



جامعة أحمد دراية أدرار
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي
تخصص: إدارة أعمال



بِعنوان

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة مؤسسة الهامل (فرع المطاحن) بأدرار

إشراف الدكتورة:
نعماروي رشيدة

إعداد الطالبتين:
*بريكة فاطمة
* عيشاوي كريمة

لجنة المناقشة

رئيساً	استاذ محاضر أ	الاستاذ بن عبيد عبد الباسط
مشرفاً ومقرراً	استاذ مساعد أ	الاستاذة نعماوي رشيدة
ممتحناً	استاذ محاضر أ	الأستاذة علاي فتيحة

السنة الجامعية 2020 - 2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République algérienne populaire et démocratique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

UNIVERSITE AHMED DRAYA - ADRAR
BIBLIOTHÈQUE CENTRALE
Service de recherche bibliographique
N°.....B.C/S.R.B//U.A/2021



جامعة احمد دراية - ادرار
المكتبة المركزية
مصلحة البحث البيبليوغرافي
الرقم.....م.م/م.ب.ب/اج.أ/2021

شهادة الترخيص بالإيداع

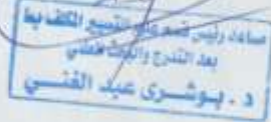
انا الأستاذ(ة): تلاوي رشيدة
المشرف مذكرة الماستر.
الموسومة بـ: تأثير بيئة العمل على فعالية الأيداع الأداري
دراسة حالة مؤسسة الكامل (فترة الملاحظة) بأدرار
من إنجاز الطالب(ة): بريكة فاطمة
و الطالب(ة): عيشاوي كريمة
كلية: العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير
القسم: علوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال
تاريخ تقييم / مناقشة: 2021/06/15

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعدلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
وإمكانهم لإيداع النسخ الورقية (02) والأليكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

ادرار في:

مساعد رئيس القسم:



تلاوي

ملاحظة: لا تقبل أي شهادة بدون التوقيع والتصمقة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((ربنا ءَاتِنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً وَهَيِّئْ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا

رَشَدًا))

صدق الله العظيم

إهداء

الحمد لله الذي تتم بفضل الصالحات وتنال

بكرمه أعلى الدرجات

إلى من قال فيهما الله عز جلاله

" واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي أرحمهما كما ربياني صغيرا " (سورة الإسراء، الآية :24)

الزهرة التي لا تذبل... نبع الحنان... التي ساندتني ووقفت إلى جانبي حتى وصلت هذه المرحلة من التقدم

والنجاح ، إلى من تعجز الكلمات عن وصفها وتسكن أمواج البحر لسماع صوتها

إلى الوطن الذي يسكن في الشق الأيسر من صدري

إلى الوجه الذي يشع بالحب ، إلى التي لو أهديتها كنوز الدنيا ما أوفيتها حتى رعايتها لي مند وجودي ، إلى من

حملتني جنينا طفلة ورعتني التي أدين لها أنا ب (أنا) إلى أمي العزيزة حفصتها الله

إلى الألباس الذي لا ينكسر... نبع العطاء الذي زرع الأخلاق بداخلي وعلمني طرق الارتقاء إلى أبي الغالي

خفضه الله

ملائكة الأرض... شقائق النعمان... الذين زرعوا الورد في طريقي... إلى أشقائي

كل واحد باسمه " لعيد ، بشير ، بوجمة ، ياسين " وإلى شقيقاتي كل باسمه

" أختي مباركة وزوجها عبد الكريم " ، " أختي سامية وزوجها عمر " ، " وأختي ربيعة "

إلى البراءة الصغار في العائلة " بشرى ، محي الدين ، يوسف ، غفران ، هناء "

إلى كل أفراد عائلة " بريكة ، عكروط ، غولامي ، بركاوي ، كرزاي ، " وإلى كل الأهل والأقارب من بعيد أو من

قريب " خالاتي ، عماتي ، أعمامي " ودون أن أنسى بالذكر رفيق الدرب " محمود " .

إلى جميع أصدقائي الذين أشهد لهم بأنهم رفقاء الدرب في جميع الأمور (نصيرة ، كريمة ، حفصة ، حنان ، صفية ،

فتيحة ، ياسمينه ، زينب ، حليلة راضية) وكذا من قاسمتني تعب هذا العمل صديقتي كريمة عيشاوي وإلى كل من

أتممت معهم مشواري الجامعي طلبة ماستر إدارة أعمال .

إلى أستاذتي الغالية " نعماوي رشيدة "

إلى البروفيسور " الدكتور تيقاوي العربي "

إلى كل أساندة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فاطمة

إهداء

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك
ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك ري.
الحمد لله كله والشكر لله كله الذي وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لانجاز هذا العمل المتواضع.
اهدي ثمره عملي هذا إلى بحر العطاء الذي لا حدود له ، إلى بر الأمان الذي غرس في نفسي العزيمة
والأمان ، وطاعة الله والرسول وسقاها بفيض الحب والحنان ، إلى من علمني حب العمل والإخلاص فيه
، وتعلمت منه الاحترام والصبر على الشدائد ،
والذي العزيز أطال الله في عمره.

إلى الشمعة التي تنير دربي ، إلى اقرب الناس إلى نفسي ونبض فؤادي ، التي علمتني الصمود مهما
تبدلت الظروف ،
أمي الغالية حفظك الله ورعاك.

إلى اعز ما املك أخواتي الدين تقاسمت معهم عشرة الحياة ، وكانوا سندا لي (حليمة، عبدا
جليل، سفيان، صفاء، محمد، إحسان، أنفال ، شريفة، ياسمين، سناء) حفظكم الله ورعاكم.
إلى أعمامي وعماتي الغاليين و زوجاتهم وأبنائهم كل باسمه ومقامه حفظهم الله.
إلى أخوالي وخالاتي الغاليين وزوجاتهم و أزواجهم وأبنائهم كل واحد باسمه حفظهم الله دون أن أنسى
خالي العزيز بوجعة جمعاوي الذي ساعدني في هاد العمل حفظه الله.
إلى كل من يحمل لقب عيشاوي ، خانتي، جمعاوي،..... من قريب أو بعيد.
إلى أخواتي في الله ونبوع الصداقة (فاطمة ، كلثوم، فوزية، جمعة، زهرة، حنان، صفية، راضية، رقية،
....) والقائمة طويلة إن لم تسعكم ورقتي فقلبي لن ينساكم حفظكم الله .
كما لا أنسى رفيق دربي (خانتي الطاهر) الذي ساعدنا في هذا العمل وفقه الله وسدد خطاه.
إلى من تقاسمت معها حلاوة وتعب هذا العمل زميلتي (فاطمة) بارك الله فيك.
إلى من وجهت وسددت طريقنا الاستادة (نعماوي رشيدة) جزاها الله عنا كل خير .
كما لا ننسى الإستاد الفاضل الدكتور البروفسور (تيقاوي العربي)
إلى جميع أساتذة قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

كرامة



شكر وعرفان

قال الله تعالى (" ولئن شكرتم لأزيدنكم ") الآية 07 سورة إبراهيم

وقال عليه الصلاة والسلام " من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

الحمد لله نستعنه ونشكره ونمتدني به ، من يمدني الله فهو الممتدني ومن يخل

فلن تجد له وليا مرشدا

قبل كل شيء، نحمد الله ونشكره سبحانه عز وجل ونقول :

{ اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى }

نسأله حسن الختام وحسن الجزاء

بعد شكر الله عز وجل نتقدم بجزيل الشكر إلى الوالدين الكريمين اللذين مانونا

وهججونا على الاستمرار في مسيرة العلم

واعتزافنا بالجميل لا يسعنا إلا أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذة " نعامي رشيدة "

التي أشرقت على هذا العمل ولم تبخل علينا بالإرشادات والنصائح من أجل

إتمام هذا العمل بالرغم من مسؤولياتها .

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى من ساعدنا كذلك في هذا البحث البروفسور " تيقاوي العربي "

لتوجيهاته العلمية ، إلى من وفر ومن وقته لنا بالرغم من مسؤولياته المتعددة

جزاه الله خيرا

إلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية، والتجارية، وعلوم التسيير

كما نتوجه بخالص شكرنا إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل.

فاطمة - كريمة

الصفحة	البيان
	آية قرآنية
	إهداء
	شكر وتقدير
I	فهرس الدراسة
V	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية
VIII	قائمة الملاحق
أ - د	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية لبيئة العمل والإبداع الإداري	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل والإبداع الإداري
08	المطلب الأول: ماهية بيئة العمل
09	أولاً: مفهوم بيئة العمل
12	ثانياً: عناصر بيئة العمل
13	ثالثاً: العوامل المؤثرة في بيئة العمل
14	رابعاً: أبعاد بيئة العمل
14	المطلب الثاني: مدخل إلى الإبداع الإداري
16	أولاً: مفهوم الإبداع الإداري وأهميته
17	ثانياً: عناصر (أبعاد) الإبداع الإداري
19	ثالثاً: مستويات الإبداع الإداري

فهرس الدراسة

21	رابعاً: العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري
22	خلاصة
23	المبحث الثاني: الدراسات السابقة في الموضوع
23	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة في الموضوع
23	أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل
24	ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع الإداري
26	ثالثاً: الدراسات السابقة المتعلقة بعلاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري
27	المطلب الثاني: الدراسات السابقة ذات الأصول الأجنبية
28	المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن بأدرار
30	تمهيد
31	المبحث الأول: الطريقة والأدوات والنموذج المستخدم
31	المطلب الأول: طريقة وأدوات إجراء الدراسة الميدانية
31	أولاً: مجمع الدراسة
33	ثانياً: مهام وأهداف الدراسة
34	ثالثاً: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
35	رابعاً: عينة ومتغيرات الدراسة
35	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
35	أولاً: تصميم أداة الدراسة
38	ثانياً: صدق وثبات الدراسة
46	ثالثاً: الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية

فهرس الدراسة

47	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة
47	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية
47	أولاً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة
55	ثانياً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بتصورات استجابة أفراد عينة الدراسة
64	المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات
64	أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي Test Kolmogrov simirnov
64	ثانياً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
77	خلاصة الفصل
79	الخاتمة العامة
83	قائمة المصادر والمراجع
87	الملاحق
104	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
01	تداول الاستثمارة	33
02	نموذج ليكرت الخماسي	37
03	درجات مقياس ليكرت	37
04	معامل الارتباط سييرمان لبعء الهيكل التنظيمي	38
05	معامل الارتباط سييرمان لبعء التدريب	39
06	معامل الارتباط سييرمان لبعء الأنظمة والتعليمات	39
07	معامل الارتباط سييرمان لبعء الحوافز والمكافآت	40
08	معامل الارتباط سييرمان لبعء ظروف العمل	41
09	معامل الارتباط سييرمان لبعء ظروف العمل	41
10	معامل الارتباط سييرمان لبعء الطلاقة	42
11	معامل الارتباط سييرمان لبعء المرونة	43
12	معامل الارتباط سييرمان لبعء قبول المخاطرة	43
13	معامل الارتباط سييرمان لبعء القدرة على التحليل والربط	44
14	معامل الارتباط سييرمان لبعء الحساسية للمشكلات	45
15	معامل ألفا كرونباخ للثبات بالنسبة للمحاور وأبعاد الاستبانة	46
16	الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	46
17	يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع (ذكر - أنثى):	47
18	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	48
19	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	50
20	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة عقد العمل	51
21	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	53
22	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	54

قائمة الجداول

23	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الهيكل التنظيمي	56
24	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء التدريب	56
25	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الأنظمة والتعليمات	57
26	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الحوافز والمكافآت	58
27	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء ظروف العمل	58
28	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الأصالة	59
29	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الطلاقة	60
30	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء المرونة	61
31	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء قبول المخاطرة	62
32	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء القدرة على التحليل والربط	63
33	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الحساسية للمشكلات	63
34	اختبار تجانس التباين لمتغير سنوات الخبرة	65
35	تحليل التباين الأحادي one wey Anova في تصورات المبحوثين لمستوى بيئة العمل بالمؤسسة تعزى للمتغير الشخصي سنوات الخبرة	66
36	اختبار تجانس التباين لمتغير السن	67
37	تحليل التباين الأحادي one wey anova في تصورات المبحوثين لمستوى بيئة العمل بالمؤسسة تعزى للمتغير الشخصي السن	68

قائمة الجداول

68	نتائج تحليل التباين الثنائي للمتغيرات الشخصية في تصورات المبحوثين لمستوى بيئة العمل	38
69	اختبار تجانس التباين لمتغير السن	39
69	تباين الأحادي one wey Anova في تصورات المبحوثين لمستوى الإبداع الإداري بالمؤسسة تعزى للمتغير الشخصي السن	40
70	اختبار تجانس التباين لمتغير سنوات الخبرة	41
71	تحليل التباين الأحادي one wey anova في تصورات المبحوثين لمستوى الإبداع الإداري بالمؤسسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة	42
72	الانحدار الخطي البسيط بين بيئة العمل والإبداع الإداري	43
72	الانحدار الخطي البسيط بين التدريب و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن	44
74	الانحدار الخطي البسيط بين الأنظمة والتعليمات و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن	45
74	الانحدار الخطي البسيط بين الهيكل التنظيمي و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن	46
75	خطي البسيط بين الحوافز والمكافآت و الإبداع الإداري في مجمع الهامل فرع المطاحن .	47
75	خطي البسيط بين ظروف العمل و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن .	48
76	الانحدار الخطي المتعدد بين أبعاد بيئة العمل وبين الإبداع الإداري	49

قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية

قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية

الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
12	عناصر بيئة العمل	01
19	عناصر (أبعاد) الإبداع الإداري	02
33	الهيكل التنظيمي لمؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن	03
35	نموذج الدراسة	04
48	توزيع أفراد العينة حسب النوع (ذكر - أنثى)	05
49	توزيع أفراد العينة حسب السن	06
51	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	07
52	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	08
53	توزيع العينة حسب طبيعة عقد العمل	09
55	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	10

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
87	قائمة الأساتذة المحكمين	01
88	قائمة الاستبيان بعد التعديل	02
103 -94	مخرجات برنامج spss v23	03

مقدمة عامة

تمهيد

شهد عصرنا الحالي ولازال يشهد على العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتعددة في شتى مجالات وميادين الحياة ، نتيجة الانفجار المعرفي وثور المعلومات والاتصالات والتسارع العلمي والتكنولوجي الهائل والعولمة وغيرها ، وبتزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم ، واخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية .

وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر ، إذ تسعى المنظمات وتجتهد من اجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري احد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي مهم يميز المؤسسات عن بعضها ، ونجد الإداريين يركزون عليه نظرا لأهميته في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية .

ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري لابد من أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع وتنمية العنصر البشري الذي يعتبر شريان نبض المؤسسة الجوهر في عملية إنتاج وتوليد الأفكار الجديدة والخلقة ، لذا تسعى المنظمات جاهدة تخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذا تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية ، وتشجيع العمل الجماعي الذي يحث الأفراد داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الجديدة المبدعة ، وذلك لا يأتي الا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة .

الإشكالية : بناء على ماسبق يمكن صياغة السؤال الرئيسي التالي :/

مامدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل (فرع المطاحن) .

وللإجابة على التساؤل الرئيسي تطرح التساؤلات الفرعية التالية :

1- هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى بيئة العمل تعزى للمتغيرات الشخصية (السن ، النوع، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، طبيعة عقد العمل ،المستوى الوظيفي) .

2- هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية حول متغير الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات (النوع ، السن ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، طبيعة عقد العمل ، المستوى الوظيفي) .

3- هل توجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بيئة للإبداع (الهيكل التنظيمي ، التدريب ، الأنظمة والتعليمات ، الحوافز والمكافآت ، القدرة على التحليل والربط ، الحساسية للمشكلات) على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين في مؤسسة مجمع الهامل .

فرضيات الدراسة : من اجل الإلمام بجوانب الموضوع تم حصر فرضيات الدراسة كما يلي :

الفرضية الرئيسية الأولى H0:

* توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل في مؤسسة مجمع الهامل عند مستوى دلالة 0.05 تعزى للمتغيرات الشخصية (السن ، النوع ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، طبيعة عقد العمل ، المستوى الوظيفي) لأفراد عينة الدراسة .

يشقق منها الفرضيات الفرعية التالية :

- **الفرضية الفرعية الأولى H0=1 :** توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول متغير بيئة العمل في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغير السن .
 - **الفرضية الفرعية الثانية H0=2:** توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول متغير بيئة العمل في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغير سنوات الخبرة .
- الفرضية الرئيسية الثانية H0:**

* توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة 0.05 تعزى للمتغيرات الشخصية ، لإفراد عينة الدراسة .

- **الفرضية الفرعية الأولى H0=1:** توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول متغير الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة 0.05 تعزى السن
- **الفرضية الفرعية الثانية H0=2 :** توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول متغير الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغير سنوات الخبرة .
- **الفرضية الرئيسية الثالثة :**

* لا توجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل للأبعاد (الهيكل التنظيمي ، التدريب ، الحوافز والمكافآت، الأنظمة والتعليمات) على الإبداع الإداري لمؤسسة الهامل فرع المطاحن بادرار عند مستوى دلالة 0.05.

- **الفرضية الفرعية الأولى H0=1:** لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية عند بعد الهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة 0.05 .
 - **الفرضية الفرعية الثانية H0=2:** لا توجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند بعد التدريب على الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة 0.05 .
 - **الفرضية الفرعية الثالثة H0=3:** لا توجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند بعد الحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة 0.05 .
 - **الفرضية الفرعية الرابعة H0=4:** لا توجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند بعد الأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة 0.05 .
 - **الفرضية الفرعية الخامسة H0=5:** لا توجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند بعد ظروف العمل على الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة 0.05 .
- أهداف الدراسة :**

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف على تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل (فرع المطاحن) وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :

- 1- تحديد مستوى أهمية بيئة العمل في مؤسسة مجمع الهامل (فرع المطاحن) .
- 2- تحديد مستوى الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن .

أهمية الدراسة : تظهر أهمية الدراسة في النقاط التالية :

- 1- تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري .
- 2- توضيح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري .

دوافع اختيار الموضوع :

- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع تضريرا وتطبيقيا وبذلك نكون قد أضفنا إسهامات جديدة للموضوع من حيث الجانب المعرفي والتطبيقي.
- اعتبار الموضوع يدخل ضمن إطار تخصص إدارة الأعمال .
- محاولة إسقاط الدراسة النظرية على الواقع والخروج بنتائج تثري جانب البحث والتطوير .

حدود الدراسة :

أجريت الدراسة على فئة العاملين في مؤسسة مجمع الهامل (فرع المطاحن) خلال الموسم الجامعي 2021/02/25 .

المنهج المتبع : للإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، فالمنهج الوصفي تم اعتماده للجانب النظري ، أما المنهج التحليلي اعتمدنا علي في تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات وتحليل نتائج الدراسة .

صعوبات الدراسة : واجهنا بعض الصعوبات أثناء إعدادنا هذه الدراسة أهمها : /

- التأخير في استرجاع الاستبيان من المستجوبين في المؤسسة محل الدراسة مما أدى إلى ضيق الوقت في انجاز العمل , وكذا التأخير كذلك في الرد من طرف المحكمين حول آرائهم في الاستبانة .

تقسيمات الدراسة : تم تقسيم الدراسة إلى فصلين حيث يحتوي كل فصل على مبحثين ، محاولة منا الإلمام بالإطارين النظري والتطبيقي للدراسة :/

الفصل الأول : الأدبيات النظري لبيئة العمل والإبداع الإداري .

المبحث الأول : الإطار النظري لبيئة العمل والإبداع الإداري .

المبحث الثاني : الدراسات السابقة في الموضوع .

الفصل الثاني : دراسة ميدانية بمؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن .

المبحث الأول : الطريقة والأدوات والنموذج المستخدم في الدراسة الميدانية.

المبحث الثاني : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لبيئة

العمل والإبداع الإداري

تمهيد

تعتبر البيئة احد الأركان الرئيسية والمكملة لدراسة دنيا الأعمال في المنظمات الحالية , فالمنظمات الناجحة تتميز ببحثها المستمر عن طرق جديدة ومميزة وأفكار خلاقة ومبتكرة لتحقيق أهدافها المسطرة بكفاءة عالية وفعالية كبيرة , ونحت اسمها في السوق بين المنظمات المنافسة الأخرى , ففي عصرنا الحالي نجد أن موضوع بيئة العمل وأثرها في تحقيق الإبداع الإداري من أهم المواضيع التي يهتم بها كافة الإداريين والرؤساء نظرا لأهميتها في التأثير على سلوك وأداء الأفراد العاملين داخل وخارج المنظمة سلبا وإيجابا , فالعنصر البشري يؤثر ويتأثر بالبيئة التي يتعامل معها , لذلك تبدل المنظمات الناجحة وسعيها على تحقيق كافة الوسائل الرئيسية واللازمة لتوفير حاجات العاملين النفسية والمادية والمعنوية , وقيادتهم نحو الخروج عن الأداء التقليدي والاتجاه نحو الأداء الإبداعي المتميز عن طريق إجراء تعديلات وتحسينات في البيئة وتوفير بيئة عمل مريحة تساعد على تحسين الأداء الإبداعي وتطويره .

ومن أجل معرفة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري سنتطرق إلى مبحثين:/

المبحث الأول:/ الإطار النظري لبيئة العمل والإبداع الإداري

المبحث الثاني:/ الدراسات السابقة في الموضوع.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل والإبداع الإداري.

يتناول هذا المبحث الإطار النظري لكل من بيئة العمل والإبداع الإداري, وذلك من خلال إبراز المفاهيم الخاصة بكل من بيئة العمل والإبداع الإداري, والعناصر الخاصة بكل منهما, بالإضافة إلى إظهار العلاقة التي تربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري

المطلب الأول: ماهية بيئة العمل.

تعتبر بيئة العمل من الجوانب والمقومات المهمة لنجاح مؤسسات العمل, التي تحظى حالياً باهتمام عالمي متزايد, ونظراً لأهميتها في دورة حياة المؤسسة تعددت الآراء حول مفهومها, ومن خلال هذا المبحث سوف نحاول التعرف على بيئة العمل

أولاً : مفهوم بيئة العمل .

هناك العديد من التعاريف التي تناولت بيئة العمل من بينها :

- تعرف بيئة العمل على أنها مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة الكلية, والتي تشكل قوى ذات تأثير على المنظمة وهي مرتبطة بعناصر داخل حدود المنظمة (شعيب، 2017، صفحة 05).
- كما تعرف بأنها كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل (اهناني، 2017، صفحة 09)
- وتعرف كذلك بأنها كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله والمجموعة التي تعمل معها والإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه.
- وفي ضوء إسهامات (أمري وتريست) نجد أن بيئة العمل " هي مجموعة من القيود التي تحدد سلوك المنظمة, كما أن البيئة تحدد نماذج أو طرق التصرف اللازمة لنجاح وبقاء المنظمة وتحقيق أهدافها (الحكيم، صفحة دص).

➤ مما سبق يمكننا تعريف بيئة العمل بأنها مجموعة من العوامل أو المتغيرات الداخلية والخارجية (سواء يمكن قياسها أو لا) والتي تقع داخل حدود التنظيم أو خارجه , والمؤثرة أو التي يحتمل أن تؤثر على فعالية أو كفاءة التنظيم .

ثانياً : عناصر بيئة العمل.

تتضمن بيئة العمل مجموعة من العناصر, نحاول عرض البعض منها بما يخدم الدراسة الحالية, بحيث يمكن تصنيفها إلى عناصر إدارية وأخرى مادية. (عويضة، 1996، صفحة 08).

1- عناصر بيئة العمل الإدارية (غير المادية):

أ- النظم واللوائح

من بدا التقدم الصناعي كبرت المنظمات في العصر الحديث وكان هناك جد واع من جانب الإدارة لوضع آلية مناسبة من النظم واللوائح أو الإجراءات أو حتى القوانين التي تنظم الموارد البشرية في المؤسسات , حيث أصبح من الضروري وضع القوانين التي تحكم كافة أشكال السلوك , وبالتالي أصبحت النظم واللوائح المرشد والموجه للعاملين .

ب- طبيعة العمل والتخصص:

تعتبر طبيعة العمل احد عناصر بيئة العمل علما أيضا أن المؤسسة حتى تحقق أهدافها لا بد من تحديد طبيعة العمل اللازم, كما أن معرفة طبيعة العمل تحدد احتياجات المؤسسة للقوى العاملة.

ج- الرقابة الإدارية:

تعد الرقابة الإدارية احد أهم الوظائف الرئيسية والتي بواسطتها تتحقق القيادة وتعرف أنها " ذلك النشاط الإداري الذي يسعى للتحقق من كفاءة استغلال موارد المنظمة (المادية والبشرية) لتحقيق أهدافها.

د- الاتصال الإداري:

تعتبر الاتصالات الإدارية من العناصر الأساسية في بيئة العمل لكونها تتعلق بطبيعة وأسلوب القيادة السائد ، حيث أن أسلوب القيادة يحدد نوع الاتصال القائم في الإدارة وهو أيضا عنصر أساسي لتسيير العمل ، ويعرف على انه " تلك المعلومات بين شخصين او اكثر عن طريق التفاهم بين المرسل والمرسل إليه ، والاتصالات هي الوسيلة التي يتم من خلالها نقل الأفكار والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة .

و- الحوافز والمكافآت:

تعتبر الحوافز نظام تتبعه الإدارة العليا بشكل عام في تقديم المكافآت والتشجيع للعمال بهدف تحفيزهم نحو تفعيل أدائهم والوصول إلى أقصى إنتاج ممكن ، وبالتالي فان نظام الحوافز والمكافآت يعتبر من العناصر الإدارية لبيئة العمل التي تسهم في رفع كفاءة الإنتاج والأداء ، وتعتبر الحوافز بأنها " مجموعة المؤثرات المادية والمعنوية الذاتية والخارجية التي توجه سلوك العمال وتؤثر على معنوياتهم ومستوى الرضا الوظيفي .

ك- نمط القيادة :

يعتبر نمط القيادة لأي مؤسسة مجموعة السلوك التي يوجد بها القائد مؤسسته فالقيادة الإدارية ونمطها عنصران أساسيان في بيئة العمل ، التي تتفاعل فيها أنماط مختلفة داخل المؤسسة ، وتعرف بأنها عملية نفسية تجمع الفرد المعين في جماعة ما أشبه بمحرك ذاتي ذو طاقة تؤثر في بقية أفراد الجماعة والذي يساعدها في تحقيق هدفها التي تسعى إليه .

2- العناصر المادية لبيئة العمل .

من بين العناصر المادية لبيئة العمل نجد: (الإضاءة، الحرارة والتهوية، الضوضاء، الأتاث والنظافة في مكان العمل، تلوث الهواء الداخلي، ساعات العمل) . (عويضة، 1996، الصفحات 144-145)

أ/ الإضاءة:

إن الإضاءة الموزعة توزيعاً منتظماً شرط أساسي لضمان تأثيرها على الأعمال العقلية والجسمية ، وقد ثبت في عديد من الدراسات التي أجريت أن الإنتاج ممكن أن يزداد كما يقل التعب إذا ما زود المصنع بإضاءة طبيعية وان شدة الإضاءة عديمة الأهمية نسبياً لان للعين قدرة على التكيف عند نسبة معينة ، والإضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى إنتاجه بمجهود اقل فكثيراً ما يحتاج العامل إلى سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء .

ب/ الحرارة والتهوية:

أثبتت بعض الدراسات أن للتهوية اثر كبيراً في نشاط العامل وإنتاجه وان سوء التهوية يؤدي إلى شعور العامل بالنعاس والخمول والتعب والضييق ، ولقد أثبتت إحدى الدراسات أن إدخال تكييف الهواء في مكاتب العاملين وحجراتهم أدى إلى نقص الوقت الضائع نتيجة انخفاض الإجازات المرضية للعاملين وكما ان لدرجة الرطوبة والتهوية أهمية عظمى ، فالآثار الضارة التي تسببها التهوية السيئة راجعة لعدم تمكن الكائن الحي من التقليل من حرارته الخاصة نظراً لارتفاع درجة الحرارة والرطوبة (المشعان، 1414، صفحة 114).

ج/ الضوضاء:

الضوضاء عامل ذو تأثير سيئ على العامل وإنتاجه ، ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين ،هما كون الضوضاء عاملاً مزعجاً (فتسبب بذلك ضيقاً واستياءً من جانب العامل) وكونها عاملاً مشتتاً للانتباه والتركيز (فتصرف بذلك انتباه العامل عن عمله وتقلل تركيزه عليه فتقل تبعاً لذلك كفاءته فيه) (المشعان، 1414، صفحة 120) .

وقد أثبتت بعض الأبحاث التي أجريت في إنجلترا في صناعة النسيج أن الإنتاج قد زاد بنسبة 3 بالمائة كما ازدادت كفاية العامل الإنتاجية بنسبة 7،5 بالمائة عندما استعمل هؤلاء العمال واقيات للأذن ، تعمل على خفض شدة الضوضاء بحوالي 50 بالمائة مما جعل العامل يشعر بمزيد من الارتياح .

د/ الأثاث والنظافة في مكان العمل:

تحرص المؤسسات الحديثة على تخصيص مكتب لكل موظف ومقعد لاستعماله في أعماله المكتبية ،لذا يجب أن يراعي في اختيار أثاث المكاتب ملائمة مع سطح المكتب لطريقة عمل الموظف ، لان هناك المكتب العادم ومكتب للحاسب الآلي ومكتب لجهاز الكمبيوتر والطابعة ،والنظافة تعد من العوامل الهامة في بيئة العمل لان عدم النظافة في مكان العمل ووجود مخلفات الإنتاج والغبار هي مناخ ملائم لانتشار الأمراض ووقوع حوادث متنوعة. (مبخوت، 2018، صفحة 25)

هـ/ تلوث الهواء الداخلي:

يحدث تلوث الهواء الداخلي في مكان العمل نتيجة لأسباب متعددة منها التدخين ، لأنه يحدث ضررا لدى كل من يعمل في ذلك المكان واهم هذه الأضرار مايلي:

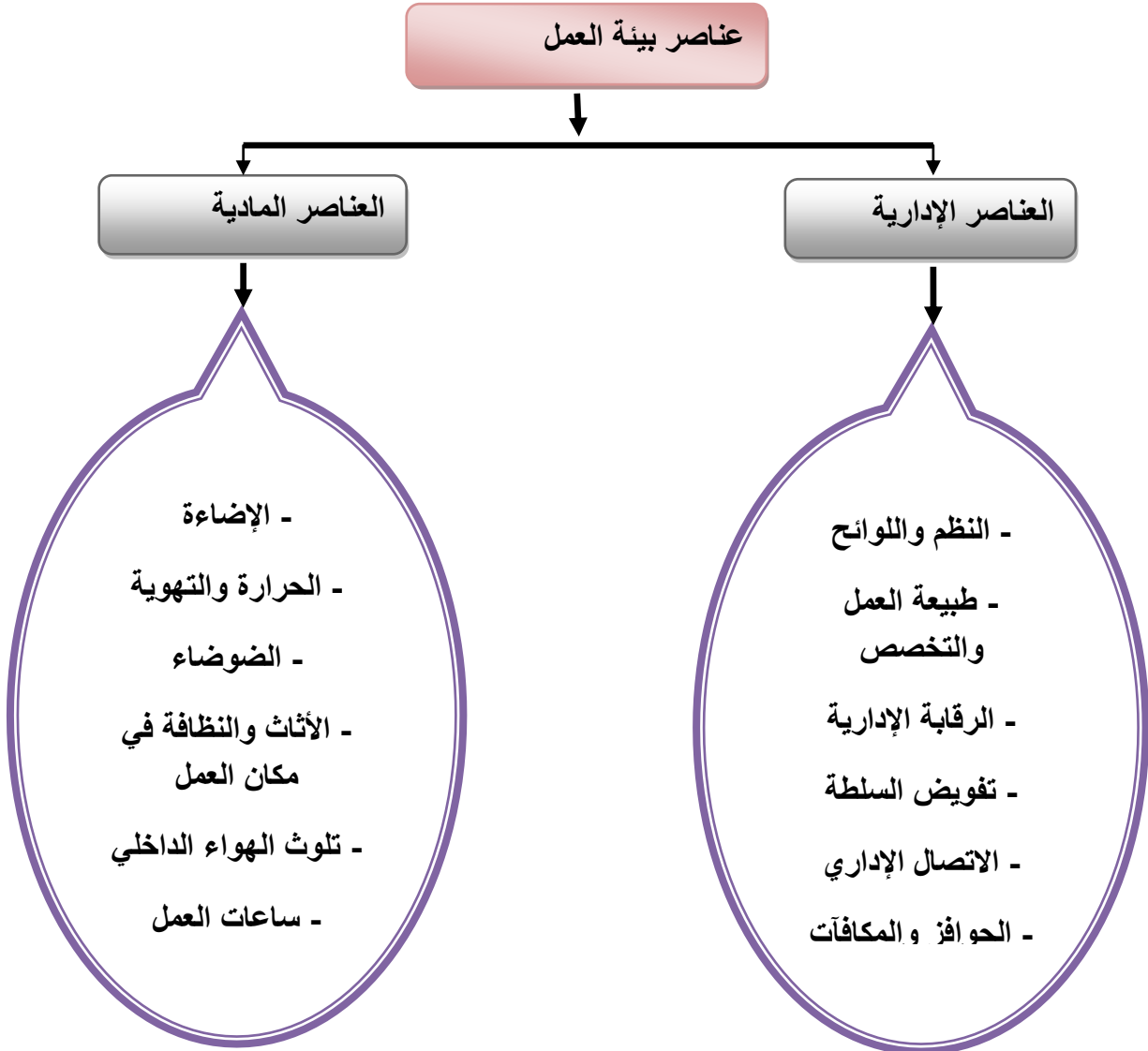
* التعرض للحرائق في مكان العمل

* يضر بصحة الأفراد الذين يعملون مع المدخن بنفس المكان (مبخوت، 2018، صفحة 25) .

و/ ساعات العمل:

تعد ظروف العمل من العوامل الخارجية التي تحيط بالعامل في عمله فمن هذه الظروف ساعات العمل التي اهتم الباحثون في علوم الاجتماع والنفوس والاقتصاد وفق أسس علمية لتحديد العلاقة بين ساعات العمل والتعب والملل وإصابات العمل ، والتعرف على الحد الأمثل لساعات العمل القصوى ، فساعات العمل الطويلة تؤثر على صحة العمال وقد تؤدي بهم إلى الملل والإرهاق (العبادي، 2018، صفحة نص) .

الشكل رقم (01) : يوضح أهم عناصر بيئة العمل .



المصدر: من إعداد الطالبتين.

ثالثا : العوامل المؤثرة في بيئة العمل.

تتأثر بيئة العمل بعدة عوامل يمكن استعراضها بإيجاز على النحو التالي : (جبوري، 2020، صفحة 207)

1- النواحي التنظيمية: وهي موقع الموظف وظيفيا في الهيكل التنظيمي ومستوى سلطته وتلقيه الأوامر وطريقة إصداره لها.

2- النواحي الإدارية : ويقصد بها أسلوب مدير الإدارة وسلوكه مع الموظفين , هل هو تحفيزي مساند أم تقريعي محايد .

- 3- الرواتب والإبداع الإداري والبدلات : ولها دور كبير في الارتباط التنظيمي والولاء المؤسسي للمنظمة التي يعمل بها الموظف .
- 4- نمط الاتصالات والرواتب بين الموظفين : لي هل يوجد نظام إلي وتقني يساعد على المراسلات بين الموظفين , وبين مستويات الإدارة الثلاث " العليا , الوسطى والدنيا (التفذية) .
- 5- شعار الشركة : هل هو جدير بتعزيز الثقة للموظفين وإحساسهم بالانتماء أكثر كقوة تنافسية .
- 6- الأمان الوظيفي : وعي الإدارة العليا بالحفاظ على الموظفين وعدم التحلي عنهم
- 7- موقع المنظمة : هل هو داخل المدينة أم خارجها , داخل مجتمع مدني أم قروي وهل يتكبد الموظف عناء السفر أم لا , وهل هناك مواصلات عامة .
- 8- ساعات العمل : هل هي طويلة مرهقة أم معقولة وهل هب على فترتين أم فترة .
- 9- النواحي التدريبية والتعليمية والثقافية للموظفين : بمعنى هل يوجد حوافز للموظفين المهتمين بتعليمهم وتنقيفهم , الأمر الذي يرتقي ببيئة العمل لتصبح منظمة متعلمة ترفع من الوعي العام , وبالتالي المعرفة العامة المنافسة للشركات الأخرى .

رابعاً: أبعاد بيئة العمل .

تعتمد بيئة العمل الناجحة التي تشكل مجموعة من العلاقات المهنية والوظيفية بين عدة أفراد على أبعاد أساسية وهي: (جبوري، 2020، صفحة 09)

1/ المصادقية: هي قياس مدى رؤية الموظفين لصدق الإدارة من حيث الثقة الإقناع عن طريق تقييم الإدراك الخاص في الموظفين عند تنفيذ الاتصال مع الإدارة, يشمل تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة والموظفين عدة أبعاد أهمها :

* أن يعلم الموظفون كافة العناصر المؤثرة على نجاح المنشأة وان يتمكن الموظفون من فهم أهميتهم في المنشأة ورؤيتها نحو أهدافها.

2/ الاحترام : هو تحديد مقدار احترام الإدارة لكافة الموظفين عن طريق تقييم المستويات الخاصة في الدعم, الرعاية والتعاون التي يحصل عليها الموظفون أثناء تعاملهم مع الإدارة , كما يشمل الدعم توفير الموارد, والفرص الخاصة بالتدريب وتقدير الانجازات الوظيفية.

3/ العدالة : هي مدى ادراك العدالة من قبل الموظفين والمرتبطة مع سياسات وتصرفات الإدارة عن طريق تقييم الإنصاف والحيادية , والمساواة داخل بيئة العمل بالاعتماد على تحقيق التوازن في التعامل مع جميع الموظفين وخصوصا في مجال تقديم المكافآت.

4/ الفخر: هو شعور جميع الموظفين بالفخر أثناء تنفيذهم لعملهم عن طريق تقييم مشاعر كل موظف منهم تجاه وظيفته, ومجموعة العمل أو الفريق الذي يعمل معه, وبيئة العمل المرتبطة مع المنشأة.

5/ الزمالة: هي شعور كافة الموظفين بالزمالة مع زملائهم في بيئة العمل عن طريق تقييم الألفة, وطبيعة المجتمع الخاص في موقع العمل داخل المنشأة.

المطلب الثاني: مدخل إلى الإبداع الإداري.

يعد الإبداع الإداري احد المكونات الإدارية الأساسية للمنظمات نظرا لإيجاده طرائق جديدة في حل المشكلات التي تواجهها من جهة, وسعيه لتحسين المناخ العام فيها وكذا تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكنها من الاستمرار ومواصلة عملها من جهة أخرى.

أولاً: مفهوم الإبداع الإداري وأهميته.

إن الإبداع ظاهرة معقدة متعددة الوجوه أكثر من اعتبارها مفهوما نظريا محددًا لذلك اختلف العلماء في تحديد مفهوم الإبداع الإداري وإبراز أهميته , ولعل ذلك يرجع الى كثرة المجالات التي شاع فيها , ومن هنا سوف نحاول إبراز مفهومه وأهميته .

1/ : تعريف الإبداع الإداري.

أ / الإبداع

أن مصطلح " الإبداع " يعد من أكثر المصطلحات شيوعا في الوقت الراهن في أدبيات الإدارة:

- الإبداع في اللغة العربية من " بدع " وبدع الشيء أي أنشاه على غير مثال سابق.
- في أشكال متطورة تقفز بأصحابها إلى الأمام , إلا أن التعريف وحده لا يحقق الإبداع ما لم يتجسد في العمل , لذا قد يمكن أن يقال أن الإبداع الحقيقي هو في العمل المبدع لا في التفكير , وان كان العمل المبدع يسبقه تفكير مبدع . (مشهور، 2010، صفحة 165).
- كما يعرف بأنه " العملية الخاصة بتوليد منتج فريد وجديد بأحداث تحول من منتج قادم , هذا المنتج يجب أن يكون فريدا بالنسبة للمبدع , كما يجب أن يحقق محك القيمة والفائدة والهدف الذي وضعه المبدع . (الاعسر، 2000، صفحة 14)

- ويعرف الكاتب دراكر (Drucker) الإبداع بأنه " تغيير في ناتج الموارد , أو بلغة الاقتصاد تغييرا في القيمة والرضا الناتجين عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك.
 - ويعرفه كذلك الكاتب (Daft) بأنه تبني فكرة جديدة أو سلوك جديد بالنسبة لمجال صناعة المنظمة وبيئتها العامة.
 - وكتعريف آخر للإبداع " هو تطوير فكرة وتطبيقها في منتج جديد أو خدمة جديدة أو عملية جديدة , مما يؤدي إلى نمو الاقتصاد الوطني وزيادة فرص العمل وتحقيق الربح (حريم، 2009، صفحة 353).
 - ويعرف كذلك بأنه " تطوير منتجات لسلع, خدمات وأفكار أصيلة جديدة تحدث مساهمة ملموسة (مساهمة اجتماعية معترف بها). (العرifi، 2013، صفحة 157)
 - انطلاقا من التعاريف السابقة للإبداع يمكن القول إن " الإبداع هو خلق أفكار جديدة غير مألوفا ومستمرة حسب الزمن والوقت والمكان وفي مختلف الأحداث والتغيرات .
- ب/ الإبداع الإداري .**

ينطلق مفهوم الإبداع الإداري من المفاهيم العامة للإبداع ذاتها فالإبداع الإداري متعلق بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة وتطوير المنتجات وقيادة فرق العمل وتحسين الخدمات للعملاء ، وكل وظائف الإدارة المعرفة ، وهناك تعدد وتباين وجهات النظر حول تحديد مفهوم الإبداع الإداري ، فلا يوجد اتفاق بين العلماء حول تعريفه ، وعلى الرغم من غياب الإجماع على تعريف محدد له فان ذلك لا يعد غريبا حيث أن محاولة الوصول إلى إجماع على تعريف محدد لهذا المصطلح ربما يتعارض مع فكرة الإبداع ذاته (حسن، 2017، صفحة 10).

- يعرف بأنه " مجموعة من مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العالم . (مسلم، 2015، صفحة 19)
- ويعرف كذلك بأنه " مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة متميزة قابلة للتطبيق بهدف حل مشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب علمي لتنفيذ أعمال المنظمة بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية (علي، 2020، صفحة ص) .
- أما (Smith) فقد عرف الإبداع الإداري بأنه عملية يتم من خلالها إيجاد علاقات بين مغيرات لم يتم التطرق لها مسبقا (السكرانة، 2011، صفحة 17) .
- ويطلق عليه كذلك بأنه القدرة المتميزة على تحديد الأهداف والنتائج المحققة لمصالح المستفيدين من عمل الإدارة ، وهو أيضا الاستخدام الذاتي للموارد المتاحة والتغلب على المشكلات والعقبات بأساليب متطورة وغير واردة في المنظمات التي تقتصر إلى الإبداع أو المبدعين (مبخوت، 2018، صفحة 74)

➤ وإجمالاً يمكن القول أن الإبداع الإداري هو أسلوب إداري يعتمد على العنصر البشري من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة.

2/ : أهميته.

يمكن توضيح أهمية الإبداع الإداري في النقاط التالية :

- الإبداع هو احد وسائل بناء ونمو المؤسسات وكذلك مواجهة مشكلات وتحديات المستقبل والاستجابة لمنافسة المؤسسات الأخرى .
- تحقيق الأفكار الإبداعية التي يقدم بها العاملون في المؤسسة فوائد ومنافع للمبدعين أنفسهم, من خلال حصولهم على المكافآت من المؤسسات المستفيدة من أفكارهم المبدعة.
- يعزز القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة مما يجعل المؤسسة في وضع مستقر , حيث يكون لديها الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.
- اكتساب المنظمة المزيد من الأرباح المادية والمعنوية.
- المساعدة في التقليل من دوران العمل وتحقيق الاستقرار الوظيفي والحد من الهجرات. (رميلة، صفحة 454).
- يوضح للأفراد مسارات التطوير والتجديد في منظماتهم (مسلم، 2015، صفحة 20).

ثانيا : عناصر (أبعاد) الإبداع الإداري.

يتكون الإبداع الإداري من عناصر مختلفة ومتعددة نذكر منها (حسن، الإبداع الإداري في الوظيفة العامة ، 1438هـ، صفحة 207):

1/ الطلاقة:

هي القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المناسبة لموقف معين, خلال فترة زمنية قصيرة نسبيا , وذلك إذ ما قرنت بالعناصر الأخرى للإبداع الإداري, فالطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام, في غضون فترة زمنية محددة ويقال أن الطلاقة نبك القدرة الإبداعية وذلك لان الشخص المبدع ينتج عددا كبيرا من الأفكار خلال وحدة زمنية معينة , يكون لديه غالبا في حالة تساوي الظروف الأخرى فرص أكبر لكي ينتج عددا كبيرا نسبيا من الأفكار الجيدة لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير وتتحدد الطلاقة في حدود كمية قياسا بعدد الاستجابات وسرعة صدورها, ويمكن تحديد خمسة أنواع للطلاقة :

أ- طلاقة اللفظ : أي سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ وتوليدها في نسق محدد .

- ب- طلاقة التداعي : أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد .
- ج- طلاقة الأفكار : وهي استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد .
- د- طلاقة التعبير : أي التفكير في كلمات متصلة تناسب موقفا معينا .
- و- طلاقة الأشكال : تقديم بعض الإضافات إلى أشكال معينة لتكون رسوم حقيقية .

2- المرونة :

وهي القدرة على اتحاد الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفا أو وجهة نظر معينة ، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها ، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا فقد يمكن الربط بين الأفكار المتنافرة لتصبح في شكل جديد، ويمكن تصنيف المرونة إلى نوعين :

أ- **المرونة التلقائية** : وتتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائيا لا تنتمي لفئة أو اصل واحد، كما أنها تشير إلى المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف، فيعطي الشخص عددا من الاستجابات لا تنتمي لفئة واحدة ، وإنما تنتمي إلى عدد متنوع ، وهذا ما يميزها عن الطلاقة بأنواعها حيث يبرز عامل المرونة أهمية تغيير اتجاه أفكارنا ، بينما يبرز عامل الطلاقة أهمية كثرة هذه الأفكار فقط .

ب- **المرونة التكيفية** : وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حيث يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة ، ويمكن النظر إليها باعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي ، فالشخص المرن من حيث التكيف العقلي مضاد للشخص المتصلب عقليا ، ويسمى هذا النوع من المرونة باسم المرونة الكيفية لأنها تحتاج لتعديل في السلوك ليتفق مع سلوك الآخرين ، المشكلة المراد حلها .

3- الأصالة :

وتعني تقديم منتجات مبتكرة تكون مناسبة للهدف والوظيفة التي يعمل لأجلها ، أو بتعبير آخر رفض الحلول الجاهزة والمألوفة، واتخاذ سلوك جديد يتوافق مع الهدف المنشود ومن يطلق استجابات غير مألوفة لمنبهات غير مألوفة لا يمكن أن نطلق عليها استجابة أصيلة لأنها طلاقات إنتاجية هادرة غير موجهة .

4- المخاطرة (المشوط، 2011) :

ويقصد بان الشخص المبدع يميل لأحد زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها. (المشوط، 2011)

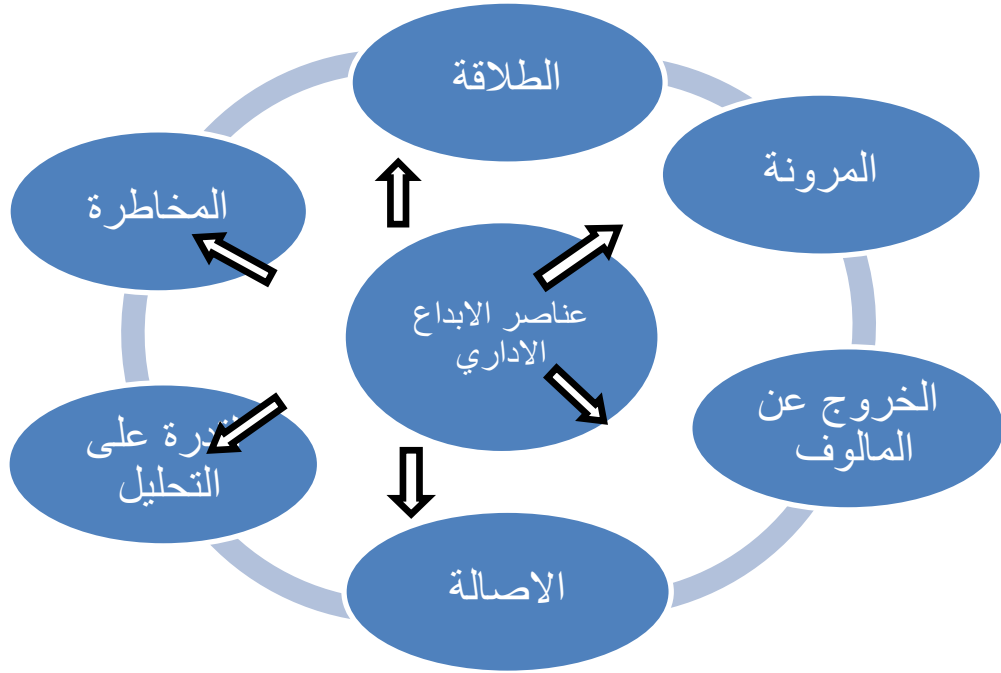
5- الخروج عن المألوف :

ويعني القدرة على التحرر من النزعة التقليدية التصورات الشائعة والقدرة على التعامل مع الأنظمة والقوانين (الجامدة) وتطويعها العملي ويتطلب ذلك شجاعة في التمرد أحيانا , فالخروج عن المألوف يعني عدم الرغبة في الالتزام بالقواعد والأنماط السلوكية التي تم العمل بها من قبل في حل المشكلات والرغبة في التغيير. (المشوط، 2011)

6- القدرة على التحليل :

ويقصد بها إنتاج إبداعي أو ابتكاري يتضمن عملية انتخاب أو اختيار وثيق, أي عمل جديد, إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها. (المشوط، 2011)

الشكل رقم (02) : يوضح أهم عناصر (أبعاد) الإبداع الإداري .



المصدر: من إعداد الطلبة.

ثالثاً: مستويات الإبداع الإداري.

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الإبداع في المنظمات وهي: (حريم، 2009، صفحة 358):

(. Individuel Innovation /1 الإبداع على مستوى الفرد

وهو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية , لقد كتب الكثير عن الشخصية المبدعة وتناول كثير من الكتاب والباحثين هذا الموضوع سعياً لتحديد السمات التي تميز الشخصية المبدعة عن غيرها , كما عقدت عشرات المؤتمرات والندوات, ونشر الكثير من الأبحاث والمقالات التي تحاول التعرف على قدرات واستعدادات وميول الفرد المبدع وخصائص وسمات شخصيته المختلفة التي يتميز بها والتي لا تتوفر في الشخص غير مبدع , ومن بين خصائص الفرد المبدع :

* **المعرفة:** يبذل الفرد وقتاً كبيراً لإتقان عمله.

* **التعليم :** التعليم الذي يؤكد على المنطق يعيق الإبداع.

* **الذكاء :** الإنسان المبدع ليس بالضرورة عالي الذكاء , ولكنه يتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء .

* **الشخصية :** يحب الفرد المبدع روح المخاطرة ومستقل ومثابر وعالي الدافعية, ومتشكك ومنفتح على الآراء الجديدة وقادر على التسامح مع العزلة ولديه إحساس كبير بالفكاهة.

* **الطفولة :** طفولته اتسمت بالتنوع ومن المؤلف أن يكون قد واجه اضطرابات عائلية وأوضاع اقتصادية صعبة .

* **العادات الاجتماعية:** الإنسان المبدع ليس منطوياً على نفسه, بل يميل إلى التفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين.

2/ الإبداع على مستوى الجماعة

رغم أن البعض من الكتاب في هذا المجال يعتقد بان الإبداع على مستوى الجماعة أيضا أساسه فردي ، إلا أن البعض الآخر يقدمه على أساس أن الجهد الجماعي دائما أفضل من الجهد الفردي ، لذلك فهو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم أو دائرة أو لجنةالخ) اعتمادا على خاصية التداؤب, إن إبداع الجماعة يفوق كثيرا مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض ، هذا ويتأثر إبداع الجماعة كما ونوعا بما يلي (الفضل، 2009، الصفحات 21-22):

* **الرؤيا** * دعم ومؤازرة الإبداعات الذاتية الفردية.

* **الالتزام بالتركيز في الأداء.** * المشاركة الآمنة.

3/ الإبداع على مستوى المنظمة :

يتفق هذا النوع من الإبداع على مستوى الجماعة في الكثير من الصفات على اعتبار أن المنظمة باعتبارها كيان إداري وتنظيمي يتكون من جماعات وأفراد وعاملين في مواقع مختلفة بهدف انجاز هدف معين ، ويحمل الإبداع اسم المنظمة بشكل عام ، أي أن الإبداع الذي يصدر عن منظمة ما، ينسب إلى ذات المنظمة كحق فكري ومعنوي ويسجل باسمها لدى الدوائر المعنية بذلك ، وأصبح الإبداع بالنسبة للمنظمة أساس التطور ، بل هو ضرورة ملحة ولا غنى عنه إذا ما أرادت المنظمة البقاء والازدهار ، ويعتمد الإبداع في المنظمة (خاصة الإنتاجية) على عاملين أساسيين هما (الفضل، 2009، صفحة 22):

* القاعدة المعرفية في المنظمة .

* تراكم المعرفة عبر الوقت .

رابعاً : العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.

تعتبر بيئة العمل اليومية وما يواجهه الفرد من مؤثرات ذات اثر على العملية الإبداعية ، حيث نجد إن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الايجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي ما يؤدي إلى المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين ما يؤدي بالتالي إلى خلق وإطلاق العلاقات الإبداعية لديهم ، كما إن تبسيط إجراءات العمل وقتل الجمود والروتين سيؤدي أيضا إلى هذه النتيجة.

كما أن التعامل اليومي بين العاملين داخل الإدارة والعلاقات التي تنشأ بينهم، نتيجة لهذا التعامل لها تأثير كبير في خلق بيئة إبداعية، فان كان التعامل بينهم يقوم على أساس المحبة والمودة والتعاون فان هذا يفسح المجال لخلق بيئة إبداعية والعكس صحيح ، وهنا يبرز دور القائد الإداري الذي يحاول توفير هذا البيئة من خلال خلق التعاون البناء المثمر بين المتعاملين (العنزي، 1425هـ، صفحة 33).

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل يمكن القول بان دراسة بيئة العمل هي دراسة جد دقيقة ومهمة حيث أنها تساعد المؤسسة على تحقيق الإبداع الإداري والذي أصبح يشكل هدفا مشروعا تسعى جل المؤسسات إلى تحقيقه والعمل به ، لأنها أصبحت تعيش اليوم في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر ، حيث تسعى المؤسسات الأخرى المنافسة إلى تنبيه للحصول على موقع استراتيجي يميزها عن المؤسسات الأخرى ، وحتى تستطيع نيل هاته الميزة وجب عليها امتلاك خصائص مميزة لبيئة عملها تتسم بالمرونة من اجل تحقيق التميز والإبداع عن طريق توفير بيئة عمل جيدة وملائمة وإدارتها بشكل ناجح وفعال يضمن تحقيق عنصر الإبداع ، لذلك فان بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى إظهار إبداع العاملين في العمل وبالتالي يقود الإبداع إلى تحقيق النجاح والتميز في المؤسسة

المبحث الثاني : الدراسات السابقة للموضوع

يعد موضوع بيئة العمل والإبداع الإداري من المواضيع المهمة في حقل الإدارة العامة ، وقد ظهرت بعض الدراسات التي حاولت أن تبحث عن هذين الجانبين من ناحية المفهوم وعلاقتها بالمواضيع الإدارية الأخرى ، لذا سيتم استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بيئة العمل ، وكذلك الدراسات المتعلقة بالإبداع الإداري.

المطلب الأول : عرض الدراسات السابقة في الموضوع .

أولاً : الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل.

1/ دراسة منير عباس ، 2016 ، بعنوان اثر بيئة العمل المادية في اداء العاملين .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التغير الحاصل في بيئة العمل المادية في الجامعات السورية الخاصة ، ومستوى التغير في اداء العاملين فيها بعد الانتقال إلى المركز المؤقت ، مقارنة بما قبله ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع الاعتماد على الاستبانة في الحصول على البيانات . . SPSS. اللازمة تم تحليلها باستخدام برنامج

النتائج المتوصل إليها : وجود تغير في التصميم المعياري والداخلي ضمن الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة مع بما قبله حيث كان التصميم المعماري قبل أفضل .

توصيات الدراسة : العمل على توفير مكاتب كافية للعاملين ليشعروا براحة اكبر في العمل والمحا فضاة على المسافات المطلوبة بطريقة لا تجعل العامل يزعج الآخرين .

2/ دراسة عبد المعطي عساف ، بعنوان دور متغيرات بيئة العمل الداخلية على رضا العاملين في شركات الأدوية الأردنية .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور متغيرات البيئة الداخلية على رضا العاملين ، وقد وزعت استبانته على عينة بلغت (130) مفردة شكلت 8 بالمئة من إجمالي العاملين ، تم استعادت (103) استبانته منها .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : هناك درجة عالية من الرضا من قبل العاملين عن متغيرات بيئة العمل الداخلية التي لها تأثير على رضا العاملين وعلى استقرارهم ، وعلى مستواهم الإنتاجي .

توصيات الدراسة : الاستمرار بالاهتمام بمتغيرات بيئة العمل الداخلية ، وكذا معالجة مشكلة دوران العمل واغناء بيئة العمل بالعوامل الجاذبة .

3/ دراسة نبيل علي مبخوت حسن حمادي ، 2018 ، بعنوان بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية وكذا تحديد مستوى الأداء الإداري فيها مع تحديد العلاقة بين بيئة العمل الداخلية بمجالاتها الأربعة (الهيكل التنظيمي ، الثقافة التنظيمية ، التكنولوجيا المتاحة ، الموارد المتاحة) والأداء الإداري بمجاليه (الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري) في الجامعات اليمنية الأهلية ، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة .

نتائج الدراسة : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والأداء الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية .

توصيات الدراسة : ضرورة الاهتمام ببيئة العمل الداخلية كونها احد العناصر الرئيسية التي تؤثر إيجابا أو سلبا في أداء الموظفين ومدى انعكاس ذلك على مستوى التزامهم بالمهام الوظيفية وتطوير قدراتهم الإبداعية ، والعمل على تعزيز الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري .

ثانيا : الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع الإداري .

1/ دراسة نقيري مفيدة ، 2018 ، بعنوان اثر فرق العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة

تهدف هذه الدراسة الا التعرف على اتجاهات العاملين في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة ، والتعرف أيضا على مستوى الإبداع الإداري السائد لديهم ومعرفة اثر فرق العمل بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري ، وقد تم الاعتماد على استمارة استبيان وزعت على العمال الإداريين بالمؤسسة والبالغ عددهم 200 عامل وعاملة ، مع استخدام المنهج الوصفي للوصول لنتائج الدراسة .

النتائج المتوصل إليها : مستوى فرق العمل السائد في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب جاء متوسطا كما كان مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين جاء مرتفعا .

توصيات الدراسة : على المؤسسة أن تولي اهتمام كبير باعتماد نضام التوزيع والمكافآت يكون مبني على أسس عادلة وموضوعية ، كذلك يجب عليها تطبيق إجراءات عادلة أثناء وعند تنفيذ القرارات .

2/ دراسة عبد الرحمن محمد مرعي ، 2014 ، بعنوان مستوى الإبداع الإداري والقيادة لدى مديري المدارس

الابتدائية من وجهة نظر مديري ومعلمي إدارة الحسينية .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر الإبداع الإداري والقيادة ، كذلك فهم عملية الإبداع في الإدارة ومدى ارتباطها بالقيادة ، وكذا تحديد الفروق في مستوى الإبداع الإداري والقيادة ، بالاعتماد على المنهج الوصفي .

النتائج المتوصل إليها : وجود ارتفاع في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية ، بالإضافة إلى عدم وجود فروق في مستويات الإبداع الإداري .

توصيات الدراسة : ضرورة تدريب المعلمين ومديري المدارس على مهارات القيادة ، مع توفير الظروف البيئية الملائمة لممارسة الإبداع الإداري داخل المؤسسات التعليمية .

3/ دراسة احمد بن خليفة ، 2020، بعنوان إدارة المعرفة ودورها في تفعيل الإبداع في المؤسسات الخدمية

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة إدارة المعرفة في تفعيل الإبداع من خلال معرفة آراء الرؤساء في المؤسسة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استبانته لجمع البيانات وزعت على عينة عددها 40 عامل مع استخدام المنهج الوصفي لملائمته لموضوع الدراسة .

النتائج المتوصل إليها : وجود علاقة ول كن ضعيفة بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري في مؤسسة اتصالات الجزائر .

توصيات الدراسة : من بين التوصيات المقترحة ، توفير أقسام للبحث والتطوير والتجريب وتعلم الدروس وتوفير المناخ اللازم من اجل تعزيز عملية التفكير الإبداعي توليد المعرفة .

ثالثا : الدراسات المتعلقة بعلاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري .

1/ دراسة محمد حبوري ، 2020، بعنوان قياس اثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قياس اثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين .

والتعرف على دور بيئة العمل الداخلية منا أو الخارجية في العملية الإبداعية وفي الإدارات المالية وعلى وجه الخصوص المديرية الجهوية للخزينة بوهرا ، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وحيث تكونت عينة الدراسة من 118 فردا ، ولتحقيق هدف الدراسة طورت استبانته وفقا للإطار النظري

تم التحقق من صدقها من خلال لجنة من المحكمين المختصين .

النتائج المتوصل إليها : وجود علاقة بين عناصر بيئة العمل والإبداع الإداري .

توصيات الدراسة: أجنح استقرار بيئة العمل تجعل العمال يخلقون الإبداع الإداري .

2/ دراسة مرام احمد علي ، 2020، بعنوان اثر القيادة الإدارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري.

هدفت هذه الدراسة إلى اختيار علاقة الارتباط وا لأثر بين متغير القيادة الإدارية ومتغير جودة بيئة العمل ومتغير الإبداع الإداري ، بجامعة الملك خالد في السعودية ، وفق المنهج الوصفي التحليلي نظرا لصغر حجم الدراسة مع استخدام استبانته معلومات وزعت على جميع أفراد المجتمع عددها 144 ، وقد تم SPSS. تحليل البيانات باستخدام برنامج

النتائج المتوصل إليها : اتضح لدى القادة الإداريون اهتمام في تنمية الإبداع لدى موظفيهم وقد يغزى ذلك إلى إدراك المديرين إن الإبداع هو الأساس للنجاح والتفوق في المنظمات الحديثة .

توصيات الدراسة : استحداث إدارة للإبداع في كليات الجامعة تعني بالمبدعين ودراسة كيفية الاستفادة منهم فضلا عن مساعدتهم في تطبيق أفكارهم الإبداعية .

3/ دراسة لعمور رملية ، 2019 ، بعنوان اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية (الثقافة التنظيمية ، التدريب ، القيادة الإدارية ، نضام الحوافز والمكافآت) على الإبداع الإداري في مديرية الإدارة المحلية بولاية غرداية وكذا التعرف على مفهوم وأهمية وخصائص كل من بيئة العمل والإبداع الإداري ، SPSS ولتحقيق هذه الأهداف تم تصميم استبيان مكون من 42 فقرة لجمع البيانات وتحليلها وفق برنامج

النتائج المتوصل إليها : وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والإبداع الإداري في مديرية الإدارة المحلية ، وكذا وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمركزية القرارات والثقافة التنظيمية والقيادة الإدارية على الإبداع الإداري .

توصيات الدراسة : تشجيع العاملين على العمل ضمن فريق تسوده روح المخاطرة والمجازفة ، والعمل على تحسين مستوى الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية في المديرية محل الدراسة .

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز اثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري في بلدية عين التركي ، وكذا التعرف على واقع ومستوى بيئة العمل والإبداع الإداري في بلدية عين التركي،اعتمدت هذه الدراسة SPSS على استبيان تم توزيعه في بلدية عين التركي شملت عينة الدراسة 50 عاملا، وتحليلها وفق

المطلب الثاني: الدراسات ذات الأصول الأجنبية:

– دراسة Westermann & Simmon () بعنوان " **Effects of Work Environment on the**

Personnalité–performance Relationship:An Exploratory Study " هدفت إلى اختبار

العلاقة بين الشخصية وبيئة العمل والعوائد ممثلة بالأداء والالتزام ، تكونت عينة الدراسة من 115 فردا من العاملين في مصانع الصلب والحديد في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ، كان من أبرزها : أن هناك علاقة ارتباط بين الشخصية وبيئة العمل والعوائد ممثلة بالأداء والالتزام .

3- دراسة (Sarros et..al 2008) بعنوان " **Building a climate for innovation through**

Transformational leadership and organisationnel culture " هدفت هذه الدراسة إلى

العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع والثقافة التنظيمية ، أجريت الدراسة على (1158) مديرا من منظمات القطاع الخاص الاسترالي وبالاستناد إلى أسلوب التحليل الهيكلي للبيانات تبين أن هناك علاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي ، وأن هناك دورا للمناخ التنظيمي على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع ، وأوصى الباحثون بضرورة مناقشة ودراسة الاستراتيجيات الخاصة ببناء الإبداع التنظيمي .

المطلب الثالث : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة .

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لمتغير بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري في دراسة "لمصنع الهامل فرع المطاحن " بشكل عام ، في حين أجريت غالبية الدراسات في بيئات مختلفة أو بيئات غير محلية .

كما تميزت عن الدراسات السابقة في مجالات متغيرات الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل " بيئة العمل " والمتغير التابع " الإبداع الإداري " بالإضافة إلى أنها تتميز عنها في طبيعة مجتمع وعينة الدراسة وكذا البيئة أو القطاع في بعض الدراسات السابقة .

في حين تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها لمنهج الدراسة وهو " المنهج الوصفي التحليلي " وأداة جمع البيانات وهي " الاستبانة " كما تتفق معها مع بعض الدراسات السابقة نوعا ما في تناولها لموضوع " تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري " مثل دراسة " محمد سعد فهد المشوط 2011، بعنوان أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري " ودراسة حבורي محمد 2020، بعنوان قياس اثر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري ، كما تتفق معها في تناولها لعناصر بيئة العمل كمجالات محددة للتعرف على واقع بيئة العمل في المنظمات بالإضافة إلى توصلها لنفس بعض النتائج.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية
بمؤسسة الهامل فرع المطاحن -
أدرار -

تمهيد

بعد التطرق في الفصل الأول إلى كل من الأسس النظرية والاطار المفاهيمي والمنهجي لمفهوم بيئة العمل والإبداع الإداري ، سنقوم في هذا الفصل الثاني التطبيقي بإسقاط ما تم دراسته نظريا المؤسسة محل الدراسة .

سنقوم في هذا الفصل نحو تحقيق الهدف الأساسي من هذه الدراسة والمتمثل في الكشف عن مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة الهامل (فرع المطاحن) ، بالإضافة إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة والتحقق من صحة الفرضيات.

ومن اجل تحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين: /

المبحث الأول: / الطريقة والأدوات والنموذج المستخدم في الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: / عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات والنموذج المستخدم في الدراسة الميدانية

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الطريقة المعتمدة في الأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية ، حيث تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ، المطلب الأول سيتم التعرف فيه على طريقة اختيار العينة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع وتحليل البيانات والمعلومات ، أما المطلب الثاني فيظم الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية .

المطلب الأول: طريقة وأدوات إجراء الدراسة الميدانية.

أولا : مجتمع الدراسة .

1/ التعريف بمجتمع الدراسة : مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن .

هو عبارة عن وحدة صناعية لمجمع الهامل فرع المطاحن ، تحتوي على مطحنة للقمح تعمل على استخراج السميد من القمح الصلب والدقيق (الفرينة) من القمح اللين ، وتقدر مساحة نشاطها ب 02 هكتار ، وتقدر طاقتها الإنتاجية ب 30 طن يوميا من القمح الصلب (السميد) ، و 50 طن يوميا من القمح اللين (الفرينة) .

ويعد الفرع مؤسسة ذات مسؤولية محدودة ، تعود طبيعة ملكيتها إلى القطاع الخاص ، وهي متواجدة بشمال أدرار في الطريق الوطني رقم 06 بالمنطقة الصناعية بحيث تكمن مهمتها الأساسية في إنتاج الدقيق بكل أنواعه المختلفة وتوزيعه عبر الفروع التابعة لها (نقاط البيع) حيث تكمن مجمل تعاملاتها مع بعض قصور الولاية من بينها : زاوية كنته ، تيمياوين ، رقان ، برج باجي مختار ، بغية إعطاء صورة شاملة وواضحة بتقريبه للمستهلك ويبلغ عدد عمال هذا الفرع حوالي 40 عامل موزعين على المصالح بحسب المهام الموجهة لكل مصلحة.

2/أهم مهام وأهداف مؤسسة الهامل فرع المطاحن بأدرار.

تكمن المهمة الرئيسية للمؤسسة في عملية طحن القمح بضمان تنفيذ العملية الإنتاجية من خلال التكلفة بنشاطات تسيير عمليات الإنتاج للقمح (السميد ، الفرينة) ونقلها وتخزينها وفي الأخير توزيعها وبيعها وتتجلى بمجموعة من العمليات التالية :

- استقبال المادة الأولية والتنظيف الأولي، التنظيف النهائي، الطحن، ووضعها في أكياس بلاستيكية وأخيرا بيعها.
- عملية الطحن للقمح تعطي:

بالنسبة للقمح الصلب هو عبارة عن مزيج بين القمح المحلي والقمح المستورد من الخارج ذو اللون الأصفر الفاقع والموجه لإنتاج السميد المتوسط ، والسميد الخشن ، والسميد الرقيق المستعمل في صناعة العجائن.

أما بالنسبة للقمح اللين ذو اللون البني فيعطي الفرينة الممتازة والمستعملة في صناعة الحلويات و فرينة عادية تستعمل في صناعة الخبز وأخيرا النخالة التي تستعمل لتغذية الحيوانات.

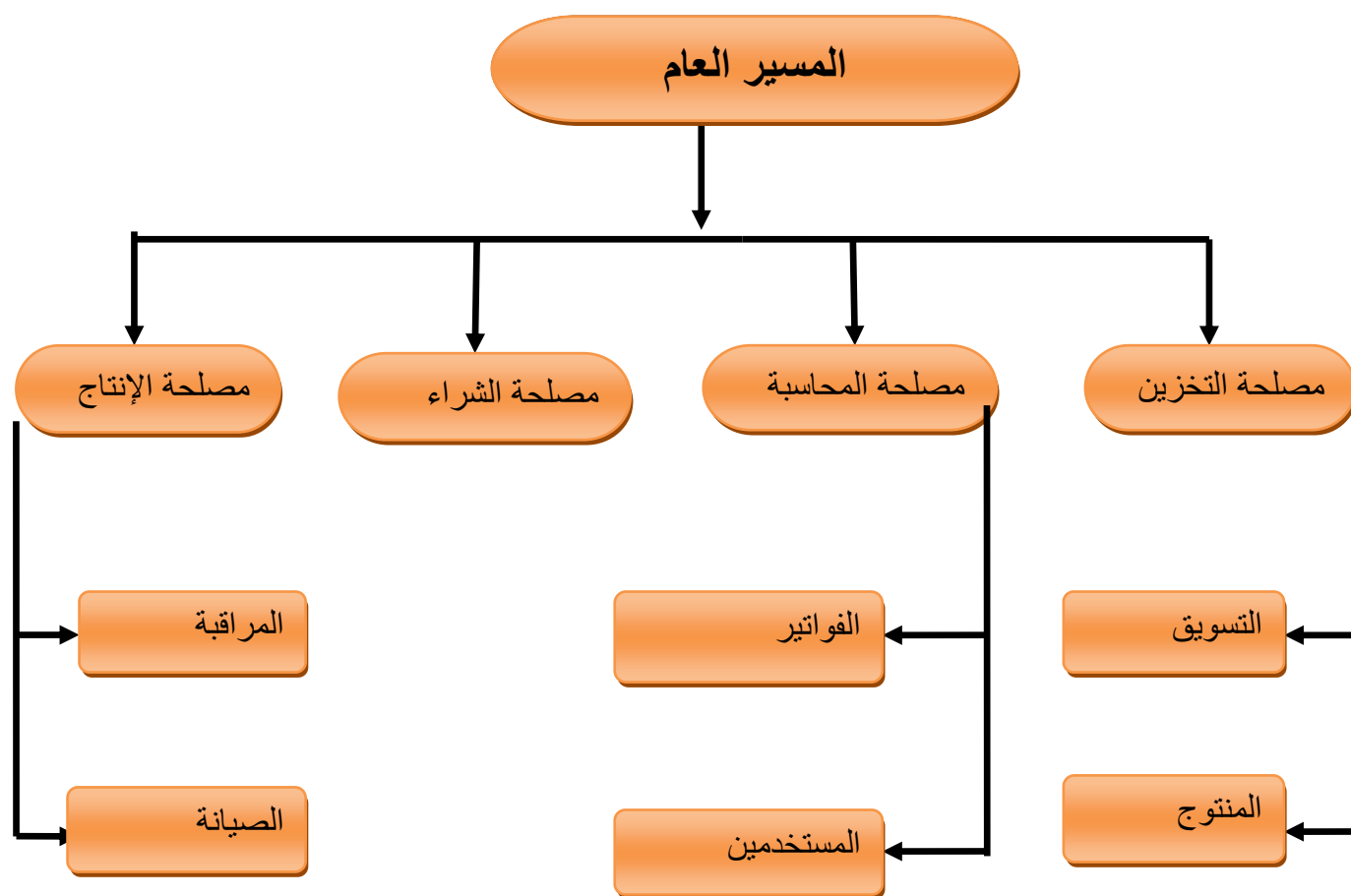
3/ الأهداف:

للمؤسسة مجموعة من الأهداف المتمثلة في تحقيق المتطلبات الأساسية لنجاح المؤسسة ويتمثل الهدف الرئيسي لها كهدف أي مؤسسة أخرى هو تحقيق قدر أعظم من الربح, أما الأهداف الفرعية لها فتتمثل في مجموعة من النقاط التالية:

- 1- تلبية حاجيات الزبائن وتغطية النقص لهذه المادة وهذا باعتبار أن القمح العنصر الأساسي الذي تعتمد عليه دول الجنوب الكبير وتقديم منتوجات من السلع والخدمات التي يطلبها المستهلك بالشكل الذي يتناسب مع قدرات المنظمة , ويعني ذلك أن يكون الإنتاج بتكلفة معقولة ومناسبة وان يتم تقديم السلعة والخدمة في الوقت المناسب ومستوى الجودة المرغوب وحسب المواصفات الموضوعة .
- 2- ضمان تمثيل جيد لشؤون الحبوب على المستوى المحلي.
- 3- التنمية والاستمرار على المستوى الولائي , وتشجيع الشباب على الاقتناء بهذه الاستثمارات وبهذا تكثيف وزيادة المؤسسات بمختلف أنواعها في الولاية .
- 4- فتح الفضاء من اجل التجديد والابتكار للعمال .
- 5- امتصاص وتقليل البطالة في المجتمع بتوفير مناصب شغل لأبناء المنطقة.

الشكل (03): الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

من خلال هذا المخطط يمكن إبراز أهم المصالح للفرع من خلال الشكل الموالي:



المصدر: مستخرج من وثائق المؤسسة.

ثانيا : عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 35 عامل من المجتمع الأصلي , ولقد شملت وحدة المعاينة جميع العاملين بما فيهم (المدراء , الموظفين , مسؤول المصالح والأقسام) لدى مؤسسة الهامل فرع المطاحن بادرا, وذلك من اجل الوصول إلى أدق النتائج والجدول التالي يوضح تداول الاستمارة :

الجدول رقم (01) : تداول الاستمارة .

عدد الاستبيانات	العدد	النسبة المئوية
الموزعة	35	100 %
غير المسترجعة	03	8.87 %

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

5.71 %	02	المستبعدة
85.71 %	30	الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبتين.

يلاحظ من الجدول أعلاه انه تم توزيع (35) استبانته بما يوافق مجتمع الدراسة ، حيث لم يتم استرجاع (03) استبانته وتم استرجاع (32) استبانته (02) منها مستبعدة ، و (30) استبانته كانت صالحة للتحليل .

ثالثا : متغيرات وعينة الدراسة .

1) متغيرات الدراسة :

سوف يتم التطرق في هذه الدراسة إلى العلاقة بين متغيرين:

المتغير المستقل: المتمثل في بيئة العمل.

والذي يتضمن خمسة أبعاد (بعد الهيكل التنظيمي، بعد التدريب، بعد الأنظمة والتعليمات، بعد

الحوافز والمكافآت، بعد ظروف العمل).

المتغير التابع : والمتمثل في الإبداع الإداري والذي يتضمن ستة أبعاد (بعد الأصالة ، بعد الطلاقة ، بعد

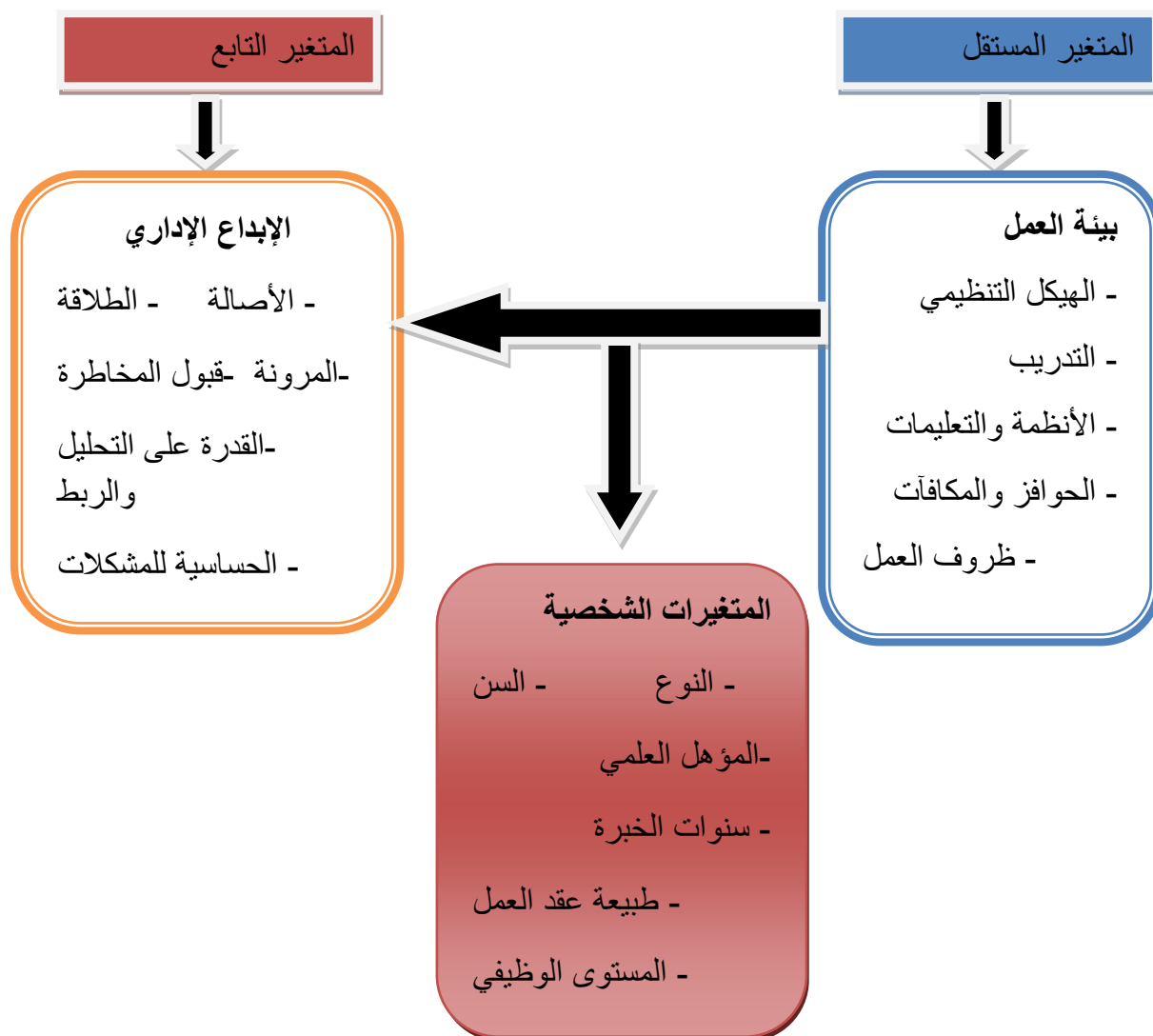
المرونة ، بعد قبول المخاطرة ، بعد القدرة على التحليل والربط ، بعد الحساسية للمشكلات) .

المتغيرات الشخصية: وتشمل المتغيرات التالية (النوع، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة عقد

العمل، المستوى الوظيفي) .

2) نموذج الدراسة :

الشكل رقم (04) : يمثل نموذج الدراسة .



المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.

من خلال هذا المطلب سنحاول توضيح مختلف الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة البيانات المجمعة من الاستبيان.

أولاً: تصميم أداة الدراسة:

من أجل القيام بالمعالجة التطبيقية للموضوع محل الدراسة, كان لزاماً علينا تحديد التقنيات والأدوات لجمع البيانات الخاصة بالدراسة والمتمثلة فيما يلي :

(1) المقابلة: هي وسيلة عملية تتم بين الباحث وشخص آخر أو مجموعة من الأشخاص تطرح من خلالها أسئلة ويتم تسجيل إجاباتهم على تلك الأسئلة المطروحة (الضامن م.، 2017، صفحة 96) .

-ولقد قمنا بإجراء مقابلة مع موظف من اجل توضيح موضوع الدراسة والغاية منها, جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بأفراد عينة الدراسة.

(2) الملاحظة: هي تقنية منهجية مباشرة تستعمل لجمع البيانات والمعلومات من الميدان, حينما يتعذر الوصول إلى البيانات والمعلومات عن طريق التقنيات المنهجية الأخرى, وتتم الملاحظة بالمشاهدة المباشرة التي يستعمل فيها الباحث حواسه أو استعانتة بالأجهزة التكنولوجية المساعدة على دقة الملاحظة والقياس. (سعيد، 2017، صفحة 283)

- ومن خلال دراستنا الميدانية لاحظنا العديد من السلوكيات والمعاملات المختلفة بين العاملين والزبائن من خلال العلاقة الوطيدة بينهم في العمل ، بالإضافة إلى حسن الاستقبال عن طريق الإرشاد والتوجيه .

(3) الاستبيان: يعد الاستبيان وسيلة من وسائل جمع المعلومات، وقد يستخدم على إطار واسع ليشمل الأمة. (الضامن م.، 2007، صفحة 91)

3-1/ محتويات الاستبيان:

تم إعداد الاستبيان بناء على دراسات سابقة ذات علاقة بالموضوع محل الدراسة ، وذلك بالاعتماد على مجموعة من العبارات التي تساعد على الإجابة على فرضيات الدراسة ، ولقد تضمن الاستبيان مايلي :

المحورالاول: تضمن مجموعة من البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة (النوع ، الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، طبيعة عقد العمل ، المستوى الوظيفي) .

المحور الثاني: يتمثل في متغير بيئة العمل والذي تكون من 20 عبارة موزعة على 05 أبعاد وهي كالآتي:

❖ بعد الهيكل التنظيمي يشمل (03) عبارات .

❖ بعد التدريب ويشمل (04) عبارات .

❖ بعد الأنظمة والتعليمات ويشمل (04) عبارات .

❖ بعد الحوافز والمكافآت ويشمل كذلك (04) عبارات .

❖ بعد ظروف العمل ويشمل (05) عبارات.

- أما المحور الثالث: فهو متعلق بالمتغير التابع الإبداع الإداري والذي يتكون من (27) عبارة مقسمة على 06 أبعاد وهي كالآتي :

❖ بعد الأصالة الذي يحتوي على (03) عبارات .

- ❖ بعد الطلاقة والذي يحتوي على (05) عبارات .
 - ❖ بعد المرونة والذي يحتوي كذاك على (05) عبارات .
 - ❖ بعد قبول المخاطرة الذي يحتوي على (05) عبارات .
 - ❖ بعد القدرة على التحليل والربط والذي بدوره يحتوي على(05) عبارات.
 - ❖ بعد الحساسية للمشكلات الذي يحتوي على (04) عبارات .
- 2-3 / مقياس الدراسة :

لتحويل إجابات أفراد عينة الدراسة إلى بيانات كمية تم استخدام نموذج لبكرت الخماسي.

الجدول رقم (02) : يمثل نموذج لبكرت الخماسي

الدرجة	1	2	3	4	5
الإجابات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبتين.

من اجل الحصول على المتوسط الحسابي المرجح نقوم بما يلي :

➤ حساب المدى وهو الفرق بين اكبر قراءة في التوزيع واقل قراءة مضاف إليه مقدار وحدة القياس ,المدى يساوي $4 = 1 - 5$.

➤ قسمة المدى على 5 من اجل الحصول على الفئة أي $0.8 = 5/4$ بإضافة اقل قيمة في المقياس (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم(03) : يمثل درجات مقياس لبكرت .

الدرجة	مجال المتوسط
منخفضة جدا	ما بين 1 و 1.08
منخفضة	ما بين 1.08 و 2.60
متوسطة	ما بين 2.60 و 3.40
عالية	ما بين 3.40 و 4.20
عالية جدا	ما بين 4.20 و 5

المصدر : عبد الفتاح عز ، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام ، دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع ، الرياض - السعودية ، 2007 ، ص 540

ثانيا : صدق وثبات أداة الدراسة

1) الصدق الظاهري لأداة الدراسة : للتحقق من الصدق الظاهري لاستبانة الدراسة قمنا بعرضها على 03 محكمين من نفس التخصص وهو ما يوضحه الملحق رقم () ، وتم تعديلها بالاعتماد على الملاحظات والاقتراحات وإعادة تشكيله ، وهو ما يظهره الملحق رقم () ليصبح في شكله النهائي والمكون من 47 فقرة .

2) الصدق التطبيقي لأداة الدراسة (الاتساق الداخلي): حيث تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه، وقمنا بحساب معامل الارتباط سيبرمان بين كل عبارة من عبارات الاستبيان بهدف التحقق من صدق الاستبيان.

1-2 الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: بيئة العمل.

الجدول رقم (04): يمثل معامل الارتباط سيبرمان لبعد الهيكل التنظيمي .

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	يتميز الهيكل التنظيمي للمصنع بالبساطة	**0.954	0.000
02	يوضح الهيكل التنظيمي للمصنع اتجاهات الاتصالات في المنظمة	**0.939	0.000
03	يساهم الهيكل التنظيمي للمصنع في انتشار روح الفريق للعمل	**0.894	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات الهيكل التنظيمي ترتبط مع الدرجة الكلية مع فقرة الهيكل التنظيمي، مما يعني أن عباراتها دالة إحصائية وان معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تتراوح ما بين (0.954 , 0.894) ، كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات الهيكل التنظيمي وهذا ما يدل أن عبارات الهيكل التنظيمي صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم (05) : معامل الارتباط سيبرمان لبعث التدريب .

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
04	يعتبر المصنع التدريب خيارا استراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة	**0.964	0.000
05	يتميز المصنع بإشراك الموظفين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم	**0.953	0.000
06	تسعى إدارة المصنع ليكون التوجه نحو التدريب كفريق عمل وليس كأفراد	**0.951	0.000
07	يعمل المصنع على إتاحة فرص التدريب لجميع الموظفين في مختلف الإدارات	**0.954	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01 .

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات بعث التدريب ترتبط مع الدرجة الكلية مع فقرات

التدريب ، مما يعني أن عباراتها دالة إحصائيا ، وان معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها (مستوى المعنوية) اقل من مستوى دلالة ، Sig قوية تتراوح ما بين (0.951 ، 0.964) كما أن قيمة

0.01 في جميع عبارات التدريب هذا ما يدل على أن عبارات التدريب صادقة ومتسقة داخليا

الجدول رقم (06) : معامل الارتباط سيبرمان لبعث الأنظمة والتعليمات .

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
08	تؤدي الأنظمة والتعليمات في المصنع إلى انجاز العمل	**0.951	0.000
09	تتوفر أنظمة الرقابة وإشراف فعالة في المصنع من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة	**0.943	0.000
10	يؤدي عدم وضوح الأنظمة والتعليمات في المصنع إلى إرباك العمل وتأخيره	**0.963	0.000
11	تمتاز الأنظمة والتعليمات في المصنع بالمرونة لتحقيق أهداف المؤسسة	**0.953	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01 .

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05

من خلال الجدول يتضح لنا أن جميع عبارات الأنظمة والتعليمات ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرة الأنظمة والتعليمات, أي عباراتها دالة إحصائيا, وان معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تتراوح بين (0.943,0.963) , كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات الأنظمة التعليمات والتعليمات وهذا ما يدل على أن عبارات الأنظمة والتعليمات صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم (07): معامل الارتباط سيبرمان لبعده الحوافز والمكافآت.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
12	تتميز الحوافز والمكافآت في المصنع بالفعالية والموضوعية	0.804**	0.000
13	يؤدي نضام الحوافز والمكافآت بالمصنع إلى تحسين الأداء	0.837**	0.000
14	يرتبط نظام الحوافز بالمصنع بشكل مباشر مع نتائج الأداء	0.759**	0.000
15	يعتبر الدخل الذي يتقاضاه الموظفين بالمصنع مرتفعا مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى	0.634**	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss23

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01 .

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات الحوافز والمكافآت ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرات الحوافز والمكافآت, مما يعني أن عباراتها دالة إحصائيا وان معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تتراوح بين (0.634,0.837) ، كما إن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات الحوافز والمكافآت وهذا ما يدل على أن عباراتها صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم (08): معامل الارتباط سيبرمان لبعده ظروف العمل .

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
16	يقوم المصنع بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لانجاز اعمالهم	0.890**	0.000

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

17	يتلاءم الأثاث المكتبي مع طبيعة العمل بالمصنع	**0.956	0.000
18	يشعر الموظفون بالمصنع بالارتياح بخصوص مكان العمل	**0.954	0.000
19	يوفر المصنع ظروف الأمن والسلامة لكافة الموظفين	**0.951	0.000
20	يعمل المصنع على توفير كافة التأمينات الأزمة للموظفين في حالة التعرض للحوادث في العمل	**0.951	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات ظروف العمل ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرة

ظروف العمل, مما يعني أن عباراتها دالة إحصائيا وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تتراوح بين (0.956، 0.890) , كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات ظروف العمل, وهذا ما يدل على أن عباراتها صادقة ومتسقة داخليا.

2-2/ الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني " الإبداع الإداري " (الأصالة ، الطلاقة ، المرونة ، قبول المخاطرة ، القدرة على التحليل والربط ، الحساسية للمشكلات) .

الجدول رقم (09): معامل الارتباط سيبرمان لبعده الأصالة:

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
21	ينجز الموظفون بالمصنع ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متجدد	**0.978	0.000
22	يشعر الموظفون بالمصنع بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل	**0.990	0.000
23	يتمتع الموظفون داخل المصنع بالمهارة في النقاش والحوار ويمتلكون الحجة والقدرة على النقاش	**0.978	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا جميع عبارات بعد الأصالة ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرة

الأصالة ، مما يعني أن عباراتها دالة إحصائيا وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تتراوح بين (0.978،0.990) ، كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات الأصالة، وهذا ما يدل على أن عباراتها صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم (10) : معامل الارتباط سيبرمان لبعده الطلاقة

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
24	يحرص الموظفون في المصنع على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	0.961**	0.000
25	يستطيع الموظفون بالمصنع اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل	0.961**	0.000
26	يمكن للموظفين داخل المصنع إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة	0.949**	0.000
27	يملك الموظفون بالمصنع القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة	0.961**	0.000
28	يمكن للموظفين بالمصنع التعبير عن أفكارهم بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة تناسب موقف معين	0.961**	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات بعد الطلاقة ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرة الطلاقة

، مما يعني أن عباراتها دالة إحصائيا وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تتراوح بين (0.949،0.961) ، كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات الطلاقة ، وهذا ما يدل على أن عباراتها صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم (11): معامل الارتباط سيبرمان لبعده المرونة:

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
-------	----------	----------------	----------------

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

0.000	**0.981	يمتلك الموظفون بالمصنع القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر	29
0.000	**0.975	يحرص الموظفون بالمصنع على معرفة الرأي المخالف لرأيهم للاستفادة منه	30
0.000	**0.981	يقوم الموظفون داخل المصنع بالتعبير عن موقفهم عندما يقتنعون بعدم صحته	31
0.000	**0.985	يحرص الموظفون داخل المصنع على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة	32
0.000	**0.981	يتمكن الموظفون بالمؤسسة من رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	33

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا جميع عبارات بعد المرونة ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرة المرونة, مما يعني أن عباراتها دالة إحصائيا وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تتراوح بين (0.985;0.975), كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات المرونة, وهذا ما يدل على أن عباراتها صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم (12): معامل الارتباط سيبرمان لبعء قبول المخاطرة.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
34	يتقبل الموظفون بالمصنع انتقادات الآخرين بصدق	**0.952	0.000
35	يتقبل الموظفون بالمصنع الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح	**0.959	0.000
36	يدافع الموظفون بالمصنع عن أفكارهم بالحجة والبرهان	**0.959	0.000
37	يبادر الموظفون بالمصنع بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لمشكلات العمل	**0.959	0.000
38	يتحمل الموظفون بالمؤسسة مايقومون به من أعمال ولديهم الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك	**0.952	0.000

Spss المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا جميع عبارات بعد قبول المخاطرة ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرات قبول المخاطرة، مما يعني أن عباراتها دالة إحصائيا وان معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تتراوح بين (0.952،0.959) ،كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات قبول المخاطرة، وهذا ما يدل على أن عباراتها صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول (13): معامل الارتباط سيبرمان لبعد القدرة على التحليل والربط.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
39	يملك الموظفون داخل المؤسسة القدرة على تنظيم أفكارهم	0.974**	0.000
40	يساهم الموظفون بالمؤسسة في تجزئة مهام العمل	0.971**	0.000
41	يملك الموظفون بالمؤسسة القدرة على تحليل مهام العمل	0.967**	0.000
42	يحدد الموظفون داخل المصنع تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه	0.967**	0.000
43	يستطيع الموظفون بالمصنع إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها	0.974**	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا جميع عبارات بعد القدرة على التحليل والربط ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرات القدرة على التحليل والربط ، مما يعني أن عباراتها دالة إحصائيا وان معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تتراوح بين (0.967،0.974) ،كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات القدرة على التحليل والربط، وهذا ما يدل على أن عباراتها صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم (14): معامل الارتباط سيبرمان لبعده الحساسية للمشكلات.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
44	يتنبأ الموظفون بالمصنع بمشكلات العمل قبل حدوثها	0.979**	0.000
45	يستطيع الموظفون بالمصنع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات في العمل	0.979**	0.000
46	يحرص الموظفون بالمصنع على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقومون به من عمل	0.979**	0.000
47	يمتلك الموظفون بالمصنع رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل .	0.979**	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات

1- ** أمام الرقم تعني أن العبارة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01 .

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا جميع عبارات بعد الحساسية للمشكلات ترتبط مع الدرجة الكلية لفقرات الحساسية للمشكلات, مما يعني أن عباراتها دالة إحصائيا وان معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية تقدر ب (0.979), كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من مستوى دلالة 0.01 لجميع عبارات الحساسية للمشكلات, وهذا ما يدل على أن عباراتها صادقة ومتسقة داخليا.

3/ ثبات الاستبيان: للتحقق من ثبات الاستبيان ومصادقته استخدمنا اختبار كرونباخ لقياس ثبات فقرات الاستبيان من خلال معامل ألفا كرونباخ والملحق رقم () يوضح ذلك , كذلك هذا ما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (15) :معامل ألفا كرونباخ للثبات بالنسبة للمحاور وأبعاد الاستبانة .

البيان	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ للثبات
المحور الأول بيئة العمل	الهيكل التنظيمي	0.946
	التدريب	0.971
	الأنظمة والتعليمات	0.979
	الحوافز والمكافآت	0.979
	ظروف العمل	0.976

0.992	20	الثبات الكلي للمحور الأول	
0.985	03	الأصالة	المحور الثاني الإبداع الإداري
0.985	05	الطلاقة	
0.995	05	المرونة	
0.990	05	قبول المخاطرة	
0.992	05	القدرة على التحليل والربط	
0.994	04	الحساسية للمشكلات	
0.996	27	الثبات الكلي للمحور الثاني	
0.996	47	الثبات الكلي للاستبيان	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن قيمة معامل الثبات الكلي الاستبانة تقدر ب 0.996 وهي تفوق القيمة المقدر ب 70 بالمئة مما يعني أنها تتمتع بدرجة ثبات عالية مناسبة لموضوع الدراسة .

ثالثا : الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية .

للقيام بالتحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان اعتمدنا على الأدوات الإحصائية المناسبة للدراسة التي، حيث تم استخدام نوعين من الأساليب الإحصائية SPSS23 تحصلنا على نتائجها بعد تفرغ الاستبيان وهي موضحة في الجدول التالي كما يلي:

الجدول رقم (16) : الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

وصفها	الأداة الإحصائية	نوع الأسلوب الإحصائي
بتم من خلالها التعرف على خصائص الشخصية لأفراد العينة عن طريق الأشكال	التكرارات والنسب المئوية	الأساليب الإحصائية الوصفية
لمعرفة إلى أي مدى تنتمي إليه إجابات أفراد عينة الدراسة	المتوسط الحسابي	
لمعرفة تشتت القيم عن متوسطها الحسابي	الانحراف المعياري	
للتأكد من صدق الأداة ولقياس	حساب معامل الارتباط بيرسون	

علاقة ارتباط العبارات مع محاورها		
يتم استخدامه للتأكد من يبات فقرات الاستبيان	مقياس ألفا كرونباخ	الأساليب الإحصائية الاستدلالية
لمعرفة الفروق في أراء عينة الدراسة	تحليل التباين One way Anova	
استخدم لاختيار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع	معامل الانحدار الخطي البسيط	
لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا	كولوجرف سمرنوف Kolmogorov – Smirnov	

المصدر: من إعداد الطالبتين

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية.

أولا : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة.

بعد اختيار العينة من اجل القيام بالدراسة الميدانية، تم توزيعها حسب الخصائص الشخصية والوظيفية المتمثلة في: (النوع , السن , المؤهل العلمي , سنوات الخبرة , طبيعة عقد العمل , المستوى الوظيفي)، وفيما يلي توضيح لخصائص أفراد العينة محل الدراسة.

1- التوزيع وفق متغير النوع :

الجدول رقم (17): يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع (ذكر - أنثى):

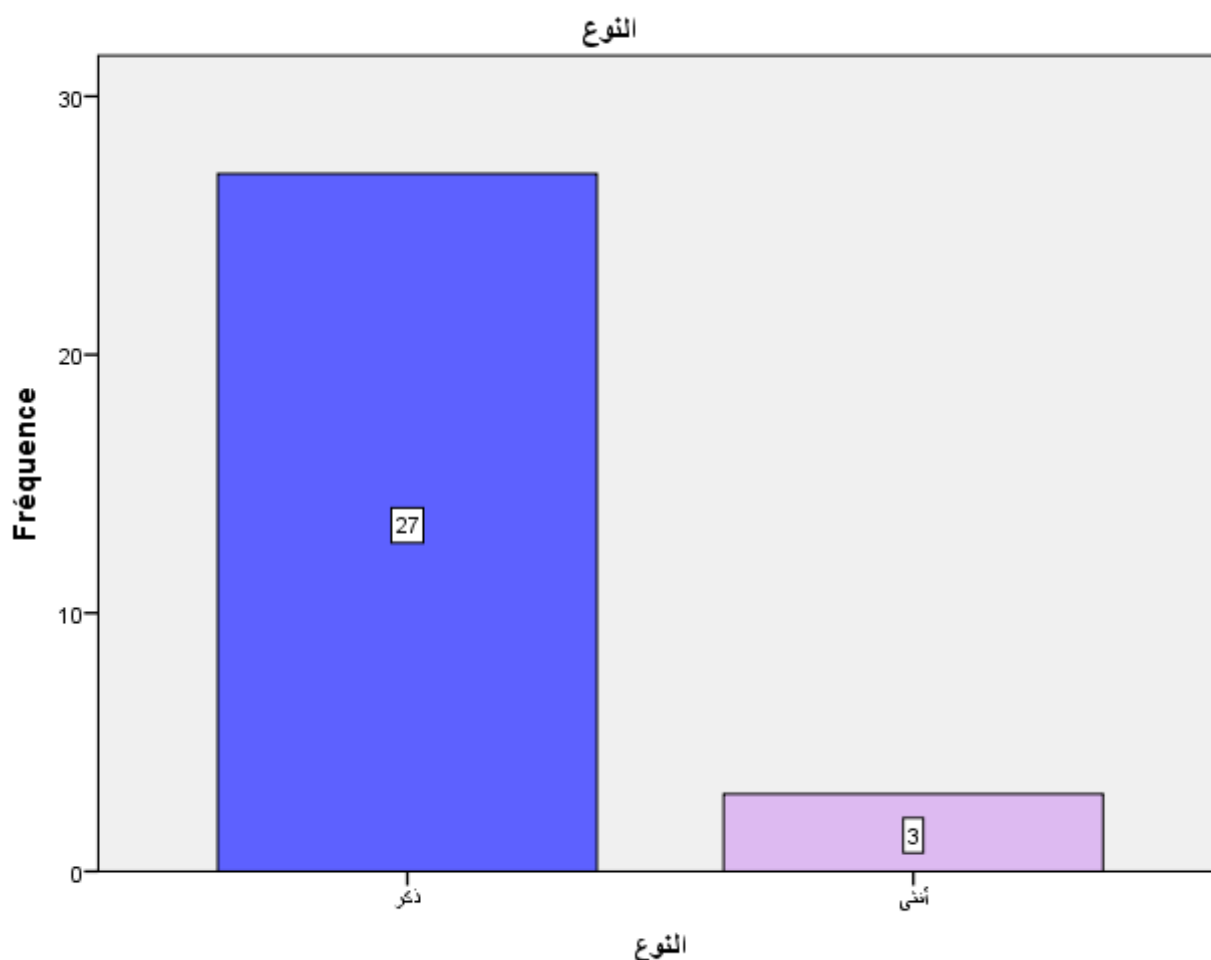
المتغير	الفئات	التكرار	% النسبة المئوية
النوع	ذكور	27	27%
	إناث	03	03%
	المجموع	30	30%

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (17) أن 27 فردا من عينة الدراسة عبارة عن ذكور , أي ما يمثل نسبة 27 بالمئة من المجموع الكلي للعينة , وهذا ما يشير إلى أن نصف أفراد عينة الدراسة دو جنس ذكري , بينما 03 أفراد من عينة الدراسة عبارة عن إناث , أي ما يمثل نسبة 03 بالمئة من المجموع الكلي للعينة , وعليه يمكن القول أن معظم الوظائف الإدارية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن يشغلها نسبة كبيرة من الذكور , والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (05) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع (ذكر - أنثى)



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS23

2- التوزيع وفق السن :

الجدول رقم (18): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن .

المتغير	الفئات	التكرار	% النسبة المئوية
---------	--------	---------	------------------

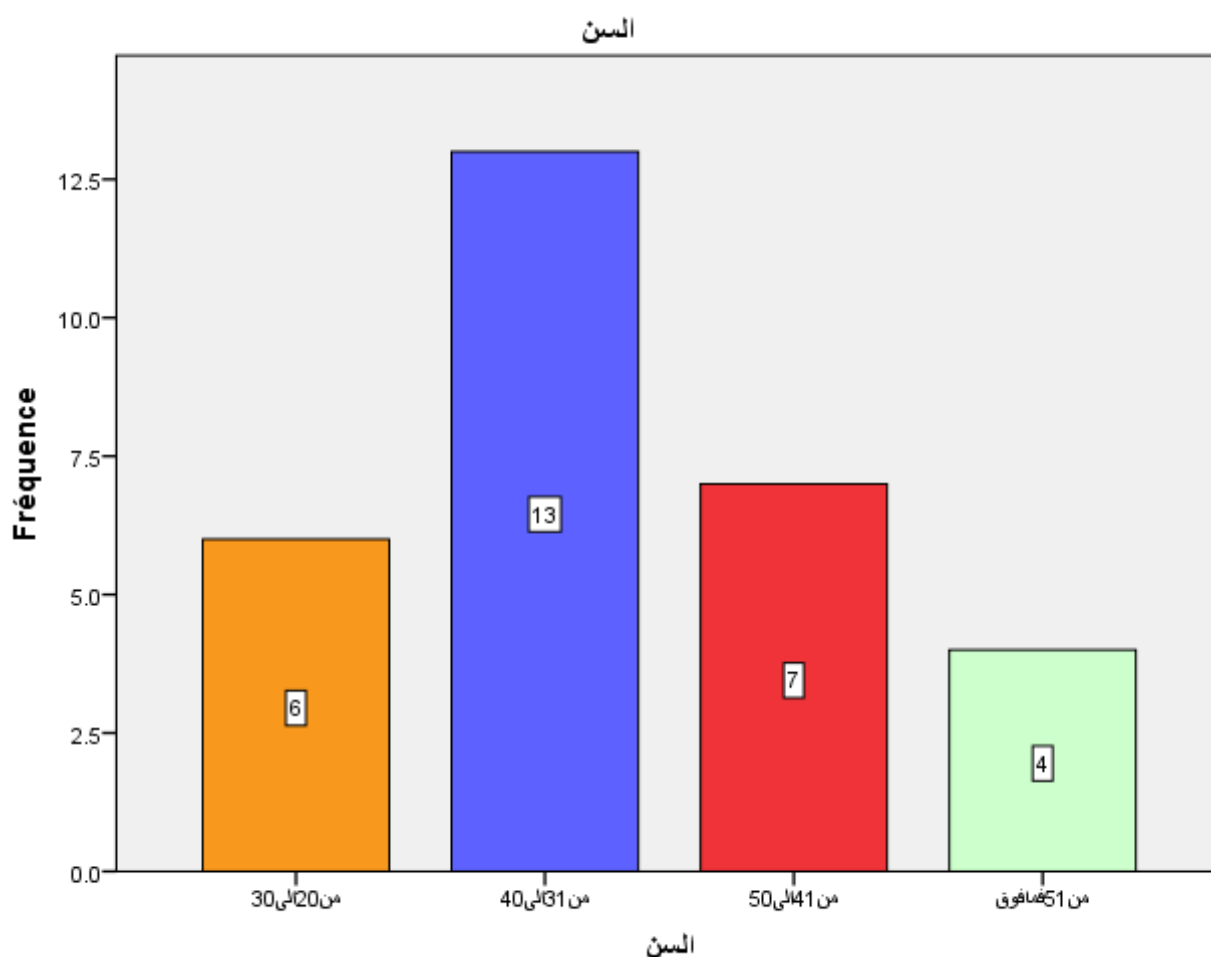
الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

من 20 إلى 30	06	%6
من 31 إلى 40	13	%13
من 41 إلى 50	07	%07
من 51 فما فوق	04	%04
المجموع	30	%30

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS23 .

يمكن توضيح بيانات الجدول في التالي :

الشكل رقم(06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن .



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss23

يلاحظ من الجدول رقم (18) والشكل رقم (06) أن نسبة 13 بالمائة من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة، و 07 بالمائة للفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة ، بينما الفئة من 20 إلى 30 سنة في نسبة 06 بالمائة ، أما اقل نسبة فهي تتركز في الفئة العمرية الأكثر من 51 سنة بنسبة 04 بالمائة ، ومنه

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

يتضح لنا أن اغلب أفراد عينة مؤسسة الهامل (فرع المطاحن) م عبارة عن شباب يمكن للمؤسسة الاعتماد عليهم في التطوير والتجديد .

3- التوزيع حسب المؤهل العلمي :

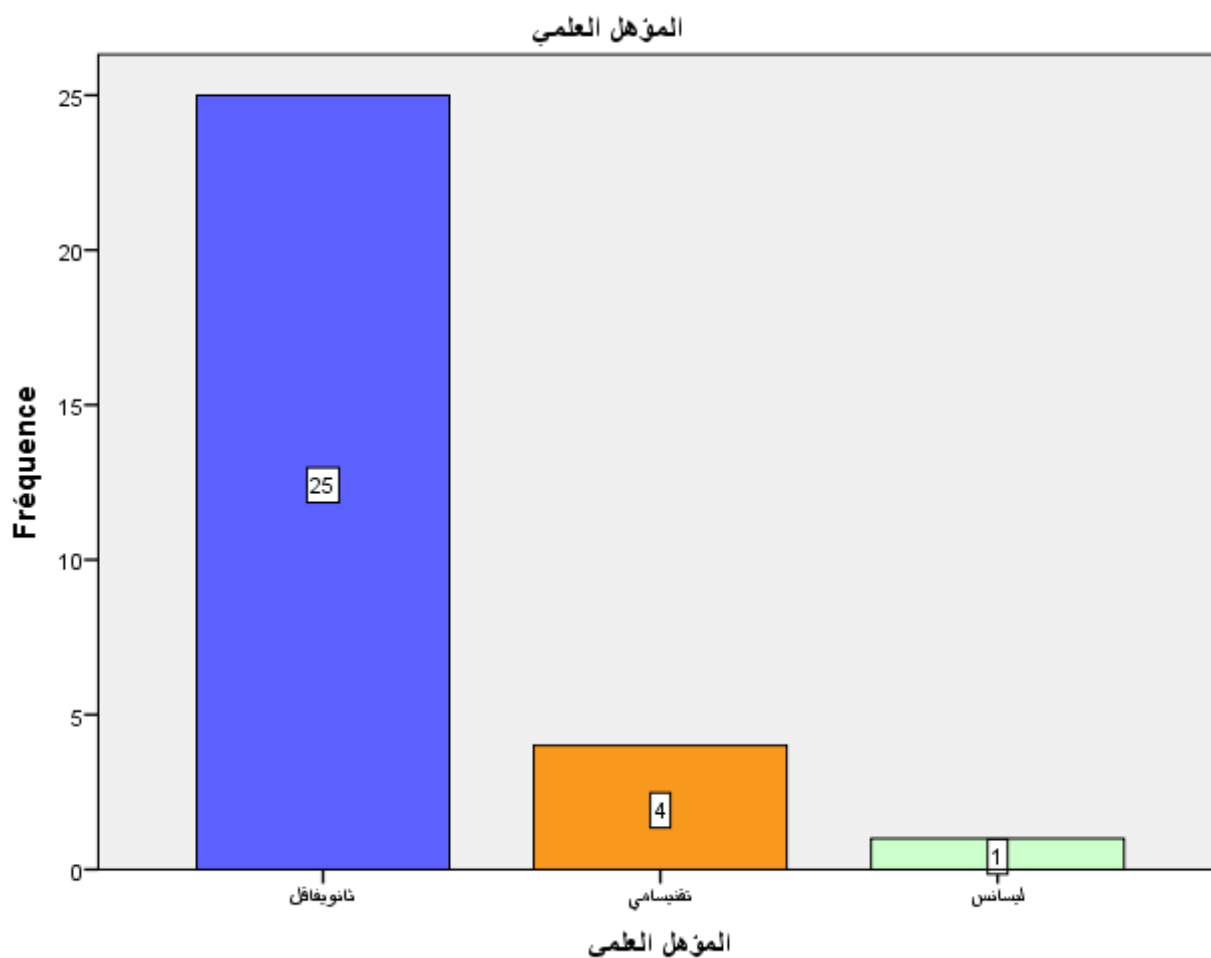
تظهر نتائج هذا التوزيع في الجدول التالي:

الجدول رقم (19): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي .

المتغير	الفئات	التكرار	% النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانويا فاقل	25	25%
	تقني سامي	04	04%
	ليسانس	01	01%
	المجموع	30	30%

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

الشكل رقم(07): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي .



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

من خلال الجدول أعلاه رقم (19) والشكل رقم (07) يتضح لنا أن اغلب أفراد عينة الدراسة مستواهم

التعليمي ثانوي فاقل بنسبة 25 بالمئة ، بينما أفراد العينة الذين مستواهم تقني سامي يتعادل عند نسبة 22 بالمئة ، بينما نسبة 01 بالمئة فكانت للذين مستواهم التعليمي ليسانس ، وما نسبته 0 بالمئة للدكتوراه ، وهذا يعني أن المؤسسة لا تستند على مستويات تعليمية عليا بل تفتح المجال لجميع المستويات حسب حاجتها .

4-التوزيع حسب سنوات الخبرة :

تظهر نتائج هذا التوزيع في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

المتغير	الفئات	التكرار	% النسبة المئوية
سنوات الخبرة	اقل من 3 سنوات	03	03%
	من 3 إلى 7 سنوات	07	07%
	من 7 إلى 10 سنوات	01	01%

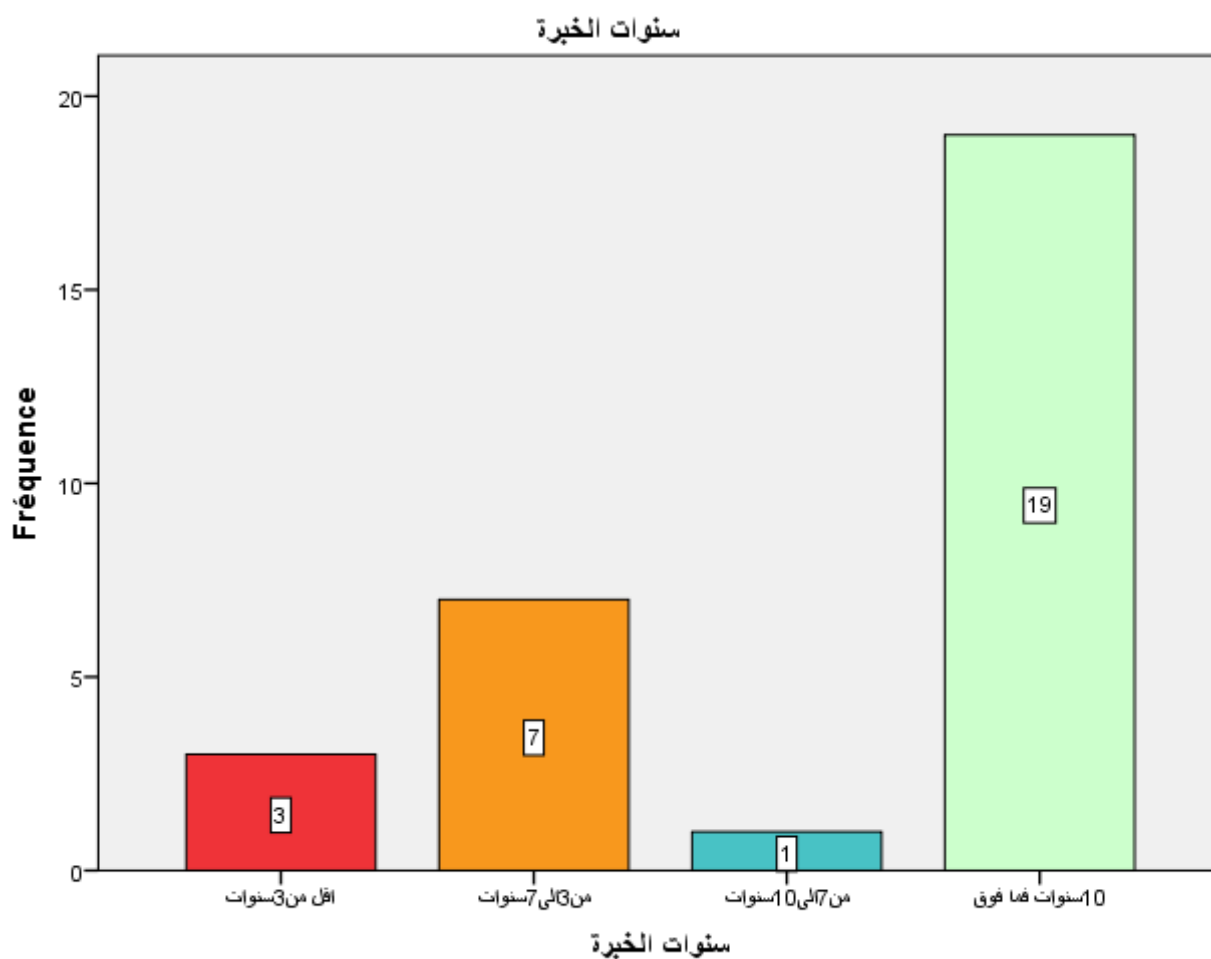
الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

09%	19	10 سنوات فما فوق
30%	30	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يمكن توضيح بيانات الجدول في الشكل التالي :

الشكل رقم (08) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة .



SPSS 23 المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات

يلاحظ من خلال الجدول رقم (20) والشكل رقم (08) أن اعلي نسبة من الخبرة كانت للفئة

الأكثر من 10 سنوات بنسبة 19 بالمئة ، تليها الفئة من 03 الى 07 سنوات بنسبة 07 بالمئة ، ثم الفئة الأقل من 03 سنوات بنسبة 03 بالمئة ، والفئة الأخيرة التي خيرتها نسبة 01 بالمئة ، لديهم خبرة من 07 إلى 10 سنوات ، وهذا يدل على توفير مستوى الخبرة لدى أفراد المؤسسة بمستوى متوسط ، ويعود ذلك إلى أن أغلبية أفراد العينة من فئة الشباب .

5- التوزيع حسب طبيعة عقد العمل :

تظهر نتائج هذا التوزيع في الجدول التالي:

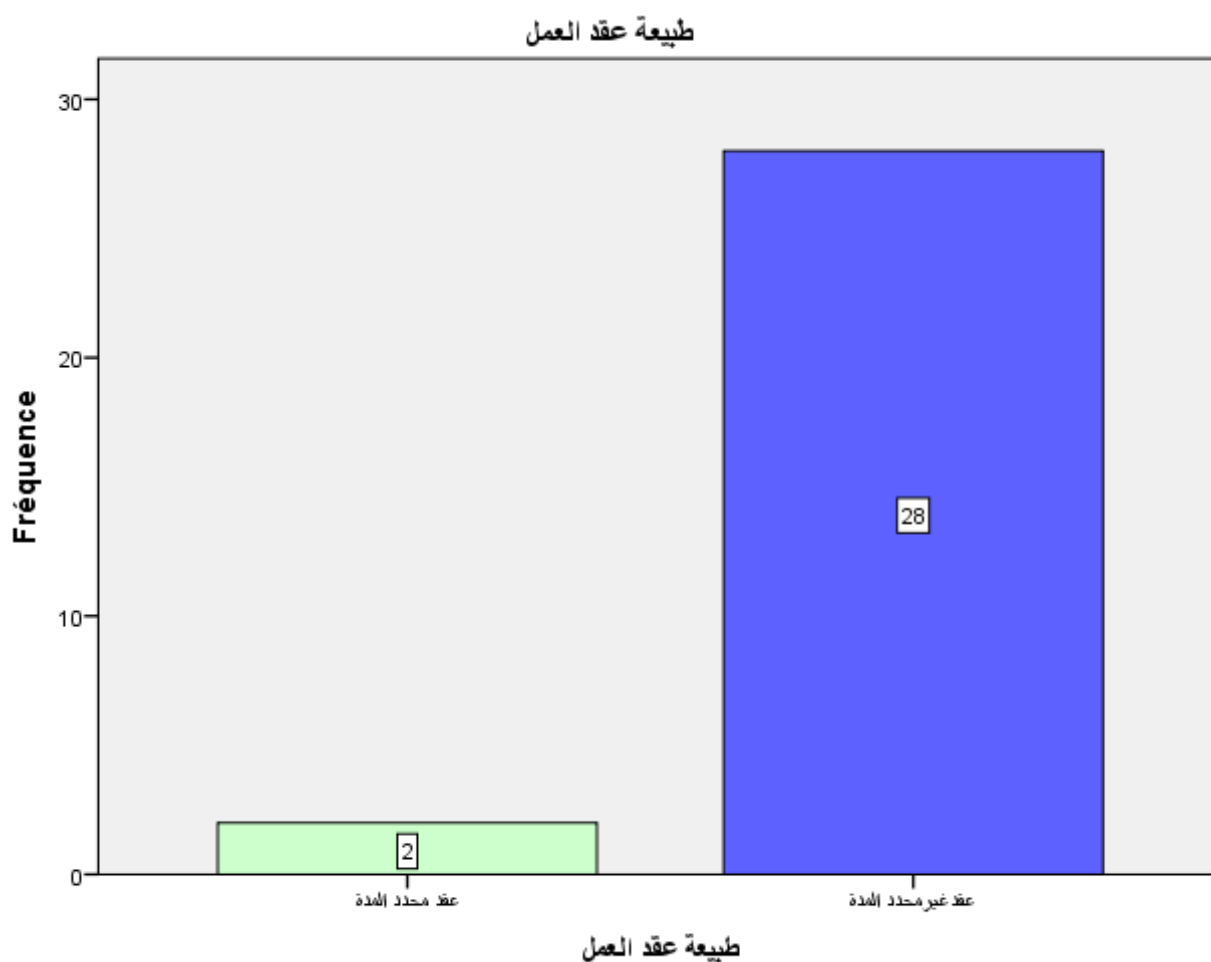
الجدول رقم (21): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة عقد العمل .

المتغير	الفئات	التكرار	% النسبة المئوية
طبيعة عقد العمل	عقد محدد المدة	02	02%
	عقد غير محدد المدة	28	28%
	المجموع	30	30%

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يمكن توضيح بيانات الجدول من خلال الشكل الموالي :

الشكل رقم (09) : يوضح توزيع العينة حسب طبيعة عقد العمل .



Spss 23 المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

يلاحظ من الجدول أعلاه رقم (21) والشكل رقم (09) أن نسبة 28 بالمئة من أفراد عينة الدراسة عقد عملهم غير محدد المدة ، بينما نسبة قليلة من عينة الدراسة عقد عملهم محدد المدة بنسبة 02 بالمئة .

6-التوزيع حسب المستوى الوظيفي .

تظهر نتائج هذا التوزيع في الجدول التالي:

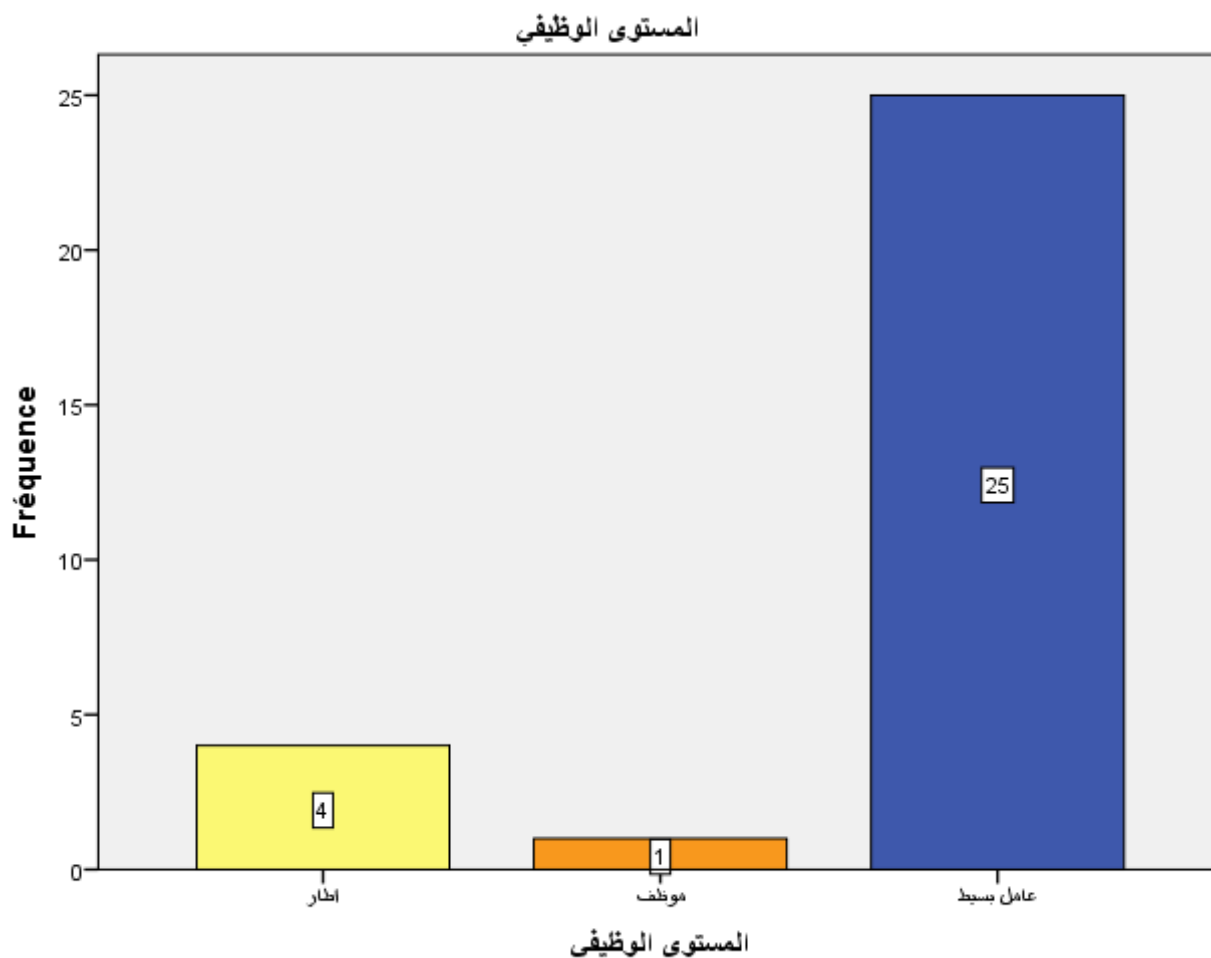
الجدول رقم (22) : توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي .

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
المستوى الوظيفي	إطار	04	04%
	موظف	01	01%
	عامل بسيط	25	25%
	المجموع	30	30

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يمكن توضيح بيانات الجدول في الشكل الموالي :

الشكل رقم (10) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي .



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) ، والشكل رقم (10) أن أعلى نسبة من عينة الدراسة يشغلون منصب عامل بسيط بنسبة 25 بالمئة ، تليها مستوى إطار بنسبة 04 بالمئة ، أما بالنسبة لوظيفة موظف بالمؤسسة بنسبة 01 بالمئة .

ثانيا : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد عينة الدراسة .

سنقوم بعرض النتائج الإحصائية لتصورات أفراد الدراسة لكلا المحورين (بيئة العمل ، الإبداع الإداري) وفيما يلي النتائج المتوصل إليها .

1- تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد الدراسة لأبعاد بيئة العمل :

لمعرفة واقع بيئة العمل في مؤسسة الهامل فرع المطاحن ، سوف نقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة للفقرات المتمثلة لبعدها الهيكل التنظيمي .

الجدول رقم (23) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها الهيكل التنظيمي .

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	الدرجة
01	يتميز الهيكل التنظيمي للمصنع بالبساطة	2.6333	0.92786	01	متوسطة
02	يوضح الهيكل التنظيمي للمصنع اتجاهات الاتصالات في المنظمة	2.6000	0.81368	02	متوسطة
03	يساهم الهيكل التنظيمي للمصنع في انتشار روح فريق العمل	2.5333	0.73030	03	منخفضة
المتوسط العام		2.5889	0.78630		منخفضة

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يتضح لنا من خلال الجدول أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع فقرات الهيكل التنظيمي لا تتجاوز المتوسط النظري لمقياس ليكرت الخماسي (3.00)، حيث بلغت (2.5889) ضمن درجة منخفضة وبانحراف معياري قدره (0.78630)، مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة معتدلة في معظم العبارات، أما متوسطات الفقرات جاءت كل من الفقرات (1 - 2) بدرجة متوسطة، أما باقي الفقرات فكانت إجابات أفراد العينة منخفضة.

الجدول رقم (24) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده التدريب .

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
04	يعتبر المصنع التدريب خيارا استراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة	2.6333	0.76489	02	متوسطة
05	يتميز المصنع بإشراك الموظفين في دورات تدريبية	2.7333	0.78492	01	متوسطة
06	تسعى إدارة المصنع ليكون التوجه نحو التدريب كفريق عمل وليس كأفراد	2.6000	0.77013	04	متوسطة
07	يعمل المصنع على إتاحة فرص التدريب لجميع الموظفين في مختلف الإدارات	2.6333	0.80872	03	متوسطة
المتوسط العام		2.6500	0.75029		متوسطة

SPSS 23 المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات التدريب لا تتجاوز المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي (3.00) حيث بلغت (2.650) ضمن فئة درجة متوسطة و بانحراف معياري قدره (0.75029)، وكذلك بالنسبة لمتوسطات باقي العبارات جاءت بدرجات متوسطة ، مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة ايجابية ومنسجمة في مجمل العبارات ، وتتفق حول التدريب بدرجة متوسطة في مؤسسة الهامل فرع المطاحن بادرار .

الجدول رقم (25) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده الأنظمة والتعليمات .

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	الدرجة
08	تؤدي الأنظمة والتعليمات في المصنع إلى انجاز العمل	2.6000	0.77013	04	متوسطة
09	تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في المصنع من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة	2.6667	0.88409	01	متوسطة
10	يؤدي عدم وضوح الأنظمة والتعليمات بالمصنع إلى إرباك العمل وتأخيره	2.6333	0.85029	02	متوسطة
11	تمتاز الأنظمة والتعليمات في المصنع بالمرونة لتحقيق أهداف المؤسسة .	2.6333	0.85029	03	متوسطة
	المتوسط العام	2.6333	0.81403		متوسطة

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات الأنظمة والتعليمات لا تتجاوز المتوسط الحسابي النظري لمقياس ليكرت الخماسي (3.00) ، حيث بلغت (2.6333) ، ضمن فئة درجة متوسطة و بانحراف معياري (0.81403)، مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة معتدلة تماما ، أما متوسطات الفقرات جاءت كلها بدرجة متوسطة وتتفق مع توفر الأنظمة والتعليمات في مؤسسة الهامل فرع المطاحن .

الجدول رقم (26) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده الحوافز والمكافآت .

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب	الدرجة
-------	----------	-----------------	-------------------	-------------	--------

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

	المتوسط				
12	متوسطة	02	0.76489	2.6333	تتميز الحوافز والمكافآت في المصنع بالفعالية الموضوعية
13	منخفضة	04	0.72793	2.5667	يؤدي نضام الحوافز والمكافآت إلى تحسين الأداء بالمصنع
14	متوسطة	03	0.80872	2.6333	يرتبط نظام الحوافز بالمصنع بشكل مباشر مع نتائج الأداء
15	متوسطة	01	0.80230	2.6667	يعتبر الدخل الذي يتقاضاه الموظفين بالمصنع مرتفع مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى
	متوسطة		0.75358	2.6250	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يتضح من الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات الحوافز والمكافآت لا تتجاوز المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي (3.00)، حيث بلغت (2.6250)، ضمن فئة درجة متوسطة وبانحراف معياري قدره (0.75358)، أما متوسطات فقرات الحوافز والمكافآت جاءت كلها بدرجة متوسطة، باستثناء الفقرة 13 جاءت بدرجة منخفضة، مما يدل على أن أغلب إجابات أفراد العينة منسجمة في أغلب العبارات وتتفق حول توفر الحوافز والمكافآت في مؤسسة الهامل فرع المطاحن. الجدول رقم (27): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده ظروف العمل.

الدرجة	الترتيب حسب المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
متوسطة	05	0.81368	2.6000	يقوم المصنع بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لانجاز أعمالهم	16
متوسطة	02	0.78492	2.7333	يتلاءم الأثاث المكتبي مع طبيعة العمل بالمصنع	17
متوسطة	01	0.77385	2.7667	يشعر الموظفون بالمصنع بالارتياح بخصوص مكان العمل	18

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

متوسطة	03	0.79438	2.7000	يوفر المصنع ظروف الأمن والسلامة لكافة الموظفين	19
متوسطة	04	0.79438	2.7000	يعمل المصنع على توفير كافة التأمينات اللازمة للموظفين في حالة التعرض للحوادث في العمل	20
متوسطة		0.75704	2.7000		المتوسط العام

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يتضح من الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع فقرات عمليات ظروف العمل لا تتجاوز المتوسط الحسابي النظري لمقياس ليكرت الخماسي (3.00)، فقد بلغت (2.7000) ، ضمن درجة متوسطة وبانحراف معياري قدره (0.75704) ، مما يدل على أن جميع عبارات ظروف العمل جاءت بدرجة متوسطة وتتفق حول توفر ظروف العمل في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن.

➤ يتضح لنا من النتائج السابقة لمتغير بيئة العمل أن متوسطات بيئة العمل جاءت اغلبها متوسطة ضمن فئة بدرجات متوسطة ، وهو ما يدل على أن اغلب أفراد عينات الدراسات كانت موافقة نوعا ما على إجابات محتوى فقرات الاستبيان ، وهذا ما يشير إلى أن مؤسسة الهامل فرع المطاحن تطبق مستوى بيئة العمل في مجال عملها .

2/ تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد الدراسة لإبعاد الإبداع الإداري .

الجدول رقم (28) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده الأصالة .

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	الدرجة
1	ينجز الموظفين بالمصنع ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متجدد	2.8000	0.71438	01	متوسطة
2	يشعر الموظفون بالمصنع بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل	2.8000	0.76112	02	متوسطة
3	يتمتع الموظفون داخل المصنع بالمهارة في النقاش والحوار ويمتلكون الحجة والقدرة على النقاش	2.8000	0.71438	03	متوسطة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

متوسطة	0.71973	2.8000	المتوسط العام
--------	---------	--------	---------------

لمصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23 |

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات الأصالة لا تتجاوز المتوسط الحسابي النظري لمقياس ليكرت الخماسي (3.00) حيث بلغت (2.8000)، ضمن فئة درجة متوسطة وبانحراف معياري قدره (0.71973)، أما متوسطات الفقرات جاءت كلها ضمن فئة درجة متوسطة، مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة كانت ايجابية ومنسجمة في اغلب العبارات وتتفق حول توفر عنصر الأصالة في مؤسسة الهامل فرع المطاحن.

الجدول رقم (29) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الطلاقة .

الدرجة	الترتيب حسب المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
متوسطة	03	0.73968	2.7333	يحرص الموظفون في المصنع على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	4
متوسطة	04	0.73968	2.7333	يستطيع الموظفون بالمصنع اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل	5
متوسطة	01	0.72793	2.7667	يمكن للموظفين داخل المصنع إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة	6
متوسطة	05	0.73968	2.7333	يمتلك الموظفون بالمصنع القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة	7
متوسطة	02	0.72793	2.7667	يمكن للموظفين بالمصنع التعبير عن أفكارهم بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة تناسب موقف معين	8
متوسطة		0.71426	2.7467	المتوسط العام	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات الطلاقة لا تتجاوز

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

المتوسط الحسابي النظري لمقياس ليكرت الخماسي (3.00) حيث بلغت (2.7467)، ضمن فئة درجة متوسطة وبانحراف معياري قدره (0.71426)، مما يدل على أن اغلب إجابات العينة معتدلة في معظم العبارات، أما متوسطات الفقرات جاءت كلها بدرجة متوسطة وهذا يعني أن إجابات أفراد العينة منسجمة وتتفق حول توفر عنصر الطلاقة في مؤسسة الهامل فرع المطاحن .

الجدول رقم (30) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده المرونة .

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
متوسطة	02	0.82768	2.7333	يملك الموظفون بالمصنع القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر	9
متوسطة	03	0.82768	2.7333	يحرص الموظفون بالمصنع على معرفة الرأي المخالف لرأيهم للاستفادة منه	10
متوسطة	04	0.81720	2.7333	يقوم الموظفون بالمصنع بالتعبير عن موقفهم عندما يقتنعون بعدم صحته	11
متوسطة	01	0.82768	2.7667	يحرص الموظفون داخل المصنع على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة	21
متوسطة	05	0.82768	2.7333	يمكن الموظفون بالمؤسسة من رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	31
متوسطة		0.81731	2.7400	المتوسط العام	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات المرونة لا تتجاوز المتوسط الحسابي النظري لمقياس ليكرت الخماسي (3.00) حيث بلغت (2.7400)، ضمن فئة درجة متوسطة وبانحراف معياري قدره (0.81731)، أما متوسطات الفقرات جاءت كلها ضمن فئة درجة متوسطة، مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة كانت ايجابية ومنسجمة في اغلب العبارات وتتفق حول توفر عنصر المرونة في مؤسسة الهامل فرع المطاحن .

الجدول رقم (31) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده قبول المخاطرة .

الدرجة	الترتيب حسب المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
متوسطة	05	0.83666	2.7000	يتقبل الموظفون بالمصنع انتقادات الآخرين بصدر رحب	41

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

متوسطة	02	0.79148	2.8333	يتقبل الموظفين بالمصنع الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح	51
متوسطة	03	0.79148	2.8333	يدافع الموظفين بالمصنع عن أفكارهم بالحجة والبرهان	61
متوسطة	04	0.79148	2.8333	يبادر الموظفين بالمصنع بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لمشكلات العمل	71
متوسطة	01	0.77608	2.8667	يتحمل الموظفين بالمؤسسة ما يقومون به من أعمال ولديهم الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك	81
متوسطة		0.78245	2.8133	المتوسط العام	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات بعد قبول المخاطرة لا تتجاوز المتوسط النظري لمقياس لبكرت الخماسي (3.00) حيث بلغت (2.8133)، ضمن فئة درجة متوسطة وبانحراف معياري قدره (0.78245)، أما متوسطات الفقرات جاءت كلها ضمن فئة درجة متوسطة، مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة كانت ايجابية ومنسجمة في اغلب العبارات وتتفق حول توفر عنصر قبول المخاطرة في مؤسسة الهامل فرع المطاحن.

الجدول رقم (32) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعدد القدرة على التحليل والربط .

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	الدرجة
91	يملك الموظفين داخل المؤسسة القدرة على تنظيم أفكارهم	2.8000	0.80516	01	متوسطة
02	يساهم الموظفين بالمؤسسة في تجزئة مهام العمل	2.7333	0.82768	05	متوسطة
12	يملك الموظفين بالمؤسسة القدرة على تحليل مهام العمل	2.8000	0.80516	02	متوسطة
22	يحدد الموظفين داخل المصنع تفاصيل العمل قبل البدء في تنفيذه	2.7667	0.81720	03	متوسطة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

متوسطة	04	0.81720	2.7667	يستطيع الموظفون بالمصنع إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها	32
متوسطة	0.80126		2.7733	المتوسط العام	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات بعد القدرة على التحليل والربط لا تتجاوز المتوسط النظري لمقياس ليكرت الخماسي (3.00) حيث بلغت (2.7733)، ضمن فئة درجة متوسطة وبانحراف معياري قدره (0.80126)، أما متوسطات الفقرات جاءت كلها ضمن فئة درجة متوسطة، مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة كانت ايجابية ومنسجمة في اغلب العبارات وتتفق حول توفر عنصر القدرة على التحليل والربط في مؤسسة الهامل فرع المطاحن.

الجدول رقم (33) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الحساسية للمشكلات .

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	الدرجة
42	يتنبأ الموظفون بالمصنع بمشكلات العمل قبل حدوثها	2.7667	0.81720	01	متوسطة
52	يستطيع الموظفون بالمصنع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات في العمل	2.7667	0.81720	02	متوسطة
62	يحرص الموظفون بالمصنع على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقومون به من عمل	2.7333	0.82768	03	متوسطة
72	يمتلك الموظفون بالمصنع رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل	2.7333	0.82768	04	متوسطة
المتوسط العام		2.7500	0.81473	متوسطة	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات بعد الحساسية للمشكلات لا تتجاوز المتوسط النظري لمقياس ليكرت الخماسي (3.00) حيث بلغت (2.7500)، ضمن فئة درجة متوسطة وبانحراف معياري قدره (0.81473)، أما متوسطات الفقرات جاءت كلها ضمن فئة

درجة متوسطة، مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة كانت ايجابية ومنسجمة في اغلب العبارات وتتفق حول توفر عنصر الحساسية للمشكلات في مؤسسة الهامل فرع المطاحن.

➤ من خلال النتائج المتوصل إليها نلاحظ أن اغلب المتوسطات الحسابية لمحور الإبداع الإداري كانت متوسطة ، مما يدل على أن إجابات أفراد العينة على إجابات الاستبيان تقابل فئة بدرجة متوسطة ، ويشير ذلك إلى أن المؤسسة يتوفر بها عنصر الإبداع الإداري .
المطلب الثاني: عرض و تحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات .

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي.

تتمحور فرضيات الدراسة في الإجابة على إشكالية الدراسة " ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن - إدرار - وللتأكد من تحليل التباين لدراسة ما إذا كانت هناك فروقات بين متغيرات الدراسة ، وتحليل الانحدار لمعرفة علاقة الأثر بين متغيرات الدراسة وقبل القيام باختبار الفرضيات كان لابد من إجراء اختبار كولموجروف سمرنوف لمعرفة ما إذا أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا .

* من خلال النتائج المتوصل إليها من مخرجات spss 23 ، لاحظنا أن مستوى المعنوية لاختبار كولموغروف سمرنوف وقيمة Sig لكل من بيئة العمل والإبداع الإداري اقل من مستوى المعنوية 0.05 ، نستدل على أن هذه البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي .

ثانيا : عرض وتحليل لنتائج اختبار فرضيات الدراسة :

1- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الرئيسية الأولى H0 على انه : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن عند مستوى دلالة 0.05 تعزى إلى المتغيرات الشخصية .
ولاستخراج نتيجة الفرضية السابقة الذكر يجب المرور بالفرضيات الفرعية لاختبار الفروق في مستوى بيئة العمل لمؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بأدرار التي تعزى للمتغيرات والبيانات الشخصية .

1-1 اختبار تجانس التباين:

الجدول رقم (34): يوضح اختبار تجانس التباين لمتغير سنوات الخبرة

بيئة العمل

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
2,442	2	26	,107

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

بما أن قيمة Sig في هذا الاختبار تقدر (0.107), وهي اكبر من 0.05 وبالتالي فان تجانس التباين محقق ومنه يمكن إجراء اختبار تحليل التباين.

1-2 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (35) : يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي one way Anova في تصورات المبحوثين لمستوى بيئة العمل بالمؤسسة تعزى للمتغير الشخصي سنوات الخبرة .

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	مجموع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	بين المجموعات	11	18.300	1.664	1.619	0.176
	داخل المجموعات	18	18.500	1.028		
	المجموع	29	36.800			

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة Sig بلغت 0.176 وهي اكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية $H_0 = 1$ تفرض انه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

1-3 اختبار تجانس التباين:

الجدول رقم (36): يوضح اختبار تجانس التباين لمتغير السن

بيئة العمل

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
1,400	3	26	,265

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

بما أن قيمة Sig في هذا الاختبار تقدر ب (0.265) وهي أكبر من 0.05 ، وبالتالي فإن تجانس التباين محقق ومنه يمكن إجراء اختبار تحليل التباين.

1-4 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (37) : يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي one way anova في تصورات المبحوثين لمستوى بيئة العمل بالمؤسسة تعزى للمتغير الشخصي السن.

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	مجموع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	11	9.467	0.861	0.920	0.542
	داخل المجموعات	18	16.833	1.028		
	المجموع	29	26.300			

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

من خلال النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة Sig بلغت 0.542 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية $H_0 = 2$ التي تفترض انه : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بأدرار عند مستوى دلالة 5 % تعزى لمتغير السن .

2-3 نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :

الجدول رقم (38) : نتائج تحليل التباين الثنائي للمتغيرات الشخصية في تصورات المبحوثين لمستوى بيئة العمل .

المتغير	مصدر	درجات	مجموع	مجموع	F قيمة	مستوى
---------	------	-------	-------	-------	--------	-------

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

الدالة		المتوسطات	المربعات	الحرية	التباين	
0.542	0.920	1.861	0.953	11	بين المجموعات	السن
		1.028	16.833	18	داخل المجموعات	
0.176	0.619	1.664	18.300	11	بين المجموعات	سنوات الخبرة
		1.028	18.500	18	داخل المجموعات	
0.253	1.469	1.626	226.022	29		

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل في مؤسسة الهامل فرع المطاحن بأدرار عند مستوى دلالة 0.05 تعزى للمتغيرات الشخصية (السن ، سنوات الخبرة) وعليه تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى .

2 / نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية :

تنص الفرضية الرئيسية الأولى H0 على انه : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن عند مستوى دلالة 0.05 تعزى للمتغيرات الشخصية . ولاستخراج نتيجة الفرضية السابقة الذكر يجب المرور بالفرضيات الفرعية لاختبار الفروق في مستوى الإبداع الإداري ، التي تعزى للمتغيرات والبيانات الشخصية التالية :

1-2 اختبار تجانس التباين:

الجدول رقم (39): يوضح اختبار تجانس التباين لمتغير السن

Test d'homogénéité des variances

الإبداع الإداري

Statistique de	ddl1	ddl2	Sig.
Levene			

,655	26	3	,547
------	----	---	------

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

في هذا الاختبار تقدر ب (0.655) وهي أكبر من 0.05, Sig من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة وبالتالي فان تجانس التباين محقق ومنه يمكن إجراء اختبار تحليل التباين.

2-2 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (40) :يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي one wey Anova في تصورات المبحوثين لمستوى الإبداع الإداري بالمؤسسة تعزى للمتغير الشخصي السن.

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	مجموع المتوسطات	F قيمة	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	11	9.453	0.859	0.918	0.544
	داخل المجموعات	18	16.847	0.936		
	المجموع	29	26.300			

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

من النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة Sig 0.544 وهي أكبر من مستوى ، التي تفترض انه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى $H_0=1$ 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية

الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بأدرار عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغير السن .

3-2 اختبار تجانس التباين:

الجدول رقم(41): يوضح اختبار تجانس التباين لمتغير سنوات الخبرة

Test d'homogénéité des variances

الإبداع الإداري

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
1,671	2	26	,208

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

في هذا الاختبار تقدر ب(0.208)، وهي أكبر من 0.05، و Sig من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة بالتالي فان تجانس التباين محقق، ومنه يمكن إجراء اختبار تحليل التباين.

2-4 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

في تصورات المبحوثين لمستوى الإبداع one way anova الجدول رقم (42) : نتائج تحليل التباين الأحادي الإداري بالمؤسسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	مجموع المتوسطات	F قيمة	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	بين المجموعات	11	19.800	1.800	1.906	0.108
	داخل المجموعات	18	17.000	0.944		
	المجموع	29	36.800			

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 23

من النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة Sig 0.108 وهي أكبر من مستوى ، التي تفترض انه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى =H0 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية2

الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بأدرار عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

3- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

لاختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة تم الاعتماد على نموذج الدراسة الذي يعبر عن علاقة الأثر لبيئة العمل ($y = ax + b$) (الإبداع الإداري والمتمثلة في المعادلة الخطية للمستقيم لإثبات صحة الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة ما إذا للكشف عن مدى مساهمة المتغير المستقل في R^2 إذا كان هناك ارتباط بين المتغيرات ، ومعامل التحديد المتغير التابع في المؤسسة محل الدراسة ، بحيث كلما كانت كبيرة كلما كانت المساهمة أكثر . بالنسبة لأبعاد بيئة Sig من خلال استخدامنا لتحليل الانحدار الخطي المتعدد لفرضية الأثر لاحظنا قيمة

العمل اكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه قمنا باستخدام الانحدار الخطي البسيط للأبعاد .
نتائج تحليل الفرضية الرئيسية الثالثة:

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

: لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري بمؤسسة مجمع H0 نص الفرضية

الهامل فرع المطاحن بادرار عند مستوى الدلالة 0.05 .

الجدول رقم (43) : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين بيئة العمل والإبداع الإداري .

المتغيرات							إيري
اختبار فيشر F		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار T		معامل الانحدار	معامل الثبات
Sig				Sig	T		
	157.082	0.849	0.921		12.533	0.934	بيئة العمل

لمصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

انطلاقا من الجدول أعلاه يتبين لنا وجود علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري خلال فترة العمل فقد بلغ معامل الانحدار (0.934) وهذا يدل على أن بيئة العمل لوحدها تساهم بنسبة 93 بالمئة في مساعدة المؤسسة محل الدراسة في التأقلم مع مستجدات البيئة بافتراض ثبات العوامل الأخرى وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 أو اقل ، أما القيمة (0.300) فتمثل

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

مساهمة العوامل الأخرى ، كما أن القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب 12.533 وبقية احتمالية 0.000 ، فهي اقل من مستوى معنوية 0.05 .

فقد بلغت (0.849) ، وهذا يعني ان 85 بالمئة من R2 أما القيمة التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد

التغيرات التي حدثت على بيئة العمل يعود سببها إلى الإبداع الإداري ، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ (92 بالمئة) وتبين هذه القيمة علاقة الأثر المتوسطة بين المتغيرين .

وبهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية والتي تنص على انه لا يوجد علاقة اثر ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل على الإبداع الإداري ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه : توجد علاقة اثر ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة 0.05 .

3-1 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (39) : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين الهيكل التنظيمي و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن .

المتغيرات							إداري	
اختبار فيشر F		معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	اختبار T		معامل الانحدار	معامل الثبات	الهيكل التنظيمي
Sig				Sig	T			
	97.916	0.778	0.882		9.895	0.848		

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين لنا وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الإبداع

الإداري خلال فترة العمل فقد بلغ معامل الانحدار (0.848) وهذا يدل على أن الهيكل التنظيمي لوحده

يساهم بنسبة 85 بالمئة في مساعدة المؤسسة محل الدراسة في التأقلم مع مستجدات البيئة بافتراض ثبات

العوامل الأخرى وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 أو اقل ، أما القيمة 0.574 فتمثل

مساهمة العوامل الأخرى ، كما أن القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب 9.895 وبقية احتمالية 0.000 ،

فهي اقل من مستوى معنوية 0.05

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

من % فقد بلغت (0.778) ، وهذا يعني أن R 79 أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد

التغيرات التي حدثت على الهيكل التنظيمي يعود سببها إلى الإبداع الإداري ، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط وتبين هذه القيمة العلاقة الطردية المتوسطة بين الهيكل التنظيمي للمؤسسة والإبداع % بين المتغيرات الذي بلغ 88 الإداري .

وبهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه : " لا يوجد اثر ذي دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري " ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على " انه يوجد اثر ذي دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري عند مستوى معنوية 0.05 .

2-3 : نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (44) : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين التدريب و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن .

اختبار فيشر F		معامل الارتباط R	اختبار T		معامل الانحدار	معامل الثبات	المتغيرات الإدارية
Sig	معامل التحديد R2		sig	T			
	99.957	0.781	0.884	9.998	0.891		الأنظمة والتعليمات

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

انطلاقا من الجدول أعلاه يتبين وجود علاقة اثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على الإبداع الإداري خلال فترة الدراسة في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن ، فقد بلغ معامل الانحدار (0.891) وهذا يدل على أن التدريب ، ، أما القيمة (0.409) فتمثل مساهمة العوامل الأخرى ، كما ان القيمة الإحصائية ستودنت 90% يساهم لوحده بنسبة 5% قدرت ب 9.998 وبقية احتمالية 0.000 ، فهي اقل مستوى المعنوية 78% فقد بلغت (0.781) ، وهذا يعني ان R2 أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

من التغيرات التي حدثت على الإبداع الإداري يعود سببها إلى التدريب ، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ 88% وتبين هذه القيمة العلاقة الطردية المتوسطة بين التدريب والإبداع الإداري .

وبهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه " لا توجد علاقة اثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب والإبداع الإداري " ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه " توجد علاقة اثر إحصائية بين التدريب والإبداع 5% الإداري عند مستوى المعنوية

3-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

الجدول رقم (45) : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين الأنظمة والتعليمات و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن .

اختبار فيشر F		اختبار T		تعليمات		الإبداع الإداري
Sig	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	sig	T	معامل الانحدار	
	150.349	0.843	0.918		12.262	0.853

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

انطلاقا من الجدول أعلاه يتبين وجود علاقة اثر ذو دلالة إحصائية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري خلال فترة الدراسة في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن ، فقد بلغ معامل الانحدار (0.853) وهذا يدل على ان ، أما القيمة (0.524) فتمثل مساهمة العوامل الأخرى ، كما أن 85% تساهم لوحدها بنسبة الأنظمة والتعليمات القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب 12.262 ، وبقية احتمالية 0.000 ، فهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 .

84% فقد بلغت (0.843) ، وهذا يعني أن R² أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد من التغيرات التي حدثت على الإبداع الإداري يعود سببها إلى الأنظمة والتعليمات ، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ 92 بالمئة ، وتبين هذه القيمة العلاقة الطردية المتوسطة بين الأنظمة والتعليمات والإبداع الإداري وبهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه " لا توجد علاقة اثر ذو دلالة إحصائية بين الأنظمة والتعليمات والإبداع الإداري " ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه " توجد علاقة اثر إحصائية بين الأنظمة والتعليمات والإبداع الإداري عند مستوى معنوية 0.005 .

3-4 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة :

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (46) : : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين الحوافز والمكافآت و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن .

اختبار فيشر F		معامل الارتباط R	اختبار T		معامل الانحدار	معامل الثبات	الحوافز والمكافآت
Sig	معامل التحديد R2		Sig	T			
	70.141	0.715	0.845		8.375	0.848	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين وجود علاقة اثر ذو دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري خلال فترة الدراسة في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن ، فقد بلغ معامل الانحدار (0.848) وهذا يدل على أن ، أما القيمة (0.543) فتمثل مساهمة العوامل الأخرى ، كما أن 85% تساهم لوحدها بنسبة الحوافز والمكافآت القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب 8.375، وبقيمة احتمالية 0.000، فهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 . 72% فقد بلغت (0.715) ، وهذا يعني أن R2 أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد من التغيرات التي حدثت على الإبداع الإداري يعود سببها إلى الحوافز والمكافآت ، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ 85 بالمئة، وتبين هذه القيمة العلاقة الطردية الكبيرة بين الحوافز والمكافآت والإبداع الإداري . وبهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه " لا توجد علاقة اثر ذو دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت والإبداع الإداري " ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه " توجد علاقة اثر ذو دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت والإبداع الإداري عند مستوى المعنوية

4- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

تظهر لنا نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

الجدول رقم (47) : : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين ظروف العمل و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن .

الإبداع الإداري	المتغيرات
-----------------	-----------

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة الهامل فرع المطاحن أدرار

اختبار فيشر F		معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	اختبار T		معامل الانحدار	معامل الثبات	ظروف العمل
Sig				Sig	T			
	150.550	0.843	0.918		12.270	0.971		

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss 23

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين وجود علاقة اثر ذو دلالة إحصائية لظروف العمل على الإبداع الإداري خلال فترة الدراسة في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن ، فقد بلغ معامل الانحدار (0.917) وهذا يدل على أن ، أما القيمة (0.293) فتمثل مساهمة العوامل الأخرى ، كما أن %تساهم لوحدها بنسبة 97 ظروف العمل القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب 12.270 ، وبقيمة احتمالية 0.000، فهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 84% فقد بلغت (0.843) ، وهذا يعني أن R2 أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد من التغيرات التي حدثت على الإبداع الإداري يعود سببها إلى ظروف العمل ، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ 92 بالمئة، وتبين هذه القيمة العلاقة الطردية الكبيرة بين ظروف العمل والإبداع الإداري وبهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على انه " لا توجد علاقة اثر ذو دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإبداع الإداري " ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه " توجد علاقة اثر ذو دلالة إحصائية . . 5% بين ظروف العمل والإبداع الإداري عند مستوى المعنوية ولتوضيح درجة تأثير كل بعد من أبعاد بيئة العمل على الإبداع الإداري سنقوم بإجراء اختبار الانحدار المتعدد الجدول رقم (48) : نتائج الانحدار الخطي المتعدد بين أبعاد بيئة العمل وبين الإبداع الاداري.

اختبار F		معامل الارتباط R2	معامل التحديد R	اختبار T			معامل الانحدار	معامل الثبات	المكونات
المعنوية Sig	قيمة F			الدلالة	المعنوية Sig	قيمة T			
				غير معنوية	0.858	0.180	0.038		الهيكل

							0.412	التنظيمي
				غير معنوية	0.167	1.424	0.437	التدريب
				معنوية	0.012	2.703	0.843	الأنظمة والتعليمات
				غير معنوية	0.411	0.838	0.174	الحوافز والمكافآت
				معنوية	0.001	3.662	0.614	ظروف العمل
0.000	43.974	0.902	0.950	أبعاد بيئة العمل				

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات 23 spss

نلاحظ من الجدول أعلاه إن قرابة 18 % من التغيرات التي حدثت على الإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة يعود سببها إلى الهيكل التنظيمي ، بافتراض ثبات العوامل الأخرى ، وهذا الأثر ذو دلالة غير معنوية لان قيم (من % المحسوبة بلغت (0.180) ، وهي ذات دلالة غ معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ، كما أن قرابة (43.7) التغيرات التي حدثت على الإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة يعود سببها إلى التدريب ، بافتراض ثبات العوامل الأخرى ، وهذا الأثر ذو دلالة غير معنوية لان قيمة ت المحسوبة بلغت (1.424) ، وهي ذات دلالة غير (من التغيرات التي حدثت على الإبداع الإداري في % معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ، كما أن قرابة (84.3) المؤسسة محل الدراسة يعود سببها إلى الأنظمة والتعليمات ، بافتراض ثبات العوامل الأخرى ، وهذا الأثر ذو دلالة المحسوبة بلغت (2.703) ، وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ، كما ان قرابة T معنوية لان قيمة من التغيرات التي حدثت على الإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة يعود سببها الى الحوافز % 17.4 المحسوبة بلغت T والمكافآت ، بافتراض ثبات العوامل الأخرى ، وهذا الأثر ذو دلالة غير معنوية لان قيمة (0.838) ، وهي ذات دلالة غير معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ، كذلك بالنسبة لظروف العمل فهي تشكل قرابة) ، من التغيرات التي حدثت على الإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة يعود سببها إلى ظروف (% 61.4 المحسوبة بلغت (3.662) ، T العمل ، بافتراض ثبات العوامل الأخرى ، وهذا الأثر ذو دلالة معنوية لان قيمة وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.0

خلاصة الفصل

تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية التي كانت في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، وتم التطرق في هذا الفصل إلى مبحثين حيث تضمن المبحث الأول : الطريقة والأدوات والنموذج المتبع ، حيث تناولنا فيه المنهج المتبع ووصف مجتمع الدراسة ، بالإضافة إلى القيام بتحديد العينة المختارة والتعريف بالأدوات المستخدمة والأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل النتائج .

أما المبحث الثاني تضمن عرض وتحليل النتائج ، تناولنا فيه تحليل البيانات الشخصية والوظيفية للعينة محل الدراسة ، وبيانات متغيرات الدراسة التي اثبتت لنا أن بيانات الدراسة لا تخضع للتوزيع الطبيعي ، وقمنا كذلك باختبار فرضيات الدراسة حيث تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى والثانية ، ورفض الفرضية الرئيسية الثالثة مع قبول الفرضية البديلة ، وتوصلنا في الأخير إلى أن لبيئة العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري .

خاتمة عامة

لقد تم التطرق في هذه الدراسة إلى واقع بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بولاية أدرار ، من خلال استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة ولقد تضمن الاستبيان ثلاث محاور ، الأول منه تضمن البيانات الشخصية ، أما المحور الثاني فقد اشتمل على المتغير المستقل وهو بيئة العمل بأبعادها المتمثلة في (الهيكل التنظيمي ، التدريب ، الأنظمة والتعليمات ، الحوافز والمكافآت ، ظروف العمل) ، أما المحور الثالث فقد تضمن المتغير التابع المتمثل في الإبداع الإداري وأبعاده المتمثلة في (الأصالة ، الطلاقة ، المرونة ، قبول المخاطرة ، القدرة على التحليل والربط ، الحساسية للمشكلات) ، وجميع هذه الأبعاد تجيب على الإشكالية الرئيسية التي تم صياغتها والمتمثلة في " مامدى تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن.

وتم عرض وتفسير النتائج، حيث تمت معالجته ببرنامج SPSS " وبعد استرجاع الاستبيان يمكننا

استخلاص مجموعة من النتائج ، وهي كالتالي :

❖ أولاً : نتائج الدراسة :

هناك جملة من النتائج منها ما يتعلق بالجانب النظري ومنها ما يتعلق بالجانب التطبيقي نذكرها فيما يلي :

1-النتائج النظرية :

من خلال الدراسة النظرية للبحث تم التوصل للنتائج التالية :

- بيئة العمل بأنها مجموعة من العوامل أو المتغيرات الداخلية والخارجية (سواء يمكن قياسها أو لا) والتي تقع داخل حدود التنظيم أو خارجه ، والمؤثرة أو التي يحتمل أن تؤثر على فعالية أو كفاءة التنظيم .
- الإبداع الإداري هو أسلوب إداري يعتمد على العنصر البشري من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة.

2- النتائج التطبيقية :

- مستوى تبني مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن لبيئة العمل من وجهة نظر العاملين كان بدرجة متوسطة ، وهذا نسبة إلى قيمة المتوسط الحسابي العام لكل بعد ، التدريب (2.6500) ، الأنظمة والتعليمات (2.6333) ، الحوافز والمكافآت (2.6250) ، ظروف العمل (2.7000) ، باستثناء الهيكل التنظيمي جاء بدرجة منخفضة بنسبة (2.5889) .
- مستوى تبني مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن للإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين كان بدرجة متوسطة ، يعزى ذلك إلى المتوسط الحسابي العام لكل بعد ، الأصالة (2.8000) ، الطلاقة (2.7467) ، المرونة (2.7400) ، قبول المخاطرة (2.8133) ، الحساسية للمشكلات (2.7500) ، القدرة على التحليل والربط (2.7733) .

- توجد فروقات هناك فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة إحصائية 5% تعزى للمتغيرات الشخصية (السن ، سنوات الخبرة) .
- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار ، عند مستوى دلالة 5 % تعزى للمتغيرات الشخصية (السن ، سنوات الخبرة) .
- لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل بأبعادها مجتمعة والإبداع الإداري بمختلف أبعاده بمؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن ، عند مستوى دلالة إحصائية 5%

ثانيا : اختبار الفرضيات :

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها سيتم اختبار الفرضيات كما يلي :

- 1- تم اختبار الفرضية الرئيسية الأولى من خلال تحليل التباين الأحادي وتوصلنا إلى اثبات صحتها حيث تم قبول الفرضيتين الصفريتين للمتغيرات الشخصية (السن ، سنوات الخبرة)، أي انه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى بيئة العمل في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار عند مستوى دلالة 5% 2- تم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية من خلال تحليل التباين الأحادي وتوصلنا إلى اثبات صحتها حيث تم قبول الفرضيتين الصفريتين للمتغيرات الشخصية (السن ، سنوات الخبرة)، أي انه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية 5% لمستوى الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن بادرار عند مستوى دلالة
- 3- تم اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة من خلال تحليل التباين الأحادي وتوصلنا إلى إثبات صحتها ، حيث تم رفض الفرضيات الصفرية ، وتم استبدالها بالفرضية البديلة التي تنص على انه " توجد علاقة اثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة العمل بأبعادها المختلفة على الإبداع الإداري لمؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن عند مستوى دلالة 5%
- تم رفض الفرضية الصفرية $H_0=1$ واستبدالها بالفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند بعد الهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة 5%
- تم رفض الفرضية الصفرية $H_0=2$ واستبدالها بالفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند بعد التدريب على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة 5% .
- تم رفض الفرضية الصفرية $H_0=3$ واستبدالها بالفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند بعد الأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة 5% .
- تم رفض الفرضية الصفرية $H_0=4$ واستبدالها بالفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند بعد الحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة 5% .
- تم رفض الفرضية الصفرية $H_0=5$ واستبدالها بالفرضية البديلة التي تنص على انه توجد علاقة ارتباطيه

ذات دلالة إحصائية عند بعد ظروف العمل على الإبداع الإداري عند مستوى دلالة 5%

ثالثا: الاقتراحات والتوصيات:

وفي ضوء النتائج السابقة توصلنا إلى عدة توصيات أهمها :

1- العمل على تحسين بيئة العمل لدى الموظفين والإداريين بمؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن ، خاصة فيما يتعلق بكل من الهيكل التنظيمي، التدريب ،... الحوافز ، وعدم إغفال ذلك حيث يرتبط ايجابيا بمستوى الإبداع الإداري .

2- إعطاء أهمية لتحسين بيئة العمل عن طريق البرامج والدورات المتخصصة من جانب الخبراء والمتخصصين في المجال

3- إعطاء العاملين فرصة لمشاركة آرائهم ووضع قوانين مرنة تسمح لهم بالإبداع في عملهم.

4- عقد لقاء بين فئات مختلفة من الموظفين الإداريين لمناقشة أسباب اختلافهم حول مستوى بيئة العمل أو الإبداع الإداري حسب اختلاف خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية .

6- المحافظة على مستوى الإبداع الإداري الحالي واستمرارية التدريب وتقديم الحوافز لتشجيع الموظفين الإداريين على الإبداع الإداري.

7- خلق معرفة تشاركية في العمل من خلال ربط العمال والموظفين بالتقنيات الحديثة للاتصال.

8- استخدام المناهج الحديثة لتسيير عملية الإنتاج ضمانا للوقت والتكلفة ولتقادي الأعباء الإضافية.

رابعا : أفاق البحث :

لإثراء هذا الموضوع يمكن اقتراح بعض المواضيع التي قد تكون محور ربط بين موضوع هذا البحث

ومواضيع أخرى يمكن ذكرها فيما يلي :

- بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين

- اثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية.

- اثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري .

قائمة المصادر

والمراجع

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- 1- لاعسر .(2000). *الابداع في حل المشكلات* ،.القاهرة ، دون طبعة، دار قباء للطباعة والنشر .
- 2- السكارنة ،ب .خ .(2011). *الابداع الاداري* .عمان ، الطبعة الأولى ،دار المسيرة للنشر والتوزيع
- 3- العريفي ،م .م .(2013). *السلوك التنظيمي* .صنعاء :دار الكتاب الجامعي ، الطبعة الثانية،
- 4- العميان ،م .س .(2005). *السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال* .الاردن :دار وائل للنشر والتوزيع .
- 5- العنزري ،ب .ب .، 1425هـ ، *الثقافة التنظيمية والابداع الداري* .الرياض
- 6- الفضل ،م .ع .(2009). *الابداع في اتخاذ القرارات الادارية*، اثناء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، العراق
- 7- المشعان ،ع .س .(1414). *علم النفس الصناعي* .الامارات العربية المتحدة :مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع
- 8- الله ،ج .خ .(2009). *الابداع الاداري* .الاردن :دار اسامة للنشر والتوزيع .
- 9- حريم ،ح .(2009). *السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال* .عمان.
- 10- حسن ،س .ر .(2017). *الابداع الاداري في الوظيفة العامة*، دون دار، دون ط ، العراق
- 11- عويضة ،ك .م .(1996). *علم النفس الصناعي* .لبنان :دار الكتب العلمية .
- 12- مسلم ،ع .ا .(2015). *الابداع والابتكار الاداري في التنظيم والتنسيق*، عمان ،دار المعترف للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى.
- 13- مشهور ،ث .(2010). *استراتيجيات التطوير التنظيمي* ، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، عمان.

ثانياً: الرسائل والمذكرات

- 1- المشوط ،م .س .(2011). *اثر بيئة العمل على الابداع الاداري*،دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد الله للعلوم الامنية في الكويت، رسالة مقدمة ضمن الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال ، جامعة الشرق الأوسط.

- 2- اهناني، ن. (2017). *علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال*، دراسة حالة عمال شركة صابوودات لتصدير التمور ببلدية سيدي عمران، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي
- 3- جبوري، م. (2020). *قياس اثر بيئة العمل وعلاقتها بالابداع الاداري للموظفين ، دراسة ميدانية للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهران، جامعة مولاي الطاهر سعيدة. المجلد 04، العدد الأول*
- 4- شعيب، أ. (2017). *مساهمة بيئة العمل الداخلية في أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية، دراسة حالة مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. المسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، جامعة المسيلة*
- 5- غاني، ز. (2019). *اثر الابداع الاداري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة وجهة نظر عينة من الاساتذة والموظفين الاداريين بكلية الاداب واللغات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماسار، جامعة أدرار*
- 6- مبخوت، بن. ع. (2018). *بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالاداء الاداري، دراسة ميدانية على الجامعات اليمينية الاهلية ، رسالة مقدمة لاستكمال الحصول على الماجستير تخصص ادارة أعمال، جامعة الاندلس*
- 7- نسيم، ب. (1022). *أثر بيئة العمل الداخلية على الرضى الوظيفي لدى العاملين ، دراسة حالة قسنطينة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص موارد بشرية، قسم علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة.*
- 8- مسيران عبد الله، 2018، *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري ، دراسة ميدانية للصندوق الوطني للتقاعد، جامعة أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل*
- 9- بلهادي، 2015، *دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، الإدارة والتسيير الرياضي، جامعة المسيلة*

ثالثا: المجالات العلمية

- 1- الحكيم، ل. ع. (s.d.). *واقع بيئة العمل لدى العاملين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية ، مجلة جامعة سوق اهراس ، المجلد 04، العدد الثالث.*
- 2- العبادي، ه. ا. (2018). *بيئة العمل الصناعي وانعكاساتها على عمل العامل، دراسة ميدانية لمصنع اليات أبو غريب بغداد، مجلة اداب الفراهيدي ، العدد 42 .*
- 3- رميلة، ل. (s.d.). *اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الابداع الاداري .المجلة العالمية للاقتصاد الاعمال ، p. 454.*

4- علي م. ا. (2020). اثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والابداع الاداري ، دراسة ميدانية على كليات محافظة، جامعة الملك خالد، السعودية ، المجلد 28، العدد الرابع.

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

الإمضاء	الدرجة العلمية	العضو المحكم
	دكتور التعليم العالي	تياوي العربي
	أستاذ محاضر (أ)	يحياوي عبد القادر
	أستاذ محاضر (أ)	مونه يونس
	أستاذ محاضر (أ)	بوکار عبد العزيز

الملحق رقم (02): قائمة الاستبيان بعد التعديل

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

استمارة استبيان

الموضوع: تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري

بالإشارة للموضوع أعلاه ، نرجو التكرم بالإجابة على الأسئلة الموضحة في الاستبانة بعنوان "تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري " دراسة حالة مصنع الهامل فرع المطاحن " لنيل شهادة الماستر إدارة أعمال ، نأمل التكرم بتعاونكم معنا في الإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة ، حيث أن صحة نتائج هذا البحث تعتمد اعتمادا كليا على صحة اختياركم، مع العلم بان المعلومات التي سنحصل عليها ستعامل بسرية تامة ، ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط.

المشرف:

د. نعماوي رشيدة

الطالبات:

بريكة فاطمة

عشاوي كريمة

السنة الجامعية: 2021_2022

المحور الأول: المعلومات الشخصية

الرجاء التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بكل دقة وذلك بوضع إشارة (×) في الخانة التي تناسبك.

- 1- النوع: ذكر (...)
أنثى (...)
- 2- السن: من 20 إلى 30 (...)
من 31 إلى 40 (...)
من 41 إلى 50 (...)
من 51 فما فوق (...)
- 3- المؤهل العلمي: ثانوي فأقل (...)
ثانوي فأكبر (...)
ثالثي فأكبر (...)
ماجستير (...)
دكتوراه (...)
- 4- سنوات الخبرة: اقل من 3 سنوات (...)
3-7 سنوات (...)
7-10 سنوات (...)
10 سنوات فما فوق (...)
- 5- طبيعة عقد العمل: عقد محدد المدة (...)
عقد غير محدد المدة (...)
- 6- المستوى الوظيفي: إطار (...)
موظف (...)
عامل بسيط (...)

المحور الثاني: بيئة العمل

الرجاء التكرم بوضع إشارة (×) أمام الخيار الذي يناسب رأيك من الخيارات التالية "موافق ، موافق بشدة ، غير موافق ، غير موافق بشدة ، محايد " .

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

الهيكل التنظيمي					
				01	يتميز الهيكل التنظيمي للمصنع بالبساطة
				02	يوضح الهيكل التنظيمي للمصنع اتجاهات الاتصالات في المنظمة
				03	يساهم الهيكل التنظيمي للمصنع في انتشار روح فريق العمل
التدريب					
				04	يعتبر المصنع التدريب خيارا استراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة
				05	يتميز المصنع بإشراك الموظفين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم
				06	تسعى إدارة المصنع ليكون التوجه نحو التدريب كفريق عمل و ليس كأفراد
				07	يعمل المصنع على إتاحة فرص التدريب لجميع الموظفين في مختلف الإدارات
الأنظمة والتعليمات					
				08	تؤدي الأنظمة والتعليمات في المصنع إلى انجاز العمل
				09	تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في المصنع من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة
				10	يؤدي عدم وضوح الأنظمة والتعليمات بالمصنع إلى إرباك العمل وتأخيره
				11	تمتاز الأنظمة والتعليمات في المصنع بالمرونة لتحقيق أهداف المؤسسة
الحوافز والمكافآت					
				12	تتميز الحوافز والمكافآت في المصنع بالفعالية الموضوعية
				13	يؤدي نظام الحوافز والمكافآت بالمصنع إلى

الملاحق

					تحسين الأداء بالمصنع	
					يرتبط نظام الحوافز بالمصنع بشكل مباشر مع نتائج الأداء	14
					يعتبر الدخل الذي يتقاضاه الموظفون بالمصنع مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى	15
ظروف العمل						
					يقوم المصنع بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لانجاز أعمالهم	16
					يتلاءم الأثاث المكتبي مع طبيعة العمل بالمصنع	17
					يشعر الموظفون في المصنع بالارتياح بخصوص مكان العمل	18
					يوفر المصنع ظروف الأمن والسلامة لكافة الموظفين	19
					يعمل المصنع على توفير كافة التأمينات اللازمة للموظفين في حالة التعرض للحوادث في العمل .	20

المحور الثالث: الإبداع الإداري

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الأصالة						
01	ينجز الموظفون بالمصنع ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متجدد					
02	يشعر الموظفون بالمصنع بالملل من تكرار الإجراءات					

					المتبعة في انجاز العمل
					03 يتمتع الموظفون داخل المصنع بالمهارة في النقاش والحوار ويمتلكون الحجة والقدرة على النقاش
الطلاقة					
					04 يحرص الموظفون في المصنع على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة
					05 يستطيع الموظفون بالمصنع اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل
					06 يمكن للموظفون داخل المصنع إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة
					07 يمتلك الموظفون بالمصنع القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة
					08 يمكن للموظفون بالمصنع التعبير عن أفكارهم بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة تناسب موقف معين
المرونة					
					09 يمتلك الموظفون بالمصنع القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر
					10 يحرص الموظفون بالمصنع على معرفة الرأي المخالف لرأيهم للاستفادة منه
					11 يقوم الموظفون داخل المصنع بالتعبير عن موقفهم عندما يقتنعون بدم صحته
					12 يحرص الموظفون داخل المصنع على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة
					13 يتمكن الموظفون بالمؤسسة من رؤية الأشياء من زوايا مختلفة
قبول المخاطرة					
					14 يتقبل الموظفون بالمصنع انتقادات الآخرين بصدق
					15 يتقبل الموظفون بالمصنع الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.

					يدافع الموظفون بالمصنع عن أفكارهم بالحجة والبرهان	16
					يبادر الموظفون بالمصنع بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لمشكلات العمل	17
					يتحمل الموظفون بالمؤسسة مايقومون به من أعمال ولديهم الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك	18
القدرة على التحليل والربط						
					يملك الموظفون داخل المؤسسة القدرة على تنظيم أفكارهم	19
					يساهم الموظفون بالمؤسسة في تجزئة مهام العمل	20
					يملك الموظفون بالمؤسسة القدرة على تحليل مهام العمل	21
					يحدد الموظفون داخل المصنع تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه	22
					يستطيع الموظفون بالمصنع إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها	23
الحساسية للمشكلات						
					يتنبأ الموظفون بالمصنع بمشكلات العمل قبل حدوثها	24
					يستطيع الموظفون بالمصنع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات في العمل	25
					يحرص الموظفون بالمصنع على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقومون به من عمل	26
					يملك الموظفون بالمصنع رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل	27

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج spss v23

نتائج اختبار الفاكرونباخ لمحور بيئة العمل

(1) ألفا كرونباخ لفقرات البعد الأول الهيكل التنظيمي

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	3

(2) ألفا كرونباخ لفقرات البعد الثاني التدريب

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,971	4

(3) الفاكرونباخ لفقرات البعد الثالث الأنظمة والتعليمات

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,979	4

(4) معامل ألفا كرونباخ لبعد الحوافز والمكافآت

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,979	4

(5) معامل ألفا كرونباخ لبعد ظروف العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,976	5

(6) معامل الفاكرونباخ الكلي لمحور بيئة العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.992	20

نتائج اختبار الفاكرونباخ لمحور الإبداع الإداري من خلال spss

(1)- الفاكرونباخ لفقرات البعد الأول الأصالة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,985	3

(2)- الفاكرونباخ لفقرات البعد الثاني الطلاقة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,985	5

(3)- الفاكرونباخ لفقرات البعد الثالث المرونة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,995	5

4) معامل ألفا كرونباخ لفقرات بعد قبول المخاطرة

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,990	5

5) معامل ألفا كرونباخ لفقرات بعد القدرة على التحليل والربط

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,992	5

6) معامل ألفا كرونباخ لفقرات بعد الحساسية للمشكلات

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,994	4

7) معامل ألفا كرونباخ الكلي لمحور الإبداع الإداري

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.996	27

الثبات الكلي للاستلانة

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.996	47

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد بيئة العمل

1) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده الهيكل التنظيمي

الملاحق

Statistiques

	يتميز الهيكل التنظيمي للمصنع بالبساطة	يوضح الهيكل التنظيمي للمصنع اتجاهات الاتصالات في المنظمة	يساهم الهيكل التنظيمي للمصنع في انتشار روح فريق العمل	الهيكل التنظيمي
N Valide	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0
Moyenne	2,6333	2,6000	2,5333	2,5889
Ecart type	,92786	,81368	,73030	,78630

(2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء التدريب

Statistiques

	يعتبر المصنع التدريب خيار استراتيجي الإعدادات كإدار بشرية مبدعة	يتميز المصنع بإشراك الموظفين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم	تسعى إدارة لمصنع ليكون التوجه نحو التدريب كفريق عمل وليس كأفراد	يعمل المصنع على إتاحة فرص التدريب لجميع الموظفين في مختلف الإدارات	التدريب
Valide	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne	2,6333	2,7333	2,6000	2,6333	2,6500
Ecart type	,76489	,78492	,77013	,80872	,75029

(3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الأنظمة والتعليمات

Statistiques

	تؤدي الأنظمة والتعليمات في المصنع إلى إنجاز العمل	تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في المصنع من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة	يؤدي عدم وضوح الأنظمة والتعليمات بالمصنع إلى إرباك العمل وتأخير ه	تمتاز الأنظمة والتعليمات في المصنع بالمرونة لتحقيق أهداف المؤسسة	الأنظمة والتعليمات
N Valide	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne	2,6000	2,6667	2,6333	2,6333	2,6333
Ecart type	,77013	,88409	,85029	,85029	,81403

الملاحق

(4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده الحوافز والمكافآت

Statistiques

	الحوافز والمكافآت	الموظفين يحملون نفس مقارنته مع رواتب	يرتبط نظام الحوافز بالمصنع بشكل مباشر مع نتائج الأداء	يؤدي نظام الحوافز والمكافآت بالمصنع إلى تحسين الأداء بالمصنع	تتميز الحوافز والمكافآت في المصنع بالفعالية الموضوعية	يعتبر الدخل الذي يتقاضاه الموظفون بالمصنع مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى
Valide	30	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,6333	2,5667	2,6333	2,6667	2,6250	2,6333
Ecart type	,76489	,72793	,80872	,80230	,75358	,76489

(5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده ظروف العمل

Statistiques

	ظروف العمل	حالة التعرض للحوادث في العمل.	يوفر المصنع ظروف الأمن والسلامة لكافة الموظفين	يشعر الموظفون في المصنع بالارتياح بخصوص مكان العمل	يتلاءم الأثاث المكتبي مع طبيعة العمل بالمصنع	يقوم المصنع بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لانجاز أعمالهم	يعمل المصنع على توفير كافة التأمينات اللازمة للموظفين في حالة التعرض للحوادث في العمل.
Valide	30	30	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,7000	2,7000	2,7000	2,7667	2,7333	2,6000	2,7000
Ecart type	,75704	,79438	,79438	,77385	,78492	,81368	,75704

الملاحق

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد الإبداع الإداري

(1) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الأصالة

Statistiques

	ينجز الموظفون بالمصنع ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متجدد	يشعر الموظفون بالمصنع بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل	يتمتع الموظفون داخل المصنع بالمهارة في النقاش والحوار ويمتلكون الحجة والقدرة على النقاش	الأصالة
Valide	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0
Moyenne	2,8000	2,8000	2,8000	2,8000
Ecart type	,71438	,76112	,71438	,71973

(2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الطلاقة

Statistiques

	يحرص الموظفون في المصنع على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	يستطيع الموظفون بالمصنع اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل	يمكن للموظفون داخل المصنع إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة	يملك الموظفون بالمصنع القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة	يمكن للموظفون بالمصنع التعبير عن أفكارهم بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة تناسب موقف معين	الطلاقة
Valide	30	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,7333	2,7333	2,7667	2,7333	2,7667	2,7467
Ecart type	,73968	,73968	,72793	,73968	,72793	,71426

(3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد المرونة

Statistiques

	يملك الموظفون بالمصنع القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر	يحرص الموظفون بالمصنع على معرفة الرأي المخالف لرأيهم للاستفادة منه	يقوم الموظفون داخل المصنع بالتعبير عن موقفهم عندما يقتنعون بعدم صحته	يحرص الموظفون داخل المصنع على إحداث تغيرات في أساليب العمل كل فترة	يمكن للموظفون بالمؤسسة من رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	المرونة
N Valide	30	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,7333	2,7333	2,7333	2,7667	2,7333	2,7400
Ecart type	,82768	,82768	,82768	,81720	,82768	,81731

الملاحق

(4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده قبول المخاطرة

Statistiques

	يقبل الموظفون بالمصنع الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	يدافع الموظفون بالمصنع عن أفكارهم بالحجة والبرهان	يبادر الموظفون بالمصنع ببني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لمشكلات العمل	يتحمل الموظفون بالمؤسسة ما يقومون به من أعمال ولديهم الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك	قبول المخاطرة
Valide	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne	2,7000	2,8333	2,8333	2,8333	2,8667
Ecart type	,83666	,79148	,79148	,79148	,77608

(5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده القدرة على التحليل والربط

Statistiques

	يمتلك الموظفون داخل المؤسسة القدرة على تنظيم أفكارهم	يساهم الموظفون بالمؤسسة في تجزئة مهام العمل	يمتلك الموظفون بالمؤسسة القدرة على تحليل مهام العمل	يحدد الموظفون داخل المصنع تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه	يستطيع الموظفون بالمصنع إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها	القدرة على التحليل والربط
Valide	30	30	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,8000	2,7333	2,8000	2,7667	2,7667	2,7733
Ecart type	,80516	,82768	,80516	,81720	,81720	,80126

(6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده الحساسية للمشكلات

Statistiques

	يحرص الموظفون بالمصنع على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقومون به من عمل	يستطيع الموظفون بالمصنع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات في العمل	يمتلك الموظفون بالمصنع رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الأخرون في العمل	الحساسية للمشكلات
N	30	30	30	30
Valide	30	30	30	30
Manquant	0	0	0	0

الملاحق

Moyenne	2,7667	2,7667	2,7333	2,7333	2,7500
Ecart type	,81720	,81720	,82768	,82768	,81473

نتائج تحليل التباين الأحادي one way Anova في تصورات المبحوثين لمستوى بيئة العمل بالمؤسسة تعزي لمتغير السن

Test d'homogénéité des variances

السن

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
,218	2	18	,806

ANOVA

السن

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter- (combiné)	9,453	11	,859	,918	,544
groupes Terme linéaire Pondérés	1,170	1	1,170	1,250	,278
Ecart	8,283	10	,828	,885	,564
Intragroupes	16,847	18	,936		
Total	26,300	29			

تحليل التباين الأحادي one way Anova في تصورات المبحوثين لمستوى بيئة العمل بالمؤسسة تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

Test d'homogénéité des variances

سنواتالخبرة

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
1,142	4	18	,369

ANOVA

سنواتالخبرة

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	18,300	11	1,664	1,619	,176
Intragroupes	18,500	18	1,028		

الملاحق

Total	36,800	29			
-------	--------	----	--	--	--

تحليل التباين الأحادي one way Anova في تصورات المبحوثين لمستوى الإبداع الإداري بالمؤسسة تعزي لمتغير السن.

Test d'homogénéité des variances

السن

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
,218	2	18	,806

ANOVA

السن

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	9,467	11	,861	,920	,542
Intragroupes	16,833	18	,935		
Total	26,300	29			

نتائج تحليل التباين الأحادي one way anova في تصورات المبحوثين لمستوى الإبداع الإداري بالمؤسسة تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

Test d'homogénéité des variances

سنواتالخبرة

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
,162	2	18	,852

ANOVA

سنوات الخبرة

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes (combiné)	19,800	11	1,800	1,906	,108
Terme linéaire Pondérés	,821	1	,821	,869	,363
Ecart	18,979	10	1,898	2,010	,095
Intragroupes	17,000	18	,944		
Total	36,800	29			

الملاحق

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بيئة العمل والإبداع الإداري

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.921 ^a	.849	.843	.29926

a. Prédicateurs : (Constante), بيئة العمل

b. Variable dépendante : الإبداع الإداري

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين أبعاد بيئة العمل و الإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.921 ^a	.849	.843	.29926

a. Prédicateurs : (Constante), بيئة العمل

b. Variable dépendante : الإبداع الإداري

Anova

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	14.068	1	14.068	157.082	.000 ^b
	Résidu	2.508	28	.090		
	Total	16.575	29			

a. Variable dépendante : الإبداع الإداري

b. Prédicateurs : (Constante), بيئة العمل

تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري

Coefficients

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,412	,192		2,148	,042
	الهيكل التنظيمي	,038	,208	,039	,180	,858
	التدريب	-,437	,307	-,434	-1,424	,167
	الأنظمة والتعليمات	,843	,312	,908	2,703	,012
	الحوافز والمكافآت	-,174	,208	-,174	-,838	,411
	ظروف العمل	,614	,168	,615	3,662	,001

a. Variable dépendante : الإبداع الإداري

ملخص الدراسة

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري
دراسة ميدانية بمؤسسة * مجمع الهامل فرع المطاحن *

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين داخل المؤسسة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمدت الدراسة في تحليل بيانات الاستبيان على برنامج spss حيث تكونت عين الدراسة العشوائية من 35 عاملاً وعاملة، ولتحقيق هدف الدراسة قمنا بتطوير استبانة وفقاً للإطار النظري، وقد جرى التحقق من صدقها من خلال لجنة من المحكمين المختصين، كما تم التحقق من ثباتها بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، وقد توصلت هذه الدراسة في الأخير إلى عدة نتائج أبرزها: /
- وجود علاقة أثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل بأبعادها مجتمعة والإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن.
- توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى بيئة الهامل فرع المطاحن بإدارار، عند مستوى دلالة 0.05 تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، سنوات الخبرة) .
الكلمات المفتاحية: البيئة، بيئة العمل، الإبداع، الإبداع الإداري.

Summary:

The study is aimed to identify the environmental work on achieving the employees credulity ,this study was based on spss questionnaire, where the descriptive approach of the program; was used.

This rand , am sample of the study consisted of 35 moles and females ,workers ,to achieve the goal we developed a questionnaire according to the theoretical from work, finally , this study reached several results .

- there is a correlation effect which has statistical significant between work environment (al hamel complex foundation mills branch) .
- there are differences which have statistical significant about al hamel environment level 0.05 for personal variables (age, years of experience) .

Key words :

Environment, work Environment, creativity, administrative creativity