Eurasian Journal of Humanities and Education Research (EJHER)

المجلة الأوراسية للبحوث الإنسانية والتربوية

Volume 2, Issue 1, 2026, Page No: 224-240

eISSN : 3062-3421

Website: https://eurasian-journals.com/index.php/ejher/index

The Creative Impact of Creative Inspiration on Enhancing Job Performance in Chadian Small and Medium Enterprises

Mahamt Annour Adam Ahmat *
Arabic Department of Economic and Administrative Sciences, Faculty of Economics and Management, University of N'Djamena, Republic of Chad

الأثر الخلاق للوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة

محمد النور آدم أحمد *
القسم العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة انجمينا، جمهورية تشاد

*Corresponding author: mahamatannour2024@gmail.com

Received: February 28, 2026	Accepted: April 26, 2026	Published: May 06, 2026

Abstract

This study aimed to identify the creative impact of creative inspiration on enhancing job performance within Chadian Small and Medium Enterprises (SMEs). As time progresses, the need for innovation intensifies due to the competitive nature of our world and its increasing variables, requiring all entities to respond to the demands of present and future development. Considering that creative inspiration has a clear influence on improving job performance and is a vital and effective means of achieving success, growth, and organizational effectiveness, this study adopted the descriptive-analytical approach to diagnose the subject. The objective was to reach significant indications regarding the impact of organizational creativity on job performance. To achieve this, the researchers designed a questionnaire featuring several research questions to collect primary data from the study sample. Accordingly, data were gathered, analyzed, and hypotheses were tested using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Subsequently, the data were transferred to Microsoft Word for commentary and final determination, while Microsoft Excel was utilized to handle the figures. Finally, the study concluded with a set of results and recommendations.

Keywords: Creative Impact, Creative Inspiration, Improving Job Performance, Chadian Small and Medium Enterprises (SMEs).

الملخص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على الأثر الخلاق للوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة، ومع استمرار الزمن تزداد الحاجة للإبداع، إذ أننا نعيش في عالم متنافس وتزداد فيه المتغيرات، مما يستوجب على الجميع الاستجابة لمتطلبات التطور في الحاضر والمستقبل. واعتبار ان الوحي الابداعي له تأثير واضح في تحسين الاداء الوظيفي ومن الوسائل الهامة والفعالة في تحقيق النجاح والنمو وزيادة فعالية المؤسسات، اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي والوصفي في تشخيص الموضوع، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة في معرفة تأثير الابداع التنظيمي في الأداء

الوظيفي. ولتحقيق ذلك قام الباحثون بتصميم استبيان شمل عدة أسئلة بحثية لجمع البيانات الاولية من عينة الدراسة وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البينات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ومن ثم نقلت البيانات إلى صفحات نظام Word للتعليق عليها والبت فيها، كما تمت الاستعانة بنظام Excel للتعامل مع الأشكال ثم التوصل الى الخاتمة بما فيها من النتائج والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: الأثر الخلاق، الوحي الإبداعي، تحسين عملية الأداء الوظيفي، المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة.

المحور الأول: البيانات الأساسية للدراسة:

مقدمة:

مما لا شك فيه أن التطورات التي يشهدها العالم في مختلف المجالات من تقدم هائل، لا سيما في مجال تقنية الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وارتباطها الوثيق بالعلم وانعكاسها على مختلف المجالات الإدارية، الاقتصادية، الاجتماعية، القانونية، السياسية والثقافية، يجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التشادية تعمل جاهدة من أجل تحقيق الازدهار والتقدم والمحافظة على الوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي. حينئذ يصير الإبداع أمرا في غاية الأهمية، حيث أن المؤسسات تعمل جاهدة في بيئة تميزها السرعة، تدفق المعلومات، التنافس، المرونة، الإبداع والابتكار. ومن ثم لا تقتصر فائدة الإبداع على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فحسب، إنما على المورد البشري بشكل أكبر. وبالتالي فإن الإبداع في تحسين عملية الأداء الوظيفي يدعم أي مؤسسة ويجعلها أكثر تميزا عن غيرها، كما أن تطبيق الإدارة بالمفهوم التقليدي أصبح مستحيلا لما له من مردود سلبي داخل المنظمة والذي يقتل روح المبادرة والإبداع والتميز والتألق.

أهمية الدراسة:

لا شك في أن الوحي الإبداعي يعد من المواضيع الديناميكية، إذ يحتل مكانة هامة في الإنتاج الفكري للكتاب والباحثين في وقتنا الحالي، حيث يساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التواجد والبقاء في ظل بيئة تنافسية تتميز بالتغيير، السرعة والتعقيد. لذا يجب دراسة الإبداع وإظهار كيفية تفعيله في البيئة بشتى أنواعها من أجل تحسين عملية الأداء الوظيفي. وتقسم إلي:

- أهمية علمية أي أهمية الموضوع الذي يناقش في هذه الدراسة (الأثر الخلاق للوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة)، حيث يعتبر الرضا الوظيفي من العوامل المهمة المؤثرة على أداء المؤسسة.
- أهمية عملية تساعد في تحسين عملية الأداء الوظيفي التي تعد أحد أهم العوامل الإدارية التي تواجه المؤسسات في حالات إيجاد الحلول لبعض المشاكل التي تخص المورد البشري أو اتخاذ القرارات الإدارية.

أهداف الدراسة:

إن الغرض من دراسة هذا الموضوع تسليط الضوء على الأثر الخلاق للوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التشادية وعليه يمكن اشتقاق الأهداف الفرعية الآتية:

- التعرف على مدى تأثر الوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي.
- الرضا الوظيفي الناتج من أداء الموظفين لدى بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التشادية.
- بناء إطار عملي يسعي إلى توطيد العلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التشادية.
- تفهيم الشركاء ان الأداء الوظيفي الجيد ينعكس على إنتاجية العاملين في المؤسسات.

مشكلة الدراسة:

يعتبر المورد البشري من الموارد المهمة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة وخاصة فيما إذا كانت شركات أشخاص، وعلى هذا تمثلت مشكلة الدراسة حول

التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى تأثير الوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التشادية وانبثقت من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي العوامل المؤثرة على عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- هل تؤثر ظروف وبيئة العمل على الوحي الإبداعي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- ما هو الرابط بين درجة الوحي الإبداعي والأداء الوظيفي في المؤسسات؟
- هل تعلم المؤسسات أن الرضا الوظيفي يؤدي الي الوحي الإبداعي الذي يطور اداء العاملين؟

مصادر الدراسة:

ترتكز هذه الدراسة الي مجموعتين متكاملتين من المصادر:

- مصادر ثانوية: تتمثل في الكتب والدوريات والمواقع العلمية الالكترونية على شبكة الانترنت.
- مصادر أولية: تتمثل في اعداد الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها وشرحها واختبار الفرضيات.

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: الأثر الخلاق للوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة.
- حدود زمنية: تجرى هذه الدراسة في العام الأكاديمي 2024 – 2025.
- حدود مكانية: المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة.

منهج الدراسة:

يتم البت في الأهمية والتحقق من الأهداف والمشكلة الموضوعة لهذه الدراسة واختبار مدى صحة الفرضيات وقبولها من خلال تبني المنهجين الوصفي والتحليلي.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولي: وجود علاقة ارتباط طردية أعلي تؤثر معنوياً بين المتغير المستقل الوحي الإبداعي والمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل فطري كالذكاء.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل مكتسب كالتفكير وهو مهارة يمكن أن نتعلمها ولابد من تنميتها بالتدريب.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل يشتمل على مجموعة من العمليات المعرفية كالتذكر والفهم والتخيل.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل الذكاء ليس شرطا لتنمية مهارات التفكير.

الفرضية الثانية: وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة تؤثر معنوياً بين المتغير المستقل الأداء الوظيفي والمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطريقة التي يؤدي بها الموظف المسؤوليات التي تطلبها وظيفته. ومدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ المسؤوليات، التي تعتبر البوصلة التي توجِّه الإداري نحو تطوير فريقه وتحقيق النجاح المؤسسي
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الذي تُقيِّم به المؤسسةُ الموظف الذي يعمل بها بطريقة صحيحة، ومراعاة مدى فاعليَّته وكفاءَتِه في أداء مهامِّه.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتقان المهام والصلاحيات من قبل الموظفين وتحفيزهم بالترقية في سلم الهيكل التنظيمي وفقا للتدرج الوظيفي.

هيكل الدراسة:

- المحور الأول: البيانات الأساسية للدراسة.
- المحور الثاني: الوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات.
- المحور الثالث: الدراسة الميدانية للعينة (مجتمع الدراسة، الاستبانة، والتحليل ومناقشة الفرضيات).

المحور الثاني: الوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات:

ماهية الوحي الإبداعي:

نقصد بالوحي هنا الكشف عن الابداع وجعله معروفا، أما الإبداع في اللغة: الاختراع وفي الاصطلاح اختلف الباحثون والدارسون والمختصون في تعريفاتهم للإبداع بحسب رؤية كل فئة منهم والمدرسة التي ينتمي إليه أو النظرية التي تأثر بها. عرفه جيلفورد 1959 بأنه "تفكير في نسق مفتوح يتميز الإنتاج فيه بخاصية تنوع الإجابات المنتجة التي لا تحددها المعلومات المعطاة. وعرفه تورانس 1962 بأنه " عملية تجعل الفرد حساس لإدراك الثغرات والاختلال في المعلومات والعناصر المفقودة وعدم الاتساق الذي لا يوجد له حل متعلم والبحث عن الدلائل والمؤثرات في الموقف وفيما يملكه الفرد من معلومات وصياغة الفروض واختبار صحتها والربط بين النتائج وإجراء التعديلات وإعادة الفروض. في حين أكد ميدنك بأنه "عملية صب عدة عناصر متداعية في قالب جديد يحقق احتياجات معينة أو فائدة ما وتعد هذه الحلول أو العمليات الإبداعية بمقدار جدة أو أصالة العناصر التي يشملها هذا التركيب. فيما اشار هافل. الإبداع " عملية ينتج عنها عمل جديد ترضى عنه الجماعة أو تتقبله على انه مفيد. واشار عصام الدين الى ان الابداع هو "المبادرة التي يبديها الفرد[1]. وقد اهتم علماء النفس بمعرفة أثر الحواس الخمس في حفظ المعلومات وتحليلها وصولا لتنمية التفكير ومن ثم التوجه نحو العملية الابداعية. تشير الدراسات إلى أننا لا نستخدم الا 8% من قدرتنا التفكيرية والذاكرة تخدم التفكير وتسهله، وكل منهما يتطلب وجود الآخر فبدون الذاكرة لا توجد معلومات لإجراء عملية التفكير وبدون التفكير تصبح المعلومات مخزنة فقط. وهناك علاقة وثيقة بين التفكير والابداع، فالإبداع أساس العملية الفكرية المميزة. والذكاء ضرورة أساسية للتفكير الإبداعي، إلا أن الحد الأدنى المطلوب من الذكاء يختلف من نشاط إلى آخر في المجالات المختلفة. فقد لوحظ أن الحد الأدنى للذكاء المطلوب في الإبداع العلمي (125) درجة ذكاء، في حين يكون بين (95 – 100) درجة ذكاء في الإبداع الفني، فتوفر الذكاء مطلب أساسي للاكتشافات والاختراعات العلمية والثقافية والتكنولوجية والفنية. لكن كيف نعرف درجة ذكائنا؟ واختبارات ومقاييس الذكاء تقدر الذكاء بدلالة درجة معينة تسمى نسبة الذكاء IQ[2].

ويرى هوبكنز ومازلو Hopkins and Maslow أن الإبداع أسلوب للحياة، بينما يرى شتاين وجيلفورد Stein and Gulford أن الإبداع عملية عقلية، بينما يرى ماكينون Mackinnon أن الإبداع ظاهرة متعددة الأوجه أكثر من كونها مفهوماً نظرياً محدد التعريف، ويرى روشكا Roshka أن الإبداع وحدة متكاملة لمجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود الفرد إلى تحقيق إنتاج جديد وفيه أصالة وله قيمة للفرد أو الجماعة. ويتمثل جوهر الإبداع في نشاط الإنسان الذي يتصف بالابتكار وبالتجديد، وهو يمثل النشاط الذي يقف على العكس من الإتباع والتقليد، ومعنى الإبداع إحداث شيء جديد على غير مثال سابق، لهذا فان الإنتاج الذي يتصف بالإبداع تتوفر في صياغته النهائية صفات الجدة والطرافة، وان كانت عناصره الأولية موجودة من قبل. ويمكن أن يوصف بالإبداع كل من الانتاجات الأدبية والفنية والعلمية، وعدد كبير من ضروب النشاط في مواقف الحياة المختلفة بشرط أن تتوفر في هذه الانتاجات إحدى الصفتين الآتيتين

[1] - أ.د/ فيصل عبد منشد الشويلي، د/ أمجد عبد الرزاق حبيب، اساليب التدريس الابداعي ومهاراته، جامعة البصرة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جمهورية العراق1435 هـ، 2014 م، ص9

[2] - د/مدحت محمد أبو النصر، التفكير ألابتكاري والإبداعي طريقك إلى التميز والنجاح، المجموعة العربية للتدريب والنشر، جامعة حلوان،2012، ص23

أو كلتاهما: الإحداث: الذي يتمثل في ظهور الإنتاج أو الأفكار إلى حيز الوجود الفعلي، أو أمام وعي الإنسان في لحظة معينة من الزمان لأول مرة والتكوين أو الصنع: الذي يتمثل في وجود مادي (جديد) للشيء[3] .

النشاطات التي تنمي القدرات الإبداعية:

نشاط القصص، نشاط التخيل، نشاط الالغاز، نشاط النتائج المترتبة، نشاط الصور، نشاط الرسم، نشاط حل المشكلات، نشاط الاستعمالات المختلفة للأشياء، نشاط التعديلات، نشاط التصنيف ونشاط أوجه الشبه والاختلاف[4].

ماهية الأداء الوظيفي:

يعد الأداء مفهوماً هاماً بالنسبة للمنظمات بشكل عام، وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة، ويكاد يكون الظاهرة الشمولية وعنصراً محورياً لجميع فروق وحقول المعرفة الإدارية، فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المنظمات والذي يتمحور حوله وجود المنظمة من عدمه[5]. ويؤدي الأداء الوظيفي للموظفين دوراً حاسماً في أداء المنظمة، حيث أنَّ الموظف غير الكفء لديه أداء وظيفياً متدنياً، كما أنَّ مقدرة الشخص في إيصال المعلومات يمكن أن تكون مؤشراً على أداءه في العمل لأن من لديهم هذه المهارة ستنعكس عليهم إيجاباً في نتائج عملهم، وتوطيد العلاقة مع المدير المباشر لديهم[6]. وأشار منزور إلى بعض العناصر الاستراتيجية التي يمكنها المساهمة في تحسين أداء المنظمات. فيجب التعريف بماهية المنظمة، وتحديد رسالتها، بالإضافة إلى دراسة البدائل المختلفة للموارد، وتحديد أهداف واضحة مشتقة من رسالة المنظمة، وتحديد الأولويات، من أجل تعريف معايير الإنجاز والأداء والنتائج، ولا بد من تحديد مقاييس الأداء، مثل مدى رضا المستفيدين من الخدمات المقدمة، ولا بد من استخدام هذه المقاييس من أجل التغذية الراجعة الخاصة بالجهود المبذولة داخل المنظمة، وأخيراً، يجب وجود مراجعة منتظمة للأداء والنتائج من أجل تعديل الأهداف إذا ما لزم الأمر، وتعديل الأداء الغير مرضي والأنشطة الغير منتجة، وهذا يساعد في تطوير آلية جديدة تساهم في تحسين الأداء[7].

الأداء الإداري في تحسين الأداء الوظيفي

فقد تمت الإشارة إلى وجود علاقة طردية بين نظم المعلومات الإدارية المتمثلة بالأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات وتحسين الأداء الإداري عند الموظفين. فكلما زاد الاهتمام بقواعد البيانات لنظم المعلومات الإدارية وتحديثها وتطويرها كلما أدى ذلك إلى زيادة سرعة الوصول إلى المعلومات ممَّا ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء[8]. وتحتاج الإدارة إلى قدر كبير من المعلومات وأنظمة جيدة لجمعها وتصنيفها وتخزينها ومعالجتها واستخدامها بأساليب حديثة، وتكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية فيما تحققه من فوائد عديدة للمنظمة والأفراد العاملين التي تتمثل بقيام النظام بتزويد المستفيدين بالمعلومات اللازمة التي تساعدهم على ممارسة وظائفهم في التخطيط والتنظيم والسيطرة[9].

---

[3] - أ.د/ فيصل عبد منشد الشويلي، مصدر سبق ذكره، ص[10]

[4] - د/مدحت محمد أبو النصر، مصدر سبق ذكره، ص[18]

[5] - Chaoui, A. (2010). The level of practice of organizational justice in the Iraqi public sector: a field study from the perspective of workers in the Ministry of Planning and Development Cooperation. (Unpublished Master Thesis), Yarmouk University, Irbid, Jordan, p[4]

[6] - Farooqui, M. & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. Procedia economics and Finance, 11, 122-129., p[3]

[7] - Manzoor, Q. (2012). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. Business management and strategy, P[3] (1), 1-12.

[8] - Abu Kareem, A. (2013). Relationship of Management Information Systems to Improving Managerial Performance A field study on Non-governmental Organizations in Gaza Strip. (Unpublished Master Thesis), Al-Azhar University – Gaza, Gaza.., p[8]

[9] - Hafez, A & Abbas, H. (2013). Management information systems by focusing on the functions of the organization. Amman: Dar Ghaidaa.p[22]

دور الأداء الوظيفي في تنمية المؤسسات:

يشير الأداء الوظيفي إلى الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهامَّ والمسؤوليات التي تطلبها وظيفته. أي إنَّه مقياس يُظهِر مدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة. وأن الأداء الوظيفي ليس مجرد تنفيذ للمهامِّ، بل هو البوصلة التي توجِّهك نحو تطوير فريقك وتحقيق النجاح المؤسسي. أي إنَّه السلوك الذي تُقيِّم به المؤسسةُ الفردَ الذي يعمل بها بطريقة صحيحة، مع مراعاة مدى فاعليَّته وكفاءَتِه في أداء مهامِّه. ويمكن معرفة الأداء الوظيفي في المؤسسات لموظف ما بطرائق عدة، مثل: إجراء مراجعات أداء رسمية، أو عن طريق استطلاع آراء زملائه ومشرفيه. وتشمل العوامل التي يمكن أن تُعزّز الأداء الوظيفي لأي موظف عوامل عدة، مثل: معرفته ومهاراته وتحفيزه وقدرته على العمل جيدًا مع الآخرين.

أهمية إدارة الأداء الوظيفي

إدارة الأداء الوظيفي هي عملية تحديد أداء الموظفين ومراقبته للتأكد من أنَّهم يلبُّون توقعات المنظمة وأهدافها، يُعَدُّ هذا الأمر جانبًا مهمًّا من إدارة الموارد البشرية، ويمكن أن يكون له كثير من الفوائد لكلٍّ من الموظفين والمنظمات. وتتجلَّى فوائد إدارة الأداء الوظيفي فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية: من خلال تحديد أهداف وتوقعات واضحة، وتقديم الدعم المستمر للموظفين، يمكن للمؤسسات مساعدة موظفيها على تحسين أدائهم الوظيفي، ومن ثَمَّ زيادة الأداء الوظيفي والإنتاجية لديهم.
- تحسين الاحتفاظ بالموظفين: يمكن أن يؤدي تزويد الموظفين بالأدوات والدعم الذي يحتاجون إليه للنجاح في مهامِّهم الوظيفية إلى زيادة الرضا الوظيفي لديهم وتقليل معدلات التسرُّب الوظيفي.
- زيادة رضا العملاء: يمكن أن يؤدي تحسين أداء الموظفين إلى تحسين الخدمة التي يقدمونها وزيادة جودتها. ممّا يؤدي بدوره إلى زيادة رضا العملاء.
- زيادة القدرة التنافسية للمنظمة: من خلال تحسين الأداء الوظيفي، يمكن للمنظمات أن تصبح أكثر تنافسيّةً ونجاحًا في سوق العمل.
- تحسين الأداء التنظيمي: يمكن أن تؤدي الإدارة الفعّالة للأداء الوظيفي إلى تحسين الأداء التنظيمي، ومن ثَمَّ زيادة نمو المنظمة وأرباحها[10].

الوحي الإبداعي في المؤسسات

سنتطرق فيما يلي لمدى حاجة المؤسسات لعنصر الإبداع وكيفية تفعيله بما يضمن لها النجاح والتطور والاستمرار[11]:

حاجة المؤسسات للإبداع:

تواجه المؤسسات العديد من التحديات في وقتنا الحالي، حيث أصبح عليها أن تجد الوسائل والأساليب الضرورية التي تساعدها على تجديد نشاطها والاستفادة من قدراتها لهذا فإن أي منظمة لا تتبنى الإبداع وتجعله من أولوياتها سيكون مصيرها التراجع والإفلاس. ومن أهم أسباب حاجة المؤسسات للإبداع نذكر ما يلي:

- إن الشخصية المبدعة لها أهمية كبيرة، حيث تساعد على تقديم الخدمات المميزة للمنظمة ورفع كفاءتها وإنتاجيتها.
- تساعد في تطوير وتحديث المؤسسات الحكومية وتزويدها بالأساليب الحديثة.
- الحاجة المستمرة إلى نظم وأساليب إدارية مبتكرة نابعة من خصوصيتنا ومتطلباتنا دون السير خلف نظم منقولة من الآخرين وخالية من الإضافة والإبداع والتكييف[12].

---

[10] - الأداء الوظيفي: مفهومه ودوره في تنمية المؤسسات والمنظمات https://mawdoo3.com -

[11] - أ.د/ فيصل عبد منشد الشويلي، د مصدر سبق ذكره، ص9-10

[12] - عوض بن سعيد العمري، أثر الحوافز على الإبداع الإداري في المنظمات الحكومية، 2003/03/01، مجلة كلية الملك خالد العسكرية، العدد 72، www.khmaq.gov.sa.

- مسايرة اتجاهات الدولة في ظل العولمة والاتجاه نحو اتقاد السوق.
يحتم الإبداع الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات وطرق إنتاجها وقصر دورة حياتها على المؤسسات أن يستجيبوا لهذه الثورة التكنولوجية وما يستلزمه ذلك من تغييرات في هيكل المنظمة وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية أيضا، مما يمكنها من زيادة أرباحها وزيادة قدرتها على المنافسة والاستمرار[13].

مراحل الوحي الابداعي:
- الاعداد: وتعني التعرف بالمشكلة وتحديدها.
- الاحتضان: وتعني احتواء المشكلة والقراءة عنها.
- الالهام والاشراق: وتعني اشراقة فكرة جديده والحل للمشكلة.
- التحقيق: ويعني مرحلة اثبات الفكرة وصقلها[14].

تفعيل الإبداع في المؤسسات:
يجب على المؤسسات دعم وتشجيع الإبداع وذلك من خلال توفير الظروف المناسبة لزيادة النشاط الإبداعي، ونبرز فيما يلي أهم الممارسات التي يجب على المنظمة التركيز عليها:
- دعم المنظمة: إن تشجيع المشرفين يبرز الإبداع، ولكن الإبداع حقيقة يدعم حينما يهتم به قادة المنظمة الذين عليهم أن يضعوا نظاما أو قيما مؤكدة لتقدير المجهودات الإبداعية واعتبار أن العمل المبدع هو قمة الأولويات، كما أن المشاركة في المعلومات وفي اتخاذ القرارات والتعاون من القيم التي ترعى الإبداع[15]
- التسيير والتنظيم: إن المناخ التنظيمي يرفع من أداء المؤسسات ويخلق ظروف مناسبة تشجع وتحفز المبدعين. ومن أهم العوامل التي تعمل على ذلك، مرونة التنظيم وقدرته على التكيف مع المتغيرات البيئية.
- طبيعة العمل: فالأعمال الروتينية تقضي إلى السأم والملل وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه إلى التفكير الخلاق، فقد كشفت دراسة "Heinzen" على أن درجة التحدي التي توفرها وظيفة الفرد أمامه تلعب دورا واضحا في التأثير على مستويات الإبداع لديه، على أن لا تفوق درجة التحدي إمكانيات الفرد وقدراته مما يؤثر عليه سلبا[16].
- نظام المعلومات: يجب إقامة نظام معلومات مرن وديناميكي يهتم بمصادر المعلومات التكنولوجية التنافسية والتجارية التي تدفع الإبداع وتعطي للمؤسسة حضور دائم على كل المستويات خاصة مع مراكز البحث العلمي والمنافسين الآخرين والبيئة التكنولوجية[17].
- الحرية: أي إعطاء الحرية للأفراد داخل المنظمة في عملية اتخاذ القرارات، مما يزيد من درجة ولاءهم للمنظمة ويشجعهم على العمل أكثر والإبداع والتميز.
- البحث والتطوير: لقد ازداد الوعي بهذا الجانب مؤخرا، حيث أصبحت المنظمات التي تمتلك إمكانيات وقدرات جيدة تهتم بهذه الوظيفة وتصنع لها مكانة في الهيكل التنظيمي.
- توفير الموارد البشرية وحسن استغلالها: إن من أهم العناصر التي تساعد المنظمة على القيام بعملية الإبداع هو توفير الموارد البشرية اللازمة، وذلك يتطلب التركيز على النقاط التالية[18]: التوظيف المباشر، تكوين وتطوير الأفراد الذين لديهم الكفاءات والقدرات الإبداعية اللازمة، توفير نظم الحوافز المادية والمعنوية الضرورية لتشجيع هؤلاء الأفراد، تسهيل مساهمة الأفراد في اتخاذ القرارات.

---

[13] - مفهوم الإبداع ومستوياته ونظرياته، 2010/03/27، www.mawhopon.net..

[14] - ذكريات داوود سلمان، د/ميادة خالد الدليمي، الابداع والتفكير الابتكاري العمل الابداعي في التعليم ومعوقاته، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية،2019-2020 ، ص7

[15] - جلال حمري، 2009/07/03، etudiantdz.com

[16] - - ليلى الهاشم، الإبداع في المنظمات، 2009/05/26، knol.google.com.

[17] - كبيش جمال، قدام جمال، دور الإبداع والابتكار في خلق ميزة تنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والابتكار في ظل الألفية الثالثة، 16-2008/11/17، قالمة، ص 178.

[18] - د. وسيلة حمداوي، الإبداع الإداري والتنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والابتكار في ظل الألفية الثالثة، 16-2008/11/17، قالمة، ص112.

- الثقافة الإنسانية: إن الثقافة الإنسانية تتلخص في التركيز على دمج الأدوار والمشاعر بحيث يشعر الفرد العامل داخل المنظمة بأنه جزء لا يتجزأ من الكل وان الكل جزء لا يتجزأ منه[19]. وبالتالي فأي خلق ثقافة إنسانية تتفق مع الإبداع تعتبر من أهم التحديات التي تواجهها المنظمة.
- فرق العمل: إذ تساعد على صقل مهارات التفكير الإبداعي وتبادل الخبرات ويكون ذلك من خلال: الرغبة الأكيدة للعضو على تحقيق اهداف الفريق، مبادرة كل عضو إلى مساعدة الآخرين وخاصة في الظروف الصعبة وضرورة تعرف كل عضو على المعلومات المتخصصة التي يحضرها الأعضاء الآخرون للنقاش[20].

النظرية الترابطية في تفسير الإبداع

من أبرز مؤيدي هذه النظرية مالتزمان J.Maltzman ، وميدنيك Mednick اللذين يريان في الإبداع تنظيماً للعناصر المترابطة في تراكيب جديدة متطابقة مع المقتضيات الخاصة أو التمثيل لمنفعة ما. وبقدر ما تكون العناصر الجديدة الداخلة في التركيب أكثر تباعداً الواحد عن الآخر بقدر ما يكون الحل أكثر إبداعا. أي أن معيار التقويم في هذا التركيب هو الأصالة، والتواتر الإحصائي للترابطات (كلما كان نادرا كلما كان الحل إبداعيا). ولذلك يعتبر ممثلو هذا الاتجاه من العلماء الذين أسهموا في تفسير الإبداع وبحثه.
ويذكر ميدنيك ثلاثة أساليب لحدوث الارتباطات هي:
- المصادفة: ذلك حين تستثار العناصر الارتباطية مقترنة مع بعضها البعض بواسطة مثيرات بيئية تحدث مصادفة.
- التشابه: قد تستثار العناصر الارتباطية مقترنة مع بعضها البعض نتيجة للتشابه بين المثيرات التي تستثيرها.
- التوسط: يرى ميدنيك أن العناصر الارتباطية المطلوبة قد تستثار مقترنة زمنياً بعضها البعض عن طريق توسط أو وساطة عناصر أخرى مألوفة.
انه بالرغم من أن إيجاد الترابطات عبر التشابه يؤدي دوراً في تفسير الإبداع، إلا انه لا نجاح لنظرية تقوم على أساس الترابطات في تفسير الإبداع فقط. أي أن الإبداع ليس مجرد إيجاد مجموعة من الترابطات[21]

المحور الثالث: الدراسة الميدانية للعينة (مجتمع الدراسة، الاستبانة، التحليل ومناقشة الفرضيات).

عالجت الدراسة الميدانية مجتمع الدراسة، بدأً من تصميم الاستبانة، تحكيمها، تحليها، شرحها وصولاً إلى مناقشة واختبار الفرضيات.

مجتمع الدراسة: الصدق والثبات الظاهري:

تعلق مجتمع الدراسة بيانات لبعض المختصين من الموظفين بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة لمعرفة تسيير نشاطها بالوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي قبل تحديد أداة القياس أو جمع المعلومات قد حدد الباحثون مجتمع الدراسة الذي تعلق بموظفي هذه المؤسسات التشادية لتكون ذات نتائج أقرب للواقع وأكثر دقة، إلا أنها أجريت على عينة جزئية من مجتمع الدراسة شملت 80 مفردة من أفراد مجتمع الدراسة حملت خصائص وصفات هذا المجتمع ومثلته بشكل دقيق ومناسب مما أدي إلي إعطاء نتائج متشابهة إلى حد كبير للنتائج التي يمكن الحصول عليها. ولمعرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات ومدى قدرة عبارات الدراسة في التعبير عن الفرضيات فقد تم توزيع الاستبانة ومعالجتها بالأساليب الإحصائية:

---

[19] - الإبداع، 2010/02/16، www.mmsec.com.
[20] - الإبداع، 2010/02/16، www.mmsec.com. مرجع سبق ذكره
[21] - أ.د/ فيصل عبد منشد الشويلي، د/ امجد عبد الرزاق حبيب، اساليب التدريس الابداعي ومهاراته، جامعة البصرة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جمهورية العراق1435 هـ، 2014 م، ص31

جدول رقم (1) عدد الاستبيانات الموزعة والمستعادة

مجال العمل	العدد الموزع	العدد المسترد	النسبة
بعض المختصين من الموظفين بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة	90	80	%89
المجموع	90	80	%89

المصدر: إعداد الباحثين من الدراسة الميدانية 2024م

وزع الباحثون عدد 90 استمارة بصورة عشوائية والتي غطت عدد كبير من أفراد مجتمع الدراسة ويتضح من الجدول رقم (1) أعلاه أن الباحثين قد تمكنوا من استرداد عدد 80 استمارة من جملة الاستبيانات الموزعة والبالغ عددها 90 وقد وصلت نسبة الاسترداد 89% وهي نسبة كبيرة تؤدي أغراض هذه الدراسة، إذ يقبل نسبة استرداد 60% فقط.

أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1- الجداول التكرارية
2- الرسوم البيانية
3- الوسط الحسابي
4- التفسير
5- مستوى المعنوية.
6- الت-تيست T-test
7- صدق وثبات أداة جمع البيانات في الفرضيات.
8- الجداول والدوائر والمكعبات

الصدق والثبات الإحصائي:

هو مقياس يستخدم لمعرفة درجة تناسق إجابات المبحثين الذين شملتهم الدراسة، ومدى ثبات النتائج إذا ما استخدمت هذه الأداة أكثر من مرة أو لعينة مختلفة من مجتمع الدراسة، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح، إذ كلما اقتربت النتيجة من الواحد دلت على جودة أداة جمع البيانات وقبولها. ومن أجود أساليب معرفة صدق أداة الدراسة هي معادلة (ألفا- كرونباخ). ومن ثم يتم إيجاد معامل الثبات عن طريق بعض المقاييس الاحصائية لمعامل الصدق كما هو بالجدول:

جدول رقم (2) الصدق والثبات الإحصائي.

فرضيات الدراسة	معامل الصدق	معامل الثبات
الفرضية الأولى	0.80	0.86
الفرضية الثانية	0.76	0.87
الاستبيان	0.82	0.89

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2024م

يتبين من الجدول (2) أعلاه أن جميع قيم معامل الثبات لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية على عبارات كل فرضية من فرضيات الدراسة وعلى الاستبيان في مجمله تساوي أكبر من 50%. حيث سيقبل معاملات الصدق والثبات إذا كانت 50%، وترتفع جودة الأداة كلما اقتربت نسبة الصدق والثبات من 100% وتكون النتائج مقبولةً وأكثر ثقة، وقد بلغت معامل الصدق أيضاً جميعها أكبر من 50% وهي مقبولة كما تقبل معاملات الثبات جميعها. ومما سبق يتضح أن اقل نسبة صدق هي 0.76 للفرضية الثانية وأقل نسبة ثبات هي 0.86 للفرضية الأولي مما يعني أن إجابات المبحثين دقيقة وفيها درجة كبيرة من الثقة فقد بلغ معامل الصدق للاستبانة 0.82 بينما بلغ معامل الثبات 0.89.

تصميم الاستبانة وتحليل بيانات بعض المختصين من الموظفين بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة:

قد صممت الاستبانة بهذه الصورة لأنها تعتبر أداةً ملائمةً للحصول على بيانات وحقائق مرتبطة بموظفي **المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة** وهي تكونت من أسئلة وآراء تدور حول موضوع " الأثر الخلاق للوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة" وقد أبدي المفحوصون رأيهم حول هذا التصميم واختلفت إجاباتهم حيناً واتفقت حيناً آخر.

البيانات الأساسية الشخصية التي تبين خصائص عينة الدراسة:

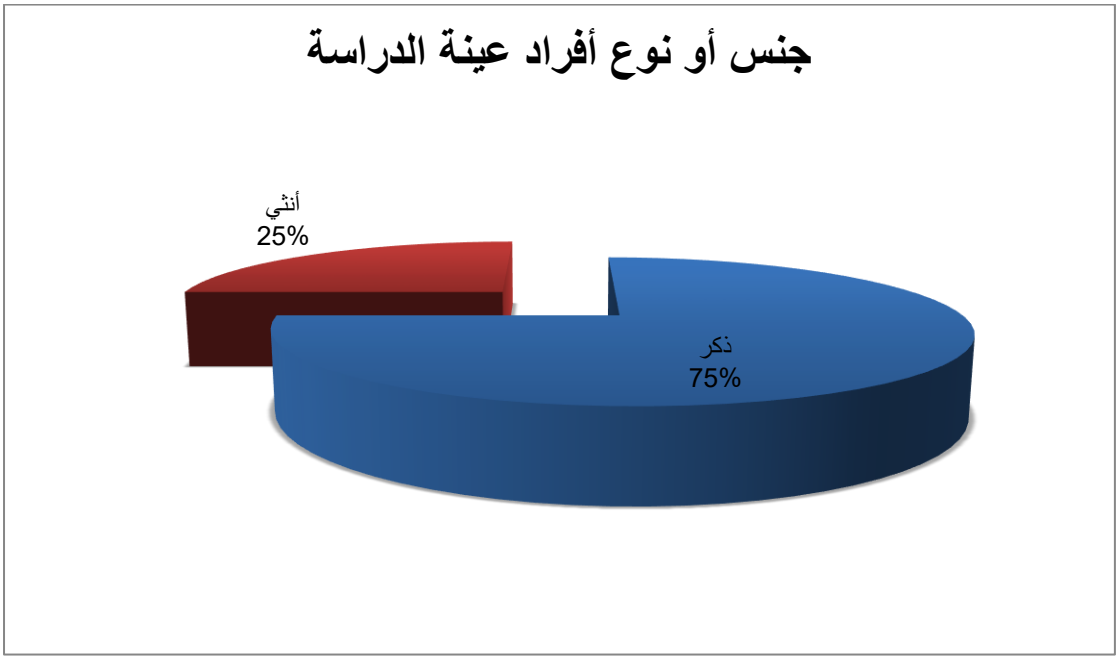
الجدول رقم (3) جنس أو نوع أفراد عينة الدراسة.

الجنس	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
ذكر	60	%75	%75
أنثي	20	%25	100%
المجموع	80	100%	

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2024م

يتضح من الجدول (3) أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور حيث بلغ عددهم 60 بنسبة تقدر ب 4/3 أي 75% من أفراد العينة، بينما بلغ عدد الإناث الربع فقط بنسبة قدرها 25% وهي نسبة ضعيفة بالمقارنة مع الذكور وقد يرجع ذلك إلى نسبة تعامل الباحثين مع الذكور من مجمل الإناث، للمجتمع الذي طبقت فيه الدراسة، ولا يرجع ذلك لتحيز الباحثين. ويرى أن هذا التباين لا يؤثر كثيراً على إجابات المبحثين ويتضح ذلك بيانياً في الشكل التالي:

شكل رقم (1) جنس ونوع أفراد عينة الدراسة.



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2024م

المؤهل العلمي: يوضح الجدول التالي المؤهل العلمي لمجتمع الدراسة:

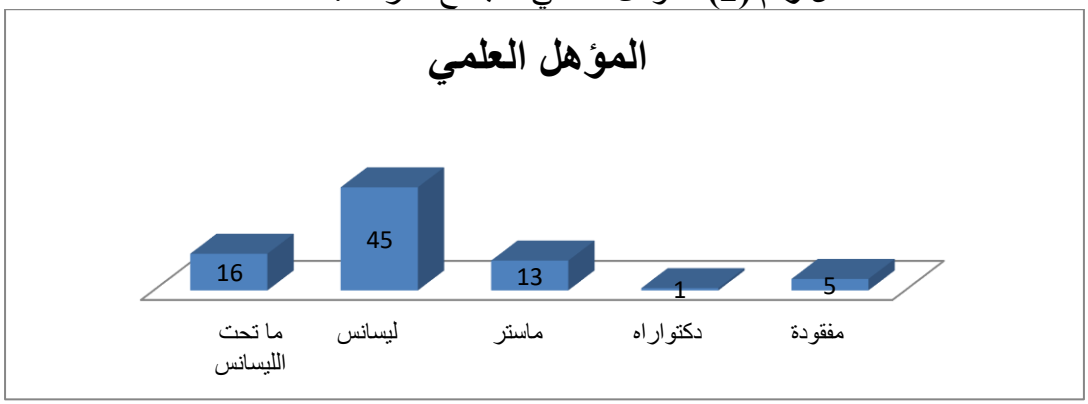
الجدول رقم (4) المؤهل العلمي لأفراد المجتمع.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
ما تحت الليسانس	16	%20	%20
ليسانس	45	%56	%76
ماستر	13	%16	%92
دكتوراه	1	%1	%93
المفقود	5	%7	%100
المجموع	80	%100	

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2024م

يتبين من الجدول رقم (4) أن أفراد المجتمع يتوزعون بين مختلف المؤهلات العلمية، والغالبية منهم ممن يحملون الليسانس حيث بلغ عددهم 45 فردا بنسبة قدرها 56%، ثم يليهم حملة شهادات ما تحت الليسانس الذين بلغ عددهم 16 موظف بنسبة 20%، ثم يلونهم حاملو شهادات المستر وقد بلغ عددهم 13 بنسبة قدرها 16%، وحامل شهادة الدكتوراه واحد فقط بنسبة 1%، وظهرت نسبة 7% لم تر إجابة ويتضح مما سبق أن أفراد المجتمع يحملون المؤهلات العلمية الوسطي. ويرى الباحثون أن هذه المؤهلات ممتازة تمكن أفراد العينة من تقديم إجابات علمية دقيقة وصحيحة ويشرح ذلك بيانياً كالتالي:

الشكل رقم (2) المؤهل العلمي لمجتمع الدراسة.



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2024م

العمر: الجدول أدناه يوضح الفئات العمرية لمجتمع الدراسة

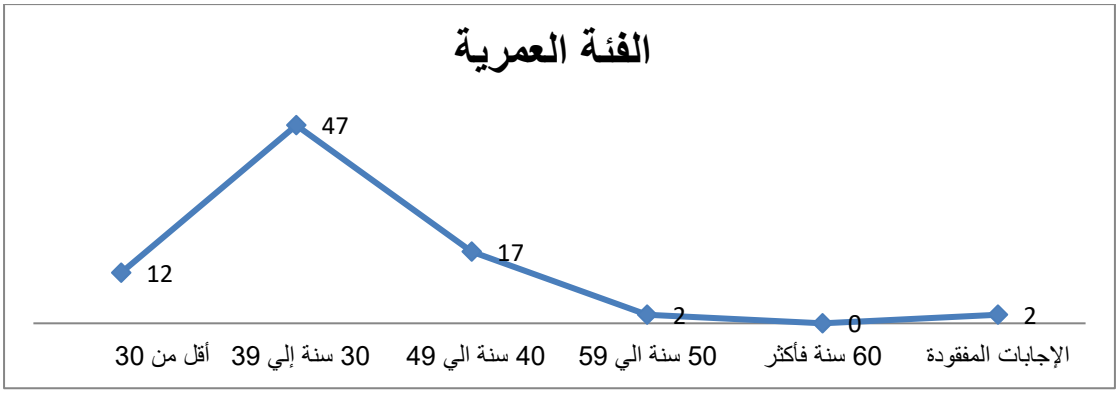
الجدول رقم (5) الفئة العمرية لأفراد المجتمع:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %	مجمع تكرار النسب
أقل من 30 سنة	12	%15	%15
30 سنة إلي 39 سنة	47	%58	%73
40 سنة الي 49 سنة	17	%21	%94
50 سنة الي 59 سنة	2	%3	%97
60 سنة فأكثر	0	%0	%100
الإجابات المفقودة	2	%3	
الإجمالي	80	100%	

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2024م

يتضح من الجدول (5) أن أفراد العينة يتوزعون بين مختلف الفئات العمرية، فأكثر هذه الفئات العمرية عدداً هي من 30سنة الي 39 سنة، حيث بلغ عددهم 47 بنسبة 58%. ثم يأتي بعدهم أصحاب الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 40 سنة إلى 49 سنة بنسبة 21%. أما الفئات العمرية المفقودة والتي تفوق ال 60 فهي 2 بنسبة 3%. ويرى الباحثون أن هذا التوزيع الطبيعي بين مختلف الفئات العمرية يعطي إجابات قيمة وغير متحيزة. كما يبين على النحو التالي:

الشكل رقم (3) الفئات العمرية لمجتمع الدراسة.



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج Excel 2024م

تحليل البيانات التي قامت عليها الفرضيات:

الفرضية الأولي: وجود علاقة ارتباط طردية أعلي تؤثر معنوياً بين المتغير المستقل الوحي الإبداعي والمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل فطري كالذكاء.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل مكتسب كالتفكير وهو مهارة يمكن أن نتعلمها ولابد من تنميتها بالتدريب.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل يشتمل على مجموعة من العمليات المعرفية كالتذكر والفهم والتخيل.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل الذكاء ليس شرطا لتنمية مهارات التفكير.

بيانات الفرضية الأولى:

جدول رقم (6) قيمة الوسط، التفسير ومستوى المعنوية مع ال ت ـ تيست لعبارات الفرضية الأولى.

رقم	الفرضية الأولي: وجود علاقة ارتباط طردية أعلي تؤثر معنوياً بين المتغير المستقل الوحي الإبداعي والمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة:	الوسط	التفسير	مستوى المعنوية	T-test
1	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل فطري كالذكاء.	16	لا أوافق %78	0.003	16.321
2	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة	13	أوافق %90	0.005	13.425

	عامل مكتسب كالتفكير وهو مهارة يمكن أن نتعلمها ولابد من تنميتها بالتدريب.				
3	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل يشتمل على مجموعة من العمليات المعرفية كالتذكر والفهم والتخيل.	19	محايد %60	0.002	19.632
4	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة وعامل الذكاء ليسا شرطا لتنمية مهارات التفكير.	12	لا أوافق %59	0.001	12.114
	قيمة الوسط الحسابي للفرضية الأولى	15	لا أوافق %71.8	0.003	15.373

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2024م.

يتضح من الجدول رقم (6) أعلاه الآتي:

1- بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارة الأولى من الفرضية الأولي (16) وهي تقابل وزن الإجابة لا أوافق 78% وهذا يعني أن أفراد العينة غير موافقين على العبارة القائلة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل فطري كالذكاء.. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.003 وقد بلغت قيمة T-test ت- تيست 16.321 مما يدلل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الرافضين وهذا يعني أن العبارة غير صحيحة والفرضية مرفوضة.

2- بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارة الثانية من الفرضية الأولي (13) وهي تقابل وزن الإجابة أوافق 90% وهذا يعني أن أفراد العينة موافقون على العبارة القائلة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل مكتسب كالتفكير وهو مهارة يمكن أن نتعلمها ولابد من تنميتها بالتدريب. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.005 وقد بلغت قيمة T-test ت- تيست 13.425 مما يدلل على وجود توافق ذي دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين وهذا يعني أن العبارة صحيحة والفرضية مقبولة.

3- بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارة الثالثة من الفرضية الأولي (19) وهي تقابل وزن الإجابة محايد وهذا يعني أن أفراد العينة محايدون على العبارة القائلة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل يشتمل على مجموعة من العمليات المعرفية كالتذكر والفهم والتخيل. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.002 وقد بلغت قيمة T-test ت- تيست 19.632 مما يدلل على وجود وفاق ذي دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة. لصالح المحايدين وهذا يعني أن العبارة صحيحة والفرضية مقبولة أيضا.

4- بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارة الرابعة من الفرضية الأولي (12) وهي تقابل وزن الإجابة لا أوافق 59% وهذا يعني أن أفراد العينة غير موافقين على العبارة القائلة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة وعامل الذكاء ليسا شرطا لتنمية مهارات التفكير. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.001 وقد بلغت قيمة T-test ت- تيست 12.114 مما يدلل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الرافضين وهذا يعني أن العبارة غير صحيحة والفرضية مرفوضة.

من هذا التحليل نستنتج أن الفرضية الأولي:

بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على الفرضية الأولي (15) وهي تقابل وزن الإجابة لا أوافق وهذا يعني أن أفراد العينة غير موافقين على الفرضية القائلة: وجود علاقة ارتباط طردية أعلي تؤثر معنوياً بين المتغير المستقل الوحي الإبداعي والمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة

والمتوسطة. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.003 وقد بلغت قيمة T-test ت- تيست 15.373 مما يدلل على وجود توافق ذي دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الرافضين وهذا يعني أن الفرضية غير صحيحة ومرفوضة.

بيانات الفرضية الثانية:

الفرضية الثانية: وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة تؤثر معنوياً بين المتغير المستقل الأداء الوظيفي والمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطريقة التي يؤدي بها الموظف المسؤوليات التي تطلبها وظيفته. ومدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ المسؤوليات، التي تعتبر البوصلة التي توجِّه الإداري نحو تطوير فريقه وتحقيق النجاح المؤسسي
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الذي تُقيِّم به المؤسسةُ الموظف الذي يعمل بها بطريقة صحيحة، ومراعاة مدى فاعليَّته وكفاءَتِه في أداء مهامِّه.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتقان المهام والصلاحيات من قبل الموظفين وتحفيزهم بالترقية في سلم الهيكل التنظيمي وفقا للتدرج الوظيفي.

جدول رقم (7) قيمة الوسط، التفسير ومستوى المعنوية مع ال ت ـ تيست لعبارات الفرضية الثانية.

رقم	الفرضية الثانية: وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة تؤثر معنوياً بين المتغير المستقل الأداء الوظيفي والمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة:	الوسط	التفسير	مستوى المعنوية	T-test
1	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطريقة التي يؤدي بها الموظف المسؤوليات التي تطلبها وظيفته. ومدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة.	15	لا أوافق %68	0.002	15.522
2	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ المسؤوليات، التي تعتبر البوصلة التي توجِّه الإداري نحو تطوير فريقه وتحقيق النجاح المؤسسي	17	أوافق %79	0.003	17.311
3	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الذي تُقيِّم به المؤسسةُ الموظف الذي يعمل بها بطريقة صحيحة، ومراعاة مدى فاعليَّته وكفاءَتِه في أداء مهامِّه.	11	لا أوافق %59	0.001	11.433
4	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتقان المهام والصلاحيات من قبل الموظفين وتحفيزهم بالترقية في سلم الهيكل التنظيمي وفقا للتدرج الوظيفي.	18	لا أوافق %83	0.004	18.521
	قيمة الوسط الحسابي للفرضية الثانية	15.25	لا أوافق %72.3	0.003	15.700

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية برنامج SPSS 2024م.

يتضح من الجدول رقم (7) أعلاه الآتي:

1- بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارة الأولى من الفرضية الثانية (15) وهي تقابل وزن الإجابة لا أوافق 68% وهذا يعني أن أفراد العينة غير موافقين على العبارة القائلة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطريقة التي يؤدي بها الموظف المسؤوليات التي تطلبها وظيفته. ومدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.002 وقد بلغت قيمة ت- تيست 15.522 مما يدلل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الرافضين وهذا يعني أن العبارة غير صحيحة والفرضية مرفوضة.
2- بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارة الثانية من الفرضية الثانية (17) وهي تقابل وزن الإجابة محايد 79% وهذا يعني أن أفراد العينة محايدون على العبارة القائلة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ المسؤوليات، التي تعتبر البوصلة التي توجِّه الإداري نحو تطوير فريقه وتحقيق النجاح المؤسسي، أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.003 وقد بلغت قيمة ت- تيست 17.311 مما يدلل على وجود شك ذي دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح المحايدين وهذا يعني أن العبارة صحيحة والفرضية مقبولة.
3- بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارة الثالثة من الفرضية الثانية (11) وهي تقابل وزن الإجابة لا أوافق وهذا يعني أن أفراد العينة غير موافقين على العبارة القائلة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الذي تُقيِّم به المؤسسةُ الموظف الذي يعمل بها بطريقة صحيحة، ومراعاة مدى فاعليَّته وكفاءَتِه في أداء مهامِّه، أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.001 وقد بلغت قيمة ت- تيست 11.433 مما يدلل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة. لصالح غير الموافقين وهذا يعني أن العبارة غير صحيحة والفرضية مرفوضة أيضا.
4- بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على العبارة الثانية من الفرضية الثانية (18) وهي تقابل وزن الإجابة أوافق 83% وهذا يعني أن أفراد العينة موافقون على العبارة القائلة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتقان المهام والصلاحيات من قبل الموظفين وتحفيزهم بالترقية في سلم الهيكل التنظيمي وفقا للتدرج الوظيفي، أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.004 وقد بلغت قيمة ت- تيست 18.521 مما يدلل على وجود توافق ذي دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين وهذا يعني أن العبارة صحيحة والفرضية مقبولة.

من هذا التحليل نستنتج أن الفرضية الثانية:
بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على الفرضية الثانية (15.25) وهي تقابل وزن الإجابة لا أوافق وهذا يعني أن أفراد العينة غير موافقين على الفرضية القائلة: وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة تؤثر معنوياً بين المتغير المستقل الأداء الوظيفي والمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة. أما مستوى المعنوية عند مستوى ثقة 95% فقد بلغ 0.003 وقد بلغت قيمة ت- تيست 15.700 مما يدلل على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الرافضين وهذا يعني أن الفرضية غير صحيحة ومرفوضة.

الخاتمة

على ضوء ما تم تقديمه من شروحات، تتأكد لنا أهمية الوحي الإبداعي في تحسين عملية الأداء الوظيفي، حيث يمثل أساسا للتطوير الهادف إلى رفع مستوى الأداء بالمؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تلمس العوائق التي تواجه المؤسسات في هذا المجال. إذ تعد تهيئة الأجواء المناسبة للعاملين في المنظمة هي الركيزة الأساسية لإطلاق مواهبهم وإبداعاتهم في انجاز الأعمال وحل المشاكل وتنفيذ الاستراتيجيات والخطط.
إذ أن المؤسسات التشادية لا تولي أهمية قصوى لهذا الجانب من خلال البحث والدراسة المتعمقة للمشاكل والعوائق التي تواجهها بهدف معالجتها، وإيجاد حلول لها ولا ريب في أن ما وصلت إليه الدول

المتقدمة ليس وليد الصـدفة بل يعتمد بشـكل كبير على تهيئة الظروف المناسـبة للمبدعين لإبراز طاقاتهم واسـتثمارها بصـورة عقلانية ورشـيدة. ويُلاحظ أن جزء التحليل الأخير نتج من التحليل الإحصـائي بعد عرض اساسيات الدراسة ثم الإطار النظري للدراسة والذي هيأ الأرضية لمشكلة البحث وذلك عن طريق النقاط التي سـبقته ثم أتي الجانب الميداني لدراسـة هذا الموضـوع من خلال الإجراءات التي تم إتباعها والعينة وكيفية اختيارها واختبارها. ومن ثم تمت الاستجابة علي استمارة الاستبيان وتمت أيضاً دراستها ومناقشـتها وتحليلها وفقاً للموضـوع ومن هذه الخاتمة يتم صـياغة النتائج والتوصـيات من خلال قبول ورفض الفرضيات:

النتائج

- عدم وجود علاقة ارتباط طردية تؤثر معنوياً بين الوحي الإبداعي وتحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل فطري كالذكاء.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل مكتسب كالتفكير وهو مهارة يمكن أن نتعلمها ولابد من تنميتها بالتدريب.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة عامل يشتمل على مجموعة من العمليات المعرفية كالتذكر والفهم والتخيل.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تشير أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة وعامل الذكاء ليسا شرطا لتنمية مهارات التفكير.
- عدم وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة تؤثر معنوياً بين المتغير المستقل الأداء الوظيفي والمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة.
- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطريقة التي يؤدي بها الموظف المسؤوليات التي تطلبها وظيفته. ومدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ المسؤوليات، التي تعتبر البوصلة التي توجِّه الإداري نحو تطوير فريقه وتحقيق النجاح المؤسسي
- لا توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الذي تُقيِّم به المؤسسةُ الموظف الذي يعمل بها بطريقة صحيحة، ومراعاة مدى فاعليَّته وكفاءَتِه في أداء مهامِّه.
- وجود هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتقان المهام والصلاحيات من قبل الموظفين وتحفيزهم بالترقية في سلم الهيكل التنظيمي وفقا للتدرج الوظيفي.

التوصيات

- علي المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة تنمية الوحي الإبداعي لموظفيها من أجل تحسين أداءها
- الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة يمكن أن يعلم للموظفين.
- أن الوحي الإبداعي للموظف في تحقيق أهداف المؤسسة شرط لتنمية مهارات التفكير.
- لتحسين أداء المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة ينبغي تحسين الأداء الوظيفي.
- علي الموظف إنجاز عمله ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة وفقاً المسؤوليات التي تطلبها وظيفته.
- علي المؤسسات التشادية الصغيرة والمتوسطة مراعاة مدى فاعليَّة الموظف وكفاءَتِه في أداء مهامِّه.

المراجع

أولاً: المصادر العربية

1. أبو النصر، مدحت محمد .(2012) .التفكير الابتكاري والإبداعي طريقك إلى التميز والنجاح .المجموعة العربية للتدريب والنشر.

2. حمداوي، وسيلة. (2008، نوفمبر 16-17) .الإبداع الإداري والتنظيمي في المؤسسة الاقتصادية [ورقة بحثية]. الملتقى الدولي حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والابتكار في ظل الألفية الثالثة، قالمة، الجزائر.
3. سلمان، ذكريات داوود، والدليمي، ميادة خالد .(2020) .الإبداع والتفكير الابتكاري: العمل الإبداعي في التعليم ومعوقاته .كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية.
4. الشويلي، فيصل عبد منشد، وحبيب، أمجد عبد الرزاق .(2014) .أساليب التدريس الإبداعي ومهاراته .جامعة البصرة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
5. كبيش، جمال، وقدام، جمال. (2008، نوفمبر 16-17) .دور الإبداع والابتكار في خلق ميزة تنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة [ورقة بحثية]. الملتقى الدولي حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والابتكار في ظل الألفية الثالثة، قالمة، الجزائر.

ثانياً: المصادر الأجنبية(Foreign References)

1. Abu Kareem, A. (2013). *Relationship of management information systems to improving managerial performance: A field study on non-governmental organizations in Gaza Strip* [Unpublished master's thesis]. Al-Azhar University, Gaza.
2. Chaoui, A. (2010). *The level of practice of organizational justice in the Iraqi public sector: A field study from the perspective of workers in the Ministry of Planning and Development Cooperation* [Unpublished master's thesis]. Yarmouk University, Irbid, Jordan.
3. Farooqui, M., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, *11*, 122–129.
4. Hafez, A., & Abbas, H. (2013). *Management information systems by focusing on the functions of the organization*. Dar Ghaidaa.
5. Manzoor, Q. (2012). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business Management and Strategy*, *3*(1), 1–12.

ثالثاً: مصادر مواقع الشبكة العنكبوتية(Websites)

1. العمري، عوض بن سعيد. (2003، مارس 1). أثر الحوافز على الإبداع الإداري في المنظمات الحكومية .مجلة كلية الملك خالد العسكرية، .(72)تم الاسترجاع من www.khmaq.gov.sa :
2. حمري، جلال. (2009، يوليو 3). [عنوان الموضوع المسترجع]. تم الاسترجاع من etudiantdz.com :
3. موضوع. (بلا تاريخ) .الأداء الوظيفي: مفهومه ودوره في تنمية المؤسسات والمنظمات .تم الاسترجاع من : https://mawdoo3.com
4. موهوبون. (2010، مارس 27) .مفهوم الإبداع ومستوياته ونظرياته .تم الاسترجاع من : www.mawhopon.net
5. الهاشم، ليلى. (2009، مايو 26). الإبداع في المنظمات. تم الاسترجاع من knol.google.com :