

قياس أثر عناصر بيئة العمل و علاقتها بالأبداع الاداري للموظفين

"دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهران"

Measure the impact of the elements of the work environment and their relationship to the administrative creativity of employees
"Case Study of Employees at the Regional Directorate of Treasury of Oran"

د.محمد جبوري¹، د.عبد اللطيف محمد بوسلاح²، د.رحماني أحمد³

¹ جامعة د.مولاي الطاهر سعيدة، Mohamed.djebbouri@univ-saida.dz

² جامعة د.مولاي الطاهر سعيدة ، bouslah-abdelatif@yahoo.fr

³ جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان rahmanikarime93@hotmail.com

تاريخ النشر: 2020/03/14

تاريخ القبول: 2020/01/26

تاريخ الاستلام: 2019/11/27

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قياس أثر عناصر بيئة العمل و علاقتها بالأبداع الاداري للموظفين ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفين المديرية الجهوية للخزينة بوهران. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تكونت عينة الدراسة العشوائية من (118) فرداً ، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانته وفقاً للإطار النظري، وقد جرى التحقق من صدقها خلال لجنة من المحكمين المختصين، كما تم التحقق من ثباتها بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وقد توصلت هذه الدراسة في الاخير الي عدة نتائج أبرزها توجد علاقة بين وجود عناصر بيئة العمل ، و الابداع الاداري.

كما خلصت الدراسة أيضا الى أن إجناح استقرار بيئة العمل تجعل العمال يخلقون الابداع الاداري

كلمات مفتاحية: بيئة العمل ، الأبداع الاداري ، أثر.

تصنيفات JEL : D89 ، L2

Abstract:

This study aimed to identify the measurement of the impact of the elements of the work environment and its relationship to the administrative creativity

of employees, and the study community may consist of all employees of the Regional Directorate of the Treasury in Oran.

The researcher used the descriptive analytical method, where the randomized study sample consisted of (118) individuals. To achieve the goal of the study, the researcher developed a questionnaire according to the theoretical framework, and its validity was verified through a committee of specialized arbitrators, and its validity was also verified by examining the internal consistency of the instrument's paragraphs. This study finally reached several results, the most prominent of which is the relationship between the presence of elements of the work environment and administrative creativity.

The study also concluded that the wing of stabilizing the work environment makes workers create administrative creativity.

Keywords: Work environment; administrative creativity; impact.

Jel Classification Codes: D89, L2.

المؤلف المرسل: ط.د. جبوري محمد، الإيميل: Mohamed.djebbouri@univ-saida.dz

1. مقدمة:

يعيش الإنسان حياته اليومية في بيئة متغيرة باستمرار نظرا للتقدم التكنولوجي ، إذ يحاول جاهدا أن يكتفي مع هذه المتغيرات لكن في بعض الأحيان يصعب عليه التفاعل معها مما يترتب عليه حدوث الضغوط التي تعد من بين مميزات هذا العصر ، حيث أصبحت الضغوط مظهرا مألوفا من مظاهر الحياة لا يمكن تفاديها ، إذ يعاني الأساتذة أشكالا مختلفة من الضغوط رغم أن لها انعكاسات سلبية على الناحيتين النفسية والجسمية ، كما أنها ترهق كاهل المنظومة التربوية والاقتصادية، فالإدارة الواعية هي التي تهتم بشؤون العاملين فيها وتسعى للتخفيف من حدة الضغوط المهنية مما ينعكس بالإيجاب على العامل خاصة والمؤسسة عامة.

يُشكل العمل كافة الجهود الواعية والإرادية التي يسعى من خلالها الإنسان إلى إشباع حاجاته عن طريق المساهمة في إنتاج الخدمات والسلع، وتُحيط في العمل مجموعة من الظروف والعوامل التي تُشجع المفكرين والباحثين على تحليله ودراسته من أجل تحقيق كافة أهداف المؤسسات، والشركات، ومُنظمات الأعمال المتنوعة، والمساعدة على توفير حاجات الأفراد المختلفة.

2.1. إشكالية :

لا شك أن مسألة الابداع الاداري كانت و لا تزال محور اهتمام العلماء و الباحثين في شتى مجالات المعرفة العلمية ، لكنها في علم العمل و التنظيم شكلت منعرجا حاسما في دراساتهم و بحوثهم . لقد جاءت الدراسات التي تناولت موضوع الابداع الإداري لتؤكد على دورها الفعال في تحريك سلوك الفرد و العامل ، و من تم توجيهه في الاتجاه المراد تحقيقه ... و قد تبين فعلا من خلال تلك الدراسات أن الابداع الإداري تؤثر في الروح المعنوية للعامل ، الأمر الذي ينعكس إيجابا على مردوده و أدائه و كذلك فعاليته التنظيمية.

لقد أظهرت مجموعة من الدراسات أهمية أنظمة الابداع الإداري بشكل عام في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المجتمعات كما أظهرت مجموعه أخرى من الدراسات .

ومن هذا المنطلق يمكن القول إن بيئة العمل لها دور كبير في تغيير مستوى أداء الموظف سواء بشكل سلبى أو ايجابى, الأمر الذي يتطلب الحرص في توزيع مهام للعمال بشكل عادل وموضوعي. ونظرا لأن الموظفين بمديرية الضرائب لولاية سعيدة يتعاملون مع شريحة من المجتمع من هنا وجدت الحاجة الماسة للدراسة والتحليل لرفع مستوى هؤلاء الموظفين . فالإدارات الناجحة هي التي تفرض كفي يتم استغلال كفاءة وفاعلية عاملها بما يحقق أهدافها.

و على ضوء ذلك فان هذا البحث يسعى للوقوف على بيئة العمل ومدى تأثيرها إيجابا أو سلبا على الابداع الاداري.

التساؤل العام

ما تأثير عناصر البيئة العمل على الابداع الاداري للموظفين بالمديرية الجهوية للتخزينه بوهران؟

التساؤلات الجزئية

-هل تستغل الإدارة هذه البيئة في الابداع الاداري ؟

-وما هو عنصر الأكثر تأثيرا من بين عناصر بيئة العمل ؟

3.1. فرضيات الدراسة:

يمكن صياغة الفرضيات على النحو الآتي:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود عناصر بيئة العمل، و الابداع الاداري.

2. توجد هناك فروق في درجة تأثير لكل عنصر من عناصر البيئة العمل على الابداع الاداري

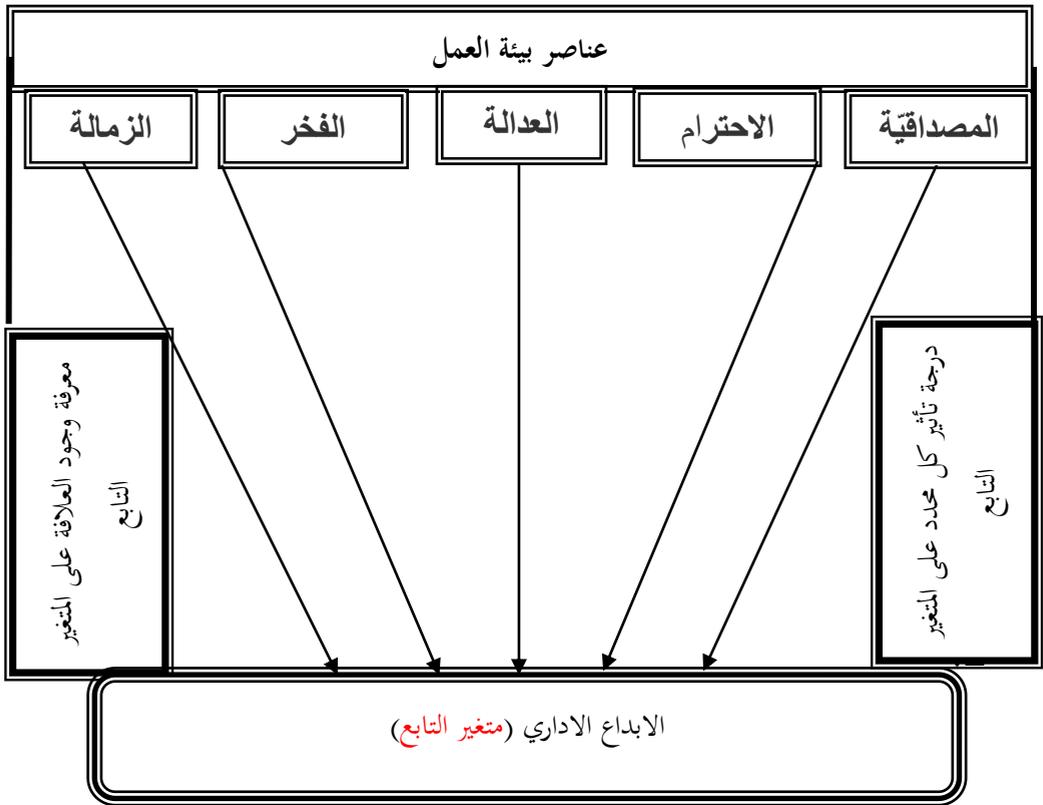
4.1. أهداف الدراسة :

التعرف على دور بيئة العمل الداخلية منها أو الخارجية في العملية الإبداعية في الإدارات المالية وعلى وجه الخصوص مديرية الجهوية للخزينة بوهران

5.1. منهجية الدراسة:

- اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي.
- إتباع تقنية الاستبيان، التي تعتبر من أنجح الطرق في جمع المعلومة

6.1. نموذج الدراسة :



الشكل رقم : 01 التحليل المفاهيمي لإبعاد و مؤشرات الدراسة

2. بيئة العمل:

بيئة العمل بالإنجليزية Work Environment: هو الموقع الذي يُستخدم لأداء مهمةٍ مُعيّنة حتى الانتهاء منها، وتشمل بيئة العمل المكان الجغرافي، والمناطق التي تُحيط بالعمل، مثل موقع المكاتب أو مبنى المنشأة، كما قد تشمل مُكوّناتٍ أُخرى مثل مستوى الضوضاء، والمميّزات الإضافية الخاصة في العمل، (Environment, 2017) وتُعرّف بيئة العمل بأنّها المكان الذي يستخدمه الناس للعمل، مثل المؤسسة، أو المصنع، أو المكتب. (workplace., 2017)

بيئة العمل هي كل مؤسسة تمارس نشاط خاص بها، وهي التي تعمل في فراغ بل تنشط بين مجموعة من العناصر التي تحدّد نشاط بيئة العمل، حيث تتمثل هذه العناصر في: الموارد المادية مثل: الإضاءة، درجة الحرارة، ..، والموارد البشرية، المستهلكون، المنافسون... الخ، تشمل هذه الأخيرة كل الظروف السائدة داخل المؤسسة وخارجها، والتي لها تأثير على سلوك العاملين.

1.2 أنواع بيئة العمل:

اهتمّ علم الإدارة في تقسيم بيئة العمل في المنشآت المختلفة إلى عدّة أنواع، ويُساعد كلّ نوعٍ منها على توضيح طبيعة العلاقة بين أنواع هذه البيئات ممّا يُساهم في تقديم شرحٍ حول نوعيّة العناصر التي تتكون منها كلّ بيئة عمل، وفيما يأتي معلومات عن أهمّ أنواع بيئة العمل (سهام بن رحمون 2013 ص35).

1.1.2 بيئة العمل الخارجية

تعرف بيئة العمل الخارجية بأنها: كل ما يقع خارج حدود التنظيم، وهي أيضا: كل القوى والمتغيرات الفاعلة والمؤثرة على المؤسسة وتقع خارج حدودها. فبيئة العمل الخارجية للمؤسسة هي عبارة عن مختلف المؤثرات والمكونات والجوانب التي تحيط بالمؤسسة وتتفاعل معها كنظم مفتوحة ومترابطة، وبذلك فبيئة العمل تشمل الخارجية تشمل جملة من العوامل وهي: العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، حيث تشمل هذه العوامل الوضع الاقتصادي في الوقت الحاضر والمستقبل وكذا قيم

واتجاهات العاملين والتقنيات التي تؤدي إلى التغيير التكنولوجي فالمؤسسة ليست موجودة في فراغ بل هي ضمن هذه العوامل تؤثر فيها و تتأثر به. (طارق طه، 2007، ص102).

1.2. 1.2. بيئة العمل العامة:

هي نعتي بالبيئة العامة تلك التي تتكون من الأبعاد المختلفة والمحيطه بالمؤسسة والتي يمكن لها أن تؤثر على أنشطتها، وهذه العناصر ليس بالضرورة أن ترتبط بطريقة مباشرة بالعناصر في المؤسسة ومن أمثلة هذا النوع من البيئة (البيئة الطبيعية كالطبيعة ومناخها، البيئة الاقتصادية كالنظم الاقتصادية، البيئة التكنولوجية كالمعرفة والتقدم،...)...تشكل البيئة العامة من جميع الكيانات التي تقع خارج التنظيم و تؤثر بطريقة غير مباشرة على أنشطته

1.2. 2. 2. بيئة العمل الخاصة:

هي البيئة التي تكون فيها المنشأة بمفردها، ولا تُشاركها فيها المنشآت الأخرى، ومن الأمثلة على هذه البيئة النظام الداخلي للمنشأة، وأسلوب الإدارة المطبقة والخاصة بها، ومن الممكن تعريف بيئة العمل الخاصة بأنها كافة الأبعاد التعاونية، والطبيعية، والاجتماعية، والمناخية، والاقتصادية، والسياسية التي تساهم في التأثير على منشأة ما بشكل مباشر أو على قطاع عمل بشكل ذاتي.

العلاقة بين بيئة العمل العامة وبيئة العمل الخاصة هي أن البيئة الأولى تعني الإطار الذي تعمل فيه جميع المؤسسات ويقع تأثير هذه البيئة على كافة المؤسسات، أما البيئة الخاصة فهي التي تعيش فيها المؤسسة بمفردها، دوال يشاركها أحد في التأثير بها، كالأنظمة الداخلية للمؤسسة وأسلوب إدارة العمل فيها، وهنا تصبح الحدود بين هذين النوعين من البيئة غير واضحة المعالم نظرا للتداخل فيما بينها من ناحية التأثير والتأثر.

2.2. 2. أبعاد بيئة العمل

تعتمد بيئة العمل الناجحة التي تُشكّل مجموعة من العلاقات المهنية، والوظيفية بين عدّة أفراد على أبعادٍ أساسية وهي: (فاطمة الزهرة بن موسى، وآخرون 2013، ص 2).

● المصداقية:

هي قياس مدى رؤية الموظفين لصدق الإدارة من حيث الثقة والإقناع؛ عن طريق تقييم الإدراك الخاص في الموظفين عند تنفيذ الاتصال مع الإدارة. يشمل تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة والموظفين عدّة أبعاد، من أهمّها: أن يعلم الموظفون كافة العناصر المؤثرة على نجاح المنشأة. أن يتمكن الموظفون من فهم أهميّتهم في المنشأة ورؤيتها نحو أهدافها. أن يُركز الموظفون على نشاطاتهم ومهامهم دون الحاجة إلى الحصول على تفسيرات من الإدارة.

● الاحترام:

هو تحديد مقدار احترام الإدارة لكافة الموظفين؛ عن طريق تقييم المستويات الخاصة في الدعم، والرعاية، والتعاون التي يحصل عليها الموظفون أثناء تعاملهم مع الإدارة، كما يشمل الدعم توفير الموارد، والفرص الخاصّة بالتدريب، وتقدير الإنجازات الوظيفيّة.

● العدالة:

هي مدى إدراك العدالة من قبل الموظفين، والمربطة مع سياسات وتصرفات الإدارة عن طريق تقييم الإنصاف، والحياديّة، والمساواة داخل بيئة العمل بالاعتماد على تحقيق التوازن في التعامل مع جميع الموظفين وخصوصاً في مجال تقديم المكافآت.

● الفخر:

هو شعور جميع الموظفين بالفخر أثناء تنفيذهم لعملهم عن طريق تقييم مشاعر كلّ موظف منهم تجاه وظيفته، ومجموعة العمل أو الفريق الذي يعمل معه، وبيئة العمل المرتبطة مع المنشأة.

● الزمالة:

هي شعور كافّة الموظفين بالزمالة مع زملائهم في بيئة العمل عن طريق تقييم الألفة، وطبيعة المجتمع الخاص في موقع العمل داخل المنشأة.

3.2. العوامل المؤثرة في بيئة العمل:

- النواحي التنظيمية: وهي موقع الموظف وظيفياً في الهيكل التنظيمي ومستوى سلطته وتلقيه الأوامر وطريقة إصداره لها.
- النواحي الإدارية: ويقصد بها أسلوب مدير الإدارة وسلوكه مع الموظفين هل هو تحفيزي مساند أم تقييدي محايد.
- النواحي الفيزيائية: وهي المساحات المكتبية من طاوولات العمل، الموكيت، الإضاءة، التهوية، ودورات المياه والنظافة العامة وعدد الموظفين في كل مكتب.
- الرواتب والابداع الاداريا والبدلات: ولها دور كبير في الارتباط التنظيمي والولاء المؤسسي للمنظمة التي يعمل بها الموظف.
- نمط الاتصالات والروابط بين الموظفين: أي هل يوجد نظام آلي وتقني يساعد على المراسلات بين الموظفين وبين مستويات الإدارة الثلاث العليا والوسطى والدنيا (التنفيذية).
- النواحي التدريبية والتعليمية والثقافية للموظفين: بمعنى هل يوجد حوافز للموظفين المهتمين بتعليمهم وتثقيفهم، الأمر الذي يرتقي ببيئة العمل لتصبح منظمة متعلمة ترفع من الوعي العام وبالتالي المعرفة العامة المنافسة للشركات الأخرى.
- شعار الشركة: هل هو جدير بتعزيز الثقة للموظفين وإحساسهم بالانتماء أكثر كقوة تنافسية.
- الأمان الوظيفي: وعي الإدارة العليا بالحفاظ على الموظفين واستبقائهم وعدم التخلي عنهم.
- موقع المنظمة: هل هو داخل المدينة أم خارجها، داخل مجتمع مدني أم قروي وهل يتكبد الموظف عناء السفر أم لا وهل هناك مواصلات عامة.
- ساعات العمل: هل هي طويلة مرهقة أم معقولة وهل هي على فترتين أم فترة.

فكل هذه المعايير العشرة تعمل كناحية إيجابية تساعد على تنمية الموظفين وزيادة إنتاجهم، أو أن تكون عكس ذلك كناحية سلبية تخفض من الروح المعنوية وبالتالي انخفاض الإنتاجية والتوصل إلى عدم ولاء وانتماء الموظف، حتى تُمسي بيئة العمل منفرة وغير جاذبة وغير صحية للموظفين.

3. الإبداع الإداري

بشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات ولعل استمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظر المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة وتشجع الإبداع خاصة في الدول النامية التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي، والتطور التقني وبالتالي فإن اللجوء إلى الإبداع عد أمراً حتمياً أمام الدول النامية ومجالنا هنا هو الإبداع على مستوى المنظمات أو الإبداع الإداري. من هنا الإبداع الإداري منظومة متكاملة تشترك فيها المنظمة الإدارية وأفراد التنظيم من مدراء وموظفين وكذلك بيئة المنظمة، وتعتبر الإدارة هي العنصر الفاعل في أداء المنظمة ومن ثم كان لابد وأن تتجه للتطوير حتى تحقق أهدافها، وما يلاحظ في بعض المنظمات الحكومية وجود الرتابة والروتين الذي يمارسه الموظفون في أداء أعمالهم، وبالتالي لا يتوقع أن يظهر منهم إبداعاً وتميزاً يساهم في دفع عجلة التطوير نحو الأفضل، وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية فإن حجر الزاوية فيها هو الموظف الذي منه وبه تنطلق المنظمة نحو الإبداع الإداري. (توفيق عطية توفيق العجلة، 2009، ص67)

1.3 مفهوم الإبداع الإداري

1.1.3 من الناحية الموضوعية (عقيلي، عمروصفي 2005، ص58)

يرى ماكينون أن الإبداع ظاهرة معقدة الوجود أكثر من اعتبارها مفهوماً نظرياً محدداً لذلك اختلف العلماء في تحديد مفهوم الإبداع، فلم يكن هناك تعريف محدد متفق عليه، ولعل ذلك يرجع إلى كثرة المجالات التي شاع فيها هذا المفهوم من جهة، وإلى اهتمامات الباحثين ومدارسهم الفكرية من جهة ثانية، وتعدد جوانب الظاهرة الإبداعية وتعدد وجهات النظر عنها من جهة ثالثة

كما يرى دركر " أن الإبداع الإداري مصطلح اقتصادي أو اجتماعي أكثر من مصطلحاً فنياً . وبناء على ذلك عرف الإبداع الإداري بأنه " تغيير وتعظيم حصيلة ونتاج الموارد والإمكانيات، علماً بأن التغيير هو الذي يتيح دائماً الفرص لتحقيق الجديد فالإبداع المنظم يتكون من البحث والتحليل الهادف للفرص التي يتيحها التغيير لإبداعات اقتصادية أو اجتماعية.

وترى " نادبة أيوب" أن الإبداع الإداري هو " القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكاراً، أو حلولاً، أو منتجات، أو خدمات، أو طرق وأساليب عمل مفيدة"

.وبرى " القاسمي" أن الإبداع الإداري هو " الأفكار والممارسات التي يقدمها المدبرون والعاملون والتي تفضي إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف الشركات والمؤسسات والدوائر، وأكثر خدمة للمجتمع

". ويشير أبوبكر " للإبداع الإداري بقوله" قدرة الفرد على استخدام إمكانياته الذهنية أو العقلة والاستفادة من الإمكانيات والموارد المتوفرة أو الممكنة لتقدم أداة أو وسيلة أو فكرة أو منتج جدد نافع ومفد للمنظمة وأعضائها وعملائه.

2.1.3. أهمية الإبداع الإداري: (عبابنة، الشقران، و أخرون 2013، ص473)

يمكن إجمال الإجابات التي تو فرها ظاهرة الإبداع في التنظيمات على النحو التالي :

- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحطة، مما جعل التنظيم في وضع مستقر إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية
- تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والفرد
- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات
- الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طرق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة
- القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة

- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغييرات المحطة.

3.1.3. معوقات الإبداع : (د عبدالرحمن توفيق ، و أخرون 2011،ص163)

هناك مجموعة من العوامل التي تحد من الإبداع وتحول دون تنميته وتمنع استفادة المنظمات المختلفة منه، ومن هذه المعوقات مايلي الخوف من التغيير ومقاومة المنظمات له، وتفضيل حالة الاستقرار وقبول الوضع الراهن.

- إنتشغال المديرين بالأعمال اليومية الروتينية، ورفض الأفكار الجديدة وإ اعتبارها مضيعة للوقت
- الالتزام بحرفية القوانين والتعليمات والتشدد في التركيز على التشكلات دون المضمون
- مركزية الإدارة، وعدم الإيمان بتفويض الأعمال الروتينية البسيطة إلى العاملين
- عدم الإيمان بأهمية المشاركة من قبل العاملين
- نبذ الزملاء

إن الإنحياز والتفوق الزائد الذي يتجاوز قدرات الزملاء في مجال العمل، بشعرهم بالخطر والتهديد مما يحفزهم على النبل من الفرد المبدع بالسخرية منه، والتهكم على آرائه والكيد له أو الإبتعاد عنه وعزله .

- قلة الحوافز المادية والمعنوية، وخاصة المادية منها مما تجعل العاملين منشغلين بتدبير أمورهم الحياتية ومصادر رزقهم وتجنبهم للعمل الإبداعي الذي سيجلب لهم مزيدا من النكد والحاربة والعوز
- القيادات الإدارية غير الكفؤة ان الإدارة تعتبر صاحبة الدور الأساسي في تحفيز العاملين وتوجيههم وإ شراكهم في وضع وتنفيذ الأهداف التنظيمية، وخلق التعاون، وإ إيجاد البيئة المناسبة داخل المنظمة، فإذا ضعفت كفاءة هذه الإدارة ، كانت مثبطاً في وجه الإبداع لدى العاملين الفواصل الرئاسة، أو عدم سهولة الاتصال بين العاملين والمسؤولين في الإدارة العليا حتى يوصلون أفكارهم ومقترحاتهم ويناقشونها معهم .

- معوقات تنظيمية وتتمثل في تحديد سلوك العاملين بأمر متوقعة وفق الأدوار الرسمية، أي أن الإدارة ترى أن الأدوار والسلوك يجب أن لا تناقض التوقعات الرسمية في المنظمة، وعليه فكلما زادت هذه

الأدوار تحددًا قل مجال الإبداع. وصغرت دائرته، فعندما يحدد الرئاس للموظف أو العامل كل خطوات العمل وتفصيله فإنه لا يترك له مجالاً للإبداع أو طرح الأفكار الجديدة

4. الإطار المنهجي للدراسة

يناقش هذا الفصل منهج الدراسة الذي استخدم في هذه الدراسة، ومجتمع الدراسة وكيفية إختيار عينة الدراسة، كما ستعرض كيفية بناء أداة الدراسة والإجراءات التي إستخدمت في التحقق من صحتها وثباتها والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات والمعلومات التي تم جمعها من أفراد العينة. بعد دراسة الجانب النظري لا بد من معرفة ما مدى تطبيقه على الواقع ، أي معرفة تأثير عناصر بيئة العمل على الابداع الاداري الواقع لذا سنحاول إسقاط الجانب النظري على التطبيقي.

4.1. ثبات الأداة وصدقها:

تم عرض الأداة على عدد من محكمين في مجال التسويق و الإحصاء للتحقق من صدق الأداة و ثباتها ، إضافة إلى اختباره من خلال عينة استطلاعية من العمال ، وقد تأكدت صلاحية الأداة في قياس ، اذ بلغ معامل ألفا كرونباخ، للأداة (0,940)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عالية ، وهو ما يعد كافيا للحكم على الدلالة على الجوانب المختلفة لمفهوم .بيئة العمل

جدول(01) :معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمستوى الأداة ككل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,940	6

المصدر : من اعداد الباحثين

4.1.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل البيانات الأولية التي جمعت في مرحلة سابقة، ولغايات تحليل البيانات لمعرفة تأثير عناصر بيئة العمل على الابداع الاداري لدى عمال استخدم الإحصاء الوصفي وذلك من خلال الأساليب التالية:

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعناصر بيئة العمل وعلاقتها بالابداع الاداري اختبار معامل ارتباط بيرسون (person) لمعرفة العلاقة بين كل عنصر من عناصر بيئة العمل مع الابداع الاداري

اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Régression) لمعرفة أثر لمعرفة العلاقة بين كل عنصر من عناصر بيئة العمل على الابداع الاداري

2.4. عرض النتائج وتحليلها

1.2.4. تحليل العوامل الديموغرافية لأفراد العينة

لقد قامنا بتحليل استبيان فقط من مجموع عينة الدراسة (123) فرد، إذ استبعدت خمسة استبيانات لعدم صلاحيتها. ويظهر الجداول تحليل العوامل الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة بحسب الجنس والعمر والمؤهل العلمي .

جدول(02) : توزيع أفراد العينة بحسب العوامل الديموغرافية.

الجنس	Fréquence	Pourcentage
Valide ذكر	69	58,5
أنثى	49	41,5
Total	118	100,0

العمر	Fréquence	Pourcentage
Valide أقل من 30 سنة	4	3,4
من 30 إلى 39 سنة	53	44,9
من 40 إلى 49 سنة	36	30,5
أكبر من 50 سنة	25	21,2
Total	118	100,0

ستوى التعليمي	Fréquence	Pourcentage
Valide متوسط	17	14,4
ثانوي	34	28,8
جامعي	59	50,0
دراسات عليا	8	6,8
Total	118	100,0

الوظيفية	Fréquence	Pourcentage
Valide إداري	33	28,0
تقني	85	72,0

قياس أثر عناصر بيئة العمل و علاقتها بالأبداع الاداري للموظفين

"دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهران"

Total	118	100,0
الخبرة المهنية	Fréquence	Pourcentage
Valide أقل من 5 سنوات	25	21,2
من 6 إلى 10 سنوات	31	26,3
من 11 إلى 15 سنة	25	21,2
من 16 إلى 25 سنة	20	16,9
أكثر من 25 سنة	17	14,4
Total	118	100,0

المصدر : من اعداد الباحثين

يتبين من الجدول رقم (02) أن معظم أفراد العينة كانوا من الذكور، إذ بلغ عددهم 69 ذكر، أي بنسبة 58.5%، كذلك تبين أن معظم أفراد العينة كانوا ضمن الفئة العمرية من (30 إلى اقل من 39) ، إذ بلغ عدد أفراد العينة ضمن هذه الفئة العمرية 44.9% أما فيما يخص المستوى التعليمي فقد تبين أن معظم أفراد العينة كانوا جامعيين. إذ بلغ عددهم 59 بنسبة 50.5% .

2.2.4. اختبار فرضيات الدراسة :

نستعمل اختبار بيرسون، عند مستوى معنوية $\alpha = 0.01$

تشكيل الفرضيات:

وفي هذا الصدد، يتم وضع فرضيتين أساسيتين هما:

-الفرضية المدعومة ويرمز لها بالرمز H_0

والفرضية البديلة ويرمز لها بالرمز H_1

أ -الفرضية المدعومة: وتقوم على افتراض عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية من أي (متغير من

المتغيرات المستقلة) عناصر بيئة العمل مع (المتغير التابع) الابداع الإداري اذا كانت Sig أكبر من مستوى

دلالة $\alpha = 0.01$ ؛

ب -الفرضية البديلة: نظرا لكون الفرضية H_0 خاضعة للاختبار، فإنها قد لا تكون بالضرورة صحيحة، الأمر الذي يتطلب وضع فرضية بديلة في حالة عدم صحة فرضية العدم. وتقوم هذه الفرضية، على افتراض وجود على الأقل متغير واحد من بين المتغيرات المستقلة ذو تأثير مع المتغير التابع.

الفرضية الأساسية الأولى

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر بيئة العمل ممثلة ب : (المصداقية، الاحترام، العدالة، الفخر، الزمالة) و الابداع الاداري .

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ا المصداقية و الابداع الاداري .

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار معامل بيرسون ،فكانت النتائج كما في الجدول رقم (03)

جدول رقم (03) : معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المصداقية و الابداع الاداري

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المصداقية و الابداع الاداري .

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار معامل بيرسون ،فكانت النتائج كما في الجدول رقم (03)

جدول رقم (03) : معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المصداقية و الابداع الاداري

Corrélations

		المصداقية	الابداع الاداري
المصداقية	Corrélation de Pearson	1	,772**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	118	118
الابداع الاداري	Corrélation de Pearson	,772**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	118	118

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المصدر : من اعداد الباحثين

إذا كان $R > 0.3$ العلاقة ضعفية ، $0.3 > R > 0.7$ العلاقة متوسطة ، $R < 0.7$ العلاقة قوية.

يظهر من الجدول رقم (03) أن هناك علاقة إيجابية و قوية بين (المتغير المستقل) المصدقية (والمتغير التابع) الابداع الاداري ، إذ بلغ معامل الارتباط للمصدقية 0.772 ومستوى الدلالة $\alpha = 0.000$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المصدقية و ابداع الاداري للعمال وبذلك تقبل الفرضية البديلة H_1 ورفض الفرضية العدمية.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحترام و الابداع الاداري .

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار معامل بيرسون ، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (04) جدول رقم (04) : معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الاحترام و الابداع الاداري

Corrélations

		الاحترام	الابداع الاداري
الاحترام	Corrélation de Pearson	1	,793**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	118	118
الابداع الاداري	Corrélation de Pearson	,793**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	118	118

** . La corrélacion est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المصدر : من اعداد الباحثين

إذا كان $R > 0.3$ العلاقة ضعفية ، $0.3 > R > 0.7$ العلاقة متوسطة ، $R < 0.7$ العلاقة قوية.

يظهر من الجدول أن هناك علاقة إيجابية وقوية بين (المتغير المستقل) الاحترام (والمتغير التابع) الابداع الاداري، إذ بلغ معامل الارتباط للاحترام 0.793 ومستوى الدلالة $\alpha = 0.000$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحترام وابداع الاداري للعمال وبذلك تقبل الفرضية H1.

الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة و الابداع الاداري .
ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار معامل بيرسون ، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (05)
جدول رقم (05) : معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين العدالة و الابداع الاداري

Corrélations

		العدالة	الابداع الاداري
العدالة	Corrélation de Pearson	1	,860**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	118	118
الابداع الاداري	Corrélation de Pearson	,860**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	118	118

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المصدر : من اعداد الباحثين

إذا كان $R > 0.3$ العلاقة ضعفية ، $0.3 > R > 0.7$ العلاقة متوسطة ، $R < 0.7$ العلاقة قوية.

يظهر من الجدول أن هناك علاقة إيجابية وقوية بين (المتغير المستقل) العدالة (والمتغير التابع) الابداع الاداري، إذ بلغ معامل الارتباط للعدالة 0.860 ومستوى الدلالة $\alpha = 0.000$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الابداع الاداري وبذلك تقبل الفرضية H1 .

الفرضية الفرعية الرابعة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفخر و الأبداع الاداري .
ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار معامل بيرسون ، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (06)
جدول رقم (06) : معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الفخر و الأبداع الاداري

Corrélations

		الفخر	الأبداع الاداري
الفخر	Corrélacion de Pearson	1	,829**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	118	118
الأبداع الاداري	Corrélacion de Pearson	,829**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	118	118

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المصدر : من اعداد الباحثين

إذا كان $R > 0.3$ العلاقة ضعيفة ، $0.3 > R > 0.7$ العلاقة متوسطة ، $R < 0.7$ العلاقة قوية.

يظهر من الجدول أن هناك علاقة إيجابية و قوية بين (المتغير المستقل) الفخر (والمتغير التابع) الأبداع الاداري ، إذ بلغ معامل الارتباط للموسمية 0.829 ومستوى الدلالة $\alpha = 0.000$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفخر و الأبداع الاداري وبذلك تقبل الفرضية البديلة H1.
الفرضية الفرعية الخامسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الزمالة و الأبداع الاداري
ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار معامل بيرسون ، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (07)

جدول رقم (07) : معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الزمالة و الابداع الاداري

Corrélations

		الزمالة	الابداع الاداري
الزمالة	Corrélation de Pearson	1	,898**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	118	118
الابداع الاداري	Corrélation de Pearson	,898**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	118	118

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المصدر : من اعداد الباحثين

إذا كان $R > 0.3$ العلاقة ضعيفة ، $0.3 > R > 0.7$ العلاقة متوسطة ، $R < 0.7$ العلاقة قوية.

يظهر من الجدول أن هناك علاقة إيجابية و قوية بين (المتغير المستقل) الزمالة (والمتغير التابع) الابداع الاداري ، إذ بلغ معامل الارتباط للاتصال 0.898 ومستوى الدلالة $\alpha = 0.000$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الزمالة وولاء عملاء مؤسسات الهاتف النقال وبذلك تقبل الفرضية البديلة H1.

الفرضية الرئيسية الثانية :

هناك درجة تفاوت في درجة تأثير لكل عنصر من عناصر بيئة العمل (المصداقية، الاحترام، العدالة، الفخر، الزمالة) على الابداع الاداري . للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين المتغير التابع (الابداع الاداري) ، و المتغيرات المستقلة (المصداقية، الاحترام، العدالة، الفخر، الزمالة)، فكانت النتائج كما في الجدول (08) :

قياس أثر عناصر بيئة العمل و علاقتها بالأبداع الاداري للموظفين

"دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهران"

الجدول رقم (08) لعلاقة الارتباطية بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة.

معامل ارتباط بيرسون	المتغيرات المستقلة
0.772	المصداقية
0.793	الاحترام
0.860	العدالة
0.829	الفخر
0.898	الزمالة

المصدر : من اعداد الباحثين

يظهر من الجدول أعلاه إن هناك علاقة ايجابية و قوية وهناك اختلاف في درجة التفاوت كل عنصر من عناصر بيئة العمل على الابداع الاداري للعمال .
ولاختبار درجة تأثير كل عنصر من عناصر بيئة العمل على الابداع الاداري تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد فكانت النتائج كما في الجدول (10)

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	-,227	,099		-2,293	,000
المصداقية	,161	,028	,184	5,740	,000
الاحترام	,107	,043	,112	2,477	,000
الفخر	,251	,046	,277	5,490	,000
العدالة	,370	,032	,386	11,645	,000
الزمالة	,170	,045	,178	3,784	,000

a. Variable dépendante : الاداري الابداع

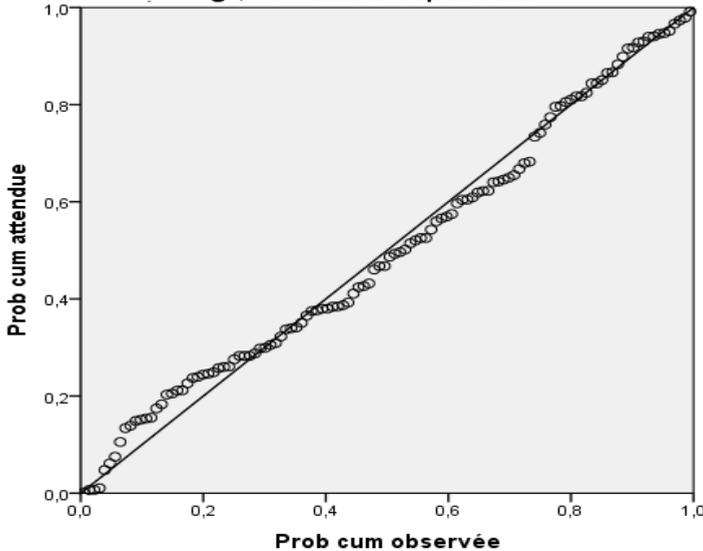
المصدر : من اعداد الباحثين

يظهر من الجدول (10) ومن خلال قيم المعاملات (A) ان متغير الفخر كان الأكثر أثرا وذا دلالة إحصائية اذ بلغت قيمة (A) (0.370) وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، تلاه متغير الفخر اذ بلغت قيمة (A) (0.251) وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، تلاه متغير المصادقية اذ بلغت قيمة (A) (0.161) وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، تلاه متغير الزمالة إذ بلغت قيمة (A) (0.170) ومستوى دلالة بلغت $\alpha = 0.000$ وهي دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، تلاه متغير الاحترام اذ بلغت قيمة (A) (0.107) وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ ، من خلال النتائج يمكن كتابة معادلة خط الانحدار كمايلي :

$$\text{الاحترام} + 0.107 + \text{المصادقية} + 0.161 + \text{الزمالة} + 0.170 + \text{الفخر} + 0.251 = \text{الولاء} - 0.227$$

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés

Variable dépendante : الابداع الاداري



المصدر : من اعداد الباحثين

5. خاتمة

ان إشراك الادارة للعاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بتنفيذ أهداف و مهام المنظمة أمر محفز على بناء تفاعلات اجتماعية ونفسية بين العمال و بين الرئيس والمرؤوسين، فاحترام رأي المرؤوسين شكل من أشكال التنمية الادارية كونوا يثبت روح التفاهم سائدة في المنظمة وبالتالي وجود عالقات أداريه واجتماعية بني الرئيسي المرؤوس يسودنا التفاهم والانسجام كفريق عمل واحد، شلا يساهم في تنمية قدراتهم وسلوكاهم الإبداعية داخل المنظمة .وتؤدي الظروف المناخية السائدة في المنظمة دور فعال في بيئة العمل المحفزة على الإبداع كالتهوية والإضاءة والنظافة، وعدد ساعات العمل، وفترات الراحة، والتخلص من الضغوط والتوترات، وتوفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين حمايتهم كلها تلعب أدوارها سلامة في المحافظة على سائلة وصحة الموارد البشرية في العمل. فالمنظمة كبيئة عمل مادية ومعنوية دور في تنمية روح الأبداع في الإدارة.

5. قائمة المراجع:

• المؤلفات:

- د عبدالرحمن توفيق ، د ليلي حسن عبدالله القرشي ، كلنا كبدعون.. ولكن، 2011، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، القاهرة، ص162 163.
- عقيلي، عمروصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2005. ص 58
- طارق طه، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والإنترنت، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص 102.

• الأطروحات:

- توفيق عطية توفيق العجلة، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قاع غزة" رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، 1430هـ 2009م، ص 67
- سهام بن رحوم (2013 - 2014)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي (دراسة)، الجزائر: جامعة محمد خيضر - بسكرة، صفحة 32، 33، 34، 35.

• المقالات:

- فاطمة الزهرة بن موسى، وسمية بوقرينات (2012 - 2013)، أثر ظروف العمل على أداء العاملين (دراسة)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، صفحة 2.
- مقال مترجم عن معهد حريرت بليس تو وورك، خلق بيئة عمل سعيدة - صدى الموارد البشرية، صفحة 10، 12، 14، 16، 18.
- عبابنة، الشقران، رامي إبراهيم الشقران، رامي محمد عبابنة، درجة ممارسة للإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إرید، مجلة العلوم والتربوية والنفسية، العدد 14، يونيو/ 2013، ص 473
- المداخلات:
- 1-work Environment", Business Dictionary, Retrieved 10-7- Edited. -2017
- 2- "workplace", Oxford Dictionaries, Retrieved 10-7- Edited. 2017.