



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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

دور العوامل التنظيمية والشخصية في تعزيز السلوك الإبداعي
في قطاع التعليم العالي في الجزائر
"دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم
التسيير / جامعة قاصدي مرباح بورقلة"

من إعداد الطالبين:

- سعود عالية

- هميس ياسين

تحت إشراف الأستاذ:

- هتهات السعيد

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 23 جوان 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(رئيسا. (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)
(مشرفا. (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة)
(مناقشا. (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)

الأستاذ./ خروي يوسف
الأستاذ./ هتهات السعيد
الأستاذ./ سعيدات نجمي

السنة الجامعية: 2021-2022



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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

دور العوامل التنظيمية والشخصية في تعزيز السلوك الإبداعي
في قطاع التعليم العالي في الجزائر
"دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم
التسيير / جامعة قاصدي مرباح بورقلة"

من إعداد الطالبين:

- سعود عالية

- هميس ياسين

تحت إشراف الأستاذ:

- هتهات السعيد

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06/23

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا. (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)
مشرفا. (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة)
مناقشا. (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)

الأستاذ./ خروي يوسف
الأستاذ./ هتهات السعيد
الأستاذ./ سعيدات نجمي

السنة الجامعية: 2021-2022

إهداء

إلى من أفضّلها على نفسي، ولمّ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي
ولم تدّخر جُهدًا في سبيل إسعادي على الدّوام
(أُمِّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة،
ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه
صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.
فلم ييخل عليّ طيلة حياته
(والدي العزيز).

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون
وفي أصعدة كثيرة
أُقَدِّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يجوز على رضاكم

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد ..
فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله،
فله الحمد أولاً وأخيراً.

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مددوا لي يد المساعدة، خلال هذه الفترة،
وفي مقدمتهم أستاذي المشرف على الرسالة فضيلة

الأستاذ الدكتور هتهات السعيد

الذي لم يدخر جهداً في مساعدتنا، كما هي عادته مع كل طلبة العلم،
كان يحثنا على البحث، ويرغبنا فيه، ويقوّي عزيمتنا عليه
فله من الله الأجر ومني كل تقدير حفظه الله ومتّعه بالصحة والعافية ونفع بعلمه.

كما أشكر القائمين على جامعة قاصدي مرباح بورقلة

ووفقهم لكل خير لما يبذلون من اهتمام

وطلاب كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بصفة خاصة

وطلاب جامعة قاصدي مرباح بصفة عامة

ملخص :

هدفت دراستنا إلى معرفة دور العوامل التنظيمية والشخصية في تعزيز السلوك الإبداعي في قطاع التعليم العالي في الجزائر، حيث أسقطنا دراستنا على عينة من الأساتذة والموظفين العاملين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدنا على دراسة حالة في الجانب التطبيقي من هذه الدراسة، فقمنا بتوزيع 35 استبانة التي صممناها على عينة الدراسة، وفي نهاية تحصيلنا على مجموع الردود بعدد بلغ 30 استبانة صالحة للدراسة، وبعد جمع المعلومات ومعالجتها بواسطة برنامج SPSS توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها تساهم العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة، كما تساهم القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة، كذلك تساهم قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: عوامل تنظيمية، عوامل شخصية، سلوك إبداعي، تعزيز سلوك إبداعي، قطاع التعليم العالي.

Abstract :

Our study aimed to know the rôle of organizational and personal factors in reinforcing creative behavior in the higher education sector in Algeria, where we took a sample of a group of teachers and employers working in KASDI MERBAH University in Ourngla, to achieve this goal we poplowed the describing analysing patern, as a study case in the. practical side of our work, so we distributed 35 questionnaires mode upon the categorie chosen for the study from which we obtained to 30 ones usable for Car thesis.

After collecting informations and treating them using SPSS program we obtained the following results: Personal and organizational factors contribute in the reinforcement of creative behavior of workers, also, orgonizational administrative values adds to creative behavior of workers the values of social relations enhance creative behavior of workers as well, according to the sample's point of view.

Key words : Regulatory factors, Personal factors, Creative behavior, Reinforcing creative behavior, Higher education sector



قائمة المحتويات



	إهداء
	شكر وتقدير
I	ملخص
III	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول والأشكال
أ-هـ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين
03	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العوامل الشخصية والتنظيمية
06	المطلب الثاني: أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية
10	المطلب الثالث: أهمية العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي
13	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين
13	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية
18	المطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
21	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
23	خلاصة
الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من أساتذة وموظفي جامعة قاصدي مرباح بورقلة (كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير)	
25	تمهيد
26	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
26	المطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة
31	المطلب الثاني: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة
32	المطلب الثالث: ثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة
34	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج إجابات عينة الدراسة
34	المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة

قائمة المحتويات

38	المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة
43	المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة
48	خلاصة
50	خاتمة
52	قائمة المراجع
56	الملاحق



قائمة الجداول والأشكال



الصفحة	العنوان	الرقم
32	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	1-2
33	يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة	2-2
34	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	3-2
35	توزيع عينة الدراسة حسب السن	4-2
36	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	5-2
37	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	6-2
38	توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	7-2
39	مقياس ليكارت الثلاثي	8-2
39	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول للمحور الأول	9-2
40	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني للمحور الأول	10-2
41	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث للمحور الأول	11-2
42	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات للمحور الثاني	12-2
43	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	13-2
44	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الرئيسية	14-2
45	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الأولى	15-2
46	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الثانية	16-2

الصفحة	العنوان	الرقم
30	الهيكل التنظيمي لجامعة قاصدي مرباح " ورقلة "	1-2
34	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	2-2
35	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب السن	3-2
36	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	4-2
37	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	5-2
38	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	6-2



مقدمة



أ. توطئة:

العوامل الشخصية والتنظيمية من المواضيع المهمة في الإدارة، وذلك لأثرها البالغ على السلوك الإبداعي لدى العاملين، وينعكس على أداء الموظفين وبالتالي تحقيق المؤسسة لأهدافها، وتحقيق العوامل بين العاملين في المؤسسات هي إحدى التحديات التي تواجهها في العصر الحالي، ومن السلوكيات التي تتأثر بعوامل الشخصية والتنظيمية في المنظمات وسلوك المواطنة التنظيمية، وهو سلوك غير رسمي يقوم به الموظف تطوعياً، ويكون غير مرتبط بموافر المؤسسة ومكافئتها، والموظف عندما يشعر بعوامل الشخصية والتنظيمية من قبل المؤسسة؛ قد يبادلها الشعور بإظهار سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال مساعدة الموظفين والمراجعين لدائرتهم، وعدم إثارة المشاكل فيها، وأداء أعمال إضافية دون تدمير أو شكوى، والحرص على تطور المؤسسة.

يعد الإبداع إحدى الميزات المهمة للمؤسسات المعاصرة في ظل التطورات المتسارعة من تكنولوجيا وثورة المعلومات، العولمة والمنافسة الشديدة، لذا تبرز حاجة المؤسسة إلى التجديد لمواكبة هذه التغيرات لتحقيق أعلى درجات الكفاءة والفعالية حتى تتمكن من التكيف مع المحيط، ومن بين صور التجديد نجد الإبداع والذي أصبح المادة الأساسية في المؤسسات وسراً من أسرار التفوق، وتمثل نتائجه في الوصول إلى أفكار جديدة وحلول إبداعية. ترتبط عملية الإبداع ارتباطاً وثيقاً بالتفكير الإبداعي إذ أنه عملية عقلية تتطلب من الفرد أن يبدي القدرة على تحديد التفاصيل التي تكمل فكرة ما وتعمل على امتدادها في اتجاهات جديدة وعلى سرعة إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار المرتبطة بموقف معين. من هنا تبرز أهمية التلازم بين التفكير والإبداع في النظام المؤسسي، تحقيقاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية لمواكبة التحديات التي تبرزها المؤسسات في مجالات التنمية والتطور الحضاري.

ب. الإشكالية:

ومن هذا المنطلق نقوم بطرح الإشكالية التالية:

ما أثر العوامل التنظيمية والشخصية على السلوك الإبداعي لموظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية

وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح بورقلة؟

ولمعالجة هذه الإشكالية وتكوين الإطار النظري والفكري للدراسة، نطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية تساعد

في الإلمام بحيثيات التساؤل الرئيسي المطروح سابقاً وتمثل في:

مقدمة

1. ما طبيعة العلاقة بين العوامل التنظيمية والشخصية والسلوك الإبداعي لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح بورقلة؟؛

2. ما مدى مساهمة القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة؟؛

3. هل تساهم قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة؟.

ت. الفرضيات:

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية سالفة الذكر، نقوم بصياغة مجموعة من الفرضيات التي سيتم إثبات صحتها أو نفيها من خلال هذه الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1. تأثر العوامل التنظيمية والشخصية على السلوك الإبداعي لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح بورقلة فإذا تحسنت هذه العوامل ارتقى السلوك التنظيمي لديهم والعكس صحيح؛

2. تساهم القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة؛

3. تساهم قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة؛

ث. أسباب اختيار الموضوع:

تختلف أسباب اختيار هذا الموضوع بين ما هو ذاتي وما هو موضوعي:

- الأسباب الذاتية:

- تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تلقيناه، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الأعمال؛

- شغفنا وحبنا للاطلاع على كل ما هو متعلق بالإبداع والتنظيم؛

- الاهتمام بالمواضيع الحديثة والرغبة في البحث والاطلاع على هكذا مواضيع.

- الأسباب الموضوعية:

- تزايد الدور الذي مكن العوامل الشخصية والتنظيمية في التأثير على سلوك الموظفين وخاصة الإبداع الإداري؛

- حاجة المؤسسات الجزائرية لاسيما الخدماتية منها للإصلاحات الإدارية التي تؤدي إلى استمراريته؛

- نتائج هذه الدراسة ممكن أن تشجع كلا من الإدارة والعاملين في قطاع التعليم العالي لتطبيق مثل هذه الأساليب الإدارية لتحفيزهم على الإبداع.

هـ. أهداف الدراسة وأهميتها:

- أهداف الدراسة:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تسليط الضوء على الأساليب الإدارية الحديثة والفعالة لتطوير قطاع التعليم العالي في الجزائر للنهوض به؛
- معرفة مدى تأثير العوامل الشخصية والتنظيمية في تحقيق السلوك الإبداعي لدى الموظفين قطاع التعليم العالي؛
- معرفة العلاقة بين العوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي لدى الموظفين قطاع التعليم العالي ؛
- تشخيص واقع العوامل الشخصية والتنظيمية في قطاع التعليم العالي وبالتحديد لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح بورقلة؛

-أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذا البحث من إمكانية قطاع التعليم العالي وبالتحديد موظفي جامعة قاصدي مرباح من التعرف على مستوى العوامل الشخصية والتنظيمية لديهم، والعمل على تعزيزها، والكشف عن مدى مساهمتها في تحقيق السلوك الإبداعي.

ح. حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: تمت الدراسة التطبيقية في جامعة قاصدي مرباح في الفترة الممتدة من 03ماي إلى 24 ماي كل هذا خلال سنة 2022، أما الدراسة النظرية فقد امتدت من بداية السداسي الرابع من العام الثاني إلى نهاية العام.

- الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة بجامعة قاصدي مرباح بورقلة؛

- الحدود الموضوعية: تهتم الدراسة بقياس العوامل التنظيمية والشخصية لدى موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة من خلال ثلاث ابعاد تمثل كل من القيم الذاتية، التنظيمية الإدارية والعلاقات الاجتماعية.

ج. منهجية الدراسة:

للإجابة عن إشكالية البحث المطروحة، ونظرا لأهمية الدراسة وطبيعة الموضوع وللإلمام بأهم جوانبه استخدمنا المنهج الوصفي، فهو أكثر المناهج موافقة مع موضوع الدراسة والأكثر شيوعا وانتشارا واستخداما في الدراسات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إذ يركز على ما هو كائن في الوصف والتفسير للظاهرة

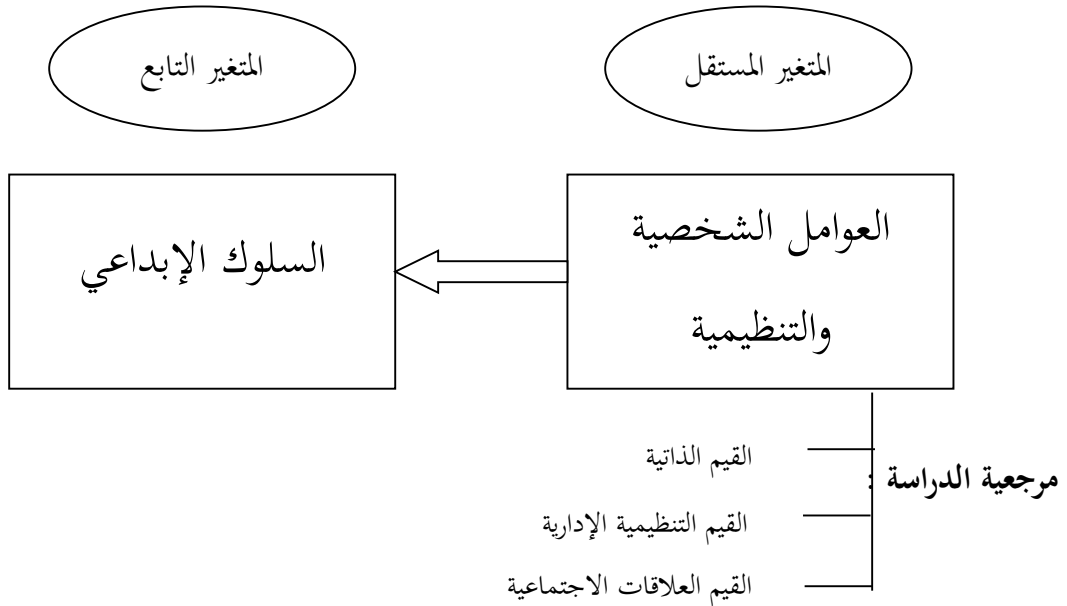
مقدمة

المدرسة، حيث يقوم علي جمع البيانات الكمية والكيفية وتبويبها وتحليلها وتفسيرها ومن ثم استخلاص النتائج بالإضافة إلى الجمع ما بين الدراسة النظرية والميدانية. كما استعملنا الاستبيان لجمع المعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي و SPSS لتحليل وتفسير المعلومات التي تم جمعها.

د. نموذج الدراسة:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم وضع مخطط توضيحي يبين متغيرات البحث (المتغير المستقل والمتغير التابع)، إذ إن المتغير المستقل هو العوامل الشخصية والتنظيمية، والمتغير التابع هو السلوك الإبداعي والمتمثل فيما يلي:

جدول يوضع المتغيرات للعوامل الشخصية و التنظيمية و السلوك الابداعي



تعتمد الدراسة على مجموعة متنوعة من الكتب، المذكرات والمقالات التي تدخل في مجال إدارة الاعمال، إدارة الموارد البشرية، وإدارة السلوك التنظيمي وغيرها من الفروع التي تدرس العوامل التنظيمية والشخصية للمنظمات.

ذ. صعوبات البحث:

- قلة المراجع المتعلقة بالعوامل الشخصية والتنظيمية في المكتبة؛
- إيجاد صعوبة في تصميم الاستبيان وكذلك في استخدام برنامج ال SPSS.
- صعوبة التنقل لجمع المراجع بسبب جائحة كورونا؛

- عدم تفاعل الطاقم العامل بجامعة قاصدي مرباح معنا من أجل ملء الاستبيان وإعطاءنا معلومات لإنهاء الدراسة خوفا من تفشي الفيروس المستجد Covid-19.

ر. هيكل الدراسة:

بناء على الأهداف الأساسية للموضوع واستنادا للإشكالية المطروحة وكذا للإجابة على التساؤلات المطروحة سابقا تم تقسيم البحث إلى فصلين كما يلي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي:

ويتناول مبحثين:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي.

الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من أساتذة وموظفي كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح بورقلة .

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المتبعة في الدراسة

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.



الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي



تمهيد:

تسعى المنظمات على اختلاف أنواعها إلى الاستثمار في موردها البشري، ذلك باعتباره المورد الهام لبقائها ونموها من خلال تحقيق أهدافها التي تمثل سبب وجودها، كما يسعى الأفراد داخل المنظمات إلى تحقيق تلك الأهداف عن طريق أداءهم لأعمالهم، حيث يتولد لديهم الدافع لإشباع حاجاتهم من خلال أداءهم لأعمالهم، وهي في مجملها تشكل نشاط المنظمة، وتعد العوامل الشخصية والتنظيمية سمة من سمات العصر، وقد استحوذ هذا الموضوع على اهتمام العديد من المؤسسات التي تعمل جاهدة على تعزيز السلوك الإبداعي. بالمقابل تلتزم المنظمة بتوفير بيئة عمل ملائمة تساعد على تحقيق الأداء الجيد، وعليه سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

العنصر البشري هو أهم مورد بالمؤسسة لكونه هو المسؤول عن تنفيذ العديد من الوظائف بالمؤسسة كالخطيط والتنظيم واتخاذ القرار، كما تعتبر العوامل الشخصية والتنظيمية لهذا المورد من بين المفاهيم الإدارية الحديثة التي لها أثر كبير على سلوك العاملين وبالتالي تساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المؤسسات، من ضمنها تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بها، هذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العوامل الشخصية والتنظيمية

تواجه العديد من المؤسسات في عصرنا الحالي تحديات كثيرة من بينها العوامل الشخصية والتنظيمية للعاملين كونهم من المحددات الرئيسية لنجاح أو فشل أي مؤسسة من خلال التزامهم بالجدد في العمل وتحسين أداءهم.

أولاً: تعريف العوامل الشخصية

تعرف الشخصية بأنها: "التنظيم المتكامل للخصائص الفيزيولوجية، العقلية، الخلقية والاجتماعية للفرد، كما يعبر عن نفسه أمام الآخرين في مظاهر الأخذ والعطاء في الحياة الاجتماعية، وهي تشمل الخصائص الطبيعية والمكتسبة من الدوافع، العادات، الميول، العواطف، المثل، الآراء والمعتقدات، وتتضح من علاقة الفرد مع وسطه الاجتماعي الذي يعيش فيه ويتفاعل معه".¹

كما تعرف العوامل الشخصية بأنها: "تلك التي يقصد بها الصفات أو الخصائص التي تميز فرد عن غيره من الأفراد، هذه الخصائص قد يكون مصدرها الفرد مثل العمر وقد تكون مرتبطة بعمل الفرد في المؤسسة مثل ما يسمى الوظيفة".²

تهدف هذه العوامل إلى عرض فكرة النظام السلوكي باعتباره نموذجاً علمياً يساعد على فهم كيف ينشأ السلوك الإنساني والعوامل المؤثرة في تحديده وتشكيله، وأن السلوك الإنساني هو مصدر كل القيم في حياة البشر،

¹ ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، الرياض، 1993، ص 20.

² أحمد بن محمد غانم، العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بوحدات خدمات الجمهور وعلاقتها بأداءهم، مذكرة ماجستير في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية، 2006، ص 45.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

وهو جماع النشاط الإنساني في مختلف مجالات الحياة، وتنعكس آثار السلوك الإنساني (عليه وعلى ما يحيطون به ويتعاملون معه سواء بشكل مباشر أو غير مباشر).¹

ومن خلال العوامل الشخصية تتحدد قدرة الفرد على التكيف مع بيئة عمله، حيث قدراته البدنية والعقلية تساهم في رفع طاقاته في الأداء، وإدراكه الجيد لواقع المنظمة يوجه قراراته، كما أن الدوافع تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله وفي استمراره في الأداء.²

ثانياً: تعريف العوامل التنظيمية

العوامل التنظيمية أو ما يسمى بالمناخ التنظيمي وهو يعبر عن "مجموع العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل المؤسسة، كنمط القيادة، طبيعة الهيكل التنظيمي، التشريعات المعمول بها والخوافز، خصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها".³

ويعرف بأنه: "مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل داخل المنظمة وتدفع العاملين لتبني أنماط سلوكية معينة سواء في نفس المستوى الإداري أو بين المستويات المختلفة وهذه الخصائص يمكن التعرف إليها من خلال تصورات وإدراك العاملين في المنظمة ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم ومساراتهم التي تحدد سلوكهم وتؤثر على أداءهم".⁴

¹ هناء بن ساسي، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة عينة من المؤسسات بولاية ورقلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017/2016، ص 3.

² عبد المجيد عبد الصمد، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الرضا الوظيفي -دراسة ميدانية على عينة من مستخدمي هيئات قطاع الميزانية البلدية ورقلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017/2016، ص 27.

³ بن شيخ سارة، دراسة تحليلية للعوامل المحددة لأداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية -دراسة حالة لمديريات مؤسسة سونطراك بحاسي مسعود، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة وتسيير المنظمات، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، 2016-2017، ص 43.

⁴ علي فهد حراس الدجاني، درجة المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية بدولة الكويت وعلاقته بدرجة الإبداع الإداري للديرين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2013، ص 13.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

ويعرف كذلك على أنه: "عبارة عن خصائص معينة لها سمة الاستقرار النسبي في بيئة العمل في المنظمة وتشكل هذه الخصائص كنتيجة لفلسفة الإدارة العليا وممارستها بالإضافة إلى نظم وسياسات العمل في المنظمة، كما أنها تستخدم كأساس لتفسير القرارات بجانب توجيه الأداء وتحديد معدلاته.¹

ثالثًا: مفهوم السلوك الإبداعي:

يخلط البعض بين الإبداع كحصوله أو نتيجة لجهود سابقة وبين الإبداع كسلوك يمارس في موقع معين، فالإبداع هو تقديم شيء جديد قد يتمثل في سلعة أو خدمة تقدمها أو تتبناها المنظمة لأول مرة، أما السلوك الإبداعي فهو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج أو خدمات و السلع جديدة، إذ أنه سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك إبداعا في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة.²

ويعرف السلوك الإبداعي بأنه: "كل الأفعال الفردية التي تؤدي إلى توليد وتقديم وتطبيق أفكار جديدة في أي مستوى تنظيمي".³

وهناك من يعتبر السلوك الإبداعي محصلة لمجموعة قرارات يتخذها الفرد، تبدأ بالإدراك للموقف القائم ويتبعها الاهتمام وجمع المعلومات ومن ثم تقييم البدائل المتاحة وبعدها تجريب هذه البدائل، وأخيرا تبني سلوك أو فكرة معينة أو رفضها.⁴

¹الصيرفي محمد، السلوك التنظيمي، حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 33.

²مكيد علي، بجاوي فاطمة، أثر إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي للرأس المال الفكري -دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أونتيبيوتيكال بالمدينة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 14، جامعة المدينة، 2015، ص 190-191.

³Jeroen de Jong, **Leadership As A Determinant Of Innovative Behavior A Conceptual Framework**, 2003, p:25.

⁴Spence , W.R. **Innovation : The Communication of Change in Ideas** , First ed, Chapman Hall, UK , 1994, p p56-60.

المطلب الثاني: أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية

أولاً: أبعاد العوامل الشخصية

1. **الاتجاهات:** تعرف بأنها مشاعر الفرد اتجاه الأشياء، أو الحوادث أو الأشخاص الآخرين أو الأنشطة. وقد تكون هذه المشاعر إيجابية أو سلبية نتيجة عملية التعلم على مدى فترة من الزمن.¹ وعليه يمكن القول أن الاتجاهات تتكون من ثلاث عناصر وهي:

أ. **الجزء العاطفي:** الذي يرتبط بالاتجاه ويشير إلى ما نريد أو ما لا نريد، ما نرغب أو نكره، وما نرغب أو لا نرغب في الشيء؛

ب. **الجزء الإدراكي:** وهو ما يتعلق بالمعتقدات التي يتبناها الفرد اتجاه الشيء أو الحدث. وتتكون تلك المعتقدات من الأفكار، المعرفة، المشاهدات والتفسير المنطقي للعلاقات بينها؛

ج. **الجزء السلوكي:** الذي يظهره الفرد اتجاه الأشياء.

ويتم قياس الاتجاهات بطريقتين:

أ. **طريقة مباشرة:** من خلال ملاحظة السلوك الفعلي للفرد وتتبع أطواره المختلفة ومحاولة استنتاج الاتجاهات من تحليل السلوك ذاته؛

ب. **طريقة غير مباشرة:** وذلك بتوجيه أسئلة إلى الفرد تتيح له الفرصة للتعبير عن اتجاهاته في شكل إجابات عن أشياء افتراضية أو حتى تتعلق بأشخاص آخرين.

هناك ثلاث مبادئ تفسر هذه العملية:²

- تتكون الاتجاهات نتيجة محاولة الفرد إشباع حاجاته المختلفة؛

- تتكون الاتجاهات في حدود المعلومات المتوافرة لدى الفرد؛

¹ كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، الطبعة الرابعة، عمان، 2010، ص 139-140.

² فتحي أحمد دياب عواد، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال الحديثة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص 149-150.

- تعكس الاتجاهات معتقدات وقيم الجماعة التي ينتمي إليها الفرد.

2. القدرات: هي الاستعدادات والقدرات الذهنية والبدنية لأداء مهام متعددة¹. يمكن تقسيم القدرات إلى نوعين رئيسيين هما: 2

أ. قدرات عقلية: تنقسم إلى مجموعتين:

- المجموعة الأولى: قدرات عقلية لغوية، حسابية وتعليمية؛

- المجموعة الثانية: قدرات عقلية عملية، ميكانيكية ويدوية.

ب. قدرات غير عقلية: وتصنف إلى مجموعتين:

- قدرات الحواس: وهي الإبصار، السمع، الشم، اللمس والتذوق؛

- قدرات حركية: هي تلك القدرات التي تتضمن الاستجابات الحركية التي يقوم بها الفرد بناء على إدراكه لمثيرات معينة.

3. الدافعية: هي عملية إثارة السلوك والاحتفاظ به في حالة استمراره، كذلك هي عملية تنظيم هذا السلوك.³ وهناك مجموعة من المبادئ التي تساعد في تفسير ظاهرة الدافعية:⁴

- أن أفكار الفرد وسلوكه هما انعكاس لدوافعه؛

- تكون حاجات الفرد غير المشبعة في تطور وتغير باستمرار؛

- تتركز حاجات الفرد حول مفهومه عن نفسه (الذات والأنا) وتسعى إلى تأكيده؛

- تتكامل دوافع الإنسان مع إدراكه وإتجاهاته وخبراته السابقة لتحديد سلوكه.

¹ محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، بدون طبعة، الإسكندرية، 2003، ص 107.

² علي السلمي، السلوك التنظيمي، دار غريب، بدون طبعة، القاهرة، ص 230.

³ فتحي أحمد دياب عواد، مرجع سبق ذكره، ص 166.

4. الإدراك: هو العملية التي من خلالها نختار، نظم ونفسر المعلومات التي تجمع بواسطة حواسنا لكي نفهم العالم المحيط بنا.¹ كما أوضحت الدراسات السلوكية أن الإدراك يتم وفقاً لمجموعة من المبادئ على النحو التالي:²

- أن قبول مدركات جديدة يتأثر ويتوقف على المدركات الحالية للفرد؛

- يتأثر الإدراك بصفات الفرد الشخصية؛

- يؤدي الحصول على معلومات جديدة (متغيرة) إلى تغيير المدركات. ومن ثم تغيير مفاهيم الإنسان وسلوكه المحتمل؛

- أن صفات أو خصائص أي جزء من مدركات الإنسان إنما تتحدد بخصائص مجموعة المدركات التي ينتمي إليها هذا الجزء؛

- يميل الإنسان إلى تنظيم مدركاته في مجموعات متناسقة، بحيث يمكنه من الرجوع إليها بسهولة واستخدامها في مواقف الاختيار والبحث عن السلوك المناسب.

ثانياً: أبعاد العوامل التنظيمية:

1. الهيكل التنظيمي: وهو يمثل ميزتين، أولهما إعطاء الطابع الرسمي، وثانياً تحديد درجة المركزية. أما الطابع الرسمي في المؤسسة يقصد به إلى أي درجة المؤسسة تحدد بوضوح القواعد والإجراءات المتعلقة بالوظائف، وبعبارة أخرى هو تحديد إجراءات الإشراف على العاملين الضمان عدم تجاوزهم للقواعد واللوائح، أما المركزية هي كمية السلطة الموزعة بين العاملين في مختلف المواقع وتقاس من خلال التسلسل الهرمي للسلطة والمشاركة في صنع القرار. إذا الميزة الأولى يعتمد فيها العاملين على مشرفيهم في عملية صنع القرار، في حين الميزة الثانية تعني مستوى مشاركة العاملين في اتخاذ القرار بشأن تخصيص الموارد وبناء السياسات.³

¹ محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سبق ذكره، ص 50.

² فتحى أحمد دياب عواد، مرجع سبق ذكره، ص 125-126.

³ بن الشيخ سارة، مرجع سبق ذكره، ص 45.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

2. **الاتصال الإداري:** تقوم العمليات الإدارية بالأساس على الاتصال، فهو عملية إرسال وتحويل المعلومات من المرسل إلى المستقبل مع ضرورة فهم هذه المعلومات من قبل المستلم، وتكمن أهمية الاتصالات الإدارية في نقل المعلومات) الرسالة (وتبادلها بين الأقسام المختلفة، ودورها في سرعة إنجاز العمل وتقليل الروتين الإداري وسرعة اتخاذ القرار. وقد تكون الاتصالات شفوية أو مكتوبة، مباشرة أو غير مباشرة، وهذا يتوقف على عدة عوامل أهمها نوع وحجم المعلومات المراد نقلها، كذلك نوعية الإدارة أو المدراء وتوجيهاتهم وأرائهم حول تنظيم الاتصالات المعمول بها في المؤسسة.

3. **نمط القيادة:** هي العملية التي يقوم بها الفرد القائد بالتوجيه أو بالتأثير في أفكار ومشاعر الآخرين أو سلوكهم، من أجل تحقيق هدف معين يرغب القائد تحقيقه، ويكون مسؤولاً عن تنسيق نشاطات أفراد المجموعة التي يقودها في تحقيق أهدافها.¹

4. **التدريب:** هو مقارنة منهجية للتعلم والتطوير تعمل على تحسين أداء الفرد، الجماعة والمؤسسة. وهو عملية تنطوي على اكتساب المعرفة وزيادة المهارة، المفاهيم والقواعد لتغير مواقف وسلوكيات الفرد لتحسين أداء العاملين، ويؤدي التدريب دور حيوي في تحسين الأداء فضلاً عن زيادة الإنتاجية ووضع المؤسسة في مركز قوي لمواجهة المنافسة والبقاء في القمة، حيث توجد علاقة إيجابية بين التدريب وأداء العاملين.²

5. **الأجور والحوافز:** الأجر هو المقابل المادي الذي يتقاضاه العاملون الذين تتصف أعمالهم بالوقائية سواء كانت لبعض الوقت أو طول الوقت، إما أن يكون هذا الأجر بالساعة، باليوم، بالشهر أو بالقطعة. ويعرف الحافز بأنه أسلوب تحريك قدرات العاملين بما يزيد أداؤهم كما ونوعاً. إذا توفرت سياسة واضحة للحوافز فإن العاملين يتوجهون بشكل دائم إلى الطريق الذي يحقق لهم المكافآت، وبالتالي فإن الحافز يعتبر دافعاً فعالاً للأداء.

¹محمد ياسين حسون، أثر النمط القيادي في سلوك المواطنة التنظيمية -دراسة مقارنة بين المصارف التجارية العامة والخاصة في سورية، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2016، ص 26.

²مناصرة رشيد، بن الشيخ سارة، أثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقة، العدد 09، 2016، ص 30.

المطلب الثالث: أهمية العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي

للعوامل الشخصية والتنظيمية دور في تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين سوف نوضحه من خلال ما يلي:

أولاً: تأثير العوامل الشخصية

1. الخصائص الشخصية للفرد : يعتبر الفرد المبدع لب عملية الابداع داخل المؤسسة ونقطة البدء، حيث كان يعتقد في البداية أن المبتكرين هم الأفراد ذوي الذكاء العالي فقط، وبالتالي فإن الإبداع يقتصر على فئة معينة كالعلماء، غير أن الدراسات الحديثة أثبتت أن الإبداع هو ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد، لكن هذا لا ينفي وجود حد أدنى من الصفات الشخصية التي يجب أن تتوفر في الفرد المبدع، وقد طورت عدة مقاييس واختبارات لقياس مدى توفر العوامل الشخصية المحفزة على الإبداع أهمها مقياس (Creative Personality Scale : CPS) الذي يقيس الشخصية المبدعة.¹

فقد تبين بالاستقراء والملاحظة والبحث العلمي أن الأذكياء جداً ليسوا مبدعين دائماً، وأن المبدعين ليسوا دائماً من الأذكياء جداً، فمن يحصل على علامات مرتفعة جداً في جوائز الذكاء ليس دائماً من المبدعين، وكذلك لم يحصل المبدعون على الدرجات العالية جداً في جوائز الذكاء . مع هذا كله، وجدت علاقة بين الذكاء والإبداع في المستويات العليا جداً، وعندئذ يجتمع الاتزان النفسي، والاستقامة السلوكية والنتائج العبقريّة، ويبدو أنه عندما لا يكون للذكاء أهمية ظاهرة في عملية الابداع فإن خصائص الشخصية الأخرى، النفسية والمزاجية، تتدخل بشكل حاسم.²

ومن بين النظريات التي أعطت اهتماماً لدور الخصائص الشخصية في الإبداع : النظرية العبقريّة، حسب هذه النظرية فإن الإبداع ليست له علاقة بالتجارب والخبرات المتوفرة لدى الفرد بل يأتي فجأة في لحظات إلهام ونتيجة لقدرات معينة يمتلكها الفرد تجعله قادراً على تجاوز حدود المعرفة الحالية وإنتاج كل ما هو جديد بخطوة واحدة.³

¹ Marc Vandercammen, Nelly Jospin-Pernet, **La distribution**, Editions De Boeck Bruxelles, 2004 , 95 p.

² Argyris C., Schon D.A., « **apprentissage organisationnel : théorie, méthodes et pratiques** », De Boeck, 1996 , p 12

³ Anne Le Bars « **Innovation sans recherche : les compétences pour innover dans les PME de l'agro-alimentaire** », 2001 thèse de doctorat en économie appliquée, université Pierre MendèsFrance., P 72.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

2. النموذج المعرفي: يشرح هذا التوجه أن التفكير الإبداعي لا يكتفي بالخصائص والكاريزمات الشخصية بل يستوجب استحضار التجارب والخبرات المتوفرة لدى الفرد¹، ويركز هذا النموذج أو هذه المقاربة على نظرية (Kirton's , 1976, 1994) KAI

3. الدافع الذاتي: وهي مجموعة من الدوافع التي تتفاعل فيما بينها لتجعل الفرد يتعلق بعمله، وبالتالي يبدأ الفرد بالبحث عن التفكير في أساليب جديدة في أداء العمل جذرية كانت أو تحسينية، بطريقة يشبع بها هذه الدوافع، ومن بين أهم هذه الدوافع التي تسهم في إنتاج وزيادة القدرة الإبداعية عند أصحابها نجد:

- الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية؛

- الرغبة في تقديم مساهمة مبتكرة وقيمة وجديدة؛

- الرغبة في معالجة الأشياء الغامضة والمعقدة؛

- الحصول على رضا النفس وتحقيق الذات؛

- الرغبة في تقديم مساهمة مبتكرة قيمة؛

- الحصول على مكافآت مالية؛

- الحصول على الثناء والشهرة والسمعة الحسنة؛

- الحصول على وظيفة متميزة؛

ومن بين النظريات التي تبنت هذا التوجه نجد نظرية التحليل النفسي: لقد جاءت هذه النظرية نتيجة لأفكار "فرويد"، وترتكز على أن الصراعات الداخلية للفرد والتي ظلت مكبوتة تولد الإبداع في مرحلة معينة وكأنه تفجير للمشاعر والأحاسيس والغرائز.²

¹ Bonnardel, N; « Activités de conception et créativité : de l'analyse des facteurs cognitifs à l'assistance aux activités de conception créatives », Presses Universitaires de France, vol 72, 2002, p.15.

² مصطفى عومرية، بن عبو الجليلي، دور العوامل الشخصية والتنظيمية في تفعيل الإبداع والابتكار في المؤسسة الجزائرية، مجلة البديل الاقتصادي، العدد السابع، جامعة معسكر، بدون سنة نشر، ص 88.

ثانياً: تأثير العوامل التنظيمية

1. دعم أو تشجيع الإدارة: فالحديث عن دعم الإدارة للعمال يعني الحديث عن توضيح الأهداف العامة وتبسيطها وشفافية المعلومة وتوفيرها لدى العامل وهذا ما يجعله يفتح على أفكار واقتراحات جديدة وهنا يتضح الدور والأثر الايجابي لدعم الإدارة في تفعيل عملية الإبداع. إضافة الى ذلك فقد وجد وأن هناك علاقة سلبية بين أسلوب الرقابة الصارم المتبع من الإدارة وبين إبداع الموظفين.

و يمكن إدراج في هذا الصدد نظرية (Talker et Burns 1961): حسب هذين المفكرين فإن تبني المنظمات للهياكل المرنة سوف يؤدي إلى تطبيق الإبداع من خلال النمط الآلي الذي يلائم بيئة العمل المستقرة والنمط العضوي الذي يلائم البيئات الأكثر ديناميكية ويسهل عملية مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات وعملية جمع المعلومات ومعالجتها.¹

2. العلاقة مع زملاء العمل: هناك العلاقة الايجابية بين تشجيع الزملاء والإبداع في العمل حيث أن عامل المنافسة الذي يخلق بين الزملاء يكون مؤثراً ايجابياً في الإبداع. كما أن فرق العمل هي أساس تفعيل الإبداع من خلال الجماعية في العمل، والثقة المتبادلة بين أفراد الجماعة حيث تساعد فرق العمل على العموم في صقل مهارات التفكير الإبداعي وتبادل الخبرات كما توصل إلى أن الجماعة المختلفة من حيث الجنس كذكر وأنثي تنتج حلولاً أحسن جودة من الجماعة أحادية الجنس. وأن الجماعة شديدة التنوع تنتج حلولاً أفضل، وأن الحل الإبداعي للجماعة يتطلب أن تتكون من أشخاص لهم شخصيات مختلفة.

3. الاستقلالية في العمل: إن إعطاء الحرية للعمال في تحديد أهدافه وخاصة طريقة قيامه بالعمل ومشاركته في اتخاذ القرار يزيد من درجة ولاءهم للمنظمة ويشجعهم على العمل أكثر والإبداع والتميز.

4. ترتيب وتنظيم فضاء وبيئة العمل قليلة هي الدراسات التي تطرقت إلى تحليل تأثير التنظيم المكاني لبيئة العمل (مثل المسافة بين المكاتب، عدد الأفراد في وحدة العمل، الضوضاء...) على تفعيل إبداع الأفراد حيث أثبت أن الأشخاص الذين يعملون في الأماكن المكتظة يتأثر تركيزهم في العمل وهذا ما يؤثر على مستوى إبداعهم.²

¹ GAUTHY-SINECHAL M., VANDERCAMMEN M., *Etude de marchés*, Editions De Boeck, Bruxelles, 2005, 125 p.

²مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي، مرجع سبق ذكره، ص 90.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

تعد الدراسات التطبيقية السابقة مهمة للتعرف على أهم ما تناوله الباحثين حول موضوع الدراسة فهناك الدراسات متعددة ومتنوعة التي تناولت العوامل الشخصية والتنظيمية كذلك السلوك الإبداعي لدى العاملين، واللدان لقيا اهتماماً بالغاً من قبل الباحثين في مجال السلوك الإبداعي، وذلك على المستوى المحلي والعربي والأجنبي، وستحاول تقديم عرض لأهم الدراسات التي تناولت أحد أو كلتا متغيرات هذا الموضوع من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية

أولاً: دراسات متعلقة بالعوامل الشخصية والتنظيمية

1. دراسة أسعيد حدة، 2017: بعنوان اثر العوامل الشخصية والتنظيمية على فعالية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين (دراسة حالة شركة كهرباء وطاقت متجددة -وحدة تقرت).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على العوامل الشخصية والتنظيمية وعلى العوامل المؤثرة على تخطيط المسار الوظيفي للعامل، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث تم اختيار عينة عشوائية من عمال شركة كهرباء وطاقت متجددة وحدة تقرت، وتم استخدام المنهج الوصفي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة من خلال الملاحظة العلمية، والوثائق الرسمية، المقابلة الشخصية، والاستبيان، والبرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى عالي من مفهوم العوامل الشخصية لدى العاملين نظرا لاهتمام المؤسسة بالعوامل التي ترفع من ممارسة هذه السلوكيات؛

- العلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغير مستقل، وتخطيط المسار الوظيفي كمتغير تابع علاقة طردية قوية؛

- العوامل التنظيمية هي الأكثر أهمية وتأثير على فعالية تخطيط المسار الوظيفي، ويتجسد ذلك من خلال بعدها نمط القيادة والتدريب.

وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

- وجود تنسيق بين الفرد والوظيفة من طرف الرئيس المباشر، بدوره هام لزيادة تخطيط المسار الوظيفي ؛
- اعتماد نمط القيادة التشاركي بدل نمط القيادة التقليدي الهرمي، الذي من خلاله يتم إشراك العمال في القرارات؛
- اعتماد أسلوب المناقشة والحوار مع العمال لمعرفة طموحاتهم وآمالهم الوظيفية.

2. دراسة مناصريه رشيد، بن الشيخ سارة، 2016: بعنوان أثر العوامل التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء(حاسبي مسعود)

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار بعض العوامل التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء بحاسبي مسعود من خلال تحديد واقع هذه المتغيرات وواقع الأداء وتحديد طبيعة العلاقة بينهم. حيث وزع استبيان على عينة بحجم 114 موظف، وعوج باستخدام برنامج (Spss) لمعرفة العلاقة بين المتغيرات، وتم استخدام المنهج الوصفي لوصف الظاهرة وتحليلها. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى أداء العاملين متوسط ويعاني بعض المشاكل، ويعاني جانب من هذا النقص إلى أن المتغيرات التنظيمية في المؤسسة لا تساعد العاملين على تحسين أداءهم.

3. دراسة ميسون عبد الله أحمد، بعنوان: دور بعض العوامل الشخصية لمتخذي القرار في فاعلية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين (دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوى)

استهدف هذا البحث الوقوف على دور بعض العوامل الشخصية لمتخذي القرارات في فاعلية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين، وذلك في ضوء دراسة استطلاعية لعينة من منتسبي الشركة العامة لصناعة الأدوية في نينوى الذين تم اختيارهم عشوائيا من العاملين في الأقسام المختلفة لهذه الشركة.

ولتحقيق هدف البحث تم تصميم استمارة الاستبانة وزعت على أفراد العينة الذين بلغ عددهم 58، واستخدم المنهج الوصفي لوصف الظاهرة. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج ولعل من أهمها:

- عدم وضوح مفهوم تخطيط المسار الوظيفي، وجهل الموظف للمفهوم في بداية تعيينه، وتقدمهم للوظائف المتواجدين فيها كانت تهدف تلبية الحاجات المعيشية الأساسية كونها مصدرا للحياة؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

- تجاهل المنظمة لسياسة اندماج العاملين في بداية تعيينهم، مما يخلق نوعاً من الانعزالية لدى البعض منهم وانطوائهم على أنفسهم، وبالتالي يؤدي إلى رغبة الموظف يترك أو تغيير العمل المتواجد به، على الرغم من ملاءمته لتخصصه وقدراته؛

- ضعف علاقة ارتباط عامل (الجنس) مع تخطيط المسار الوظيفي؛

- وجود توافق بين العوامل الشخصية الموروثة والمكتسبة من بيئة العمل وتخطيط المسار الوظيفي.

وتوصي الدراسة بما يلي:

- نشر ثقافة المسار الوظيفي بين العاملين في الشركة من خلال الدورات المتعددة في هذا المجال، وبما يساعد العاملين على تخطيط مسارهم الوظيفي؛

- محاولة المنظمة ربط تخصصات الأفراد بالوظائف التي يشغلونها، مما يساهم في خلق الرغبة لديهم لتقديم الأفضل، والإبداع في مجال تخصصهم؛

- تعزيز نقاط القوة التي توجد لدى العاملين في المنظمة فيما يخص المسار الوظيفي بتنمية آمالهم وطموحاتهم.

4. دراسة دربالي يسمينة، 2018: بعنوان أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على ضغوط العمل لدى العاملين (دراسة حالة في المؤسسة الاستشفائية محم بوضياف بورقلة)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على العوامل الشخصية والتنظيمية وعلى العوامل المؤثرة على ضغوط العمل، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتم استخدام المنهج الوصفي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على دراسة الحالة من خلال الملاحظة العلمية، والوثائق الرسمية، والمقابلة الشخصية، والاستبيان ومعالجته الإحصائية، توصلت هذه الدراسة المحملة من النتائج وهي كالآتي:

- اتضح أن هناك مستوى عال من مفهوم العوامل الشخصية لدي العاملين وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة بالعوامل التي ترفع من ممارسة هذه السلوكيات؛

- اهتمام المؤسسة بالناحية التنظيمية اهتمام متوسط ويعتبر غير كافي؛

- اهتمام المؤسسة بضغط العمل اهتمام متوسط وغير كافي؛

- لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق الجنس، العمر، المستوى التعليمي والخبرة؛
- العلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية كمتغير مستقل وضغوط العمل كمتغير تابع علاقة عكسية ضعيفة، والعوامل الشخصية علاقتها كانت أقوى بضغوط العمل عن طريق بعديها الدافعية ويليه إدراك الدور الوظيفي؛

ثانياً: دراسات متعلقة بالسلوك الإبداعي للعاملين

1. دراسة: عالية جواد محمد علي، بعنوان دور السلوك الإبداعي للأفراد في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى اهتمام الإدارة بتطوير السلوك الإبداعي للعاملين لعينة مكونة من 30 شخص من جميع المستويات لشركة في قطاع الصناعات الصوفية، حيث اعتمدت الباحثة على الأساليب الإحصائية باستخدام البرنامج الحاسوبي (SPSS)، وأخيراً تم التوصل في هاته الدراسة إلى وجود علاقات ارتباط معنوية وكذا وجود أثر معنوي للتغير السلوك الإبداعي في تحقيق ريادة الشركة، توصلت الدراسة إلى تبيان من خلال اللقاء مع العاملين أن ضعف اهتمام الإدارة بالأشخاص المبدعين له عدة أسباب منها قلة إدراك المديرين لأهمية تلك الأفكار الجديد وما يمكن أن تؤديه للمنظمة من تقدم وتميز بين المنظمات، فضلاً عن خوف الكثير من المديرين على مناصبهم واعتقادهم أن بروز أو ظهور أي شخص مبدع يمكن أن يؤثر على مكائهم في العمل بعد توجه الأنظار لهم خصوصاً من قبل الإدارات العليا.

2. دراسة عمر جهاد عبد الرحيم محمدية، 2016: بعنوان بـ: " أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي

لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية " رسالة ماجستير في إدارة الأعمال.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بتصميم استبانته شملت (38) فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، وتم توزيع (65) إستبانته، وبلغ عدد الإستبانته الصالحة للتحليل (61) بما يشكل نسبة (93,5%) من إجمالي الإستبانته الموزعة، في ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS)، هذا وكان من بين أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

- إن مستوى التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض الصلاحية، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتحفيز الذاتي، وبيئة العمل وبناء الثقة لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية كان مستواه مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد بصورة مجتمعه ما قيمته (3,54)، والانحراف المعياري (1,10) .

- أحد مستوى السلك الإبداعي في هيئة تنشيط السياحة الأردنية كان مستواه مرتفعاً .

- كان مستوى تأثير التمكين الوظيفي بأبعاده المختلفة (تفويض الصلاحية، المشاركة في اتخاذ القرار، التحفيز الذاتي، بيئة العمل وبناء الثقة) في السلوك الإبداعي لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الأردنية إيجابياً.

3. عالية محمد جواد علي، 2016: بعنوان: "دور السلوك الإبداعي للأفراد في تحقيق ريادة المؤسسات الحديثة"، مقال منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 89.

هدفت الدراسة الباحث من اجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها اختبرت الدراسة في (قطاع الصناعات الصوفية) في بغداد، طبق الدراسة على عينة مكونة من (30) شخص في المستويات الإدارية العليا والمتوسطة والدنيا في المؤسسة (مديري الأقسام، مديري الشعب، مديري الوحدات ومدراء المكاتب).

ولأجل معالجة البيانات والمعلومات استعملت العديد من الأساليب الإحصائية واستخرجت النتائج باستخدام البرنامج (SPSS) ، حيث توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات تتعلق بالمتغيرات الدراسة (السلوك الإبداعي، وريادية المؤسسات) في المؤسسة المبحوثة:

- وجود علاقة ارتباط معنوية فيما بينها؛

- كذلك وجود اثر معنوية لمتغير السلوك الإبداعي في تحقيق ريادة المؤسسة.

وهذه النتائج جاءت مخالفة للفرضيات الموضوعة للدراسة.

4. دراسة سيف الدين جلال رشوان والطاهر محمد أحمد علي، 2019 بعنوان: أثر الأنماط القيادية على السلوك الإبداعي للعاملين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط القيادة على السلوك الإبداعي للعاملين، كما هدفت أيضا لدراسة العلاقة بينهما. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملائمته لأغراض الدراسة، استهدفت الدراسة عينة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

من البنوك السودانية، حيث كانت الاستبانة هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات، وكان حجم العينة 150 استبانة استردت منها 130 استبانة بنسبة استجابة بلغت 87%، وتحليل البيانات واختبار الفرضيات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية . SPSS V24 أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات تأثير إيجابي جزئي بين أنماط القيادة والسلوك الإبداعي للعاملين، وأوصت الدراسة بأن تعمل المؤسسات السودانية علي تبني أنماط القيادة مع التركيز علي النمط الحر والتحويلي الذي يدعم السلوك الإبداعي ويعمل علي رفع مستويات الأداء لدي العاملين، وكذلك أن تعمل المؤسسة علي تبني نظرة إستراتيجية لتطبيق فلسفة الأنماط القيادية تساهم في دعم المؤسسة تجاه المتغيرات البيئية المحيطة بها.

المطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

أولاً: دراسات متعلقة بالعوامل الشخصية والتنظيمية

1. دراسة (Jarunee Saetang et al,2010) ، بعنوان:

factors affecting perceived job performance among staff a case study of Ban Karuna juvenile vocational Training center for boys

العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي بين الموظفين "دراسة حالة لمركز التدريب المهني للأحداث في بان كارونا للذكور"

ركزت الدراسة على تحديد تأثير المتغيرات التنظيمية (تحديد الأهداف وغموض الدور) وعامل شخصي الذي هو الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لموظفين في مركز التدريب المهني في بانكوك للكشف عن مشكلات الأداء ومعالجتها، وهدفت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تذكر من أهمها:

- دراسة المتغيرات التنظيمية والشخصية المؤثرة على الأداء الوظيفي.

- تحديد تأثير المتغيرات التنظيمية على الأداء الوظيفي.

وبغرض الوصول إلى هذه الأهداف تم الاعتماد على المنهج الوصفي بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية، بحيث تم توزيع استبيان على عينة بحجم 95 موظف في مؤسسة للتدريب المهني في بانكوك، وتم تحليل الاستبيان عن طريق Spss وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الأهداف في المؤسسة واضحة وتوضع على أساس تشاركي، وعلى أساسها يتم تقييم الأداء؛

- غموض الدور له علاقة سلمية مع الأداء الوظيفي.

- الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي.

2. دراسة (Yogeesha H.c, S.G Gopala Krishna, 2017): بعنوان:

The influence of personal factors on cognitive sharing

تأثير العوامل الشخصية على تشارك المعرفي

تهدف هذه الدراسة لفهم تأثير المكونات الفردية للعوامل الشخصية على الموقف المتعلق بمشاركة المعرفة في سياق التعليم الهندسة في ولاية كارناتاكا، الهند. اهتمت العوامل الشخصية في هذه الدراسة: العمر والجنس والخبرة في مجال التعليم الهندسي. تم جمع البيانات لهذه الدراسة عبر الإنترنت. من thestudy ، فإنه لا يوجد سوى اثنين من العوامل ، أي أن العمر والخبرة لتكون إحصائياً م مهم في التأثير على موقف الفرد اتجاه التشارك المعرفي .

الهدف من هذا البحث هو استكشاف العوامل الشخصية التي تؤثر على المواقف اتجاه مشاركة المعرفة، الغرض من هذه الدراسة هو توضيحي، وضعت هذه الدراسة فرضيات أن "هناك علاقة بين العوامل الشخصية وموقف الفرد تجاه المعرفة مشاركة". يمكن ذكر فرضية فرعية مختلفة بواسطة استبدال "العوامل الشخصية" العامة بخاصة العوامل قيد الدراسة ، وهي: الجنس ، العمر وتجربة.

سوف تتبنى الدراسة استبيانا كميًا عبر الإنترنت، وتم اختيار عينة عشوائية ، من جامعة التكنولوجيا أعضاء هيئة التدريس المنتسبين للكلية الهندسة في ولاية كارناتاكا الهند الغرض من هذه الدراسة هو توضيح ما تم تحديدها تجاه مشاركة المعرفة والمتغيرات المستقلة مثل الجنس والعمر والتعليم والخبرة. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تأثير اختيار العينة على القدرة على تعميم النتائج القطاع التعليم الهندسي كله غير واضح على وجه الخصوص القطاع الأكاديمي؛

- عدم وجود تأثير على مشاركة المعرفة العوامل الشخصية مثل الخبرة أو يمكن النظر إلى الجنس على أنه مباشر إيجابي، هذا يشير إلى أنه لا يوجد حاجز فردي محدد ضد مشاركة المعرفة و الجنس.

ثانياً: دراسات متعلقة بالسلوك الإبداعي للعاملين

1. دراسة (li-Yueh Lee & Emmelia tan , 2012) بعنوان:

the influence of antecedents on employee creativity and employee performance

تأثير الظروف على أداء وإبداع الموظف

الهدف من هذه الدراسة هي معرفة إذا ما يمكن للظروف أن تعزز من الأداء الإبداعي للعاملين في مكان العمل، وقد حاولت هذه الدراسة دمج نتائج 57 دراسات ذات الصلة التي بحث في المنظمات على مستوى عرضية من العام 1990-2011 باستخدام تقنية تحليلية، وتوصلت الدراسة إلى أن إبداع الموظف والأداء يكونان في مستويات جيد، عندما تكون هناك علاقات ذات جودة عالية بين الموظف والمشرف عليه ويساهم بشكل كبير في إبداع الموظف والأداء، بالإضافة إلى ذلك الدعم التنظيمي والمناخ الابتكاري والقائد يكونان ذو تأثير معتدل على إبداع الموظف، توصلت الدراسة إلى هناك علاقات ذات جودة عالية بين الموظف والمشرف عليه ويساهم بشكل كبير في إبداع الموظف؛ أن الدعم التنظيمي والمناخ الابتكاري والقائد يكونان ذو تأثير معتدل على إبداع الموظف.

2. دراسة (Hazem Khaled Shehadeh- 2016) بعنوان

Impact Of The Organizational Culture On Creative Behavior: A Field Study On A Sample Of Commercial Banks Operating In Jordan

اثر الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية عن عينة من المصارف التجارية العاملة في الأردن
تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الثقافة التعليمية على السلوك الإبداعي من خلال إجراء دراسة ميدانية لعينة من المصارف التجارية العاملة في الأردن، ولتحقيق هذا الهدف، تم بناء وتطوير استبيان يتضمن 30 بنداً، تم اختبار موثوقه وصدق الأداة، ثم تم اختبار الاستبانة المستخدمة على عينة من 250 موظفاً في المصارف

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

التجارية العاملة في الأردن عشوائيا، وقد تم ذلك باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، وهناك عدد من النتائج التي تم العثور عليها في هذه الدراسة ما يلي:

- زيادة في أبعاد الثقافة التنظيمية التي تشمل فرق العمل، والقدرة على التكيف، والقدرة على الإبداع، ويشمل أيضا أبعاد السلوك الإبداعي مثل حل المشكلات، وتغيير قابلية التأثير، والاتساع للاتصال، وتشير هذه النتائج إلى أن إجابات الموظف في المصارف التجارية العاملة في الأردن حول الأبعاد المذكورة كانت إيجابية، ويعني ذلك أيضا أن مستوى نقيب شاد الأبعاد كلها من وجهة نظرهم؛

- وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، لأبعاد الثقافة التعليمية وهي فرق العمل والقدرة على التكيف والقدرة على الإبداع، وعلى السلوك الإبداعي للموظفين في المصارف التجارية العاملة في الأردن، غير أن الدراسة قدمت عددا من الاستنتاجات والتوصيات.

3. دراسة (Rezapasand et al , 2016) بعنوان:

"The study of the impact of knowledge management on creativity of employees (a case study: Red Crescent society of ilan province

"دراسة أثر إدارة المعرفة على إبداع العاملين (دراسة حالة: جمعية الهلال الأحمر بمحافظة إيلام)"

الهدف من هذه الدراسة هو دراسة تأثير إدارة المعرفة من خلال عملياتها (توليد، تخزين، تنفيذ، مشاركة) على إبداع موظفي جمعية الهلال الأحمر في مقاطعة إيلام، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة، وتم الاعتماد على الاستبيان وزع على عينة من عمال جمعية الهلال الأحمر، وتوصلت النتائج إلى أن توليد المعرفة لها تأثير كبير على إبداع الموظفين.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

يمكن إيضاح الفرق بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية من خلال ما يلي:

أولاً: من حيث الهدف:

ما نلاحظه من عرضنا للدراسات السابقة أننا هناك اختلاف بينها وبين دراستنا الحالي من حيث الهدف، حيث كان وجود التشابه في الهدف من الدراسة، فقد اشتركت جل الدراسات حول هدف رئيسي واحد وهو التعرف على العوامل الشخصية والتنظيمية وتم ربطها إما بالمسار التنظيمي للعاملين أو فعالية تخطيط المسار

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين

الوظيفي للعاملين، وهدفت دراسة أخرى إل تأثير نفس العوامل السابق على أداء العاملين، كما هدفت دراسات أخرى إلى دراسة سلوك الإبداعي للعاملين وربطته بتأثيره على بعض المتغيرات مثل ريادة المنظمات الحديثة، تنشيط هيئة السياحة والتمكين الوظيفي..

بينما هدفت دراستنا إلى معرف تأثير العوامل الشخصية والتنظيمية على السلوك الإبداعي للعاملين.

ثانياً: من حيث مجمع وعين الدراسة:

لاحظنا من خلال مقارنة الدراسات السابقة أن هناك اختلاف في مجتمع وعينة الدراسة، فكل دراسة أسقطت على عينة معينة، معظمها طبقت في مؤسسات محل الدراسة، والبعض الأخر أسقط دراسته على مجموعة من المؤسسات، في حين دراستنا أسقطت على مجموعة من الأساتذة والموظفين كلية علوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح بورقلة.

ثالثاً: من حيث الأدوات والمنهج المستخدم في الدراسة

معظم الدراسات استعملت نفس أدوات التحليل ومنهج الدراسة، حيث استخدمت المنهج الوصفي لتوضيح جوانب الموضوع النظرية، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية، كما استعملت الاستبيان من أجل جمع المعلومات اللازمة للدراسة وبرنامج SPSS من أجل تحليل المعلومات المجموعة والخروج بنتائج، نفس الشيء بالنسبة لدراستنا الحالية.

رابعاً: نتائج الدراسة:

كان نتائج الدراسة مختلفة اختلافا تاماً من دراسة إلى أخرى وهذا بسبب اختلاف الهدف التي قامت من أجله الدراسة واختلاف المجمع والعينة التي أسقطت عليها الدراسة.

خلاصة:

من خلال تطرقنا لهذا الفصل الذي يخص العوامل الشخصية والتنظيمية ودورها في تعزيز السلوك الإبداعي، والذي قسمناه إلى بحثين، حيث تطرقنا في البحث الأول إلى مفهوم العوامل الشخصية والتي تتمثل في السمات والخصائص التي تميز الفرد عن الآخر ومن أبعادها الاتجاه وهو موقف الفرد حيال شيء ما، القدرات والمهارات وعي المهارة والتفوق في أداء المهام، أما الدافعية هو شعور والإحساس الداخلي الذي يدفع الفرد لإنجاز شيء ما. كذلك مفهوم العوامل التنظيمية والتي هي عبارة عن العوامل المؤثرة في سلوك العاملين، ومن أبعادها الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية ونمط القيادة... إلخ. بينما خصصنا المبحث الثاني إلى عرض الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية التي تخص متغيرات موضوع الدراسة وفي الأخير قارناها بدراستنا الحالية.



الفصل الثاني: دراسة حالة عينة من أساتذة وموظفي كلية العلوم
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح بورقلة



تمهيد:

بعد تناولنا في الإطار النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة في دور العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين سنحاول في الجانب التطبيقي للدراسة أن نبين مدى مساهمة كل من العوامل الشخصية والتنظيمية من خلال القيم الشخصية والقيم الذاتية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين سيتم التطرق في هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية؛

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج إجابات عينة الدراسة.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

يتم التطرق في هذا المبحث إلى عرض مفصل للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة حالة وجهة نظر عينة أساتذة وموظفين الجامعة محل الدراسة حيث تحديد عينة الدراسة، وأداة الدراسة لإجابات بيانات العينة على محاور الاستبيان، والأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة

سنتطرق من خلال هذا المطلب لعينة وأدوات جمع البيانات "الاستبيان"

أولا: عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في أساتذة وموظفين جامعة قاصدي مرباح، حيث تم توزيع 35 استمارة على شكل ورقي بعنوان دور العوامل التنظيمية والشخصية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين، بعد استرجاع الاستمارات وفرزها، تبين لنا أنه 30 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية في حين 5 استمارات تم الغاءها.

1. لمحة عن الجامعة محل الدراسة

سنحاول من خلال هذا المبحث إعطاء لمحة عن الجامعة محل الدراسة من خلال التعريف بها وأهم

الإجراءات الوقائية المتبعة في ظل جائحة كورونا

2. تعريف الجامعة وتأسيسها

أنشأت أول نواة لجامعة قاصدي مرباح (ورقلة) في سبتمبر 1987، وعرفت تحولات عديدة وامتساعة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي سنة 1997 ثم إلى جامعة قاصدي مرباح (ورقلة) في جويلية 2001.

- المرحلة الاولى: مرحلة المدرسة العليا للأساتذة.

- المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي.

- المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة.

تتكون جامعة قاصدي مرباح - ورقلة من ثلاثة أحرام جامعية رئيسية تشكل العمارة الرئيسية للجامعة .

تسمية الجامعة قاصدي مرباح:

منذ 05 سبتمبر 2005، أصبحت الجامعة تحمل اسم "جامعة قاصدي مرباح ورقلة".

قاصدي مرباح (16 أبريل 1938م - 21 أغسطس 1993م) اسمه الحقيقي خالف عبد الله، وهو سياسي جزائري ورئيس وزراء سابق في عهد الرئيس الجزائري الشاذلي بن جديد ومدير المخابرات الجزائرية في عهد الرئيس هواري بومدين إلى غاية 1979 تقريباً.

وقع اختيار الرئيس هواري بومدين على قاصدي مرباح لمنصب رئاسة المخابرات الجزائرية، وذلك لاتصافه بكل مواصفات الرجل الوطني والأمني إضافة إلى وفائه.

بتاريخ 21 أغسطس 1993، اغتالت أيادي الغدر قاصدي مرباح رفقة ابنه وأخيه وسائقه وحارسه الشخصي.

فروع الجامعة (الكليات والمعاهد والمدارس التي تدرس فيها)

تتكون جامعة قاصدي مرباح - ورقلة حالياً من 09 كليات .

لكل منها عدة إدارات وفقاً للنصوص المعمول بها، ولا سيما المرسوم التنفيذي رقم 13-100 المؤرخ 2 جمادى الأولى 1434 الموافق 14 مارس 2013 المعدل والمكمل للمرسوم التنفيذي رقم 01-210 الصادر في 2 جمادى الأولى 1422هـ الموافق 23 جويلية 2001 م بإنشاء جامعة ورقلة.

3. الهيكل التنظيمي لجامعة قاصدي مرباح " ورقلة"

وهي مؤسسة للتعليم العالي والبحث العلمي، تتكون من 9 كليات و 2 معاهد هي :

الكليات

أ. كلية الرياضيات والإعلام الآلي وعلوم المادة

- قسم الفيزياء
- قسم الكيمياء
- قسم الرياضيات

ب. كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال

- قسم الإعلام الآلي
- قسم الالكترونيك والاتصالات

ج. كلية العلوم التطبيقية

- قسم الهندسة الكهربائية
- قسم هندسة الطرائق
- قسم الري
- قسم الهندسة المدنية
- قسم الهندسة الميكانيكية

د. كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون

- قسم المحروقات والكيمياء؛
- قسم علوم الأرض والكون؛
- قسم الطاقات المتجددة؛

هـ. كلية علوم الطبيعة والحياة

- قسم العلوم البيولوجية
- قسم علوم الفلاحة
- قسم الميكروبيولوجيا والكيمياء الحيوية
- قسم تربية المائيات
- قسم البيئة وهندسة المحيط

و. كلية الآداب واللغات

- قسم اللغة و الأدب العربي
- قسم الآداب و اللغة الفرنسية
- قسم الآداب و اللغة الإنجليزية

ز. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

- قسم العلوم الإنسانية
- قسم علم النفس و علوم التربية
- قسم علم الاجتماع

ح. كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

- قسم العلوم الاقتصادية
- قسم العلوم التجارية
- قسم علوم التسيير

ط. كلية الحقوق والعلوم السياسية

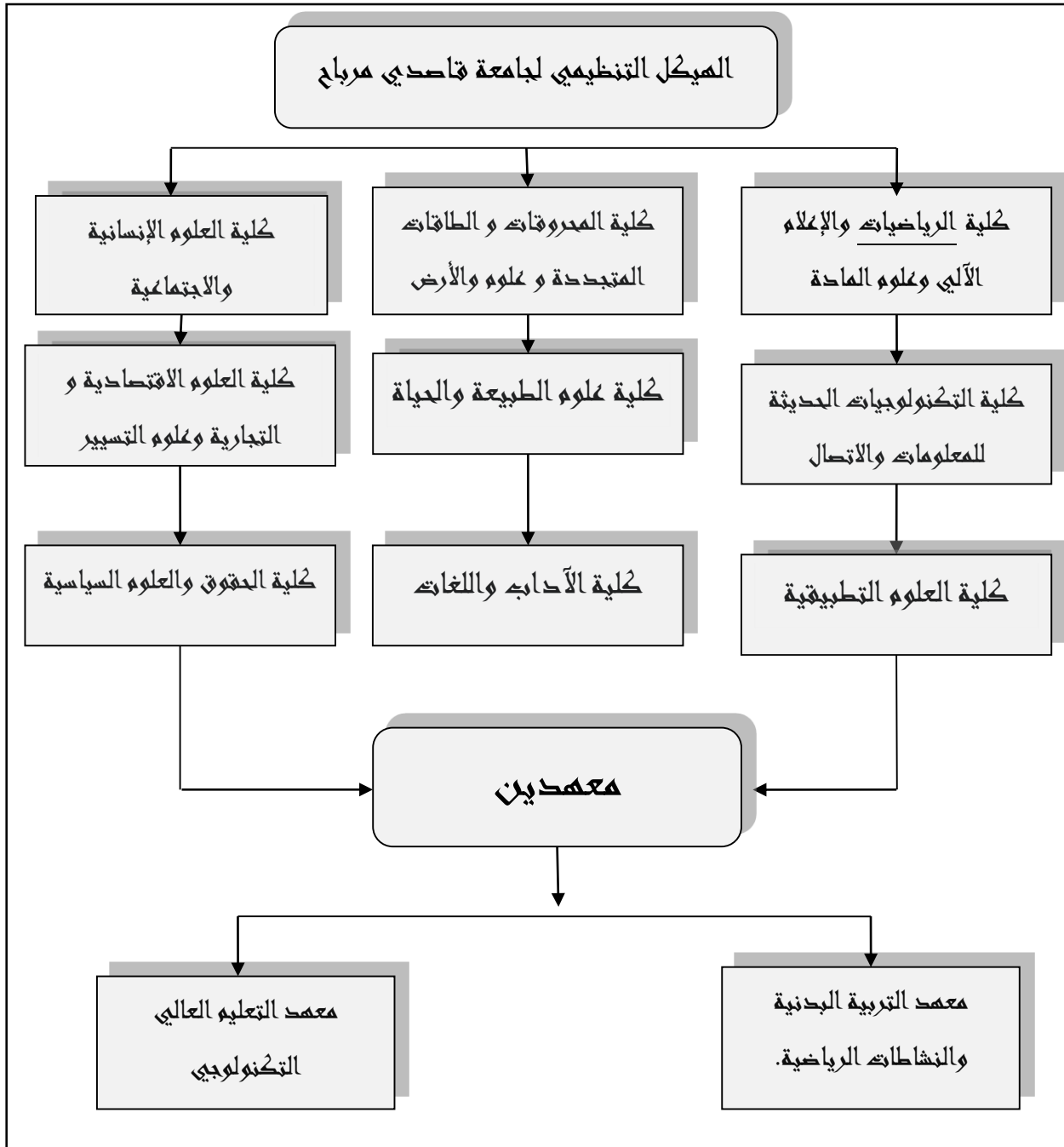
- قسم الحقوق
- قسم العلوم السياسية

ومعهدين هما:

- معهد التربية البدنية والنشاطات الرياضية.
- معهد التعليم العالي التكنولوجي.

كما هو مبين في الشكل الموالي

الشكل رقم (1-2): الهيكل التنظيمي لجامعة قاصدي مرياح " ورقلة "



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الوثائق المقدمة من قبل الجامعة.

ثانيا: أدوات جمع البيانات

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضا الدراسات السابقة ومدى الوضوح الأسئلة والعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية وأنه خلصنا إلى بناء الاستبيان الذي تضمن الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة حيث الجنس، السن، الوظيفة، القسم، الخبرة المهنية.

الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في **القيم الشخصية والتنظيمية** تم تقسيمه للأبعاد التالية:

■ **البعد الأول:** القيم الذاتية؛

■ **البعد الثاني:** القيم التنظيمية والإدارية؛

■ **البعد الثالث:** قيم العلاقات الاجتماعية.

المحور الثاني: يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل **السلوك الإبداعي** في والذي احتوى على (12) عبارة.

المطلب الثاني: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

يعتمد أسلوب التحليل الإحصائي على نوع المشكلة محل القياس والتحليل ونوع البيانات وفيما يلي توضيح أهم الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

أولا: الأساليب الوصفية

- التكرار والنسب المئوية: للتعرف بالتفصيل على السمات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.
- الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.

ثانيا: الأساليب الاستدلالية

- معامل الثبات ألفا كرونباخ: وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛

- معامل الارتباط بيرسون: لتأكيد الصدق وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، كما تم استخدام معامل الارتباط لتحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة.

المطلب الثالث: ثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة

يتم في هذا المطلب معرفة مدى الاعتماد على استبيان الدراسة من خلال اختبار ثبات وصدق الاستبيان

أولاً: حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ

سنحاول من خلال هذا الجزء أن نبين مدى ثبات الاستبيان ومصداقيته للعمل في الموضوع من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ حيث كلما كان معامل ألفا أكبر من 0.6 كلما كان الاستبيان صالحاً للدراسة

الجدول رقم (1-2): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
24	0.866

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

لقد تبين أن معامل الثبات (Cronbach's alpha) يساوي 0.866 بالنسبة لكل الاستبيان، وهو أكبر من المعامل 0.60 ما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

ثانياً: الاتساق الداخلي للاستبيان

مصفوفة الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المتغير والدرجة الكلية له لكل من المتغير المستقل والمتغير التابع والجدول التالية توضح ذلك.

الجدول رقم (2-2): يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		أبعاد ومحاور الدراسة
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.545**	البعد الأول: القيم الذاتية؛
0.000	0831**	البعد الثاني: القيم التنظيمية والإدارية؛
0.000	0.924**	البعد الثالث: قيم العلاقات الاجتماعية.
0.000	0.974**	المحور الأول: القيم الشخصية والتنظيمية
0.000	0.904**	المحور الثاني: السلوك الإبداعي
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال معاملات لارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن لأبعاد المحور الأول القيم الشخصية والتنظيمية من خلال أبعاد (البعد الأول: القيم الذاتية؛ البعد الثاني: القيم التنظيمية والإدارية؛ البعد الثالث: قيم العلاقات الاجتماعية) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محور الأول دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه أبعاد المحور الأول القيم الشخصية والتنظيمية صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه. كما يتبين لنا أنه أن هناك ارتباط بين محاور الدراسة المحور الأول القيم الشخصية والتنظيمية والمحور الثاني السلوك الإبداعي حيث قدرت قيمة مستوى المعنوية بين المتغيرين (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المفروض وبالتالي هناك اتساق داخلي لمحاور الاستبيان.

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج إجابات عينة الدراسة

يتم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات العامة لعينة الدراسة، بالإضافة عرض عبارات محاور الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لعرض وتحليل الخصائص العامة والوظيفية لعينة الدراسة كما يلي:

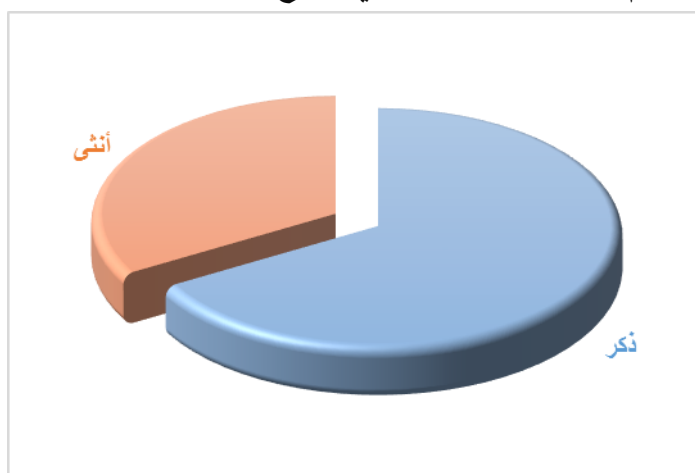
أولاً: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم (2-3): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
66,7	20	ذكر
33,3	10	أنثى
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الشكل رقم (2-2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الجدول السابق

تتوزع عينة الدراسة المستجوبة حسب متغير الجنس نلاحظ حيث 66.7% لصالح الذكور في حين 33.3% لصالح الإناث من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

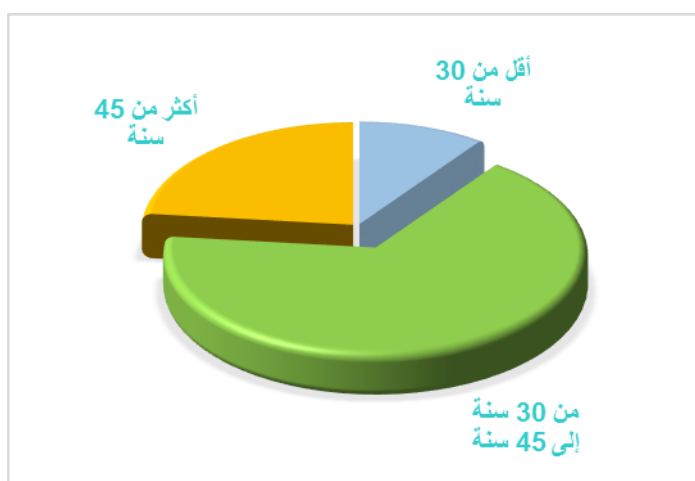
ثانياً: توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

الجدول رقم (2-4): توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
10	3	أقل من 30 سنة
66,7	20	من 30 سنة إلى 45 سنة
23,3	7	أكثر من 45 سنة
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الشكل رقم (2-3): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الجدول السابق

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية الفئات العمرية المستجوبة محل الدراسة هي الفئة العمرية من 30 إلى 45 سنة بعدد 20 ونسبة 66.7%، تليها الفئة العمرية أكثر من 45 سنة بعدد 7 ونسبة 23.3% في حين أن أقل من 30 سنة بعدد 3 ونسبة 10% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

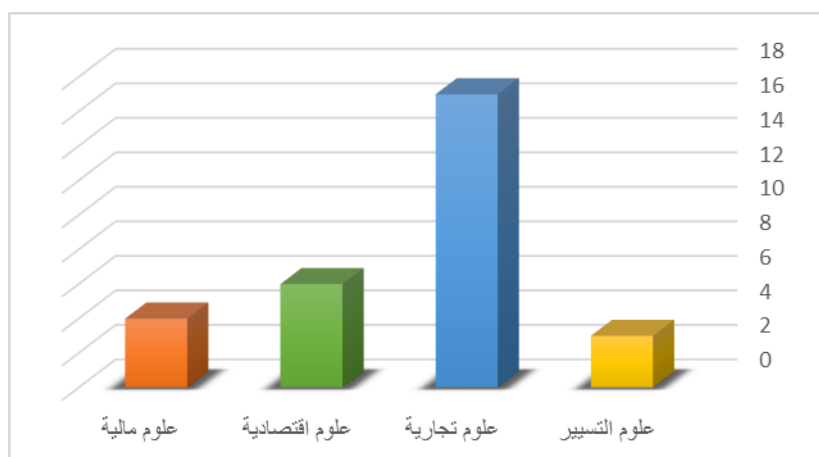
ثالثاً: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (2-5): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
10	3	علوم التسيير
56,7	17	علوم تجارية
20	6	علوم اقتصادية
13,3	4	علوم مالية
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الشكل رقم (2-4): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عينة الدراسة المستجوبة بأغلبية من قسم العلوم التجارية بعدد 17 ونسبة 56.7% تليها قسم العلوم الاقتصادية بعدد 6 ونسبة 20% في حين كل من قسم علوم التسيير وعلوم مالية بنسب متقاربة على التوالي: 13.3%؛ 10% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

رابعاً: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

الجدول رقم (2-6): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

الأقدمية	التكرار	النسبة %
من 2 إلى 7 سنوات	1	3,3
من 7 إلى 15 سنة	17	56,7
أكبر من 15 سنة	12	40
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الشكل رقم (2-5): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الجدول السابق

تتوزع عينة الدراسة بأغلبية ذات سنوات خبرة من 7 إلى 15 سنة بعدد 17 ونسبة 56.7% تليها أكبر
من 15 سنة بعدد 12 ونسبة 40% أما من 2 إلى 7 سنوات بنسبة 3.3% من المجموع الإجمالي للنسب كما
هو مبين في الشكل أعلاه.

خامسًا: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

الجدول رقم (2-7): توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة %
أستاذ	23	76,7
موظف	7	23,3
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الشكل رقم (2-6): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الجدول السابق

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة بأغلبية أساتذة بعدد 23 ونسبة 76.7% تليها موظف بعدد 7 ونسبة 23.3% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة

نقدم من خلال هذا الجزء تقدير الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة وذلك من خلال تقييم دور العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين وذلك بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف لإجابات عينة الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك. وقبل التطرق لتحليل لجميع عبارات المتغير المستقل نوضح مقياس الاستبيان الذي تم استعمال مقياس ليكارت الثلاثي الذي من خلاله نبين الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (2-8): مقياس ليكارت الثلاثي

الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي للمستويات الموافقة
منخفض]1.66 - 1]
متوسط]2.33 - 1.66]
مرتفع]3 - 2.33]

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على بالاعتماد على المرجع: إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، درا الصفا للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 22.

أولاً: تحليل عبارات المحور الأول " القيم الشخصية والتنظيمية "

سنحاول من خلال هذا الجزء تحليل ابعاد كل مجال من مجالات القيم الشخصية والتنظيمية من خلال تحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

1. البعد الأول: القيم الذاتية

الجدول رقم (2-9): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول للمحور الاول

الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	العبارات
مرتفع	2,80	0,406	4	1. لدي الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية
مرتفع	2,93	0,253	2	2. لدي الرغبة في تقديم مساهمة مبتكرة وقيمة جديدة
مرتفع	2,80	0,405	3	3. اسعى للحصول على الثناء والشهرة والسمعة الحسنة
مرتفع	2,96	0,182	1	4. اسعى للحصول على وظيفة متميزة
مرتفع	2,87	0,157		البعد الأول: القيم الذاتية

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الأول القيم الذاتية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.87) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الأول موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.80 - 2.96) حيث "العبارة رقم 04 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.96) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنهم يسعون للحصول على وظيفة متميزة ، أما "العبارة رقم 02" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.93) ما يدل على أنه لديهم

الرغبة في تقديم مساهمة مبتكرة وقيمة جديدة، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " اسعى للحصول على الثناء والشهرة والسمعة الحسنة" بمتوسط حسابي (2.80)، تليها العبارة رقم 01 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.80) ما يدل على أنه لديهم الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية.

2. البعد الثاني: القيم التنظيمية الإدارية

الجدول رقم (2-10): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني للمحور الأول

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,379	2,83	5. تشجع الإدارة الموظفين في المشاركة في وضع الأهداف
مرتفع	0,253	2,93	6. تدعم الإدارة الأفكار الإبداعية لموظفيها
مرتفع	0,000	3,00	7. تتعامل الإدارة بأسلوب الرقابة الذاتية
مرتفع	0,182	2,96	8. تعتمد الإدارة على الاجتماعات المفتوحة لإبداء الرأي وتقديم الاقتراحات
مرتفع	0,145	2,93	البعد الثاني: القيم التنظيمية الإدارية

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن عبارات البعد الثاني القيم التنظيمية الإدارية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.93) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثاني موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعبارته محصور بين (2.83 - 3.00) حيث " العبارة رقم 07 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.00) و موافقون عليها بدرجة مرتفعة، أي أن الإدارة تتعامل بأسلوب الرقابة الذاتية، أما " العبارة رقم 08" جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.96) ما يدل على أنه تعتمد الإدارة على الاجتماعات المفتوحة لإبداء الرأي وتقديم الاقتراحات، و موافقون عليها بدرجة مرتفعة. في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " تدعم الإدارة الأفكار الإبداعية لموظفيها" بمتوسط حسابي (2.93)، تليها العبارة رقم 05 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.83) ما يدل على أنه تشجع الإدارة الموظفين في المشاركة في وضع الأهداف.

3. البعد الثالث: القيم العلاقات الاجتماعية

الجدول رقم (2-11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث للمحور الأول

الاتجاه العام للعينة	مرتفع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	4	0,723	2,40	9. لدي علاقة جيدة مع زملائي في العمل
مرتفع	2	0,253	2,93	10. أشارك في مبادرات خيرية مع زملائي
مرتفع	1	0,182	2,96	11. لدي الاستقلالية في تأدية مهام
مرتفع	3	0,530	2,83	12. نتعامل بفرق العمل في حل مشكلات
مرتفع		0,333	2,78	البعد الثالث: قيم العلاقات الاجتماعية

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن عبارات البعد الثالث قيم العلاقات الاجتماعية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.78) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثالث موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.40 – 2.96) حيث " العبارة رقم 11 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (2.96) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه لديهم الاستقلالية في تأدية المهام، أما "العبارة رقم 10" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.93) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أنهم يشاركون في مبادرات خيرية مع زملائهم، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " نتعامل بفرق العمل في حل مشكلات " بمتوسط حسابي (2.83)، أما العبارة رقم 09 جاءت بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.40) ما يدل على أنه لديهم علاقة جيدة مع زملائهم في العمل.

ثانيا: تحليل عبارات المحور الثاني " السلوك الابداعي "

سنحاول من خلال هذا الجزء تحليل عبارات محور السلوك الابداعي من خلال تحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (2-12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات للمحور الثاني

الاتجاه العام للعينة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	<u>1</u>	0,305	2,90	13. أحافظ على المرافق العامة للجامعة
مرتفع	<u>2</u>	0.307	2.90	14. أحرص على التعلم والاستفادة من خبرات ومهارات الموظفين الأكثر خبرة
مرتفع	<u>3</u>	0,434	2,86	15. أحرص على الارتقاء بمستوى التحصيل العلمي
مرتفع	<u>4</u>	0,461	2,83	16. لدي القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن قياسي بعلمي
مرتفع	<u>5</u>	0,504	2,76	17. أتابع ما يحدث من متغيرات في مجال عملي وأحاول الإلمام بها وتوظيفها لخدمة العمل.
مرتفع	<u>6</u>	0,505	2,76	18. تشكل المعلومات المرتدة عن تقييم أدائي مصدراً هاماً للتحسين في مستوياته
مرتفع	<u>7</u>	0,466	2,70	19. استخدم أساليب وأنظمة حديثة تقلل من الوقت اللازم لإنجاز العمل.
مرتفع	<u>8</u>	0,629	2,50	20. ألتزم بالآوقات الرسمية للعمل ولا أتغيب إلا للضرورة القصوى.
مرتفع	<u>9</u>	0,621	2,40	21. لدي القدرة على الاستمرار في العمل وبنفس مستوى الأداء المرتفع في جميع الظروف
مرتفع	<u>10</u>	0,668	2,36	22. أتمتع باليقظة التامة والتركيز أثناء العمل.
متوسط	<u>11</u>	0,776	2,13	23. ألتزم بقوانين وأنظمة العمل وأحرص على تنفيذ التعليمات والأوامر
متوسط	<u>12</u>	0,739	2,06	24. لدي طموح للحصول على مناصب عمل عليا في المؤسسة
مرتفع		0,315	2,57	المحور الثاني: السلوك الإبداعي

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات المحور الثاني السلوك الإبداعي وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (2.57) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات المحور الثاني موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.06-2.90) حيث العبارة رقم 13 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (2.90) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنهم يحافظون على المرافق العامة للجامعة، أما العبارة رقم 22 "جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.90) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، ما يدل على أنهم يحرصون على التعلم والاستفادة من خبرات ومهارات الموظفين الأكثر خبرة.

في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " أحرص على الارتقاء بمستوى التحصيل العلمي " بمتوسط حسابي (2.86) ،
تليها العبارة رقم 21 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.83) ما يدل على أن لديهم القدرة على تصحيح
الأخطاء الناتجة عن قيامهم بعملهم، وأخيراً نجد العبارة رقم 14 وبتوسط حسابي (2.06) أي لديهم طموح
للحصول على مناصب عمل عليا في المؤسسة.

المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة

بعد تحليل البيانات الأولية من الاستبيان سيتم في هذا المبحث اختبار صحة فرضيات الدراسة من
خلال تبيان مدى قبولها أو رفضها، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أولاً: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

يهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع ألعندالي للبيانات، هذا
الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، والذي يؤثر بدوره على اختيار
الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج

الجدول رقم (2-13): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Shapiro-Wilk		محاور الدراسة
Sig	قيمة Z	
0.198	0.761	المحور الأول: القيم الشخصية والتنظيمية
0.164	0.844	المحور الثاني: السلوك الابداعي

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه حيث نجد مستوى المعنوية لكل من المحور الأول 0.198 والمحور الثاني:
0.164 أكبر من 0.05 وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات
جميع أبعاد الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على
الاختبارات المعلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعية.

ثانيا: نتائج اختبار الفرضيات الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على نتائج الدراسة التطبيقية من خلال اختبار فرضيات الدراسة من أجل اختبار هذه الفرضيات سنعتمد على الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) على النحو التالي:

1. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

نص الفرضية: اثر العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

- الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

- الفرضية البديلة (H_1): تساهم العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

الجدول رقم (2-14): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الرئيسية

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
1.468	0.000	0.611	44.066	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 1.610 + 1.468x + e_i$				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل الانحدار قد بلغت (B 1.468) وهي دالة أقل من 0.05، معامل التفسير قد بلغ (R^2 0.611) وهذا يدل ان هذه التغيرات لها سلوك تعود الى العوامل الشخصية و التنظيمية ، تساهم بنسبة (61.1%) في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية (F 44.066) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناءا عليه قرار اختبار الرئيسية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

2. نتائج اختبار الفرضية الأولى

نص الفرضية: أثر القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة، نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

- الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

- الفرضية البديلة (H_1): تساهم القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

الجدول رقم (2-16): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الأولى

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
1.624	0.000	0.540	32.897	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 2.169 + 1.624x_2 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل الانحدار قد بلغت (B 1.624) وهي دالة أقل من 0.05، معامل التفسير قد بلغ (R^2 0.540) وهذا يدل أن على أن القيم التنظيمية الإدارية تساهم بنسبة (54%) في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية (F 32.897) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناءا عليه قرار اختبار الاولى: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

3. نتائج اختبار الفرضية الثانية

نص الفرضية: اثر قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

الفرضية البديلة (H_1): تساهم قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

الجدول رقم (2-17): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الثالثة

قرار الاختبار	قيمة F	معامل التفسير R^2	مستوى الدلالة (sig)	معامل الانحدار (B)
(H_1)	27.843	0.499	0.000	0.683
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 0.693 + 0.683x_3 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل الانحدار قد بلغت (B 0.683) وهي دالة أقل من 0.05، معامل التفسير قد بلغ (R^2 0.499) وهذا يدل أن على أن قيم العلاقات الاجتماعية تساهم بنسبة (49.9%) في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية (F 27.843) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناء عليه قرار اختبار الثانية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

خلاصة:

في هذا الفصل تعرفنا دور العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين من وجهة نظر موظفي جامعة قاصدي مباح حيث تم تعريف الجامعة وأهم أقسامها وكلياتها واعتمدنا في هذه الدراسة على الاستمارة التي تم توزيعها على عينة الدراسة، بشكل ورقي تم معالجة إجابات عينة الدراسة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS لتتوصل في الأخير على نتائج اختبار الفرضيات التي أظهرت على أنه تساهم العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة من خلال القيم الذاتية والقيم التنظيمية بالإضافة لقيم العلاقات الاجتماعية حسب إجابات عينة الدراسة.



خاتمة



خاتمة

إن الابداع هو تفاعل عدد من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية تؤدي إذا ما وجدت البيئة المناسبة إلى إنتاج أصيل ومفيد وجديد يساهم في ضمان التجدد والتعايش مع التغيرات. لهذا حاولنا في هذه الدراسة معرفة تأثير العوامل التنظيمية والشخصية على السلوك الإبداعي للعاملين، وأسقطنا دراستنا على الموظفين والأساتذة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التجارية و علوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح بورقلة كدراسة حالة. وفي الأخير خلصت دراستنا بمجموعة من النتائج نوجزها في الآتي:

نتائج الدراسة:

نص الفرضية الرئيسية : اثر العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة، قمنا بصياغتها إحصائيا كما يلي:

- **الفرضية الصفرية (H_0):** لا تساهم العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

- **الفرضية البديلة (H_1):** تساهم العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

- **بناءا عليه قرار اختبار الرئيسية:** نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

نص الفرضية الأولى : اثر القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة، قمنا بصياغتها إحصائيا كما يلي:

- **الفرضية الصفرية (H_0):** لا تساهم القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

- **الفرضية البديلة (H_1):** تساهم القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

- **بناءا عليه قرار اختبار الاولى :** نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم القيم التنظيمية الإدارية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

نص الفرضية الثانية : اثر قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة، قمنا بصياغتها إحصائيا كما يلي:

خاتمة

الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

الفرضية البديلة (H_1): تساهم قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

- بناءا عليه قرار اختبار الثانية : نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم قيم العلاقات الاجتماعية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين حسب وجهة نظر عينة الدراسة

توصيات الدراسة:

بعد قيامنا بدراسة العوامل التنظيمية والشخصية وإسقاطها على عينة الدراسة المتمثلة في أساتذة وموظفين جامعيين ومعرفة واقعها في كلية العلوم الاقتصادية و علوم التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح بورقلة محل الدراسة وتأثرها على السلوك الإبداعي للعاملين ارتئينا وضع برامج تدريبية للعاملين والأساتذة من أجل التوجه بالعوامل التنظيمية والشخصية لديهم نحو الأفضل، وسعي المؤسسة للاهتمام بهذه من أجل تنمية السلوك الإبداعي للعاملين، وتحفيز تحفيزهم من أجل كل سلوك إبداعي يصدر منهم في العمل؛

آفاق الدراسة

- مقارنة العوامل الشخصية والتنظيمية ما بين القطاع العمومي والخاص؛
- أثر العوامل الشخصية والتنظيمية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين.
- العوامل الشخصية والتنظيمية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي.
- العوامل الشخصية المسببة لضغوط العمل وعلاقتها بالانتماء الوظيفي.



قائمة المراجع



1/ الكتب:

- أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات الدار الجامعية، بدون طبعة، بيروت، 1989 .
- الصيرفي محمد، السلوك التنظيمي، حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2005.
- علي السلمي، السلوك التنظيمي، دار غريب، بدون طبعة، القاهرة.
- فتحي أحمد دياب عواد، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال الحديثة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013 .
- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، الطبعة الرابعة، عمان، 2010 .
- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، بدون طبعة، الإسكندرية، 2003 .
- ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، الرياض، 1993 .

2/ الأطروحات والرسائل والمذكرات:

- بن شيخ سارة، دراسة تحليلية للعوامل المحددة لأداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية -دراسة حالة لمديريات مؤسسة سونطراك بحاسي مسعود، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة وتسيير المنظمات، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، 2016-2017.
- أحمد بن محمد غانم، العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بوحدات خدمات الجمهور وعلاقتها بأداءهم، مذكرة ماجستير في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية، 2006.
- عبد المجيد عبد الصمد، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الرضا الوظيفي -دراسة ميدانية على عينة من مستخدمي هيئات قطاع الميزانية البلدية ورقلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نسل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص: تسيير الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016/2017.

قائمة المراجع

- علي فهد حراس الديحاني، درجة المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية بدولة الكويت وعلاقته بدرجة الإبداع الإداري للديرين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2013.
- محمد ياسين حسون، أثر النمط القيادي في سلوك المواطنة التنظيمية -دراسة مقارنة بين المصارف التجارية العامة والخاصة في سورية، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال ، غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2016 .
- هناء بن ساسي، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة عينة من المؤسسات بولاية ورقلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017/2016.

3/ الجرائد والمجلات:

- مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي، دور العوامل الشخصية والتنظيمية في تفعيل الإبداع في المؤسسة الجزائرية، مجلة البديل الاقتصادي، العدد السابع، جامعة معسكر، بدون سنة نشر.
- مكيد علي، يحيوي فاطمة، أثر إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي للرأس المال الفكري -دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أونتيبيوتيكال بالمدينة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 14، جامعة المدينة، 2015.
- مناصرية رشيد، بن الشيخ سارة، أثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة، العدد 09، 2016.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- Anne Le Bars « Innovation sans recherche : les compétences pour innover dans les PME de l'agro-alimentaire », 2001 thèse de doctorat en économie appliqué, université Pierre Mendés France.
- Argyris C., Schon D.A., « apprentissage organisationnel : théorie, méthodes et pratiques », De Boech, 1996.

- Bonnardel, N; « Activités de conception et créativité : de l'analyse des facteurs cognitifs à l'assistance aux activités de conception créatives », Presses Universitaires de France, vol 72, 2002.
- GAUTHY-SINECHAL M., VANDERCAMMEN M., Etude de marchés , Editions De Boeck , Bruxelles, 2005.
- Jeroen de Jong, Leadership As A Determinant Of Innovative Behavior A Conceptual Framework, 2003.
- Marc Vandercammen, Nelly Jospin-Pernet, La distribution, Editions De Boeck Bruxelles, 2004 .
- Spence , W.R. Innovation : The Communication of Change in Ideas , First ed, Chapman Hall, UK , 1994.



ملاحق





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



استبيان

موظف (ة) المحترم (ة) جامعة قاصدي مرباح ورقلة

يهدف استكمال الجانب التطبيقي لدراسة عنونها " دور العوامل الشخصية والتنظيمية في تعزيز السلوك

الإبداعي للعاملين في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر، تم إعداد هذه الاستمارة بهدف جمع البيانات اللازمة.

لذا نرجو من سيادتكم الإجابة على بيانات هذه الاستمارة، ونحيطكم علما أن هذه البيانات وتستخدم لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة الإجابة تكون بوضع إشارة (x) أمام العبارة المناسبة.

الجزء الأول: البيانات العامة

• الجنس:

-أنثى

- ذكر

• السن:

-من 30 سنة إلى 45 سنة

- أقل من 30 سنة

- أكثر من 45 سنة

• الوظيفة

- موظف

- أستاذ

• القسم

-علوم تجارية

علوم التسيير

-علوم مالية

- علوم اقتصادية

• الخبرة المهنية

-من 2 إلى 7 سنوات

أقل من سنتين

-أكبر من 15 سنة

- من 7 إلى 15 سنة

الملاحق

الجزء الثاني: محاور الدراسة

✓ أعط درجة موافقتك على العبارات التالية:

المحور الأول: القيم الشخصية والتنظيمية

موافق	محايد	غير موافق	
			القيم الذاتية
			25. لديا الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية
			26. لديا الرغبة في تقديم مساهمة مبتكرة وقيمة جديدة
			27. اسعى للحصول على الثناء والشهرة والسمعة الحسنة
			28. اسعى للحصول على وظيفة متميزة
			القيم التنظيمية الإدارية
			29. تشجع الإدارة الموظفين في المشاركة في وضع الأهداف
			30. تدعم الإدارة الأفكار الإبداعية لموظفيها
			31. تتعامل الإدارة بأسلوب الرقابة الذاتية
			32. تعتمد الإدارة على الاجتماعات المفتوحة لإبداء الرأي وتقديم الاقتراحات
			القيم العلاقات الاجتماعية
			33. لديا علاقة جيدة مع زملائي في العمل
			34. أشارك في مبادرات خيرية مع زملائي
			35. لديا الاستقلالية في تأدية مهام
			36. نتعامل بفرق العمل في حل مشكلات

الملاحق

المحور الثاني: السلوك الابداعي

موافق	محايد	غير موافق	عبارات المحور الثاني
			37. أحافظ على المرافق العامة للجامعة
			38. لدي طموح للحصول على مناصب عمل عليا في المؤسسة
			39. أحرص على الارتقاء بمستوى التحصيل العلمي
			40. استخدم أساليب وأنظمة حديثة تقلل من الوقت اللازم لإنجاز العمل.
			41. أتمتع باليقظة التامة والتركيز أثناء العمل.
			42. ألتزم بقوانين وأنظمة العمل وأحرص على تنفيذ التعليمات والأوامر
			43. ألتزم بالأوقات الرسمية للعمل ولا أتغيب إلا للضرورة القصوى.
			44. لدي القدرة على الاستمرار في العمل وبنفس مستوى الأداء المرتفع في جميع الظروف
			45. لدي القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن قيامي بعملية
			46. أحرص على التعلم والاستفادة من خبرات ومهارات الموظفين الأكثر خبرة
			47. أتابع ما يحدث من متغيرات في مجال عملي وأحاول الإلمام بها وتوظيفها لخدمة العمل.
			48. تشكل المعلومات المرتدة عن تقييم أدائي مصدراً هاماً للتحسين في مستوياته

في الأخير نشكر لكم حسن تعاونكم ونقدر لكم الجهد والوقت المبذول في ملء هذه الاستمارة

الملحق

الملحق رقم (02): نتائج ألفا كرونباخ

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,866	24

الملحق رقم (03): نتائج الاتساق الداخلي

Corrélations

		XXXXX1	XXXXX2	XXXXX3	MMMMM1
XXXXX1	Corrélation de Pearson	1	,282	,247	,545**
	Sig. (bilatérale)		,132	,189	,002
	N	30	30	30	30
XXXXX2	Corrélation de Pearson	,282	1	,713**	,831**
	Sig. (bilatérale)	,132		,000	,000
	N	30	30	30	30
XXXXX3	Corrélation de Pearson	,247	,713**	1	,924**
	Sig. (bilatérale)	,189	,000		,000
	N	30	30	30	30
MMMMM1	Corrélation de Pearson	,545**	,831**	,924**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		MMMMM2	MMMMM1	TTTTT
MMMMM2	Corrélation de Pearson	1	,782**	,974**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	30	30	30
MMMMM1	Corrélation de Pearson	,782**	1	,904**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	30	30	30
TTTTT	Corrélation de Pearson	,974**	,904**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملاحق

الملحق رقم (04): نتائج توزيع عينة الدراسة

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	20	66,7	66,7	66,7
	أنثى	10	33,3	33,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 من أقل	3	10,0	10,0	10,0
	سنة 45 إلى سنة 30 من	20	66,7	66,7	76,7
	سنة 45 من أكثر	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

القسم

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	التسيير علوم	3	10,0	10,0	10,0
	تجارية علوم	17	56,7	56,7	66,7
	اقتصادية علوم	6	20,0	20,0	86,7
	مالية علوم	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 7 إلى 2 من	1	3,3	3,3	3,3
	سنة 15 إلى 7 من	17	56,7	56,7	60,0
	سنة 15 من أكبر	12	40,0	40,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

الوظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أستاذ	23	76,7	76,7	76,7
	موظف	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1	30	2,8000	,40684
X2	30	2,9333	,25371
X3	30	2,8000	,40684
X4	30	2,9667	,18257
XXXXX1	30	2,8750	,15743
Valid N (listwise)	30		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X5	30	2,8333	,37905
X6	30	2,9333	,25371
X7	30	3,0000	,00000
X8	30	2,9667	,18257
XXXXX2	30	2,9333	,14582
Valid N (listwise)	30		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X9	30	2,4000	,72397
X10	30	2,9333	,25371
X11	30	2,9667	,18257
X12	30	2,8333	,53067
XXXXX3	30	2,7833	,33305
Valid N (listwise)	30		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X13	30	2,9000	,30513
X14	30	2,0667	,73968
X15	30	2,8667	,43417
X16	30	2,7000	,46609
X17	30	2,3667	,66868
X18	30	2,1333	,77608
X19	30	2,5000	,62972
X20	30	2,4000	,62146
X21	30	2,8333	,46113
X23	30	2,7667	,50401
X24	30	2,7667	,50401
MMMM2	30	2,5727	,31596
Valid N (listwise)	30		

الملاحق

الملحق رقم (05): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
MMMMM1	,287	30	,552	,761	30	,198
MMMMM2	,186	30	,425	,844	30	,164

a. Correction de signification de Lilliefors

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,782 ^a	,611	,598	,20438

a. Prédicteurs : (Constante), MMMMM1

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,841	1	1,841	44,066	,000 ^b
	de Student	1,170	28	,042		
	Total	3,010	29			

a. Variable dépendante : MMMMM2

b. Prédicteurs : (Constante), MMMMM1

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	T	
1	(Constante)	1,610	,634		2,538	,017
	MMMMM1	1,468	,221	,782	6,638	,000

a. Variable dépendante : MMMMM2

الملحق

الملحق رقم (06): نتائج اختبار الفرضية الأولى

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,782 ^a	,546	,116	,30296

a. Prédicteurs : (Constante), XXXXX1

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,440	1	,440	44,796	,037 ^b
	de Student	2,570	28	,092		
	Total	3,010	29			

a. Variable dépendante : MMMMM2

b. Prédicteurs : (Constante), XXXXX1

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	
	B	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	,344	1,029		,335	,740
	XXXXX1	,783	,357	,782	2,190	,037

a. Variable dépendante : MMMMM2

الملاحق

الملحق رقم (07): نتائج اختبار الفرضية الثانية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,735 ^a	,540	,524	,22233

a. Prédicteurs : (Constante), XXXXX2

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,626	1	1,626	32,897	,000 ^b
	de Student	1,384	28	,049		
	Total	3,010	29			

a. Variable dépendante : MMMMM2

b. Prédicteurs : (Constante), XXXXX2

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,169	,831		2,609	,014
	XXXXX2	1,624	,283	,735	5,736	,000

a. Variable dépendante : MMMMM2

الملاحق

الملحق رقم (08): نتائج اختبار الفرضية الثالثة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,706 ^a	,499	,481	,23217

a. Prédicteurs : (Constante), XXXXX3

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,501	1	1,501	27,843	,000 ^b
	de Student	1,509	28	,054		
	Total	3,010	29			

a. Variable dépendante : MMMMM2

b. Prédicteurs : (Constante), XXXXX3

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,693	,363	1,911	,066
	XXXXX3	,683	,129	,706	,000

a. Variable dépendante : MMMMM2