

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الطور الثاني
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
فرع: علوم التسيير
التخصص: تسيير إدارة الموارد البشرية
من إعداد الطالبين:
فضيلة بن روبية / الطاهر مسعودي
بعنوان:

أثر التوافق المهني على السلوك الإبداعي

لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون - جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ: 12 جوان 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذة محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ: نبيل حليمي
مشرفا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ: محمد قوجيل
مناقشا.	(أستاذة محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ: محمد مكاوي

السنة الجامعية: 2022/2021

جامعة قاصدي مباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي، الطور الثاني
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
فرع: علوم التسيير
التخصص:
من إعداد الطالبين:
فضيلة بن روبة / الطاهر مسعودي
بعنوان:

اثر التوافق المهني على السلوك الإبداعي

لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الارض و الكون جامعة قاصدي مباح ورقلة.

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ: 12 جوان 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذة محاضر - جامعة قاصدي مباح ورقلة)	الأستاذ: نيل حليمي
مشرفا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مباح ورقلة)	الأستاذ: محمد قوجيل
مناقشا.	(أستاذة محاضر - جامعة قاصدي مباح ورقلة)	الأستاذ: محمد مكاوي

السنة الجامعية: 2022/2021

الإهداء

إلى أبي العطوف.... قدوتي، ومثلي الأعلى في الحياة، فهو من علّمني كيف أعيش بكرامة
وشموخ.

إلى أمي الحنونة..... لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة الحب وفرحة العمر،
ومثال التفاني والعطاء.

إلى إخوتي.... سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني.

إلى زوجي.... أسمى رموز الإخلاص والوفاء ورفيق الدرب

إلى أولادي.... فلذات الأكباد.

إلى جميع الأهل و الأصدقاء أهدي إليكم هذا العمل المتواضع.

بن روبة فضيلة

الأهداء

إلى من علمني كيف أقف بكل ثبات فوق الأرض أي المحترم

إلى نبع المحبة والإيثار والكرم أي

إلى أقرب الناس إلى نفسي أهلي و أصدقائي .

إلى جميع من تلقَّيتُ منهم النصح والدعم

أهديكم خلاصة مجُهدي العلمي.

مسعودي الطاهر

شكر وتقدير

بداية نتقدم بالشكر إلى الله سبحانه وتعالى الذي منحنا القوة والصبر في إنجاز هذا العمل المتواضع.

ولا يسعنا ونحن نضع اللمسات الأخيرة لهذه الدراسة إلا أن نشكر الأستاذ المشرف قوجيل محمد

الذي لم يخل بتقديم إرشاداته وتوجيهاته التي أثارت لنا الطريق

وستبقي بإذن الله مصدر عز وتقدير لنا.

كما نتقدم بجزيل الشكر خاصة إلى كل الأساتذة العاملين بكلية المحروقات والطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون جامعة ورقلة .

ونتقدم بشكر لكل من الأستاذ نبيل حلبي رئيسا للجنة و الأستاذ محمد مكاوي مناقشا لهذا العمل المتواضع.

وعامة إلى جميع أساتذتنا من السنة الأولى جامعي إلى نهاية مشوارنا الدراسي بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير الذين سهروا من اجل تقديم الأفضل لنا راجين من الله أن نكون ثمرة لازدهار بلدنا.

كما نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم في إعداد هذا العمل المتواضع من قريب أو من بعيد

والذين لم يخلوا علينا لا بقول ولا بدعاء ولا بفعل.

ملخص دراسة:

تواجه العديد من المؤسسات مهمة صعبة وهي كيفية تأقلم العامل مع انجازه لمهامه وحل مختلف المشاكل التي تواجهه أثناء تأديته لواجبه ومن هنا سعت هذه الدراسة إلى تبيان اثر التوافق المهني على السلوك الإبداعي للعمال بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة و لتحقيق هذه الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي تحليلي و قمنا بتطبيق هذه الدراسة على عينة من العمال بالكلية كان عددها (36) عامل و ذلك من خلال توزيع الاستبيان على العمال و تكون من (24)فقرة و لتحليل هذه البيانات و اختبار صحة الفرضيات تم استخدام برنامج الإحصائي SPSS وقد توصلنا في الأخير إلى انه يجب على المؤسسة إعطاء أولوية إلى درجة التوافق المهني للعمال مع أعمالهم و توفير مختلف الظروف التي تساهم في تحسين أدائهم و بالتالي تحسين أداء المؤسسة ككل و كذلك للتشجيع على انتهاج سبل و طرق جديدة في حل المشكلات التي يواجهها العامل و تنمية أفكاره المختلفة كأسلوب و منهج جديد يساهم في تطوير المؤسسة .

الكلمات المفتاحية: توافق، توافق المهني، إبداع، سلوك إبداعي .

Abstract

Many institutions face a difficult task, which is how the worker adapts to accomplishing his tasks and solves the various problems he faces while performing his duty. Hence, this study sought to know the impact of professional compatibility on the creative behavior of workers at the Faculty of Hydrocarbons, Renewable Energies, Earth Sciences and Universe, Kasdi Merbah University of Ouargla. This study we used the descriptive analytical method and we applied this study to a sample of workers in a college that numbered (36) workers, by distributing a questionnaire to workers and it consisted of (24) paragraphs. To analyze these data and test the validity of the hypotheses, the spss statistical program was used Finally, we concluded that the institution should give priority to the degree of professional compatibility of workers with their work and provide various conditions that contribute to improving their performance and thus improving the performance of the institution as a whole, as well as encouraging the adoption of new ways and methods in solving the problems faced by the worker and developing His various ideas as a new method and approach contribute to the development of the institution.

Keywords: compatibility ،Professional compatibility, creativity, creative behavior.

قائمة المحتويات

اهداء
الشكر والعرفان 6
الملخص:
قائمة المحتويات
قائمة الجداول
قائمة الاشكال البيانية
قائمة الملاحق
المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتوافق المهني و السلوك الابداعي
المبحث الأول: الادبيات النظرية للتوافق المهني و السلوك الابداعي
المطلب الأول: مفاهيم عامة حول التوافق المهني 3
المطلب الثاني: أساسيات حول السلوك الإبداعي 6
المبحث الثاني: الدراسات السابقة 8
المطلب الأول: الدراسات السابقة حول الموضوع 8
المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة 12
الفصل الثاني: دراسة ميدانية لعينة من للتوافق المهني و السلوك الابداعي على عينة من عمال بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الارض و الكون جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-: 14
المبحث الأول: الطريقة و الادوات المستخدمة في الدراسة الميدانية 16
المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة 16
المطلب الثاني: الأدوات و البرامج الإحصائية المستعملة في الدراسة 17
المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية تحليلها و مناقشتها 19
المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة 19
المطلب الثاني: مناقشة و تحليل النتائج 28
الخاتمة 30
قائمة المراجع 33
الملاحق 37
الفهرس 47

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	
16	يوضح مجتمع الدراسة	الجدول رقم (1-2)
16	عدد الاستبيانات الموزعة و المسترجعة	الجدول رقم (2-2)
17	نتائج ألفا معامل ثبات ألفا كرونباخ	الجدول رقم (3-2)
18	نتائج معامل ألفا كرونباخ لمحاو الاستبيان	الجدول رقم (4-2)
19	توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس	الجدول رقم (5-2)
20	توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير السن	الجدول رقم (6-2)
20	توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير المستوى التعليمي	الجدول رقم (7-2)
21	توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الاقدمية	الجدول رقم (8-2)
22	نتائج الإجابات عينة الدراسة على محور التوافق المهني	الجدول رقم (9-2)
23	نتائج الإجابات عينة الدراسة على محور السلوك الإبداعي	الجدول رقم (10-2)
24	نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون لفرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي	الجدول رقم (11-2)
24	نتائج اختبار مربع كاي لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و التوافق المهني	الجدول رقم (12-2)
25	نتائج اختبار مربع كاي لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و التوافق المهني	الجدول رقم (13-2)
25	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و السلوك الإبداعي	الجدول رقم (14-2)
26	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الاقدمية و السلوك الإبداعي	الجدول رقم (15-2)
26	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و السلوك الإبداعي	الجدول رقم (16-2)
27	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و السلوك الإبداعي	الجدول رقم (17-2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	
19	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس	الشكل رقم (1-2)
20	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن	الشكل رقم (2-2)
20	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	الشكل رقم (3-2)
21	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الاقدمية	الشكل رقم (4-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
37	الاستبيان	الملحق رقم 01
39	قائمة الأساتذة المحكمين	الملحق رقم 02
42	تعريف بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون	الملحق رقم 03
43	الهيكل التنظيمي لكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون	الملحق رقم 04
44	مخرجات البرنامج الإحصائي spss المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمحاور الاستبيان	الملحق رقم 05
45	مخرجات البرنامج الإحصائي spss اختبارات one way anova لمحور السلوك الإبداعي و المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة	الملحق رقم 06
46	مخرجات البرنامج الإحصائي spss اختبار معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان	الملحق رقم 07

مقدمة

توطئة:

يتطلب نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها توفر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها التوافق المهني، إذ ينعكس ذلك على تنظيم العمل داخل المؤسسة، كما يتصورها العاملون فيها ويعتبر أيضاً من بين أهم العناصر التي تساهم في رضا العاملين وفي تحسين مستويات أدائهم.

وتزداد أهمية التوافق المهني في ظل هذه التغيرات البيئية السريعة التي تعيشها المؤسسات في ظل المنافسة الشديدة والدخول إلى العولمة والتغير التكنولوجي السريع، مما يفرض على المؤسسة الإبداع والتطوير المستمرين، إذ أن الإبداع هو العملية التي يكمن وراءها أي تقدم. ولما كان التوافق المهني يمثل وصف خصائص بيئة العمل، لذا فلا بد من أن يتأثر سلوك الأفراد الإبداعي بالتوافق المهني السائد داخل أي مؤسسة، فإما أن يكون مشجعاً للإبداع أو معوقاً له، فالتوافق المهني يعطي الفرصة لنمو الطاقات الإبداعية ويشجع التجديد ويمنح الأفراد مجالاً أوسع في العمل والاتصالات واتخاذ القرارات، ويقدم الحوافز المادية والمعنوية. فالمؤسسات المبدعة هي التي توفر مناخاً تنظيمياً ملائماً يتأصل فيه الإبداع كهدف مؤسسي متجدد، وتجعل من الإبداع مهمة أساسية وحيوية يشترك بها كافة العمال، فهو الأساس لنموها ووجودها وازدهارها. ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير التوافق المهني على السلوك الإبداعي للعاملين لدى عمال كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

ولمعالجة هذه الإشكالية تم تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى التوافق المهني لدى عمال كلية المحروقات بكلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح بورقلة؟
2. ما مستوى السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات بكلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح بورقلة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى عينة محل الدراسة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على التوافق المهني للعمال بكلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون تعزى للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على السلوك الإبداعي للعمال بكلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون تعزى للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

فرضيات الدراسة:

1. هناك مستوى متوسط التوافق المهني لدى عمال كلية بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرياح بورقلة؟
2. هناك مستوى ضعيف من السلوك الإبداعي لدى عمال بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرياح بورقلة؟
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى عينة محل الدراسة.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة، و تنفرج هذه الفرضية إلى الفرضيات الجزئية التالية:
 - أ. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لمتغير الجنس.
 - ب. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لمتغير السن.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة، و تنفرج هذه الفرضية إلى الفرضيات الجزئية التالية:
 - أ. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لمتغير المستوى التعليمي .
 - ب. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لمتغير الاقدمية.
 - ج. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لمتغير الجنس.
 - د. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لمتغير السن.

مبررات اختيار الموضوع:

- الرغبة في التعرف على واقع التوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة قاصدي مرياح ورقلة كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون .
- رغم كثرة الدراسات التي تناولت التوافق المهني و الدراسات التي تناولت السلوك الإبداعي لدى العمال إلا أننا نجد انه هناك قصور و قلة في المواضيع التي تناول المتغيرين معا في دراسة واحدة.

- سعينا إلى البحث و الاطلاع على هذا الموضوع و إثراءه بشكل أكثر.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الرئيسية الآتية:

1. التعرف على الإطار النظري للتوافق المهني و السلوك الإبداعي للعمال.
2. محاولة التعرف على مستوى التوافق المهني ومدى تأثيره على العمال في كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
3. التعرف على مستوى السلوك الإبداعي لدى العاملين في كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
4. تحديد مختلف أسس و معايير التوافق المهني و متطلبات تحقيق السلوك الإبداعي و مختلف أساليب تطبيقه.
5. تحديد طبيعة العلاقة بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى العمال.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على التوافق المهني داخل مؤسسة محل الدراسة و أهم العوامل المؤثرة عليه بأبعاده المختلفة من وجهة نظر العاملين، مما يوفر لصانعي القرارات بيانات واقعية تساعد في تبني سياسات وإجراءات من شأنها تعزيز الأبعاد الإيجابية وتصويب الأبعاد السلبية، الأمر الذي يساهم في تحسن ورفع مستوى أدائهم و يمنحهم فرصة للإبداع والتطور الذاتي.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية تبني السلوك الإبداعي لدى العاملين في كافة المؤسسات خاصة تلك التي تم تخصيصها إذ سيساعدها على تبني أساليب عمل جديدة تختلف عن نمطية العمل التقليدية مما يساهم في حل مشكلاتها وتبني التغيير فيها. هذا فضلاً عن أن معرفة محددات السلوك الإبداعي لتلافيها ومعرفة العوامل التي تعززها لتشجيعها من شأنه أن يساهم في جذب المبدعين لبيئة العمل وأن يصبح السلوك الإبداعي قيمة أساسية في ثقافة المؤسسة.

حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة في:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على دراسة العلاقة بين المتغيرين التاليين: التوافق المهني كمتغير مستقل و السلوك الإبداعي كمتغير تابع.

الحدود المكانية: جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون.

الحدود البشرية: شملت عينة عشوائية من عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون .

الحدود الزمنية: كانت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 1 إلى غاية 30 مارس 2022.

المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

من اجل الوصول إلى إجابات واضحة على الأسئلة المطروحة واختبار مدى صحة وخطأ الفرضيات ارتأينا أن نستخدم المنهج الوصفي تحليلي من اجل الإلمام بكافة جوانب الموضوع كما قمنا بالاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع مختلف البيانات و المعلومات من عينة الدراسة ،وقمنا باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لاستخلاص النتائج و تحليلها .

صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتنا أثناء إجرائنا لهذه الدراسة:

1. حداثة الموضوع وغياب الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين معا.
2. ضيق الوقت .
3. طول فترة استرجاع الاستبيانات من طرف العمال .

هيكل الدراسة:

اعتمادا على منهجية IMRAD في إعداد هذه المذكرة و التي من خلالها تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين هما: الفصل الأول تمثل في الجانب النظري ولقد تم تقسيمه إلى مبحثين على التوالي هما المبحث الأول كان بعنوان الأدبيات النظرية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي أما المبحث الثاني فتعلق بالأدبيات التطبيقية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي، أما الفصل الثاني فتمحور حول الدراسة الميدانية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي لعينة من عمال بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة و الذي تم تقسيمه إلى مبحثين هما المبحث الأول الطريقة و الأدوات المستعملة في الدراسة المبحث الثاني فتم فيه عرض و مناقشة مختلف النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للتوافق المهني و السلوك الابداعي

تمهيد:

يرغب جميع الأشخاص في الحياة أن تكون لديهم جميع العوامل التي تساعد في الشعور بالرضا والقبول للجانب التخصصي والمهني الذي يسعون له، ويريدون بناء مستقبل ناجح بالارتكاز عليه، بحيث يسعى الشخص إلى إيجاد توافق مهني مع العمل الذي يقوم به وينتمي إليه، من خلال التنسيق والربط بين الحياة الشخصية للفرد والحياة المهنية.

يعتبر رضا و تأقلم العامل مع عمله من بين أهم الأسباب التي تساهم في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين، لذا نلاحظ أن المؤسسات المتقدمة لم تحرز تقدمها إلا بفضل اعتمادها على تشجيع الإبداع و الأفكار الإبداعية و تنميتها ، وأصبحت قوة أي مؤسسة تعتمد على مدى امتلاكها لأفكار و سلوكيات إبداعية ، فحققت بعض المؤسسات تقدما كبيرا إذ أنها استفادت من طاقات وقدرات مواردها البشرية الخلاقة، ولهذا صار تقدم المؤسسات يقاس بدرجة التراكم المعرفي والإبداعي الناتج لديها.

وعليه جاء هذا الفصل لمعالجة الإطار النظري و الدراسات التطبيقية للدراسة ،وقد تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين هما:المبحث الأول يتمحور حول الأديبات النظرية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى العمال، أما المبحث الثاني تم التناول فيه مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى مختلف المفاهيم العامة حول التوافق المهني و السلوك الإبداعي وذلك موضح في مايلي:

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول التوافق المهني

يعتبر التوافق المهني من بين أهم المواضيع التي تناولها الباحثين بشكل كبير نظرا لأهميته بنسبة للعامل داخل المؤسسة و فيما يلي سوف نتطرق إلى مختلف المفاهيم و العناصر المتعلقة به

الفرع الأول: مفهوم وأهمية التوافق المهني:

أولا: مفهوم التوافق المهني:

1. **تعريف التوافق:** هناك مجموعة من التعاريف التي وضعها الباحثون للتوافق باختلاف الدراسات و البحوث العلمية و انطلاقا من تلك التعاريف استخلصنا على أن التوافق هو عبارة على قدرة الفرد على التكيف السليم والتلاؤم مع بيئته المادية والاجتماعية مع نفسه والآخرين و انه عبارة عن العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها.¹

2. **تعريف التوافق المهني:** يعبر التوافق المهني عن تناسق وارتباط بين التخصص الذي يتميز به الفرد والعمل الذي يقوم به، بحيث يقوم بإنجاز مهام مهنية ضمن تخصصه، فهناك العديد من الدراسات و الأبحاث التي قامت بتوضيح وتفسير مفهوم التوافق المهني، و من خلالها نستخلص تعريف عام للتوافق المهني "يقصد به توافق الموظف مع البيئة المهنية التي ينتمي لها، بحيث يكون الموظف راضي عن جميع العوامل الخاصة بالبيئة المهنية والعمل كافة وتوافقه مع جميع التغيرات والتطورات التي تحدث في العمل".²

ثانيا: أهمية التوافق المهني:

يمكن توضيح أهمية التوافق المهني في النقاط التالية:³

- 1) قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها.
- 2) قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- 3) تمكن الفرد من إزالة توتراته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة و التي تساهم في سعادته و سعادة الآخرين.
- 4) إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود و الاحترام المتبادل.

¹ سعيدة مصباحي ، نجاة مصباحي، علاقة الاتصال التنظيمي بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي ببلدية قمار ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل (غير منشورة) جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي 2019-2020 ص64.

² سامي خليل فحجان "التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و علاقاتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس كلية التربية(غير منشورة) جامعة الاسلامية غزة 2010. ص20

³ بوعطيط سفيان، "طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل - عنابة-" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس عمل و تنظيم(غير منشورة) جامعة منتوري قسنطينة 2006-2007. ص78.

(5) اكتساب المهارات و الخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته و توظيفها في حياته العملية، وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات و حسن توافقه معها.

(6) تمتع الفرد بالصحة النفسية و التوافق النفسي و الاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته.

الفرع الثاني: مؤشرات التوافق المهني

إن الحكم على العامل على انه متوافق مهنيًا أو غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه ويمكن حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فيما يلي¹:

(1) القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتنميتها.

(2) القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي تواجه العامل في مهنته.

(3) القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيهم.

(4) القدرة على اتخاذ قرارات عملية.

(5) القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد في العمل.

(6) القيام بالأداء الوظيفي بالشكل الجيد.

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في التوافق المهني

هناك العديد من العوامل المؤثرة في عملية التوافق المهني لدى الموظف في عمله وهذه العوامل تختلف بدرجة أهميتها من موظف لآخر، كما تختلف أهميتها باختلاف المؤسسات المهنية والبيئة المهنية الخاصة بها، وتتمثل العوامل المؤثرة في التوافق المهني على ما يلي:

الراتب: بحيث يعتبر الراتب هو الأجر والمقابل الذي يحصل عليه العامل مقابل جهوده وإنجازاته في العمل، وكلما كان هذا الراتب لا يكفي لسد حاجات العامل كلما كان هناك سوء رضا وعدم توافق مهني مع العمل.

التحفيزات المهنية: تتمثل التحفيز المهنية بحصول العامل على ترقية و علاوات في عمله، وحصوله على مكافآت ماديّة ومعنوية مثل التشجيع والدافعية، وكلما كانت هذه التحفيز المهنية موجودة وبشكل عادل وتظهر كمية التقدير لجهود العامل كلما كان العامل ذو إلتزام مهني ورضا عن وظيفته، وكلما كان هناك تقصير في هذه التحفيز المهنية كلما زاد سوء التوافق المهني.

الأمن المهني: يتمثل بأهمية وجود ضمانات صحيّة تتمثل بحماية العامل في العمل أثناء إنجازه مهام مهنية خطيرة، وتتمثل بوجود معايير الصحة والسلامة للعامل أثناء وقوع الأزمات المهنية إن أمكن، مما يؤدي إلى زيادة شعور العامل بالأمان والراحة في عمله، وهذا الأمن المهني يؤثر على درجة ومستوى وجود التوافق المهني للعامل.

¹ حدي خلو، "الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائية دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة تقرت" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية (غير منشورة) -جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2018-2019، ص31.

الاحترام والتقدير: يتمثل هذا العامل بأهمية التعامل داخل المؤسسة المهنية بنوع من الأخلاقيات المهنية؛ لأنَّ العامل لديه الكثير من العلاقات المهنية التي يجب أن تقوم وتنهض على أسس أخلاقية، مثل التعامل باحترام بينهم وأهمية وجود الثقة المتبادلة بينهم، والعدل والمساواة في تقسيم العمل والمهام المهنية وخاصة بين أعضاء فريق مهني واحد، وجميع هذه العوامل الأخلاقية إن وجدت زاد التوافق المهني بين العامل والعمل وإن لم توجد أصبح هناك سوء في التوافق المهني.

نمط الإشراف المهني: يتمثل بكيفية مراقبة جهود وإنجاز العاملين، بحيث يوجد مشرفين لديهم طرق بناءة في قيامهم بعملهم، بحيث يراقبون الأفضل ويشجعونه ويراقبون الأضعف وينصحونه في برامج التدريب المهني، وهذا الأسلوب من الإشراف المهني إن وجد زاد توافق العامل مهنيًا مع العمل.

الفرع الرابع: أساليب تطبيق التوافق المهني:

يتبادر إلى الذهن سؤال مهم وهو ما هي مختلف الأساليب التي يمكن من خلالها تحقيق التوافق المهني بين العامل والمؤسسة، حيث تعتبر الإدارة المهنية الناجحة هي التي تستطيع معرفة اثر التوافق المهني الكبير على الأداء المهني للعامل، و من هنا فيتوجب على المؤسسة أن تضع مجموعة من الأساليب المهمة التي تساعد على تحقيق مستوى جيد من الإشباع للحاجات المختلفة للعمال و تحسين الجو المهني و التفاعلي بينهم و فيما يلي بعض هذه الأساليب:¹

1. العمل على زيادة و تحسين مشاعر الأمن المهني و الطمأنينة بين الإدارة المهنية و العاملين و ذلك من خلال إبعاد أسباب القلق و تحسين أساليب الاتصال المهني المختلفة بينهم بحيث يكون هناك نوع من التفاعل و التعاون بينهم و الأخذ بالمشورة و الرأي الآخر؛
2. توفير الخدمات المهنية الصحية للعمال و توفير الطرق الفعالة في مشاركة العمال في جميع المشاكل المهنية و مساعدتهم في تخطيطها؛
3. الحد من العوامل التي تؤدي إلى بناء العلاقات المهنية السيئة و السلبية بين العمال داخل المؤسسة و ذلك من خلال منحهم التحفيزات المهنية الناتجة عن المشاركة و التعاون بينهم و تجنب التحفيزات الغير عادلة في العمل؛
4. إيجاد جو للعمل يتصف بالروح المعنوية العالية و ذلك بتنظيم عمليات التوجيه الجماعي للعمال داخل المؤسسة و معالجة المشكلات المهنية الجماعية و عدم السماح لها بالتطور؛
5. السعي المستمر لمعرفة اتجاهات و دوافع العمال بالمؤسسة المهنية من اجل تنميتها و تعديلها حسب الظروف المهني؛
6. السعي إلى إشراك العمال في عملية صنع و اتخاذ القرارات المهنية و خاصة القرارات الخاصة بعملهم و مجالهم المهني.

¹ مكناسي محمد "التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقارية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس عمل و التنظيم (غير منشورة) جامعة منتوري قسنطينة 2006-2007، ص 54.

المطلب الثاني: أساسيات السلوك الإبداعي

أصبح من ضروري على أي مؤسسة أن تهتم بموضوع الإبداع في مجال العمل وان تعمل على تنمية روح الإبداع في العاملين لديها، وتتيح الفرصة لهم لاستخدام ما لديهم من قدرات ومواهب إبداعية، كما وأصبح محتما عليها استقطاب الأفراد ذوي السمات والقدرات الإبداعية ليساهموا بما لديهم من مواهب في العمليات الإدارية المختلفة من هنا جاء هذا المطلب إلى تبيان أهم أساسيات السلوك الإبداعي

الفرع الأول: مفهوم الإبداع و السلوك الإبداعي

حتى تستطيع المؤسسات المهنية تحقيق الأداء المهني المتميز ينبغي أن تتبع السلوكيات الإبداعية في العمل بحيث يساهم في مساعدة على تحقيق النجاح المهني و الاستمرار في التقدم و التطور المهني بالمؤسسة المهنية التي تتميز بالإبداع المهني في جميع عناصرها هي من المؤسسات المنافسة و المتقدمة في العالم المهني و فيما يلي تعريف للإبداع و السلوك الإبداعي :

أولا: تعريف الإبداع:

يعرف الإبداع على انه ولادة لفكرة أو شيء جديد غير تقليدي أو حتى النظر إلى الظواهر و الأشياء بطرق ووسائل جديدة.¹

ثانيا: تعريف السلوك الإبداعي:

يعبر السلوك الإبداعي في العمل عن مختلف السلوكيات و التصرفات المتميزة الصادرة عن العمال، بحيث تختلف هذه التصرفات حسب الشخص الذي تصدر منه سواء بشكل فردي أو جماعي في المكان المخصص للعمل.²

كما يعرف على انه عبارة عن الوصول إلى أشياء غير مسبقة سواء فكرة أو شيء وهو السلوك الذي يحقق من خلاله ابتكار أشياء جديدة أو إفراز فكرة غير مسبقة.³

ويعرف على انه هو عملية تتطلب التعاون والتنسيق بين الأنشطة الإدارية والفنية المتداخلة في المؤسسة من اجل الوصول إلى أفكار حديثة باعتماد أساليب علمية لغرض تقديم خدمة جديدة أو تطوير خدمة قائمة لغرض تحقيق أهداف المؤسسة الخدمية في سبيل البقاء والنمو في البيئة التي تعمل فيها.⁴

من خلال هذه التعاريف يمكن أن نستخلص التعريف التالي :

يعتبر السلوك الإبداعي عبارة عن مجموعة أفعال أو تصرفات جديدة غير مألوف ومميزة للفرد أو (المجموعة) يقوم بها العامل في مكان عمله يمكن أن تكون ايجابية وسلبية.

¹ بومعزة عائشة "أثر التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة مؤسسة CIVENCO بتقوت" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير (غير منشورة) جامعة قاصدي مرباح وقرلة 2016، ص 09

² صابية ريمة، صابية هدى " أثر توليد المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين - دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالمليية ولاية جيجل - مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير (غير منشورة) جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل 2020-2021، ص 14.

³ عالية جواد محمد علي، دور السلوك الإبداعي للأفراد في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 89، بغداد- عراق، ص 322.

⁴ محمد عبد الوهاب العزاوي، مرجع سابق، ص 321.

الفرع الثاني: أبعاد السلوك الإبداعي

هناك العديد من الأبعاد التي تحدد السلوك الإبداعي للعمال في المؤسسة، وفيما يلي نذكر أهم التصنيفات التي قدمها الباحثون¹:

- **استكشاف الفرص**: هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يهتم بالبحث عن الفرص الإبداعية بقصد التعلم والاستفادة منها، ويرى كروجر أن عملية الإبداع تبدأ بما يسمى بفجوة الأداء أو عدم التلاؤم بين الأداء .
- **توليد الأفكار**: هو البعد الذي يهتم بخلق الأفكار الجديدة و المبادرات التي تهتم بالتغيرات على مستوى المنظمة، و يبرز توليد الأفكار بشكل رئيسي من مزج أو إعادة تنظيم المعلومات والأفكار الحالية للحل.
- **التحقق**: ويتعلق باستخدام الوسائل العلمية في صياغة الأفكار والحلول وتقييم الأفكار الإبداعية.
- **التحدي**: يتحمل العاملون المسؤولية الأساسية في تقديم الأفكار الجديدة وإقناع الآخرين بها، من خلال ملاحظة الأفكار والحلول الإبداعية وتحمل المخاطر.
- **التطبيق**: هو الأمر الذي يضمن متابعة تطبيق الفرص الإبداعية وتصحيح الانحرافات التي قد تظهر، وقبول الإبداع كجزء من الوضع الراهن الجديد.

الفرع الثالث: مراحل السلوك الإبداعي و معوقاته

أولاً: مراحل السلوك الإبداعي

السلوك الإبداعي للعامل يتم من خلال العديد من المراحل و يحتاج إلى الإجراءات المهنية المتعددة بحيث لا يمكن أن تتوصل المؤسسة إلى النتائج الإبداعية بدون التنظيم و الترتيب في هذه المراحل و الإجراءات المهنية و تتمثل مراحل السلوك المهني الإبداعي في العمل داخل المؤسسة ويمكن توضيح هذه المراحل من خلال مايلي:²

1. **مرحلة الإعداد المهني**: يتم في هذه المرحلة جمع العديد من المعلومات المهنية بحيث تكون خاصة بالمشكلة المهنية التي يرغب العامل بتكوين أفكار و سلوكيات إبداعية بشأنها.
2. **مرحلة الاحتضان المهني**: يتم في هذه المرحلة انشغال العامل بالمعلومات التي قام بتحديددها و جمعها في المرحلة السابقة حيث يستمر في تحليل و تفسير هذه المعلومات و التفكير بها إلى حين إيجاد الحلول و البدائل من اجل التخلص من هذه المشكلة.
3. **مرحلة الإشراف المهني**: يتم في هذه المرحلة التوصل لحل أو مجموعة الحلول التي من خلالها يمكن مواجهة المشكلة المهنية و من ثمة القيام بعملية التجريب و التنفيذ لهذه الحلول و البدائل.
4. **مرحلة التحقق المهني**: تعتبر هذه المرحلة عبارة عن متابعة النتائج الإبداعية النهائية يتم من خلالها استخدام مجموعة من الوسائل و الطرق من اجل أن يتحقق العامل من النتائج الفعلية و من ثم يبدأ بإظهار السلوكيات و الأفكار المهنية الإبداعية التي توصل لها.

¹ المرجع السابق، ص17.

² بن تريخ إبراهيم "أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي لدى العاملين دراسة ميدانية مؤسسة إتصالات الجزائر-المديرية العملية للاتصالات بورقلة- مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير (غير منشورة) جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2017-2018، ص 9-10.

ثانيا: معوقات السلوك الإبداعي: هناك مجموعة من المعوقات التي تؤثر على السلوك الإبداعي للعمال هي:¹

(1) المعوقات الذاتية البحث بشكل مستمر عن الإجابة الصحيحة، المحاولة الدائمة لاستخدام المنطق، البحث عن الحلول المرتبطة بالقواعد، السعي لأن يكون الإنسان عمليا، تجنب الغموض وعدم الوضوح، الخوف من الفشل في تحقيق الأهداف، عدم اللعب أو اللهو أثناء العمل وتجاوز اللامبالاة فيه، إهمال المشكلات التي تقع خارج التخصص، الرغبة في عدم ظهور الفرد وكأنه أحمق، اعتقاد الفرد بأنه ليس مبدعا التردد في تحمل المسؤولية انخفاض شعور الفرد بأهميته وأهمية الأعمال التي يقوم في الغالب بأدائها؛

(2) المعوقات التنظيمية: نمط القيادة، الحوافز، الأنظمة وإجراءات العمل، الاتصالات والمعلومات، المركزية، الإمكانيات المادية والبشرية، ضغوط العمل، انعدام روح العمل الجماعي، العلاقات داخل العمل؛

(3) المعوقات الاجتماعية والثقافية: تتضمن كافة العقائد والعادات والأعراف والتقاليد والاتجاهات السائدة في المجتمع والتي غالبا ما تقف عائقا ملحوظا إزاء الإبداع الفردي أو الجماعي كما أنها تحول دون تنمية وتعزيز القدرات والمهارات الإبداعية؛

(4) المعوقات البيئية: تتضمن السياسات التنموية والفقر والبطالة والتلوث البيئي، الوعي نحو السلامة، والصحة العامة في العمل ونظام السوق والتجارة ... الخ، أي أنها تتضمن كافة المتغيرات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية والسياسية والتنموية والصحية إذ أنها تمثل عوائق قاتلة للإمكانيات الإبداعية إذا لم تقترن بنزعة إيجابية للنظر إلى الفرد والجماعة والمجتمع على حد سواء.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مختلف الدراسات و الأبحاث السابقة التي لها علاقة بموضوع محل الدراسة

المطلب الأول: الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني

(1) دراسة حسان ناقص 2019 جامعة ورقلة بعنوان "أثر التوافق المهني على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز ورقلة"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التوافق المهني على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز ورقلة و من اجل تحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وقد أجريت الدراسة على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز و تم إجراء مقابلة مع بعض العمال من أقسام مختلفة من المؤسسة، بلغت (81 عاملا)، ومن أجل جمع البيانات من عينة الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية .
وقدم تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS من تحليل البيانات و استخراج النتائج ، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن هناك علاقة طردية متوسطة بين أبعاد التوافق المهني وأداء العاملين، وأن مستوى التوافق المهني للعاملين في مؤسسة سونلغاز كان متوسطا ، في حين كان مستوى أداء العاملين مرتفعا.

¹ فاجة جهيدة اثر التسويق الداخلي على تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين دراسة ميدانية لعينة من موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة-مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير(غير منشورة) جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2017-2018، صص 17-18.

(2) دراسة خلاف خديجة، لوزري نجية 2017-2018 جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل بعنوان "التوافق المهني والفاعلية التنظيمية في المؤسسة الصناعية -دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاتها وحدة الإنتاج جيجل-" وتهدف هذه الدراسة إلى تبيان الدور الذي يلعبه التوافق المهني في تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاتها وحدة إنتاج جيجل. لأجل تحقيق هذا الهدف اعتمد الباحثين على إجراء هذه الدراسة على عينة من عمال مؤسسة الجزائرية للجلود و مشتقاتها وحدة الإنتاج جيجل على المنهج الوصفي، وأجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من (138) عامل أي اعتمدا على أسلوب الحصر الشامل لأفراد عينة الدراسة وكان الاستبيان هو عبارة عن الأداة الأساسية لجمع البيانات من عينة الدراسة إلى جانب الملاحظة ، ولقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات ، و لقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها:

- يساهم الانسجام مع بيئة العمل في تحسين الأداء هي فرضية محققة.
- يساهم التدريب في رفع كفاءة العمال هي فرضية محققة.
- يساهم الرضا الوظيفي في زيادة الدافعية في العمل هي فرضية محققة.

وبالتالي فالفرضية العامة والتي مفادها أن " التوافق المهني والفاعلية التنظيمية " هي فرضية محققة .

(3) دراسة بدوية بنت محمد بن يوسف الرواحية 2016-2017 جامعة نزوى سلطنة عمان " التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية" هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة الداخلية، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من 261 موظف وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة الداخلية، ومركز التدريب التربوي ومكتب الإشراف التربوي التابعين للمديرية، والذين يشكلون (33%) من مجتمع الدراسة ، واستخدمت الباحثة أداتين من إعدادها هما: مقياس التوافق المهني، ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، وتحليل نتائج الدراسة على البرنامج الإحصائي SPSS تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثنائي ومعامل ارتباط بيرسون.

ولقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1- مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة.

2- ب مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة مرتفع ا بدرجة كبيرة.

3- وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (05) سنوات.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، كما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

(4) دراسة محمد مكناسي 2006-2007 جامعة منتوري قسنطينة بعنوان " التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية -دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة" تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين درجة التوافق المهني و مستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها الجسدية و النفسية و السلوكية التي تظهر على أعوان السجون. وكذلك معرفة العلاقة بين كل من درجة التوافق المهني و مستوى ضغوط العمل مع المتغيرات الوسيطة العمر و سنوات الخبرة. ومن اجل تحقيق هذا الهدف لجأ الباحث إلى إستعمال المنهج الوصفي التحليلي و الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها كما توجد في الواقع كميًا و كيفيًا ، والذي لا يتوقف فقط عند جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة و من أجل ذلك فقد تم توزيع 141 إستمارة ، وبعد جمعها و فحصها كان الصالح منها 138 إستمارة و بالتالي

يكون عدد أفراد العينة 138 عون من الأعوان العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1-أوضحت النتائج أن هناك علاقة إرتباط بين أبعاد التوافق المهني و متغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية و النفسية و السلوكية، أن جميع هذه العلاقات عكسية ، وقد أشارت هذه النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بإنخفاض درجة التوافق المهني.
- 2-توضح النتائج أن للتوافق المهني علاقة إرتباط دالة إحصائيا مع كل من العمر و سنوات الخبرة ، عند مستوى دلالة أقل من 0.01 ، وكانت كلها موجبة وطرديية ، مما يعني بأن درجة التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر و سنوات الخبرة.
- 3-من جهة أخرى أوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة إرتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 مما يشير إلى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر و سنوات الخبرة.

الفرع الثاني الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الإبداعي

1)دراسة ريمة صابة ،هدى صابة2020-2021 جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل بعنوان " أثر توليد المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين - دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل-" هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من أثر توليد المعرفة بأبعادها (التنشئة، التجسيد، الاستيعاب، التجميع) في تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والذي تم توزيعه على عينة عشوائية بسيطة حجمها (45) عامل، في حين تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية من أجل تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة (SPSS) .
وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة، وأن الأبعاد الخاصة بتوليد المعرفة (التنشئة، التجسيد، الاستيعاب، التجميع) ليس لها أثر على المتغير التابع المتمثل في السلوك الإبداعي.

2) دراسة زيان موسى مسعود2021 مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا /العدد 26 السنة 2021 "أثر السلوك الإبداعي في تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة ك نموذج - PTS - وحدة الأنايب المصغر " هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير السلوك الإبداعي بمحوريه مقومات السلوك الإبداعي وتحفيز السلوك الإبداعي في تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، وقد توصلت الدراسة في جانبها النظري إلى أن التنافسية الحديثة للمؤسسات في ظل اقتصاد المعرفة لا يكون إلا بوجود مقومات السلوك الإبداعي والمتمثلة في (الطلاقة، الأصالة والحساسية اتجاه المشكلات (وتحفيزا له) الثقافة التنظيمية والتغيير، التمكين الإداري وفرق العمل)، وللتأكد من صحة هذه النتيجة قام الباحث بإسقاطها ميدانيا على وحدة الأنايب المصغرة معتمدين في ذلك على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، ولتحليلها استخدمنا مجموعة من الأساليب الإحصائيةPTS . بالرغاية على وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية PTS وخلصت نتيجة الدراسة في وحدة الأنايب المصغرة وهذا ما يثبت فعليا النتيجة المتوصل إليها نظريا ، PTSللسلوك الإبداعي في تنافسية وحدة(0.05≤α) .

3)دراسة إبراهيم بن تريح،2017-2018، جامعة قاصدي مرباح ورقلة بعنوان"أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي لدى العاملين -دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية للاتصالات بورقلة-" سعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تبيان أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية للاتصالات بورقلة، حيث تم تطبيق هذه الدراسة على عينة بسيطة وعشوائية قدرت ب66 عامل و لتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة أساسية لجمع

البيانات ، و لتحليل و استخلاص النتائج اعتمد على البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري معاملات الارتباط و تحليل الانحدار المتعدد ، و في النهاية خلص الباحث إلى مجموعة من النتائج نذكر منها :

1. هناك اهتمام متوسط لتمكين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.
2. هناك اهتمام عال للسلوك الإبداعي لدى العمال بالمؤسسة محل الدراسة
3. توجد علاقة طردية قوية بين التمكين الإداري كمتغير مستقل و السلوك الإبداعي لدى العاملين كمتغير تابع بالمؤسسة محل الدراسة.

4)دراسة مكيد علي- يماوي فاطمة،2015،مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية العدد14/2015 بعنوان "أثر إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال_المدينة " هدفت هذه الدراسة إلى تحديد واقع واختبار تأثير إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري في فرع أنتيبوتيكال بمؤسسة صيدال، مستخدمين الاستبيان كأداة لجمع المعلومات حول هذا الموضوع فقمنا بتوزيعه على عينة عشوائية مقدارها 55 عاملاً يعملون في قسم الموارد البشرية وقسم البحث والتطوير وقسم الإنتاج والقسم التجاري. قاد التوجه النظري إلى استنتاج مفاده وجود علاقة إيجابية بين إستراتيجية التمكين والسلوك الإبداعي لرأس المال الفكري، وبرهنت الدراسة الميدانية على ذلك بنسبة 56.6% بحسب رأي المستقصين.

5) دراسة Solmaz Moghimi & Indra Devi Subramania. بعنوان: " السلوك الإبداعي للموظفين: دور المناخ

التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة الماليزية "2013، Employees' Creative Behavior: The Role of

Organizational Climate in Malaysian SMEs، وهي مقال منشور في المجلة الدولية للأعمال والإدارة ؛ المجلد. 8 ، رقم 5.

الهدف من هذه الدراسة تحديد تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للموظف الذي يعد ميزة تنافسية لنجاح وبقاء المؤسسات في الوقت الحاضر. أكثر من على وجه التحديد نظرت الدراسة في الأبعاد المختلفة التي تشكل المناخ التنظيمي ودرست العلاقة بينهما والسلوك الإبداعي للموظفين. كما حددت هذه الدراسة أبعاد المناخ التنظيمي التي يمكن أن تكون أفضل مؤشر على السلوك الإبداعي للموظفين. واستخدمت طريقة المسح لجمع البيانات البحث، كأداة تم تصميم الاستبيان المنظم، كما تم توزيع أداة البحث بين الشركات الصغيرة والمتوسطة الماليزية ، شكلت العينة الدراسة بمجموع 100 موظف ؛ تم جمع 61 استبياناً جاهزاً للاستخدام نهائياً. كان تحليل البيانات مع الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). توضح نتائج هذه الدراسة أن المناخ التنظيمي له تأثير كبير على سلوك الإبداعي للعاملين. وفقاً للنتائج، حيث كانت من بين أبعاد مختلفة للمناخ التنظيمي وأكثرها تأثيراً على السلوك الإبداعي للعاملين، كانت الموارد أفضل عوامل التنبؤ بالسلوك الإبداعي للموظف والتي تبعثها الوضوح دعم القادة.

المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية

حاولنا في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة ما بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة حيث سنوضح نقاط التشابه كما نوضح أيضا نقاط الاختلاف.

الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	
تمت الدراسات في بيئات مختلفة داخل الوطن خارجه. وكانت من سنوات 2006 إلى 2021 حيث شملت الدراسات الأماكن التالية : ورقلة.قسنطينة . جيغل .بسكرة. سلطنة عمان.	أُنجزت دراستنا في الفترة الزمنية 2022 أما مكان الدراسة فكان بكلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة	من حيث الزمن و المكان
استخدمت اغلب الدراسات العينة العشوائية لما يتعلق إما بالتوافق المهني أو السلوك الإبداعي لدى العاملين كل على حدى	شملت دراستنا على عينة قدرها 36 عامل بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون.	من حيث عينة الدراسة
استخدمت معظم الدراسات أدوات المقابلة والاستبيان والملاحظة في حين أكتفت بعض الدراسات على الاستبيان فقط فقد اعتمدت كل الدراسات على المنهج الوصفي والتحليلي.	حاولنا في دراستنا إسقاط الجزء النظري على الواقع حيث استخدمنا الملاحظة إضافة إلى توزيع الاستبيان على عينة من عمال بكلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون . اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي	من حيث منهج و أدوات الدراسة
تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام الخدمائية، صناعية، تجارية، إنتاجية)	استهدفت الدراسة مؤسسة خدمائية عمومية	من حيث نوع القطاع
تنوعت الدراسات السابقة حول الاعتماد على التوافق المهني متغير مستقل في حين السلوك الإبداعي في بعض الدراسات متغير مستقل و البعض الآخر كمتغير تابع	اعتمدنا في دراستنا على أن التوافق المهني متغير مستقل في حين السلوك الإبداعي لدى العاملين عبارة عن متغير تابع	من حيث متغيرات الدراسة

خلاصة الفصل

تتجلى أهمية هذا الفصل في انه محاولة لإعطاء نظرة شاملة عن التوافق المهني و مختلف العوامل المؤثرة عليه و السلوك الإبداعي للعاملين و أهم المتغيرات المرتبطة بماديين المفهومين، و مختلف الدراسات السابقة التي تناولت احد المتغيرين أو كلاهما . ويعتبر التوافق المهني من بين أهم العوامل المؤثر على مدى تكييف العامل وانسجامة مع بيئته المهنية، أي أن تكون له قدرة على التكيف مع مختلف متغيرات طبيعة العمل الذي يقوم به بالإضافة إلى علاقاته الاجتماعية التي تربطه بزملائه ورؤسائه في العمل، كما تلعب الحالة النفسية للفرد دور مهم في توافقه المهني فكلما كانت نفسية العامل جيدة ومتوازنة كلما زادت رغبته واستعداده للعمل، وبهذا يستغل كل طاقاته ومهارته في أداء عمله بكفاءة وجدارة، فالتوافق قد يحقق للفرد كل طموحاته وأهدافه.

إضافة إلى ذلك يمكننا أن نستخلص أن حالة التوافق المهني للأفراد هي مؤشر من المؤشرات المهمة التي لها دور في توجيه السلوك الإبداعي للعامل داخل المؤسسة وعليه من الجيد أن تولي المؤسسات اهتمام كبير بهذا المؤشر و تشجيع العمال على الإبداع و التأطير و التوجيه بما يساهم في تحقيق أهدافها العامة و تحقيق أهداف العمال .

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية للترافق المهني والسلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة -جامعة قصدي مراح ورقلة-

تمهيد:

بعدها تعرضنا في الجانب النظري إلى أهم ومختلف المفاهيم المتعلقة بالتوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى العاملين جاء هذا الفصل الذي يهتم بالدراسة الميدانية التي هي عبارة عن همزة وصل بين الجانب النظري و الجانب التطبيقي في الواقع و من خلال محاولة إثبات ما جاء في الجانب النظري حيث تم التطرق في هذا الفصل إلى مبحثين هما :

المبحث الأول تمحور حول الطريقة و الأدوات المستخدمة في جمع البيانات من عينة من العمال بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ،أما المبحث الثاني تم عرض فيه مختلف النتائج التي توصلت إليها الدراسة و تحليلها و مناقشتها حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة و استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لاستخلاص النتائج و تحليلها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات الدراسية

ويتضمن هذا المبحث عرض مجتمع الدراسة و عينة الدراسة ودلالات صدق و ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة و تحديد مختلف متغيرات الدراسة و الإجراءات لمعالجتها إحصائيا و يتكون من مطلبين على التوالي المطلب الأول الطريقة المعتمدة في الدراسة و المطلب الثاني الأدوات و البرامج الإحصائية المستعملة في الدراسة و فيما يلي بيان لذلك.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

1. مجتمع الدراسة: تتمثل مجتمع الدراسة في عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

2. عينة الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى بيان اثر التوافق المهني على السلوك الإبداعي على العاملين بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون و لتحقيق ذلك قمنا بتحديد مجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون و الجدول التالي يوضح مجتمع الدراسة:

الجدول رقم: (02- 01) يوضح مجتمع الدراسة

المؤسسة	نوع المؤسسة	عدد العمال الإداريين
جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علم الأرض و الكون	مؤسسة تعليمية عمومية	80

من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات المؤسسة

تتكون عينة الدراسة من 40 عامل بكلية المحروقات والطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة و لقد تم اختيارها بطريقة عشوائية ، ولقد تم قبول 36 استبيان و هذا بعد تصفيتها و فرزها وإلغاء بعضها لتخللها العديد من الفراغات و بعض الإجابات المتناقضة و الجدول أدناه يوضح ذلك:

الجدول (2-2) عدد الاستبيانات الموزعة و المسترجعة

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الملغاة	الاستمارات الصالحة	الاستمارات الغير مسترجعة	
40	40	04	36	00	العدد
%100	%100	10%	90%	00	النسبة المئوية

المصدر: من إعداد الطالبين

المطلب الثاني: الأدوات والبرامج الإحصائية المستعملة في الدراسة

الفرع الأول: أدوات جمع البيانات

هناك العديد من الطرق يمكن للباحث أن يعتمد عليها في جمع المعلومات و المعطيات من عينة محل الدراسة وذلك حسب أهداف هذه الدراسة ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات و كذلك على الملاحظة.

1. الاستبيان:

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى تأثير التوافق المهني على السلوك الإبداعي للعمال بمؤسسة محل الدراسة ولتبيان ذلك قمنا بتصميم استبيان يتكون من قسمين هما :

القسم الأول: يحتوي على المعلومات المتعلقة بالبيانات الشخصية للعمال، مثل (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الإقدمية).

القسم الثاني: يتعلق بفقرات الاستبيان يتكون من (24فقرة) لكل منها بدائل أجوبة (موافق، محايد، غير موافق) كما تم تقسيم الاستبيان إلى جزئين هما:

الجزء الأول: تمثل في معرفة الأبعاد المؤثرة في التوافق المهني للعمال و تضمن ثلاثة أبعاد هي بعد التوافق العملي و البعد الشخصي و البعد الاجتماعي تكون من (12فقرة) يتم قياسها بمقياس ليكارت الثلاثي.

الجزء الثاني: تمثل في قياس اتجاهات و سلوكيات العمال نحو الإبداع و تضمن أربعة أبعاد هي بعد التخطيط ثم التنظيم ثم التطبيق و التقييم و بعد الرقابة و تكون من (12فقرة) تم قياسها بمقياس ليكارت الثلاثي.

2. الملاحظة:

كذلك قمنا بالاعتماد على الملاحظة كأداة ثانية في جمع بيانات و المعطيات من عينة الدراسة و ذلك من خلال التقييم سلوك الأفراد وردود أفعالهم ومدى تجاوبهم مع أسئلة البحث ، وتصدر الإشارة هنا إلى أننا استعملنا الملاحظة البسيطة و المشاهدة البسيطة والاستماع إلى بعض أفراد عينة البحث و مراقبة سلوكيات وتصرفات وانفعالات بعض المبحوثين، والتعرف على موقفهم الحقيقي من موضوع البحث من خلال بعض ردود الأفعال عند سماعهم لبعض الأسئلة التي وردت في استمارة البحث.

سلم القياس:

من اجل تحليل البيانات و المعطيات التي استخرجتها من الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي (موافق ، محايد ، غير موافق) و هو مقياس ترتيبي على النحو التالي: (1مقابل عبارة موافق) و (2 مقابل عبارة محايد) و (3 مقابل عبارة غير موافق)

الفرع الثاني: الأدوات و البرامج الإحصائية المستخدمة

- للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي ,حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS ، عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:
- التكرار و النسب المئوية لتحديد عينة الدراسة.
 - اختبار CROSSTABS (اختبار مربع كاي) لتحديد العلاقة بين خصائص عينة الدراسة و أبعاد محاور الاستبيان.
 - اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد العلاقة بين خصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.
 - معامل الارتباط بيرسون لتحديد قوة و اتجاه العلاقة بين أبعاد (محاور) الدراسة.

ثانيا: صدق وثبات الأداة

1. صدق الأداة:

تم جمع بيانات الدراسة الميدانية من خلال إعداد استبيان تم تصميمه لهذا الغرض و لقد تم تحكيمه من طرف الأساتذة المتخصصين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير حيث بلغ عددهم (03) وذلك قصد الحصول على تقييم للاستبيان من قبلهم بغية الاستفادة من آرائهم و لقد تم تحكيم الاستبيان من حيث:

- (1) السلامة اللغوية.
 - (2) مدى انتماء الفقرات للموضوع.
 - (3) مدى ملائمة بدائل الأجوبة .
- وبعد أن تم استرجاع الاستبيان من الأساتذة المحكمين تم تحليل استجاباتهم و ملاحظاتهم وآرائهم و على ضوء ذلك تم إجراء بعض التعديلات اللازمة على فقرات الاستبيان ليصبح في شكله النهائي (انظر الملحق رقم 01).

2. ثبات الأداة:

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، ستعطي نفس النتائج ، و من اجل استخراج معامل الثبات للأداة تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ (cronbach's alpha) من اجل تحديد درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان و أبعاده ، و الجدول التالي يوضح معامل الثبات:

الجدول (2-3) نتائج معامل ثبات ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات
0.826	24

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى مخرجات البرنامج الإحصائي spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن معامل الثبات ألفا كرونباخ بلغت نسبته 0.826 و هي مقبولة إحصائيا و هذه القيمة تشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مناسبة و تفي بالغرض المطلوب.

- حساب معامل ألفا كرونباخ للثبات و الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان

الجدول (2-4) نتائج معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

الرقم	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
01	التوافق المهني	12	0.895
02	السلوك الإبداعي	12	0.782

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى مخرجات البرنامج الإحصائي spss

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن معامل ألفا كرونباخ أكبر قيمة له كان في المحور الأول التوافق المهني حيث بلغت نسبته 0.895 في حين بلغت نسبة معامل ألفا كرونباخ لمحور السلوك الإبداعي 0.782 وهذا يعني أن محاور الاستبيان تتمتع بدرجة من الثبات و الاتساق الداخلي مناسب لإجراء هذه الدراسة و اختبار صحة الفرضيات .

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية و تحليلها و مناقشتها

بعدها قمنا باسترجاع الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة و تفرغها و استخلاص النتائج منها سنتطرق في هذا المبحث إلى عرض مختلف النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية و مناقشتها و تحليلها.

المطلب الأول: نتائج الدراسة

الفرع الأول: تحليل نتائج المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة

و تتمثل هذه المتغيرات الديمغرافية في الجنس، و السن، المستوى التعليمي، سنوات الاقدمية.

1.الجنس:

الجدول رقم (2-5) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	
33.3%	12	ذكر
66.7%	24	أنثى
100	36	المجموع

الشكل (2-1): توزيع عينة الدراسة تبعا

لمتغير الجنس

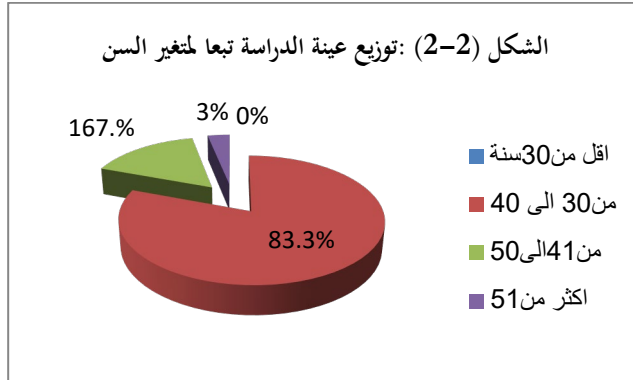


المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى مخرجات البرنامج الإحصائي spss

- من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الإناث أكثر من عدد الذكور حيث تمثل نسبة 66.7% من عينة الدراسة مقارنة بنسبة الذكور التي تمثل 33.3% .

2. السن :

الجدول رقم(2-6) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير السن



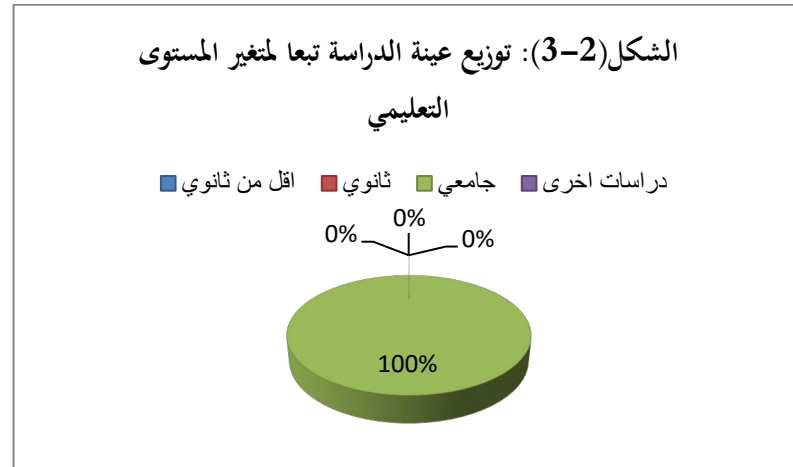
السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	0	0%
من 30 إلى 40	30	83.3%
من 40 إلى 50	6	16.7%
أكثر من 51	0	0%
المجموع	36	100%

مصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى مخرجات البرنامج الإحصائي spss

- ويتضح من الجدول أن متوسط العمر من 30 إلى 40 هي أعلى نسبة حيث بلغت 83.3%.

3. المستوى التعليمي:

الجدول رقم (2-7) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير المستوى التعليمي



المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ثانوي	0	0%
ثانوي	0	0%
جامعي	36	100%
دراسات أخرى	0	0%
المجموع	36	100%

مصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى مخرجات البرنامج الإحصائي spss

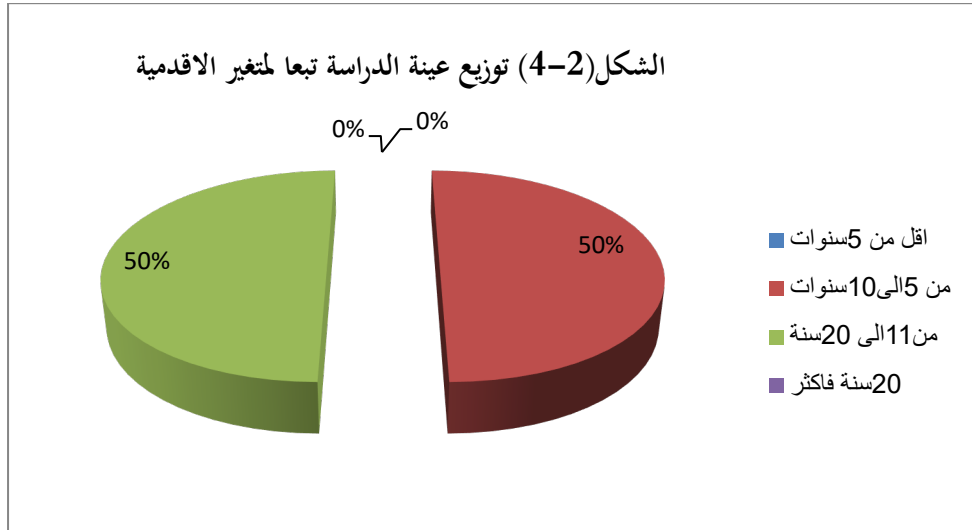
- في حين يتبين لنا أن مستوى التعليم الجامعي هو الأعلى حيث بلغت نسبة 100 %

4. سنوات الاقدمية

الجدول رقم (2-8) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الاقدمية

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الاقدمية
%0	0	اقل من 5 سنوات
%50	18	من 5 إلى 10 سنوات
%50	18	من 11 إلى 20 سنة
%0	0	20 سنة فأكثر
%100	36	المجموع

مصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى مخرجات البرنامج الإحصائي spss



- أما بالنسبة لسنوات الاقدمية فكانت مناصفة بين 5 إلى 10 سنوات و 11 إلى 20 سنة بنسبة متساوية حيث بلغت %50.

الفرع الثاني: عرض التحليل نتائج الإحصائية لمحاور الاستبيان

سيتم حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد الدرجة التي تتوافق مع المتوسط الحسابي لمحاور الاستبيان من خلال البرنامج الإحصائي SPSS وتبين ذلك في مايلي:

1. المحور الأول المتعلق بالتوافق المهني :

الجدول رقم (2-9) نتائج إجابات عينة الدراسة على محور التوافق المهني

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة
فرص الترقية المتاحة لك في العمل	2.00	0.58	6	متوسط
فرص اكتساب المهارات المتاحة لك من خلال التدريب و التكوين المستمر	1.60	0.77	12	منخفض
إتاحة الفرصة لك لإبداء رأيك في أمور العمل	2.16	0.69	4	مرتفع
الترقية في العمل ترتبط بالكفاءة و الإتقان	2.16	0.69	5	مرتفع
الشعور بالاستقرار في العمل	2.00	0.58	7	متوسط
شعورك بالثقة في الإدارة التي تقوم بها	2.00	0.57	8	متوسط
الشعور بتحقيق الذات في العمل	2.00	0.82	9	متوسط
رضاك عن ساعات العمل في وظيفتك بالمقارنة بساعات متشابهة في جهات أخرى	2.00	0.82	10	متوسط
العلاقة بينك و بين رئيسك في العمل	1.83	0.58	11	متوسط
علاقتك بزملائك في العمل	2.83	0.58	1	مرتفع
مدى كفاية الوقت المتاح لك للتواجد مع أسرتك	2.66	0.37	2	مرتفع
اعتراف رئيسك عند إجادتك للعمل	2.41	0.47	3	مرتفع
مجموع	2.13	0.55		

من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه استنادا إلى مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS نلاحظ أن عبارة (علاقتك بزملائك في العمل) انه نسب مرتفعة متوسط حسابي بلغت (2.83) في حين نسبة انحراف معياري بلغ (0.58) وهي أعلى نسبة في حين عبارات البعد الشخصي كانت متقاربة حيث بلغ المتوسط الحسابي نسبة (2.00)، وكانت عبارة (فرص اكتساب المهارات المتاحة لك من خلال التدريب و التكوين المستمر) أدنى نسبة حيث بلغت (1.60) نسبة المتوسط الحسابي وانحراف معياري قدره (0.77)، والاتجاه العام للبعد التوافق المهني للعمال كان نحو موافق بمتوسط حسابي (2،13) وانحراف معياري يقدر بحوالي (0.55) بنسبة متوسطة وهذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه هناك مستوى متوسط للتوافق المهني لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

2. المحور الثاني المتعلق بالسلوك الإبداعي :

الجدول رقم (2-10) نتائج إجابات عينة الدراسة على محور السلوك الإبداعي

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارات	
متوسط	6	0.91	2.16	أخطط بطرق مغايرة عن المعتاد حتى أطور من أدائي المهني	بعد التخطيط
مرتفع	1	0.56	2.50	أخطط لمواجهة المشكلات التي يمكن أن تصادفني أثناء تجسيد المخططات في الميدان	
متوسط	7	0.47	2.16	أخطط لمواجهة المشكلات التي يمكن أن تصادفني أثناء تجسيد المخططات في الميدان	
مرتفع	2	0.47	2.33	أدخل أساليب متطورة للتنظيم الإداري للملفات	بعد التنظيم
مرتفع	3	0.47	2.33	أحرص على طرح أفكار متنوعة لتنظيم عملية استقبال المراسلات و الرد عليها	
مرتفع	4	0.69	2.33	أملك رؤيا ثابتة لحل المشاكل التي تعيق عملية التنظيم	
مرتفع	5	0.75	2.33	أطبق الأوامر الفوقية دون أي نقاش أو تغيير	بعد التطبيق و التقييم
متوسط	8	0.58	1.83	أسهر على تطبيق المخططات المعدة مسبقا بطريقة مغايرة عن المعتاد	
منخفض	11	0.69	1.66	أطبق أي فكرة جديدة قد تمكنني من تحقيق الأهداف المسطرة	
متوسط	9	0.47	2.00	أتابع نسبة إنجاز الأعمال باستخدام تكنولوجيا جديدة	بعد الرقابة
متوسط	10	0.47	1.83	أحرص على تسوية الأخطار وحل المشاكل بأسلوب ذكي	
منخفض	12	0.37	1.66	أصغي لاقتراحات و الملاحظات للزملاء أثناء الرقابة بغرض تطوير المنظمة	
		0.57	2.28	المجموع	

من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه و استنادا على مخرجات البرنامج الإحصائي spss نلاحظ أن عبارة (أخطط لمواجهة المشكلات التي يمكن أن تصادفني أثناء تجسيد المخططات في الميدان) انه نسبة متوسط حسابي مرتفعة فقد بلغت (2.50) في حين نسبة الانحراف المعياري بلغ (0.56) وهي أعلى نسبة في حين عبارات بعد التنظيم كانت متقاربة حيث بلغ المتوسط الحسابي نسبة (2.33)، وكانت عبارة (أصغي لاقتراحات و الملاحظات للزملاء أثناء الرقابة بغرض تطوير المنظمة) أدنى نسبة حيث بلغت (1.66) نسبة المتوسط الحسابي وانحراف معياري قدره (0.37). والاتجاه العام للبعد السلوك الإبداعي كان نحو موافق بمتوسط حسابي (2.28) وانحراف معياري يقدر بحوالي (0.57) وهذا يؤدي بنا إلى رفض الفرضية القائلة انه هناك مستوى ضعيف من السلوك الإبداعي لدى عمال بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة .

الفرع الثالث: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات

اختبار الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي عند العاملين و لاختبار صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون من اجل تحديد نوع و قوة العلاقة و الجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (2-11) يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون لفرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني

و السلوك الإبداعي

السلوك الإبداعي	التوافق المهني	
.391+	1	التوافق المهني معامل الارتباط بيرسون
0.18		مستوى الدلالة
36	36	عدد أفراد العينة
	.391+	السلوك الإبداعي معامل الارتباط بيرسون
	0.18	مستوى الدلالة
36	36	عدد أفراد العينة

من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج الإحصائي SPSS

نتيجة اختبار معامل الارتباط بيرسون لفرضية التوافق المهني و السلوك الإبداعي الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي عند مستوى الدلالة 0.18 لأنه أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني أننا سوف نرفض الفرضية القائلة أنها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور الاستبيان التوافق المهني و السلوك الإبداعي .

1. اختبار الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة

وعلوم الأرض و الكون تعزى لخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة: و تتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات الجزئية التالية:

1. فرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و التوافق المهني

ولاختبار صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار مربع كاي لتحديد العلاقة و الجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (2-12) يوضح نتائج اختبار مربع كاي لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و التوافق المهني

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة
.000	1	Pearson chi-square

من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج الإحصائي SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و التوافق المهني عند قيمة (14.861) ودرجة حرية (1) ومستوى الدلالة (0.000). وهذا لان مستوى الدلالة اقل (0.05). وهذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و التوافق المهني .

الفصل الثاني – الدراسة الميدانية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض والكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة -

2. الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و التوافق المهني ولاختبار صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار مربع كاي لتحديد العلاقة و الجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (2-13) يوضح نتائج اختبار مربع كاي لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و التوافق المهني

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة
.000	4	Pearson chi-square 36.00

من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول نلاحظ انه توجد فروق بين متغير السن و التوافق المهني و هذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق بين متغير السن و التوافق المهني عند قيمة (36.00) ودرجة حرية (4) ومستوى الدلالة (0.000) وهذا لان مستوى الدلالة اقل (0.05). وهذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و التوافق المهني .

اختبار الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات

المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة : و تنفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات الجزئية التالية:

1. فرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و السلوك الإبداعي ولاختبار صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد العلاقة و الجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (2-14) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير

المستوى التعليمي و السلوك الإبداعي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	القيمة الاحتمالية (Sig)
المستوى التعليمي	بين المجموعات	6.000	3	2.000	21.333	.000
	داخل المجموعة	3.000	32	0.94		
	المجموع	9.000	35			

من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج الإحصائي SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم المعنوية تساوي (0,000)؛ وهي قيمة اقل من (0,05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة وهذا يدل على انه توجد فروق بين إجابات العمال تبعا متغير المستوى التعليمي حول بعد السلوك الابداعي و هذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي والسلوك الإبداعي .

2. فرضية الجزئية ثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الاقدمية و السلوك الإبداعي ولاختبار صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار مربع كاي لتحديد العلاقة و الجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم (2-15) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير

سنوات الاقدمية و السلوك الإبداعي

الفصل الثاني – الدراسة الميدانية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة -

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	القيمة الاحتمالية (Sig)
سنوات الاقدمية	بين المجموعات	1.220	3	.520	1.182	.002
	داخل المجموعة	3.000	32	.480		
	المجموع	4.220	35			

من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج الإحصائي SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم المعنوية تساوي (0,002)؛ وهي قيمة اقل من (0,05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة وهذا يدل على انه توجد فروق بين إجابات العمال تبعا لمتغير سنوات الاقدمية حول بعد السلوك الإبداعي، و هذا يؤدي بنا إلي قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الاقدمية والسلوك الإبداعي.

3. الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و السلوك الإبداعي و لاختبار صحة الفرضية قمنا

باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد العلاقة و الجدول التالي يوضح نتائج الاختبار
الجدول رقم (2-16) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و السلوك الإبداعي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	القيمة الاحتمالية (Sig)
الجنس	بين المجموعات	4.886	3	1.629	16.829	.000
	داخل المجموعة	3.000	31	0.97		
	المجموع	7.886	34			

من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج الإحصائي SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول اعلاه نلاحظ أن قيم المعنوية تساوي (0,000)؛ وهي قيمة اقل من (0,05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة وهذا يدل على انه توجد فروق بين إجابات العمال تبعا لمتغير الجنس حول بعد السلوك الإبداعي.

4. الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و السلوك الإبداعي و لاختبار صحة الفرضية قمنا

باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد العلاقة و الجدول التالي يوضح نتائج الاختبار
الجدول رقم (2-17) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و السلوك الإبداعي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	القيمة الاحتمالية (Sig)
السن	بين المجموعات	1.971	3	.657	6.790	.001
	داخل المجموعة	3.000	31	.097		
	المجموع	4.971	34			

من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج الإحصائي SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم المعنوية تساوي (0,001)؛ وهي قيمة اقل من (0,05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة وهذا يدل على انه توجد فروق بين إجابات العمال تبعا لمتغير السن حول بعد السلوك الإبداعي.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج و تحليلها

بعد استخلاص النتائج الإحصائية و تحليل الاستبيان واختبار فرضيات بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS فيما يلي نقوم بتحليل و مناقشة النتائج المتوصل إليها:

تحليل و تفسير نتيجة اختبار الفرضية الثالثة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي عند العاملين من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (2-11) يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون لفرضية توجد علاقة ذات دلالة

إحصائية بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي نتيجة اختبار معامل الارتباط بيرسون لفرضية التوافق المهني و السلوك الإبداعي الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أنه لا توجد علاقة بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي عند مستوى الدلالة 0.18 لأنها غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني أننا سوف نرفض الفرضية القائلة أنها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور الاستبيان التوافق المهني و السلوك الإبداعي وهذا يعني انه لا توجد علاقة تربط بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي، حيث لا يؤثر درجة التوافق المهني للعامل داخل المؤسسة على سلوكه الإبداعي و طريقتة في انتهاج أسلوب جديد يساهم في تطوير تحسين أداءه وأداء المؤسسة ككل .

تحليل نتائج اختبار الفرضية الرابعة:توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون تعزى لخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

1.فرضية الجزئية الأولى:تحليل و تفسير نتيجة اختبار الفرضية قائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و التوافق المهني من خلال النتائج المستخلصة من الاستبيان و البرنامج الإحصائي SPSS الموضحة في الجدول رقم (2-12) يوضح نتائج اختبار مربع كاي لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و التوافق المهني يتضح لنا انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و التوافق المهني عند قيمة (14.861) ودرجة حرية (1)ومستوى الدلالة (0.000). وهذا لان مستوى الدلالة اقل (0.05). وهذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و التوافق المهني وهذا يعني انه درجة التوافق المهني للعامل تتأثر بجنس العامل.

2.الفرضية الجزئية الثانية: تحليل و تفسير نتيجة اختبار الفرضية قائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و التوافق المهني من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (2-13) يوضح نتائج اختبار مربع كاي لفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و التوافق المهني نلاحظ انه توجد علاقة بين متغير السن و التوافق المهني و هذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق بين متغير السن و التوافق المهني عند قيمة (36.00) ودرجة حرية (4)ومستوى الدلالة (0.000). وهذا لان مستوى الدلالة اقل (0.05). وهذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و التوافق المهني وهذا يعني أن متغير العمر يؤثر في مدي استجابات العامل و تأثيره على أداءه لعملة داخل المؤسسة وعلاقته مع زملائه في العمل مما يؤدي إلى تأثير في درجة التوافق المهني على العامل وعمره.

تحليل نتائج اختبار الفرضية الخامسة:توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و

الطاقات المتجددة وعلوم الأرض و الكون تعزى لخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

1.فرضية الجزئية الأولى : تحليل و تفسير نتيجة اختبار الفرضية قائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و السلوك الإبداعي من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (2-14) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد العلاقة، حيث انه يتضح لنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و السلوك الإبداعي عند قيمة

(.000) اقل من مستوى الدلالة (.050) وهذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي والسلوك الإبداعي.

2. فرضية الجزئية الثانية : تحليل و تفسير نتيجة اختبار الفرضية قائمة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الاقدمية و السلوك الإبداعي من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (2-15) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفرضية يتضح لنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الاقدمية و السلوك الإبداعي عند قيمة (.002) اقل من مستوى الدلالة (.05) وهذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الاقدمية والسلوك الإبداعي للعمال.

3. فرضية الجزئية الثالثة : تحليل و تفسير نتيجة اختبار الفرضية قائمة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و السلوك الإبداعي من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (2-16) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) من نتائج يتضح لنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و السلوك الإبداعي عند قيمة (.000) اقل من مستوى الدلالة (.05) وهذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس والسلوك الإبداعي للعمال.

4. فرضية الجزئية الرابعة: تحليل و تفسير نتيجة اختبار الفرضية قائمة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و السلوك الإبداعي من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (2-17) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) من نتائج يتبين لنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن و السلوك الإبداعي عند قيمة (.001) اقل من مستوى الدلالة (.05) وهذا يؤدي بنا إلى قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن والسلوك الإبداعي للعمال .

خلاصة الفصل

يكتسي هذا الفصل أهمية بالغة في انما محاولة إلى إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري للدراسة على الجانب التطبيقي وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت عن عينة من عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة و قد تم تحديد و معرفة اثر و قوة العلاقة بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي للعمال داخل الكلية تم الاستعانة بالاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات من مجتمع الدراسة و كذلك الاستعانة بالملاحظة و بعض الأسئلة الشفاهية مع بعض العمال من اجل الوقوف على

الفصل الثاني – الدراسة الميدانية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة -

الواقع الفعلي للدرجة التوافق المهني و اتجاه السلوك الإبداعي للعمال ، وكذلك اعتمدنا على البرنامج الإحصائي SPSS كأداة لتحليل النتائج المستخلصة من الاستبيان و في النهاية توصلنا إلى أن التوافق المهني للفرد مهمًا في جعله إما أن يكون ناجحًا أو فاشلاً، وكلما كان الفرد متكيفًا ومتأقلمًا مع عمله كلما ازد توازنه و إستقراره و رضاه في العمل، وهذا يؤدي به إلى تحقيق أهدافه وإشباع رغباته . و في الأخير يمكن القول أن للتوافق المهني تأثير كبير على الاتجاه و السلوك الإبداعي للعمال وتأثيره على أداء العامل داخل المؤسسة بشكل سلبى أو ايجابى.

الخاتمة

في ظل التغيرات الاقتصادية الراهنة تواجه مختلف المؤسسات تحديا كبيرا ، يتمثل في التوافق المهني الذي يؤثر بشكل كبير على العمال وعلاقتهم بنشاطاتهم اليومية وتحقيق أهدافهم الخاصة و أهداف المؤسسة ككل حيث يؤثر بشكل واضح على نشاط المؤسسة وعلى تحسين أدائها وتحقيق أهدافها، فالتوافق المهني في هذا النوع من المؤسسات يلعب دورا كبيرا وأساسيا في تحسين ورفع من أدائها ، إذا تعمل على تحويل العاملين لديها إلى ثروة متميزة قادرة التمييز و الإبداع من خلال إشباع رغبات وحاجات العمال أيضا ، وعلى إثر هذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على اثر التوافق المهني على السلوك الإبداعي العاملين وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى قسمين رئيسيين الأول الجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية التوافق المهني والسلوك الإبداعي للعمال ، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع، أما القسم الثاني فتعلق بالجانب التطبيقي الذي كان عبارة عن دراسة ميدانية لعينة من العمال بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة و تمثل الإشكالية العاملة للدراسة في :

ما مدى تأثير التوافق المهني على السلوك الإبداعي للعاملين لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات و عينة الدراسة التي بلغ عددها (36) عامل من كلية المحروقات الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون و توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي استخلصناها من البرنامج الإحصائي SPSS وتمثلت هذه النتائج في:

- يكتسي التوافق المهني أهمية بالغة في حياة الفرد خصوصا داخل أي مؤسسة مهما كان نشاطها، إذا يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة و هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهامه على أكمل وجه و حسب ما هو مطلوب عن طريقه بقياس مدى رضا الفرد عن مهنته و العكس.
- السلوك الإبداعي هو عبارة عن التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل الذي يساهم في توليد طريقة أو أسلوب أو منهج جديد يهدف إلى تحسين أداء المؤسسة و رفعه إلى مستوى أعلى.
- هناك مجموعة من العناصر التي يجب توفرها في الفرد حتى ينتهج سلوك إبداعي أو طريقة جديدة في أدائه لنشاطه من أهمها توليد الفكرة ثم التحقق منها و بعد ذلك تطبيقها.
- قبول الفرضية القائلة انه هناك مستوى متوسط للتوافق المهني لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- رفض فرضية القائلة انه هناك مستوى ضعيف من سلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- نتيجة اختبار معامل الارتباط بيرسون رفض الفرضية القائلة انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور الاستبيان التوافق المهني و السلوك الإبداعي عند مستوى الدلالة (0.18) لأنه أكبر من مستوى الدلالة المعنوية المعتمد (0.05)
- قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05).

● نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA تم قبول الفرضية القائلة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإبداعي لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون تعزى لخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05)

الاقتراحات و التوصيات :

من خلال الدراسة التي أجريناها و النتائج التي توصلنا إليها و التي أظهرت وجود علاقة بين التوافق المهني و السلوك الإبداعي لدى العمال بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة و على ضوء النتائج التي استخلصنا ها نضع مجموعة من توصيات و الاقتراحات هي:

- العمل على تحسين أوضاع العمال إلى الأفضل داخل المؤسسة من اجل تحسين أداء المؤسسة ككل .
- إعطاء أولوية أكبر لجانب البشري لأنه هو الأساس الذي تقوم عليه أي مؤسسة .
- العمل على تلبية حاجيات العمال داخل بيئة العمل و تحقيق الرضا الوظيفي.
- توفير و تطبيق أساليب تنمي التوافق المهني لدى العمال.
- توفير الجو الذي يساهم في تطوير و تنمية السلوك الإبداعي لدى العمال.
- انتهاج أساليب و طرق جديدة من شأنها تحسين أداء العمال و المؤسسة على حد سواء
- البحث عن أفكار جديدة و تبنيتها و تنميتها التي تساهم في تنمية و تطوير المؤسسة.

أفاق الدراسة

- دور التوافق المهني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة؛
- اثر القيادة في تحسين السلوك الابداعي لدى العاملين في المؤسسة.
- فاعلية الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي لدى العاملين .

المراجع

الكتب:

- 1- لطفي محمد علي, التفكير الإبداعي لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الإدارية, ط1, دار اليازوري العلمية, الأردن - عمان, 2011.
- 2- يحيى بن ناصر, ادرة التفكير الإبداعي وأسس حل المشكلات, ط1, أزمة للنشر, عمان- الأردن, 2016.

المذكرات :

- 4) سامي خليل فحجان "التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس كلية التربية جامعة الإسلامية غزة 2010.
- 5) بوعيط سفيان، "طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل - عنابة-" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس عمل و تنظيم جامعة منتوري قسنطينة 2006-2007.
- 6) حدي خلو، "الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائية دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة تقرت" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية 2018 جامعة قاصدي مرباح ورقلة -2019 ،
- 7) مكناسي محمد "التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس عمل و التنظيم جامعة منتوري قسنطينة 2006-2007.
- 8) بومعزة عائشة "أثر التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة مؤسسة civenco" مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2016.
- 9) خلاف خديجة، لوزري نجية "التوافق المهني والفعالية التنظيمية في المؤسسة الصناعية -دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاتها وحدة الإنتاج جيجل-" جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل 2017-2018
- 10) صابة ريمة، صابة هدى " أثر توليد المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين - دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل - مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل 2020-2021..
- 11) إبراهيم بن تريح، "أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي لدى العاملين -دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية للاتصالات بورقلة جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2017-2018
- 12) بدرية بنت محمد بن يوسف الرواحية " التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية" جامعة نزوى سلطنة عمان 2016-2017.

13)حسان ناقص "أثر التوافق المهني على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز ورقلة". مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير جامعة قاصدي مراح ورقلة 2019.

14) سعيدة مصباحي ، نجاة مصباحي، علاقة الاتصال التنظيمي بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي ببلدية قمار ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي. 2019-2020 .

15)قاجة جهيدة، اثر التسويق الداخلي على تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين دراسة ميدانية لعينة من موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة-مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير جامعة قاصدي مراح ورقلة 2017-2018.

المقالات:

16)دراسة زيان موسى مسعود2021 مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا/العدد 26 السنة 2021 "أثر السلوك الإبداعي في تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة ك نموذج - PTS - وحدة الأنايب المصغر

17) مكيد علي - يجاوي فاطمة، 2015، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية العدد14/2015 بعنوان "أثر إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال_المدينة

اللغة الأجنبية:

18)EMMANUEL. A. AMANGALA and ANDY FRED، **Internal Marketing Strategy and Employee Performance** "،European Journal of Business and Management ،Vol.5, No.31, 2013

19)Solmaz Moghimi l & Indra Devi Subramaniam ، **Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs**، International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 5; Malaysian ، 2013.

قائمة الملاحق

الملحق 01: الإستهبيان .

جامعة قاصدي مرياح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم الأرض و الكون

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

الاستبيان

سيدي- ي :-السلام عليكم

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص لإدارة الموارد البشرية، يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بعنوان أثر التوافق المهني على السلوك الإبداعي للعاملين لدى عمال كلية المحروقات و الطاقات المتجددة وعلوم الارض و الكون بجامعة قاصدي مرياح ورقلة ، فالرجاء التكرم بمنحنا جزءا من وقتكم في ملئ هذا الاستبيان و ذلك بوضع علامة X في الخانة التي تعبر عن رأيكم، راجين منكم الإجابة على كل الفقرات و نحيطكم علما بأن ما تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة ولا يستخدم إلا للأغراض العلمية، و إننا نشكركم على تعاونكم معنا و نتمنى لكم الدوام و التوفيق .

القسم الأول:البيانات الشخصية

		أنثى	ذكر	الجنس
51 سنة فأكثر	من 41 إلى 50 سنة	من 30 إلى 40 سنة	أقل من 30 سنة	العمر
دراسات عليا	جامعي	ثانوي	أقل من الثانوي	المستوى التعليمي
20 سنة فأكثر	من 11 إلى 20 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	سنوات الأقدمية

القسم الثاني: فقرات الاستبيان

المحور الاول: التوافق المهني

موافق	محايد	غير موافق	العبارات	
			فرص الترقية المتاحة لك في العمل	بعد التوافق العملي
			فرص اكتساب المهارات المتاحة لك من خلال التدريب و التكوين المستمر	
			إتاحة الفرصة لك لإبداء رأيك في أمور العمل	
			الترقية في العمل ترتبط بالكفاءة و الإتقان	
			الشعور بالاستقرار في العمل	بعد الشخصي
			شعورك بالثقة في الإدارة التي تقوم بها	
			الشعور بتحقيق الذات في العمل	
			رضائك عن ساعات العمل في وظيفتك بالمقارنة بساعات متشابهة في جهات أخرى	
			العلاقة بينك و بين رئيسك في العمل	بعد الاجتماعي
			علاقتك زملائك في العمل	
			مدى كفاية الوقت المتاح لك للتواجد مع أسرته	
			اعتراف رئيسك عند إجادتك للعمل	

المحور الثاني : السلوك الإبداعي

موافق	محايد	غير موافق	العبارات	
			أخطط بطرق مغايرة عن المعتاد حتى أطور من أدائي المهني	بعد التخطيط
			أخطط لمواجهة المشكلات التي يمكن أن تصادفني أثناء تجسيد المخططات في الميدان	
			أخطط لمواجهة المشكلات التي يمكن أن تصادفني أثناء تجسيد المخططات في الميدان	
			أدخل أساليب متطورة للتنظيم الإداري للملفات	بعد التنظيم
			أحرص على طرح أفكار متنوعة لتنظيم عملية استقبال المراسلات و الرد عليها	
			أملك رؤيا ثابتة لحل المشاكل التي تعيق عملية التنظيم	
			أطبق الأوامر الفوقية دون أي نقاش أو تغيير	بعد التطبيق و التقييم
			أسهر على تطبيق المخططات المعدة مسبقا بطريقة مغايرة عن المعتاد	
			أطبق أي فكرة جديدة قد تمكنني من تحقيق الأهداف المسطرة	
			أتابع نسبة إنجاز الأعمال باستخدام تكنولوجيا جديدة	بعد الرقابة
			أحرص على تسوية الأخطار وحل المشاكل بأسلوب ذكي	
			أصغي لاقتراحات و الملاحظات للزملاء أثناء الرقابة بغرض تطوير المنظمة	

الملحق رقم: (02) قائمة الأساتذة المحكمين

الدرجة العلمية	أسم الأستاذ
أستاذ محاضر (أ) كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة	دادن عبد الغفور
أستاذ تعليم عالي كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة	حفصي رشيد
أستاذ تعليم عالي كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة	خميس عبد العزيز

الملحق رقم 03: تعريف بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

تعريف الكلية: هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة، وهي تنهض على الخصوص بالمهام الآتية:

- تكوين في التدرج وما بعد التدرج.

- نشاطات البحث العلمي.

- نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.

تقديم الكلية : تعد كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون من أحدث الكليات من حيث الإنشاء بجامعة

قاصدي مرباح ورقلة حيث إنشئت بموجب قرار رقم: 13/950 بتاريخ 2013.12.05 وهي الكلية الأكثر طلبا باعتبار أن

شعبة المحروقات ذات تسجيل وطني بحيث تحتوي على أهم التخصصات العلمية التي تتوافق مع طبيعة النشاط الاقتصادي البيئي

لمنطقة ورقلة وما جاورها، بحيث توفر لسوق العمل أهم الشهادات في مجال المحروقات والطاقات بكل أنواعها من مرحلة التنقيب

إلى مرحلة الإنتاج والتطوير و استحداث مصادر طاقة جديدة. وفي مختلف التخصصات ، وتضم أربعة أقسام بيداغوجية وهي:

- قسم التنقيب وميكانيك الورشات البترولية، قسم إنتاج المحروقات، قسم علوم الأرض والكون وقسم الطاقات المتجددة وتسعى

الكلية جاهدة بتكوينها الإداري والعلمي وأقسامها الأربعة إلى تحسين المستوى العلمي للطلبة و الخرجين ومنافسة المعاهد الوطنية

في مجال التكوين بكل مستوياته، وتوفير الكفاءات لسوق الشغل المحلي والوطني، وتطوير البحث العلمي وكذا تامين مختلف مصادر

الطاقة خاصة في الوسط الصحراوي هذا سعيا منها إلى إثبات الدور الفعال للجامعة و تأثيرها المباشر من خلال توفير وتنوع

مصادر الطاقة، وتكون من:

1. عمادة الكلية: يديرها العميد وهو المسؤول عن تسيير وسائلها البشرية والمالية والمادية، وبهذه الصفة و يتولى:

- هو الأمر بصرف إتمادات التسيير التي يفوضها له مدير الجامعة.

- يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

- يحضر اجتماعات مجلس الكلية.

- يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى مدير الجامعة بعد المصادقة عليه من مجلس الكلية.

ويساعده نائبان وأمين عام للكلية ومسؤول مكتبة الكلية ورؤساء أقسام.

2. الأمانة العامة للكلية: تحت سلطة الأمين العام للكلية: حيث يهتم بـ:

- تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه.

- تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية.

- ضمان تسيير الأرشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليها.

- تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه.

- ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة.

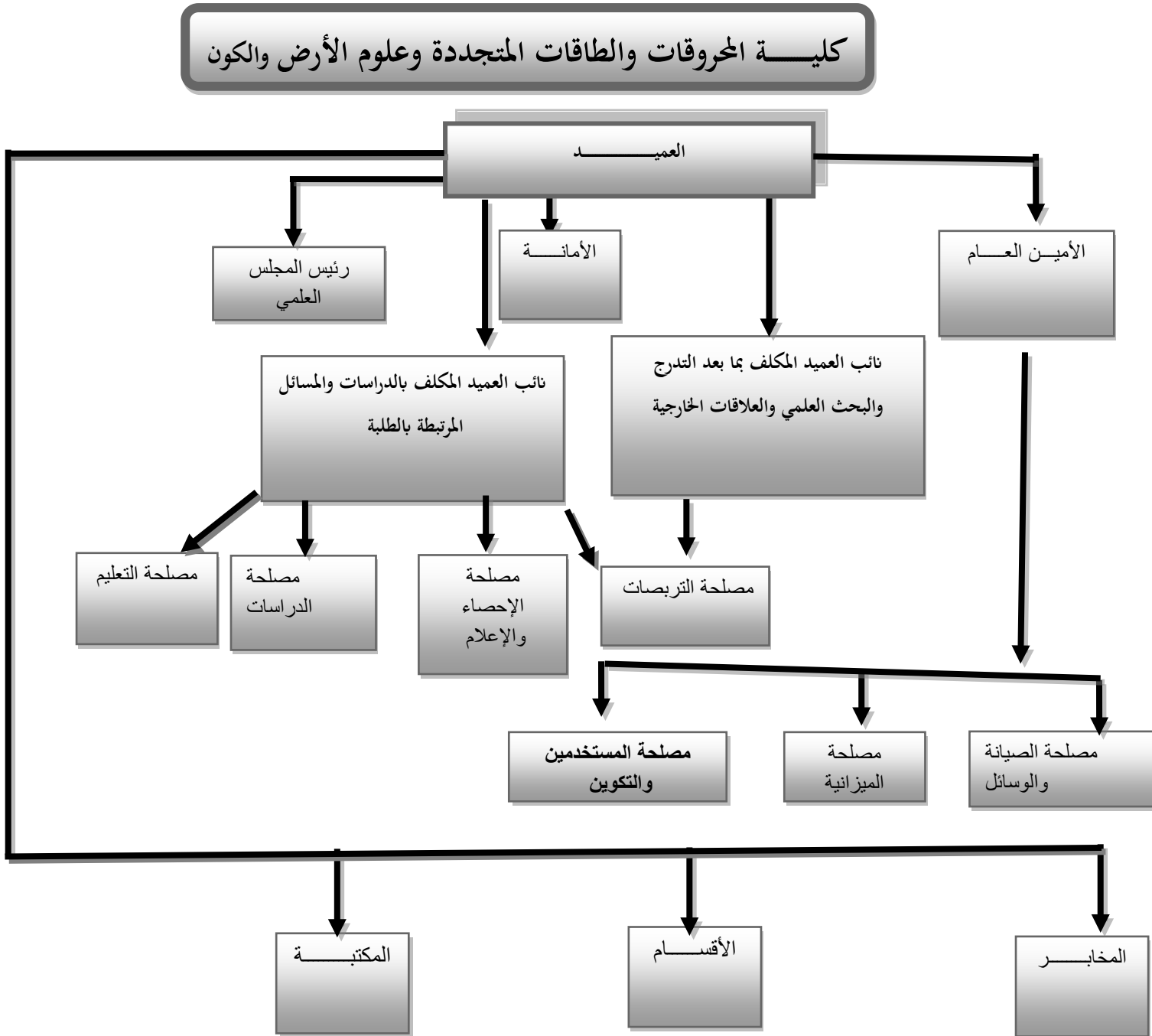
- تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للكلية والسهر على صيانتها.

- ضمان تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية.

و تتضمن الأمانة العامة للكلية عدة مصالح، وهي:

مصلحة المستخدمين: التي تهتم بشؤون الأساتذة والعمال، من حيث العطل، والترقية، والتكوين.....وفيها فرعان:
 - فرع الأساتذة، وفرع المستخدمين الإداريين والتقنيين.
 مصلحة الميزانية: مهامها تسيير ميزانية الكلية فيها فرعان: - فرع الميزانية، وفرع المحاسبة.
 مصلحة الوسائل والصيانة: تهتم بشؤون التصليح والتركيب.

المعلق رقم 04: الهيكل التنظيمي لكلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون



الملحق رقم 05: مخرجات البرنامج الإحصائي spss للمتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمحاور الاستبيان

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
VAR00014	36	2,1667	,91026
VAR00015	36	2,5000	,50709
VAR00016	36	2,1667	,37796
VAR00017	36	2,3333	,47809
VAR00018	36	2,3333	,47809
VAR00019	36	2,3333	,75593
VAR00020	36	1,8333	,69693
VAR00021	36	1,6667	,75593
VAR00022	36	2,0000	,58554
VAR00023	36	1,8333	,69693
VAR00024	36	1,6667	,47809
VAR00025	36	2,6667	,47809
VAR00026	36	25,5000	3,78342
Valid N (listwise)	36		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
VAR00001	36	2,0000	,58554
VAR00002	36	1,5000	,77460
VAR00003	36	2,1667	,69693
VAR00004	36	2,1667	,69693
VAR00005	36	2,0000	,58554
VAR00006	36	2,0000	,58554
VAR00007	36	2,0000	,82808
VAR00008	36	2,0000	,58554
VAR00009	36	2,0000	,58554
VAR00010	36	1,8333	,37796
VAR00011	36	1,8333	,91026
VAR00012	36	2,6667	,47809
VAR00013	36	24,1667	2,14476
Valid N (listwise)	36		

الملحق رقم 06: مخرجات البرنامج الإحصائي spss اختبارات one way anova لمخبر السلوك الإبداعي و المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة

ANOVA

الجنس					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,886	3	1,629	16,829	,000
Within Groups	3,000	31	,097		
Total	7,886	34			

ANOVA

السن					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,971	3	,657	6,790	,001
Within Groups	3,000	31	,097		
Total	4,971	34			

ANOVA

المستوى التعليمي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,000	3	2,000	21,333	,000
Within Groups	3,000	32	,094		
Total	9,000	35			

ANOVA

الإقليمية					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,220	3	,520	1.182	.002
Within Groups	3,000	32	,480		
Total	4,220	35			

الملحق رقم 07: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS اختبارات معامل الارتباط بيرسون بين محاور الاستبيان

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation		,391*
	Sig. (2-tailed)		,018
	N	36	36
VAR00002	Pearson Correlation	,391*	1
	Sig. (2-tailed)	,018	
	N	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الفهرس

الصفحة	المحتوى
I	الإهداء 1
II	الإهداء 2
III	شكر
IV	ملخص
V	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتوافق المهني و السلوك الإبداعي
03	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول التوافق المهني
03	الفرع الأول: مفهوم وأهمية التوافق المهني
04	الفرع الثاني: مؤشرات التوافق المهني
04	الفرع الثالث: العوامل المؤثرة على التوافق المهني
05	الفرع الرابع: أساليب تحقيق التوافق المهني
06	المطلب الثاني: أساسيات حول السلوك الإبداعي
06	الفرع الأول: مفهوم الإبداع والسلوك الإبداعي
07	الفرع الثاني: أبعاد السلوك الإبداعي
07	الفرع الثالث: مراحل السلوك الإبداعي و معوقاته
08	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
08	المطلب الأول: الدراسات السابقة حول الموضوع
08	الفرع الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني
10	الفرع الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الإبداعي
12	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة
13	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لعينة من عمال بكلية المحروقات و الطاقات المتجددة و علوم الأرض و الكون جامعة قاصدي مرباح ورقلة	
15	تمهيد

16	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
16	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
16	المطلب الثاني: الأدوات و البرامج الإحصائية المستعملة في الدراسة
17	الفرع الأول: الأدوات جمع البيانات
18	الفرع الثاني: الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة
19	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية تحليلها ومناقشتها
19	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية
19	الفرع الأول: عرض النتائج المتعلقة بمتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة
22	الفرع الثاني: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لمحاو الاستبيان
24	الفرع الثالث: عرض و تحليل نتائج اختبار الفرضيات
28	المطلب الثاني : مناقشة و تحليل النتائج
30	خلاصة
32	خاتمة
35	المراجع
37	الملاحق
47	الفهرس