

ثنائية الإبداع وتحسين الأداء من وجهة نظر المستخدمين في المؤسسات
المتخصصة - المركز جناوي علي قسنطينة -

*The duality of creativity and performance improvement from
the point of view of users in specialized institutions
- Center Janawi Ali Constantine -*

د. إيمان العلمي¹ *، د. سعدية مزيان²

¹ جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 (الجزائر)، leulmi_amine@yahoo.fr

² جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي (الجزائر)، amel.live96@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2023/08/21 تاريخ قبول النشر: 2023/12/26 تاريخ النشر: 2023/12/31

المخلص: جاءت دراستنا بهدف دراسة كل من الثنائية الإبداع وتحسين الأداء في المؤسسات المتخصصة وذلك لمعرفة مدى تأثير الإبداع على أداء المستخدمين في المركز جناوي علي قسنطينة، وذلك بدراسة تأثير كل عنصر من عناصر الإبداع (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة) على الأداء الوظيفي بالمركز محل الدراسة. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، لتناسبه مع الإشكالية واستخدمنا الاستبانة كأداة لجمع البيانات الدراسة الميدانية، كما تم جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ، ويتمثل مجتمع الدراسة في 39 موظف في المركز، ومن خلال استخدام بعض الأساليب الإحصائية المناسبة لفرضيات الدراسة وتساؤلاتها توصلنا إلى وجود أثر للإبداع على أداء المستخدمين في المركز جناوي علي قسنطينة.
الكلمات المفتاحية: الإبداع، الأداء، تحسين الأداء، المركز جناوي علي قسنطينة.
تصنيف JEL : M15، M54.

Abstract: Our study came with the aim of studying each of the dualities of creativity and improving performance in specialized institutions, in order to find out the extent of the impact of creativity on the performance of users in the Center janawi Ali in Constantine, by studying the effect of each element of creativity (fluency, flexibility, originality, sensitivity to problems, risk) on job performance in the center under study.

In order to achieve the objectives of the study, we relied on the analytical descriptive approach, to suit the problem, and we used the questionnaire as a tool for collecting field study data. Data was also collected, analyzed, and hypotheses tested using statistical packages for social sciences SPSS. The study population consists of 39 employees in the center, and through the use of some statistical methods appropriate to the hypotheses and questions of the study, we concluded that there is an impact of creativity on the performance of users in the center, janawi Ali, in Constantine.

Keywords: creativity, performance, performance improvement, Janawi Ali Center.

Jel Classification Codes: M15, M54.

*المؤلف المرسل: إيمان العلمي

عليه المؤسسات العامه والحاصه على حد سواء حصروره حلميه لارنفاء ولحسين

مستويات الأداء، فالفرد المبدع ثروة تفوق الثروة المادية في زمن الثورة المعرفية والاقتصاديات غير الملموسة فهو العقل المخطط واليد المنفذة.

وباعتبار أن الإبداع من أهم مقومات التطوير ووسيلة للتأقلم مع متطلبات التغيير ومحاكاة وتيرة التطور المتسارعة كما بإمكانه أن يلعب دوراً هاماً في المساهمة في تحقيق عملية التنمية للعديد من دول العالم عموماً والدول العربية خصوصاً منها الجزائر التي تعاني من تأخر عملية التنمية بسبب تأخر مرحلة الإصلاح المؤسساتي التي قامت به، لذلك فالمؤسسات بجميع أنواعها مطالبة بإعادة النظر في أساليب القيادة التقليدية و إعطاء المفاهيم الإدارية الحديثة التي تحت على الإبداع و التجديد لتحقيق الاستفادة القصوى من قدرات الموارد البشرية وزيادة فعاليتها.

إشكالية الدراسة: تواجه اليوم المؤسسات التي تقدم خدمات تحديات كبيرة في كيفية الإستثمار في القدرات الفردية للموارد البشرية، واعتماد وجود وإستمرارية المؤسسة بمدى قدرة مواردها البشرية على خلق الأفكار والإبداع، وعلى الرغم أن الإنسان يعتبر مبدع بالفطرة، فلا بد من عدم تفويت الفرص المتاحة للنهوض بالمؤسسة، وفي عالم وعصر المنافسة والتغيير السريع أصبح من غير المقبول أن تعتبر المؤسسة ريادة إذا لم يكن هناك مساهمة للإبداع في العمليات الداخلية والتي تنعكس على مخرجاتها التي تؤثر على تحسين الأداء للعاملين والمنظمة على حد سواء ويضمن بقاء المؤسسة واستمرارها. ومن هذا المفهوم تبرز مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

هل هناك أثر للإبداع على تحسين أداء الموارد البشرية في المركز جناوي علي بقسنطينة؟

وتنبثق عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

- ما مدى وجود موظفين مبدعين ومستواهم في المركز محل الدراسة؟
- ما مدى مستوى أداء الموارد البشرية والتخطيط لتطويرها في المركز محل الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للإبداع بعناصره المختلفة (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة) في مستوى أداء المستخدمين بالمركز.

فرضيات الدراسة: تتجلى الفرضية العامة لموضوع الدراسة في: للإبداع أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للمستخدمين فهي تعمل على تحسين أدائهم.

ويندرج تحت هذه الفرضية العامة فرضيات جزئية هي إجابات على الأسئلة الفرعية:

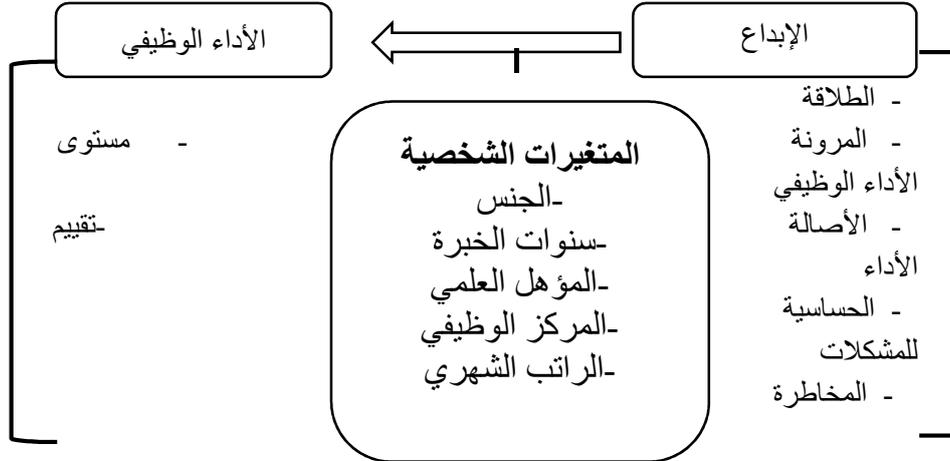
- يعتبر مستوى الإبداع في المركز مرتفعاً.
- يعتبر مستوى الأداء الوظيفي للمستخدمين في المركز مرتفعاً.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع بعناصره المختلفة (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة) في مستوى أداء المستخدمين بالمركز.

أهداف الدراسة: تتجلى أهداف دراستنا في الآتي:

- تبيان مفهوم الإبداع والأداء الوظيفي.
- معرفة أثر الإبداع على تحسين أداء المستخدمين.
- التعرف على واقع المستخدمين في المؤسسة والمشاكل التي تواجههم.
- السعي إلى تنويه مسيري المركز محل الدراسة بالموارد البشرية التي تملك طاقة إبداعية من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي للمستخدمين وبالتالي المركز.

- أهمية الدراسة:** تستمد الدراسة الحالية أهميتها من النقاط التالية:
- أهمية موضوع الإبداع وتحسين الأداء في المؤسسات المتخصصة.
 - توضيح مدى مساهمة الإبداع في تحسين الأداء الوظيفي للمستخدمين في مركز المؤسسة محل الدراسة.
 - أهمية نتائج الدراسة للمركز النفسي البيداغوجي جناوي علي - قسنطينة، والتي ستظهر أهمية الاهتمام بالإبداع في تحسين الأداء الوظيفي بما يعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها، وإعطائها الأولوية.
- حدود الدراسة:** تتمثل في:
- الحدود البشرية: المستخدمون العاملون في المركز النفسي البيداغوجي جناوي علي.
 - الحدود المكانية: المركز النفسي البيداغوجي جناوي علي - قسنطينة.
 - الحدود الزمانية: الفترة الممتدة من (2023/05/13-2023/06/01).
 - الحدود العلمية: وهي متغيرات الدراسة: الإبداع، والأداء الوظيفي.
- منهج البحث والأدوات المستخدمة:** بغية الإلمام والإحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحليل ابعاده والإجابة عن الإشكالية المطروحة، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الموافق للجانب النظري والجانب التطبيقي بالإضافة الى منهج دراسة الحالة.
- هيكل الدراسة:** قصد الإلمام بالجوانب الرئيسية للدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم البحث الى محورين أساسيين كما يلي:
- المحور الأول: جوهر الإبداع وطبيعة الأداء الوظيفي.
 - المحور الثاني: دراسة تأثير الإبداع على تحسين أداء المستخدمين في المركز جناوي علي بقسنطينة.
- نموذج الدراسة:** سنقوم بدراسة العلاقة بين الإبداع كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع، وذلك وفقا للنموذج الآتي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



واقع الإبداع

على مستوى الفرد، على مستوى الجماعة، على مستوى المنظمة

المصدر: من إعداد الباحثين.

2. جوهر الإبداع وطبيعة الأداء الوظيفي:

أصبح الإبداع متطلب أساسي لوجود وإستمرار المؤسسة فهو فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، و يمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري و هائل، و يمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج و الطرق الجديدة في التكنولوجيا و الهياكل التنظيمية و الأنظمة الإدارية و الخطط و البرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين (آخرون، 2006، الصفحات 248-249). وتمر عملية الإبداع بمراحل هي (حنان ش، دراسة في الأسس النفسية الاجتماعية والتربوية لظاهرة الإبداع الإنسانية، 2009، صفحة 32):

- مرحلة الفكرة المبدئية: وفي هذه المرحلة يتم إكتشاف الفكرة و تحديد فرص التقدم بها.
- مرحلة الإعداد: وهذه المرحلة تهدف وضع القواعد والمعايير والأسس.
- مرحلة التطوير: وتكمن الأهمية في هذه المرحلة في العمليات اللاشعورية.
- مرحلة التنوير: وفي هذه المرحلة يتم التحقق والتأكد والتيقن من الفكرة.
- مرحلة التصديق: وفي هذه المرحلة يتم التوثيق للفكرة وقبولها من الآخرين.

1.2 جوهر الإبداع:

لقد جاء الإبداع على لسان العرب أن كلمة إبداع من بدع، و بدع الشيء أي أنشأه على غير مثال سابق، و قد جاء تعريفه في معجم إدارة الموارد البشرية بأنه " إيجاد طرق جديدة في العمل أو أفكار حديثة في حل المشاكل، تؤدي إلى زيادة كفاءة العمل و قدرات العاملين فيه" (sahhaf, 2003, p. 76). و يعبر على أنه " خلق شيء أو أمر جديد يتصف بالأصالة و الفائدة (دن، 2009، صفحة 05).

و يقصد بالإبداع على أنه " تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة، أو تمت استعارتها من خارج المنظمة، سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة، و هي جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقها" (حنان ر، أثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة " دراسة ميدانية لعينة من كليات جامعة منتوري قسنطينة، 2009 / 2010، صفحة 47).

وقد تعددت وتنوعت تعريفات الإبداع، فقد عرفه بأنه مزيج من الخيال العلمي المرين لتطوير فكرة قديمة أو إيجاد فكرة جديدة ينتج عنها إنتاج متميز غير مألوف يمكن تطبيقه واستعماله والاستفادة منه. (عبدالله، الإبداع طريقك نحو قيادة المستقبل، 2003، صفحة 03)

في حين يراه جيلفورد بأنه مجموعة من السمات الاستعدادية التي تتضمن الطلاقة في التفكير والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيل (Guilford، 1986). كما يمكن تعريف الإبداع بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه لا يشمل تطور السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضاً الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى زيادة الانتاجية (الصرن، 2000، صفحة 28).

فالإبداع ليس لإروية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة تتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة من خلال التفكير بشكل مختلف ومبدع لإيجاد الحل المناسب.

أما العوامل المؤثرة في الإبداع فمختلفة وبالغة التعقيد وأهمها:

- زيادة التخصصات المهنية وتنوعها، المركزية، الرسمية، الانتاج، الكفاءة والرضا عن العمل.

ملامح الشخصية المبدعة:

الإبداع سلوك إنساني خلاق يكمن في داخل كل فرد، يتفق في حالات تحفيز المدارك واستثارة الأحاسيس ضمن وسائل عديدة، ليوحد أفراداً متميزين لديهم ملكة الحضور الدائم والحيوي للعقل الباطن (اللاوعي) وباستطاعتهم الحصول على أنسب الحلول وأفضلها من مجموعة خيارات مطروحة أو استنباط مجموعة رؤى وتصورات مبتكرة لمسألة اتفق على أنها مستعصية. (العزاوي، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، 2020)

لذا يعد الإبداع موهبة كامنة في كل إنسان كبقية المواهب المستترة، تحتاج إلى إثارة وصفل وممارسة نوعية دائبة كي تكون ملكة حاضرة عند كل ملمة وإنتاج جديد وعلى هذا فلا يتصور البعض أن الإبداع مختص بأصحاب الذكاء الخارق أو أولاد النوات، فالكل عليهم أعمال عقولهم، وتفجير مواهبهم للوصول إلى حالة الإبداع الواقعي في شتى مجالات الحياة الفردية والاجتماعية.

غير أن هناك بعض الأفراد تظهر قابليتهم وقدراتهم الإبداعية من خلال مواقف طارئة وظروف حرجة، وهؤلاء عليهم التوجه إلى انفسهم أكثر والعناية بقابلياتهم، وتغيير نمط سلوكهم بما يتلاءم والصفات التي يحملونها.

عناصر الإبداع:

إن تقويم أي عمل إبداعي يتطلب توافر عناصر الإبداع الأساسية والتمثلة فيما يأتي:

- **الطلاقة:** ويقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار والتصورات الإبداعية في فترة زمنية محددة وتشمل طلاقة الفكر، طلاقة الكلمات والتعبير، يقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعي (المحمادي، 2022، صفحة 90).
- **المرونة:** القدرة على التكيف السريع مع الظروف المحيطة والتفكير بطرق مختلفة والنظر إلى المشكلة من زوايا متعددة بمنظور غير اعتيادي لدى الناس.
- **الأصالة:** ويقصد بها القدرة على إنتاج أفكار وحلول جديدة مبتكرة غير مألوفة.
- **الحساسية للمشكلات:** يقصد بها قدرة الفرد على اكتشاف المشاكل والأزمات، وإدراك الأخطاء الممكنة وتحديد نواحي القصور وتجنبها، والقدرة على التنبؤ للمشكلات المستقبلية.
- **قبول المخاطرة:** يقصد بها مدى شجاعة الفرد واستعداده لتحمل النقد والفشل والعمل في ظروف غامضة وتحمل المخاطر الناتجة عن تبني الأفكار والأساليب الجديدة التي يقدمها، وتبني مسؤولية نتائج الأعمال التي يقوم بها، والدفاع عن أفكاره الخاصة وأخذ زمام المبادرة.

2.2 طبيعة الأداء الوظيفي:

يقصد به مجموعة المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق المستخدمين فيها، كما يعرف على أنه تفاعل لسلوك الموظف إذ يمثل قدرة الموظف على تحقيق الأهداف الوظيفية التي يشغلها في المنظمة. (كرو، دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في المنظمة، 2016، الصفحات 32-33)

أهمية الأداء:

أبنسبة للعاملين: يعد الأداء مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل، يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله نظراً لارتباط ذلك بما يقضيه من أدوار ومرتبات وذلك بشرط أن تتوفر المقومات اللازمة فهو يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بالحاجات الأساسية له وهي الحاجة للاستقرار في عمله واثبات ذاته (كرو، دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في المنظمة، 2016، صفحة 34).

ببنسبة للمنظمة: تهتم المنظمات بأداء الأفراد المستخدمين لديها ذلك لأن مستوى تقدم ونجاح أي منظمة مرتبطة بشكل مباشر بأداء المستخدمين فهم الركيزة الأساسية لها.

ذلك لأن الأداء لا يعد انعكاساً لقدرات الفرد ودافعيته فحسب، واما هو انعكاس لأداء هذه التنظيمات ودرجة فاعليتها أيضاً.

أسس تقييم الأداء:

- من أهم أسس تقييم الأداء ما يلي (سيدن، 2010، صفحة 89):
- تحديد الأهداف المراد تحقيقها بدقة وكذا تحديد مجالات تقييم الأداء.
- وضع معايير موضوعية وواضحة لعملية تقييم الأداء.
- ضرورة ان يكون لنظام عملية تقييم الأداء صلة وثيقة بالوظيفة أي ان تكون معايير التقييم ذات علاقة مباشرة بالوظيفة.
- التوصيف الدقيق لكل وظيفة.
- تدريب مقيمي الأداء على استخدام نظم وأساليب التقييم تدريباً كافياً.
- ضرورة الاتصال المستمر للمقيمين بالمستخدمين المراد تقييمهم.

مراحل تقييم أداء الموارد البشرية:

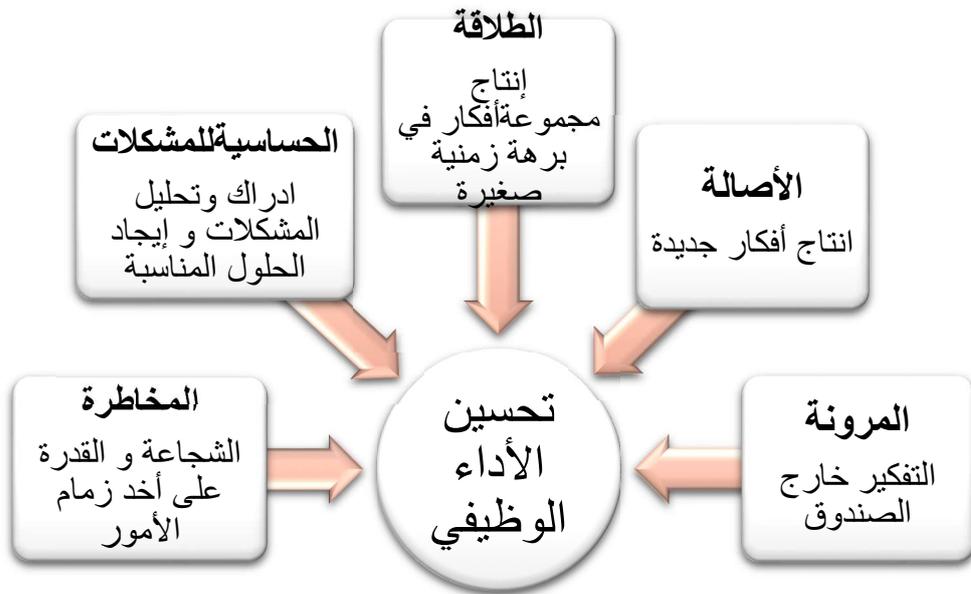
- أ-وضع توقعات الأداء: تعد عملية وضع توقعات الأداء اول خطوات عملية تقييم الأداء، حيث يقوم كل من المنظمة والمستخدمين بوضع توقعات الأداء والاتفاق على وصف المهام المطلوبة والنتائج المرغوب تحقيقها.
- ب-مرحلة مراقبة التقدم في الأداء: تهدف هذه المرحلة الى التعرف على كيفية عمل الفرد مقارنة بالمعايير المحددة مسبقاً ويتم اتخاذ الإجراءات الصحيحة.
- ج-مرحلة تقييم الأداء: من خلال التعرف على مستوى الأداء بغية التمكن من اتخاذ مختلف القرارات المتعلقة بالفرد.
- د-التغذية العكسية: وتتمثل في عملية تعريف العامل بمستوى أدائه والنتائج التي حققها ودرجة تقدمه في أدائه لعمله.
- هـ-اتخاذ القرارات الإدارية: والمتعلقة بالترقية والنقل والتعيين وتطوير الأداء.
- و-وضع خطط تطوير الأداء: يتم وضع الخطط التطويرية من خلال التعرف على المهارات والقدرات والمعارف والقيم ومحاولة تعزيزها بما يحقق أداء متميز.

علاقة الإبداع بالأداء الوظيفي للموارد البشرية:

بين التوقعات التنظيمية وقيود الواقع، هناك حاجة لا مفر منها للإبداع، فالإبداع هو مصدر الدافعية للعمل والالتزام الشخصي وكفاءة العنصر البشري. (Bourguignon، 2018)

مما سبق يتضح أن حاجة المنظمات إلى الإبداع يكمن أساساً في حاجتها إلى رفع مستوى أداء مواردها البشرية الذي يساهم بشكل مباشر في تحسين أداء المنظمة، فوجود الإبداع بالأداء الوظيفي يزيد من إنتاجية وفعالية الموظفين، وبالتالي يتضح ارتباط الإبداع بأداء الموارد البشرية في مساهمة كل عنصر من عناصره في زيادة وتحسين مردودية وأداء الموارد البشرية.

الشكل 2: مساهمة عناصر الإبداع في تحسين الأداء الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحثين.

3. دراسة تأثير الإبداع على تحسين الأداء في المركز جناوي علي بقسنطينة 1:

المركز البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا قسنطينة 1، أول مركز على مستوى ولاية قسنطينة، حيث يقوم بالنكف بالاطفال المتخلفين ذهنيا كما يعمل على إحاطة الطفل بالرعاية الذهنية النفسية. وسنعرض هنا لمحة عامة عن المؤسسة وهيكلها المختلفة ومهامها.

1.3 التعريف بالمركز محل الدراسة:

أنشئ المركز ليكون حضانة للأطفال ولكنه حول إلى مركز نفسي بيداغوجي في 02 ماي 1989 وفتح أبوابه يوم 21 جوان من سنة 1989، وكان مقره سابقا بحي الصنوبر هذا منذ سنة 1985. (عفاف، 2023)

وقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 57-89 المؤرخ في 26 رمضان عام 1409 الموافق ل 02 ماي سنة 1989 و الذي يتضمن إنشاء مراكز للتعليم المتخصص و مراكز نفسية تربوية للطفولة المعوقة و يتم القوائم الملحقة للمرسوم رقم 159-8 المؤرخ في 01 ديسمبر 1987. ويقع المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا قسنطينة (1) في منطقة عمرانية بحي القدسي عبد السلام و تحيط به كل المرافق الضرورية و تقدر مساحته بـ

2182 م²، قدرته لاستقبال 120 طفل زيادة على أنه يقع على مقربة 200 م من المركز النفسي البيداغوجي دقسي 02.

طاقة الاستيعاب الحقيقية

يوجد 141 طفل بالمركز + 07 أطفال القسم الخاص البيروني (سيدي مبروك) و 11 أطفال بالقسم الخاص بمدرسة طه حسين (حي المنظر الجميل). من بينهم: 34 اضطراب طيف التوحد - 59 عرض داون - 66 إعاقة ذهنية ذات أسباب أخرى (البيداغوجي، 2023). حيث: -عدد الذكور: 107، أما عدد الإناث: 61. -عدد الأفواج: 18. -عدد الأطفال في كل فوج: بين 08 إلى 09 أطفال. -عدد الورشات: 05. -عدد الأطفال في كل ورشة: بين 08 إلى 09 أطفال.

التكفل الخارجي (الترددي)

-37 طفل حالة اضطراب طيف التوحد. حالة عرض داون. حالة إعاقة ذهنية ذات أسباب أخرى. -اضطرابات مختلفة (صعوبات التعلم، مشاكل لغوية، مشاكل نفسية حركية. -عدد الأطفال: 17 أطفال، عنوان المدرسة: مدرسة " البيروني " حي المنصورة، مدرسة حي المنظر الجميل.

تعداد الطاقم التقني البيداغوجي

- رئيس المصلحة البيداغوجية: 01. - رئيس مصلحة الإيواء: 00. - مراقب عام: 01. - طبيب عام للصحة العمومية: 01. - معروض الصحة العمومية: 00. - نفساني عيادي: 03 درجة 2. - نفساني تربوي: 01) درجة 2. - نفساني أورتفوني: 01 درجة 02 نفساني أورتفوني: 01 درجة 01. - استاذ التعليم المتخصص: 01. - معلم التعليم المتخصص رئيسي: 00 معلم التعليم المتخصص رئيسي: 12. - معلم التعليم المتخصص: 00. - مربى متخصص رئيس: 12. - مربى متخصص رئيسي: 13. - مربى متخصص: 03. - مساعد اجتماعي رئيسي: 01. - مساعد اجتماعي: 02. - وسيط اجتماعي: 00. - مساعد مربى: 00. - عمال: 06ANEM: 01:DAIS: 01.

هياكل المؤسسة

تتمثل هياكل المؤسسة في الآتي (عفاف، 2023):

- أ- الطاقم الإداري: مكتب المدير. مكتب الأمانة العامة. مكتب المقصد. مكتب رئيس مصلحة المستخدمين. مكتب المحاسبة. مكتب أمين المخزن. قاعة الاجتماعات.
- ب- المرافق العامة: مطبخ. مطعم. دورات للمياه. حمامات. حظيرة السيارات.

التكفل ومهام المركز النفسي البيداغوجي

تهدف المؤسسة إلى مشروع تكفلي من خلال تطبيق أهدافها و ذلك بتطوير برنامج بيداغوجي مسطر حسب اتجاهات مختلفة ومتكاملة والتي تتمثل في التكفل النفسي التربوي وإعادة التربية كما انه يهدف الى تغطية الاستقلالية للطفل وإدماجه مهنيا واجتماعيا.

أ- **طبيعة التكفل وأنواعه:** التقليل من حدة الاضطرابات النفسية الحركية. جعل الطفل قادرا على التواصل مع الآخرين. تحقيق الاستقلالية. تزويد الطفل بعمليات التعلم و دفعه نحو الحصول على الرغبة في التعلم و التعبير عن ذاته و قدراته. مساعدة الطفل على تكوين مهاراته العقلية. تجاوز الصعوبات والإخفاق و الوصول به إلى مستوى النجاح.

ب- **الغاية من التكفل:** إن الغاية من التكفل هو تحقيق دمج الطفل غير المتكيف اجتماعيا و مهنيا حيث يجعل الطفل بذاته قادرا على التواصل مع الآخرين و تحقيق الاستقلالية بتنمية قدراته الحركية الاجتماعية و العاطفية من هذا يصبح قادرا على العيش في المجتمع.

ج- **المجتمع المتكفل به:** المركز الطبي النفسي و البيداغوجي يتكفل بالأطفال المراهقين ذوي الإعاقة الذهنية الخفيفة و المتوسطة و الأطفال ذوي الاضطرابات النفسية، اضطرابات السلوك و الأطفال ذوي التخلف المدرسي و أطفال التوحد للاستفادة من تكفل تربوي نفسي أو في التربية اللفظية أو النفسية الحركية و تتراوح أعمارهم ما بين 05-18 سنة. أما **نظام التكفل** فهو: نصف داخلي و التكفل الترددي ambulatoire.

د- **أنواع التكفل:** يعمل المركز في شكل مؤسساتي أيضا بالمتابعة الخاصة بصنف الأطفال في عدة مجموعات (أفواج) درجة الإعاقة لكل طفل تحديد عدد أفراد الفرج المتكفل بهم (حيث لا يتعدى 10) أفراد و تنظيم وحدات التربية حسب التقسيم التالي: - التفتين و مستوياته الثلاثة. - ورشات. - التوجيه في إعادة التربية النفسية و التربية النفسية و الحركية. - أفواج التعليم المكيف. - القسم الخاص.

التنظيم البيداغوجي للأقسام

تم تنظيم الأقسام داخل المركز بيداغوجيا كما يلي:

- أ- **الأفواج:** وجد عدة أفواج من بينها:
- **أفواج التفتين:** و تضم عدة مستويات هم: المستوى الأول، والثاني، والثالث، حيث تتكفل هذه الأقسام بالأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 3 إلى 14 سنة و تهدف هذه الأقسام إلى: الاستقلالية، إدراك الذات و الجسم.
 - **فوج التعليم المكيف:** وهو فوج يهدف إلى تنمية القدرات العقلية للطفل من خلال برنامج مكيف على حسب قدرات الطفل.
 - ب- **الورشات:** تقوم الورشات باستغلال امكانيات وقدرات الطفل اليدوية، والكشف عن ميولاته حيث تقوم بعدة أعمال تشغيلية وتعالجه في نفس الوقت، ويكمن الدور الاساسي الورشات في تحضير بعض الاطفال لتوجيههم الى مراكز التكوين المهني ومن بين هذه الورشات ورشة البستنة، ورشة الإعلام الآلي، الورشة المتعددة النشاطات.
 - ج- **التكفل الخارجي:** يقدر عدد الأطفال المتكفل بهم خارجيا ب: 37 طفل، ويحتوي حصص مخصصة للتوجيهات السلوكية في إعادة التربية النفسية الحركية، و كذلك الأرطفونية موجهة لمجموعة معينة من الأطفال لديهم اضطرابات سلوكية، حركية، لغوية، أو قصد إدماجهم مستقبلا.

كيفية الالتحاق بالمركز

يوجه الطفل إلى المركز الطبي البيداغوجي من قبل الطبيب أو مؤسسة تربوية من عند أخصائي نفسي فيتم تسجيله في قائمة الانتظار ثم يتم استدعائه للفحص الأول ثم تحدد نوعية الإعاقة و يتراوح السن ما بين 05 و 18 سنة.

2.3 اختبار الثبات والصدق و تحليل نتائج الاستبيان:

من خلال ذلك سيتم التطرق الى معامل الثبات ألفا كرونباخ بالإضافة إلى الصدق الذاتي وذلك فيما يلي:

أ-اختبار الثبات والصدق: من أجل حساب معامل الثبات، قامت الباحثتين بتوزيع استمارات الاستبيان التي حكمت من طرف أساتذة باحثين على عينة التجربة الاستطلاعية البالغ قوامها 10 موظفين والتي تم استبعادها من عينة الدراسة الأساسية وتم معرفة درجة ثبات الأداة من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ.

-الصدق الذاتي: لمعرفة الصدق الذاتي للاستبيان المستخدم في دراستنا قمنا بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، والجدول التالي يبين نتائج معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان المطبق على عينة التجربة الاستطلاعية:

الجدول 1: نتائج معاملات الثبات والصدق الذاتي لاستبيان الدراسة

الصدق الذاتي	الثبات	الاستبيان
0.96	0.92	

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على مخرجات SPSS. من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ بلغت 0,92، فيما بلغت قيمة الصدق الذاتي 0,96 وهذا ما يعني أن استبيان دراستنا يتمتع بمعامل صدق وثبات عاليين. تحليل نتائج الاستبيان: من الدراسات التي قمنا بها تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول 2: خصائص عينة الموظفين وفق متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
46,15%	18	ذكر
53,84%	21	أنثى
100%	39	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثتين.

نلاحظ من النتائج أن معظم مستجوبينا من النساء ب 53,84% و 46,15% من الرجال فأكثرية المستخدمين في المركز جناوي علي نساء وهذا راجع لطبيعة نشاط المنظمة.

الجدول 3: خصائص عينة الموظفين وفق متغير الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	العمر
10,26%	4	أقل من 25 سنة
46,15%	18	من 25 إلى أقل من 37 سنة
28,20%	11	من 37 إلى أقل من 47 سنة

المجلد 10/ العدد

02

181

17,97%	07	من 47 سنة فما أكثر
100%	39	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

نلاحظ أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى أقل من 37 سنة شكلوا النسبة الأكبر من العينة، حيث بلغت نسبتهم 46,15% في حين تمثل نسبة 28,20% فئة الذين لديهم من 37 إلى أقل من 47 سنة بينما بلغت نسبة من لديهم 47 سنة فما أكثر 17,97% و10,26% لديهم أقل من 25 سنة.

الجدول 4: خصائص عينة الموظفين وفق متغير عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	المعايير
15,38%	06	أقل من 5 سنوات
35,89%	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
25,64%	10	من 10 إلى أقل من 15 سنة
23,07%	09	من 15 سنة فما أكثر
100%	39	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

نلاحظ أنه فيما يخص عدد سنوات الخبرة، تبين أن 35,89% من المستجوبين لديهم خبرة من 05 إلى أقل من 10 سنة وهذا في صالح المؤسسة حيث يمكنها الاستفادة من خبراتهم و25,64% من المستجوبين أيضا لديهم خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنوات، تليهما نسبة 23,07% ممن لديهم خبرة 15 سنة فما أكثر، في حين أن 15,38% من أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 5 سنوات.

الجدول 5: خصائص عينة الموظفين وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المعايير
10,25%	4	ثانوي أو أقل
33,33%	13	تقني سامي/ متخصص
43,58%	17	جامعي
12, 82%	5	دراسات عليا
100%	39	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

نلاحظ أن 43,58% من العينة محل الدراسة لديهم مستوى جامعي ثم تليها نسبة 33,33% تقني سامي ومتخصص و 12, 82% دراسات عليا و10,25% ثانوي أو أقل وهي نسبة ضئيلة. بشكل عام يمكن القول أن المركز أكثر موظفيه جامعيين وهذا مؤشر إيجابي يمكن المركز من الاستفادة من معارفهم العلمية.

الجدول 6: خصائص عينة الموظفين وفق متغير المركز الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المعايير
23,07%	9	إداري

15,38%	6	عامل / موظف
51,28%	20	مربي / مربّي متخصص
5,12%	2	أخصائي نفسي
5,12%	2	ممرض/طبيب
100%	39	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

نلاحظ أن النسبة العالية من أفراد العينة هم مربين حيث قدرت بـ 51,28% ثم تليها بنسبة 23,07% ممن يشغلون مركز إداريين في المؤسسة ثم عمال وموظفين بنسبة 15,38%.

الجدول 7: خصائص عينة الموظفين وفق متغير الراتب الشهري

النسبة المئوية	التكرار	المعايير
30,76%	12	أقل من 30000 دج
48,71%	19	من 30000 إلى أقل من 60000 دج
17,94%	07	من 60000 إلى أقل من 90000 دج
2,56%	1	من 90000 دج فما أكثر
100%	39	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

نلاحظ أن نسبة عالية من الموظفين راتبهم الشهري يتراوح من 30000 إلى أقل من 60000 دج بحيث قدرت بـ 48,71% وتتبعها 30,76% من الذين رواتبهم أقل من 30000 دج و 2,56% من 90000 دج فما أكثر.

3.3 اختبار فرضيات الدراسة:

عملت الباحثين في هذا الجانب على اختبار فرضيات الدراسة، حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختيار مدى قبول ورفض فرضيات الدراسة، وتم ذلك كما يلي:

أ-التحقق من الفرضية الأولى: يعتبر مستوى الإبداع في المركز جناوي علي مرتفعا.

الجدول 8: يبين مستوى الإبداع لموظفي المركز جناوي علي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أسعى دائما إلى تقديم اقتراحات وأفكار جديدة وعملية للارتقاء بمستوى أدائي.	3.72	0.97
لدي القدرة على النقاش والحوار والقدرة على الإقناع.	4.16	0.74
لدي القدرة على ملاحظة المشكلة واكتشافها.	3.90	0.84
تدعم المؤسسة تكوين فرق العمل.	3.97	0.48
أروج لأفكار الزملاء التي تطور أداء العمل وأدعمها.	4.09	0.78
لدينا قدرة عالية على اتخاذ القرارات داخل الجماعة.	3.81	0.73

المجلد 10 / العدد

02

183

0.67	3.90	تسعى المؤسسة إلى الرفع من القدرات الفكرية للموظفين من خلال برامج تدريبية.
0.99	3.19	تحرص المنظمة على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.
0.95	3.28	يدعم الرؤساء المشاركة بأفكار جديدة ومقترحات من قبل المستخدمين.
0.79	3.78	متوسط محور الإبداع ككل

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتماداً على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لسعي الموظفين إلى تقديم اقتراحات وأفكار جديدة وعملية للارتقاء بمستوى أدائهم بلغت 3.72 وبانحراف معياري 0.97، أما بالنسبة لقدرتهم على النقاش والحوار والقدرة على الاقتناع فبلغ المتوسط الحسابي لها 4.16 وبانحراف معياري 0.74، وقدر المتوسط الحسابي لقدرتهم على ملاحظة المشكلة واكتشافها بـ 3.90 وبانحراف معياري 0.84، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدعم المنظمة تكوين فرق العمل 3.97 وبانحراف معياري 0.48، في حين قدر المتوسط الحسابي لترويج الموظفين لأفكار الزملاء التي تطور أداء العمل ودعمها 4.09 وبانحراف معياري 0.78، أما بالنسبة لقدرة الموظفين على اتخاذ القرارات داخل الجماعة فبلغ المتوسط الحسابي لها 3.81 وبانحراف معياري 0.73، ويساوي المتوسط الحسابي لسعي المنظمة إلى الرفع من القدرات الفكرية للموظفين من خلال برامج تدريبية 3.90 وبانحراف معياري 0.67، وفيما يخص حرص المنظمة على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة بلغ المتوسط الحسابي لها 3.19 وبانحراف معياري 0.99، أما بالنسبة لدعم الرؤساء المشاركة بأفكار جديدة ومقترحات من قبل المستخدمين فقدر المتوسط الحسابي لها 3.28 وبانحراف معياري 0.95.

وبناءً على ما تقدم يتضح أن مستوى الإبداع السائد بالمركز النفسي جناوي علي جاء مرتفعاً وفقاً لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط الإجابات لأبعاد الإبداع ككل (3.78) بانحراف معياري (0.79).

ب-التحقق من الفرضية الثانية: يعتبر مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المركز جناوي علي مرتفعاً.

الجدول 9 : يبين مستوى الأداء الوظيفي لموظفي المركز جناوي علي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
0.47	4.26	أتمتع بالمهارة المهنية والمعرفية والفنية المطلوبة لإنجاز العمل.
0.52	4.30	أتميز بالتفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية.
0.67	4.04	أشعر بالرضا عن أعمالي.
0.59	4.35	أبذل الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة مني بالقدر

المطلوب وفي الوقت المحدد.		
0.49	4.23	أدرك دوري بدقة ووضوح.
0.67	3.75	يتم تقييم أدائي في فترة معينة وفق معايير وأسس محددة سابقا.
0.93	3.45	تعتمد المؤسسة على تقارير تقييم الأداء في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين.
0.80	3.67	أستطيع من خلال تقييم أدائي تحديد مواطن الضعف اللازم تحسينها.
0.91	3.25	تقدر إدارة المؤسسة الموظف المبدع في أداء عمله.
0.67	3.92	متوسط محور الأداء الوظيفي ككل:

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS. من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتمتع الموظفين بالمهارة المهنية والمعرفية والفنية المطلوبة لإنجاز العمل بلغت 4.26 وبتباخراف معياري 0.47، أما بالنسبة لتميز الموظفين بالتفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية فبلغ المتوسط الحسابي لها 4.30 وبتباخراف معياري 0.52، وقدر المتوسط الحسابي لشعورهم بالرضا عن أعمالهم بـ 4.04 وبتباخراف معياري 0.67، في حين بلغ المتوسط الحسابي لبذل الموظف الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منه بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد 4.35 وبتباخراف معياري 0.59، في حين قدر المتوسط الحسابي لإدراك الموظف لدوره بدقة ووضوح 4.23 وبتباخراف معياري 0.49، أما بالنسبة لتقييم أداء الموظفين في فترات معينة وفق معايير وأسس محددة سابقا فبلغ المتوسط الحسابي لها 3.75 وبتباخراف معياري 0.67، ويساوي المتوسط الحسابي لاعتماد المؤسسة على تقارير تقييم الأداء في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين 3.45 وبتباخراف معياري 0.93، وفيما يخص قدرة الموظف على تحديد مواطن الضعف اللازم تحسينها من خلال تقييم أدائه بلغ المتوسط الحسابي لها 3.67 وبتباخراف معياري 0.80، أما بالنسبة لتقدير إدارة المؤسسة الموظف المبدع في أداء عمله فقدر المتوسط الحسابي لها 3.25 وبتباخراف معياري 0.91. وبناءً على ما تقدم يتضح أن مستوى الأداء الوظيفي بالمركز النفسي جناوي علي جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن عبارات الأداء الوظيفي ككل (3.92) وبتباخراف معياري (3.92).

ج-التحقق من الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع بعناصره المختلفة (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة) في مستوى أداء الموظفين بالمركز جناوي علي.

الجدول 10: يبين أثر الإبداع بعناصره المختلفة في مستوى أداء الموظفين بالمركز

الأبعاد	العبارات	المتوسط الحسابي	التباخراف المعياري
الطلاقة	أساهم في إنتاج الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	4.01	0.88

1.16	3.48	أساهم في تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	
0.92	3.57	تقوم المؤسسة بالاستفادة من أفكار في اجتياز صعوبات العمل.	
0.99	3.69	متوسط بعد الطلاقة ككل	
0.80	3.94	أتهياً دائماً للتغيير عند الأحداث المفاجئة.	المرونة
0.84	4.10	يمكنني رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	
0.62	4.28	أهتم بأفكار ومقترحات الآخرين واستفيد منها في مجال عملي.	
0.75	4.11	متوسط بعد المرونة ككل	
0.93	3.81	يوجد هناك نوع من التجديد والتغيير عند انجازي لعملي.	الأصالة
1.08	3.33	أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرين في حل مشكلات العمل.	
0.84	3.78	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في عملي.	
0.95	3.64	متوسط بعد الأصالة ككل	
0.98	3.51	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	الحساسية للمشكلات
0.76	3.88	أخطط لمواجهة المشكلات التي قد تحدث في العمل.	
0.65	3.99	أستطيع إدراك المشاكل وبالتالي ابتكار حلول لها.	
0.80	3.79	متوسط بعد الحساسية للمشكلات ككل	
0.94	3.83	أسعى لتبني الأفكار والأساليب الجديدة وأحاول تحقيقها.	المخاطرة
0.84	4.13	أتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي أقوم بها.	
0.89	3.98	متوسط بعد الحساسية المخاطرة ككل	
0.87	3.83	متوسط أثر الإبداع في مستوى أداء الموظفين	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS. من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمساهمة الموظف في إنتاج الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل بلغت 4.01 و بانحراف معياري 0.88، أما بالنسبة لمساهمته في تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة فبلغ المتوسط الحسابي لها 3.48 و بانحراف معياري 1.16، وقدر المتوسط الحسابي لقيام المؤسسة بالاستفادة من

أفكار المستخدمين في اجتياز صعوبات العمل بـ 3.57 و بانحراف معياري 0.92، وقدر متوسط المتوسط الحسابي لبعدهم الطلاقة ككل 3.69 و بانحراف معياري 0.99 و عليه يتضح أن هناك علاقة ارتباط قوية بين عنصر الطلاقة ومستوى أداء الموظفين بالمركز النفسي جنوبي علي، إذ أن ارتفاع مستوى هذا العنصر لدى المستخدمين يؤدي إلى زيادة كبيرة في مستوى الأداء لديهم .

- في حين بلغ المتوسط الحسابي لتهيئ الموظف دائما للتغيير عند الأحداث المفاجئة 3.94 و بانحراف معياري 0.80، في حين قدر المتوسط الحسابي لتمكن الموظف من رؤية الأشياء من زوايا مختلفة 4.10 و بانحراف معياري 0.84، أما بالنسبة لاهتمام الموظفين بأفكار ومقترحات الآخرين والاستفادة منها في مجال عملهم فبلغ المتوسط الحسابي لها 4.28 و بانحراف معياري 0.62، وقدر متوسط المتوسط الحسابي لبعدهم المرونة ككل 4.11 و بانحراف معياري 0.75 و عليه يتضح أن هناك علاقة ارتباط قوية بين عنصر المرونة ومستوى أداء الموظفين، فتوفر هذا العنصر بدرجة كبيرة، يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء لدى المستخدمين بدرجة كبيرة أيضا.

- كما يساوي المتوسط الحسابي لرأي المستخدمين حول ما إذا كان هناك نوع من التجديد والتغيير عند انجازهم لعملهم 3.81 و بانحراف معياري 0.93، وفيما يخص ابتعادهم عن تكرار ما يفعله الآخرين في حل مشكلات العمل بلغ المتوسط الحسابي لها 3.33 و بانحراف معياري 1.08، أما بالنسبة لشعور الموظفين بمساهماتهم الخاصة بإنتاج أفكار جديدة يقدمونها في عملهم فقدّر المتوسط الحسابي لها 3.78 و بانحراف معياري 0.84، وقدر متوسط المتوسط الحسابي لبعدهم الأصالة ككل 3.64 و بانحراف معياري 0.95 و عليه يتضح أن هناك علاقة ارتباط قوية بين عنصر الأصالة ومستوى أداء الموظفين، فتوفر هذا العنصر بدرجة عالية لدى الموظفين، يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء لديهم.

- ويساوي المتوسط الحسابي لقدرة المستخدمين على التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها 3.51 و بانحراف معياري 0.98، وفيما يخص تخطيطهم لمواجهة المشكلات التي قد تحدث في العمل فقدّر المتوسط الحسابي لها بـ 3.88 و بانحراف معياري 0.76، أما بالنسبة لقدرتهم على إدراك المشاكل وبالتالي ابتكار حلول لها فبلغ المتوسط الحسابي لها 3.99 و بانحراف معياري 0.65، وقدر متوسط المتوسط الحسابي لبعدهم الحساسية للمشكلات ككل 3.79 و بانحراف معياري 0.80 ومنه يتضح أن هناك علاقة ارتباط قوية بين عنصر الحساسية للمشكلات ومستوى أداء الموارد البشرية، فارتفاع درجة توفر هذا العنصر، يؤدي إلى الرفع من مستوى الأداء لدى المستخدمين بالمركز.

- كما قدر المتوسط الحسابي لسعيهم لتبني الأفكار والأساليب الجديدة ومحاولة تحقيقها 3.83 و بانحراف معياري 0.94، أما تحمل الموظف المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها فقدّر المتوسط الحسابي لها بـ 4.13 و بانحراف معياري 0.84، وقدر متوسط المتوسط الحسابي لبعدهم المخاطرة ككل 3.98 و بانحراف معياري 0.89 و عليه يتضح أن هناك علاقة ارتباط قوية بين عنصر المخاطرة ومستوى أداء الموظفين بالمركز، إذ أن ارتفاع مستوى هذا العنصر لدى المستخدمين، يؤدي إلى زيادة كبيرة في مستوى الأداء لديهم.

فيما بلغ متوسط المتوسط الحسابي لأثر الإبداع على مستوى أداء الموظفين 3.83 وبتباين معياري 0.87، ومنه يتضح وجود علاقة إرتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل عنصر من عناصر الإبداع وأداء الموارد البشرية في المركز جنواي علي.

4. خاتمة:

على ضوء ما تقدم، نتأكد لنا أهمية الإبداع، إذ يعتبر عنصر فعال داخل المؤسسات ويمثل أساسا للتطور الهادف إلى رفع مستوى الأداء، فقد أصبحت حاجة المؤسسات للإبداع متطلبا ضروريا باعتبار الاهتمام به من الأساليب الناجعة لترقيتها وتحقيق التفوق والتميز في ساحة المنافسة وبذلك اكتسب الإبداع مكانة هامة لدى مختلف المؤسسات وأمسى الخيار الأمثل لتحقيق أهدافها في بلوغ قفزات كمية ونوعية في مختلف مجالات العمل متخذة من موردها البشري جسرا للوصول وتحقيق مرادها.

ولقد حاولنا من خلال دراستنا لموضوع تأثير الإبداع على أداء الموارد البشرية في المركز جنواي علي التوصل إلى إيجابية على إشكالية الدراسة المتمثلة في: ما مدى تأثير الإبداع على أداء الموارد البشرية في المركز النفسي جنواي علي فسنتبينه؟ بطريقة تجعلنا نتعرف على مستوى الأداء الوظيفي وواقع الإبداع في المركز والكشف عن مدى تأثير هذا الأخير بأبعاده المدروسة المتمثلة في: الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات والمخاطرة على أداء الموارد البشرية بالمركز.

ومن خلال ما سبق نتيج أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- الإبداع ليس إلا رؤية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة تتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة من خلال التفكير بشكل مختلف ومبدع لإيجاد الحل المناسب.

- يعد الإبداع موهبة كامنة في كل إنسان كبقية المواهب المستترة، تحتاج إلى إثارة وصقل وممارسة نوعية دائبة كي تكون ملكة حاضرة عند كل لمسة وإنتاج جديد وعلى هذا فلا يتصور البعض أن الإبداع مختص بأصحاب الذكاء الخارق أو أولاد الذوات، فالكل عليهم إعمال عقولهم، وتفجير مواهبهم للوصول إلى حالة الإبداع الواقعي في شتى مجالات الحياة الفردية والاجتماعية

- تقييم أداء الموارد البشرية من الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وهي عملية مخططة ومستندة إلى قواعد وأساليب محددة يهدف من خلالها إلى تقدير جهود الموظفين وتحديد مدى كفاءة أدائهم لأعمالهم وذلك لمعرفة مدى نجاح الفرد في الحاضر وإمكانية تحمله لمسؤوليات أكبر في المستقبل.

- تبرز أهمية تقييم الأداء من كونه يمثل الأداة التي من خلالها يتم قياس جودة العمل وكيفية تطويره، ومن خلال الاستخدامات والأهداف التي يحققها للمنظمة وللعمالين.

- تعمل المؤسسات على تهيئة بيئات إبداعية مستندة إلى العوامل المؤثرة على الإبداع، والحد من المعوقات التي تواجهه انطلاقا من وعيها بأهمية الإبداع و دوره في الرفع من أدائها و حاجتها إليه في ظل المتغيرات.

- الظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات اليوم، سواء أكانت ظروف سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية تحتم على المنظمات الاستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعي يؤثر على تحسين الأداء للعمالين والمنظمة على حد سواء ويضمن بقاء المنظمة واستمرارها.

- إن أعداد ذوي الإعاقة العقلية في مجتمعنا يجعلنا نؤكد على ضرورة وجود مثل هذه المراكز بالنسبة لهذه الفئة التي تقوم على أسس تربوية وتعليمية، تتماشى مع قدرتها

واستعداداتها، كما أن ثقل المسؤولية الملقاة على عاتق هذه المراكز باعتبارها مؤسسات اجتماعية بالدرجة الأولى تجعلها لا تدخر جهداً في سبيل التكفل بالأطفال غير المؤهلين ذهنياً، هذا التكفل بدوره يخضع للقوانين والتنظيمات المعمول بها كما تشارك في وضع برامجه كل الأسرة التربوية من فرقة إدارية وفرقة بيداغوجية إلى جانب ما توفره الدولة من وسائل مادية و بشرية.

- بتشجيع الإبداع يمكن أن نضمن الرعاية المناسبة ابتداءً بالتقويم والفحص والمعاينة ثم التوجيه النفسي البيداغوجي وأيضاً إعادة التربية النفسية والحركية والأرطوفونية وصولاً إلى المهمة الأساسية التي أنشأت من أجلها هذه المراكز ألا وهي تحقيق الاستقلالية الذاتية والاندماج الاجتماعي.

- مستوى الإبداع الإداري بالمركز النفسي جناوي علي مرتفع.

- مستوى الأداء الوظيفي للمؤسسة محل الدراسة مرتفع.

5. قائمة المراجع:

Annick Ancelin Bourguignon .(2018) .la créativité du quotidien ,une source de bien-être et de performance au travail .Knowledge ,ESSEC Business school.

Habib sahhaf .(2003) .dictionary of humain resources management .Beirut : library du Liban publishers.

j. p Guilford .(1986) .Creative talents: Their nature, uses and development . New York: bearly cimited.

العبودي عفاف. (2023). تقرير تربص مقدم من طرف المركز النفسي البيداغوجي. قسنطينة: تقرير تربص مقدم ضمن متطلبات التكوين كمرابي متخصص- في ملحقة بسكرة-. المركز النفسي البيداغوجي. (2023). وثائق مقدمة من طرف المركز النفسي البيداغوجي. قسنطينة.

المهيري، عبدالله. (2003). الإبداع طريقك نحو قيادة المستقبل. القاهرة: دار المعارف. باباه ولد سيدن. (2010). دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء دراسة حالة : البنك الموريتاني للتجارة الدولية BMCI. تلمسان الجزائر: رسالة ماجستير في التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.

دن. (2009). المؤتمر العربي السابع للإدارة البيئية و جائزة مملكة العربية السعودية للإدارة البيئية. مجلة صدرت عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية، العدد 61.

رزق الله حنان. (2009/2010). أثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة " دراسة ميدانية لعينة من كليات جامعة منتوري قسنطينة. قسنطينة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير المؤسسات، جامعة منتوري.

ريم داخل سعيد المحمادي. (2022). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة ام القرى. السعودية: مجلة كلية التربية، جامعة العريش، العدد التاسع والعشرون، الجزء الأول.

شاهين عوني وزايد حنان. (2009). دراسة في الأسس النفسية الاجتماعية والتربوية لظاهرة الإبداع الإنسانية. رام الله: دار الشروق للنشر والتوزيع.

شفاء كرو. (2016). دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في المنظمة. سوريا: بحث مقدم لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة الاعمال، قسم التسيير، الجامعة الافتراضية السورية.

طلال نصير، نجم العزاوي. (2020). أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية. البلدة: الملتقى الدولي الموسوم: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب.

محمد الحراحشة و آخرون. (2006). أثر التمكين الإداري و الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة ميدانية . الاردن: مجلة العلوم الإدارية، المجلد33، العدد 2.