الأسرع من غيره في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف، وترتبط الحساسية للمشكلات بالقدرة على ملاحظة الأشياء غير العادية أو المحيرة في المحيط الفرد واعادة توظيفها واستخدامها في اثاره تساؤلات حولها الى حل ما.

-اعادة التنظيم: (الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته) وهي قدرة الفرد على تحويل أو اعادة تنظيم شيء موجود بالفعل الى شيء آخر يختلف في التصميم أو الوظيفة أو الاستعمال، فان جزء مهم

من الابداع للفنان أو العالم يتمثل في القدرة على اعادة النظر فيما ابداع ويعمل على تقويمه بعد فترة زمنية من "(1).

أما مميزات الاداري فتمثلت في "البصيرة الخلاقة: وهي القدرة على تصور بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات وطرح الأسئلة الصحيحة والتي ليس لها اجابات موحدة حيث يصرف وقتا أطول في تحليل المعلومات وتجريب الحلول وعدم فقدان الصبر

-الثقة بالنفس: يثق الاداري المبدع بنفسه وبالآخرين لدرجة كبيرة الا أنه لا يستسلم بسهولة حيث أن الفشل شيء متوقع ومن انقراض الفشل يبدأ الابداع

-القدرة على التعامل مع الناس : حيث أن الاداري الناجح يستطيع أن يتعامل مع الآخرين وأن يفهم نفسياتهم أن يحلل المواقف الغامضة لأنها تثير في نفسه البحث عن الحل والذي يعتبر أحد أركان الابداع

-القدرة على التكيف والمرونة : يتصف الاداري الناجح بالقدرة على التكيف والتجريب والتجديد ويشك بالقضايا التي يعتبرها الناس عامة

-الجرأة في ابداء الرأي: حيث يكون جريئا في تقديم المقترحات اذا ما طلب اليه حتى لو كانت تخالف رأي المدير"(2).

"-النقد الذاتي: ان المبدع هو الذي يستطيع تهيئة الذات من حيث النقد والتهذيب والتقويم للأفكار والمعلومات ووسائل التحليل التي يستخدمها"(3). كما أن هناك عدة أسباب تحفز الأفراد للقيام بأعمال جديدة ومبدعة في منظمة التي حددها الكاتبان عبد الله حسن مسلم و محمد حسن غانم وتتمثل في

" -الدوافع الذاتية (الداخلية): الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية

-الرغبة في تقديم مساهمة وقيمة جديدة مبتكرة

(1) سهام مشطر الكعبي, المرجع السابق, ص 15

(2) حسين ناجي عارف, المرجع السابق, ص154

(3) كامل محمد المغربي, السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم, دار الفكر للنشر , ط1, 2004,

-الرغبة في معالجة الأشياء الغامضة والمعقدة

-الحصول على رضى النفس وتحقيق الذات

-الابداع يعطي مجال لإشباع الحاجات الانسانية بطريقة أفضل من السابق ويساعد على تحقيق الأهداف بطريقة أسهل وأفضل

-الدوافع مادية معنوية

-الحصول على المكافآت مالية

-الحصول على تقدير وثناء وسمعة وشهرة جيدة

-التصدي للمشكلات العامة والخاصة يتطلب الأبداع

التقدم والازدهار مرتبطان بقدراتنا الابداعية بطريقة ابداعية .

أنا في عالم سريع التغير ويحتاج الى الصنع الأحداث "(1).

"-الدوافع البيئة- (خارجية)

-الحاجة الى حلول ابداعية للصراعات الدولية

-مواجهة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بحلول مبتكرة

-محاولة القضاء على الملل الناشئ عن وقت الفراغ المتزايد نتيجة لاستخدام الاساليب التكنولوجية

الحديثة في الانتاج وتخفيض ساعات العمل مما يدفع الى المحاولات توجيه النشاط الى مسالك

للجهد الابداعي والتذوق له

-تزايد الشعور بالحاجة الى اكتشاف المبدعين والى التنمية القدرة على الابداع ،ولدا فقد قال

ابن عبد البر في مختصر كتابة العلم ،ما أخذ العلم والعلماء والمتعلمين من قول ،ما ترك الأول

الآخر شيئاً اي ان الحرص الي التلقين واقفال باب الاجتهاد والتجديد فان ذلك يقود حتما الى

(1) عبد الله حسن مسلم، المرجع السابق، ص-ص 21, 22

أغلاق باب الابداع"⁽¹⁾. فالإداري المبدع هو الذي يرى المؤلف بطريقة غير مألوفة ولديه القدرة على تنظيم أفكاره انطلاقاً مما هو موجود ولديه أساليب جديد تدهش السامع والمشاهد فالإبداع طاقة عقلية هائلة فطرية في أساسها اجتماعية في نواتجها مجتمعية انسانية في انتمائها ولقد اقترح الباحثون نماذج عديدة لمراحل وخطوات عملية الابداع للأفراد و تختلف عن بعضها البعض وأكثر النماذج قبولاً التي اقترحتها الكاتبان الكاتبان كراينتز وكينيي (Kretzer & Kinicki) أن عملية الابداع تتضمن المراحل الآتية"-الاعداد (préparation) : وتتضمن المدة التي يقضيها الفرد في التعلم والقراءة والتدريب في العمل، وحضور المؤتمرات والندوات وغيرها، ليتمكن الفرد من الاحاطة بكل أبعاد المشكلة والاحساس بها

-التركيز (Concentration): وفي هذه المرحلة يركز الفرد اهتمامه وجهوده وتفكيره على المشكلة

-الاحتضان (Intubation): وهنا ينخرط الفرد في أعماله اليومية بينما يجول ذهنه في البحث عن المعلومات

-الشروق/الالهام (Illumination): بينما يبحث الفرد على المعلومات يعمل على ربطها وإيجاد العلاقات فيما بين الأشياء

-الاثبات/التحقق (vérifications): إعادة العملية بكاملها من أجل اثبات الفكرة أو تعديلها أو تجريبها"⁽²⁾.

" ويشير مصطفى سويقالى تداخل العمية الابداعية التي حددها والاس من خلال تجارب أحد المبدعات كاترين باتريك (C.patrick) التي تؤكد أن المراحل التي حددها والاس منظمة أكثر من الواقع لأن العملية الابداعية لا تسير بهذه الخطوات تحديداً، لكنها مستمرة ومتداخلة في مختلف اللحظات والمظاهر كافة"⁽³⁾. نلاحظ أن مراحل العملية الابداعية بهذا الشكل مرتبة

⁽¹⁾ محمد حسن غانم، الابداع وبيكولوجية التلقي دراسة ميدانية، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الاسكندرية، 2004، ص-ص 14، 15

⁽²⁾ حسين حرير، مرجع السابق، ص 356

⁽³⁾ سهام مشطر الكعبي، المرجع السابق، ص 17

ولكنها متداخلة وتختلف هذه الخطوات من فرد الى آخر حسب قدراته وذكاؤه وما يحمله من رصيد معرفي حول هذه المشكلة وكيفية معالجتها

المبحث الثاني: ادارة وتفعيل الابداع في منظمات

• المطلب الأول: ادارة الابداع التنظيمي

تعتبر ادارة الابداع في منظمات تطبيق عملي وهي لبنة هامة وأساسية فيها مهما اختلفت أنواع المنظمات "اذ يقول العالم دراكر (Drucker) أن الابداع هو عمل حقيقي وليس الهاما أو ومضة، وأنه يمكن بل ويجب أن يدار مثل أي وظيفة أو نشاط آخر في المنظمة

ويرى كثير من الكتاب والباحثين أن من بين الأدوار الرئيسة للمدير في المنظمات المعاصرة هو ادارة الابداع ودعمه وتشجيعه ويقول الكاتب أرجا يرس (Argyrie) في هذا الصدد أن المديرين المبدعين الذين يتوقعون التغيير هم الأمل الوحيد لمواجهة المستقبل المضطرب وتشجيعه ، ويشير الكاتبان (Roserfeld, Wilson) الى أن الابتكار والابداع ليس مقصورا على وحدات أنشطة البحث والتطوير فقط، بل يمكن أن ينشأ ويبرز من مصادر مختلفة عديدة وعليه سيكون من مهام المديرين تشجيع ورعاية عملية الابداع في منظماتهم⁽¹⁾. وهناك العديد من الأساليب التي يمكن لمسيرين المنظمات اختيار أحدها بما يتلاءم مع طبيعة المشكلة المراد حلها ومن هذه الأساليب نجد: " أ- العصف الذهني (Brainstorming) والذي ابتكره (أوسبورن) ومن الشروط الأساسية اللازم توافرها لنجاح هذا الأسلوب: -تجنب نقد أي فكرة.

-تشجيع استعراض أكبر قدر من الأفكار.

العمل على تنمية الأفكار لأن كل فكرة تولد فكرة أخرى.

ويتطلب هذا الأسلوب أن تجتمع مجموعة ما من الأفراد ويطلب رئيس الجلسة تقديم أكبر عدد ممكن من الأفكار الغريبة و اللاواقعية مع تجنب النقد ومن ثم تدون الأفكار فكرة فكرة ليختار الأنسب منها.

ب- أسلوب المجموعات الشكلية أو الصورية (Nominal Group): وقد أوجده (دليليك و فان دوفان) ، وفي هذا الأسلوب يتم الابتعاد عن تناول العلاقات بين أفراد المجموعة وإن الهدف الأساسي

⁽¹⁾ حسين حريم, مرجع السابق, ص 361

منه هو التخفيف من حدة سيطرة أفكار أحد أفراد المجموعة على أفكار الآخرين ، ومن أهم الخطوات المتبعة:

- أن يسجل كل فرد على حدة أفكاره على قصاصة من الورق حول المشكلة المراد معالجتها.

- ثم يتم عرض أفكاره التي يدونها رئيس الجلسة ولا تناقش حتى ينتهي أفراد المجموعة كافة من سرد أفكارهم.

- ثم يفتح النقاش ويمنع النقد.

- بعدها يقوم كل فرد سرا بتقييم الأفكار المعروضة ومن ثم يستعرض رئيس الجلسة الأفكار التي استحوزت على الاهتمام الأكبر ليعاد التصويت مرة ثانية للوصول إلى قرار نهائي.

ج- أسلوب دلفي (Delphi) وقد أوجده (دالكبي) وفيه لا يتطلب أن يكون الأعضاء من مكان واحد، وهو عبارة عن سلسلة من الأسئلة ترسل إلى عدد من الخبراء ليبدوا آراءهم في مشكلة ما (كل على حدة)، ثم تعاد الإجابات لتصنف وترتب حسب توافق الآراء والأفكار وتعاد مرة أخرى إلى المشاركين وتكرر الخطوات السابقة حتى يتفق الجميع على الحلول المطروحة⁽¹⁾. فهذه الأساليب وبإفصاح المجال لأفكار العاملين أن تولد وتنمو وتكبر مادامت في الاتجاه الصحيح كونهم مصدر قوة المنظمة تمكن من خلق بيئة محفزة للقيام بأعمال ابداعية

● المطلب الثاني: علاقة و أهمية الادارة بالإبداع التنظيمي

يعتبر القرار الذي تتخذه الادارة هو الذي يقف وراء نجاح أو فشل لأي عمل ابداعي ومن هنا يرى الكاتب عاطف لطفي خصاونة بأنه " تبرز دعائم الادارة للجهود الابداعية بأشكال مختلفة تسمى الممارسات الادارية ، حيث تتمحور العلاقة بين الادارة والابداع التنظيمي بالعلاقة متداخلة والعلاقة التنظيمية، المترابطة مع بعضها البعض في مصير النجاح أو الفشل أي أن نجاح الابداع التنظيمي يعود الى نجاح ادارة المنظمة والعاملين لأن هذا النجاح كله سوف ينعكس على البيئتين الداخلية والخارجية للمنظمة من خلال التميز والرضا والانتماء لذلك يمكن القول أنه لا يمكن أن يتحقق الابداع في غياب ممارسات ادارية داعمة له ، ولا يمكن أن تكون ادارة ناجحة في غياب الابداع لأن كل منهما يكمل الآخر كذلك يمكن أن تكون العلاقة بينهما من حيث كل منهما

(1) www.mawhapon.net , يوم 6-7-2019, سا 9:40

يستخدم الآخر كوسيلة لتحقيق أهداف معينة أي أن الادارة تستخدم الابداع لتحقيق الكفاءة واثبات الذات والتميز والمحافظة على بقاء المنظمة وازدهارها ، وكذلك فان الابداع بحاجة الى استخدام الادارة لتحقيق النجاح ولتخصيب الأفكار الابداعية الى حيز الوجود لأن الإبداع بدون ممارسات ادارية داعمة يفنى ويزول، ومن هنا تبرز أهمية ادارة الابداع في النقاط التالية-أكساب الادارة المزيد من الثقة والاحترام من قبل العاملين

-زيادة مستوى قبول المنظمة لدى الجمهور الداخلي والخارجي

-أكساب المنظمة المزيد من الأرباح المادية والمعنوية

-تحسين الانتاج والأداء

-يزيد من مستوى الولاء الوظيفي والانتماء المؤسسي

-المساعدة في التقليل من دوران العمل ويحقق الاستقرار الوظيفي

-تمنح المنظمة المزيد من قوة البقاء والاستمرار

-تساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة المبدعة"⁽¹⁾. نستنتج مما سبق أن تبني الادارة للإبداع وجعله ثقافة منظمة مشتركة لجميع أفرادها واعطاء للعاملين مزيد من الحرية في أداء أعمالهم وتخليصهم من المعوقات الروتين والبيروقراطية وتحفيزهم ماديا ومعنويا أي تهيئة البيئة المناسبة لذلك فالإدارة المنظمة تحتاج الابداع والابداع يحتاج الادارة الجيدة لكي يتحقق على أرض الواقع كما أنها تحقق الرضى الوظيفي للعاملين وتقلل من دوران العمل

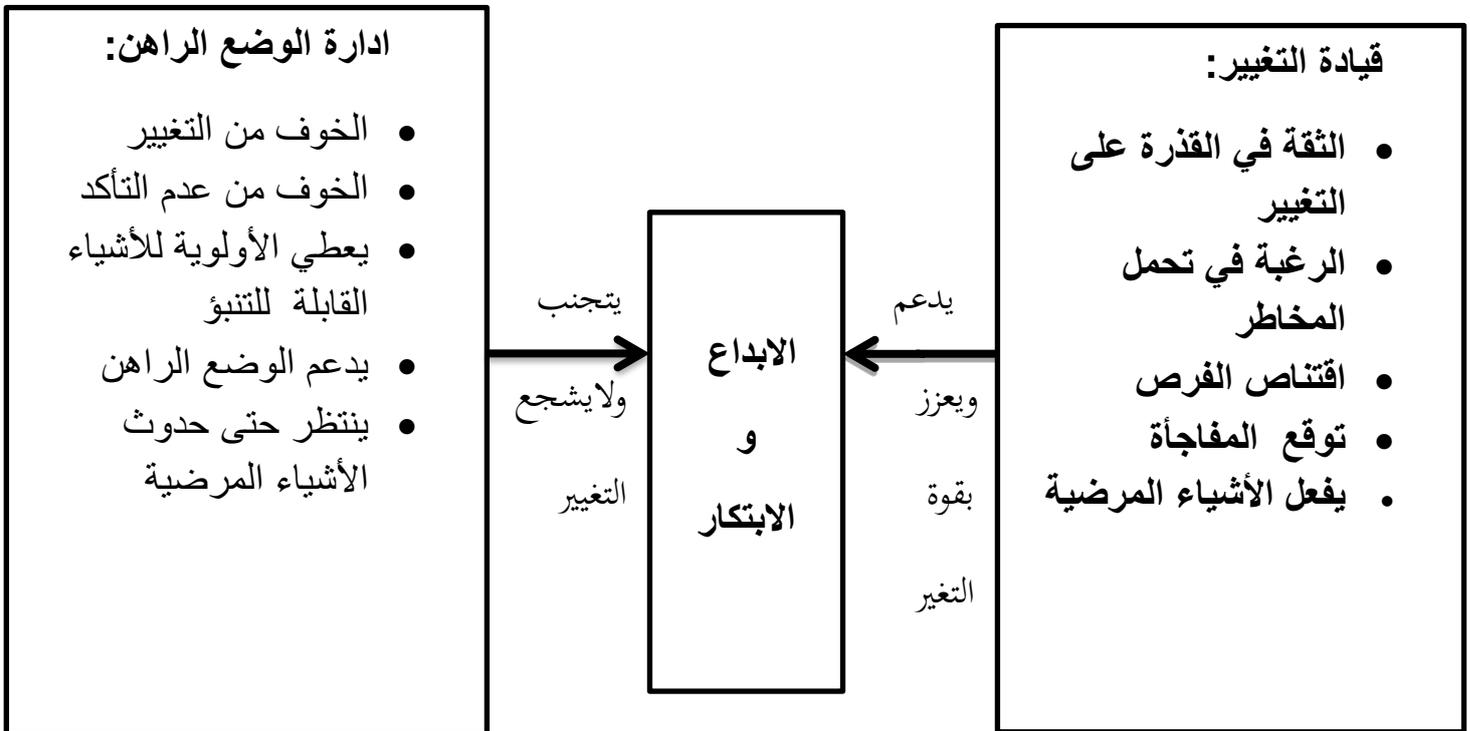
● المطلب الثالث: التغير ودوره في الابداع التنظيمي

ان التغييرات والتحديات التي طرأت في المجتمع في كافة المجالات أدت بالمنظمات الى التهافت وتسابق الى ادارة التغير والذي يعد لبنة أساسية للإبداع لتكيف مع المتغيرات الخارجية وفي هذا الصدد يرى الكاتب السيد محمد جاد بأن " التغير هو العنصر الجوهرى في عملية الابداع والابتكار التنظيمي، وكما يرى الكثير من القادة فان التغير في هذه الأيام هو أمر ضروري ومحتوم ومن التعذر اجتنابه بل أنه طريقة للحياة، من ناحية أخرى فان الطرق التقليدية هي احدى معوقات الابداع و

⁽¹⁾ عاكف لطفي خصاونة، المرجع السابق ، ص-ص 42, 43

التغيير الابتكاري في بعض المنظمات، وذلك عند ما يصر مديري هذه المنظمات على ذلك. ويرجع الفشل الذي يحدث للمنظمات الى عدم قدرة قادة ومسؤولي التغيير في هذه المنظمات على احداث التغيير المطلوب خاصة بين مديري الادارة العليا، حيث يرى هؤلاء المديرين فوائد أكبر من التحدث عن الأوامر الادارية أكثر من مبادرات التغيير، هذا بالإضافة الى أن مدري المنظمات الذين لا يسعون الى التغيير يتسمون بالبعد والخوف من المقابلات والمناقشات و الاتصالات المفتوحة مع رؤوسهم أو أي أطراف أخرى، انهم يسعون للحفاظ على الوضع الراهن، ولذلك فان قيادة التغيير هو عبارة عن شخص أو جماعة يتحملون مسؤولية قيادة التغيير لسلوكيات الأفراد والعاملين بالمنظمات ، فان مسؤوليه التغيير هي جزء أساسي من وظيفة كل مدير في المنظمة، وهذا يتطلب أن يكون المدير حذرا وفاهما لاحتياجات العاملين أثناء عملية التغيير، ويكون متفتحا على الأفكار الجيدة وقادرا أيضا على دعم عملية تنفيذ الأفكار الجديدة ويوضح الشكل التالي مقارنة بين قيادة التغيير وادارة الوضع الراهن

شكل رقم -3- يوضح قيادة التغيير مقابل ادارة الوضع الراهن



(1)»

¹ سيد محمد جاد الرب، ادارة الابداع والتميز التنافسي، دار الكتب المصرية، 2013، مصر، ص-ص 219، 221

يتضح مما سبق أن قائد التغيير هو الذي يدعم الأفكار الجديدة وبذلك فهو يعزز ويحفز على الابداع العاملين في أدايتهم بينما مدير الوضع الراهن فهو شخص جامد ثابت ينظر الى الخلف وتجنب التغيير فهو يعتبر عائق وغير محفز للأعمال الابداعية في المنظمة وبذلك يبقى دائما الابداع التنظيمي مرهون بثقافة وقيم المنظمة والادارة العليا أي ادارة المسيرين

● المطلب الرابع: معوقات الابداع التنظيمي

تعرض علميه الإبداع التنظيمي إلى الكثير من العوائق التي تعرقه وتحد من أداء الفعال للعاملين بالمنظمة ، وأحيانا تقابل العملية الإبداعية لرفض شديد من قبل الإدارة والمسؤولين ولقد تشابه الكاتبان كامل محمد مغربي وحسين ناجي عارف في تحديدهما لهذه المعوقات وتمثل في "المعوقات التنظيمية: وهي المعوقات الناتجة عن التنظيم الذي يعمل منه الفرد كالقوانين والأنظمة المؤسسة. فالسياسات والأهداف والاجراءات والهيكل التنظيمي وفلسفة الاداريين ونمط القيادة ونظم الاتصال المستخدمة وغيرها قد تعمل كعوائق في طريق الابداع

-المعوقات الاجتماعية: وتتضمن العقائد السائدة والعادات والتقاليد وأيدولوجية المجتمع وجهاز الحكم وسياسة التعليم والتصنيع

-المعوقات البيئية: وتتضمن السياسات التنموية المختلفة، الفقر البطالة، التلوث البيئي، الوعي نحو السلامة والصحة في العمل، النشاط الاقتصادي العام وغير ذلك⁽¹⁾. أم الكاتب ناجي عارف فيرى أن"- مقاومة الجهات الادارية وعدم رغبتها في التغيير الذي ترى فيه تغيير الوضع الذي اعتادت عليه

-الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والاجراءات مما يعكس حالة من الجمود عن العمل

-عدم ثقة بعض المدرين بأنفسهم مما يجعلهم يحرصون على ابقاء الامور مركزة في أيديهم بحيث يحتكرون حق اصدار القرارات ولا يعطون أي فرصة للمشاركة من قبل العاملين

-سوء المناخ التنظيمي ممثلا بالعلاقات السائدة في الجهاز الاداري وبنمط الاشراف وأسس الترقية ونظم التقييم والحوافز

⁽¹⁾ كامل محمد مغربي, المرجع السابق, ص-ص 346, 347

-عدم وجود قيادة ادارية في المستوى المطلوب حيث ينعكس ذلك على الأداء وعلى أسس التقييم مما يولد احباط لدى العاملين

-القيم الاجتماعية السائدة حيث أن الابداع قد يتعارض أحيانا مع بعض هذه القيم ما يسبب مقاومة من قبل أفراد المجتمع

-الحاجة الاقتصادية حيث أن الفقر وقلة الراتب قد تقف عائق أمام الابداع

-ازدواجية المعايير المتبعة بالتنظيم حيث أن المعايير متبددة في أسس الترقية والتقدم فتجدها أحيانا تستند الى الكفاءة وأحيانا أخرى الى المحسوبيات والعقاب على التساؤل والاستكشاف⁽¹⁾. فرغبة المؤسسة بالحفاظ على وضعها الحالي من أساليبها روتينية و ثبوت الهيكل لمدة طويلة وترسيخها للثقافة البيروقراطية وما يصاحبه من رغبة أصحاب السلطة ورغبة أصحاب الامتيازات بحفاظ على مكائنتهم وغير ذلك من الاستراتيجيات التي تقف عائق في تقبل التغير لان الابداع يحتاج الى بيئة مناسبة لإنضاجه وبروزه

● المطلب الخامس: تنمية الابداع وركائزه

يمثل الإبداع سر نجاح الكثير من المنظمات ذلك أنه بدون تبنيه فإن المنظمة سوف تستمر في أداء العمل الحالي بنفس الأسلوب الذي تعودت تقوم به في الماضي وهذا الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى زوال المنظمة أو إضعاف دورها. ومن عوامل تنمية الإبداع التنظيمي نجد العوامل الداخلية وتتمثل في " أ- بيئة العمل: تعتبر بيئة العمل اليومية وما يوجهه الفرد من مؤثرات ذات أثر على العملية الإبداعية حيث نجد أن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي ما يؤدي إلى المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين ما يؤدي بالتالي إلى خلق وإطلاق القدرات الإبداعية لديهم كما أن تبسيط إجراءات العمل وقتل الجمود والروتين سيؤديان أيضاً إلى هذه النتيجة والبيئة التنظيمية ودور التقاليد والممارسات اليومية قد تؤدي إلى تفوق أو تدهور المنظمة.

⁽¹⁾ حسين ناجي عارف, المرجع السابق, ص 153

ب- **جماعة العمل:** إن التعامل اليومي بين العاملين والعلاقات التي تنشأ بينهم نتيجة هذا التعامل لها تأثير كبير على خلق بيئة إبداعية، فإذا كان التعامل بينهم يقوم على أساس المحبة والمودة والتعاون فإن هذا يفسح المجال لخلق بيئة تنظيمية إبداعية والعكس صحيح. وهنا يبرز دور القائد الإداري الذي يحاول توفير هذه البيئة من خلال خلق التعاون البناء المثمر بين العاملين.

ج- **الاتصالات الإدارية:** تؤثر قنوات الاتصال التي يتم عن طريقها نقل المعلومات والبيانات وكذلك نوعية المعلومات وكميتها على تنمية قدرات العاملين على التفكير والإبداع. كما أن الاتصالات المباشرة بين الرئيس والمرؤوسين في مناقشة أمور العمل لها دور مؤثر على الإبداع. وحتى تكون قنوات الاتصال عاملاً مساعداً في تنمية الفكر الإبداعي فلا بد من توفر مجموعة من المعايير أهمها ما يلي: - ضرورة اكتمال المعلومات بين المرسل والمرسل إليه، يجب أن تكون المعلومات المرسلة إلى المرسل إليه بالحجم المناسب الأمر الذي يمكنه من الاستفادة منها وفقاً لإمكاناته وقدراته، الوقت الذي ترسل فيه تلك المعلومات يجب أن يكون متماشياً مع الأحداث أي أن المعلومات يجب أن ترسل في وقت حدوثها وليس بعد مضي الوقت بفترة طويلة حتى لا تفقد تلك المعلومات أهميتها.⁽¹⁾

ومن العوامل الداخلية نجد أيضا " د- **اتخاذ القرارات:** العملية التي يتم بها اتخاذ القرارات داخل التنظيم لها أثر في تنمية الإبداع لدى المرؤوسين؛ فالطريقة التي يتم بها صنع القرار ودرجة الرضا الذي يحققه القرار للعاملين ودرجة مشاركتهم في صنعه، جميعها عوامل تساعد على خلق بيئة إبداعية تتيح للعاملين استخدام قدراتهم الإبداعية من ناحية، وكذلك تدعيم فاعلية القرار من ناحية أخرى . وقد يتعرض الفرد لمؤثرات من خارج بيئة العمل تؤثر على القدرات الإبداعية لديه وبالتالي فإن توفر القدرات الإبداعية لا يقتصر فقط على دور التنظيم ، فالفرد تحيط به العديد من المؤثرات الخارجية وتتمثل في " أ- **الأسرة:** تعتبر الأسرة التي يعيش فيها الفرد منذ ولادته من أهم المؤثرات الخارجية، فهي التي تغرس فيه مجموعة من القيم والعادات والتقاليد التي تعتبر الميزة لسلوكه. فالفرد سلوكه داخل العمل هو انعكاس صادق لسلوكه وتصرفاته داخل المنزل ونجاح التنظيمات في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين لديها إنما يعود جزء منه إلى نجاح الأسرة في تنمية هؤلاء الأفراد لتلك الأدوار داخل العمل أو التنظيم.

¹ http://kenanonline.com, يوم 6/7/2019, سا 12:14

ب- التعليم: للعملية التعليمية دور مؤثر على حياة الفرد العملية، فالعملية التعليمية تتكون من عدد من العناصر تتمثل في: الكتاب، الأستاذ، الطالب ، الأهداف ، السياسات التعليمية وهذه العناصر مجتمعة لا بد أن تتكامل مع بعضها بشكل إيجابي حتى تساهم في بروز شخصية متكاملة. فالتعليم الذي يعتمد على أساليب التعلّم الحديث في نقل المعلومات للتلاميذ ويتيح لهم فرصة التعبير عن آرائهم والبعد عن أسلوب التلقين في نقل المعلومات، والأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بينهم، والكتاب الذي يعتمد على التحليل والاستنتاج في سرد معلوماته سيكون تعليمياً مثمراً وستكون نتائجه ذات مردود على الفرد فليس التعليم بقياس عدد المتخرجين الذين لديهم القدرة على القراءة والكتابة فهذه مهنة التعليم في الماضي، أما تعليم اليوم فلا بد أن يقوم على بناء الفكر المبدع والعقلية الناضجة التي تساعد على مواجهة تحديات العصر.

ج- وسائل الإعلام: لوسائل الإعلام باختلاف أنواعها سواء كانت المسموعة أو المقروءة أو المرئية دور مهم في خلق بيئة ابتكارية قادرة على الإبداع في المجتمع الذي تعمل في خدمته. ويمكن قياس مدى تعدد جوانب وأوجه الإبداع وكثافته في أي مجتمع عبر تقدم وسائل الإعلام المختلفة واهتماماتها بالتطور والإبداع، ومدى تقديمها لبرامج واقعية وطموحة لاستكشاف وتوجيه وتبني المواهب ومدى حرية الفرد في التعبير عن آرائه من خلال هذه الوسائل المختلفة فرصة للتحليل والاستنتاج من هذه المعلومات ما يساعد على تنمية قدراته الفكرية والإبداعية⁽¹⁾.

كما يعتبر المجتمع من العوامل الخارجية المؤثرة على الإبداع " فالفرد عضواً اجتماعياً فهو يتأثر بشكل مباشر وغير مباشر بالقيم والعادات والتقاليد ومستوى الطموحات الاجتماعية التي تحيط به. وتعتبر العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية عاملاً مهماً في غرس روح الإبداع والابتكار لدى أفراد المجتمع عندما تكون هذه العادات والتقاليد والقيم مؤيدة ومشجعة للإبداع والعكس صحيح. ومن ثم يمكن القول بأن الإبداع إنما هو عمل نوعي يتطلب ظروفاً وقيماً اجتماعية تقوم على أساس تشجيع التفوق والإبداع ورعايته."⁽²⁾ ومن هنا نستخلص أنه يجب على المنظمة اتباع المنهج العلمي في تشخيص معوقات الإبداع ومحاولة إزالتها و يتم ذلك " بتنمية حب الاستطلاع والثقة في النفس عند العاملين

⁽¹⁾ <http://kenanonline.com> المرجع السابق

⁽²⁾ <http://kenanonline.com> المرجع نفسه

-زيادة القدرة على التحليل والوعي لمختلف الابداع لمعالجة أي موضوع ويتم ذلك من خلال مجموعة من الأسئلة

-زيادة الاهتمام بالآخرين وحاجتهم

-التركيز على التخطيط الاستراتيجي المتعلق بالأهداف العامة وليس بالأمر الاجرائية

-زيادة القدرة على التكيف مع التغيير من خلال اعتباره شيئاً حتمياً

-مهارة الصبر وتمثل بالقدرة على إعادة تقييم الذات مما يجعل المدير يتجاوز الضغوط اليومية ويقيم نفسه على أساس دوره الواسع⁽¹⁾. فمن أسباب رئيسية لعجز المؤسسات هو التخلف الإداري وعدم وجود انتماء مؤسستاتي يحفز العاملين ليعطوا اهتماماً كافياً لتحقيق الأهداف التنظيمية وفي هذا الصدد حدد كل من المفكرين (بيتور وترمان) ركائز للتفوق المنظمة ولإبداع العاملين وتمثل في "التعريف بالقيم التنظيمية وتعميقها والتركيز على الأداء

-تشجيع روح الاستقلالية والمغامرة والابداع

-معاملة العاملين بكرامة وانسانية

-خلق بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة

وأيا كانت المعايير يقاس على أساسها الابداع ، فان العاملين يبقون العنصر الأهم في عملية الابداع، وذلك أن هناك بعض العاملين وراء ابداع مؤسسة ما وجمود مؤسسة أخرى والادارة الجيدة⁽²⁾. فالموظف يتعرض عند أدائه لعمله لكثير من المنبهات التي تؤثر على أدائه فهو يقضي ثلث وقته داخل التنظيم، ويتعامل مع عدد من المتغيرات التي يتأثر بها وتتأثر به وهذه المتغيرات قد تكون إيجابية تساهم في دفع الفرد إلى الإبداع والتطوير وقد تكون عاملاً مثبطاً للإبداع داخل التنظيم

⁽¹⁾ حسين ناجي عارف، المرجع السابق، ص 155

⁽²⁾ محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دار الشروق، ط 4، عمان، 2000، ص 314

خلاصة

ان الاستنتاج الذي يمكن تقديمه في نهاية هذا الفصل أن الابداع يعد عنصر الأساسي في نجاح أي منظمة والقوة الدافعة نحو تحقيق النمو والاستمرار لها، كما ينظر الى الابداع التنظيمي على أنه القدرة على خلق وايجاد الأفكار الجديدة القابلة للتطبيق التي يمكن أن تسهم في تطوير العمليات الادارية المختلفة والأداء المتميز الذي ينتج عنه عمل ايجابي جديد، فإدارة هي التي تقف وراء نجاح أو فشل الابداع لدى أفرادها

**الباب الثاني:
الجانب الميداني للدراسة**

-الفصل الأول: الاجراءات المنهجية والميدانية للدراسة

-تمهيد

1-مجالات الدراسة

2-المنهج والأدوات المعتمدة في الدراسة

3-خصائص العينة

-الفصل الثاني: قيم التعاون والتغير وعلاقته بمبادرات الابداعية

1-عرض وتحليل معطيات فرضية الأولى

2-الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى

-الفصل الثالث: شبكة العلاقات الاجتماعية وتوليد أفكار جديدة للعامل

1- عرض وتحليل معطيات فرضية الثانية

2-الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

-الفصل الرابع: قيم الاحترام والمساواة واقتراح الموظف لبدائل القرار

1- عرض وتحليل معطيات فرضية الثالثة

2-الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

الفصل الأول: الاجراءات المنهجية والميدانية للدراسة

تمهيد:

تهدف من خلال هذا الفصل لعرض الإجراءات المنهجية وميدانية للدراسة وذلك بذكر مجالات الدراسة و المنهج والأدوات المستخدمة لجمع البيانات و عرض ومناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة معتمدين في ذلك على عرض الجداول البسيطة والمركبة والقيام بالعمليات الاحصائية من نسب مئوية وتكرارات ، بالإضافة الى عرض النتائج الدراسة التي تم التوصل اليها

1-التعريف بمجال الزماني و المكاني الدراسة

ان تحديد مجالات الدراسة من بين أكثر الخطوات المنهجية أهمية وهو ما يتم عرضه كما يلي

*المجال الزماني: أجريت الدراسة الحالية في الفترة الممتدة من 1مارس الى 29أوت من سنة 2019 ولقد تم ذلك على مرحلتين

-المرحلة الأولى: هي المرحلة التي تسمى منهجيا بمرحلة الاستكشافية حيث يرى المفكر ريمون كيفي بأنها "مرحلة للاستكشاف الأفكار ومجالات العمل التي ستتلور فيما بعد بشكل ملموس في الفرضيات وهو ما يساعد الباحث على تجنب أشراك وهم الشفافية، وعلى اكتشاف ما يقال خلف الكلمات وبين السطور"⁽¹⁾، وبذلك فقد قام الباحث بالزيارة استطلاعية الى ميدان الدراسة حيث توجه الى مدير مديرية السياحة والصناعة التقليدية الذي قدم لنا لمحة موجزة عن المنظمة وخدمتها وهذا ما أعطى فكرة أولية لبلورة موضوع الدراسة أكثر التي تعلق حول أساليب التي يتعامل بها المرؤوسين والقادة مع الموظفين وكانت هذه الزيارة موازية للقراءات النظرية حول موضوع الدراسة الأمر الذي ساعد على بناء تصور أولي للدراسة وصياغة مؤشرات وكان ذلك في الفترة الممتدة بين شهر فيفري وماي 2019

-المرحلة الثانية: وقد تمثلت في الدراسة الميدانية حيث قام الباحث بضبط الاستمارة أولية من أجل استكشاف أخطائها وتحكيمها ، وبعد ذلك قام بتصحيح الأخطاء وبناء الاستمارة النهائية التي تم تطبيقها في 19ماي 2019

⁽¹⁾ ريمون كيفي لوك فن كمنهود, دليل الباحث في العلوم الاجتماعية , تعريب يوسف الجباعي , دار المكتبة العصرية للطباعة والنشر , ط1, لبنان, 1997, ص98

*المجال المكاني للدراسة: لكل دراسة حيز جغرافي تتم فيه وبالنسبة للدراسة الحالية أجريت بمدريّة السياحة وصناعة التقليدية لولاية غرداية والتي نشأة " بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 / 260 المؤرخ في 29 أوت 1995 الموافق لـ 03 ربيع الثاني، و المتعلق بإنشاء المصالح الخارجية لوزارة السياحة والصناعة التقليدية و الخاص بالقوانين المنظمة لها.

و من هذا المرسوم فقد أنشأت بولاية غرداية مديرية السياحة و الصناعة التقليدية نظرا لما تتمتع به الولاية في هذا المجال و قد زاولت نشاطها فعليا خلال ديسمبر 1996 .⁽¹⁾

*المجال البشري للدراسة:

المجتمع البشري الذي أجريت عليه الدراسة هم عمال الإداريين بمدريّة السياحة والصناعة التقليدية وهم 50 عامل ككل وقد قام الباحث بالمسح بأسلوب العينات حيث تعرفها الكاتبة عميرة جويده بأنها "هي جمع البيانات والمعلومات عن جزء من المفردات التي تؤلف المجتمع الاحصائي الأم والذي يعرف اصطلاحا بالمجتمع الاحصائي المرجعي"⁽²⁾.

ومن مهام مديرية السياحة و الصناعة التقليدية: "في ميدان السياحة:

- تنفذ برامج ترقية أنشطة السياحة و الحمامات المعدنية وتدابيرها، و تطويرها وتقوم نتائجها .
- تدعم وتنشط عمل المتعاملين والهيئات و الجمعيات العاملة في السياحة و الحمامات المعدنية .
- تشارك في إعداد مخططات تطوير الموارد السياحية و الحمامات المعدنية ، و في دراستها و رفع قيمتها و الحفاظ عليها ، و تتابع و تراقب الأعمال المتعلقة بتهيئة المواقع السياحية و مناطق التوسع السياحي و منابع المياه المعدنية و استغلال ذلك .
- تسهر بالاتصال مع المصالح الخارجية المعنية على احترام القوانين و التنظيمات و المقاييس و الإجراءات السارية على الأنشطة و على ممارسة المهن السياحية و الفندقية وفقها .
- تقوم بالمراقبة التنظيمية و تتخذ أو تقترح كل التدابير التي ترمي إلى تحسين جودة المنتوجات وأداء الخدمات التي يقدمها المتعاملون السياحيون و المؤسسات المرتبطة بالسياحة و الفندقية"⁽³⁾.

⁽¹⁾ مديرية السياحة والصناعة التقليدية 1996

⁽²⁾ عميرة جويده، التحليل الاحصائي للبيانات الاجتماعية والديمغرافية، دار عالم الأفكار، ط1، الجزائر، 2018 ، ص29

(مديرية الساحة ، المرجع نفسه³

كما تقوم المديرية أيضا ب: " دراسة طلبات التصنيف و الاعتماد أو الامتياز التي يقدمها المتعاملون العاملون في مجالات السياحة و الفنادق و الحمامات المعدنية، و تسلم عند الاقتضاء، الرخص المرتبطة بها

- تجمع المعلومات و المعطيات الإحصائية عن الأنشطة السياحية وتحللها وتنشرها وتعد فهارس المعلومات والوثائق المتعلقة بالإمكانات السياحية والحمامات المعدنية .

*في ميدان الصناعة التقليدية :

- القيام بإحصاء عام لكل الحرفيين الذين ينشطون على مستوى تراب الولاية بالتنسيق من الغرفة الجهوية للحرف في البلديات .

- دراسة جميع الملفات و إعادة النظر فيها و مطابقتها على الرموز القانونية لكل حرفة كذلك بالتنسيق مع البلديات والغرفة الجهوية للحرف.

-القيام بمهام تفتيشية ميدانيا

- الاطلاع على المشاكل التي يعاني منها الحرفيون و مساعدتهم على المشاركة في المعارض الوطنية و الدولية و الحصول على إعانات مادية، و من جهة أخرى مساعدتهم في كيفية إنشاء التعاونيات و الجمعيات الحرفية.

*الإطار القانوني الذي يعمل فيه الحرفيون ، هل هم مسجلون في سجل الصناعة التقليدية ، و مطابقة الحرفة مع الرمز القانوني لها .

-تنفيذ تدابير ترقية أنشطة الإنتاج التقليدي وعملياته و تدعيمها لتقويم نتائجها

- تساهم في حماية الثروة الحرفية التقليدية و في المحافظة عليها و إعادة الاعتبار لها.

- تسهر على تطبيق القوانين و التنظيمات و المقاييس و النماذج الموحدة التي تتعلق بالجودة

- و على احترامها في مجال الإنتاج التقليدي و ممارسة الأنشطة التقليدية.

- تساعد المنظمات و التجمعات المهنية و الجمعيات العاملة في ميدان الصناعة التقليدية على القيام بعملها .

- تقوم بالتحقيقات و الدراسات ذات الطابع التقني و الاقتصادي و الاجتماعي التي تتعلق بتقويم الأنشطة التقليدية، و تجمع و توزع المعلومات و المعطيات الإحصائية في هذا المجال⁽¹⁾ .

(مديرية السياحة والصناعة التقليدية مرجع السابق 1

*مصلحة الإدارة و الوسائل

- إعداد المراسلات : متابعة المراسلات الإدارية والرد على جميع المراسلات الواردة إلى المصلحة سواء كانت من الوزارة أو من الولاية أو من أي جهة إدارية أخرى بشكل نظامي و تلقائي
- التعامل مع مصالح الوظيف العمومي : إعداد و متابعة مخطط تسيير الموارد البشرية الخاص بالمديرية و العمل على الموافقة عليه من طرف الوظيف العمومي
- التوظيف : استغلال مناصب مالية للتوظيف .
- الترقيات .

كما تقوم المديرية بمتابعة العمليات والملفات الأخرى والمتمثلة في: " - تكوين

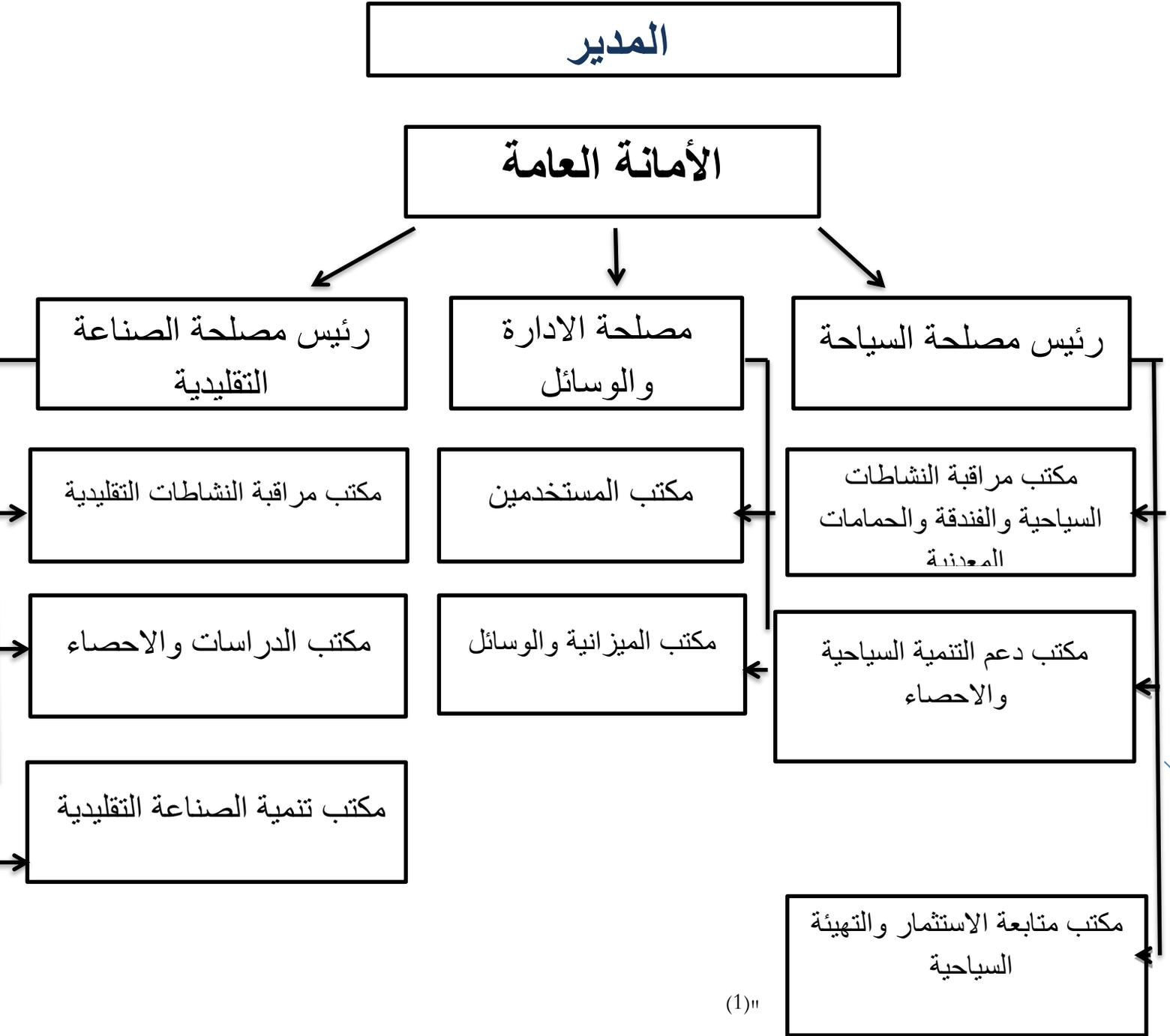
- إعداد رواتب المستخدمين للعمال الدائمين و المستخدمين .
- متابعة تسديد الفواتير الخاصة بميزانية التسيير للمديرية
- متابعة العطل السنوية .
- إعادة النظر في تصنيف بعض الملفات في علب الأرشيف و إعادة تصنيفها في مكتب الارشيف بمقر المديرية حسب المصالح .
- متابعة المداومة في الحراسة الليلية.
- متابعة بيانات حضور الخاصة بالموظفين في إطار الإدماج⁽¹⁾.

وهذا الشكل التالي يوضح " المخطط العام للمديرية :

تتكون مديرية السياحة و الصناعة التقليدية من ثلاثة (3) مصالح و يمكن أن تضم كل مصلحة حسب أهمية النشاط الذي يقوم به مكتبين على الأكثر .

⁽¹⁾ مديرية السياحة و صناعة التقليدية مرجع السابق

الشكل رقم 4: المخطط العام للمدرية



2- منهج والأدوات المعتمدة في الدراسة:

لكل بحث علمي خطوات و قواعد لإنجازه فان البحث العلمي يستخدم المناهج والطرق التي توجهه في بحثه وبذلك فان المنهج "هو عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث

¹ مديرية السياحة والصناعة التقليدية بغرداية مرجع السابق

بغية تحقيق بحثه⁽¹⁾. ولتعدد وتنوع مواضيع علم الاجتماع، فإن له مناهج كثيرة فالمنهج المتبع في سياق هذا البحث هو المنهج الوصفي فهو " طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول الى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين ... ويرى آخرون أن المنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف ظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة"⁽²⁾ فهذا المنهج محدد في هذا البحث لدراسة التحدي الأكبر الذي تواجهه المنظمة وهو قدرتها على تبني آلية مناسبة لتحفيز وتنمية القدرات الابداعية التي تمكنها من تطوير وخلق حلول و أفكار لمواجهة هذه التغيرات ، حيث أن المنهج الوصفي يقوم على تحديد خصائص الظاهرة وأبعادها ويقوم بتحليلها استنادا للبيانات المجمعة حولها والوصول الى نتائج قابلة للتعميم ويعبر عنها تعبيراً كفيًا وكميًا ، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطي وصفا رقميا يوضح حجم الظاهرة ، وبما أن مجتمع البحث معروف ومحدد لكن غير متجانس فقد أختار الباحث عينة عشوائية طبقية وهي من العينات التي تقوم على " تصنيف مجتمع البحث الى مجموعات وفقا للفئات التي يتضمنها متغير أو عدة متغيرات ثم يختار وحدات عينة البحث اختيارا عشوائيا من كل مجموعة فهي تأخذ بعين الاعتبار المتغيرات ذات أهمية محورية في دراسة"⁽³⁾. وذلك بتحديد مواصفاتها التي تتناسب مع أهمية الدراسة وتحقيق أهدافها فمفردات العينة هم العمال الإداريين لمدرية السياحة والصناعة التقليدية بغرداية وهم موظفين تنفيذ أو تحكيم أو اطار ، كما قام الباحث بتجميع المعطيات الميدانية بواسطة الاستمارة التي تعتبر " تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة ، وذلك أن صيغ الاجابات تحدد مسبقا ، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية ، واقامة مقارنات كمية"⁽⁴⁾. فبطرح الأسئلة

⁽¹⁾ رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية أسس علمية وتدريبية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص 104

⁽²⁾ عمار بوحوش ، محمد الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث ، ديوان مطبوعات ، ط5، الجزائر، 2009، ص 139

⁽³⁾ رشيد زرواتي، مرجع السابق، ص 185

⁽⁴⁾ سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2012، ص 155،

"على الأفراد واحد واحد وبنفس الطريقة بهدف استخلاص الاتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها"⁽¹⁾.

وبناء على ذلك تم صياغة 51 سؤالاً تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة وقد قسمت الاستمارة الى ما يلي:

الجزء الأول: وتضمن البيانات الشخصية

المحور الأول: حول القيم الاجتماعية المتمثلة في قيم التعاون والتغيير المشجعة على الابداع وذلك أن أفراد المجتمع يتعاونون ويرضون بالمساعدة من المبدعين مما يحفز الأفراد على الانطلاق بالتفكير الابداعي

المحور الثاني: حول شبكة العلاقات الاجتماعية المساعدة في تكوين رأسمال الثقافي للعامل

المحور الثالث: حول عمليات التنشئة التنظيمية وقيمها المتمثلة في الاحترام والمساواة التي تحفز الموظف على الابداع في المنظمة

الجزء الثاني: الابداع التنظيمي حيث تضمنت أسئلة هذا المحور حول القدرات الابداعية التي يمتلكها الأفراد ويسعون لإحداث التغيير لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة وتم توزيع 50 استمارة واسترجاع 40

Spss الاحصائي: بعد جمع الاستمارات التي تم توزيعها على الموظفين وبعد مراجعتها ومن أجل تحليل تلك البيانات ، ثم توظيف برنامج spss الاحصائي وهو اختصار لعبارة الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية حيث تستخدم بكثرة في اجراء التحليلات الاحصائية مما يساعد الباحث في فهم ما يدور حوله ويوفر له المعلومات اللازمة لأجل اتخاذ القرارات الرشيدة

⁽¹⁾ موريس أنجس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، ط2، 2006، ص 204

عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها

3- خصائص العينة:

جدول رقم 1: يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	21	52.5%
انثى	19	47.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 1 المبين لتوزيع افراد العينة حسب متغير الجنس ان الفئة الاكبر كانت لذكور بنسبة 52.5% تليها فئة الاناث بنسبة 47.5% من مجمل العينة المدروسة.

من خلال ما سبق نستنتج أن النسب متقاربة بين الذكور والاناث ، و هو ما يناسب فئة الاناث اذ يعملن في المهام الإدارية داخل الادارة، فالأعمال المكتبية تستهوي الاناث اكثر.

جدول رقم 2: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرار	النسبة
اقل من 30 سنة	7	17.5%
من 30 الى 40	17	42.5%
اكثر من 40	16	40%
المجموع	40	100%

يلاحظ من خلال بيانات هذا الجدول أن غالب عمال هذه المؤسسة هم من فئة 30-40 سنة أي بما نسبته 42.5%، تليها الفئة السنية اكثر من 40 سنة بنسبة 40% اما الفئة اقل من 30 سنة بنسبة 17.5%، أي أن فئة الشباب تقريبا هي الأغلبية الساحقة داخل مديرية السياحة والصناعة التقليدية بولاية غرداية وهذا راجع الى سياسة التشبيب التي تعتمدها الادارة الجزائرية مؤخرا، فالعمل الاداري يتطلب قدرات وكفاءات فنية ومهارات قد لا تتوفر إلا في هذه الفئات العمرية

جدول رقم 3: يوضح توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي:

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
20%	8	متوسط
17.5%	7	ثانوي
45%	18	جامعي
10%	4	تكوين مهني
100%	40	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول ان نسبة الباحثين ذوو المستوى الجامعي تمثل نسبة 45% وهي اعلى نسبة و المستوى المتوسط تمثل 20% من مجمل العينة المدروسة و المستوى الثانوي ب 17.5%.

اما التكوين فبنسبة 10%.

إن خصوصية العمل داخل مديرية السياحة و الصناعات التقليدية بولاية غرداية تتطلب تأهيل علمي عالي نوعا ما لتسيير المهام الادارية الخاصة بالإنتاج الاعمال وتسيير ومتابعة مختلف المشاريع الخاصة بقطاع الصناعة التقليدية وكذا الاهتمام بالمجال السياحي ومتابعة وتأهيل الهياكل الفندقية بالولاية .

جدول رقم 4 : يوضح توزيع الباحثين حسب الوظيفة

النسبة	التكرار	الوظيفة
25%	10	عون تنفيذ
30%	12	عون تحكم
45%	18	اطار
100%	40	المجموع

يلاحظ من خلال بيانات الجدول أن غالب عمال مديرية السياحة والصناعة التقليدية هم اطارات أي بنسبة 45% منهم، تليها نسبة 30% تمثل قائد فريق ، وبنسبة 25% لموظف عادي .

يتبين مما سبق ان الفئة الغالبة هي الاطارات وهذا راجع للترقية مستمرة لعمالها لتحفيزهم على العمل وتقليل من دورانه ، تليها فئة قائد الفريق اذ تبين أن المنظمة تشجع على العمل ضمن فريق لتبادل المعلومات والخبرات لتحقيق أهداف المنظمة والتقليل من ضغوطات العمل التي تؤدي الى تراجع روح المعنوية للعمال وتقلل من اتصالاتهم مع زملائهم والدفعية للإنجاز

جدول رقم 5: يوضح توزيع الباحثين حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	13	32.5%
من 5 الى 10	7	17.5%
اكثر من 10	20	50%
المجموع	40	100%

يتضح من خلال الجدول أن النسبة الأكبر هي 50% من الباحثين الذين لهم أقدمية أكثر من عشر سنوات تليها نسبة 32.5% للفئة اقل من 5 سنوات و للفئة من 5 الى 10 بنسبة 17.5%.

لقراءة المعطيات لابد من الرجوع إلي جدول الفئات العمرية و الذي تمثل فيه نسبة الشباب النسبة الأكبر ، فهنا تظهر سياسة الدولة الجزائرية في مجال التوظيف و التي تعمل من أجل دمج الشباب في الحياة المهنية ، حيث كان له الأثر البالغ في تقليص عدد الكهول و الشيوخ في المؤسسة الجزائرية مقابل فتح المجال للشباب الذي سيستفيد من الخبرة المهنية لفئات العمرية المتقدمة.

الفصل الثاني: قيم التعاون والتغيير وعلاقتها بمبادرات الابداعية

1- عرض وتحليل معطيات الفرضية الاولى

*للقيم التعاون والتغيير في منطقة غرداية تأثير على الأفراد لقيامهم بمبادرات الابداعية

جدول رقم 6: يوضح العلاقة بين مواكبة المجتمع لتطور العلمي وتأثيره على معالجة الامور بتركيز ودون تشتت للأفكار.

المجموع		لا		نعم		معالجة الأمور بتركيز ودون تشتت مواكبة مجتمع تطور العلمي وإمكانية التفاعل معه
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	31	%19.4	6	%80.6	25	يتفاعلون
%100	9	%33.3	3	%66.7	6	لا يتفاعلون
%100	40	%22.5	9	%77.5	31	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين مواكبة المجتمع لتطور العلمي وتأثيره على معالجة الامور بتركيز ودون تشتت للأفكار ان الاتجاه السائد هو تأثير مواكبة المجتمع للتطور العلمي على معالجة الموظف للأمر بتركيز داخل المؤسسة بنسبة %77.5 تدعمها في ذلك نسبة %80.6 من الذين يرون أن مجتمعهم يتفاعل بالإيجاب مع التطور العلمي الحاصل، مقابل نسبة %66.7 من الذين يرون أن مجتمعهم لا يتفاعل بالإيجاب مع التطور العلمي الحاصل. هذا مقارنة بنسبة %22.5 ممن يرون عدم تأثير مواكبة المجتمع للتطور العلمي على معالجة الموظف للأمر بتركيز داخل المؤسسة، تدعمها نسبة %33.3 ممن يرون أن مجتمعهم لا يتفاعل بالإيجاب مع التطور العلمي الحاصل

من خلال المعطيات سابقة الذكر نجد ان للمجتمع الذي ينشأ فيه الأفراد أهمية كبيرة في تكوين الفكر الابداعي للأفراد الذين ينتمون له، لان الأصل في تطور المجتمعات هو العلم والعمل وتطبيق التجارب والخبرات من جانب أبناء المجتمع وما اكتسبوه من علم ومعرفة من أجل المشاركة في بناء وإصلاح الوطن والتقدم به عالياً ورفع شأنه بين الدول، وعادة ما نقول أن إتاحة الفرصة للشباب من أبناء المجتمع في الإبداع والابتكار والاختراع من أهم العوامل التي تساعد في تطوره وتقدمه وتحقيق الرخاء والتنمية. مشاركة أفراد المجتمع في البناء و التعمير المجتمع وتقدم وتطوره. فالمجتمع عند تشجيعه للتطوير والابداع ينعكس ذلك على تطور افراده من خلال رفع مستوى الجامعات والمدارس ،وتهيئة القدرة على المنافسة مما يتيح اكتساب الكثير من الخبرات والتي تؤثر بالإيجاب على مستقبل الوطن. وتساهم في الارتفاع بشأنه امن خلال زيادة الناتج في كافة المجالات. وهو ما يؤدي الى التقليل من مشكلة البطالة التي تهدده .

من خلال هذا ينتج لنا المجتمع موظفا مستعدا ومتشعبا بأساسيات الابداع والتفكير وهو ما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة من خلال ابتكار الحلول للمشكلات الوظيفية وحلها بأسرع الطرق..
جدول رقم 7: يوضح العلاقة بين أن المجتمع الذي ينتمي اليه الموظف يشجع العمل الجماعي وتأثيره على أعضاء الفريق بتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين

المجموع		لا		نعم		تشجيع الفريق للآراء الآخرين المجتمع يشجع العمل الجماعي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	27	%29.6	8	%70.4	19	نعم
%100	13	%53.8	7	%46.2	6	لا
%100	40	%37.5	15	%62.5	25	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين المجتمع الذي ينتمي اليه الموظف يشجع العمل الجماعي وتأثيره على أعضاء الفريق بتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين أن الاتجاه السائد هو المجتمع الذي ينتمي اليه الموظف يشجع العمل الجماعي وتأثيره على أعضاء الفريق

بتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين بنسبة 62.5% وتدعمها في ذلك نسبة 70.4% من الذين يرون أن مجتمع الذي ينتمون اليه يشجع العمل الجماعي لاقتراح أفكار وطرق ابداعية . مقابل نسبة 46.2% ممن يرون أن مجتمعهم لا يشجع العمل الجماعي . هذا مقارنة بنسبة 37.3% من الذين يرون عدم تأثير المجتمع الذي ينتمي اليه الموظف ويشجع على العمل الجماعي لأعضاء الفريق بتشجيعهم للآراء المقدمة من الآخرين في المنظمة وتدعمها نسبة 53.8% ممن يرون عدم تأثير المجتمع الذي ينتمي اليه الموظف ويشجع على للعمل الجماعي .

من خلال معطيات الجدول سابقة الذكر نجد أن تشجيع المجتمع الذي ينتمي له الموظف للعمل الجماعي يحفز ذلك للعمل ضمن الفرق في المنظمة وتشجيع آراءهم وعدم انتقادها فالعمل الجماعي أو أسلوب العمل كفريق تعمل معا لتحقيق هدف مشترك. والعمل كفريق يمثل مهارة نجاح، ويشترط التركيز والوضوح والتدوين والموضوعية وتجنب الفردية والاتصال، ويهدف إلى التطوير وحل المشكلات يتم عبر اختبار المشكلة والتخطيط للعلاج ودراسة المشكلة والمناقشة الجماعية. إن مهارات النجاح في العمل تشمل مهارات التعامل والتواصل مع الآخرين، وإقامة العلاقات الإنسانية الجيدة، والمقدرة على العمل كجزء من فريق، هذه المقدرة التي أضحت حاجة ماسة لمواجهة متطلبات عالم العمل، بالتعاون بين الناس أفرادا وجماعات والعمل معهم، أصبح من ضرورات الحياة، سواء استخدمت في ذلك مهارات الاتصال المباشر أو غير المباشر

جدول رقم 8: يوضح العلاقة بين المجتمع يبحث على التغيير المستمر و تأثيره على تحفيز العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة

المجموع		لا		نعم		حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	28	%14.3	4	%85.7	24	المجتمع يبحث على التغيير المستمر
%100	12	%66.7	8	%33.3	4	نعم
%100	40	%30	12	%70	28	لا
						المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين المجتمع الذي ينتمي له الموظف يبحث على تغيير المستمر تحدياً للأفكار والعادات السلبية السابقة وتأثيره على تحفيز العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة ان الاتجاه السائدة هو أن المجتمع يبحث على تغيير المستمر لتجاوز الأفكار السلبية السابقة بنسبة 70% وتدعمها في ذلك نسبة 85.7% من الذين يرون أن مجتمعهم يبحث على التغيير المستمر، مقابل نسبة 33.3% من الذين يرون أن مجتمعهم لا يبحث على تغيير المستمر لتجاوز الأفكار السلبية السابقة . هذا مقارنة بنسبة 30% ممن يرون أن مجتمعهم لا يبحث على التغيير المستمر ولا يؤثر ذلك على العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة بالمنظمة وتدعمها نسبة 66,7% من خلال المعطيات السابقة للجدول أعلاه نجد أن مجتمع يفضل ويجذب التغيير المستمر بسبب تأثير مجموعة من العوامل الاجتماعية، وهذا ما حفز العاملين الى تقديم كل ما هو جديد ومبدع لتلبية متطلباتهم فصيورة الابداع يتضمنها التغيير فكلما كان أفراد المجتمع يكتشفون شيئاً حديثاً. ومختلفاً عن الذي اعتادوا عليه، كلما ساهم مساهمة مباشرة في تثبيت التغيير والذي أدى أيضاً إلى تغيير الكثير من العادات، والتقاليد التي عرفوها وصارت جزءاً من حياتهم، وهذا ما ظهر واضحاً في التغييرات الاجتماعية وقبول بعض الأمور التي كانت مرفوضة في السابق وغيرها الكثير من التغييرات الاجتماعية التي طرأت على المجتمعات البشرية.

هذا ما جاءت وفقه القراءة الاحصائية للجدول علاه بأن المجتمع الذي ينتمي له الموظف يبحث على تغير المستمر تحدياً للأفكار والعادات السلبية السابقة مما يحفزهم لتقديم آراء جديدة ومبدعة

جدول رقم 9: يوضح علاقة مساعدة افراد المجتمع على إيجاد حلول للمشكلات واثار ذلك على اكتشاف المشكلات وحلها من قبل الموظف

المجموع		لا		نعم		اكتشاف الموظف للمشكلات وحلها
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
						مساعدة أفراد المجتمع على إيجاد حلول للمشكلات المعقدة والسيطرة عليها
%100	27	%11.1	3	%88.9	24	نعم
%100	13	%23.1	3	%76.9	10	لا
%100	40	%15	6	%85	34	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الذي يوضح العلاقة بين مساعدة افراد المجتمع على إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المعقدة والسيطرة عليها واثار ذلك على اكتشاف المشكلات وحلها من قبل الموظف ان الاتجاه الغالب على الجدول كان مع تأثير مساعدة افراد المجتمع على اكتشاف الموظف للمشكلات وحلها بنسبة 85% وتدعمها في ذلك نسبة 88.9% من مجمل الذين صرحوا قدرتهم على حل المشكلات الوظيفية مقابل نسبة 76.9% ممن عدم قدرتهم على حل المشكلات المعقدة. هذا مقارنة بنسبة 15% ممن يرون عدم تأثير مساعدة أفراد المجتمع على موظف على إيجاد حلول للمشكلات المعقدة والسيطرة عليها وتدعمها نسبة 23.1% ممن يرون عدم تأثير مساعدة أفراد المجتمع على إيجاد حلول ابداعية للمشكلات المعقدة

من خلال المعطيات سابقة الذكر يتبين ان للمجتمع اهمية بالغة في تكوين السلوك الابداعي لأفراده من خلال مساعدة مختلف الفاعلين داخل المجتمع المدني لبعضهم وذلك بتقديم المساعدة والمشورة في حال حاجة الافراد لذلك ، وهذا ما يعزز قدرة الفرد على التفاعل مع الآخرين والتعايش معهم والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلاتهم وهذا ما يمكن الموظف من خلال ما تعلمه الى امكانيته لفك

الرموز بنحو دقيق وهذا ما يزيد من خبرته في التعمق والتبصر حول المشكلات التي تواجه في المنظمة وبالتالي حلها وبذلك فان الأمم المتقدمة تبحث اليوم عن المبتكرين في كل مجال من مجالات المعرفة، بل تعمل على أن توجههم وتسهل سبل العمل والإبداع وتعطيهم من اهتمامها وتشجيعها ما يسمح لهم بالانطلاق في آفاق الاختراع والاكتشاف والتقدم. بذلك يجب على الدول العربية بذل قصارى جهدهم واهتماماتهم للعناية بهذا الجانب والعمل على تنميته لدى أبنائهم وأن طرق قياس الإبداع كما يشير "شيز" تحتاج إلى مزيد من الدراسة والبحث نظراً لتعددتها وتباينها. وبدأ الاهتمام العلمي بدراسة الإبداع في النصف الثاني من القرن العشرين وبشكل ملحوظ بين جميع الأمم المتقدمة أو التي تسير نحو التقدم بخطى سريعة أو بطيئة. وكان ذلك أمام جمعية علم النفس الأمريكية الذي قدم فيه نموذجاً عن البناء العقلي الإنساني، وكان ذلك البداية للانطلاق لإجراء البحوث والدراسات العلمية المختلفة في هذا الجانب، حيث أن الأفراد ذوي القدرات الإبداعية يلعبون دوراً هاماً في تطور وتقدم المجتمعات، وأن عملية التقدم والرقى تعتمد على تنمية القدرات والإمكانات والمهارات المختلفة لأبناء المجتمع، وأن التفكير الإبداعي هو الوسيلة الفعالة لتطوير أي مجتمع وتحديثه في ضوء هذه المتغيرات التي يشهدها العصر.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين اهمية المجتمع في عملية التكوين الابداعي للأفراد من اجل تكوين افراد يملكون من الثقافة والحس الابداعي ما يجعلهم موظفين بارعين في المستقبل.

جدول رقم 10: يوضح العلاقة بين تشجيع المجتمع للأفراد على العمل الابداعي واثره على اشتراك العمال في دورات تدريبية

المجموع		لا		نعم		قيام العمال بدورات التدريبية خارجية لتبادل الآراء تشجيع المجتمع للأفراد على العمل الابداعي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	30	%26.7	8	%73.3	22	نعم
%100	10	%40	4	%60	6	لا
%100	40	%30	12	%70	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين تشجيع المجتمع للأفراد عند قيامهم بعمل ابداعي واثره على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير تشجيع المجتمع للأفراد عند قيامهم بعمل ابداعي على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء بنسبة 70% وتدعمها في ذلك نسبة 73.3% ممن يرون أن أفراد المجتمع يشجعون الأعمال الابداعية ممن يحفز الموظفين على القيام بدورات تدريبية خارجة المنظمة لتبادل الآراء مع المشاركين فيها مقابل نسبة 60% ممن يرون أن أفراد المجتمع لا يشجع الأعمال الابداعية. وهذا مقارنة بنسبة 30% ممن يرون عدم تشجيع أفراد المجتمع للأعمال الابداعية التي تحفز الموظفين على القيام بدورات تدريبيه خارج المؤسسة وتدعمها نسبة 40%

من خلال ما سبق يتضح تأثير تشجيع المجتمع للأفراد عند قيامهم بعمل ابداعي على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء ذلك لا شك أن كل مبدع لا يكون منقطعاً بأي حال عن بيئته ووطنه وعصره؛ لأنه يستمد عناصر إبداعه من المناخ السائد في كلاهما، ولا سبيل للإبداع إلا في مناخ إبداعي يتيح له التنمية والرعاية، ويجب أن تتوفر رؤية مستقبلية للمجتمع يسعى إلى تحقيقها؛ لأن المبدعين هم قادة المستقبل في شتى المجالات، فبجهودهم تقدمت الأمم، وازدهرت الحضارات عبر القرون فالمجتمع الذي يتيح لأفراده فرص اكتساب الخبرة وحرية الاختيار والتعبير، وهو الذي يزيد من وعي أفراده بأن الإبداع يعني التقييم الدائم لما هو موجود، والنقد لما هو قائم، لكنه ليس النقد لذات

النقد، وإنما النقد الذي يستهدف الارتقاء نحو الأفضل، والذي يحقق المزيد من حرية الفكر والتعبير، ومن خلال هذا فالإبداع لا يتحقق ولا يمكن اكتسابه وتنمية مهاراته، إلا إذا توافرت له البيئة المناسبة والاستعدادات الخاصة عند الفرد، وتحقيق المناخ النفسي الملائم لنمو الإبداع. وبما أن أفراد مجتمع يواكبون التطور الحاصل في المجتمعات الأخرى فهم يحفزون المبدعين لقيامهم بأعمالهم الإبداعية لزيادة الناتج في كافة المجالات. من أجل تحقيق الخير للمجتمع ولأفراده من خلال ما يتحقق من منافع مادية ومعنوية. عند اكتمال ذلك يتشبع العامل بروح التعلم ويسعى للمشاركة في دورات تدريبية لرفع المستوى والاستفادة من آراء الآخرين.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين ان تشجيع المجتمع للأفراد عند قيامهم بعمل ابداعي يؤثر على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء وزيادة رصيدهم المعرفي والاستفادة من تجارب الآخرين

جدول رقم 11: يوضح العلاقة بين الافراد داخل المجتمع تتسم بالانسجام والتوافق وتأثيرها على العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة.

المجموع		لا		نعم		انسجام وتوافق العلاقات بين أفراد المجتمع حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	29	%20.7	6	%79.3	22	نعم
%100	11	%54.5	6	%45.5	5	لا
%100	40	%30	12	%70	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح ان العلاقة بين الافراد داخل المجتمع تتسم بالانسجام والتوافق مما يشجع ذلك العاملين لطرح الأفكار وتقديم آراء جديدة في المنظمة حيث ان الاتجاه العام

للمجدول كان مع انسجام والتوافق العلاقات بين أفراد المجتمع وتأثيره على طرح الأفكار والمقترحات الإبداعية للعمال داخل المنظمة بنسبة 70% تدعمها في ذلك نسبة 79.3% ممن يرون أن للعمال حماس في تقديم آراء جديدة ومبدعة مقابل ذلك نسبة 45.5% مما يرون أن ليس للعمال حماس لتقديم آراء جديدة ومبدعة وذلك بمقارنة بنسبة 30% مما يرون عدم تأثير علاقات الانسجام والتوافق داخل المجتمع على الموظفين لتقديم آراء جديدة ومبدعة وتدعمها في ذلك نسبة 54.5%

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان العلاقة بين الافراد تتسم بالانسجام والتوافق مما يشجع على طرح الأفكار والمقترحات الإبداعية التي تؤثر على العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة ذلك ان تعتبر العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد في مجتمع ما نتيجة تفاعلهم مع بعضهم البعض من أهم ضرورات الحياة . ولا يمكن تصور أية هيئة أو مؤسسة أن تسير في طريقها بنجاح ما لم تسعى جاهدة في تنظيم علاقاتها الاجتماعية . ومن الملاحظ أن العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد تكون من خلال التعاون والتوافق بينهم ، فهي تهدف إلى مساعدة الأفراد على الاندماج في الجماعة والتكيف معها، وترسخ مبادئ اجتماعية عامة ، كما تقوم على احترام الفرد وحرياته و تقدير القيم الاجتماعية، وتمكن الفرد من اكتشاف جوانب جديدة في ذاته وفي شخصيته .وبذلك يكون للفرد طلاقة ومرونة لتقديم آراء ومقترحات جديدة في المؤسسة التي يعمل بها ، وهذا راجع أن مجتمع لا يقابل هذه المقترحات بالرفض ونفور لأنها تساهم في تلبية مطالبتهم ، فالمجتمع المبدع والمتعلم والقائم على اساس علمي يكون متماسك ومكتفياً ذاتياً يركز على تعليم أبنائه للحصول على جيلٍ متعلمٍ واعٍ مثقفٍ يستطيع التقدم بالمجتمع اقتصادياً وصناعياً وحضارياً.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للمجدول علاه لتبين ان العلاقة بين الافراد داخل المجتمع تتسم بالانسجام والتوافق مما يشجع على طرح الأفكار والمقترحات الإبداعية تؤثر على العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة.

جدول رقم 12: يوضح العلاقة بين الثقة المتبادلة بين الأفراد المجتمع واثرها على ان العمال يسعون لتعلم استخدام برامج إلكترونية حديثة خارج المؤسسة

المجموع		لا		نعم		سعي العمال لتعلم برامج الإلكترونية الثقة بين أفراد مجتمع
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	27	%18.5	5	%81.5	22	نعم
%100	13	%30.8	4	%69.2	9	لا
%100	40	%22.5	9	%77.5	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين الثقة المتبادلة بين الأفراد الذين تعيش معهم وأنما تساعد على الانطلاق في التفكير الإبداعي و اثر ذلك على ان العمال يسعون لتعلم استخدام برامج الإلكترونية حديثة خارج المؤسسة تساعدهم على الانجاز بشكل افضل ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير الثقة بين الافراد في المجتمع والتي ساهمت في التفكير الابداعي وهو ما اثر على سعي العمال لاستخدام برامج تكوينية تساعد على الانجاز بنسبة 77.5% تدعمها في ذلك نسبة 81.5% من الذين صرحوا أن الثقة المتبادلة بين أفراد مجتمعهم تساعد على الانطلاق في التفكير الابداعي مقابل نسبة 69.2% ممن صرحوا على عدم تأثير الثقة المتبادلة بين أفراد المجتمع على انطلاق في التفكير الابداعي وهذا مقارنة بنسبة 22.5% ممن يرون عدم تأثير الثقة المتبادلة بين أفراد مجتمعهم على الانطلاق في التفكير الإبداعية و التي تحفز الموظفين لتعلم استخدام برامج الإلكترونية حديثة خارج المؤسسة تساعدهم على الانجاز بشكل أفضل ،تدعمها نسبة 30.8 % ممن يرون عدم تأثير الثقة المتبادلة بين أفراد المجتمع على الانطلاق في التفكير الابداعي

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان الثقة المتبادلة بين أفراد المجتمع الواحد تساعد على الانطلاق في التفكير الإبداعي و اثر ذلك على ان العمال لتعلم استخدام برامج الإلكترونية حديثة خارجا لمؤسسة

تساعدهم على الانجاز بشكل افضل ذلك ان العمل الجماعي بين افراد المجتمع الواحد تساعد على بناء الثقة بين أفراد المجموعة وتعزيز علاقاتهم فيما بينهم ويتيح لهم تبادل الخبرات وتعلّم المزيد عن العمل بسهولة، فإن العمل في مجموعة واحدة يخلق بيئة مريحة للعمال أو الموظفين يفخر كل منهم بعمله الخاص ويحتفلون بإنجازات زملائهم الآخرين وهو ما يساهم في زيادة النقاشات والعصف الذهني الناتج عن عنها، وتبادل الآراء المختلفة بين أعضاء الفريق على خلق أفكار واقتراحات فريدة أكثر إبداعاً وتميّزاً عن تلك الأفكار التي قد يتخذها الأفراد بمفردهم ويميلون لأن تكون أفكاراً أكثر أماناً لهم ولمسؤولهم، فالعمل الجماعي بيئة خصبة للإبداع وإيجاد الحلول المثلى لمختلف التحديات.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين ان الثقة المتبادلة بين الأفراد الذين تعيش معهم وانها تساعد على الانطلاق في التفكير الإبداعي واثار ذلك على ان العمال يسعون لتعلم استخدام برامج الكترونية حديثة خارج المؤسسة تساعد على الانجاز بشكل افضل.

2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الاولى:

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 6: ان الاتجاه السائد على الجدول كان مع تأثير مواكبة المجتمع للتطور العلمي على معالجة الموظف للأمور بتركيز داخل المؤسسة بنسبة 77.5% وأن مجتمعهم يتفاعل بالإيجاب مع التطور العلمي الحاصل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 7: أن الاتجاه السائد هو أن المجتمع الذي ينتمي اليه الموظف يشجع العمل الجماعي وله تأثير على أعضاء الفريق بتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين بنسبة 62.5%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 8 ان الاتجاه السائدة هو أن المجتمع يبحث على تغيير المستمر لتجاوز الأفكار السلبية السابقة بنسبة 70% وتدعمها في ذلك نسبة 85.7%

و نلاحظ ايضا من خلال جدول رقم 9: ان الاتجاه الغالب على الجدول كان مع تأثير مساعدة افراد المجتمع لبعضهم على ايجاد حلول ابداعية للمشكلات المعقدة واثرت ذلك على مساعدة الموظف على اكتشاف المشكلات وحلها بنفسه بنسبة 85%.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 10: ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير تشجيع المجتمع للأفراد عند قيامهم بعمل ابداعي على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء بنسبة 70%.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 11: ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير الانسجام والتوافق بين افراد المجتمع التي تزيد من حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة بنسبة 70%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12: ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير الثقة بين الافراد في المجتمع على سعي العمال لاستخدام برامج تكوينية تساعد على الانجاز بنسبة 77.5%

ومنه نستنتج ان لقيم التعاون والتغيير في مجتمع الذي ينتمي له الموظف تأثير على الأفراد لقيامهم بمبادرات الابداعية لما لفكر العامل وتكوينه الثقافي وقيم التعاون بين الافراد من اهمية بالغة في العملية الابداعية داخل المؤسسة.

الفصل الثالث: شبكة العلاقات الاجتماعية وتوليد أفكار جديدة للعامل.

1 عرض وتحليل معطيات الفرضية الثانية:

* لشبكة العلاقات الاجتماعية للموظف الاداري تأثير في قدراته على توليد أفكار جديدة في مديرية السياحة وصناعة تقليدية

جدول رقم 13: يوضح العلاقة بين مشاهدة البرامج التلفزيونية التثقفية واثرها على الموظف معالجة الامور بتركيز

المجموع		لا		نعم		معالجة الموظف الأمور ودون تشتت الأفكار مشاهدة البرامج التلفزيونية التثقفية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	38	%23.7	9	%76.3	29	نعم
%100	2	%0	0	%100	2	لا
%100	40	%22.5	9	%77.5	31	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين مشاهدة البرامج التلفزيونية التثقفية واثرها على الموظف معالجة الامور بتركيز دون تشتت الأفكار ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير البرامج التلفزيونية على زيادة التركيز في العمل بنسبة %77.5 وتدعمها في ذلك نسبة %76.3 من الذين صرحوا على أن مشاهدتهم لبرامج التلفزيونية تساعدهم على معالجة الأمور في المؤسسة دون تشتت أفكارهم مقابل نسبة %100 من المبحوثين أنهم لا يشاهدون البرامج التلفزيونية هذا مقارنة بنسبة %22.5 ممن صرحوا على عدم تأثير مشاهدة البرامج التلفزيونية, وتدعمها نسبة %23.7 ممن يرون عدم تأثير مشاهدة البرامج التلفزيونية على تركيزهم في معالجة الأمور في المؤسسة على معالجة الامور في المؤسسة دون تشتت أفكارهم

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان مشاهدة البرامج التلفزيونية تساهم في معالجة الامور بتركيز لان البرامج التلفزيونية خاصة الثقافية منها تفتح ذهن المتلقي ، اذ انه وازضافة لكونه وسيلة ترفيهية لكل أفراد العائلة، حيث يقضي الافراد أغلب أوقاتهم في مشاهدة البرامج المتنوعة، ويعتمد أيضاً كبار السن عليه لمشاهدة آخر الأخبار، والبرامج الثقافية والوثائقية، ويهتم الشباب بالتلفاز لمتابعة الأفلام، والمسلسلات الشبابية، والبرامج التعليمية والثقافية. فهو ينمي ثقافة الفرد، ويزيد معلوماته. يزيد وعي المشاهد عن طريق البرامج الثقافية المتنوعة والتي تعرض بعدة لغات. فهذه البرنامج تهدف إلى إطلاع المشاهدين على رؤية عصرية للعديد من المهارات العملية التي تعتبر مهارات أساسية في مجال العمل الإداري مثل مهارات التواصل، القيادة، التفاوض، حل المشكلات وغيرها من المهارات. كما تعرض مبادرات لأشخاص قدموا خدمة للمجتمع المحلي أو تغلبوا على مشكلة بموارد بسيطة وبتوحيد الجهود. كما تهدف أيضا هذه البرامج الثقافية الى تقديم جرعة ثقافية للجمهور وتساهم في اكسابه معلومات وخبرات ومهارات جديدة، كما أنها تقدم له فرصة مواكبة ومعايشة التجارب الجمالية والإبداعية في شتى المجالات فهي تحتوي على زاد ثقافي، ويمكن أن تؤثر في ثقافة وخبرات المتلقي، فالتلفاز وسيلة من وسائل التعلم، حيث توجد العديد من القنوات التعليمية والأخلاقية سواءً للأطفال أو الكبار. مما يساهم في التعلم وزيادة التركيز لدى المتلقي مما يكونه وزيادة في رصده المعرفي ويساعده في الوظيفة من خلال ادائه الخال من الاخطاء.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول حيث ان مشاهدة البرامج التلفزيونية واثرها على معالجة الامور بتركيز.

جدول رقم 14: يوضح العلاقة بين البرامج الأكثر متابعة والقدرة على حل المشاكل من طرف العامل خدمة للمؤسسة

المجموع		لا		نعم		اكتشاف العامل للمشكلات وحلها أهم البرامج متردد عليها
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	22	%18.2	4	%81.8	18	برامج ثقافية
%100	15	%13.3	2	%86.7	13	برامج سياسية
%100	3	%0	0	%100	3	برامج علمية
%100	40	%15	6	%85	34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين البرامج الأكثر متابعة والقدرة على حل المشاكل من طرف العامل خدمة للمؤسسة حيث كان الاتجاه العام للجدول مع تأثير البرامج الثقافية أكثر مشاهدة على اكتشاف المشكلات وحلها بنسبة 85% وتدعمها في ذلك نسبة 86.7% من الذين يرون أنهم يترددون على مشاهدة البرامج السياسية مقابل نسبة 81.8% من الذين يرون أنهم يترددون على مشاهدة البرامج الثقافية هذا مقارنة بنسبة 15% ممن يرون تأثير مشاهدة البرامج الثقافية عليهم على حل المشكلات في المنظمة تدعمها نسبة 18.2%.

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان البرامج الأكثر متابعة هي الثقافية وهو ما ساهم في القدرة على حل المشاكل من طرف العامل خدمة للمؤسسة ذلك ان التلفاز يحمل العديد من وجوه الثقافة إلى المشاهد، من خلال البرامج التعليمية والادارية وعرض مختلف الاختراعات والعلوم في كافة المجالات مما يساهم في زيادة فهم وادراك المتلقي للأمور والنشرات الإخبارية التلفزيونية، أم من خلال اطلاع الناس على حضارة وتاريخ الشعوب الأخرى من خلال القنوات التي تُعنى بالبرامج الوثائقية، وذلك من خلال المحتوى التعليمي الذي يتم عرضه في قنوات الوثائقيات، والقنوات التعليمية بشكل عام، حيث تقدم هذه القنوات خلاصات المعرفة البشرية، ومعلومات عن الاختراعات العلمية، والأماكن الموجودة

في هذا العالم، وعن عالم الحيوان، وخفايا البحار، وغير ذلك الكثير مما يمكن الاستفادة منه. كما تمكن هذه البرامج للأفراد من تبسيط الأمور للآخرين وسهولة الشرح لهم وفك الغموض عنهم هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين ان البرامج الاكثر متابعة هي الثقافية وهو ما رفع القدرة على حل المشاكل من طرف العامل خدمة للمؤسسة.

جدول رقم 15: يوضح العلاقة بين علاقات العائلة مع المحيط الذي تعيش فيه وتأثيره على اشتراك الموظفين في دورات التدريب خارج المؤسسة

المجموع		لا		نعم		اشترك العمال في دورات تدريبيه خارجية علاقات العائلة مع محيطها
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	21	%23.8	5	%76.2	16	علاقات جيدة
%100	13	%30.8	4	%69.2	9	علاقات حسنة
%100	6	%50	3	%50	3	علاقات متوسطة
%100	40	%30	12	%70	28	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين العلاقات العائلة مع المحيط الذي تعيش فيه وتأثيره على اشتراك الموظفين في دورات التدريب التي تقام خارج المؤسسة لتبادل الآراء مع المشاركين فيها ان التجاه السائد هو أن عائلة الموظفين لها علاقات المحيط الذي تعيش فيه بنسبة 70% وتدعمها في ذلك نسبة 76.2% ممن يرون أن عائلتهم لها علاقات جيدة في المحيط الذي تعيش فيه. مقابل نسبة 69.2% ممن يرون علاقات عائلتهم حسنة . وهذا مقارنة بنسبة 30% ممن يرون عدم تأثير علاقات العائلة مع المحيط التي تعيش فيه على الموظفين للمشاركة في الدورات التدريبية التي تقام خارج المؤسسة لتبادل الآراء مع المشاركين فيها وتدعمها نسبة 50% ممن يرون أن علاقات عائلتهم بالمحيط الذي تعيش فيه متوسطة

من خلال معطيات الجدول السابقة يتبين لنا أن هناك تأثير للعلاقات التي تربطها العائلة مع المحيط الذي تعيش فيه مما يؤثر ذلك على العامل ايجابا في سعه وعدم رفضه لقيامه بالمشاركة في الدورات التدريبية التي تقام خارج المؤسسة لتبادل الآراء مع المشاركين في هذه الدورات وهذا راجع لتنشئته وتأثير محيط الذي يعيش فيه على سلوكياته أي تكون لديه طلاقة في التعبير ومشاركة وتبادل الآراء مع

الآخرين فشبكة العلاقات الاجتماعية الجيدة تسهل من تبادل المعلومات كما أنها تلعب دوراً حاسماً في تحديد الطريقة التي يتم بها حل المشاكل، وإلى أي مدى ينجح الأفراد في تحقيق أهدافهم، فهي عبارة عن خريطة لعلاقات و اتصالات الاجتماعية لهذا الفرد

هذا ما جاء ت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول أعلاه لتبين للعلاقة بين العلاقات العائلة مع المحيط الذي تعيش فيه وتأثيره على اشتراك الموظفين في دورات التدريب التي تقام خارج المؤسسة لتبادل الآراء مع المشاركين فيها

جدول رقم 16: يوضح العلاقة بين حضور ندوات وملتقيات علمية واثر ذلك على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء

المجموع		لا		نعم		سعي العمال للاشتراك في دورات تدريبية حضور الندوات وملتقيات الثقافية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	19	%26.3	5	%73.7	14	نعم
%100	21	%33.3	7	%66.7	14	لا
%100	40	%30	12	%70	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين حضور ندوات وملتقيات علمية واثر ذلك على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء حيث ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير حضور الندوات على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء بنسبة 70% وتدعمها في ذلك نسبة 73.7% ممن يرون أنهم يحضرون الندوات وملتقيات ثقافية وعلمية مقابل نسبة 66.7% ممن صرحوا على عدم حضورهم للندوات العلمية هذا مقارنة بنسبة 30% ممن يرون عدم تأثير حنطورهم للندوات وملتقيات الثقافية على سعيهم في الاشتراك في دورات تدريبية التي تقام خارج المؤسسة لتبادل الآراء مع المشاركين فيها وتدعمها نسبة 33.3%

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان حضور ندوات وملتقيات علمية يؤثر على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء وتحسين الاداء ، لأنه و خلال المؤتمرات تتولد علاقات علمية و عملية

،اقتصادية و اجتماعية، و تتكون شبكات علمية و مجموعات بحثية و تبادل للخبرة و المعلومات. غالباً، عندما يتخرج الطالب و يدخل سوق العمل، يكون بعيداً عن البحث العلمي و آخر تطوراته. خلال المؤتمر يتعرف على ما جدّ من بحوث في مختبرات الجامعات و يطور أدائه في عمله، و يتعرف العالم و الباحث في الجامعة على المشاكل العملية و ما يُحتاج إليه في أرض الواقع. و تبدأ حركة ايجابية بين الطرفين. من اجل ذلك ينكب العلماء على بحوثهم و يعملون بصمت، يجعل المجتمع الخارجي لا يعرف عنهم و عن أنشطتهم العلمية الشيء الكثير. خلال المؤتمرات يحاولون ترتيب و إعداد عروض تبين تلك الأنشطة، يراها الحضور و تظهرها وسائل الاعلام للجمهور فيتعرف المجتمع على جامعاته و علمائه، و ينتشر العلم وثقافته و نوره في المجتمع. وبعد تلك المشاركات المنتظمة يتكون لنا موظف مثقف لا يكتفي بالعمل بل يتجاوزه لحضور دورات تدريبية تحسن من مستواه و يتبادل من خلالها الافكار والخبرات.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية لجدول اعلاه لتبين اثر حضور ندوات وملتقيات علمية واثار ذلك على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء.

جدول رقم 17: يوضح العلاقة بين ان تنظيم المنظمة للمؤتمرات والندوات العلمية مع المثقفين يزيد من حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة

المجموع		لا		نعم		تقديم العمال آراء جديدة ومبدعة تنظيم المنظمة للمؤتمرات والندوات العلمية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	31	%11.1	11	%88.9	20	نعم
%100	9	%35.5	1	%64.5	8	لا
%100	40	%30	12	%70	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين ان تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية يساعد على تطوير العلاقات مع المثقفين ويزيد من حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة حيث ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير تنظيم الندوات والمؤتمرات على زيادة حماس العمال لتقديم آراء مبدعة بنسبة 70% وتدعمها في ذلك نسبة 88.9% ممن يرون أن تنظيم الندوات يساهم على تطوير العلاقات مع المثقفين مقابل نسبة 30% ممن يرون عدم تأثير تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية على الموظفين لتطوير العلاقات مع المثقفين وتدعمها نسبة 35.5% من الذين يرون أن تنظيم الندوات العلمية لا يحفز الموظفين لتقديم آراء جديدة ومبدعة في المنظمة

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية يساعد على تطوير العلاقات مع المثقفين ويزيد من حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة فالمشاركة في المؤتمرات العلمية تزيد من اطلاع الموظف على المستجدات في تخصصه. وتساهم في تعريف الباحث بنفسه وإبراز اسمه لدى المهتمين وأهل التخصص. و صقل المهارات الاكاديمية والتعلم من الآخرين سواء من حيث معرفة طرق التحليل التي اتبعوها، او طريقة عرض البيانات وهذه من الأساسيات التي يصعب تعلمها من الكتب،

فالملتقيات هي فضاءات للتفكير الحر، والإبداع الجيد، والإضافات العلمية، والتلاقح الفكري، و بروز الكفاءات، واكتشاف المواهب، ومواكبة الجديد، وإمتاع الفرد وتوجيهه وتثقيفه وتوعيته، فهي ساحة للحوار والنقاش الفكري الذي يعبر عن أفكار وسلوكيات الأفراد . لأن المنتديات تضم كافة ومختلف الفئات العمرية ومختلف الشرائح والثقافات. وتضم مختلف الأعمار والثقافات وتلاقي الأفكار وتبادل وجهات النظر. فهذه الملتقيات والندوات العلمية تساهم في إثراء الرصيد المعرفي لدى الموظفين وأخذ العبرة من تجارب الآخرين مما يمكنه ذلك من تقديم الآراء جديدة ومبدعة في المؤسسة .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول لتبرز انتظيم المؤتمرات والندوات العلمية يساعد على تطوير العلاقات مع المثقفين ويزيد من حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة.

جدول رقم 18: يوضح العلاقة بين سبب التواصل والتفاعل مع فئة المثقفين واثره على سعي العاملين لإحداث تغيير من اجل انشطة افضل للمؤسسة

المجموع		لا		نعم		احداث التغيير لصالح أنشطة المؤسسة سبب اختيار التواصل مع المثقفين
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	10	%20	2	%80	8	بناء علاقة وطيدة معهم
%100	5	%0	0	%100	5	لكسب ثقتهم
%100	25	%36	9	%64	16	تلقي معلومات قيمة غير متوفرة
%100	40	%27.5	11	%72.5	29	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح علاقة بين سبب التواصل والتفاعل مع فئة المثقفين واثره على سعي العاملين لإحداث تغيير من اجل انشطة افضل للمؤسسة حيث ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير التواصل مع المثقفين على سعي العمال لتبني أنشطة لصالح المؤسسة بنسبة %72.5 وتدعمها في ذلك نسبة %80 ممن يرون أن سبب اختيار التواصل مع المثقفين من أجل بناء علاقة وطيدة معهم وتدعمها في ذلك نسبة %64 ممن يرون سبب تواصلهم معهم من أجل تلقي معلومات قيمة غير متوفرة هذا مقارنة بنسبة %27.5 ممن يرون عدم تأثير تواصل مع المثقفين على

الموظفين لإحداث التغيير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة وتدعمها نسبة 36 % تقابلها نسبة 20% ممن صرحوا بسبب احتكاكهم بالمتقنين من أجل بناء علاقة وطيدة معهم

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان سبب التواصل والتفاعل مع فئة المتقنين يكون من اجل بناء علاقات وطيدة معهم ومن اجل تلقي معلومات قيمة وهو ما اثر على سعي العاملين لإحداث تغيير من اجل أنشطة افضل للمؤسسة فالمتقف هو الذي يمر بسلسلة مليئة بالمنافسة، والمغامرة لأنه ناقد اجتماعي متمرس، يملك النظرة الشمولية، يُحدد ويُحلل، يكشف ويلاحظ الخبيثة في الأشياء، هو من يقرر معرفة شيء عن كل شيء لتفادي الشيء غير الحميد، والمرجو، وللابتعاد عن الأخطار ودراسة المعوقات وكيفية التعامل معها، والإبحار في علم المعرفة، والعلوم المختلفة وصولاً إلى درجة الأمان كذا يكون المتقف قادراً على التواصل مع من حوله وفن التخاطب والحوار بمرونة، وعقلانية مجردة ليعرض فكرته، ورأيه بثقة، واقتناع، وتقبل لرأي الآخر ومناقشته دون ريب، أو خوف أو قلق. ونتيجة لتفاعل الموظف بنخبة من المتقنين، حيث يصبح لديه مجموعة من مظاهر الوعي التي تجعله قادراً على فهم ما يدور حوله والتعامل مع الأشياء بمسمياتها الطبيعية ويضع رؤية تسمح له بأن يضع نفسه في الاطار الصحيح ، وبذلك تكون قرارته سليمة المبدأ و يتحلى بالتفكير الإيجابي، والتفاؤل، والعمل مع الجماعة بروح التعاون، والألفة وتقديم الرأي السديد السليم المستند إلى المعرفة الكاملة بمجريات الأحداث وقراءتها، وتحليل مضمونها. ،ويكون عمله ناجحاً مكللاً بالإنجاز والتفوق لقدرته على مخاطبة الواقع، كما يجد نفسه قادر على حل المشكلات بوعي تام مستنبط من آراء الحكماء نتيجة للاحتكاك بالمتقنين ، وكيفية تعامله معهم كما أنه يُهاجم المشكلات ببساطة، وسهولة ناتجة عن معرفة بكيفية الحد منها والقضاء عليها ووضع حلول وبدائل تُنجيه منها

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين تأثيرالتواصل والتفاعل مع فئة المتقنين واثره على سعي العاملين لإحداث تغيير من اجل أنشطة افضل للمؤسسة.

2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 13: ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير البرامج التلفزيونية على زيادة التركيز في العمل بنسبة 77.5% .

نلاحظ من خلال الجدول 14: الذي كان الاتجاه العام للجدول مع تأثير البرامج الثقافية كأكثر مشاهدة على اكتشاف المشكلات وحلها بنسبة 85% .

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15 ان الاتجاه السائد هو أن عائلة الموظفين لها علاقات المحيط الذي تعيش فيه بنسبة 70% مما يحفز العمال للمشاركة في دورات التدريبية خارجية

نلاحظ من خلال الجدول رقم 16: ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير حضور الندوات على اشتراك العمال في دورات تدريبية لتبادل الآراء بنسبة 70% .

نلاحظ من خلال الجدول رقم 17: ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير تنظيم الندوات والمؤتمرات على زيادة حماس العمال لتقديم اراء مبدعة بنسبة 70% .

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 18: ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير التواصل مع المثقفين على سعي العمال لتبني أنشطة لصالح المؤسسة بنسبة 72.5% وتدعمها في ذلك بنسبة 80%

ومنه نستنتج ان لشبكة العلاقات الاجتماعية للموظف الاداري تأثير في قدراته على توليد أفكار جديدة في مديرية السياحة وصناعة تقليدية.

الفصل الرابع: قيم الاحترام والمساواة و اقتراح الموظف لبدائل القرار

1 عرض وتحليل معطيات الفرضية الثالثة:

جدول رقم 19: يوضح العلاقة بين استعمال المؤسسة للبرامج التدريبية لموظفيها الجدد واثار ذلك على سعي الافراد لإيجاد طرق جديدة تسخر للمؤسسة

المجموع		لا		نعم		ايجاد طرق تسخر للمؤسسة استعمال البرامج تدريبه للموظفين جدد
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	19	%15.8	3	%84.2	16	نعم
%100	21	%57.1	12	%42.9	9	لا
%100	40	%37.5	15	%62.5	25	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين استعمال المؤسسة للبرامج التدريبية لموظفيها الجدد واثار ذلك على سعي الافراد لإيجاد طرق جديدة لتسخير استعمل الموارد المالية الموجودة في المؤسسة حيث ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير البرامج التدريبية على ايجاد طرق جديدة لتسخير المواد والمعدات المالية بنسبة 62.5% وتدعمها في ذلك نسبة 84.2%. من الذين يرون أن منظمته تستعمل البرامج لموظفين مقارنة بنسبة 42.9% ممن يرون عدم استعمال منظمته للبرامج التدريبية. هذا مقارنة بنسبة 37.5% ممن يرون عدم تأثير البرامج التدريبية على الموظفين لإيجاد طرق جديدة لتسخير المواد والمعدات المالية الموجودة في المؤسسة وتدعمها نسبة 57.1% ممن يرون عدم استعمال المنظمة لبرامج تدريبية

من خلال المعطيات سابقة الذكر يتبين اثر استعمال المؤسسة للبرامج التدريبية لموظفيها الجدد واثار ذلك على سعي الافراد لإيجاد طرق لتسخير استعمل الموارد المالية الموجودة في المؤسسة اذ ان البرامج

التدريبية للموظف الجديد تدخله الى عالم المنظمة من العالم النظري الذي تحصل عليه في مساره التعليمي فتأثير التكوين على تقييم العمل يكون من خلال زيادة ثقة الموظف بنفسه لانه من أهم الأمور التي يمكن للمؤسسة الحصول عليها عند تدريب العاملين هو الحصول على أخطاء أقل؛ فالأخطاء تحدث بشكل كبير إذا كان الموظف يفتقر إلى المهارات والقدرات المطلوبة للقيام بالعمل الموكّل إليه، أما إذا كان الموظف حاصلاً على التدريب الكافي والمطلوب فستكون نسبة اقتراه للأخطاء أقل، كما يمكن له أن يُصبح أكثر مهارة وكفاءه في عمله، كما يصبح مؤهلاً أكثر من غيره للحصول على ترقية، وتحسين مستوى الكفاءة لديه، ، بالإضافة إلى اكتسابه مهارة حُسن استثمار الوقت، والأموال، والموارد، والرضى الوظيفي للعاملين ويقل دوران العمل

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين اثراستعمال المؤسسة للبرامج التدريبية لموظفيها الجدد واثر ذلك على سعي الافراد لإيجاد طرق جديدة لتسخير استعمال الموارد المالية الموجودة في المؤسسة.

جدول رقم 20: يوضح علاقة بين التكوين المقدم للموظف واثره على تشجيع الفريق للمقترحات الآخريين في المنظمة لحل مشكلة ما

المجموع		لا		نعم		تشجيع الفريق لمقترحات الآخريين تكوين المقدم يسهل أداء العاملين
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	34	%83.3	10	%70.6	24	نعم
%100	6	%.29.4	5	%16.7	1	لا
%100	40	%37.5	15	%62.5	25	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح علاقة التكوين المقدم الذي يجعل الموظف قادر على أداء الوظائف الحالية بشكل افضل واثره على تشجيع الأعضاء للمقترحات المقدمة من الآخريين في المنظمة لحل مشكلة ما حيث كان الاتجاه العام للجدول مع تأثير التكوين المقدم على تشجيع المقترحات

المقدمة من الآخرين لحل المشاكل بنسبة 62.5% وتدعمها في ذلك نسبة 70.6% من الذين يرون أن التكوين المقدم يجعلهم قادرين على أداء وظائفهم الحالية بشكل أفضل مقابل نسبة 16.7% من الذين يرون أن التكوين لا يجعلهم قادرين على أداء وظائفهم بشكل أفضل . هذا مقارنة بنسبة 37.5% ممن يرون عدم تأثير التكوين المقدم ولا يشجع مقترحات التي يقدمها الآخرين لأعضاء الفريق , وتدعمها نسبة 29.4%

من خلال المعطيات سابقة يتضح ان التكوين المقدم هو الذي يجعل الموظف قادر على أداء الوظائف الحالية بشكل افضل وتؤثر على تشجيع الأعضاء للمقترحات المقدمة من الآخرين في المنظمة لحل مشكلة وهذا راجع لتكوين الأفراد الذي يساهم في رفع الاداء للموظف من خلال عمله فيعطي له الخبرة والمعرفة الكافية بكيفية أداء عمله بطريقة صحيحة ومرضية، وتطوير خبراته وقدراته وبذلك ترتفع كفاءته ويتحسن أدائه لعمله وتكيفه مع ظروف العمل الموجودة. كما يعمل التكوين على إعداد الموظفين الذين سيتولون مواقع وظيفية أعلى وأصعب بالشكل الذي يمكنهم من ذلك، حيث إنها تتطلب مستوى أعلى من الكفاءة والقدرات والمسؤولية، ويكون ذلك بشرح طبيعة هذه المسؤوليات لهم وما تتطلب منهم، وتعريفهم بطبيعة العمل الذي سيقومون به. تطوير وتحسين سلوكياتهم في كيفية تعاملهم مع زملائهم ومدراءهم، كما يتضمن التدريب أيضاً المحافظة على التوازن النفسي للموظفين ورفع وتحسين معنوياتهم، وتطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل؛ لأن التدريب يمنحهم المهارات والقدرات اللازمة لأداء العمل، وهذا يؤدي في النهاية إلى تحسين العلاقات بينهم . والاحترام المتبادل بين العاملين يجعلهم يقدرون الآراء والمقترحات المقدمة من أعضاء الفريق أي يخلق بيئة خالية من الصراع وبذلك تكون أرضية خصبة للأبداع والابتكار ويسهل على المديرين في المؤسسة من أداء مهامهم، تعرف المسؤولين والموظفين بالبيئة المحيطة بالعمل من بيئة ثقافية، واقتصادية، واجتماعية

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين ان برامج التكوين تجعل الموظف قادر على أداء الوظائف الحالية بشكل افضل وتساهم في تشجيع الأعضاء للمقترحات المقدمة من الآخرين في المنظمة لحل مشكلة ما.

جدول رقم 21: يوضح العلاقة بين تنظيم العمل للموظف وتأثيره للإحداث التغيير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة

المجموع		لا		نعم		احداث العمال التغيير لصالح أنشطة المؤسسة ماذا يعني لك تنظيم العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	13	%23.1	3	%76.9	10	انجاز العمل في وقته
%100	20	%30	6	%70	14	تحقيق اهداف المؤسسة
%100	7	%28.6	2	%71.4	5	الالتزام بالقواعد والقوانين
%100	40	%27.5	11	%72.5	29	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين تنظيم العمل للموظف وتأثيره للإحداث التغيير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة أن الاتجاه السائد هو أن تنظيم العمل لإحداث التغيير المطلوب لصالح المؤسسة بنسبة 72.5 % وتدعمها في ذلك نسبة 76.9 % ممن يرون أن تنظيم العمل يعني لهم انجاز العمل في وقته لتفرغ للأعمال الابداعية في المنظمة مقابل نسبة 71.4 % ممن أن تنظيم العمل يعني لهم الالتزام بالقواعد والقوانين . وهذا مقارنة بنسبة 27.5 % ممن يرون عدم تأثير تنظيم عملهم لإحداث التغيير المطلوب لصالح أنشطة المؤسسة وتدعمها نسبة 30 % ممن يرون أن تنظيم العمل يعني لهم تحقيق أهداف المؤسسة

من خلا معطيات السابقة للجدول أعلاه الذي يبين أن تنظيم العمل للموظفين يعني لهم انجاز العمل في وقته لتفرغهم للقيام بأعمال الابداعية والتجديد في المنظمة ، للوصول إلى أهداف مرسومة بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة و يستخدم التنظيم لأغراض كثيرة في المؤسسات، ليعلم العاملون مهامهم الموكلة إليهم، وإلا لأصبح هناك فوضى في إطار المؤسسة، وبذلك يستطيعوا أن يميزوا ما هي المهام الموكلة لهم لتأديتها لتحقيق الأهداف فتتنظيم يمكنه من التوزيع العلمي الصحيح لطاقته ويمنع

الازدواجية والتكرار في الأعمال الموكلة له كما يمكنه من تحديد العلاقة بين زملاءه حيث إن كل موظف يعرف واجباته، وصلحياته. ويتيح لهم فرصة اكتساب الخبرة، وتبادل المعرفة والمعلومات بينهم و بين أصحاب الاختصاصات المتعددة.

هذا ما جاءت وفقه القراء الاحصائية للجدول علاه تبين تنظيم العمل للموظف وتأثيره للإحداث التغير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة

جدول رقم 22: يوضح العلاقة بين ان طبيعة العمل في المؤسسة تزيد من حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة

المجموع		لا		نعم		حماس العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة مساعدة طبيعة العمل على الانجاز
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%8	2	%92	23	نعم
%100	15	%66.7	10	%33.3	5	لا
%100	40	%30	12	%70	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين ان طبيعة العمل في المؤسسة يجعلكم تنجزون عملكم كما ينبغي واثره على ان للعمال حماس لتقديم آراء جديدة ومبدعة حيث كان الاتجاه العام للجدول مع اثر طبيعة العمل في المؤسسة الذي يساعد على الانجاز كما ينبغي وهو ما ساهم في تقديم العمال لآراء جديدة ومبدعة بنسبة 70% وتدعمها في ذلك نسبة 92% ممن الذين يرون أن طبيعة العمل في المؤسسة تجعل الموظفين ينجزون عملهم كما ينبغي، مقابل نسبة 33.3% من الذين يرون أن طبيعة العمل في المؤسسة لا تساعدهم على الانجاز بشكل أفضل . وهذا مقارنة بنسبة 30% من يرون عدم تأثير طبيعة العمل على العمال لتقديم آراء جديدة ومبدعة في المنظمة وتدعمها نسبة 66.7% ممن الذين يرون عدم مساعدة طبيعة العمل على الانجاز بشكل أفضل

من خلال المعطيات السابقة يتبين ان البيئة الداخلية للمؤسسة وطبيعة العمل في المؤسسة تجعل من الانجاز يكون عالي وهو ما يؤثر على ان للعمال حماس لتقديم آراء جديدة ومبدعة فالإبداع في العمل، هو ما يؤدي إلى التميز، وكل مؤسسة إذا كان قائدها مبدعا سيخلق حالة عامة من الإبداع داخل مؤسسته، ويكون حافزاً لجميع العاملين معه على تطوير عملهم والإبداع فيه، يبدو إذاً أن الإبداع ليس مصطلحاً خاصاً بالفن وحده؛ فجميع مجالات العمل إنتاجية كانت أم تجارية تتطلب من أصحابها قدرًا من الإبداع في أدائها. فطبيعة و مكان العمل او بيئة العمل هي أحد ركائز الداعمة للإبداع في المؤسسة.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين اثر طبيعة العمل في المؤسسة على انجاز العمل كما ينبغي واثر ذلك على ان للعمال حماس لتقديم آراء جديدة ومبدعة .

جدول رقم 23: يوضح العلاقة بين سماح المسؤول للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرار واثار ذلك على معالجة الامور بتركيز في المنظمة

المجموع		لا		نعم		امكانية معالجة الأمور بتركيز دون تشتت سماح مشاركة الأفراد في القرارات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	24	%16.7	4	%83.3	20	نعم
%100	16	%31.3	5	%68.8	11	لا
%100	40	%22.5	9	%77.5	31	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين سماح المسؤول للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرار واثار ذلك على معالجة الامور بتركيز ان الاتجاه العام للجدول كان مع سماح المسؤول للعمال بالمشاركة في صناعة القرار وهو ما اثار على معالجة الامور بتركيز بنسبة %77.5 وتدعمها في ذلك نسبة %83.3 من الذين يرون أن المرؤوسين يسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات ، مقابل نسبة %68.8 ممن يرون عدم سماح المرؤوسين للموظفين المشاركة في اتخاذ القرارات ، هذا مقارنة بنسبة %22.5 ممن يرون عدم ماثير مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات على امكانياتهم بمعالجة الأمور بتركيز ودون ما تشتت أفكارهم ، وتدعمها نسبة %31.3 ممن يرون عدم سماح المرؤوسين للموظفين بالمشاركة في اتخاذ القرارات

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان سماح المسؤول للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرار يساهم في معالجة الامور بتركيز فالمشاركة تتم عبر دعوة الرئيس لمرؤوسيه والالتقاء بهم لمناقشة مشاكلهم وإشراكهم في وضع الحلول الممكنة، وأخذ آراءهم بعين الاعتبار وتطبيقها فمفهوم المشاركة في ظل القيادة

الديمقراطية يؤدي الى خلق الجو النفسي والموقف الملائم الذي يحفز العاملين على بدل أقصى جهدهم لتحقيق أعلى مستوى في أدائهم ، كما يمكننا التوفيق بين مصالح ورغبات العاملين ومصالح التنظيم، من خلال توسيع الدور الذي يقوم به المرؤوسين، وأن إمكانية ذلك لا تتأتى إلا عن طريق المشاركة التي تتمثل في أخذ القائد بالتوصيات الفردية والجماعية التي يبديها المرؤوسين كما تؤدي المشاركة إلى تحديد الأهداف والمسؤوليات ويستطيع القائد من خلالها، تحقيق التكامل بين النشاطات أقسام التنظيم الذي يقوده وهو ما يساهم في فعالية الاتصال أكثر بين المرؤوسين ويسهل من انسيابية وصول المعلومة في وقتها والحرص على تنفيذ ما يصل لهم باعتبار ان العمال انفسهم من ساهموا في صنع واتخاذ ذلك القرار الذي سينفذونه .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين تأثير اشراك العمال في صنع القرار وهو ما كان فعالا على اشراك العمال من قبل القائد في صنع القرار وهو ماساهم في معالجة الامور بتركيز دون تشتت للأفكار.

جدول رقم 24: يوضح العلاقة بين كفية تنفيذ الخطة وتأثيره على الفريق بتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين في المنظمة لحل مشكلة ما

المجموع		لا		نعم		تشجيع الفريق للمقترحات الآخرين لحل مشكل ما كيف يتم تنفيذ هذه الخطة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	10	%60	6	%40	4	بشكل فردي
%100	29	%27.6	8	%72.4	21	بشكل جماعي
%100	39	%35.9	14	%64.1	25	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة كفية تنفيذ الخطة وتأثيره على أعضاء الفريق بتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين في المنظمة لحل مشكلة ما ان الاتجاه السائد هو تنفيذ الخطة بشكل جماعي بنسبة 64.1% وتدعمها 72.4% من الذين صرحوا أن تنفيذ الخطة يكون بشكل جماعي ، مقابل نسبة 40% ممن يرون أن تنفيذ الخطة يكون بشكل فردي . وهذا مقارنة بنسبة 35.9% ممن يرون عدم تأثير تنفيذ الخطة بشكل جماعي على أعضاء الفريق لتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين في المنظمة لحل مشكلة ما وتدعمها نسبة 60% ممن يرون أن تنفيذ الخطة في المنظمة يكون بشكل فردي

من خلال معطيات الجدول السابقة يتبين ان تنفيذ الخطة بشكل جماعي من طرف العاملين يحفز أعضاء الفريق من تشجع اقتراحات الآخرين بهدف حل مشكلات في المنظمة والعمل ضمن الفريق الواحد بشكل تعاوني بهدف إنجاز عمل معين، والعمل ضمن الفريق له دوراً حاسماً في المنظمة وله أهمية فنجد القادة يحفزون الأفراد للعمل وتنفيذ خطط المؤسسة بشكل جماعي لكي يتمكنوا من إنجاز أعمالهم بالرغم من أي ظروف قد تواجههم. ففكرة العمل في فريق واحد تعكس معنى التعاون بالاعتماد على المهارات الشخصية وتقديم التغذية الراجعة البناءة بتجاوز أي حالات فردية قد تكون عائقاً في سير عمل الجماعة. كما انه يخلق تغيرات إيجابية في العمل وله دوراً محورياً في نجاحه كما أنه يعزز كفاءة ويزيل المسببات التي تقود أي فرد لعدم القيام بالمهام بشكل صحيح. ويعزز مناطق

الضعف بين أفراد ويحد من فرص الانقسامات. كمانه يحفز من سرعة الاستجابة لدى العاملين، تحديداً الاستجابة لمتغيرات العمل. وينمي الإحساس بمستوى الإنجاز وروح الزمالة بين الأفراد. هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول علاه تبين كفية تنفيذ الخطة وتأثيره على أعضاء الفريق بتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين في المنظمة لحل مشكلة ما

جدول رقم 25: يوضح العلاقة بين كلام زملاء أثناء العمل وتأثيره على العاملين لإحداث التغيير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة

المجموع		لا		نعم		احداث العمال التغيير لصالح أنشطة المؤسسة كلام زملائك أثناء العمل يكون في
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	3	%0	0	%100	3	العمل فقط
%100	8	%62.5	5	%37.5	3	أمور شخصية
%100	29	%20.7	6	%79.3	23	في كل شيء
%100	40	%27.5	11	%72.5	29	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين كلام زملاء أثناء العمل وتأثيره على العاملين لإحداث التغيير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة هو أن الاتجاه السائد كان مع كلام زملاء أثناء العمل بنسبة 100% وتدعمها نسبة 79.3% من الذين يرون أن كلامهم أثناء العمل يكون في كل شيء , مقابل نسبة 37.5% ممن يرون أن كلامهم أثناء العمل يكون في أمور الشخصية . هذا مقارنة بنسبة 27.5% ممن يرون عدم تأثير كلام العاملين أثناء العمل على الموظفين لإحداث التغيير لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة وتدعمها نسبة 62.5% ممن يرون أن كلامهم أثناء العمل يكون في الأمور الشخصية مقابل نسبة 60% ممن أن كلامهم يكون في العمل فقط

من المعطيات الجدول السابقة يتبين أن ترك القادة للأفراد الحرية في تحاورهم مع زملائهم لأن الاتصال يعتبر وسيلة هادفة من الوسائل الرئيسية التي تستخدمها المنظمة في تحقيق أهدافها، إذ أن جميع العاملين في المنظمة يتعاملون مع بعضهم البعض من خلال الاتصال من أجل ضمان تسيير نشاطاتهم

وتحقيق أهدافهم وهذا يدل على أن الاتصال يعتبر الوسيلة الاجتماعية التي تحقق لأفراد من خلالها سبل التفاهم والتفاعل البناء، وكما نعلم أن المنظمة عبارة عن وحدة اجتماعية هادفة فإنها لا تستطيع أن تنجز أهدافها بكفاءة وفاعلية إلا عبر سلسلة من التفاعل الاجتماعي المستمر من خلال الاتصالات المختلفة بين العاملين، فعملية الاتصال القائمة بين الأفراد تؤدي لنقل معلومات وآراء وأفكار ومشاعر وأحاسيس بينهم كما أن كفاءة الاتصال تعتمد أساساً على العديد من العوامل من أجل ضمان نجاحها مثل طبيعة العمل، كما أن الاتصال يلعب دوراً أساسياً في تماسك فرق العمل هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول علاه تبين كلام زملاء أثناء العمل وتأثيره على العاملين لإحداث التغير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة

جدول رقم 26: يوضح علاقة كون الوظيفة تناسب المؤهل العلمي واثر ذلك على اكتشاف المشكلات من طرف العامل وحلها بنفسه

المجموع		لا		نعم		اكتشاف الموظف لمشكلات وحلها بنفسه
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
						ملائمة الوظيفة للمؤهل العلمي
100%	20	15%	15	85%	17	تناسب
100%	17	17.6%	3	82.4%	14	الى حد ما
100%	3	0%	0	100%	3	لا تناسب
100%	40	15%	6	85%	34	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح علاقة كون الوظيفة تناسب المؤهل العلمي واثر ذلك على اكتشاف المشكلات من طرف العامل وحلها بنفسه حيث كان الاتجاه العام للجدول مع تناسب المؤهل العلمي مع الوظيفة وهو ما ساهم في اكتشاف العامل للمشكلات بنفسه وحلها بنسبة 85% وتدعمها في ذلك نسبة 85% من الذين يرون أن الوظيفة تناسب ومؤهلاتهم العلمية مقابل نسبة 82.4% ممن يرون أن الوظيفة تناسب مؤهلاتهم العلمية الى حد ما . وهذا مقارنة بنسبة 15% ممن يرون عدم مناسبة الوظيفة للمؤهلات العلمية وعدم تأثيرها على اكتشاف الموظف

للمشكلات وحلها في المنظمة وتدعمها نسبة 17.6% ممن يرون أن الوظيفة تتناسب مع مؤهلاتهم الى حدما

من خلال المعطيات سابقة الذكر يتضح ان كون الوظيفة تناسب المؤهل العلمي يساهم ذلك على اكتشاف المشكلات من طرف العامل وحلها بنفسه لأنها ضمن تخصصه الدراسي لذلك لا بد من توصيف الوظائف عبر تحليل الوظيفة واي موظف هو مناسب لكل وظيفة حسب مؤهله الدراسي فتوصيف الوظيفة هو آلية جمع المعلومات حول متطلبات وظيفة معينة، وتحليلها إلى عدّة جوانب على أساس تشكيل وصف لهذه الوظيفة، بما في ذلك الخصائص، والمجال، والغاية الرئيسية، والأهداف الفرعية، ومعدّل الاستقلالية، والمسؤوليات والواجبات والحقوق وغيرها، وهذا ما يساعد الموظف على حل المشكلات، وذلك نتيجة عن تفاعل سلوكه ، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرات الموظف في المنظمة وبذلك تزيد الكفاءة والفاعلية في تأديته لعمله ويقل دوران العمل والحوادث والغياب والتأخير عن العمل حيث أن الفرد العامل الجيد هو الذي يسهم أداؤه في تقليل المشاكل المرتبطة بالعمل كالانتظام في العمل وقلة حوادثه، لذلك يمكن القول أن الأداء المرضي يتضمن مجموعة من المتغيرات من حيث أداء العمل بفاعلية و كفاءة مع حد أدنى من المشاكل والمعوقات والسلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل مما يمكنه ذلك الى توزيع طاقته لحل المشكلات التي تواجه المؤسسة ككل بدل الانشغال في مشاكل عمله . فكلما كانت الوظيفة التي يشغلها الأفراد تتناسب ومهلتهم وقدراتهم فيساعدتهم ذلك على حل أي مشكلة تصادفهم ولإبداع .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين اثر كون الوظيفة تناسب المؤهل العلمي واثر ذلك على اكتشاف المشكلات من طرف العامل وحلها بنفسه.

2- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 19: ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير البرامج التدريبية على إيجاد طرق جديدة لتسخير المواد والمعدات المالية بنسبة 62.5%.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 20: كان الاتجاه العام للجدول مع تأثير التكوين المقدم على تشجيع المقترحات المقدمة من الآخرين لحل المشاكل بنسبة 62.5%.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 21: أن الاتجاه السائد هو ان تنظيم العمل للموظف يمكنه من احداث التغير المطلوب لصالح المؤسسة بنسبة 72.5 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم 22: أن الاتجاه العام للجدول مع اثر طبيعة العمل في المؤسسة الذي يساعد على الانجاز وهو ما ساهم في تقديم العمال لاراء جديدة ومبدعة بنسبة 70%

نلاحظ من الجدول رقم 23: ان الاتجاه العام للجدول كان مع سماح المسؤول للعمال بالمشاركة في صناعة القرار وهو ما اثر على الموظفين على معالجة الامور بتركيز بنسبة 77.5%

نلاحظ من خلال جدول رقم 24: أن تنفيذ الخطة بشكل جماعي له تأثيره على أعضاء الفريق بتشجيعهم للمقترحات المقدمة من الآخرين في المنظمة ان الاتجاه السائد كان مع تنفيذ الخطة بشكل جماعي بنسبة 64.1 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم 25: أن الاتجاه السائد كان مع كلام زملاء أثناء العمل بنسبة 100% له وتأثيره على العاملين لإحداث التغير المطلوب لصالح أنشطة أفضل للمؤسسة

نلاحظ من خلال الجدول رقم 26: كان الاتجاه العام للجدول مع تناسب المؤهل العلمي مع الوظيفة وهو ما ساهم في اكتشاف العامل للمشكلات بنفسه وحلها بنسبة 85%.

ومنه نستنتج ان لقيم الاحترام والمساواة السائدة في مديرية تأثير على اقتراح الموظف لبدائل القرار فيما يخص خدمات المنظمة

الاستنتاج العام

بناء على ما سبق ذكره نحاول أن نقدم الاستنتاج العام الذي أسفر عنه التحليل النظري والدراسة الميدانية للظاهرة المدروسة فمن خلال العمل الميداني تم اتوصل لتحقق الفرضية الرئيسية التي ربطت الرأسمال الثقافي للعامل مع الابداع التنظيمي لمصالح مديرية السياحة والصناعة التقليدية

فبالتعاون يستطيع الإنسان أن يصل إلى النجاح وإلى تحقيق أكبر وأعظم الإنجازات ، ومن خلال ذلك نستنتج أن المجتمع الذي ينتمي اليه الموظفين يتفاعلون معهم ايجابيا ويقبلون المساعدة منهم لحل مشكلاتهم ، كما نلاحظ أيضا أن هناك الوعي الفكري، والثقافي، وزيادة نسبة تأثير التعليم على كل فرد، مما يساهم ذلك في مناقشة الأفكار العلمية والمعارف الثقافية بين الأفراد مما يحفزهم ذلك على القيام بأعمال الابداعية

كما نلاحظ أيضا أن للعاملين شبكة علاقات جيدة وذلك لاحتكاكهم بالمتقنين وحضورهم للملتقيات و الندوات العلمية و مشاهدتهم للبرامج التلفزيونية الثقافية التي تساهم في تزويدهم بالمعارف والخبرات وهي من مصادر تكوين رأسمال الثقافي

كما نلاحظ ان هناك اتصال جيد مع الرؤساء القادة والعاملين وهو من اهم العوامل المؤثرة على ابداع الموظفين في المؤسسة، فهم يحددون لهم الادوار و شكل سلوكهم و يمددهم بالوسائل التي تساعدهم على تطوير قدراتهم و مهاراتهم في العمل من خلال التدريب و التعليم و التوجيه و المراقبة و توفير المواد اللازمة، إضافة الى ان المؤسسة تعمل على ارساء و دعم المبادرة و حرية التصرف و غرس ثقافة مرنة تسمح بتحسين قدرات العمال و اطلاق طاقاتهم وتشجيع العمل ضمن الفريق و إجراء تغييرات ايجابية في اساليب العمل و مواجهة المشكلات التنظيمية و ادخال قيم تساعد على تفعيل افكار الجديدة و جلب بيئة مناسبة تؤثر على سلوكهم الابداعي ، فهذه القيم التنظيمية التي تستعملها المنظمة لمواجهة هذه التحديات وتنمية الابداع لدى أفرادها ولقد ساعد ذلك في اثراء رصدهم معرفي الذي يملكونه الذي ساهم في سير الحسن للمنظمة وذلك نتيجة لمساواة المرؤوسين والقادة بين موظفين في المعاملة والترقية وافساح المجال لهم في مشاركة في اتخاذ القرارات وأخذها بعين الاعتبار واحترام أعضاه لآراء بعضهم، فكل هذه المتغيرات ساعدت الأفراد على تفجير طاقتهم الإبداعية.

خاتمة

خاتمة

انطلقت الدراسة من المشكلات التي تعاني منها المنظمات في ظل التغيرات والتحويلات التي يشهدها العالم، فديناميكية البيئة الخارجية للمنظمة والمستجدات الحاصل فيها، وتشبث ادره بأسلوب الأمس لأدره التحديات اليوم والعد فهو نوع من السذاجة، وبذلك فان الظروف تخلق الحاجة الى الابداع تفرضها التغيرات التكنولوجية وتغير حاجات الأفراد أو توفر معلومات حول أسلوب أفضل للعمل

واستنادا على ما سبق يمكننا القول أن هذه الدراسة قد تكون نجحت في معالجة بعض الجوانب وأخفقت في بعض وهذه طبيعة أي تجربة بحثية وعلى رغم من ذلك فان هذه الدراسة ساهمت ولو بجزء بسيط عن إعطاء صورة واضحة عن العلاقة الموجودة بين الرأسمال الثقافي للعامل و الابداع التنظيمي لمصالح مديرية السياحة والصناعة التقليدية فالإبداع اساسه تغيير، والتغيير مطلب حيوي للكثير من المنظمات، وفي ظل بيئة متسارعة الأحداث وكثيرة التغيير تبرز حاجة المنظمة للإبداع لتستطيع أن تقدم ما هو جديد ولتتمكّن من الاستمرار والبقاء في ظل هذه البيئات الديناميكية، والإبداع لا يمكن المنظمة من الاستمرار فحسب ولكنه يمكنها أيضا من المنافسة وتقديم ما هو جديد وبالتالي النمو والازدهار. لذلك يبرز الاهتمام باختيار افراد ذوو خبرة والتي تملك رصيد معرفي مميز

وتظهر أهمية الإبداع للمنظمات من خلال التحويلات والتغيرات نحو الاقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات المستقبل، كما أن قلة الموارد وكثرة الاحتياجات وتنوع حاجات الأفراد تفرض استخدام أسلوب إبداعي للوفاء بهذه الاحتياجات

فمن أهم مميزات المؤسسات الناجحة هي استعدادها الدائم للتخلي عن الأنظمة القديمة في أداء مهامها ولكن هذا لا يعنى بالطبع أن الجديد أفضل من القديم ولكن الأشياء الجديدة فعلاً قادرة على البقاء والاستمرار، و أن نجاح واستمرارية أي عمل يتطلب الآن التوافق مع المستقبل المقبل نحونا والتكيف مع الظروف والأحداث المتغيرة التي تشكل المستقبل فالإبداع أصبح يشكل جزءاً مهماً من واجبات الإدارة أي من المسيرين والقادة لذلك فهم يسعون للتجديد لأنه جوهر الإبداع الإداري لأية منظمة هو الإبداع الإداري الذي يسهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار جديدة وحل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.

أن المديرين المبدعين يسمحون لموظفيهم القيام بأعمال عظيمة وتلك وظيفة حيوية للابداع كما أنهم شجيعون العمل ضمن الفريق الذي يوجه جميع جهود أعضاء الفريق نحو تحقيق الأهداف،

خاتمة

فهو يعتبر في حد ذاته دافعاً للأفراد والجماعات لتقديم الأفكار والحلول الإبداعية للمشكلات المتواجدة في بيئة العمل أو المشكلات التي يتعاملون معها خارج بيئة العمل. فمشاركة العاملين في بعض القرارات تُعد عاملاً مهماً والذي يساعد بدوره على تعزيز ثقة هؤلاء الأفراد بأنفسهم وتحفيزهم على الإبداع.

ومن هذا المنطلق فقد توصلت الدراسة الى النتائج تمثل في:

*المجتمع يواكب التطور العلمي ويجذب التغيير والتجديد مما يؤدي الى قيام الأفراد بالمبادرات الابداعية

*هناك تعاون و ثقة متبادلة بين أفراد المجتمع مما يؤدي الى تحفيز العاملين على طرح الأفكار والمقترحات الابداعية .

*استعمال المنظمة للبرامج التدريبية لموظفيها مما يؤدي ذلك لتكيف الأفراد مع الوظيفة وتقليل من دوران العمل وبالتالي الأداء الجيد والفعال والابداع

*طبيعة العلاقات الحسنة المبنية على التفاهم والثقة والاحترام والتعاون وانسجام بين المسؤولين والقادة والأفراد والاتصال الجيد بينهم التي تؤدي الى بيئة خالية من الصراع تحفز على الابداع في المنظمة

*سماع المسؤولين والقادة للأفراد بالمشاركة في اتخاذ القرارات بالمنظمة وأخذها بعين الاعتبار مما يؤدي الى تشجيعهم على طرح أفكار جديدة ومبدعة تسهل العمل بالمدرية

*مشاهدة البرامج الثقافية والعلمية وحضور الندوات واحتكاك بالمتقنين من العوامل التي تساهم في اثراء الرصيد المعرفي للأفراد وتمكنهم من تقديم اقتراحات جديدة بالمدرية

*العمل ضمن الفريق واحترام المتبادل بين أعضاءه يؤدي لتبادل أفكار بينهم وأخذ العبرة من التجارب السابقة التي تساهم في اثراء الرصيد المعرفي لديهم

وعليه فان الإدارة الإبداعية في المنظمة هي دعوة للتجديد والتطوير والتغيير ، للتوصل إلى الجديد، من شأنه تطوير الأفراد والتنظيم والنظم داخل المنظمات ، وزيادة فعاليتها سعياً للخروج بإنجازات جديدة.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

1- باللغة العربية

• أولاً كتب في التخصص

- 1- أستيتية دلال ملحس, التغيير الاجتماعي والثقافي, دار وائل للنشر والتوزيع, ط3, الأردن, 2014
- 2- أبو شعيرة خالد وآخرون, الثقافة وعناصرها, دار الاعصار العلمي للنشر وتوزيع, ط1, الأردن, 2015
- 3- أبو عينين على الخليل مصطفى, القيم الاسلامية والتربية, مكتبة ابراهيم على, ط1, المدينة المنورة, 1988
- 4- جبلي عبد الرزاق و آخرون, علم الاجتماع الثقافي, دار المعرفة الجامعية, الاسكندرية, 2000
- 5- حريم حسين, السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال, دار حامد للنشر والتوزيع, ط2, 2009
- 6- خليل الصقر صالح, الإعلام والتنشئة الاجتماعية, دار أسامة للنشر والتوزيع, ط1, الأردن, 2012
- 7- خليل العمر معن, نقد الفكر الاجتماعي معاصر دراسة تحليلية ونقدية, دار الأفاق الجديدة, بيروت, 1991
- 8- خليل العمر معن, التغيير الاجتماعي, دار الشروق للنشر والتوزيع, ط1, عمان, 2004
- 9- خواجه, عبد العزيز, مبادئ في التنشئة الاجتماعية, دار الغرب للنشر والتوزيع, ط1, وهران, 2015
- 10- خواجه عبد العزيز, أساسيات في علم الاجتماع مجموع محاضرات جامعية, دار نزهة الألباب للنشر والتوزيع
- 11- سعيد سالم مؤيد, تنظيم المنظمات دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام, دار الكتاب الحديث, 2002,
- 12- عبد الرحمان محمود, السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال, دار البداية للنشر والتوزيع, ط1, عمان, 2015
- 13- عبد المعطى محمد عساف, السلوك الاداري التنظيمي في منظمات الأعمال, دار زهران, عمان, 1999
- 14- عبوي زيد منير, الاتجاهات الحديثة في المنظمات الادارية, دار الشروق للنشر والتوزيع, ط1, عمان, 2006
- 15- القريوتي محمد قاسم, السلوك التنظيمي, دار الشروق, ط4, عمان, 2000

قائمة المصادر و المراجع

- 16- لقريوتي محمد قاسم, السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال, دار وائل للنشر والتوزيع, ط6, 2012
- 17- كامل محمد المغربي, السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم, دار الفكر للنشر, ط1, 2004
- 18- ناجي عارف حسين, السلوك التنظيمي, دار يافا للنشر والتوزيع, ط1, الأردن, 2001
- 19- ناصر ابراهيم, التنشئة الاجتماعية, دار عمار للنشر والتوزيع, ط1, عمان
- 20- نايف البونطي سعاد, إدارة الموارد البشرية, دار وائل للطباعة والنشر, ط2, عمان, 2004

• ثانيا مراجع عامة

- 21- جاد الرب سيد محمد, إدارة الابداع والتميز التنافسي, دار الكتب المصرية, مصر, 2012
- 22- خصاونة عاكف لطفي, إدارة الابداع والابتكار في منظمات الأعمال, دار حامد للنشر والتوزيع, ط1, عمان, 2011
- 23-- عبد الله حسن مسلم, الابداع والابتكار الاداري في التنظيم والتنسيق, دار المعتز للنشر والتوزيع, ط1, عمان, 2015
- 24- غانم محمد حسن, الإبداع وسيكولوجية التلقي دراسة ميدانية, المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع, ط1, الاسكندرية, 2004
- 25- مديرية السياحة والصناعة التقليدية بغرداية 1996
- 26- هرمز نصر, الشخصية المبدعة كيف تكون مبدعا في حياتك, دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع, ط1, عمان, 2003,

• ثالثا كتب في المنهجية

- 27- بجوش عمار, محمد الذنبيات, مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث, ديوان المطبوعات, جزائر, 1995
- 28-- بوحوش عمار, محمد الذنبيات, مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث, ديوان مطبوعات, ط5, الجزائر, 2009

قائمة المصادر و المراجع

- 29- ريمون كيني لوك فن كمبنهود, دليل الباحث في العلوم الاجتماعية , تعريب يوسف الجباعي , دار المكتبة العصرية للطباعة والنشر , ط1, لبنان, 1997
- 30- زرواتي رشيد, منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية أسس علمية وتدريبية, دار الكتاب الحديث, الجزائر, 2004
- 31- سبعون سعيد, الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع, دار القصة للنشر, ط2, الجزائر, 2012
- 32- موريس أنجوس, منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية, تدريبات عملية, ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون, دار القصة للنشر, ط2, 2006
- رابعا معاجم وقواميس
- 33- قاسمي ناصر, دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم وعمل, ديوان المطبوعات الجامعية, بن عكنون الجزائر, 2011
- خامسا قائمة المجلات:
- 34- أفراح جاسم وآخرون, الهايتوس وأشكال رأس مال في فكر بييربورديو, مجلة أستاذ, العدد2010, المجلد الثاني 2014
- 35- براهيمية صونية, الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة, مجلة العلوم اجتماعية, مجلد15, العدد 27, 2018
- 36- التلباني نهاية عبد الهادي وآخرون, القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي, مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية, المجلد الأول , العدد الثاني, 2015
- 37- شعيب أحمد عزيز وآخرون, تأثير التنشئة التنظيمية في سلوك المبدع من خلال الدور الوسيط لرفاهية العمالي, المجلة العراقية للعلوم الادارية, المجلد13, العدد54, 2017
- 38- مشطر الكعبي سهام, الابداع المفهوم الأبعاد والمراحل وسبل التنمية, مجلة البحوث التربوية والنفسية, العدد36, 2013

قائمة المصادر و المراجع

• سادسا رسائل وأطروحات:

- 39-بزاز عبد الكريم, علم الاجتماع بياربرديو, أطروحة دكتوراه, جامعة منتوري قسنطينة, 2006-2007
- 40- حراث زينب, دور المناخ التنظيمي في تعزيز الابداع بالمنظمة , دراسة ميدانية بمركب الدرجات النارية سيكما , رسالة ماستر منشورة, تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل , جامعة 5 ماي 1945, قالمة, 2017-2018
- 41- العابد هناء, التنشئة الاجتماعية ودورها في نمو التفكير الابداعي لدى الشباب السوري, أطروحة دكتوراه منشوره, تخصص علم الاجتماع, جامعةST.Clementsالعالمية, سوريا, 2010
- 42-قويح خيرة, أثر رأس المال الفكري في الابداع التنظيمي, دراسة حالة مؤسسة مطاحان الكبرى الظهرة, أطروحة دكتوراه منشورة, تخصص تسيير الموارد البشرية, جامعة أبي بكر بالقايد, تلمسان, 2016-2017

• 2- كتب بالغة الأجنبية:

- 43- Jean-Pierre Durand et robert Weil,**Sociologie contemporaine**,editionvigot ,paric,1997,^{2éme} édition,p 271

3-مواقع الأنترنت:

- 44 - [Htt-6://ar.wikipedia.org/wiki/القيم_الاجتماعية](http://ar.wikipedia.org/wiki/القيم_الاجتماعية)
- 45 - www.ahewar.org
- 46 - www.mawhopon.net,
- 47 - [http //kenanonline.com](http://kenanonline.com)

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان:

الرأس المال الثقافي للعامل وعلاقته بالإبداع التنظيمي

دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار السياحي بولاية غرداية

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تحية طيبة وبعد:

أخي المبحوث يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت من أجل جمع البيانات اللازمة والضرورية للدراسة الميدانية التي أقوم بها حول "الرأس المال الثقافي للعامل وتأثره على الإبداع التنظيمي".

ونظرا لأنكم تمثلون مجتمع الدراسة نرجو منكم أن تجيبوا على أسئلة الاستمارة بدقة وعناية عن طريق اختيار الاجابة المناسبة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

وفي الاخير نشكر لكم تجاوبكم وحسن تعاونكم مسبقا وتقديركم لأهمية البحث العلمي.

السنة الدراسية: 2018/2019

قائمة الملاحق

اولا: معلومات الشخصية

1-الجنس : ذكر أنثى

2-العمر: أقل من 30 سنة من 30-40 سنة -أكثر من 40 سنة

3-المستوى التعليمي:

متوسط ثانوي جامعي تكوين

4-الوظيفة:

موظف عادي قائد فريق اطار

5-عدد سنوات الخبرة

أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الجزء الأول:

ثانيا: القيم الاجتماعية مشجعة على الابداع

6-هل تستمتع بالقيام بالعمل الجاد والبحث عن الحلول و الأفكار الإبداعية؟

نعم لا

7-هل يواكب المجتمع الذي تعيش فيه التطور العلمي الحاصل ويتفاعل معه بالإيجاب؟

يتفاعلون معه لا يتفاعلون ويرفضون التجديد

8-هل يساعدك افراد مجتمعك على إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المعقدة والسيطرة عليها؟

نعم لا

9-عندما تقوم بعمل إبداعي ذا قيمة في المجتمع فإنه يقابل بالتقدير والتشجيع مما يدفعك للاستمرار

فيه؟

قائمة الملاحق

نعم لا

10- هل تتسم العلاقات بين الافراد داخل المجتمع بالانسجام والتوافق مما يشجع على طرح الأفكار والمقترحات الإبداعية؟

نعم لا

11- هل الثقة المتبادلة بين الأفراد الذين تعيش معهم تساعد على الانطلاق في التفكير الإبداعي؟

نعم لا

12- هل التعاون التام بين افراد المجتمع وحب المساعدة يعزز الانطلاق في التفكير الإبداعي؟

نعم لا

13- المجتمع الذي تنتمي اليه يشجع العمل الجماعي من أجل اقتراح الأفكار والطرق الإبداعية؟

نعم لا

14- هل يبحث افراد مجتمعك على التغيير المستمر تحدياً للأفكار والعادات السلبية السابقة؟

نعم لا

15- كيف تقيم عائلتك علاقات بالمحيط الذي تعيش فيه؟

-علاقات جيدة علاقات حسنة علاقات متوسطة

-أخرى : حدد

.....

16- هل لعائلتك نشاطات جموعية؟ نعم لا

ثالثاً : شبكة العلاقات الاجتماعية

17- هل تشاهد البرامج تليفزيونية؟

نعم لا

18- ماهي أهم البرامج التي تتردد عليها؟

برامج ثقافية برامج سياسية برامج علمية

قائمة الملاحق

19- هل تتمكنك هذه البرامج من :

-ترسيخ التفكير العلمي وعقلاني لحل المشكلات التي تواجهك

-النقد والتحليل لأفكار الآخرين

-تبسيط المعلومات ومعطيات للأفراد العاديين

20- هل تحضر الندوات وملتقيات ثقافية وعلمية؟ نعم لا

21- هل تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية يساعدك على تطوير العلاقات مع المثقفين ؟

نعم لا

22- عند اختيارك للتواصل والتفاعل مع فئة من المثقفين يكون ذلك من أجل

-بناء علاقة وطيدة معهم -لكسب ثقتهم -تلقي معلومات قيمة غير متوفرة

23- هل لديك أعمال علمية منجزة؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة بنعم فهي : كتب مجالات مقالات تصاميم

رابعاً: عمليات التنشئة التنظيمية

24- هل تستعمل منظماتكم للبرامج التدريبية لموظفيها الجدد ؟

نعم لا

إذا كانت الاجابة بنعم هل تجعلكم تشعرون بالتكيف مع الوظيفة جديدة ؟

نعم لا

25- هل التكوين المقدم يجعلكم قادرين على أداء وظائفكم الحالية بشكل افضل ؟

نعم لا

26- هل تعتقد أن طبيعة العمل في المؤسسة يجعلكم تنجزون عملكم كما ينبغي ؟

نعم لا

27- هل يسمح لكم مسؤولكم بالمشاركة في اتخاذ القرار؟ نعم لا

إذا كان نعم هل لأن :

قائمة الملاحق

-القرارات التي تقترحونها تكون دائما صائبة القرارات التي تقترحونها تكون عن تجربة

-لأن مسؤولكم يتق فيكم ثقة زائدة

28-هل يأخذ زملاك المسؤوليات الملقاة على عاتقهم على محمل الجد؟

نعم لا

29-هل الوظيفة التي يقومون بها الآن تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية؟

تتناسب إلى حد ما لا تتناسب

30-هل يقبل العمال بأي وظيفة يكلفون بها في المؤسسة مقابلا لاستمرار بالعمل؟

نعم لا

31-هل ترى أن العمال يقومون بتأدية عملهم كاملا؟

يقومون به بشكل كامل يؤجلونه الى وقت لاحق

اخرى اذكرها.....

32- هل ظروف العمل مناسبة لقيامكم بعملكم؟

مناسبة نوعا ما غير مناسبة

- في كل الحالات لماذا؟:.....

33-هل يبدأ العمال مهامهم وينهيها في الوقت المحدد لذلك؟

غالبا أبدا

34-ماذا يعني لك تنظيم العمل؟

انجاز العمل في وقته تحقيق اهداف المؤسسة الالتزام بالقوانين والقواعد

35-هل تلاحظ أن زملائك في العمل يلتزمون بالوقت المحدد لأداء عملهم؟

قائمة الملاحق

يلتزمون لا يلتزمون

36- هل كلام زملائك أثناء العمل يكون في:

العمل فقط أمور شخصية في كل شيء

37- هل وقت العمل مناسب لأداء مهامكم اليومية؟

مناسب إلى حد ما غير مناسب

38- هل تحتوي منظمتكم على دعم زملاء العمل؟

نعم لا

إذا كانت الاجابة بنعم :

- هل تحدد مصير الموظف في المواصلة العمل من عدمه

- هل تحدد مهامكم المستقبلية وامتيازات التي يمكنكم الحصول عليها

39- هل يضع قائدكم خطة عمل؟

نعم لا

40- كيف يتم تنفيذ هذه الخطة؟ بشكل فردي بشكل جماعي

41- هل يشجع قائدكم العاملين على ابدأ رأيهم في تخطيط العمل وتنفيذه؟

نعم لا

42- هل يعترف قائدكم بمجهودات العاملين؟

نعم لا

43- هل ترى أن العمال يسعون للعمل مع لجان أو فرق العمل تكلف بجل مشكلات واتخاذ

القرارات تخص العمل؟

قائمة الملاحق

نعم لا

الجزء الثاني: الإبداع التنظيمي

-القدرات الابداعية:

44-هل يمكنكم معالجة الأمور بتركيز ودونما أن تشتت أفكاركم؟

نعم لا

45-هل تحاول بنفسك اكتشاف المشكلات بهدف حلها والإسهام في تجاوز المؤسسة لها؟

نعم لا

46-هل تلاحظ أن زملائك في العمل يسعون للاشتراك في دورات تدريبية تقام خارج الشركة لتبادل

الآراء مع المشاركين فيها؟

نعم لا

47-هل ترى أن للعمال حماس لتقديم آراء جديدة ومبدعة؟

نعم لا

48-هل ترى أن العاملين يسعون لإحداث أو تبني التغيير المطلوب لصالح أنشطة افضل للمؤسسة؟

نعم لا

49-هل يسعى زملائك لإيجاد طرائق جديدة لتسخير استعمال المواد والمعدات المالية الموجودة في

المؤسسة؟

نعم لا

50-هل ترى أن أعضاء الفريق يشجعون المقترحات المقدمة من الآخرين في منظمة لحل مشكلة ما؟

نعم لا

قائمة الملاحق

51- هل تلاحظ أن العامل يسعون لتعلم استخدام برامج الكترونية حديثة خارج المؤسسة تساعدهم على الانجاز بشكل افضل؟ نعم لا

قائمة الملاحق

الملحق رقم 02

الهيكل التنظيمي للمديرية

المدير

الأمانة العامة

رئيس مصلحة الصناعة
التقليدية

مصلحة الادارة
والوسائل

رئيس مصلحة السياحة

مكتب مراقبة النشاطات التقليدية

مكتب المستخدمين

مكتب مراقبة النشاطات
السياحية والفندقة والحمامات
المدينة

مكتب الدراسات والاحصاء

مكتب الميزانية والوسائل

مكتب دعم التنمية السياحية
والاحصاء

مكتب تنمية الصناعة التقليدية

مكتب متابعة الاستثمار والتهيئة
السياحية

