مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: أثر التحفيز المعنوي على إبداع العاملين: دراسة ميدانية
اسم الكاتب: مسعودة بلخضر
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8882
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 22:44 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
ملتقى الحضارات

مجلة جامعة الشارقة

دورية علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



المجلد 12 ، العدد 2

ربيع الأول 1437 هـ / ديسمبر 2015 م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

□□□□□□□ □□□□.indd 1 3/6/16 11:45 AM

أثر التحفيز المعنوي على إبداع العاملين
(دراسة ميدانية)

مسعودة بلخضر

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير - جامعة باجي مختار

عنابة - الجزائر

تاريخ الاستلام 2014-12-14 **تاريخ القبول 2015-06-04**

ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التحفيز المعنوي على إبداع العاملين، وقياس أثر العوامل الديموغرافية والوظيفية على أبعاد الإبداع، وباستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي)الاعتراف بأهمية العامل، التمكين، القيادة، العمل نفسه) على إبداع العاملين.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو الإبداع تعزى للعوامل الديموغرافية والوظيفية. وقد خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة تقديم مكافآت معنوية للمبدعين لتحفيزهم لتقديم أفكار جديدة مبدعة وتعزيز روح الإبداع.

الكلمات الدالة: التحفيز المعنوي، إبداع العاملين.

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 162 3/6/16 11:44 AM

مقدمة:

تتسم بيئة الأعمال بالتنوع الشديد في جميع المجالات. وبالنظر إلى أن المنظمات تعمل في ظروف منافسة عالية التعقيد فإن نجاحها يعتمد على حماس العاملين لتحقيق مستويات أداء تتجاوز الأهداف والغايات المحددة، الأمر الذي يتطلب أن يتمتع جميع العاملين بمهارات وخبرات إبداعية واسعة؛ ليتمكنوا من التكيف والتفاعل مع جميع المتغيرات.

لا يتم التفاعل بين المنظمة والعاملين بها إلا إذا كان هناك تقارب بينهما، ما يوجب على أصحاب القرار ضرورة تفهم دوافع ورغبات موظفيهم والبحث عن سبل لرفع روحهم المعنوية من خلال وضع نظام تحفيز يحقق حاجاتهم.

تستخدم حوافز ذات طبيعة معنوية لتوجيه العاملين ورفع روحهم المعنوية ودرجة رضاهم عن العمل، وتشمل كل المحفزات ذات الجانب غير المادي كفرص التطور الوظيفي، المساهمة في التسيير، المشاركة في إعداد الخطط، الاعتراف بأهمية العامل، طبيعة العمل نفسه....إلخ. وقد عمل الباحث على الوقوف على بعض الدراسات التي يعتقد بأن لها صلة بالموضوع، أو أن لأحد الأبعاد المتناولة فيها صلة به، حيث ناقشت البعض من الدراسات بعدا أو أكثر من الأبعاد المكونة للتحفيز المعنوي أو للإبداع.

ففي دراسة تقدم بها أحد الباحثين سنة 1985 ومن خلال تحليله لإحدى وعشرين بحثا بالولايات المتحدة الأمريكية تناولت أهمية الحوافز، وجد تباينا في وجهات نظر العاملين تباينت من دراسة إلى أخرى، إلا أن العاملين بشكل عام صرحوا بأن الحوافز المعنوية تحتل أهمية بالغة في نظرهم، ويفضلونها على الحوافز المادية وتعد محركا قويا من أجل الإنجاز والتقدم، وقد تم ترتيب هذه التحفيزات كالآتي «عمل ثابت، فرص الترقية والتقدم، الاعتراف بأهمية الفرد، الاهتمام بالعمل، ساعات عمل مقبولة» . وفي دراسة قام بها (GENES) لمعرفة تأثير التحفيز المعنوي على عينة من الموظفين الحكوميين في الولايات المتحدة الأمريكية وعلاقتها بالرضا وأثرها على دوران العمل في شركات تصنيع الجرارات الزراعية، بلغت العينة (615) مبحوثا بنسبة 17% من مجتمع الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن الحوافز المعنوية لها أثر أبلغ في نفوس المديرين الذين تتعدى دخولهم 2000 دولار شهريا، في حين تؤدي الحوافز المادية دورا أبلغ لمن دخولهم دون ذلك، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين معدل دوران العمل ومستوى المشاركة بالقرارات التي ينظر إليها بعض المهندسين بأنها أكثر أهمية من الحوافز المادية . وفي دراسة (الوائلي 2006) بعنوان دور الحوافز في تحسين أداء الأطباء بالمستشفيات العسكرية بسلطنة عمان، هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توفر الحوافز للأطباء وأكثرها أهمية بالنسبة لهم ومدى فاعليتها عليهم، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن أهم الحوافز

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 163 3/6/16 11:44 AM

المعنوية لدى الأطباء كانت على النحو الآتي: «الترقيات، الدورات، الانتدابات الخارجية، الثناء الكتابي، الأوسمة، ولوحة الشرف.

وفيما يخص الدراسات المتعلقة بالإبداع ففي دراسة أجراها (Amabile and Sensabaugh,1992) لوضع نموذج لتحديد العوامل التي تؤثر إيجابا أو سلبًا على الإبداع بالمنظمات، توصلت نتائجها إلى أن العوامل ذات التأثير الإيجابي عليه هي تلك المتعلقة بشعور الأفراد بحرية التصرف واهتمام ودعم الإدارة لأفكارهم، أما العوامل ذات التأثير السلبي فكانت تلك العوامل المتعلقة بمناخ العمل السائد الذي يفتقر إلى التعاون، وعدم الاهتمام بالإبداع، ومكافأته بصورة غير مناسبة. وفي نفس الصدد في دراسة (Searle & Ball 2003) التي اهتمت بتحديد العلاقة بين أهمية الإبداع للمنظمات وسياسة مواردها البشرية في الولايات المتحدة، توصل الباحثان إلى أن المنظمات التي شملتها الدراسة الاستقصائية تُولي أهمية كبيرة للإبداع، ولكنها فشلت في ترجمة هذه الأهمية إلى سياسة الموارد البشرية التي تكافئ الموظفين غير الإداريين عليه، بينما لا تقوم بمكافأة الموظفين الإداريين المتوقع منهم أن يفعلوا ذلك بطبيعة الحال، ويعتبر هذا التناقض هو مصدر للمقاومة التي تمنع توليد الأفكار الجديدة، وتنفيذها بالمنظمة. وفي دراسة (Carmen,2006) التي هدفت إلى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء الإبداعي في الشركات الإسبانية، وبإجراء بحث استقصائي على 670 ابتكارا وضعتها الشركات الإسبانية في القطاع الصناعي، توصلت نتائجها إلى أن ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية له تأثير إيجابي في الأداء الإبداعي في هذه الشركات.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تكمن مشكلة الدراسة في محاولة معرفة مدى تأثير التحفيز المعنوي في إبداع العاملين من خلال التأثير على عناصر العملية الإبداعية المتمثلة في «الطلاقة، المرونة، الأصالة الحساسية للمشكلات والمخاطرة، ويمكن الاستدلال على مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ما مستوى توافر التحفيز المعنوي من خلال توافر أبعاده كما يراها العاملون بالمؤسسات محل الدراسة؟

- ما مستوى ممارسة الإبداع من خلال توافر عناصره كما يراها العاملون بالمؤسسات محل الدراسة؟

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 164 3/6/16 11:44 AM

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. معرفة مستوى توفر التحفيز المعنوي حسب آراء المبحوثين بالمؤسسات المدروسة
2. التعرف على مستوى ممارسة الإبداع من خلال توفر عناصره بالمؤسسات المدروسة
3. معرفة أثر التحفيز المعنوي على إبداع العاملين بالمؤسسات المدروسة
4. معرفة أثر العوامل الديموغرافية والوظيفية على إبداع العاملين
5. تقديم توصيات للباحثين ولمتخذي القرار بالمؤسسات المدروسة.

فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الرئيسة الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي (الترقية، الاعتراف بأهمية العامل، التمكين، التدريب، القيادة، العمل نفسه) على إبداع العاملين، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي على بعد الطلاقة.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي على بعد المرونة.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي على بعد الأصالة.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي على بعد الحساسية للمشكلات.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي على بعد المخاطرة.

- **الفرضية الرئيسة الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو الإبداع تعزى للمتغيرات الديموغرافية والشخصية (الجنس، العمر، المستوى الدراسي، المنصب الإداري، الخبرة)

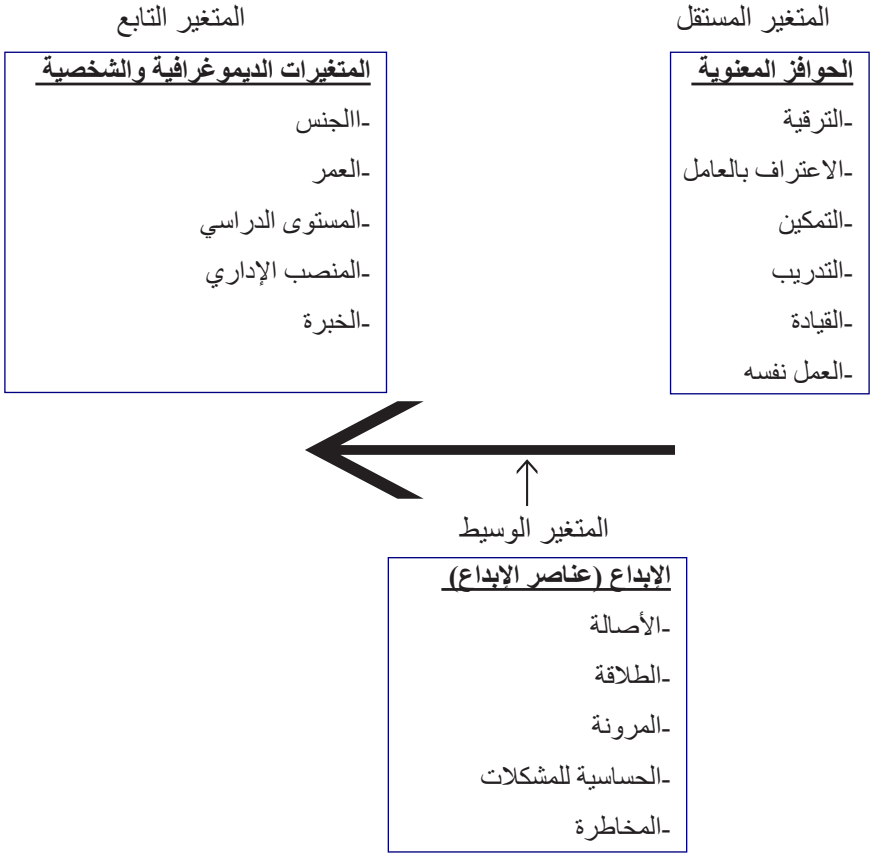
□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 165 3/6/16 11:44 AM

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوع التحفيز المعنوي من خلال استعراض أهم أبعاده، فقد كشفت النظريات الحديثة في المجالات السلوكية والإدارية أن الحاجات المادية ليست الوحيدة التي تؤدي إلى الدافعية كما كان يعتقد رواد الإدارة الكلاسيكية بل أن هناك حاجات ذات طبيعة معنوية تؤدي إلى تعزيز دافعيتهم ورفع روحهم المعنوية.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة في التعرف على أبعاد الإبداع ومدى توافر الاستعداد للتغيير وللتكيف مع كل ما هو جديد، وذلك من خلال استعراض أهم عناصره المتمثلة في «الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات والمخاطرة»، حيث يعتبر الإبداع مؤشرا ومطلبا رئيسا يستدل من خلاله على نجاح المنظمات أو فشلها في تحقيق أهدافها.

نموذج الدراسة



□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 166 3/6/16 11:44 AM

التعريفات الإجرائية للمصطلحات:

- **التحفيز المعنوي:** الفرص والمثيرات غير المادية والتي لا تعتمد على المال في إثارة وتحفيز العاملين (عقيلي، 2004: 210)
- **الترقية:** تعني نقل العامل من عمل أو وظيفة ذات مسؤوليات محدودة إلى عمل أو وظيفة أخرى ذات مستويات أكبر وموقع أعلى في السلم الإداري (الموسوي، 2004: 206)
- **الاعتراف بالعامل:** يعد من الحوافز المعنوية من الأمثلة التطبيقية لهذا الأسلوب تسمية الموظف المثالي، المشاركة في القرارات، أوسمة شكر، منح إجازات استجمام مدفوعة الأجر...إلخ (القريوتي، 2003: 56)
- **التمكين:** منح العاملين درجات أكبر من حيث المشاركة، اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية بهدف التحسين المستمر للأداء التنظيمي (Conger J.A and Kanungo R.N P82 .1988)
- **التدريب:** مجموعة من العمليات الهادفة والمخططة لتزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وتغيير سلوكهم (Alain Meignant , 1995 :320)
- **القيادة:** النشاط الذي يمارس للتأثير في سلوك الآخرين وتوجيههم بطريقة تؤدي إلى الحصول على رضاهم وبذل المزيد من الجهد المبدع (اللوزي، 2003: 61)
- **العمل نفسه:** طبيعة العمل تؤثر في دافعية العامل، وتتمثل في درجة تنوع المهام، درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد لإبراز قدراته، خبرات النجاح والفشل، ساعات العمل (عقيلي، 1996: 211)
- **الإبداع:** قدرة الفرد على الإنتاج بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والمخاطرة والحساسية لمشكلة أو موقف مثير (الهيجان، 1999: 21)
- **الطلاقة:** تمثل القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة.
- **المرونة:** يقصد بها القدرة على تغيير طريقة التفكير نحو المشكلة والقدرة على النظر إليها من زوايا مختلفة ومتعددة.
- **الأصالة:** تعني القدرة على إنتاج أفكار أصيلة، أي قليلة التكرار.
- **الحساسية للمشكلات:** تمثل القدرة على رؤية موقف معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات حقيقية تحتاج إلى حلول.
- **المخاطرة:** تعني المبادرة في تبني أفكار وأساليب جديدة والبحث عن حلول لها (الزعبي،2006: 47)

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 167 3/6/16 11:44 AM

إجراءات البحث:

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من (408) مبحوث توزعوا على عشر مؤسسات بولاية عنابة بدولة الجزائر حيث تم استهداف إلى 03 فئات مهنية وهي «رئيس مصلحة، رئيس مكتب، رئيس فرقة»، وذلك بهدف التعرف على أثر التحفيز المعنوي في الإبداع باعتبار أن هذه الفئة –في الأغلب- تتمتع بمستوى مقبول من الأجر ومن المزايا المادية، حيث تم توزيع 429 استمارة، استرجع منها 412 استمارة أي بنسبة (96.03%) مع استبعاد اربع استمارات غير مستوفية للبيانات وغير صالحة للتحليل ليكون عدد مفردات الدراسة 408 مبحوث بنسبة (95.10%) وهي نسبة مرتفعة وصالحة للدراسة الإحصائية، والجدول الآتي يوضح توزيع عدد المبحوثين بكل مؤسسة كالآتي:

الجدول رقم (1): عدد المبحوثين بالمؤسسات

المؤسسة	عدد المبحوثين	المؤسسة	عدد المبحوثين
أرسلور ميتال	65	مؤسسةESTEP	36
صيدال	24	تامينات الجزائر	45
فرتيال	95	اتصالات الجزائر	24
فيروفيال	22	مؤسسة توزيع المياه	42
سونلغاز	51	المصالح الفلاحية	25
العدد الكلي للمبحوثين: 429			

أداة الدراسة:

تم استخدام استمارة بهدف معرفة أثر التحفيز المعنوي على إبداع العاملين بمجموعة من المؤسسات الاقتصادية، وتم تقسيمها إلى 3 أجزاء، يتعلق الجزء الأول بمختلف الخصائص الوظيفية والشخصية حول مفردات الدراسة، اما الجزء الثاني فخصص للمتغير المستقل التحفيز المعنوي من خلال ستة أبعاد تمثلت في « الترقية، الاعتراف بأهمية العامل، التمكين، التدريب، القيادة، وبعد العمل نفسه»، أما الجزء الثالث فخصص للمتغير التابع من خلال طرح أسئلة حول عناصره المتمثلة في «الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، وبعد المخاطرة»، وقد تم الاعتماد في المحورين الأخيرين على مقياس ليكرت الخماسي والذي تتراوح درجاته وتتفاوت حسب درجة الموافقة على كل فقرة.

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 168 3/6/16 11:44 AM

صدق الأداة وثباتها:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخراج معامل الاتساق الداخلي بالاعتماد على معامل كرونباخ-ألفا لكل بعد من أبعاد الدراسة وكانت قيم الثبات مرتفعة ويبين الجدول رقم (2) ذلك كالآتي:

الجدول رقم (2): قيم معامل كرونباخ-ألفا لكل بعد من أبعاد الدراسة

متغيرات الدراسة	أبعاد متغيرات الدراسة	معامل الثبات لكل بعد
التحفيز المعنوي	الترقية	0.883
	الاعتراف بأهمية العامل	0.807
	التمكين	0.991
	التدريب	0.996
	القيادة	0.934
	العمل نفسه	0.715
الإبداع	الطلاقة	0.960
	المرونة	0.945
	الأصالة	0.986
	الحساسية للمشكلات	0.968
	المخاطرة	0.935

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن جميع معاملات الثبات كانت أعلى من 0.70 فبالنسبة للمتغير المستقل (التحفيز المعنوي) نلاحظ بأن أعلى قيمة سجلت لبعد التدريب والتمكين على التوالي حيث بلغ معامل كرونباخ –الفا (0.996 و 0.991) لكل منهما على التوالي، وسجل بعد العمل نفسه أقل قيمة بـــ (0.715)، أما فيما يخص المتغير التابع (الإبداع) فقد تم تسجيل معاملات ثبات مرتفعة وأكثر من (0.90) وكان أكثرها ارتفاعا بعدي الأصالة والحساسية للمشكلات وأقلها بعد المخاطرة حيث سجل معامل الثبات (0.935) ، وبالتالي فإن جميع قيم كرونباخ-ألفا لجميع أبعاد الدراسة تعد مرتفعة ومناسبة لأغراضها.

المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج البحث الوصفي الاستدلالي في جمع بياناتها حيث تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الأدبيات المتعلقة بمفهوم التحفيز المعنوي ومفهوم الإبداع والأبعاد المكونة لهذين المفهومين، أما على صعيد البحث الميداني التحليلي فقد تم جمع

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 169 3/6/16 11:44 AM

البيانات بالاعتماد على الاستبانة، وقد تم تحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS20 بهدف الإجابة على اسئلة الدراسة واختبار فرضياتها من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive statistic measures بهدف وصف خصائص المبحوثين من خلال الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والنسب المئوية.
2. تحليل التباين للانحدار analys of variance لاختبار مدى صلاحية نموذج للدراسة وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وأبعاده.
3. تحليل الانحدار المتعدد Multiple regression لاختبار أثر التحفيز المعنوي بمختلف أبعاده في إبداع العاملين.
4. اختبار T-test لاختبار الفروقات في تصورات المبحوثين إزاء الإبداع والتي تعزى لمتغير الجنس.
5. تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية في تصورات المبحوثين إزاء الإبداع ومختلف أبعاده.
6. اختبار LSD للمقارنات البعدية في حال وجود فروقات تعزى للمتغيرات الوظيفية والديموغرافية

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أ- خصائص عينة الدراسة: الجدول رقم (3) يوضح خصائص عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديموغرافية والوظيفية كالآتي:

جدول رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية والوظيفية

متغيرات الدراسة	مستويات المتغير	العدد	النسبة%
الجنس	ذكر	296	72.50
	أنثى	112	27.50
العمر	أقل من 35 سنة	48	11.08
	35-44 سنة	165	40.40
	45 – 54 سنة	149	36.50
	55 سنة فأكثر	46	11.30

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 170 3/6/16 11:44 AM

المستوى الدراسي	دبلوم	111	27.2
	جامعي	232	56.9
	ماجستير	57	14.00
	دكتوراه	08	2.00
المستوى الإداري	رئيس مصلحة	42	10.3
	رئيس مكتب	130	31.9
	رئيس فرقة	236	57.8
الخبرة الوظيفية	أقل من 5سنوات	96	23.50
	10-05 سنوات	163	40.00
	11- 16 سنة	90	22.10
	17- 22 سنة	56	13.7
	22 سنة فأكثر	03	0.70

يلاحظ من الجدول رقم (3) أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث حيث سجلت (72.50%) من عينة الدراسة وبالنسبة لمتغير العمر فقد كانت أعلى نسبة للعاملين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 إلى 44 سنة بنسبة (36.50%) وبالتالي فإن أغلب العمال من فئة الكهول، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المنصب الذي يمثل منصب مسؤولية في المؤسسات المدروسة أو نتيجة تحيز غير مقصود في اختيار العينة، أما بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي فقد كانت أعلى نسبة للجامعيين بنسبة (56.90%)، وأقلها للمتحصلين على شهادة الدكتوراه بـــ (02%) من عينة الدراسة، وبالنسبة لمتغير المستوى الإداري فقد تم تسجيل نسبة (57.80%) لفئة رئيس فرقة وأقلها لفئة رئيس مصلحة بنسبة (10.3 %)، وبالنسبة لمتغير الخبرة الوظيفية فقد كانت أعلى نسبة للذين تتراوح خبرتهم من 05 إلى 10 سنوات في المنصب وأقلها لفئة 22 سنة فأكثر بنسبة (0.70 %) وهي أقل نسبة مقارنة مع جميع النسب المئوية لجميع متغيرات الدراسة.

ب- الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: الذي مفاده « ما مستوى توفر التحفيز المعنوي كما يراها العاملون بالمؤسسات المبحوثة»، للإجابة عن هذا التساؤل فقد تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد المتغير المستقل المتمثلة في: الترقية، الاعتراف بأهمية العامل، التمكين، التدريب، القيادة، العمل نفسه، مع الأخذ بعين الاعتبار أن المقياس أن للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 171 3/6/16 11:44 AM

النسبية لجميع أبعاد الدراسة، والفقرات المكونة لكل بعين، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة كما يلي :موافق بشدة(5)، موافق(4)، محايد(3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1) واستنادًا إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة، سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو الآتي :

مرتفع	متوسط	منخفض
أعلى من 3.5	أعلى من 2.5 - 3.49	2.5 فما دون

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول مدى توافر التحفيز المعنوي

أبعاد التحفيز المعنوي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	المستوى
الترقية	3.34	0.98	2	متوسط
الاعتراف باهمية العامل	3.27	1.05	3	متوسط
التمكين	2.57	1.18	6	متوسط
التدريب	4.03	0.71	1	مرتفع
القيادة	3.23	1.17	4	متوسط
العمل نفسه	2.83	0.97	5	متوسط
الدرجة الكلية	**3.21**	**0.42**	-	**متوسط**

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (4) إلى أن المتوسط الكلي لأبعاد المتغير المستقل (التحفيز المعنوي) كان متوسطا حيث بلغ (3.21) وبانحراف معياري يقدر بـــ (0.42) لأن جميع المتوسطات سجلت درجة متوسطة باستثناء بعد التدريب الذي سجل مستوى مرتفع بمتوسط حسابي يقدر بـــ (4.03) حيث احتل المرتبة الأولى وهذا يدل بأن المؤسسات تولي اهتماما كبيرا ببعد التدريب، وجاء في المرتبة الثانية من حيث درجة الأهمية بعد الترقية بمتوسط حسابي (3.34) يليه بعد الاعتراف بأهمية العامل بمتوسط حسابي يقدر بـــ (3.27)، أما المرتبة الأخيرة من حيث درجة الأهمية فكانت لبعد التمكين حيث تم تسجيل متوسط حسابي يقدر بـــ (2.57) بدرجة متوسطة مما يشير إلى أن المؤسسات لا تعطي العمال صلاحيات واسعة لممارسة أعمالهم واتخاذ قرارات بصفة لامركزية.

السؤال الثاني: والذي مفاده « ما مستوى توافر عناصر الإبداع كما يراها المبحوثون؟ »، للإجابة عن هذا التساؤل الجدول رقم(5) يوضح ذلك كالآتي:

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 172 3/6/16 11:44 AM

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين على مدى توافر عناصر الإبداع

أبعاد الإبداع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	المستوى
الطلاقة	3.85	0.99	2	مرتفع
المرونة	4.07	0.98	1	مرتفع
الأصالة	3.19	1.41	4	متوسط
الحساسية للمشكلات	3.65	1.26	3	مرتفع
المخاطرة	2.30	1.21	5	منخفض
الدرجة الكلية	**3.41**	**0.69**	-	**متوسط**

تشير المعطيات الإحصائية إلى أن المتوسط الكلي لأبعاد المتغير التابع الإبداع كان متوسطا حيث بلغ (3.41) وبانحراف معياري (0.69)، وقد احتل بعد المرونة المرتبة الأولى حيث تم تسجيل متوسط حسابي مرتفع قدر بـــ (4.07) مما يدل على أن المبحوثين لديهم قدرة على تغيير أفكارهم واستيعاب كل ما هو جديد، واحتل المرتبة الثانية بعد الطلاقة بمتوسط حسابي مرتفع قدر بـــ (3.85) وبالتالي فإن المبحوثين يتمتعون بقدرة على تقديم أفكار متنوعة، واحتل المرتبة الثالثة والرابعة كل من بعدي الحساسية للمشكلات والأصالة على التوالي بمتوسط حسابي يقدر بـــ (3.65) و (3.19) لكل منهما على التوالي مما يشير إلى وجود قدرة لدى المبحوثين لاكتشاف الأخطاء والمشكلات وقدرة مرتفعة على حلها بالإضافة إلى مستوى متوسط من القدرة على تقديم أفكار جديدة وغير متكررة، أما المرتبة الأخيرة فقد كانت لبعد المخاطرة بمتوسط حسابي يقدر بـــ (2.30) وانحراف معياري (1.21) مما يشير إلى عدم رغبة المبحوثين في المخاطرة وتحمل مسؤولية مبادرات فردية.

ج- اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: « لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي على إبداع العاملين»، لقد تم تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج؛ لاختبار الفرضية الرئيسة الأولى والجدول رقم (6) يوضح ذلك:

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 173 3/6/16 11:44 AM

الجدول رقم (6): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية نموذج الدراسة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	3.776	1	3.776	14.908	*0.000
الخطأ	102.821	406	0.253		
الكلي	106.597	407			

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل او يساوي 0.05 (R^2=0.035 R=0.188)

يتبين من معطيات الجدول رقم (6) ثبات صحة النموذج لاختبار الفرضية الرئيسة الأولى حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (14.908) وبقيمة احتمالية بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) يتضح من نفس الجدول أن أبعاد التحفيز المعنوي –مجتمعة- تفسر ما مقداره 03.50% فقط من التباين في الإبداع وهي قوة تفسيرية ضعيفة جدا، وفيما يلي اختبار لأثر هذه الأبعاد في الإبداع.

جدول رقم (7): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد التحفيز المعنوي على إبداع العاملين

أبعاد التحفيز المعنوي	A	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	مستوى دلالة T
الترقية	0.014	0.027	0.26	0.510	0.611
الاعتراف بأهمية العامل	0.064	0.031	0.131	2.064	*0.040
التمكين	0.184	0.043	0.423	4.314	*0.000
التدريب	0.061	0.035	0.084	1.724	0.085
القيادة	0.050	0.023	0.115	2.194	*0.029
العمل نفسه	-0.172	-0.054	-0.328	-3.162	*0.002

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل او يساوي 0.05 (R^2=0.073 R=0.27)

يتبين من النتائج الإحصائية في الجدول رقم (7) ومن متابعة معاملات Beta وقيم (T) أن أبعاد المتغير المستقل المتمثلة في الاعتراف بالعامل، التمكين، القيادة والعمل نفسه، تمارس أثرا ذا دلالة إحصائية في الإبداع بدليل ارتفاع معاملات Beta ، والتي كانت على التوالي (0.131) ، (0.423)، (0.115)، (0.328-) وبقيم احتمالية تقدر على التوالي بـــ (0.040)، (0.000)، (0.029)، (0.002) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما نلاحظ

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 174 3/6/16 11:44 AM

بـأن كلا بعـد الترقيـة والتدريـب لا يمارسـان تأثيـرا علـى المتغيـر التابـع أي الإبـداع، حيـث تـم تسـجيل درجـة معنويـة لـكل منهمـا علـى التوالـي (0.611) و(0.085)، وهمـا أكبـر مـن مسـتوى الدلالـة الإحصائيـة 0.05، وبنـاءً علـى ذلـك نقبـل الفرضيـة البديلـة والتـي مفادهـا بأنـه يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصائيـة لـكل مـن الاعتـراف بأهميـة العامـل، التمكيـن، القيـادة والعمـل نفسـه علـى إبـداع العامليـن، وتقبـل الفرضيـة الصفريـة التـي تنـص علـى عـدم وجـود أثـر ذي دلالـة إحصائيـة لـكل مـن بعـد الترقيـة وبعـد التدريـب فـي إبـداع العامليـن.

- **اختبـار الفرضيـات الفرعيـة:** مـن أجـل تحديـد أثـر كل بعـد مـن أبعـاد التحفيـز المعنـوي فـي المسـاهمة فـي النمـوذج الرياضـي الـذي يمثـل أثـر التحفيـز المعنـوي فـي إبـداع العامليـن سـنحاول دراسـة أثرهـا فـي كل مـرة علـى بعـد مـن أبعـاد المتغيـر التابـع وذلـك مـن خـلال اختبـار صحـة الفرضيـات الفرعيـة.

- **اختبـار الفرضيـة الفرعيـة الأولـى:** «لا يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصائيـة لأبعـاد التحفيـز المعنـوي فـي بعـد الطلاقـة»، والجـدول رقـم (8) يوضـح ذلـك:

الجدول رقم (8): تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر التحفيز المعنوي على بعد الطلاقة

أبعاد التحفيز المعنوي	A	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	مستوى دلالة T
الترقية	0.35	0.051	0.34	0.682	0.495
الاعتراف بأهمية العامل	0.10	0.059	0.11	0.173	0.863
التمكين	0.280	0.081	0.334	3.433	*0.001
التدريب	0.08	0.068	0.006	0.120	0.904
القيادة	0.153	0.044	0180	3.488	*0.001
العمل نفسه	-0.137	0.104	-0.135	-1.315	0.189

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل او يساوي 0.05 (R^2=0.090 R=0.300)

يتضـح مـن خـلال الجـدول رقـم (8) بـأن كلا مـن الترقية، والاعتـراف بأهميـة العامـل، والتدريب والعمـل نفسـه لا تمـارس أثـرا ذا دلالـة إحصائيـة علـى بعـد الطلاقـة حيـث تـم تسـجيل معلمـلات منخفضـة لـــ Beta لـكل منها علـى التوالـي (0.34)، (0.11)، (0.006)، (0.135-) وبمسـتوى دلالـة يقـدر لـكل منهـا علـى التوالـي بـــ (0.495)، (0.863)، (0.904)، (0.189) وهـي أكبـر مـن مسـتوى الدلالـة الإحصائيـة 0.05، كمـا يبيـن نفـس الجـدول بـأن كلا مـن التمكيـن والقيـادة يؤثـران فـي بعـد الطلاقـة؛ حيـث أشـارت معامـلات Beta لكل منهما علـى التوالي بـــ (0.334)، (0.180)، وبدرجـة معنويـة لـكل منهمـا علـى التوالـي تقدر بـــ (0.001)، (0.001) وهـي أقـل

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 175 3/6/16 11:44 AM

من مستوى الدلالة 0.05، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة، التي تنص بوجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من بعد التمكين والقيادة في بعد الطلاقة وتقبل الفرضية الصفرية التي مفادها عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من بعد الترقية، الاعتراف بأهمية العامل، التدريب والعمل نفسه على بعد الطلاقة.

- **اختبار الفرضية الفرعية الثانية:** والتي مفادها « لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي في بعد المرونة» ، والجدول رقم (9) يوضح ذلك:

جدول رقم (9): جدول تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد التحفيز المعنوي في بعد المرونة

أبعاد التحفيز المعنوي	A	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	مستوى دلالة T
الترقية	-0.158	0.050	-0.158	-3.154	*0.002
الاعتراف بأهمية العامل	-0.077	0.059	-0.882	-1.315	0.189
التمكين	0.195	0.081	0.233	2.409	*0.016
التدريب	0.120	0.067	0.086	1.785	0.075
القيادة	0.081	0.043	0.096	-1.868	0.063
العمل نفسه	0.017	0.103	0.017	0.167	0.867

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل او يساوي 0.05 (R^2=0.098 R=0.313)

من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (9) نلاحظ بأن كلا من أبعاد الاعتراف بأهمية العامل، التدريب، القيادة والعمل نفسه لا تمارس أي تاثير في بعد المرونة بدليل ارتفاع مستويات دلالاتها عن مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 حيث تم تسجيلها على التوالي (0.189)، (0.075)، (0.063)، (0.867) مما يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص بعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من الاعتراف بأهمية العامل، التدريب، القيادة، العمل نفسه في بعد المرونة، وحسب نفس الجدول نلاحظ تسجيل أثر لكل من بعد الترقية وبعد التمكين في بعد المرونة حيث تم تسجيل مستويات دلالة لكل منهما على التوالي (0.002)، (0.016)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 مما يؤدي إلى قبول الفرضية البديلة التي تنص بوجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد الترقية والتمكين في بعد المرونة.

- **اختبار الفرضية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي في بعد الأصالة والجدول رقم (10) يوضح ذلك:

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 176 3/6/16 11:44 AM

جدول رقم (10): تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد التحفيز المعنوي في بعد الأصالة

أبعاد التحفيز المعنوي	A	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	مستوى دلالة T
الترقية	-0.163	0.070	-0.114	-2.321	*0.021
الاعتراف بأهمية العامل	0.149	0.082	0.111	1.818	0.070
التمكين	-0.194	0.113	-0.162	-1.718	0.087
التدريب	0.006	0.094	0.003	0.065	0.948
القيادة	-0.108	0.061	-0.089	-1.784	0.075
العمل نفسه	-0.318	0.145	-0.219	-2.203	*0.028

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل او يساوي 0.05 (R^2=0.145 R=0.380)

يتضح من الجدول رقم (10) أن أبعاد المتغير المستقل الترقية والعمل نفسه سجلا مستويات دلالة لكل منهما على التوالي (0.021)، (0.028) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للترقية وللعمل نفسه في بعد الأصالة والتي تعني القدرة على إنتاج وتقديم أفكار جديدة غير مكررة، في حين لم يتم تسجيل أثر لكل من الاعتراف بأهمية العامل، التمكين، التدريب، القيادة في بعد الأصالة حيث سجلت مستويات دلالة إحصائية وكانت على التوالي (0.070)، (0.087)، (0.948)، (0.075) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية التي تنص بعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من الاعتراف بأهمية العامل، التمكين، التدريب، القيادة، في بعد الأصالة وتقبل الفرضية البديلة التي مفادها يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الترقية والعمل نفسه في بعد الأصالة.

-اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي في بعد الحساسية للمشكلات» ، لاختبار هذه الفرضية الجدول رقم (11) يوضح ذلك:

جدول رقم (11): تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد التحفيز المعنوي في بعد الحساسية للمشكلات

أبعاد التحفيز المعنوي	A	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	مستوى دلالة T
الترقية	-0.119	0.062	-0.015	-0.299	0.765
الاعتراف بأهمية العامل	-0.029	0.073	-0.024	-0.396	0.692

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 177 3/6/16 11:44 AM

التمكين	0.230	0.100	0.215	2.295	*0.022
التدريب	-0.210	0.083	-0.117	-2.511	*0.012
القيادة	0.360	0.054	0.333	6.690	*0.000
العمل نفسه	-0.069	0.128	-0.053	-0.539	0.590

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05 (R^2=0.154 R=0.392)

من خلال الجدول نلاحظ بأن بعدي الترقية، الاعتراف بأهمية بالعامل والعمل نفسه سجلت معاملات منخفضة لـ Beta تقدر على التوالي بـ (0.015-)، (0.024-)، (0.053-) ، مستويات دلالة تقدر بـ (0.765)، (0.692)، (0.590) وهي أكبر من مستوى الدلالة أقل من 0.05، في حين سجل كلا من أبعاد التمكين، التدريب والقيادة مستويات دلالة إحصائية أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهي على التوالي (0.022)، (0.012)، (0.000) مما يؤدي إلى قبول الفرض البديل بوجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من التمكين، التدريب، القيادة، في بعد الحساسية للمشكلات وبقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من الترقية، الاعتراف بأهمية العامل، والعمل نفسه في بعد الحساسية للمشكلات.

- **اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة:** « لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحفيز المعنوي في بعد المخاطرة» ، لاختبار صحة هذه الفرضية الجدول رقم (12) يوضح ذلك:

جدول رقم (12): تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد التحفيز المعنوي في بعد المخاطرة

أبعاد التحفيز المعنوي	A	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	مستوى دلالة T
الترقية	0.373	0.059	0.304	6.289	*0.000
الاعتراف بأهمية العامل	0.266	0.069	0.231	3.838	*0.000
التمكين	0.409	0.095	0.398	4.286	*0.000
التدريب	0.381	0.079	0.223	4.800	*0.000
القيادة	-0.073	0.051	-0.070	-1.416	0.158
العمل نفسه	-0.354	0.122	-0.286	-2.904	*0.004

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05 (R^2=0.166 R=0.408)

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 178 3/6/16 11:44 AM

من خلال المعطيات الإحصائية بالجدول رقم (12) نلاحظ بأن بعد القيادة لم يسجل أي أثر في بعد المخاطرة حيث تم تسجيل معامل Beta بـ (0.070-) ومستوى دلالة (0.158) وهو أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 مما يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد القيادة في بعد المخاطرة، ويبين نفس الجدول وجود أثر لباقي الأبعاد والتي تتمثل في الترقية، والاعتراف بأهمية العامل، والتمكين، والتدريب والعمل نفسه في بعد المخاطرة حيث تم تسجيل مستويات دلالة إحصائية وهي على التوالي (0.000)، (0.000)،(0.000)، (0.000)، (0.004)، وهي جميعها أقل من مستوى دلالة 0.05 مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية واستبدالها بالفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للترقية، والاعتراف بأهمية العامل، والتمكين، التدريب والعمل نفسه في بعد المخاطرة.

- **اختبار الفرضية الرئيسة الثانية:** «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه المبحوثين نحو ممارسة الإبداع تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية»، ومن أجل اختبار هذه الفرضية، تم استخدام معامل T-test لمعرفة مدى وجود فروقات بين المبحوثين نحو ممارسة الإبداع تعزى لمتغير الجنس، بالإضافة إلى استخدام تحليل التباين الأحادي Anova لمعرفة الفروق التي تعزى لعوامل العمر، المستوى الدراسي، الخبرة الوظيفية والمستوى الإداري والجداول رقم (13) و(14) توضح ذلك:

جدول رقم (13): اختبار T-test للفروق في اتجاهات المبحوثين نحو ممارسة الإبداع تعزى لمتغير الجنس

أبعاد المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F المحسوبة	مستوى دلالة F
ذكر	3.380	0.468	30.918	*0.035
أنثى	3.500	0.604		

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05

من خلال الجدول (13) يلاحظ وجود فروق في اتجاهات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس نحو ممارسة الإبداع بالمؤسسات المدروسة؛ حيث بلغت قيمة F المحسوبة (30.918)، وتم تسجيل مستوى دلالة (0.035) وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية واستبدالها بالفرضية البديلة والتي تنص بوجود أثر ذي دلالة إحصائية يعزى لمتغير الجنس نحو ممارسة الإبداع، وقد كانت هذه الفروق لصالح الإناث بدليل ارتفاع متوسطها الحسابي عن المتوسط الحسابي للذكور، وهذا يشير إلى أن الاناث أكثر إبداعية من الذكور، وفيما يلي دراسة الفروق لباقي المتغيرات:

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 179 3/6/16 11:44 AM

الجدول رقم (14): تحليل التباين الأحادي للفروق في اتجاهات المبحوثين نحو ممارسة الإبداع تعزى للعمر، المستوى الدراسي، الخبرة، المنصب الإداري

المتغير	أبعاد المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F المحسوبة	مستوى دلالة F
العمر	أقل من 35 سنة	3.313	0.466	08.245	*0.000
	35-44 سنة	3.558	0.547		
	45- 54سنة	3.337	0.464		
	55 فأكثر	3.240	0.450		
المستوى الدراسي	دبلوم	3.526	0.539	03.738	*0.011
	جامعي	3.399	0.508		
	ماجستير	3.262	0.460		
	دكتوراه	3.300	0.106		
الخبرة الوظيفية	أقل من5سنوات	3.452	0.534	15.348	*0.000
	5-10سنوات	3.319	0.468		
	11-16 سنة	3.714	0.493		
	17-22 سنة	3.161	0.366		
	22 سنة فأكثر	2.888	0.566		
المنصب الإداري	رئيس مصلحة	3.070	0.339	16.213	*0.000
	رئيس مكتب	3.335	0.497		
	رئيس فريق	3.515	0.513		

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05

من خلال الجدول رقم (14) يلاحظ تسجيل فروق في كل المتغيرات المتمثلة في العمر، والمستوى الدراسي، والخبرة، والمنصب الإداري نحو ممارسة الإبداع وقد تم تسجيل مستويات مرتفعة بقيم F المحسوبة وكانت على التوالي (8.245)، (3.738)، (15.348)، (16.213) وتسجيل درجات دلالة أقل من مستوى الدلالة 0.05، وكانت على التوالي (0.000)، (0.011)، (0.000)، (0.000)، ومن أجل معرفة مصدر الفروق في كل متغير تم احتساب معامل LSD كالآتي:

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 180 3/6/16 11:44 AM

الجدول رقم (15): اختبار LSD للمقارنات البعدية للفروق التي تعزى لمتغير العمر نحو ممارسة الإبداع

المتغير	المتوسطات الحسابية	أقل من 35 سنة (3.315)	35-44 سنة (3.558)	45-54 سنة(3.337)	55سنة فأكثر (3.240)
العمر	أقل من 35 سنة (3.315)	-	*0.003	-	-
	35-44 سنة (3.558)	*0.003	-	*0.000	*0.000
	45-54 سنة(3.337)	-	*0.000	-	-
	55سنة فأكثر (3.240)	-	*0.000	-	-

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05

من خلال الجدول رقم (15) يلاحظ تسجيل فروق لصالح الفئة العمرية من 35 إلى 44 سنة مقارنة بباقي الفئات العمرية، أي إن هذه الفئة أكثر قدرة على الإبداع مقارنة بالفئات العمرية الأخرى. وفيما يلي دراسة المقارنات في الفروق التي تعزى لمتغير المستوى الدراسي نحو ممارسة الإبداع كالآتي:

الجدول رقم (16): اختبار LSD للمقارنات البعدية للفروق التي تعزى لمتغير المستوى الدراسي نحو ممارسة الإبداع

المتغير	المتوسطات الحسابية	دبلوم (3.526)	جامعي (3.339)	ماجستير (3.262)	دكتوراه (3.300)
المستوى الدراسي	دبلوم (3.526)	-	*0.030	*0.001	-
	جامعي (3.339)	*0.030	-	-	-
	ماجستير(3.262)	*0.001	-	-	-
	دكتوراه(3.300)	-	-	-	-

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05

يبين الجدول رقم (16) تسجيل فروق بين مستوى دبلوم وجامعي وقد كانت الفروقات لصالح مستوى المبحوثين المتحصلين على دبلوم بسبب ارتفاع متوسطهم الحسابي الذي قدر بـ (3.526)، كما تم تسجيل فروق بين هذه الفئة والمتحصلين على ماجستير وكان لصالح المتحصلين على دبلوم بمتوسط حسابي (3.526) مقارنة بالمتوسط (3.262) للمتحصلين على الماجستير، والجدول رقم (17) يدرس الفروق ومصدرها في متغير المنصب الإداري نحو ممارسة الإبداع كالآتي:

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 181 3/6/16 11:44 AM

الجدول رقم (17): نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية في اتجاهات المبحوثين نحو ممارسة الإبداع تعزى لمتغير المنصب الإداري

المتغير	المتوسطات الحسابية	رئيس مصلحة (3.070)	رئيس مكتب (3.335)	رئيس فريق (3.515)
المنصب الإداري	رئيس مصلحة (3.070)	-	*0.004	*0.000
	رئيس مكتب(3.335)	*0.004	-	*0.001
	رئيس فريق (3.515)	*0.000	*0.001	-

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05

تم تسجيل فروق بين رئيس فريق وبين باقي الفئات من المناصب، وقد كانت لصالح رؤساء الفرق بسبب ارتفاع متوسطه الحسابي مقارنة بهما والذي قدر بـ (3.515)، كما تم تسجيل فارق بين فئة رئيس مصلحة وفئة رئيس مكتب لصالح هذه الأخيرة والذي قدر متوسطها الحسابي بـ (3.335). ويوضح الجدول التالي رقم (18) الفروقات التي تعزى لمتغير الخبرة ومصدر هذه الفروق.

الجدول رقم (18): نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية في اتجاهات المبحوثين نحو ممارسة الإبداع تعزى لمتغير الخبرة

المتغير	المتوسطات الحسابية	أقل من 5 (3.452)	10 -5 (3.319)	16- 11 (3.714)	22-17 (3.161)	22 فأكثر (2.888)
الخبرة بالسنوات	أقل من 5 (3.452)	-	*0.031	*0.000	*0.000	*0.045
	10 -5 (3.319)	*0.031	-	*0.000	*0.034	-
	16- 11 (3.714)	*0.000	*0.000	-	*0.000	*0.004
	22-17 (3.161)	*0.000	*0.034	*0.000	-	-
	22 فأكثر (2.888)	*0.045	-	*0.004	-	-

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05

يلاحظ تسجيل فروقات بين الفئة أقل من 5سنوات والفئات من 5-10 سنوات، من 17-22 سنة و من 22 سنة فأكثر، وقد كانت جميعها لصالح ذوي الخبرة التي لا تتجاوز 5 سنوات

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 182 3/6/16 11:44 AM

بسبب تسجيل متوسط حسابي مرتفع عن باقي الفئات والذي يقدر بـــ (3.452)، ومن خلال نفس الجدول نلاحظ تسجيل فروق بين الفئة 11-16 سنة والفئات أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، من 17-22 سنة، و22 سنة فأكثر وكانت جميعها لصالح الفئة 11-16 سنة بمعنى: أنها أكثر ممارسة للإبداع مقارنة بباقي الفئات من الخبرة، وأخيرا فقد تم تسجيل فارق آخر بين فئة الخبرة 5-10سنوات وبين 17-22 سنة وكانت لصالح الأقل خبرة بمتوسط حسابي قدر بـــ (3.319).

نتائج الدراسة:

أشارت الدراسة إلى أن المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين فيما يخص توافر التحفيز المعنوي كانت متواضعة مع تسجيل متوسط حسابي مرتفع لبعد التدريب.

- أشارت الدراسة إلى أن المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين فيما يخص ممارسة الإبداع كانت متواضعة.
- أشارت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل المتمثلة في الاعتراف بأهمية العامل، والتمكين، والقيادة، وبعد العمل نفسه في المتغير التابع (الإبداع).
- أشارت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل المتمثلة في التمكين وبعد القيادة في بعد الطلاقة.
- أشارت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل المتمثلة في الترقية والتمكين في بعد المرونة.
- أشارت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل المتمثلة في بعدي الترقية والعمل نفسه في بعد الأصالة.
- أشارت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل المتمثلة في التمكين، التدريب وبعد القيادة في بعد الحساسية للمشكلات.
- أشارت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل المتمثلة في الترقية، الاعتراف بأهمية العامل، التمكين، التدريب وبعد العمل نفسه في بعد المخاطرة.
- أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو ممارسة الإبداع تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 183 3/6/16 11:44 AM

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة اتضح أن التحفيز المعنوي غير فاعل، وهو أمر يجب استدراكه من خلال الاهتمام البالغ بهذا النوع من المحفزات لما لها من أثر بالغ على نفسية العامل، إضافة إلى ضرورة معرفة حاجاتهم ورغباتهم ووضع التحفيزات الضرورية لبلوغ رضاهم الوظيفي.

- ضرورة تشجيع المبحوثين على تقديم الافكار وعدم الخوف من المبادرات ومن الفشل.
- ضرورة الاهتمام بوضع نظام تحفيز معنوي متكامل للوصول إلى أفكار إبداعية ومبتكرة.
- ضرورة السعي لتطبيق مفاهيم وأساليب جديدة في العمل في ظل وجود استعداد من قبل المبحوثين؛ حيث وجدت الدراسة أن لديهم استعدادا مرتفعا لتقديم عدد من الأفكار والمقترحات، واستعدادا أكبر لتغيير وتبني الأفكار الجديدة.
- وفي الأخير يجب التنبيه على ضرورة تكثيف الدراسات فيما يتعلق بالتحفيز المعنوي، ودراسة حاجات العاملين، إضافة إلى دراسة الاستعداد الكامن لديهم نحو الإبداع ونحو عناصره.

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 184 3/6/16 11:44 AM

المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

الزعبي، جمانة زياد محمد، (2006)، عوامل المناخ التنظيمي المؤثرة في السلوك الإبداعي لدى المديرين في الوزارات الاردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية.

عبد الباسط عباس أنس، عبد الله الحمادي سليمان، (2009)، الحوافز وأثرها على الأداء، مجلة تنمية الرافدين، كلية الاقتصاد جامعة الموصل، المجلد31، العدد 93.

عقيلي، عمر وصفي، (1996)، إدارة القوى العاملة، الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع.

القريوتي، محمد قاسم، (2003)، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، الطبعة الرابعة، الأردن، دار وائل ودار الشروق للنشر والتوزيع.

اللوزي، موسى، (2003)، التطوير التنظيمي :اساسيات ومفاهيم حديثة، الأردن، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر.

الموسوي، سنان، (2004)، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، الطبعة الأولى،الأردن، دار مجدلاوي.

الهيجان، عبد الرحمن أحمد محمد، (1999)، معوقات الإبداع في المنظمات السعودية، الإدارة العامة، المجلد 35، العدد الأول.

الوائلي، سالم سليمان، (2003)، دور الحوافز في تحسين أداء الأطباء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سلطنة عمان.

المراجع الاجنبية:

Amabile, Terasa; Sensabaugh S., (1992), High Creativity vs. Low Creativity, Readings in Innovation, Green Sboro Center for Creative Leadership.

Alain Meignant, (1995), Menager la formation, 3eme edition.,Paris, Edition liaison.

Carmen Perez Cano & Pilar Quevedo Cano. 2006. Human Resources Management and Its Impact On Innovation Performance. **International Journal of Technology Management**, 35 (1-4): 11 – 28.

Conger J.A and Kanungo R.N, (1988) , The Empowerment process intergrating theory and practice. **Academy of Management Review**, vol 19, N 03.

Searle, R. H. & Ball, K. S. 2003. Supporting Innovation through HR Policy: Evidence from the UK. **Creativity and Innovation Management**, 12 (1): 50- 62.

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 185 3/6/16 11:44 AM

The Impact of Moral Stimulus on Workers' Creativity: A Case Study

Messaouda Bellakhdar

Faculty of Economic Sciences and Science of Management - Badji Mokhtar University
Annaba - Algeria

Abstract

The study aimed at identifying the impact of moral stimulus on workers' creativity and measures the impact of demographic and functional factors on workers' creativity. The data collected was analyzed by the researcher by a questionnaire distributed to respondents. Using SPSS statistical package, the study arrived at the following results:

1. There is a significant effect of the moral stimulus on workers, such as the recognition of the importance of the worker, empowerment, leadership and the impact of the work itself on workers' creativity.
2. The results indicated a statistical significant difference in the trends of the respondents towards the workers' creativity attributed to demographic and functional factors.

The study included a number of recommendations, such as the need for nonmaterial rewards for creative employees to motivate them to provide new ideas and to strengthen the spirit of creativity in the organizations.

Keywords: Moral stimulus, workers' creativity, non-material rewards.

□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□□□ □□□□.indd 186 3/6/16 11:44 AM