

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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير، تخصص: إدارة أعمال

بغنوان:

دور أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي "دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمّياز التوزيع ورقلة"

من إعداد الطالبتين:

خالدي فوزية/عزاوي أسماء

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 11 / 06 / 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د / هتهات مهدي (جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا
أ.د / حجاج عبد الرؤوف (جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا
د / الطاهر بن عمارة (جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2021-2022

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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير، تخصص: إدارة أعمال

بغنوان:

دور أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي
"دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز
إمتياز التوزيع ورقلة"

من إعداد الطالبتين:

خالدي فوزية/عزاوي أسماء

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06 /11

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د / هتهات مهدي	(جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	رئيسا
أ.د / حجاج عبد الرؤوف	(جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	مشرفا
د/ الطاهر بن عمارة	(جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	مناقشا

السنة الجامعية: 2022-2021

الإهداء

الحمد لله وأفضل الصلاة والسلام على سيدنا رسول الله أما بعد

الحمد لله أولا وآخرا الذي وفقنا لثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه

ثمرة الجهد بفضلة تعالى مهداة إلى

أمي وأبي الكريمين حفظهما الله ورعاهما

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال

من أخواتي وأبناء أختي محمد شريف، كريمة، جهينة

إلى رفقاء مشواري الذين قاسموني لحظات هذا العمل رعاهم الله وحفظهم :

أخص بالذكر أختاي هناء قورو وسمية عياط

إلى كل طاقم قسم علوم التسيير وكل عمال مكتبة الكلية دون إستثناء لهم مني أسمى عبارات التقدير

والإحترام

إلى كل زملاء دفعة إدارة الاعمال 2022م

جامعة قاصدي مرياح ورقلة

إلى كل من كان لهم أثر جميل في هذا العمل

شكرا

خالدي فوزية

الإهداء

الحمد لله الذي لا يضيع تعباً، والحمد لله الذي يعطي كرماً،

الحمد لله على الأوقات التي قلت عزيمتنا فيها، فأرسل إلينا رسائل من عنده شددت عزيمتنا، وقويت بها هممتنا، فألهمنا النجاح والتفوق.

فكانت مذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضل سبحانه وتعالى،

أهدي عملي المتواضع

إلى حبيبتي عند الحب وصديقتي عند المزاح نجمتي وقت العتمة أمي الغالية

إلى معلمي الأول وطمأنيتي في الحياة أقدر لك كل ما أعطيتني، شكراً لك أبي،

إلى كل عائلتي الكريمة فرداً فرداً وأصدقائي ورفيقات دربي

دون أن انسى أساتذتي الكرام وكل من علمني حرفاً

إلى كل طاقم قسم علوم التسيير وكل دفعة إدارة أعمال 2022م

إلى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلبي

أهديكم ثمرة تعبي

عزاوي أسماء

شكر وعرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

(من لم يشكر الناس لم يشكر الله ومن أهدى إليكم معروفا فكافئوه فإن لم تستطيعوا فأدعوا له)

وعملا بهذا الحديث وإعترافا بالجميل، نحمد الله عز وجل ونشكره على أننا وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

ونتقدم بالشكر الجزيل ممزوجا بأسمى عبارات الإحترام والتقدير للأستاذ المشرف "حجاج عبد الرؤوف"

الذي رافقنا طيلة هذا البحث وأمدنا بالمعلومات والنصائح القيمة راجين من المولى عز وجل أن يسدد خطاه ويحقق مناه

فجزاه الله عنا كل خير .

إلى الأساتذة اللذين أشرفوا على تحكيم إستبانه هذه الدراسة

إلى المؤطر "ميلودي لخضر" و"صالح رحيم" و"الاستاذ عبد الرؤوف بوغابة" جزيل الشكر والإحترام وكل عمال الشركة

الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-إمتياز التوزيع ورقلة

الشكر والتقدير إلى مسؤول مكتبة الكلية السيدة "هيبه رويجل" وكافة الطاقم الساهر على تسيير المكتبة الذين لم يخلو علينا بمد

يد العون وكل التسهيلات في سبيل إتمام بحثنا هذا، لهم منا جزيل الإحترام والتقدير .

الشكر الجزيل إلى السيد مخرمش محمد على كل مجهوداته الجبارة معنا

مع الشكر والإحترام للأساتذة الموقرين أعضاء لجنة المناقشة

إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا البحث المتواضع

كل التقدير والشكر

خالدي/عزاوي

الملخص:

تهدف الدراسة إلى تناول موضوع دور أخلاقيات العمل المتمثلة في أبعادها (الالتزام بالأنظمة والقوانين، العدالة وعدم التحيز، الأمانة، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) في تعزيز الإبداع التنظيمي بأبعاده (الطلاقة، مرونة التفكير، قبول المخاطرة، الحساسية للمشكلات، الأصالة)، لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة. باستخدام المنهج التحليلي، تم الإعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوزيعها على عينة مقدره بـ140 موظفا بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز- إمتياز التوزيع ورقلة إضافة إلى أداة المقابلة، وتم تحليل البيانات المجمعة بإستخدام حزمة البرامج الاحصائية SPSS.V26 لإستخراج المؤشرات الإحصائية المناسبة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها توافر أبعاد كلا المتغيرين في المؤسسة محل الدراسة بدرجة مرتفعة، مع وجود علاقة إرتباط طردية وعلاقة تأثير معنوي بينهما من خلال أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في (الأمانة، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية)، مع عدم وجود فروقات بين متوسطات إستجابات المبحوثين حول الإبداع التنظيمي تبعا للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الاقدمية، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية).
الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، أمانة، إحترام وحسن معاملة، نزاهة وشفافية، إبداع تنظيمي.

Abstract:

This study aims to address the topic of the business ethics role represented by its dimensions (Compliance with regulations and laws, justice and impartiality, honesty, respect and good treatment, integrity and transparency) In promoting organizational creativity in its dimensions (fluency, flexibility of thinking, acceptance of risk, sensitivity to problems, originality) among employees of the Algerian Electricity and Gas Distribution Company - the distribution Aamtyaaz Ouargla.

Using descriptive and analytical approaches, based on the questionnaire as a data collection tool, and it was distributed to a random class sample estimated at 140 employees working for the Algerian Company for electricity and gas distribution - the distribution Aamtyaaz Ouargla in addition to the interview tool, with using the SPSS.V26 statistical software package to enter and process data.

The study reached several results, the most important of which is the availability of the dimensions of both variables in the institution under study to a high degree, With a direct correlation and a relationship of moral influence between them through the dimensions of the work ethic represented by (honesty, respect and good treatment, integrity and transparency), with no differences between the average responses of the respondents about organizational creativity depending on demographic variables (gender, age, seniority, scientific qualification, job rank).

Keywords: work ethics, honesty, respect and good treatment, integrity and transparency, organizational creativity.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

IV	الإهداء الأول.....
V	الإهداء الثاني.....
VI	الشكر والعرفان.....
VII	الملخص.....
X	قائمة المحتويات.....
XI	قائمة الجداول.....
XII	قائمة الأشكال.....
XIII	قائمة الملاحق.....
ب	مقدمة.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة	
2	تمهيد.....
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي.....
16	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي.....
26	خلاصة الفصل الأول.....
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة	
28	تمهيد.....
29	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.....
36	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.....
74	خلاصة الفصل الثاني.....
76	خاتمة.....
81	المراجع.....
86	الملاحق.....
106	الفهرس.....

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
5 مصادر أخلاقيات العمل	(1.1)
9 تكرار أبعاد أخلاقيات العمل التي تناولتها الدراسات السابق	(2.2)
15 تكرار أبعاد الإبداع التنظيمي في الدراسات السابقة	(3.1)
25 الفجوة البحثية	(4.1)
30 يوضح تعداد أفراد الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع بورقة	(1.2)
31 يوضح تحديد العينة الطبقية العشوائية	(2.2)
31 يوضح توزيع العينة	(3.2)
33 يوضح ترتيب وتعداد فقرات الاستبيان	(4.2)
33 مقاييس الإجابات على الفقرات	(5.2)
34 مجال المتوسط المرجح لكل مستوى	(6.2)
34 معامل الثبات Cronbach's Alpha لمحاور أداة الدراسة	(7.2)
35 معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد لاستبانته ودرجته الكلية	(8.2)
36 توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس	(9.2)
37 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	(10.2)
37 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	(11.2)
38 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية	(12.2)
38 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل	(13.2)
39 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الالتزام بالأنظمة والقوانين	(14.2)
40 إجابات المقابلة حول فقرات بعد الالتزام بالأنظمة والقوانين	(15.2)
41 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد العدالة وعدم التحيز	(16.2)
42 إجابات المقابلة حول فقرات العدالة وعدم التحيز	(17.2)
43 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الاحترام وحسن المعاملة	(18.2)
44 إجابات المقابلة حول فقرات بعد الاحترام وحسن المعاملة	(19.2)
45 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد النزاهة والشفافية	(20.2)
46 إجابات المقابلة حول فقرات بعد النزاهة والشفافية	(21.2)
47 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد الأمانة	(22.2)
48 إجابات المقابلة حول فقرات بعد الأمانة	(23.2)
49 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد الطلاقة	(24.2)
50 إجابات المقابلة حول فقرات بعد الطلاقة	(25.2)

50 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد مرونة التفكير.....	(26.2)
51 إجابات المقابلة حول فقرات بعد المرونة.....	(27.2)
52 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد قبول المخاطرة.....	(28.2)
52 إجابات المقابلة حول فقرات بعد قبول المخاطرة.....	(29.2)
53 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد الحساسية للمشكلات.....	(30.2)
54 إجابات المقابلة حول فقرات بعد الحساسية للمشكلات.....	(31.2)
54 اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد الأصالة.....	(32.2)
55 إجابات المقابلة حول فقرات بعد الأصالة.....	(33.2)
56 اتجاه الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حول أبعاد أخلاقيات العمل.....	(34.2)
57 اتجاهات الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حول أبعاد الإبداع التنظيمي.....	(35.2)
58 إجابات المقابلة الثانية حول الإبداع التنظيمي.....	(36.2)
59 معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أبعاد أخلاقيات العمل ودرجة الإبداع التنظيمي.....	(37.2)
61 نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط (الطريقة القياسية).....	(38.2)
62 نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي.....	(39.2)
63 نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس.....	(40.2)
64 نتائج اختبار مان ويتني حول الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس.....	(41.2)
64 نتائج اختبار التوزيع الطبيعي حول مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير السن.....	(42.2)
65 نتائج اختبار Kruskal-Wallis حول مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير السن.....	(43.2)
65 نتائج تحليل التوزيع الطبيعي لمستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.....	(44.2)
66 نتائج اختبار Kruskal-Wallis حول مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.....	(45.2)
66 نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الرتبة الوظيفية.....	(46.2)
67 نتائج اختبار Kruskal-Wallis حول مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الرتبة الوظيفية.....	(47.2)
67 نتائج تحليل التوزيع الطبيعي لمستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الأقدمية.....	(48.2)
68 نتائج اختبار Kruskal-Wallis حول مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الأقدمية.....	(49.2)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
هـ نموذج لمتغيرات الدراسة.....	الشكل 1
6 العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل.....	الشكل (2.1)
11 نموذج إدارة وتوليد الإبداع التنظيمي.....	الشكل (3.1)
62 منحني معادلة خط الانحدار بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي.....	الشكل (1.2)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
87 قائمة الأساتذة المحكمين للإستبانة.....	01
88 الإستبانة.....	02
91 أسئلة المقابلة.....	03
94 الهيكل التنظيمي للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.....	04
95 مخرجات spss.26 / معاملات الثبات للأبعاد ومحاور الدراسة.....	05
96 مخرجات spss.26 / جدول تكرار البيانات الديمغرافية.....	06
97 مخرجات spss.26 / المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات الباحثين.....	07
99 مخرجات spss.26 / مصفوفة الارتباط بيرسون.....	08
100 مخرجات spss.26 / نتائج إختبار الإنحدار الخطي البسيط.....	09
101 مخرجات spss.26 / نتائج إختبار الإنحدار الخطي المتعدد التدريجي بطريقة stepwise..	10
104 مخرجات spss.26 / نتائج إختبار فروق المتوسطات.....	11

مقدمة

أ- توطئة:

يعتبر موضوع أخلاقيات العمل من المواضيع التي تلقى إهتمام متزايد من قبل الباحثين في السنوات الأخيرة، وهذا راجع لإقرارها بأهمية الأخلاق في بقائها وإستمراريتها من جهة، ومن جهة أخرى إدراكها بأن أخلاقيات العمل باتت احد أهم المجالات الحيوية والبرامج والمناهج الحديثة في إدارة التغيير والتطوير، كونها توفر إطارا يبين أساليب العمل الأخلاقي في المؤسسة وأيضاً أساسا يقود الى تطوير أداء العاملين من خلال توفير الأجواء الايجابية التي تحفزهم وتحسن أداءهم وتقودهم الى الإبداع.

من جهة أخرى فإن المؤسسة مجبرة عن البحث عن آليات تضمن لها البقاء والاستمرار في محيط بيئتها، من خلال فهم حاجات الزبون والعمل على تلبيتها باستمرار، وذلك من خلال إستغلال كل ما هو متاح لديها من موارد خاصة منها رأس المال الفكري، الذي يعتبر المصدر الأساسي للإبداع التنظيمي بمختلف مستوياته، والذي أصبح بدوره أمرا مهما تشجعه كل مؤسسة وهدفا تسعى لتحقيقه كآلية ومنظومة متكاملة يشارك فيها جميع العاملين، تهدف من خلاله إلى تنمية أدائها واستمرارها في بيئة نشاطها، في ظل تزايد المنافسة وتغير حاجات الزبون باستمرار تجنبا منها لخطر التقهقر والزوال.

بالنظر إلى ما سبق ذكره كان لا بد للمؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار مدى الأهمية والدور الذي تلعبه أخلاقيات العمل في توفيرها لذلك المناخ المناسب، وعلاقات العمل المتفاعلة القائمة على مجموعة مبادئ تنمي القدرة في الوصول إلى حلول وأفكار جديدة بطريقة مبتكرة، وتطبيقها من خلال تهيئة مناخ أخلاقي وأجواء ايجابية معززة تحفز وتشجع العمال على تطبيق الابتكارات. باعتبار الشركة الوطنية الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز تسعى دوما إلى التحسين في جودة خدماتها، من خلال مواكبتها لتطورات البيئة، ولتلبية تطلعات زبائنها كونها شركة تجارية بالدرجة الأولى، وأيضاً إهتمامها بإحداث التغيرات الفعلية لتوجهات السلوكية العاملين فيها، كان ذلك سببا في إبراز فكرة البحث التي نحاول من خلاله تبيان إسهام اخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز- إمتياز التوزيع ورقلة.

ب- الإشكالية:

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

"كيف تساهم أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة؟"

يمكن تقسيم هذه الإشكالية الى الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مستوى الإلتزام بأبعاد أخلاقيات العمل لدى الأفراد بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة؟
- ما مستوى توفر أبعاد الإبداع التنظيمي حسب المستجوبين العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي حسب الأفراد المستجوبين العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة؟
- هل تؤثر أخلاقيات العمل تأثيرا ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إستجابات المبحوثين حول الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز- إمتياز التوزيع ورقلة، تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الاقدمية، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية)؟

ت- فرضيات البحث:

قد شملت الأجوبة المحتملة في الفرضيات وهي كالتالي:

- هناك مستوى مرتفع من الإلتزام بأبعاد أخلاقيات العمل لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز امتياز- التوزيع ورقلة.
- يوجد مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز امتياز- التوزيع ورقلة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي لدى الافراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز امتياز التوزيع ورقلة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي لدى أفراد بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع التنظيمي لدى بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز امتياز -التوزيع ورقلة، تعزى للمتغيرات الديمغرافية (طبيعة الوظيفة، السن، المستوى الدراسي، صف الرتبة، سنوات الخدمة).

ث- مبررات اختيار الموضوع:

هناك جملة من الأسباب وراء إختيار هذا الموضوع نذكر منها ما يلي:

- ✓ يعتبر موضوع البحث ذو صلة وثيقة بإدارة الاعمال بالنظر إلى أن أخلاقيات العمل من السلوكيات الهامة والضرورية في مجال الإدارة والتسيير؛
- ✓ محاولة تشخيص واقع اهتمام المؤسسات العمومية والخدمية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر بجانب أخلاقيات العمل والحرص على تحسن مستوى الإبداع التنظيمي فيها؛
- ✓ التحولات الإستراتيجية في التوجهات الحديثة للمنظمات نحو الاهتمام بجانب الإبداع والابتكار؛
- ✓ الميل الشخصي لدراسة أخلاقيات العمل ومدى انعكاسه على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الجزائرية.

ج- أهداف الدراسة وأهميتها:

نرمي من خلال دراستنا إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:

- إلقاء الضوء على مستوى الإبداع التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة وما ينطوي عليه من مؤشرات هامة؛
- الوقوف على آليات لتفعيل أخلاقيات العمل في ظل الاتجاهات الإدارية الحديثة في المنظمات، ومدى دعمها في المؤسسة محل الدراسة ووعي العاملين بأهميته؛
- الوقوف على مدى دعم سلوكيات الإبداع في المؤسسة محل الدراسة، ومدى الوعي بأهميته لدى العاملين وتعزيزه؛
- تسليط الضوء على أهمية كل من أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي في المؤسسة الجزائرية؛
- تشخيص العلاقة والاثر بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي.

ح- الأهمية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

الجانب العلمي الذي تساهم فيه هذه الدراسة في كونها تبحث في موضوعين هامين من الموضوعات الإدارية الحديثة مجتمعين معا، وهما "أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي"، وايضا إثراء المعلومات والتعرف على اثر أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي بالجزائر وإضافة معلومات جديدة ومفيدة تعد مرجعا للباحثين في هذا المجال.

من خلال التعرف على مظاهر الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة ، مع محاولة إيجاد الصلة الوثيقة بين تبني المؤسسة لأخلاقيات العمل ومدى تأثير ذلك في تعزيز الإبداع التنظيمي فيها، ومعرفة انطباعات العاملين لأخلاقيات العمل السائدة في المؤسسة والتي تنعكس في الأبعاد محل الدراسة، إضافة إلى محاولة توجيه أنظار الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال الهام بما يشكل إضافة للبحث العلمي، لنخرج في نهاية الدراسة بجملة من الإقتراحات الموجهة لمسيري المؤسسة محل الدراسة.

خ- حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** لقد اعتمدت الدراسة في حدها الموضوعي على دراسة دور أخلاقيات العمل كمتغير مستقل بأبعادها (النزاهة والشفافية، احترام الأنظمة والقوانين الاحترام وحسن المعاملة العادلة التنظيمية وعدم التحيز، الأمانة) أما المتغير التابع فهو الإبداع التنظيمي بأبعاده المتمثلة في (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة).
- **لحدود المكانية:** أجريت الدراسة داخل حدود الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز امتياز -التوزيع ورقلة.
- **الحدود الزمنية:** تم إجراء التريص في الفترة الممتدة ما بين 27 مارس إلى غاية 16 أفريل من السنة الجامعية 2021/2022.
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة عينة من 140 عامل من أصل 224 عامل لدى الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز- امتياز التوزيع ورقلة.

د- منهج الدراسة:

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة وإثبات صحة الفرضيات من عدمها، إعتدنا في الفصل الأول على المنهج الوصفي لدراسة الموضوع في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة إعتقادا على مجموعة كتب ورسائل وأبحاث جامعية ومجلات. أما الفصل الثاني فقد تم الإعتداد على المنهج التحليلي من خلال أداة الإستبانة لجمع البيانات المتعلقة بآراء العمال في المؤسسة، بالإضافة إلى المقابلة الشخصية وجمع المعلومات من الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة، الملاحظة، وتحليل تلك المعلومات تم الإستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعالجته الإحصائية برنامج SPSSV26، وبرنامج EXEL 2019.

ذ- صعوبات البحث:

- عند الإنطلاق في إنجاز هذا البحث واجهتنا العديد من الصعوبات نذكر منها:
- صعوبة تحديد أبعاد أخلاقيات العمل في ميدان الدراسة؛
- صعوبة إستيعاب بعض المصطلحات من قبل المبحوثين وموظرو المؤسسة مثلا (المدونة الأخلاقية)؛

ر- أهم المصطلحات الواردة:

- **أخلاقيات العمل:** يشير إلى مجموعة المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في إتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب وما هو خطأ في موقع العمل مع محاولة عمل ما هو صواب وجيد.
- **الإمانة:** أن يكون الموظف أميناً في أدائه لوظائفه، وأن يترفع عن كل ما ينقص من كيانه كخادم للأمة، أو يهز من ثقة الجمهور به كمثل مؤسسته.
- **الإحترام وحسن المعاملة:** يحتاج الموظف إلى حسن المعاملة من رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه والمراجعين، وحسن التعامل مع مدرائه ورؤسائه في العمل، دون نسيان المراجعين الذين لهم حق في المعاملة الحسنة.
- **النزاهة وشفافية:** مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله، دون منح إمتيازات لمن لا يستحقها، أو حجب إمتيازات ممن يستحقها للحصول على مزايا ومنافع شخصية، ومن أهم عوامل تعزيز النزاهة عوامل الشفافية والتي تشير إلى الوضوح والتبيان في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى.
- **الإبداع التنظيمي:** يعد أهم أنواع الإبداع إذ يركز على سلوك المنظمة في اعتمادها على الأفعال والأساليب أو المخرجات والعمليات الجديدة في أداء الأعمال.

ز- تقسيمات البحث:

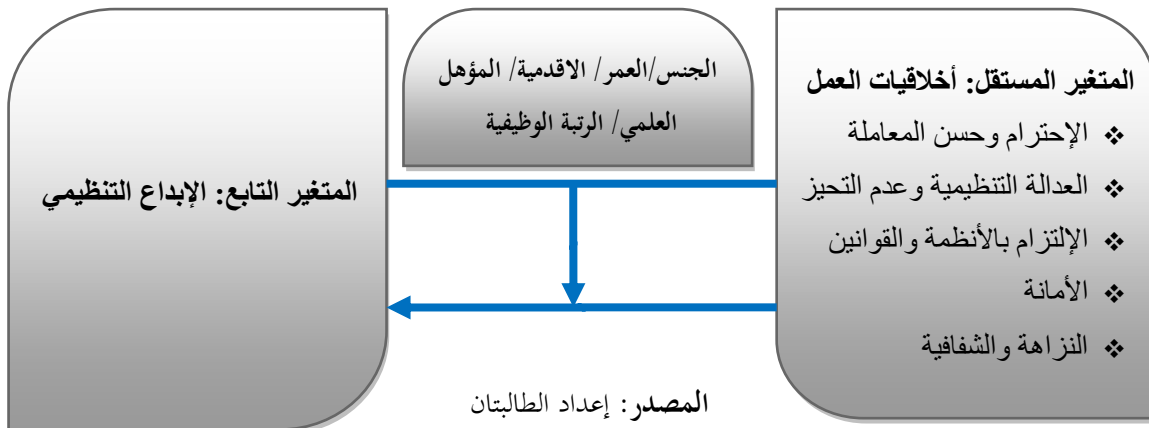
تم تقسيم البحث وفق منهجية IMRAD إلى فصلين كما يلي:

الفصل الأول ويتعلق بالأدبيات النظرية والتطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي، من خلال مبحثين الأول نتناول فيه الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي ويندرج ضمنه مطلبين الأول بعنوان ماهية أخلاقيات العمل والثاني ماهية الإبداع التنظيمي، أما المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي وبدوره ينقسم إلى مطلبين الأول دراسات سابقة والثاني مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

الفصل الثاني ويتعلق بالدراسة الميدانية لدور أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة، ويتضمن كذلك مبحثين في المبحث الأول تطرقنا إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في دراسة الحالة، أما المبحث الثاني فكان لعرض نتائج الدراسة والمناقشة، أما الخاتمة فقد تطرقنا من خلالها لأهم النتائج والتوصيات المتوصل إليها.

س- نموذج الدراسة:

الشكل 1: نموذج لمتغيرات الدراسة



الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي

تمهيد:

يعتبر مفهومي أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي من المفاهيم التي تكتسي أهمية بالغة لدى المؤسسات، لما لهما من دور كبير في تحقيق أهدافها، فأخلاقيات العمل من متطلبات البيئة التنظيمية الناجحة لما توفره من مبادئ وقيم ترسم تطلعات تحمل في طياتها النجاح والإستمرار لكل مؤسسة، تعمل جاهدة على تطبيقه كبرنامج يقود المؤسسة لتحقيق مناخ إيجابي مناسب يوفر أهم المتطلبات التي تفسح المجال للأفراد العاملين إلى إبراز مواهبهم وقدراتهم الإبتكارية، وإستثمارها لتحقيق الإبداع فيها، ومن جهة أخرى يعد الإبداع التنظيمي مطلباً وهدفاً أساسياً لكل مؤسسة تعمل في بيئة تسودها المنافسة وذلك سعياً منها لتلبية حاجات زبائنهم وتجنباً منها لخطر التقهقر والزوال.

لتوضيح مفهومي أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بشكل أفضل، قد أدرجنا في الفصل الأول مبحثين أحدهما نظري والثاني دراسات سابقة لمتغيرات الدراسة بالشكل التالي:

1. المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي؛
2. المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي

في هذا المبحث سنحاول التطرق إلى أهم النقاط الأساسية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي، حيث قمنا بتقسيم المبحث إلى مطلبين، تطرقنا في الأول إلى أخلاقيات العمل وفي الثاني إلى الإبداع التنظيمي.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل

لقد باتت أخلاقيات العمل جزءاً أساسياً وأولوية في المؤسسات المتقدمة التي تبحث عن النجاح في سبيل توجيه طاقات العاملين لديها للوصول لأعلى معدلات الإنجاز، ومن أجل تحقيق ذلك هي مطالبة بإدراج عامل الأخلاقيات في المؤسسة وكذا التعرف على أهم جوانبه.

الفرع الأول مفهوم أخلاقيات العمل

بعد إطلاعنا على الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل وجدنا العديد من التعاريف والكثير من النضيرات التي تناولتها

أولاً: تعريف أخلاقيات العمل:

بالرجوع إلى الدراسات المتعلقة بمفهوم أخلاقيات العمل، نجد أنه يوجد الكثير من التعاريف التي شرحت هذا المفهوم دون التوصل إلى مفهوم شامل ودقيق، نذكر منها مايلي:

حسب (الماوري): هي مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في إدارة الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل في داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان وسلامة البيئة.¹

نلاحظ أن هذا التعريف ركز في جانبه على مجموعة القيم المحققة لمعايير إيجابية مطلوبة (مختصة بفترة معينة) مستنبطة من القيم (شاملة) والتي تمس أساليب التعامل داخل وخارج المؤسسة.

حسب (DAET، 2003) فيشير إلى أنها: "مجموعة المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ".²

يتضح من هذا التعريف أن مجموعة المبادئ والقيم التي تحكم السلوك هي شاملة للفرد أو الجماعة.

أما (السكرانه 2013) فيعرفها بأنها "هي المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً".³

نلاحظ من هذا التعريف أن السكرانه ركز في كون أخلاقيات العمل هي معايير ومبادئ شاملة لأفراد المهنة الواحدة.

من خلال ما سبق يمكن تعريف أخلاقيات العمل بأنها مجموعة المبادئ والقيم الأخلاقية التي ترسم وتحكم سلوك الفرد والجماعة في المهنة الواحدة والتي تتعلق بما هو صحيح أو خطأ.

ثانياً: نظريات أخلاقيات العمل:

من خلال الإطلاع على الدراسات تبين أن هناك مجموعة من نظريات أخلاقيات العمل نذكر منها ما يلي:⁴

1- نظرية الحقوق والواجبات: هذه النظرية تقوم على أساس أن للأفراد حقوقاً يتمتعون بها، وهذه الحقوق نوعان حقوق

¹ مهدي صالح مهدي السامري، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2021، ص 30.

² مراد سليم عطيان، عبد الله جميل أبو سلمى، اثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين، مجلة دراسات: العلوم الادارية، الجامعة الاردنية، المجلد 41، العدد 02، 2014، ص 390.

³ أسماء حاكم وسعد الله مختاري، اثر أخلاقيات العمل في تحسين مستوى أداء الفرد في جامعة طاهري محمد بشار، الملتقى الدولي حول أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة قاصدي مبراج ورقلة، 27 و28 نوفمبر 2017، ص 397.

⁴ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الاعمال في شركات الاعمال، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2006، ص ص 54-55.

2- أخلاقية (Moral Rights) وهي تلك الحقوق المضمونة لكل فرد بوصفه كائناً بشرياً (Human Being): بغض النظر عن المجتمع الذي يوجد فيه ومن أمثلة هذه الحقوق حق العيش، وحق الملكية، والحقوق القانونية وهي التي تمنح الفرد من خلال القانون مثل حق الفرد في الحصول على محام للدفاع عنه، وفق هذه النظرية فإن واحد من أكثر السمات الحرجة في الحقوق هي أنها يجب أن توجد في علاقة تكاملية مع الواجبات، فحق العيش لفرد يوجد بترايط مع حق الآخرين في العيش، وحق الحرية للفرد يتكامل بالسماح للآخرين بممارسة حريتهم أيضاً.

3- النظرية النفعية: وهي التي تقوم على مذهب المنفعة القائل بأن تحقيق أعظم الخير والنفعة الأكبر عدد من الأفراد يجب أن يكون هو الهدف للسلوك الإنساني، أي أن لكل نشاط منافع وتكاليف إجمالية وأن النشاط الصحيح (الصواب) هو الذي سينتج منافع صافية أكبر (وتكاليف صافية أقل) للمجتمع ككل، لهذا فإن الشركة يجب أن تكون لها أهداف تنظيمية واسعة لتشمل منافع الأطراف المتعددة، وأن تحقيق الكفاءة بالمدلول الواسع: ربح أكبر، استهلاك أقل للموارد.... الخ.

4- نظرية العدالة: وهي تستند على العلاقة بين الحقوق والواجبات وتثير مشكلة العدالة والإنصاف، فالمنافع والأعباء لا بد أن تتوزع على الجميع (وهذه هي العدالة التوزيعية)، وأن تعايش الأفراد وتعاونهم وتنافسهم لا بد أن يتم وفق قواعد وقوانين، وأن كاسري هذه القواعد يتعرضون للعقوبات (هذه هي العدالة الجزائية)، وفي كسر القواعد يمكن أن تنجم إضرارا وضحايا لا بد من تعويضهم بما يتناسب مع تلك الأضرار (وهذه هي العدالة التعويضية) ونظرية العدالة تقوم على مبدأ التعاون وتوحيد الصفوف وتكامل الأدوار إنصاف جميع الأطراف، وتحقيق توزيع عادل للمزايا والأعباء الناتجة عن التعاون الاجتماعي، الذي يتطلب وجود تنسيق بين مشاريع الأشخاص حتى يحصل انسجام بين الأعمال التي يقوم بها، وحتى لا يتضرر أحدهم.¹

الفرع الثاني: أهمية ومصادر أخلاقيات العمل

تعتبر أخلاقيات العمل ذات أهمية بالغة تظهر جلية وواضحة فيما تحققه على مستوى الفرد والمؤسسة والمجتمع، كما أن لها عدة مصادرة.

أولاً: أهمية أخلاقيات العمل:

تتمثل أهمية الإلتزام بأخلاقيات العمل في:²

أ. على مستوى الفرد: تتمثل فيما يلي:

- 1- تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته؛
- 2- يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة ويضبط سلوكه وتوجيهه؛
- 3- تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد إذا كانت إيجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة؛
- 4- تعمل على وقاية الفرد من الانحراف.

ب. على مستوى المؤسسة: يتجلى في كون إهتمام المؤسسات بالالتزام بأخلاقيات العمل من شأنه أن يكسبها سمعة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية والذي ينعكس إيجاباً على المؤسسة ومردودها وكذا نسبة أرباحها، كما يمكن المؤسسة من إكتساب ميزة تنافسية.

¹ رغبة عبد عطاء الله المريات، أثر أخلاقيات الاعمال على السلوك الأخلاقي وأراء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2011، ص ص 19-20.

² حوشين كمال ورحيل أسية، دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المجلة العلمية للمستقبل الاقتصادي، جامعة احمد بوقرة بومرداس، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2019، ص 214.

ت. على مستوى المجتمع:

- 1- تحفظ للمجتمع تماسكه، وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة؛
- 2- تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية، ولا يستقيم المجتمع بدونها؛
- 3- يتحقق بها ضبط للفرد والجماعة وتنظيم العلاقات في ضوء الأخلاق المستمدة من الكتاب والسنة؛
- 4- توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية؛

ثانيا: مصادر أخلاقيات العمل

من خلال ما تطرقنا له من دراسات السابقة تبين لنا أنه¹:

- لا تبعد كثيرا مصادر تشكل القيم الأخلاقية في المؤسسة عن تشكل السلوك الأخلاقي لدى الأفراد لأن هذا الأخير هو جوهر العملية الأخلاقية في مجال العمل من جهة ومن جهة أخرى هو الحلقة المشتركة ما بين البيئتين الداخلية (المؤسسة) والخارجية (المجتمع) لذلك لا تخرج مصادر أخلاقيات العمل عن ركيزتين اثنتين وهما:
1. نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية في المجتمع: المتمثلة في الأعراف والتقاليد وقيم الجماعة وقيم الأسرة... الخ؛
 2. نظام القيم الذاتي الشخصي: المرتبط بالقيم الشخصية الذاتية الفطرية والمعتقدات الدينية والمذهبية وخبرات الحياة السابقة والثقافة والمستوى التعليمي الخاص. وهي مذكورة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(1.1): مصادر أخلاقيات العمل

أخلاقيات العمل	
المصادر الخارجية	المصادر الداخلية
<ul style="list-style-type: none"> ● ثقافة المجتمع وعاداته و قيمه الثقافة التنظيمية؛ ● تشريعات الخدمات المدنية، القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات؛ ● القيادة القدوة، التنظيم الإداري، قوانين السلوك الأخلاقي (المدونات الأخلاقية)؛ ● قيم الجماعة، قيم العمل(مجتمع العمل الأول)، الجماعات المرجعية، بالإضافة الى إعلام الدولة ومنظمات الرأي العام. 	<ul style="list-style-type: none"> ● الأخلاقيات الشخصية؛ ● الدين، الأسرة؛ ● المؤسسات التعليمية، ● الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح؛ ● الحالة الصحية والجسمانية.

المصدر: حاكم أسماء ودولي لخضر، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة الى جامعة طاهر محمد بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، المجلد 03، العدد02، 2017، ص251 .

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في تكوين وترسيخ أخلاقيات العمل

بناء على ما ورد في دراسات سابقة هناك العديد من العوامل المؤثرة على تكوين أخلاقيات الفرد العامل، كما أن

¹ شبحاوي محمود، ثقافة المجتمع المحلي ودورها في ترسيخ أخلاقيات العمل بالمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، تخصص تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية -أدرار، الجزائر، 2021، ص133.

هناك العديد من الوسائل التي يتم من خلالها ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة.

أولاً: العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل:

هناك العديد من العوامل والمتغيرات التي تؤثر في تكوين أخلاقيات الفرد العامل، وتعد العوامل التي سنأتي على ذكرها من أهمها، ذلك لأنها تؤثر في تكوين الإتجاهات نحو سلوك معين كما هو في الشكل التالي:

الشكل (2.1): العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل

البيئة السياسية	البيئة الاقتصادية	البيئة الإجتماعية
تؤثر خصائص البيئة السياسية السائدة ومدى فعالية الرقابة على أنماط السلوك الإداري للموظف بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي وتعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي.	تلعب الأوضاع الاقتصادية دوراً كبيراً في تكوين أخلاقيات العمل من مبادئ واتجاهات وسلو، وهي تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية داخل المجتمع لكل منها مبادئه واتجاهاته.	وهي البيئة التي تجمع بين المنزل والحلي، والعمل والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد وما يسودها من عادات وتقاليده والتي تساهم في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهه.

المصدر: رنا جهاد إسماعيل الشوبكي، المنظمة المتعلمة ودورها في تعزيز أخلاقيات العمل دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة) في إدارة الاعمال، جامعة الأزهر، فلسطين، 2017، ص49.

ثانياً: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل

هناك العديد من وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل منها¹:

- 1- تنمية الرقابة الذاتية: فالموظف الناجح وهو الذي يراقبه الله تعالى قبل مراقبة المسؤول، ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك، لأن الموظفين مخلصون لها؛
- 2- وضع الأنظمة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخطأ: لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام أو عدم وضوحه، لذلك لا بد من معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون الموظف على بينة من أمره وعالمًا بما له وما عليه، وأن توضع في مكان ظاهر في المؤسسة لافتحة بالأحكام والالتزامات المكلف بها الموظف وجزاء المخالفات وعدم تنفيذ الأوامر؛
- 3- القدوة الحسنة: فإذا نظر العاملون إلى المدير، وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فإن ذلك يجعل من عدم إلتزامهم بأخلاق المهنة أمر طبيعي إقتداءً بالمدير؛
- 4- تصحيح الفهم الديني للموظفين: فإذا اقتنع الموظف بأن العمل عبادة، وأنه وسيلة لتنمية المجتمع وازدهاره، وتحسين مستوى الدخل، زاد لديه الإلتزام بأخلاقيات المهنة؛
- 5- محاسبة المسؤولين والموظفين: فلا بد من محاسبة التأكد من تطبيق النظام، من خلال الأجهزة الرقابية والإدارية والمالية التي تشرف على تطبيق النظام؛
- 6- التقييم المستمر للموظفين: مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً، وينال مكافأته

¹ محمد حسن أبو عودة، أخلاقيات الاعمال وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2017، ص 29-30.

7- على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم.

الفرع الرابع: أبعاد أخلاقيات العمل

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى أهم أبعاد أخلاقيات العمل وتحديد أبعاد الدراسة من خلال جدول الأبعاد.

أولاً: أبعاد اخلاقيات العمل

أوضحت الدراسات أن هناك عدة أبعاد لأخلاقيات العمل نذكر منها مايلي:

1. العدالة التنظيمية وعدم التحيز: هي درجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات، والنزاهة والموضوعية في إتخاذ القرارات والإجراءات وإحساس الفرد بحسن المعاملة بها ضمن المؤسسة.¹ وهي أنواع:²

✓ العدالة التوزيعية: وهي درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة القيم المادية وغير المادية التي يحصلون عليها من قبل المنظمة بوصفها محققة؛

✓ العدالة الإجرائية: درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية المستخدمة في تحديد المخرجات التنظيمية؛

✓ عدالة التعاملات (العدالة التفاعلية): وهي درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عند تطبيقهم الإجراءات؛

✓ العدالة التقييمية: وهي درجة شعور الموظف بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء، والسلوك والعمل ويعزز إطمئنانه إزاء ترقيته ونموه الوظيفي وتقييم أدائه؛

✓ العدالة الأخلاقية: وهي درجة شعور الموظف الإداري بالعدالة الإنسانية والأخلاقية المستقاة من منابع العقيدة والقيم الثقافية والحضارية في تفاعلها مع الأجواء السائدة في المنظمة.

2. الأمانة: يجب على الموظف أن يكون أميناً في أدائه للوظيفة أن يترفع عن كل ما ينقص من كيانه كخادم للأمة، أو يهز من ثقة الجمهور به كمثل للمنشأة التي يعمل بها، فالوظيفة التي يشغلها ليست ملكاً له بل هي تكليف لا تشریف، وبناءً عليه يجب على الموظف ألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة سواء له أو لأقاربه أم لمعارفه، لأن في هذا الإستخدام الشخصي للوظيفة إستغلال، والإستغلال خيانة.³

3. النزاهة والشفافية: ترتبط النزاهة بالقيم الروحية والأخلاقية، فهي تعبير عن الترفع عن الدنيا، والحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محاباة أو محسوبية، فالنزاهة هي مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله، دون منح إمتيازات لمن لا يستحقها، أو حجب إمتيازات عمن يستحقها للحصول على مزايا ومنافع شخصية، وذلك في إطار الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل.

ومن أهم عوامل تعزيز النزاهة عوامل الشفافية كعوامل فعالة تساعد على توفير الضمانات التي تكفل إيجاد بيئة مناوئة

¹ محمد الدرة، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، (الطبعة غير متوفرة)، دار الرضوان للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص33.

² ياسر عبد الوهاب، العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء في البنك المركزي المصري، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسنية بن بوعلي الشلف، الجزائر، العدد 18، 2017، ص9.

³ المعصم بالله هاني ابو الكاس، أخلاقيات المهنة ودورها في الداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2015، ص32.

للفساد والإنحراف، وتشير الشفافية¹ إلى الوضوح والتبيان في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع كل حسب اختصاصه، وذلك للاستفادة منها في أداء المهام المنوطة².
4. الإلتزام بالأنظمة والقوانين: على الموظف إحترام القوانين والأنظمة بشكل إلزامي، سواء كان ذلك في الأمور الجوهرية أم الشكلية، وأن لا يتجاوز الحدود المرسومة له في النصوص، وعليه أيضا عدم التصرف بأي شكل من الأشكال دون الإستناد على أسس قانونية³.

وفي حالة قصر الموظف في تطبيق أحكام اللوائح والقوانين المعتمدة من قبل المنظمة فإنه يصبح معرض إما للمحاسبة الإدارية أو لتحمل عقوبة جزائية، ويعتبر تطبيق العقوبة إقرارا بأن هناك درجة من النقص في الإمتثال إلى القوانين التي يجب الإشارة إلى عدم إحترامها، يدل أنه لكي يمثل الأفراد إلى قانون معين، يتعين عليهم أولا أن يلموا به وأن يكونوا جزءا من الإطار المرجعي الخاص بهم⁴.

5. الإحترام وحسن المعاملة: يحتاج الموظف إلى حسن المعاملة من رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه والمراجعين، كما يجب عليه حسن التعامل مع مدرائه ورؤسائه في العمل، لأنهم أقدر وأكثر خبرة في العمل غالبا، ويظهر ذلك في تنفيذ أوامرهم، وإحسان الظن بهم، وعدم نشر الإشاعات الكاذبة عنهم، أو التشهير بهم وإساءة سمعته ويطلب من الموظف الرئيس بالتأدب مع مرؤوسيه، لأن ذلك يحفزهم ويستشير همهم لتقديم جهود معتبرة في إنجاح الأداء، دون نسيان المراجعين الذين لهم حق في المعاملة الحسنة، لأنهم أحد المقاييس المهمة التي يقاس بها نجاح المؤسسة، فانطباعهم عن المؤسسة يعكس رأيهم في تعامل موظفيها، ولأنهم أصحاب حاجة⁵.

تشير Rogers إلى وجود نوعين من الإحترام في مكان العمل وهما:

1. **الإحترام الواجب:** وهو منح الاحترام لجميع أعضاء مجموعة العمل أو المؤسسة بالتساوي، وهو يشير إلى الكياسة والأجواء التي تعكس أن كل عضو في المجموعة له قيمة متأصلة.
2. **الإحترام المكتسب:** يحصل عليها الموظفين أو الأفراد اللذين يعرضون صفات أو سلوكيات قيمة، وهو يميز الموظفين اللذين تجاوز التوقعات، لاسيما في إعدادات عمل المعرفة، ويؤكد أن موظف لديه النقاط قوة والمواهب الفريدة وهو نوع من المكافأة المعنوية⁶.

ثانيا: جدول تكرر أبعاد أخلاقيات العمل

فيما يلي تحديد لأبعاد الدراسة من خلال الجدول التالي:

¹ ميمون الطاهر، غلاب فاتح، أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة غزة، المجلد 28، العدد 04، 2020، ص 195.

² أحمد حسن سالم عامر عسبرين، ياسر حسن سالم المعمري، واقع أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محابيل عسير، مجلة البحوث والدراسات التجارية، جامعة زيان عاشور الخليفة، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، 2020، ص 245.

³ ميمون الطاهر، غلاب فاتح، مرجع سابق، ص 195.

⁴ المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس، مرجع سابق، ص 35، 26.

⁵ ميمون الطاهر وغلاب فاتح، مرجع سابق، ص 196.

⁶ يوسف كمال، بن محمد إيمان، علاقة الاحترام في مكان العمل بأداء العاملين بمؤسسة ملبنة الحضنة المسييلة، مجلة البديل الاقتصادي، جامعة الخليفة، الجزائر، المجلد 6، العدد 2، 2019، ص 118-119.

الجدول رقم (2.2): أبعاد أخلاقيات العمل التي تناولتها الدراسات السابقة

الموضوعية	موقف العمل	الاستقامة	العمل كفريق	المشاركة في اتخاذ القرار	الإحترام وحسن المعاملة	الالتزام بالأنظمة والقوانين	مساعدة سلوك الرئيسي العمل	السعي إلى المصلحة العامة	الأمانة	الصدق	الشفافية	النزاهة	تحمل المسؤولية	العدالة التنظيمية وعدم التحيز	الإخلاص في العمل	الوقت في العمل	إتقان العمل	الحفاظ على المال العام	الأبعاد الدراسات
					X														Kumar & Rose2012
							X	X	X	X	X	X	X		X	X			شبحاوي محمود2014
									X			X		X					كباشي محمد وآخرون 2017
X		X							X		X	X							بشير بن عيشي وعمار بن عيشي2017
			X									X							Ksunanda2018
		X							X		X	X		X					محمد الأمين مشرور و آخرون 2018
				X	X	X					X			X					حسام قرني أحمد2020
					X	X								X					المهدي هجالة يوسف2020
X						X					X	X		X					عبدالسلام2020
					X	X			X					X	X	X	X	X	شبحاوي محمود2021
2	1	2	1	1	4	3	1	1	5	1	5	6	1	6	2	2	1	1	مجموع التكرار

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

من خلال الجدول (الجدول رقم: 2.2)، أعلاه أوضحت الدراسات السابقة والمعتمدة عليها في دراستنا هذه أن هناك عدة أبعاد لأخلاقيات العمل، تم تحديده بناءً على عدد الأبعاد الأكثر تكراراً والموجودة في ميدان الدراسة فكانت كالتالي: (الاحترام وحسن المعاملة، الالتزام بالأنظمة والقوانين، الأمانة، النزاهة والشفافية، العدالة وعدم التحيز) حيث أنها الأكثر تداولاً وشيوعاً وشمولية، كما تعتبر الأنسب لطبيعة الدراسة، وذلك من أجل الوقوف على واقع أخلاقيات العمل لدى الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة.

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للإبداع التنظيمي

يعتبر الإبداع التنظيمي أحد أهم أشكال الإبداع على مستوى المؤسسات، قدمت له تعريفات عديدة ومختلفة من قبل الباحثين، وله أهمية وخصائص وأنواع وأبعاد كما أنه يتأثر بعدة عوامل.

الفرع الأول: مفهوم الإبداع التنظيمي

يشمل المفهوم أهم التعاريف والنظريات التي تطرقت إلى الإبداع التنظيمي كل في جانبه والأهمية التي يكتسبها:

أولاً: تعريف الإبداع التنظيمي:

قدمت عدة تعاريف للإبداع التنظيمي نذكر منها:

- تعريف **Peter Druker** بأنه: "تغيير في ناتج الموارد، وتغيير في القيمة والرضا الناتج عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك"¹.

يتبين لنا من خلال هذا التعريف بان (**Peter Druker**) ركز على التغيير في ناتج الموارد وما يقابله من تغيير في القيمة والرضا عن استخدامها.

- حسب "**Hag**" هو: "الممارسة أو العملية التي يبتثق عنها إحداث فكرة أو سلوك أو منتج أو خدمة تكنولوجيا أو أي ممارسة إدارية جديدة، حيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة او عمليات أو مخرجات المؤسسات"²

ركز التعريف على كون الإبداع التنظيمي هو أية عملية أو ممارسة إدارية جديدة ينجر عنها إحداث تغيير قد يمس بيئة أو عمليات أو مخرجات المؤسسة.

- أما **Daft** هو: "تبني فكرة جديدة أو سلوك جديد بالنسبة لمجال صناعة المنظمة وسوقها وبيئتها العامة"³.

يتضح من خلال هذا التعريف أن الإبداع التنظيمي هو تبني لفكرة او سلوك جديد.

من خلاله ما سبق يمكن تعريف الإبداع التنظيمي بأنه ذلك التغيير الذي ينتج عنه فكرة أو سلوك جديد قد يمس البيئة أو العمليات أو مخرجات المؤسسة.

ثانياً: نظريات الإبداع:

من خلال الإطلاع على الدراسات تبين أن هناك العديد من نظريات التي تناولت الإبداع التنظيمي نذكر منها ما

يلي:⁴

- **نظرية كليفوردا وكافيني والأداء الفائق:** حيث توصل كلا منهما في دراستهما عن الأداء الناجح إلى أن المنظمات الصغيرة المتميزة وذات القدرات الإبداعية الابتكارية العالية تتصف بسمات متعددة تتميز بيئتها التنظيمية وهي:
 1. وضع وتطوير رسالة محددة للمنظمة، ومن الضروري أن تكون هذه الرسالة بمثابة القيم المشتركة للعاملين؛
 2. من الضروري أن يتم تركيز الإهتمام على المقومات والمكونات الجوهرية للعمل؛
 3. أن يتم النظر إلى المنهج البيروقراطي على أنه عدو رئيسي؛
 4. تحفيز جميع العاملين للتدريب والتدريب؛

¹ بوراد أميرومراكشي محمد لمن، دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة مؤسسة كهركيب - فرع مجمع سونلغاز-)، مجلة التنظيم والعمل، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر، الجزائر، المجلد 08، العدد 03، 2020، ص 12.

² عاكف لطفى الحضونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2011، ص 3.

³ بوراد أميرومراكشي محمد لمن، مرجع سابق، ص 12.

⁴ جميلة بختي، مهدي بوشطارة، أهمية الإبداع الإداري والتنظيمي في دعم الميزة التنافسية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر، الجزائر، المجلد 6، العدد 1، 2021، ص 74.

5. تطوير وتعزيز العلاقات الوثيقة مع المستفيدين من الخدمة أو مع الراغبين في السلطة؛
6. إعطاء أسبقية متميزة لتنمية وتطوير قدرات العاملين وتحفيزهم على الأداء المتميز والإبداع.
- **نظرية هييج وايكن(1970):** تعد من أكثر النظريات شمولية إذ أنها تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع فضلا عن العوامل المؤثرة فيه، كما فسرت الإبداع على أنه تغير حاصل في برامج المنظمة تتمثل في إضافة خدمات جديدة، وقد حددت مراحل الإبداع كالتالي:

1. مرحلة الإعداد: أي الحصول على المهارات الوظيفية المطلوبة والدعم المالي؛

2. مرحلة التطبيق: البدء بإتمام الإبداع واحتمالية ظهور المقاومة؛

3. مرحلة التقييم: أي تقييم النظام ومدى تحقيقها لأهدافه؛

4. الروتينية: سلوكيات ومعتقدات تنظيمية.

- **نظرية زالتمان وآخرون(1973):** حيث تنظر هذه النظرية إلى الإبداع كعملية تتكون من مرحلتين وهما: مرحلة البدء ومرحلة التطبيق، ولهما مراحل جزئية ويعتبر على أنه فكرة أو ممارسة جديدة لوحدة التبنى ووصفوا الإبداع على أنه عملية جماعية وليست فردية. كما أعتمدوا على نظرية هييج وايكن إلا أنهم توسعوا في شرح المشكلة التنظيمية وأضافوا متغيرات أخرى وهي: العلاقات الشخصية وأسلوب التعامل مع الصراع.

- **نموذج إدارة وتوليد الإبداع التنظيمي:** حيث يتم إدارة وتوليد الإبداع التنظيمي من خلال علاقات سلسلة التجهيز، ويشمل هذا النموذج أربعة مراحل وهي:¹

1. مرحلة التفاعلات بين العرض والطلب من خلال الكمية، المجال، والنمط؛

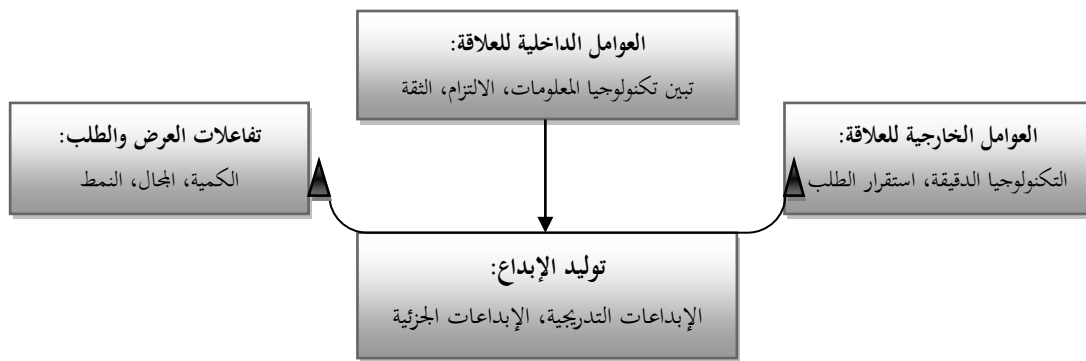
2. مرحلة التعرف على البيئة الداخلية للعلاقات: من خلال تبني تكنولوجيا المعلومات، الالتزام، الثقة؛

3. مرحلة التعرف على البيئة الخارجية للعلاقات: من خلال التكنولوجيا الدفينة، استقرار الطلب، صلات الشبكة؛

4. مرحلة توليد الإبداعات التدريجية والإبداعات الجذرية.

ويمكن تلخيص المراحل الأربعة السابقة في الشكل الموالي:

الشكل (3.1) : نموذج إدارة وتوليد الإبداع التنظيمي.



المصدر: صبحية قاسم، حميد علي أحمد، متطلبات تحقيق الفعالية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات الأعمال، دراسة تطبيقية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، العراق، المجلد7، العدد21، 2011، ص127.

¹ صبحية قاسم، حميد علي أحمد، متطلبات تحقيق الفعالية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التطبيقي لمنظمات الأعمال، دراسة تطبيقية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، العراق، المجلد7، العدد21، 2011، ص127.

ثالثا: أهمية الإبداع التنظيمي:

يخض الإبداع التنظيمي في المؤسسة بأهمية بالغة للأسباب الآتية:¹

- 1- يساهم في تطوير وتجديد وابتكار طرق وحلول جديدة لمشكلات قائمة بطريقة مبتكرة لتوفير الوقت والجهد والتكلفة؛
- 2- يعتبر الإبداع المصدر المباشر لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة بشكل مستمر؛
- 3- تحسين الإنتاجية للمؤسسة وذلك لتحقيق الكفاءة والفعالية في الإستخدام الأمثل للموارد؛
- 4- يعمل الإبداع على تعزيز علاقة التفاعل بين المؤسسة وبيئتها؛
- 5- يمثل الإبداع الركيزة الأساسية في الإستجابة لتحديات المنافسة المتزايدة في ظل الانفتاح الاقتصادي.

الفرع الثاني: خصائص الإبداع التنظيمي ومصادره

يملك الإبداع التنظيمي عدة خصائص ومصادر:

أولا: خصائص الإبداع التنظيمي :

أشارت (نجوى وحياء، 2018:10) أن هناك بعض الخصائص المهمة للإبداع التنظيمي، وهي:²

1. يعد الإبداع التنظيمي ذا قيمة ملموسة، وهي نتاجات أفكار ومهارات فردية؛
2. فكرة أو ممارسة يتبناها الفرد والجماعات، وهي تعطي المؤسسة قيما أو ثقافة تحقق منافع جلية للمؤسسة. كما يتميز الإبداع بمجموعة أخرى من الخصائص يمكن تلخيصها في:³
1. الإبداع ظاهرة فردية وجماعية: فالإبداع ليس حكرا على الأفراد، وليس عملية فردية بالضرورة بل تتم ممارسته عن طريق الجماعات والمؤسسات؛
2. الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست خاصة بأحد: فالإبداع ليس حكرا على العلماء والخبراء والأخصائيين لذلك فإن من مهام إدارة أي مؤسسة أن تعي هذه الحقيقة وتعمل على تنمية روح الإبداع لدى العاملين وأن تفتح المجال أمام أي بوادر إبداعية يقوم بها الموظفون؛
3. الإبداع كالشخصية يرتبط بالعوامل الموروثة كما يمكن تربيته وتطويره: تؤكد الدراسات العلمية على أنه يمكن تكوين الاستعدادات المبدعة وتطويرها مما يمكن كل الأشخاص العاقلين أن يكونوا مبدعين، هذا لا يعني نفي العوامل الوراثية فهي الأصل ولها تأثيرها الكبير في تنمية الاستعدادات الإبداعية.

ثانيا: أنواع الإبداع التنظيمي:

أفضت دراسات الباحثين إلى وجود مسميات متعددة للإبداع التنظيمي بل حتى أكثر من نوع له، لكن الأغلب ميزوا بين نوعين رئيسيين وهما:⁴

- 1- الإبداع الفني (التقني أو التكنولوجي): وهو الإبداع المتعلق بالمنتج سواء سلعة أو خدمة والمتعلق بتكنولوجيا الإنتاج أي بنشاطات المنظمة الأساسية التي ينتج عنها السلع أو الخدمات.

¹ ابن عمارة الطاهر وعطية العربي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الأبار ENTP، المجلة الوطنية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، مجلد، العدد، 2019، ص 157.

² مصعب إبراهيم سليمان شعت، مرجع سبق ذكره، ص 46

³ بعلي حمزة، دور تكنولوجيا لمعرفة في دعم الإبداع التنظيمي: دراسة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول موبيليس، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد 11، 2017، ص 89.

⁴ محمد ألامين كروش، الطاهر لخرش، دور الإبداع التنظيمي في تحقيق أداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الأوروبي لإدارة التميز، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 11، العدد 2، 2020، ص 40

2- الإبداع الإداري: وهو الإبداع المتعلق مباشرة بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة، وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية.

ثالثاً: مصادر الإبداع التنظيمي:

أشار دراكر (P.Drucker) بأن الإبداع المنظم يعني بمراقبة سبعة مصادر للفرص الإبداعية الرئيسية التالية:¹

1. النجاح غير المتوقع، الفشل غير المتوقع، والأحداث الخارجية غير المتوقعة؛
2. عدم إنسجام الواقع الفعلي مع ما هو مفترض أو ما يجب أن يكون عليها حال؛
3. الإبداع الناجم عن الحاجة إلى تغيير في العملية (Process)؛
4. التغيير في بنية قطاع العمل (Industry Structure) أو بنية السوق (Market Structure)؛
5. المعرفة الجديدة.

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي ومعيقاته

للإبداع التنظيمي عوامل مؤثرة ومعيقات تأتي على ذكرها كما يلي:

أولاً: العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي:

تأتي إلى ذكر أهمها كالتالي:²

1. الإعتماد على سياسة التحفيز؛
2. التشجيع ودعم الثقة لدى الأفراد، وعدم الخوف من المخاطر؛
3. تنمية المهارات والإدارة الذاتية لدى الأفراد من أجل دعم المبادرة لديهم والشعور بالاستقلالية؛
4. إشراك العاملين ببرامج تدريبية.

ثانياً: معيقات الإبداع التنظيمي:

وهي كما أشار "حرث" كثيرة من أهمها:³

1. الالتزام الصارم الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات؛
 2. المناخ التنظيمي غير صحيح؛
 3. عدم وجود قيادة إدارية مؤهلة؛
 4. تطبيق هيكل تنظيمي غير سليم لا يسمح للأفراد بحرية الرأي والاجتهاد والتصرف وإتخاذ القرار؛
 5. العمليات الإدارية غير السليمة بما في ذلك القيادة ومراكز صنع القرار.
- أما "جوران" فقد ذكر أن معوقات الإبداع تقع في مجموعتين هما:

1. **العقبات الشخصية:** وتتمثل في ضعف الثقة بالنفس، والميل للمجاراة، الحماس المفرط، والتفكير المنطقي، وعدم الحساسية للمشكلات، والشعور بالعجز، والتسرع.

2. **العقبات الظرفية:** وتتمثل في مقاومة التغيير، وعدم التوازن بين الحد والفكاهة، وعدم التوازن بين التنافس والتعاون.

¹خالد ذيب حسين أبو زيد، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير (غير منشورة) تخصص إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010، ص 36.

²عكف لطفى خصاونة، مرجع سابق، ص 70.

³عنان الجعبري، مرجع سابق، ص 32.

الفرع الرابع : عناصر (أبعاد) الإبداع التنظيمي

في هذا الفرع سنأتي على التعريف بأبعاد الإبداع التنظيمي مع تحديد أبعاد الدراسة بالأعتماد على الدراسات السابقة.

أولاً: عناصر الإبداع التنظيمي

تتمثل أبعاد الإبداع التنظيمي في مايلي:

1. الطلاقة: المقصود بها قدرة الفرد على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن

الطلاقة بنك القدرة الإبداعية (خير الدين، 2009، ص29)، وهناك من يقسم الطلاقة إلى ثلاثة أنواع كالآتي:¹

✓ الطلاقة اللفظية: أي سرعة إنتاج الكلمات والوحدات التعبيرية واستحضارها بصورة تدعم التفكير الإبداعي؛

✓ الطلاقة الفكرية : وتعني سرعة إنتاج وبلورة عدد كبير من الأفكار؛

✓ الطلاقة التعبيرية: وهي سهولة التعبير عن الأفكار وصياغتها في قالب مفهوم (المرشد، 2014، ص44).

2. الأصالة: يعرفها "بلسك" بأنها إنتاج أفكار جديدة لم يفكر بها أحد من قبل، تخرج عن المألوف والمتوقع والتقليدي بشرط أن

تكون ذات قيمة على مستوى الفرد أو المؤسسة أو المجتمع.²

تتميز الأصالة بما يلي³:

✓ الجدة (فكرة غير مسبقة)؛

✓ الطرافة (فكرة طريفة أو مثيرة للدهشة أو الابتسام)؛

✓ الندرة (فكرة ينذر التفكير فيها ولا تحظر على بال الكثيرين)؛

✓ تجاوز الواقع (فكرة تتسم بالخيال النشط وجمع عناصر متباعدة).

تعد الأصالة أعلى عناصر أو أبعاد الإبداع بحيث أنها تختلف عن الطلاقة والمرونة من حيث:⁴

✓ أن الأصالة لا تشير إلى كمية الأفكار الإبداعية التي يولدها الفرد كما في الطلاقة إنما إلى جدية الأفكار ونوعيتها

وقيمتها؛

✓ أن الأصالة لا تشير إلى رفض الفرد تكرار تصورات أو أفكاره كما في المرونة، إنما يشير إلى رفض تكرار أفكار الآخرين وعدم

الخضوع للأفكار الشائعة.

3. الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف ويعني ذلك

أن بعض الأفراد الذين لديهم ميل إبداعي يكونون أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف وإثارة

تساؤلات من حولها.

ذكر القرشي (2005) أن سمة الحساسية للمشكلات من الطرائق الحديثة التي استخدمت لأول مرة في عام 1946م

من قبل مركز البحوث بدناميكية الجماعة في معهد (ماسا تشرسيت)، وبنيت هذه الطريقة على عناصر أساسية، هي:⁵

¹ بوراد أمير، مراكشي محمد لمن، دور رأس مال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة كهركيب (فرع مجمع سونلغاز)، مجلة التنظيم والعمل، جامعة معسكر، الجزائر، المجلد 8، العدد3، 2020، ص 14.

² عنان الجعبري، مرجع سابق، ص 19.

³ خير الله جمال، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص29.

⁴ عنان الجعبري، مرجع سبق سابق، ص 19.

⁵ أحمد عيسى على خليل النشار، دور القيادة الإبداعية في تعزيز الصحة التنظيمية في وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص القيادة والإدارة، غزة فلسطين، 2018، ص 24.

- ✓ الحساسية: وتمثل القدرة على فهم وإدراك ما يدور فعلا في موقف معين بما فيه من سلوكيات ومشاعر تجاه الآخرين؛
- ✓ القدرة على التشخيص: وتمثل المهارات في تقدير ما يدور في المواقف اليومية بطريقة تساعد على العمل الفعال من خلال تفهم المتغيرات الأساسية في التفاعلات الإنسانية؛
- ✓ مرونة التصرف: وهي القدرة على السلوك الفعال وفقا للمواقف.

3. قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الفرد في أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها، في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد قابلا لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها، ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك.¹

4. المرونة: هي القدرة على النظر إلى المشكلة من عدة زوايا، وتغيير الوجهة الذهنية في مواجهة المشكلات، وإصدار أكبر عدد ممكن من الأفكار المتميزة والمتنوعة، وعكسها الجمود والصلابة المتضمن لمعنى التمسك بالرأي أو التعصب وعدم القابلية للتغيير عندما يستدعي الموقف. ويمكن تصنيفها إلى نوعين هما:²

- ✓ **المرونة التكيفية:** يقصد بها قدرة الشخص على تغيير الزاوية الذهنية التي ينظر بها إلى المشكلة المحددة تحديدا دقيقا.
- ✓ **مرونة إنتاج عدة أفكار بالموافق غير المقيدة:** والتي تتسم أيضا بقدرة الشخص على تغيير الحالة الذهنية بتغيير المواقف

ثانيا: جدول تكرار ابعاد الابداع التنظيمي في الدراسات السابقة

فيما يلي جدول تكرار الأبعاد الواردة في الدراسات السابقة للإبداع التنظيمي

الجدول (1-3): تكرار أبعاد الإبداع التنظيمي في الدراسات السابقة

الأبعاد الدراسات	القدرة على التحليل	الأصالة	قبول المخاطرة	المرونة	الحساسية للمشكلات	توليد الأفكار (الطلاقة)
عنان الجعبري 2009	X	X		X	X	X
Atallah, Tayser, 2014.		X	X	X		X
Titus, and Others 2015			X	X		X
محمد حمزة حسن الصفدي 2019		X		X	X	X
حسام قرني أحمد 2020			X	X		X
صبري مقيم 2020		X		X	X	X
مصعب شعت 2020		X	X	X	X	X
قده حياة ونعورة بوبكر 2020		X	X	X	X	X
مجموع التكرار	1	6	5	8	5	8

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الدراسات السابقة.

من الجدول أعلاه يتضح أن الدراسات السابقة والمعتمد عليها في دراستنا والتي مست الإبداع التنظيمي، أن هناك عدة

¹ حسام قرني أحمد، أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات، المدونة العربية للإدارة، المجلد 40، العدد 4، 2020، ص 232.

² عنان الجعبري، مرجع سبق ذكره، ص 20.

أبعاد تم تحديد الأكثر تكراراً منها والتي كانت كالتالي: (الطلاقة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة، المرونة) باعتبارها الأنسب لهذه الدراسة في جانب الإبداع التنظيمي، من أجل الوقوف على واقعه لدى مؤسسة محل الدراسة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي

سنحاول في هذا المبحث إبراز أهم الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية ذات الصلة بموضوع دراستنا هذه، بهدف معرفة النتائج المتوصل إليها والأدوات المستخدمة في التحليل إضافة إلى عملية المقارنة، كما سيتم إظهار أهم المساهمات البحثية للدراسة الحالية من خلال الفجوة البحثية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

سنتناول في هذا المطلب أهم الدراسات العربية والأجنبية التي اعتمدت في دراستنا هذه.

الفرع الأول: الدراسات العربية

هناك العديد من الدراسات العربية التي تناولت متغيرات الدراسة نذكر منها ماتم إعماده في دراستنا كالتالي:

أولاً: الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل:

الدراسة الأولى:

دراسة شيخاوي محمود بعنوان "أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار نموذجاً" رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل، جامعة أدرار، الجزائر، 2014.

هدفت الدراسة للتعرف على تأثير أخلاقيات العمل بأبعادها الرئيسية (الحد من الفساد، تحمل المسؤولية، السعي إلى المصلحة العامة، مساعدة سلوك الرئيس، الإخلاص في العمل، الوقت)، على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري. وقد تم استخدام لاستبانه كأداة لجمع البيانات والتي وزعت على 130 عامل كعينة حصرية مأخوذة من كافة وحدات وفروع الشركة الأم بالمديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار، والموزعة حسب فئات على (الإطارات، العمال المهرة، العمال التنفيذيين، وأعاون)، كما اعتمد الباحث أيضاً على المقابلة متبعاً المنهج الوصفي والتحليلي، وقد تم استخدام برنامج spss لتحليل ومعالجة البيانات.

خلصت دراسته إلى جملة من النتائج مفادها أن:

- القيم الداخلة تحت كل من العادات والتقاليد لها دور كبير في التحكم في النشاط المهني لدى عمال هذه المؤسسة ثم يأتي دور القيم الدينية وفي الأخير القيم الخاصة بقوانين التنظيم؛
- يسعى عمال المؤسسة إلى الحد من الفساد وهو ما يؤكد أن لأخلاقيات العمل دور فعال إذ تعتبر الموجه الحقيقي للسلوك؛
- إهتمام المؤسسة بإرساء قواعد أخلاقية تنظيمية ترفع من ولاء العامل للمؤسسة؛
- كما إستشف الدارس نقص في المعايير الأخلاقية المحيطة بالعمل رغم وجودها في أذهان العمال كتصورات تدعم العلاقات الحسنة بين العمال وهذا ما يراه الباحث أنه يساعد في رفع وتيرة الأداء باعتباره أساس الحياة الاجتماعية والعملية

الدراسة الثانية لـ:

كباشي وضياء الحق بعنوان "أخلاقيات العمل وأثرها على المسؤولية المجتمعية المدركة بالشركات البترول السودانية"، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، العدد 21، 2020.

جاءت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية وأثر أخلاقيات العمل بأبعاده (النزاهة، الأمانة، الشفافية) على المسؤولية الاجتماعية بأبعاده (المسؤولية البيئية والمسؤولية المجتمعية التطوعية). لغرض جمع بيانات الدراسة صممت أداة لإستبانته، حيث تم توزيع 250 استمارة إستبانته على مجتمع الدراسة في عينة من الشركات العاملة في مجال البترول إستهدفت العاملين في الإدارة الوسطى والإشرافية بشركات "النيل الكبريتو بترودار للبترول وويتر وانار جيللبترول" باعتبارهم الشريحة الأكثر وعيا بموضوع أخلاقيات العمل، مبرزا إعتماده أسلوب العينة القصدية التي تحد من تعميم النتائج، وتم إستخدام برنامج "spss 21" لتحليل ومعالجة البيانات، مع إتباع المنهج الوصفي التحليلي. حيث توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن:

- أبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة والنزاهة) لا تؤثر على المسؤولية البيئية بعكس بعد الموضوعية؛
- أبعاد (الموضوعية والنزاهة) لم تؤثر في بعد المسؤولية المجتمعية التطوعية بعكس بعد الأمانة الذي كان له أثر.

الدراسة الثالثة لـ:

بشير بن عيشي، عمار بن عيشي بعنوان "دور أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات البترولية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، دراسة حالة مؤسسة سونطراك الجزائر" الملتقى الدولي حول أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 27 و28 نوفمبر 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات الأعمال المتمثلة في أبعادها (الإستقلالية والموضوعية، الأمانة والإستقامة، النزاهة والشفافية)، والمسؤولية الاجتماعية بأبعاده (المسؤولية الاقتصادية، الأخلاقية، القانونية، الإنسانية) على بطاقة الأداء المتوازن بأبعاده (المنظور المالي، المنظور الزبائني، منظور العمليات، منظور التعلم والنمو) لإرتقاء أداء المورد البشري في المؤسسات، كونه يشكل تفاعل بين الثنائية (السلوك/ الإنجاز والإنتاج معا) في تحسين أداء المؤسسة. قد تم إستخدام الإستبانته كأداة أساسية لجمع البيانات، والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 130 موظف (مدير عام، رئيس مصلحة، مدير دائرة، طبقة أخرى) من مجموعة فريق عمل في مؤسسة سونطراك الجزائر، وتم إستخدام برنامج "spss" لتحليل ومعالجة البيانات.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج مفادها أن مستوى أخلاقيات الأعمال بالمؤسسة المبحوثة جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة، مما يعني أن المؤسسة تهتم بالأبعاد التالية:

- النزاهة والشفافية: من خلال التحلي بالعدل عند القيام بالأعمال؛
- الاستقلالية والموضوعية: حيث تحاول المؤسسة المبحوثة تجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والإستقلال عند القيام بالأعمال؛
- الأمانة والإستقامة: من خلال الإنحياز لمصلحة المؤسسة.

الدراسة الرابعة لـ:

محمد الأمين مشرور، إسحاق حسيني ومريم الغلم بعنوان "أخلاقيات الأعمال ودورها في الإرتقاء بأداء الموارد البشرية بمؤسسة قارورات الغاز، معسكر" مجلة التنظيم والعمل، جامعة معسكر، الجزائر، المجلد رقم 7، العدد 2، 2019، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات الأعمال المتمثلة بأبعاده (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والإستقامة، النزاهة والشفافية) في الإرتقاء بأداء المورد البشري في المنظمات كونه يشكل تفاعل بين الثنائية (السلوك/ الإنجاز والإنتاج معا).

تم استخدام الإستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مكونة من 100 موظف من مجموعة فريق عمل في المؤسسة، حيث تم سحب عينة بالطريقة العشوائية البسيطة من عمال مؤسسة قارورات الغاز بمعسكر، وتم إستخدام برنامج spss لتحليل ومعالجة البيانات.

في النهاية توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها:

- وجود تأثير إيجابي لكل من أبعاد أخلاقيات الاعمال (الأمانة والاستقامة ، النزاهة والشفافية) على تطوير أداء الأفراد؛
- لا يوجد تأثير لبعدي الإستقلالية والموضوعية على تطوير أداء الأفراد.

الدراسة الخامسة لـ:

حسام قرني أحمد 2020 بعنوان "أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات، دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، جمهورية مصر العربية" المجلة العربية للإدارة، جامعة الدول العربية، المجلد40، العدد، 4، 2020.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين أخلاقيات العمل بأبعادها (الإلتزام بالأنظمة والقوانين، العدالة التنظيمية، الإحترام وحسن المعاملة، المشاركة في اتخاذ القرار، الشفافية) على مظاهر الإبداع الوظيفي بأبعاده المتمثلة في (الطلاقة، المرونة الفكرية، قبول المخاطرة).

لتحقيق أغراض الدراسة تم جمع البيانات بإستخدام أداة الإستبانة، حيث تم توزيع 210 إستمارة على موظفين في مختلف المواقع الوظيفية بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية جمهورية مصر العربية، وقد تم إستخدام برنامج التحليل الإحصائي "spss" لتحليل ومعالجة البيانات، مع الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها:

- ثقافة الهيئة تقوم على الإلتزام بالأنظمة والقوانين وتمكينهم، كما تعمل الهيئة على تحقيق العدالة التنظيمية وعدم التحيز وتحقيق الإحترام وحسن المعاملة والمشاركة في إتخاذ القرار؛
- توجد علاقة قوية بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة وبين مظاهر الإبداع التنظيمي للعاملين في الهيئة مما يؤكد صحة الفرضية؛
- هناك علاقة طردية بينهما لدى العاملين بالهيئة محل الدراسة .

الدراسة السادسة لـ:

محمد عبد السلام محمد عبد الحافظ، حنان مصطفى بازينة وسالمة المفتاح المصري بعنوان "أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمدراء في شركة الخليج العربي للنفط"مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، جامعة عمر المختار، البيبا، المجلد7، العدد13، 2020.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الوظيفة بأبعادها (إحترام القوانين، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) على الإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية لدى مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط.

لتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحثين المنهج التحليلي، وإستخدمت الإستبانة كأداة رئيسية في تجميع البيانات، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء بشركة الخليج العربي للنفط والبالغ عددهم 112 مديرا موزعين على المستويات الإدارية الثلاثة (العليا، الوسطى، الدنيا)، وقام الباحثان بدراسته بأسلوب الحصر الشامل، كما تم إستخدام برنامج (spss) في تحليل البيانات.

توصلت الدراسة الى جملة من النتائج نذكر منها:

- وجود علاقة إيجابية (طردية) بين أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة؛

- وجود تأثير لبعد إحترام القوانين والأنظمة على المسؤولية الاجتماعية وهو مؤشر لإحترام المدراء للقوانين التي تفرضها المؤسسة؛
- وجود تأثير لبعد العدالة وعدم التحيز على المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يدل على أن المدراء يتعاملون مع العاملين دون تمييز او تحيز؛
- وجود تأثير لبعد النزاهة على المسؤولية الاجتماعية وهو ما يشير أن المدراء يلتزمون بالنزاهة ويتصفون بها عند إتخاذ القرارات التي تحكم تصرفاتهم داخل الشركة؛
- وجود تأثير لبعد الشفافية على المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يدل على قيام الشركة بالإفصاح عن المعلومات لجميع العاملين؛
- عدم وجود تأثير للموضوعية على المسؤولية الاجتماعية، وهذا يفسر أن قرارات المدراء تتأثر بالعلاقات الشخصية والاندماجات الإجتماعية والقبلية عند تنفيذ أعمالهم.

الدراسة السابعة لـ:

المهدي هجالة يوسف بعنوان "أثر أخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل دراسة إستطلاعية للآراء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع البليدة"، مجلة الريادة الاقتصادية للأعمال، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد6، العدد4، 2020.

أجريت هذه الدراسة بهدف تحليل اثر أخلاقيات لعمل بأبعادها (الإلتزام بالأنظمة والقوانين، عدم التحيز، الإحترام وحسن المعاملة، إتقان العمل، الإستقامة، الأمانة) على تحسين جودة حياة العمل بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع البليدة. حيث إستخدم الدارس الإستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، والتي وزعت على 60 عامل بالمؤسسة محل الدراسة، متبعا في ذلك المنهج الوصفي والتحليلي، مستخدما البرنامج الإحصائي "spss" لتحليل ومعالجة البيانات. توصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج منها:

- قد أظهر التشخيص لبعد أخلاقيات العمل على وجود مستوى عالي من الأخلاقيات لدى العاملين داخل المؤسسة ويقابله وجود جودة حياة عمل بدرجة عالية هي الأخرى؛
- أخلاقيات العمل تلعب دورا مهما في تحسين بيئة العمل ورفع من جودتها.

الدراسة الثامنة لـ:

شيخاوي محمود بعنوان "ثقافة المجتمع المحلي ودورها في ترسيخ أخلاقيات العمل لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار" أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، تخصص علم الإجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار، الجزائر، 2021.

أجريت هذه الدراسة بهدف التحقق من تأثير ثقافة المجتمع المحلي المتمثل في أبعاده (ثقافة العمل، ثقافة الوقت، الأخلاق لدى الأفراد، المعاملة مع الناس) في تعزيز أخلاقيات العمل المتجسدة في أبعادها الرئيسية (الحفاظ على المؤسسة، المال العام، إتقان العمل، الوقت في العمل، الإخلاص في لعمل، المعاملة في العمل) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار. لتحقيق أغراض هذه الدراسة تم جمع البيانات باستخدام أداة الإستبانة، فتم توزيع 372 منها على الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة، مستخدما على حد قوله منهج المسح الإجتماعي وكذا المنهج الوصفي والتحليلي كونهما الأشمل والأدق للدراسة، مع الإعتماد على أدوات أخرى تتمثل في الملاحظة والمقابلة. متوصلا بذلك الى جملة من النتائج أهمها:

- أن متغيرين لهما من الدلالة المفاهيمية والاتساع المعرفي ما يجعل الإحاطة بهما أمر صعب وان الأخلاقيات تعد الراهن الأول للحفاظ على المجتمعات في عصرنا الراهن، خصوصا في ظل الكم الهائل من المعرفة وتعدد البدائل والاختيارات؛

- لأخلاقيات العمل داخل المنظمة تأثيراً واضحاً على الممارسة المهنية والعمل؛
- هناك تأثير لثقافة المجتمع المكونة لثقافة الفرد وقيمه وذلك لما لها من دور فعال في غرس قيم الأخلاق العملية للعامل داخل المؤسسة، وأيضا ثقافة المجتمع تؤثر بشكل مباشر على سلوك وأخلاق الأفراد العاملين في المؤسسة.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الإبداع التنظيمي

نأتي على ذكر أهم دراسات العربية المعتمدة والتي تناولت في جانبها الإبداع التنظيمي:

الدراسة الأولى لـ

1- أيوب الجعبري دراسة بعنوان " دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في هيئات المحلية الفلسطينية، دراسة تطبيقية على شركة كهرياء الخليل" رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين، 2009. أجريت هذه الدراسة بهدف التعرف على دور الإبداع الإداري بأبعاده (القدرة على التحليل، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة) في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية دراسة تطبيقية بشركة كهرياء الخليل. حيث اعتمد الباحث على الاستبانة هي الآخرة كأداة أساسية لجمع البيانات والتي استهدف بها الباحث 151 موظفاً بالمؤسسة مع استثناءه عمال الحراسة والمراسلين والسائقين والمدير العام للشركة، وقد اتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام برنامج الرزم الإحصائية "spss" لتحليل ومعالجة البيانات، وتوصلت دراسته الى جملة من النتائج نأتي على ذكر أهمها: ان مستوى الإبداع لدى موظفي الشركة كان بدرجة كبيرة جدا ؛ ان دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي كان بدرجة متوسطة، ان مدى استخدام الإدارة الى أساليب تحقق مفهوم الإبداع وتعززه كانت بدرجة متوسطة.

الدراسة الثانية لـ:

عبد القادر أحمد مسلم وشذا سليم أبو سليم بعنوان "الإدارة الرشيدة ودورها في تحقيق الإبداع لدى العاملين في شركة جوال بمحافظة غزة"، المجلة الدولية لبحوث نظم المعلومات الأكاديمية، المجلد2، العدد11، 2018. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع، وبيان مدى توافر أدوات الإدارة الرشيقة (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، للعاملين متعددي الوظائف، 6 سيقما)، وتحديد مدى قدرتها على تحقيق الإبداع بأبعاده المختلفة (حل المشكلات، القابلية للتغيير، المخاطر). استخدم الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي، طبقت الدراسة على شركة جوال بمحافظة غزة، واستخدمت الإستبانة كأداة للدراسة وزعت على عينة قدرت ب 85 عامل. خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر لأدوات الإدارة الرشيقة وعناصر الإبداع في شركة جوال.

الدراسة الثالثة لـ:

حمد حمزة حسن الصفدي بعنوان "أثر عملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالأردن"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة أعمال، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن، 2019. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عملية خلق المعرفة بأبعادها (التنشئة الاجتماعية، التجسيد، التجميع، والاستيعاب)، على الإبداع (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، والأصالة) في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد إستبانه مكونة من (47) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من كافة (مدراء الإدارات، ومدراء المديریات، ورؤساء الأقسام، والموظفين)، والذين يمارسون مهامهم في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في الأردن - الإدارة العامة (عمان) - والبالغ عددهم نحو (435) موظف، حيث إتبعت الدراسة أسلوب المسح الشامل لسحب عينة الدراسة، وقد تم إستخدام برنامج التحليل الإحصائي "SPSS" لتحليل ومعالجة البيانات مع الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها :

- بأن هناك أثر لعملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في الأردن؛
- وجود أثر لأبعاد (التنشئة الإجتماعية، والتجميع، والإستيعاب) على الإبداع التنظيمي؛
- عدم وجود أثر لبعد (التجسيد) على الإبداع التنظيمي.

الدراسة الرابعة لـ:

قده حياة ونعورة بوبكر بعنوان "دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الإقتصادية، دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي"، مجلة البحوث الإقتصادية المتقدمة، المجلد 1، العدد 5، الوادي، الجزائر، 2020. هدفت هذه الدراسة إلى إظهار الدور المتنامي للإبداع التنظيمي بإعتباره أحد أشكال الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الإقتصادية، من خلال تحديد علاقة الأثر بين أبعاد الإبداع التنظيمي المتمثلة في: (الطلاقة، الأصالة، المرونة، للمشكلات والقدرة على التحليل) والميزة التنافسية.

قد تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه المناسب لموضوع الدراسة، وقد تم جمع المعلومات المتعلقة بالبحث الذي أجري ميدانيا من خلال تصميم إستبانه وتوزيعها على مجتمع الدراسة المتكون من 33 عاملا في المؤسسة محل الدراسة، وتم التحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS 22. من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- وجود مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي،
- عدم وجود علاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة.

الدراسة الخامسة لـ:

مصعب إبراهيم سليمان شعت بعنوان "أثر التفكير الإستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير تخصص القيادة والإدارة (غير منشورة)، جامعة الأقصى غزة، فلسطين، 2020. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التفكير الإستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية،

لتحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتفسير ظاهرة الدراسة، وإستخدم أداة الإستبانه لجمع البيانات من الميدان وتم توزيعها على عينة الدراسة الكلية والتي تبلغ (201)، وتم تحليلها بواسطة استخدام برنامج SPSS. خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها:

- هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل الباحثين على محاور الإبداع التنظيمي؛
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية تبعاً للمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة، والجامعة)؛

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغير الجامعة.

الدراسة السادسة لـ:

صبري مقيح بعنوان "الإدارة الرشيقة وأثرها في تحقيق الإبداع الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة"، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، المجلد 2، العدد 5، الجزائر، 2020. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة،

تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي مع إستخدام الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، والذي تم توزيعه على عينة عشوائية تقدر بـ 230 عاملا من مختلف المستويات الإدارية، واستخدمت طرق الإحصاء الوصفي والإستنتاجي لتحليل واختبار دراسة الفرضيات باستخدام برنامج SPSS، توصلت الدراسة إلى أن: الإدارة الرشيدة تؤثر في تحقيق الإبداع الوظيفي في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة بدرجة ضعيفة.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية

فيما يلي أهم الدراسات الأجنبية التي تناولت في جانبها أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي.

أولا/ الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل:

الدراسة الأولى لـ:

1. KSunanda, **Impact of Work Place Ethics on Employee and Organization Productivity**, International Journal of Management, V (09) I (01), 2018, pp 22-28

بعنوان: تأثير أخلاقيات العمل على لموظف والمنظمة إنتاجية.

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر أخلاقيات لعمل بأبعادها (النزاهة، الالتزام الذاتي، العمل بروح الفريق، الانضباط) على سلوك الموظف والإنتاجية التنظيمية في مؤسسات الهند.

حيث إعتمد الدارس على تجميع البيانات من خلال توزيع إستبانه على مجموعة 100 عامل في قطاعات مختلفة في الهند، وتم أخذ العينة بشكل عشوائي، مستخدما في ذلك المنهج الوصفي التحليلي كأداة للدراسة وجمع البيانات، مع إستخدام البرنامج الإحصائي "spss" لتحليل ومعالجة البيانات.

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها أن هناك وجود علاقة قوية بين أبعاد أخلاقيات العمل والإنتاجية التنظيمية في الهند.

الدراسة الثانية:

2. Kumar, Naresh, and Rose, Raduan Che, "**The impact of Knowledge sharing and Islamic work ethcon innovation capability**", Cross Cutural Management:An International journal, Vol. (06)No. (2,2012), pp.185-203.

بعنوان: أثر مشاركة المعرفة وأخلاقيات العمل الإسلامي في القدرة الإبداعية.

هدفت الدراسة لعرض، وتقديم تحليل مفصل عن العوامل المساعدة في تقاسم ومشاركة المعرفة، وبيان الدور أخلاقيات العمل الإسلامي بأبعاده (الإحترام وحسن المعاملة) في العلاقة بين تقاسم المعرفة، والقدرة على الإبداع والابتكار في منظمات القطاع العام.

قد تم تقييم مكونات القدرة على تقاسم وتشارك المعرفة، وأخلاقيات العمل الإسلامي، والقدرة على الإبداع باستخدام أداة المسح، وقد شارك في هذا المسح عدد (472) من الإداريين، ومقدمي الخدمات الدبلوماسية في منظمات القطاع العام في ماليزيا.

تشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن العلاقة القوية بين قدرة الموظفين على تقاسم المعرفة وقدرتهم على الإبداع مشروطة ومعتمدة بشكل طردي على أخلاقيات العمل الإسلامي.

ثانيا/ الدراسات المتعلقة بالإبداع التنظيمي:

الدراسة الثالثة:

3. Atallah "Mohammed Tayser " Alsharah :**Managerial Creativity and its relationship with Employees Perform Saudi Telecommunication Companies** ,European Journal of Business and Innovation Research ,Vol .2,No. (2014)6,pp.1-30.

بعنوان: "الإبداع الإداري وعلاقته مع الموظفين في تحسين الأداء في شركات الإتصال السعودي".

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على عناصر الإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة، قبول المخاطرة، المرونة، توليد الأفكار) التي سود في شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية، ومدى تأثيرها على الموظف في هذه الشركات. تم توزيع إستبانة على إدارات الشركة وهي: شركة "الاتصالات السعودية، وشركة "موبايل للاتصالات"، وشركة "الاتصالات زين" وقد تم إختيار عينة عشوائية تمثل فئة المسؤولين اللذين يشغلون مناصب عليا في الشركات، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- أن هناك علاقة إيجابية بين عناصر الإبداع الإداري وأداء الموظفين في الشركات محل الدراسة؛
- أن للشركات القدرة على تقديم أفكار جديدة لأداء العمل، ولهم القدرة على التفكير بسرعة لمواجهة مشكلات العمل وحلها.

الدراسة الرابعة لـ:

4. Titus Muthami Kising'u, and Others: "**The role oforganizational innovation in sustaining a competitive advantage in Kenya's universities**"(2016).

بعنوان " دور الابتكار التنظيمي في إستدامة ميزة تنافسية في جامعات كينيا.

هدفت الدراسة إلى تقييم دور الابتكار التنظيمي بأبعاده (قبول المخاطرة، المرونة، توليد الأفكار) في إستدامة ميزة تنافسية للجامعات في كينيا، والبحث حول إبتكار المنتج والإبتكار الإداري وإبتكار العملية. حيث إعتمدت الدراسة على لإستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم إستخدام العينة العشوائية الطبقية، التي شملت 57 جامعة معتمدة في كينيا

كانت أهم نتيجة لهذه الدراسة: أن الابتكار التنظيمي وابتكار العملية يلعبان دورا هاما في استدامة الميزة التنافسية لدى الجامعات.

المطلب الثاني: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

من خلال التطرق إلى الدراسات السابقة المحلية منها والعربية أو الأجنبية ذات الصلة بالدراسة الحالية التي سعت إلى التعرف على دور أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الأفراد بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز- التوزيع ورقلة، تبين أنه يوجد أوجه إتفاق وكذلك أوجه إختلاف للدراسة الحالية مع سابقتها من الدراسات في جوانب عديدة، وفيما يلي إستعراض لذلك:

1 من حيث المتغيرات:

لم تتفق الدراسة الحالية مع أي من الدراسات من حيث متغيرات الدراسة سواء المتغير المستقل أو المتغير التابع، وقد إتفقت مع البعض منها من حيث المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) كدراسة كل من: Kumar(2012)، كباشي وضياء الحق(2017)، Kunada(2017)، القرني (2020)، وإختلفت مع دراسة شيخاوي (2021) التي درست أخلاقيات العمل كمتغير تابع.

أما عن متغير الإبداع التنظيمي كمتغير تابع، فقد اتفقت مع دراسة كل من: عبد القادر مسلم وشذا سليم(2018)، الصفدي (2019)، ودراسة شعت مصعب(2020)، ودراسة مقيص صبري(2020)، وأخيرا دراسة القرني(2020). واختلفت مع دراسة كل: Mohammed Tayser (1014) Atallah، Titus Muthami Kising(2016)، عنان الجعبري(2009)، ودراسة قدة حياة ونعورة بوبكر (2020)، حيث الإبداع التنظيمي كان فيها كمتغير مستقل.

2 من حيث الزمان: معظم الدراسات السابقة كانت حديثة نوعا ما زمنيا أغلبها تم دراستها في حدود الخمس (05) سنوات الأخيرة.

3 من حيث المكان: أما من حيث مكان إجرائها، فقد إتفقت الدراسة الحالية مع جل الدراسات السابقة في إختيار الحدود المكانية للدراسة على غرار دراسة كل من بن عيشي (2017)، وضياء الحق (2017)، عبد السلام وبازينة والمصراحي (2020)، التي أجريت في شركات النفط والتي تعتبر ذات صلة في نشاطها مع المؤسسة محل الدراسة.

4 من حيث العينات الدراسة: تنوعت عينات الدراسة في الدراسات السابقة، فنجد من بينها: مدراء، ورؤساء أقسام، وموظفين، والغالب فيها موظفين من مختلف المواقع الوظيفية بشكل عام.

5 من حيث المنهج والأدوات:

- اتفقت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة من حيث إستخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، ولم تختلف مع أي منها بما في ذلك الدراسات الإجنيبة.
- أن الدراسة الحالية إتفقت مع جل الدراسات السابقة في إختيار الإستبانة كأداة للدراسة.

6 من حيث الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تم الإستفادة من الدراسات السابقة في جوانب عديدة منها:
- بناء فكرة الدراسة، حيث تم التعرف على أهمية كل من أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي؛
- إختيار منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي والتحليلي؛
- زودت الباحثين بأسماء العديد من الكتب والمراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي سهلت بناء الإطار النظري للبحث الحالي وإثرائه بمعلومات قيمة.
- بناء أداة الدراسة المستخدمة وهي الإستبانة والمقابلة وتحديد ملاحظتهما.
- تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.

7 الفجوة البحثية :

فيمايلي نستعرض الفجوة البحثية للدراسة.

الجدول (1-4): الفجوة البحثية

الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	الدراسات السابق
ربط الدراسة الحالية بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي.	في حدود بحث الطالبين، عدم ربط أية من الدراسات السابقة بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي	- تناولت الدراسات السابقة متغير أخلاقيات العمل من حيث ممارسته، وكذلك ربطها مع متغيرات أخرى (السلوك التنظيمي، الإبداع الوظيفي، جودة حياة العمل، ثقافة المجتمع المحلي، الإنتاجية، القدرة الإبداعية، الإنتاجي، وأخيرا ثقافة المجتمع المحلي). - ركزت العديد من الدراسات على دراسة الإبداع التنظيمي وربطها مع متغيرات أخرى(التفكير الإستراتيجي، القيادة التحويلية، الإدارة الرشيدة، خلق المعرفة، الأداء الوظيفي، الميزة التنافسية)
تم التركيز في الدراسة الحالية على موظفي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - امتياز التوزيع ورقلة	تتوفر العديد من دراسة تناولت متغير اخلاقيات العمل بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - امتياز التوزيع ورقلة، والقليل جدا من تناولت الابداع	قد طبقت الدراسات السابقة على مجتمعات مختلفة كالمؤسسات التعليمية والجامعية، شركات اتصالات، منظمات خاصة، مؤسسات حكومية، شاغلي الوظائف الإشرافية.
شملت الدراسة كافة الموظفين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - امتياز التوزيع ورقلة وبكافة مستوياتها التنظيمية	على حد علم الطالبين الدراسة الأولى في الجزائر تربط بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي	تنوعت أماكن الدراسات السابقة ما بين: - المحلية: والتي طبقت في الجزائر (أدرار، الجزائر العاصمة، البليدة، معسكر). - العربية: والتي طبقت في بعض الدول العربية كالأردن، السعودية، السودان، مصر، فلسطين، والخليج. - الأجنبية: والتي طبقت في بعض الدول كإندونيسيا، كينيا، وماليزيا.

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الحثيات النظرية للموضوع من خلال المبحث الأول المتضمن للأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي في مطلبه، حيث تضمن المطلب الأول ماهية أخلاقيات العمل وفيه تناولنا مفهوم وأهمية ومصادر أخلاقيات العمل وأهم العوامل المؤثرة فيها وأبعادها (الالتزام بالأنظمة والقوانين، الاحترام وحسن المعاملة، العدالة وعدم التحيز، النزاهة والشفافية، الأمانة)، والمطلب الثاني المتعلق بالإبداع التنظيمي والذي تضمن هو الآخر مفهومه وأهميته ومصادره وأنواعه ومعيقاته وأبعاده محل الدراسة (المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة)،

وفي المبحث الثاني من هذا الفصل تم التطرق إلى الدراسات السابقة التي كان لها صلة بالموضوع عربية وأجنبية، من خلال توضيح هدف كل منها والأداة المستخدمة للدراسة والمنهج المتبع وأهم نتائجها، كما تم التطرق إلى المقارنة بينها وبين دراستنا الحالية وعرض الفجوة البحثية بينهما ومجال الاستفادة منها.

من خلال ما سبق وما تم التطرق والتعرف عليه نظريا في الفصل السابق، كان التساؤل التالي: هل لأخلاقيات العمل دور في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع بورقلة؟ وهو ما سيتم التطرق إليه في الفصل الموالي كدراسة ميدانية لموضوع بحثنا هذا.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لأخلاقيات العمل
والإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين
بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء
والغاز-إمّياز التوزيع ورقلة

تمهيد

بعدها تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة التي تمحورت حول أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي، سوف نحاول في هذا الفصل إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري من خلال القيام بدراسة ميدانية بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، مبرزين مدى توافر مختلف الجوانب المتعلقة بأخلاقيات العمل ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، بحيث يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية المعتمدة، من حيث أسلوب الدراسة وتصميمه، طرق جمع البيانات وتحديد مجتمع الدراسة، تحديد أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

لدراسة أعمق وأكثر تفصيل لهذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين:

1. المبحث الأول: طريقة الدراسة وأدواتها.

2. المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج.

المبحث الأول: طريقة الدراسة وأدواتها

يحتوي هذا المبحث على مطلبين، الأول يتعلق بالطريقة المعتمدة في الدراسة، والثاني يتعلق بأداة الدراسة وأساليب التحليل.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى تقديم المؤسسة محل الدراسة وكذا العينة ومصادر جمع البيانات والمنهج المتبع في هذه الدراسة.

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: تقديم المؤسسة محل الدراسة (مجتمع الدراسة):

يعتبر مجمع سونلغاز المتعامل التاريخي في مجال التزويد بالطاقة الكهربائية والغاز في الجزائر، تأسست الشركة في عام 1969، وتعمل منذ نصف قرن في خدمة الجزائريين من خلال تزويدهم بمصدر الطاقة الضرورية للحياة اليومية.¹ تمتلك مؤسسة سونلغاز وحدات مسؤولة عن إنتاج ونقل الكهرباء والغاز تتجسد في فروعها المتعددة، ولعل مركز البحث وتطوير الكهرباء والغاز (CREDEG) أحد أهمها، بإعتباره مصدرا ومؤشرا واضحا للابداع والإبتكار فيها. من بين مخرجات هذا المركز نجد مثلاً: تكنولوجيا أداة الرصد عن بعد لإستهلاك الكهرباء التوتير المتوسط، حيث يتوقع من خلال هذه التكنولوجيا المساهمة في تقليص زمن الوصول إلى المعلومات في دقائق مقارنة بالرصد اليدوي الذي يستغرق ويكبد عناء التنقل إلى أماكن تواجد العدادات بإستعمال وسائل مادية كالسيارات وموارد بشرية تقوم بالرصد وحجز معلومات الرصد يدويا عن طريق الحاسوب بغرض إستعمالها في إعداد الفواتير.² هي احد مخرجات مركز البحث والتطوير (CREDEG) الخاص بالمؤسسة، وهناك العديد من براءات الإختراع لايسع المجال لذكرها.

من خلال الجانب الميداني تعد مديرية إمتياز التوزيع ورقلة شركة تابعة لشركة الجزائرية للكهرباء والغاز، مكلفة في نطاق إختصاصها بتوزيع الطاقة الكهربائية والغاز، وكذلك تلبية حاجات الزبائن من حيث التكلفة وجودة الخدمات، تم إنشاؤها بعد وضع لتطبيق وضعيات قانون رقم 01/02 المؤرخ في 23 ذو القعدة عام 1422 هـ الموافق لـ 05 فبراير 2002م المتعلقة بالكهرباء وتوزيع الغاز بواسطة القنوات المختلفة، وذلك كون الشركة الوطنية للكهرباء والغاز تسعى دوما في مجال أنشطتها إلى تحسين نمط تسييرها الإقتصادي الذي يفيد في المقام الأول هذه المهمة التي تشكل الأساس الراسخ لثقافتها كمؤسسة، حيث تتمثل مهامها الرئيسية في:

- إيصال الكهرباء والغاز للزبائن الجدد؛
- تسيير منشآت توزيع الطاقة الكهربائية؛
- تطبيق السياسة التجارية للمؤسسة؛
- إستمرارية توزيع الطاقة الكهربائية والغازية للمؤسسة .

¹ <https://www.sonelgaz.dz>, 27/05/2022, 17:35

² محمد عبد الرؤوف بوعابة وعبد الرؤوف حجاج، أثر الإنفاق الإستثماري لتكنولوجيا المعلومات على أداء الرصد الالي عن بعد لاستهلاك الكهرباء التوتير المتوسط بسونلغاز، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 120، 2020، ص 668.

الهيكل التنظيمي

يعد الهيكل التنظيمي البناء الذي يبين مختلف المستويات الإدارية والمصالح التنظيمية الرئيسية والفرعية في المؤسسة، فهو يبين أشكال الإتصالات وشبكات العلاقات الداخلية القائمة فيها.

يتضح أن الهيكل التنظيمي للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة (انظر الملحق رقم 04) هيكل أقسامي، يتكون من عدة مستويات إدارية تنظيمية، ولعل أكثر ما يميز هذا النوع من الهياكل ضعف الإتصال، وهذا في حد ذاته قد يؤدي إلى غياب التركيز على أخلاقيات العمل وحتى الإبداع التنظيمي بالشكل الجيد أو المطلوب في المؤسسة.

● التعداد البشري لمديرية التوزيع ورقلة 2022.

الجدول (1.2): يوضح تعداد أفراد مديرية التوزيع بورقلة

الرقم	الرتبة	الجنس	العدد
01	إطار سامي	ذكور	19
		إناث	05
02	إطار	ذكور	42
		إناث	19
03	عامل تحكم عالي	ذكور	110
		إناث	10
04	عامل تنفيذ	ذكور	18
		إناث	01
إجمالي الأفراد			224

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على وثائق المؤسسة

من خلال الجدول (1.2) نلاحظ أن إجمالي عدد الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة (224)، موزعة إلى 24 إطار سامي من بينهم 5 إناث، و 61 إطار منهم 19 أنثى، و 120 عامل تحكم عالي منهم 10 إناث، و أخيرا 19 عامل تنفيذ من بينهم أنثى واحدة.

ثانيا/ عينة الدراسة:

قمنا باختيار سحب عينة عشوائية طبقية قدرها 140 من أصل 224، وهو مجموع العمال بالمؤسسة محل الدراسة، وذلك حتى يتم تغطية كافة الرتب الوظيفية بنسب متقاربة وأكثر دقة وشمولية، معتمدين في ذلك على جدول تحديد العينات التالي:

الجدول (2.2): يوضح تحديد العينة الطبقية العشوائية

العينة المختارة	المجتمع		
12	19	ذكور	إطار سامي
03	5	إناث	
26	42	ذكور	إطار
12	19	إناث	
66	110	ذكور	أعوان التحكم العالي
07	10	إناث	
11	18	ذكور	أعوان تنفيذ
1	1	إناث	
140	224	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبان وفقا لتحديد العينة.

تم توزيع 140 إستبانة ليتم استرجاع 124 منها، وبلغ عدد الإستبانات التي لم تسترجع بـ (12) إستبانة، أما فيما يخص الإستبانات الغير صالحة للتحليل فكان عددها (04) والجدول أدناه يوضح أكثر توزيع العينة والنسب:

الجدول(3.2): يوضح توزيع العينة

الإستبانات الموزعة	الإستبانات المفقودة	الإستبانات الغير صالحة	الإستبانات الصالحة	المجموع
140	12	04	124	
%100	%8.57	%2.86	%88.57	النسبة %

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لتوزيع الإستبانة

الفرع الثاني: مصادر جمع البيانات ومنهج الدراسة

أولاً: مصادر الحصول على البيانات :

تمثلت أهم مصادر المعتمدة للحصول على البيانات فيما يلي:

- **مصادر أولية:** لمعالجة الجانب الميداني للدراسة تم الإعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات وقمنا بتصميمها، كذلك تم الإعتماد على المقابلة مع بعض رؤساء المصالح والمكاتب في المؤسسة من أجل تعزيز النتائج المتوصل إليها، وفك رموز بعض التساؤلات.

- **مصادر ثانوية:** حاولنا ما باستطاعتنا وما توفر لدينا من وسائل وأدوات الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات المنشورة حول موضوع الدراسة باستخدام الكتب، المجلات، المقالات، انترنت، رسائل جامعية وتقارير سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي ساعدتنا في جميع مراحل البحث والدراسة.

ثانياً: منهج الدراسة

للوصل إلى الهدف والإجابة على تساؤلات البحث إعتدنا على المنهج الوصفي لضبط مختلف المفاهيم النظرية كمفهوم

أخلاقيات العمل، والإبداع التنظيمي ومفاهيم أخرى، وذلك بالإعتماد على جمع المعلومات المتوفرة في المراجع والدراسات السابقة، كما إستعملنا المنهج التحليلي لتحليل جوانب ومضمون مختلف المفاهيم الواردة في البحث، وتحليل نتائج الدراسة التطبيقية باستخدام أداتي الإستبانة، والمقابلة ومن ثم تحليل وتفسير نتائجه.

المطلب الثاني: أدوات وأسلوب الدراسة

إن استخدام الباحث للمنهج الوصفي يسمح له باستخدام أدوات متعددة تمكنه من الوصول إلى أهدافه، من بين إبرز هذه الأدوات نجد: الإستبانة، المقابلة، تحليل الوثائق، الملاحظة، وقد إعتمدت دراستنا هذه على كل ما سبق ذكره من أدوات.

الفرع الأول: أدوات الدراسة

تم استخدام الأدوات التالية

- **الوثائق:** تم الإعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة، والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة ومختلف فروعها وحول تعداد العمال، ومختلف الأصناف الوظيفية الموجودة فيها.
- **الملاحظة:** بحيث تم الإعتماد على الملاحظة والتي كان لها دور كبير في فسح المجال لإستكشاف ميدان الدراسة والتعرف على الهياكل والمصالح، وذلك من خلال الزيارات والتنقل بمختلف الأماكن بميدان الدراسة، والتي سمحت بالتعرف على طبيعة وظروف العمل.
- **المقابلة:** تم الإعتماد عليها كأحد طرق جمع البيانات، لكشف الآراء حول موضوع الدراسة وما تضمنته اشكالياتها، حيث تمت صياغة أسئلتها بناء على ما ورد في أسئلة الإستبانة المحكمة، ولالإلمام أكثر بالمعطيات التي تمس موضوع البحث، تم إجراء مقابلتين مختلفتين، المقابلة الأولى¹ تم إجراؤها مع ثلاثة موظفين والمقابلة الثانية² مع موظف واحد من الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز- إمتياز التوزيع ورقلة، سمحت لنا باستكشاف أكثر لميدان الدراسة، مع معرفة مدى فهم واعتماد أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي في المؤسسة (انظر الملحق رقم: 03).

- **الإستبانة:** من أجل جمع المعلومات الأولية تم الإعتماد على أداة الإستبانة والتي تقوم على أساس إعداد الأسئلة المرتبطة والمكاملة لبعضها البعض حول مشكلة الدراسة وفروضها ليجيب عليها المستقضي، بعد ذلك تم تفرغها وتبويبها وتحليلها وإستخلاص النتائج منها للوصول إلى أهداف الدراسة، حيث تمت صياغتها وبناء فقراتها إسترشادا بالدراسات السابقة وتتكون من ثلاثة محاور (انظر الملحق رقم: 02)، بمجموع 54 فقرة كما يلي:

1. **المحور الأول:** يتمثل في المعلومات الديمغرافية عن المستجيب (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الأقدمية والرتبة الوظيفية)؛

2. **المحور الثاني:** خاص بفقرات أخلاقيات العمل؛

¹مقابلة مع السادة: م1 بوزيد منير (رئيس قسم العلاقات التجارية)، م2 حمار فضيلة (رئيسة مصلحة تخطيط شبكة الغاز)، م3 مزار عثمان (مهندس دراسات قسم مراقبة أشغال الكهرباء والغاز)، بخصوص (دور أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، حيث تم إستنباط أسئلة المقابلة من الإستبانة التي تم تحكيماها)، بتاريخ: 14-04-2022.

²مقابلة مع السيد م4 بوعاية محمد عبد الرؤوف، (مفتش جهوي في مراقبة التسيير)، بخصوص (مظاهر الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة)، بتاريخ: 15-04-2022.

3. المحور الثالث: خاص بفقرات الإبداع التنظيمي.

كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول(4.2): يوضح ترتيب وتعداد فقرات الإستبانة

الرقم	المحاور	الأبعاد	ترقيم الفقرات	عدد الفقرات
01	أخلاقيات العمل	الإلتزام بالأنظمة والقوانين	05-01	05
02		العدالة وعدم التحيز	10-06	05
03		الإحترام وحسن المعاملة	15-11	05
04		النزاهة والشفافية	21-16	06
05		الأمانة	26-22	05
إجمالي أبعاد المحور الأول				
06	الإبداع التنظيمي	الطلاقة	31-27	05
07		مرونة التفكير	36-32	05
08		قبول المخاطرة	40-37	04
09		الحساسية للمشكلات	44-41	04
10		الأصالة	49-45	05
إجمالي أبعاد المحور الثاني				
إجمالي المحاور				

المصدر: إعداد الطالبتان بالإعتماد على مخرجات SPSS.V26

قد تم تكوين جميع مقاييس الإستجابات لفقرات المقياس وفقا لمقياس ليكارت الخماسي كما في الجدول الموالي:

الجدول(5.2): مقياس الإجابات على الفقرات.

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

ثم حساب المتوسط المرجح لتحديد الإتجاه العام حسب قيم المتوسط المرجح وتحديد درجة توافق فقرات الإستبانة بأكثر دقة كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (6.2): مجال المتوسط المرجح لكل مستوى.

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	من 2.60 إلى 3.39
موافق	من 3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المصدر: إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS.V26.

● **ثبات وصدق اداة الدراسة:**

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الإستبانة) قمنا باستخدام معامل الثبات **Cronbach's Alpha**، للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينة الدراسة، والذي يأخذ قيمة تتراوح من الصفر والواحد، فإذا لم يكن هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، أما إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد، والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول (7.2): معامل الثبات **Cronbach's Alpha** لمحاور أداة الدراسة

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات
أخلاقيات العمل	الإلتزام بالأنظمة والقوانين	05	0.848
	العدالة وعدم التحيز	05	0.778
	الإحترام وحسن المعاملة	05	0.837
	النزاهة والشفافية	06	0.661
	الأمانة	05	0.896
إجمالي الأبعاد			0.911
الإبداع التنظيمي	الطلاقة	05	0.899
	مرونة التفكير	05	0.892
	قبول المخاطرة	04	0.832
	الحساسية للمشكلات	04	0.748
	الأصالة	05	0.844
إجمالي الأبعاد			0.942
الثبات العام			0.952

المصدر: إعداد الطالبتان بالإعتماد على مخرجات SPSS.V26

يتضح من الجدول (7.2) أعلاه أن معامل الثبات لمختلف أبعاد المتغيرين تراوح ما بين (0.661) بالنسبة لبعدها النزاهة

والشفافية كحد أدنى و(0.899) لبعده الطلاقة كحد أقصى، حيث بلغ معامل ثبات بالنسبة لمحور أخلاقيات العمل(0,911) ومحور الإبداع التنظيمي (0,942). فيما بلغ معامل الثبات العام لمختلف محاور أداة الدراسة (0,952) لإجمالي فقرات الإستبانة الـ(49)، وكل هذه النتائج المحصل عليها جيدة للثبات مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج في حالة إعادة تطبيق الإستبانة مرة أخرى على نفس العينة وفي نفس الظروف.

ومنه فإن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، يمكن الإعتماد عليها في التطبيق الميداني.

1. صدق أداة الدراسة:

قد قامت الطالبتان من التحقق من صدق الأداة المستخدمة وللتأكد من خدمتها لأهداف الدراسة من خلال:

أ- الصدق من وجهة نظر المحكمين "الصدق الظاهري": حيث تم عرض الإستبانة على الأستاذ المشرف ثم على هيئة أساتذة محكمين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وأسماء الأساتذة المحكمين بالملحق (أنظر الملحق رقم: 03)، وقد تمت الإستجابة من قبل الطالبتين لأراء المحكمين بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء ما تقدم من إقتراحات، وبذلك إستخرجت الإستبانة في شكلها النهائي (انظر الملحق رقم 02)، وهو ما يحقق الصدق الظاهري لأداة الدراسة، واعتبرت صالحة لقياس ما وضعت له.

ب/ الصدق البنائي: وقد جرى التحقق من مدى الصدق البنائي للإستبانة بحسب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة وذلك بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الإصدار 26، والجدول أدناه يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول (8.2): معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الإستبانة ودرجته الكلية

الدرجة الكلية				الأبعاد
حجم العينة	مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	
124	0.01	0.000	0.748	الإلتزام بالأنظمة والقوانين
124	0.01	0.000	0.522	العدالة التنظيمية وعدم التحيز
124	0.01	0.000	0.767	الإحترام وحسن المعاملة
124	0.01	0.000	0.711	النزاهة والشفافية
124	0.01	0.000	0.719	الأمانة
124	0.01	0.000	0.925	إجمالي أبعاد أخلاقيات العمل
124	0.01	0.000	0.795	الطلاقة
124	0.01	0.000	0.848	مرونة التفكير
124	0.01	0.000	0.693	قبول المخاطرة
124	0.01	0.000	0.693	الحساسية للمشكلات
124	0.01	0.000	0.644	الأصالة
124	0.01	0.000	0.905	إجمالي أبعاد الإبداع التنظيمي

المصدر: إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات SPSS.V26

من نتائج الجدول (8.2) نجد أن:

جميع معاملات ارتباط بيرسون بين محاور أداة الدراسة والدرجة الكلية لها دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، حيث بلغ الحد الأقصى لمعاملات الارتباط (0.925)، بينما الحد الأدنى بلغ (0.522)، وهذا ما يثبت الصدق البنائي لهذه الإستبانة.

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.V26 وقد تم الإعتماد على بعض الإختبارات بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية كما يلي:

- 1- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة؛
- 2- معامل إرتباط بيرسون لقياس الصدق البنائي لأداة الدراسة، وكذلك لتحديد العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي؛
- 3- النسب المئوية والتكرارات لمعرفة خصائص الدراسة؛
- 4- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة الإتجاه العام لإستجابات عينة الدراسة لكل عبارة؛
- 5- إختبار التوزيع الطبيعي للوقوف على إعتدالية التوزيع؛
- 6- إختبار Mann-Whitney؛
- 7- إختبار Kruskal-Wallis.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

سنحاول في هذا المبحث عرض أهم نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

سننطلق في هذا المطلب إلى وصف عينة الدراسة والتحليل الإحصائي الوصفي للبيانات.

الفرع الأول: وصف عينة الدراسة

وفيما يلي عرض لخصائص أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والمتغيرات الوظيفية (الجنس، العمر، الاقدمية، المؤهل العلمي، الاقدمية والرتبة الوظيفية).

الجدول (9.2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس
87.9	109	ذكر
12,1	15	أنثى
%100	124	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات SPSS.26

يتضح من الجدول رقم (9.2) والموضح لجنس الباحثين أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث، حيث قدرت نسبة الذكور (87.9%) بتعداد (109) عامل، في حين بلغ عدد الإناث (15) عاملة ما نسبته 12.1%، يعزى ذلك إلى طبيعة نشاط المؤسسة والذي يعتمد غالبا على الجانب التقني الميداني، وهذا ما يتوفر في فئة الذكور لممارسة مختلف المهام الميدانية.

الجدول (10.2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة المئوية (%)	التكرار	السن
04,1	05	أقل من 30 سنة
54,8	68	من 30 إلى أقل من 40 سنة
28,2	35	من 40 إلى أقل من 50 سنة
12,9	16	من 50 سنة فأكثر
100	124	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتضح أن (68) من أفراد العينة ما نسبته 54,8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم 124 فرد يتراوح سنهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة، في حين أن (35) من الأفراد يتراوح سنهم ما بين 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة 28,2%، و(16) عاملا يفوق سنهم ال(50) سنة بنسبة 12,9%، ونسبة 04,1% يبلغ (05) عمال سنهم أقل من 30 سنة .

ترى الطالبان أن تلك النسب ترجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة الذي يتطلب الجهد العضلي والقوة البدنية ، وهذا يتوفر أكثر في فئة الشباب، وهي نتيجة أخرى إلى سعي المؤسسة إلى تجديد مواردها البشرية بطاقات شابة، كون أن لهذه الفئة الأثر والأهمية البالغة في المؤسسة، مع حفاظها على نسبة من مواردها البشرية القديمة ذات الخبرة في مجال العمل والتي تعتبر مصدرا هاما في نقل الخبرات والمعارف والتسيير، وأيضا معتمدا في تكوين العاملين الجدد.

الجدول (11.2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية (%)	التكرار	المؤهل العلمي
6.5	08	أساسي فأقل
56.5	70	ثانوي
37	46	جامعي
%100	124	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال الجدول رقم (11.2) أعلاه الموضح للمستوى التعليمي لأفراد العينة يتضح لنا أن المستوى الثانوي هو الغالب بنسبة قدرت ب(56.5%)، ليأتي بعدها المستوى الجامعي بنسبة (37%)، ويليهما في الأخير الأساسي فأقل بنسبة قدرت ب(6.5%).

تأتي هذه النسب لتبين أن المؤسسة تسعى إلى مسايرة إحتياجاتها البشرية وفق ما يتطلبه ذلك من تقديم خدماتها وتحسينها وذلك من خلال الإستثمار في خبرة الطاقات البشرية المتكونة والمتخصصة عن طريق توظيف المستوى التعليمي الجامعي المشرف على تسيير مختلف مصالح المؤسسة، والمستوى الثانوي المستفيد من التكوين المهني في مجالات متعددة ومختلفة تمس في مجملها التخصصات المطلوبة لدى المؤسسة، لتبقى دائما الحاجة إلى مستويات أخرى من متطلبات كل مؤسسة وهي في الغالب تمس الوظائف التي لا تتطلب مستويات تعليمية عالية، ومنه فإن الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة تشمل كل المستويات الدراسية.

الجدول(12.2):توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الرتبة الوظيفية
08.1	10	عامل تنفيذ
54.8	68	عامل تحكم عالي
26.6	33	إطار
10.5	13	إطار سامي
%100	124	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال الجدول رقم (12.2) يتضح أن: عدد (10) عمال ما نسبته 08.1% من إجمالي أفراد العينة يشغلون رتبة عون تنفيذ، و(68) عامل ما نسبته 54.8% يشغلون رتبة عامل تحكم عالي، و(33) منهم ما نسبته 26.6% من الإطارات و13 إطار سامي ما يعادل 10.5%.

وترى الطالبتين أن تعداد المؤسسة في مختلف الرتب يتلاءم وهيكلها التنظيمي من حيث الوظائف والمهام، وهو ما يعكسه النسب الظاهرة في الجدول، حيث نجد أن ما نسبته 62.9% تتوزع ما بين (عمال التحكم العالي وعمال التنفيذ) وهي الفئة الضرورية والأساسية التي تعكس الطابع الخدماتي للمؤسسة، أما ما تبقى من النسب والموزعة بين الإطارات والإطارات السامية تمثل الأفراد ذوي المستويات العالية في المؤسسة، وهي الفئة الساهرة على تسيير مصالح وأقسام المؤسسة.

الجدول(13.2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل

النسبة المئوية (%)	التكرار	الأقدمية
21,0	26	أقل من 05 سنوات
27,4	34	من 05 إلى 15 سنة
44,3	55	من 15 إلى 25 سنة
07,3	9	من 25 سنة فأكثر
100	124	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال الجدول رقم (13.2) الموضح للأقدمية في العمل للمبحوثين: يظهر أن أغلب أفراد عينة البحث لديهم خبرة في

العمل تتراوح من 15 إلى 25 سنة بنسبة تقدر بـ44,3%، يليها الأفراد الذين لديهم خبرة (05-15) بنسبة تقدر بـ27,4%، ليأتي بعدها الأفراد ذوي الخبرة أقل من 05 سنوات بنسبة تقدر بـ21%، ليأتي في الأخير الأفراد اللذين تفوق سنوات الخبرة لديهم 25 سنة بنسبة تقدر بـ07,3%.

نلاحظ من خلال الجدول أنه كلما إتجهنا نحو سنوات الأقدمية تتزايد النسبة تدريجيا، ما يوحي بأن المؤسسة تحافظ على طاقاتها ومواردها البشرية ذات الخبرة لأطول مدة ممكنة من خلال إنتهاجها لعدة سبل وآليات تعزز بقاءهم للعمل فيها، فهم من يعتمد عليهم في تسيير المؤسسة وهذا ما يتمكن منه العامل أكثر فأكثر عن طريق الخبرة وسنوات العمل، ويعزى ذلك إلى تطبيق المؤسسة المحكم إلى القوانين والنصوص الواردة في عملية التوظيف والإحالة إلى التقاعد، وكذا آليات وسياسات المؤسسة الجيدة في المحافظة على مواردها البشرية.

الفرع الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات

في هذا الإطار سوف يتم دراسة اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات أبعاد متغير أخلاقيات العمل وأبعاد متغير الإبداع التنظيمي، وذلك بعرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومن خلال قيم المتوسطات المرجحة التي تم حسابها سابقا على أساس مقياس ليكارت لتحديد درجة الموافقة والإتجاه العام حول الإجابات.

1- إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات أبعاد أخلاقيات العمل

أ/ الإلتزام بالأنظمة والقوانين: فيه سيتم تحليل ما جاءت به الإستبانة والمقابلة، والخروج من ذلك بتحليل شامل لكليهما.

1. نتائج الإستبانة

الجدول(14.2): إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الإلتزام بالأنظمة والقوانين

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
4	متوسط	0,98	3,27	01- تتم إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في المؤسسة في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة لذلك.
5	متوسط	0,95	3,22	02- تفرض المؤسسة تعليمات ونشرات داخلية مرضية بالنسبة لي.
3	متوسط	0,92	3,31	03- تتوافق العقوبات الإدارية التي قد أخضع لها في المؤسسة مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا الشأن.
1	مرتفع	0,96	3,69	04- أقوم بمهامي وفقا للسياسات والإجراءات محددة في المؤسسة.
2	مرتفع	0,99	3,43	05- تساهم القوانين والسياسة المتبعة في المؤسسة في إنجازي لأعمالي بكفاءة وفعالية.
/	متوسط	0,75	3,38	المتوسط الإجمالي لفقرات بعد (الإلتزام بالأنظمة والقوانين)

المصدر: إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات SPSS.26

نلاحظ من الجدول (14.2) أن:

الإتجاه العام لبعد الإلتزام بالأنظمة والقوانين متوسط وذلك بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.75) وهو ما يعكس موافقة متوسطة من طرف المبحوثين على محتوى هذه الفقرات.

فيما يخص نتائج فقرات هذا البعد فتم ترتيبها وفقا لدرجة الإستجابة وهذا حسب أكبر متوسط حسابي، ومن الملاحظ

أن هناك التزام بالقيام بالمهام من طرف العمال وفق السياسات والإجراءات المحددة في المؤسسة، والذي نصت عليه الفقرة رقم 4 "أقوم بمهامي وفقا للسياسات والإجراءات محددة في المؤسسة" بشكل مرتفع لدى المبحوثين بمتوسط حسابي قدر بـ (3.69) وإختراف معياري (0.96)، لكن عدم الرضى نسبي والمقبول للمبحوثين عن التعليمات والنشرات الداخلية التي تفرضها المؤسسة والذي نصت عليها الفقرة رقم 2 "تفرض المؤسسة تعليمات ونشرات داخلية مرضية بالنسبة لي" جاءت بأقل إستجابة بمتوسط حسابي (3.22) وإختراف معياري (0.95) كانت سببا في تخفيض المتوسط الإجمالي للبعد هو الأخر. بالنظر إلى درجة الإستجابة المتوسطة للمبحوثين إتجاه فقرات هذا البعد فإن ذلك يعزى لأحد الأمرين إما بكونه غير موجود في المؤسسة أو أنه غير واضح بالنسبة لعينة المبحوثين.

2. نتائج المقابلة

الجدول (15.2): إجابات المقابلة حول أسئلة بعد الإلتزام بالأنظمة والقوانين.

إجابات المقابلة حول فقرات
السؤال: هل تتم إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في المؤسسة في ضوء أحكام ومبادئ القانونية منظمة لذلك؟
م1: أكيد نحن لدينا قوانين وإجراءات تتبعها على الأقل على مستوى المصلحة التي اشرف على تسييرها لذا مستحيل الخروج عن الإجراءات فعلى مستوى المصلحة لدينا إجراءات تتبعها وأسعار يستحيل الخروج عنها، يعني مستحيل أن لا نعمل ضمن إجراءات
م2: نعم
م3: الإجابة: نعم كل شخص يعمل وفق إجراء فهناك برنامج ولكل شخص إجراءات يقوم على أساسها بمهامه.
السؤال: هل ترى بأن التعليمات ونشرات داخلية المفروضة مرضية؟
م1: التعليمات والنشرات ليست صادرة مني ويجب إحترامها.
م2 و م3: الإجابة: نعم مرضية
السؤال: هل هناك توافق بين العقوبات الإدارية مع الأنظمة والقوانين المعمول بها ؟
م1 و م2: نعم هناك توافق.
م3: نعم أكيد بأن هناك توافق للعقوبات مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا الشأن نعم أكيد ومدروسة بشكل جيد.
السؤال: هل يتم العمل وفق سياسات وإجراءات محددة من قبل المؤسسة؟
م1: أكيد لأن حساسية المصلحة يجعلنا لا نخرج عن إطار السياسات والإجراءات.
م2: هناك التزام.
السؤال: بصفتك مسؤول هل ترى أن القوانين والسياسة المتبعة في العمل تساهم في إنجاز العاملين التابعين لكم لمهامهم بكفاءة وفعالية؟
م1: كثيرا ما تكون
م2: نعم أكيد
م3: نعم مع مراقبة الأعمال اذا كانت تحمل أخطاء
يتضح أن البعد موجود ومعتمد بقوة في المؤسسة محل الدراسة

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على المقابلة الأولى

من خلال الجدول (15.2) أدناه المبين لنتائج المقابلة نجد ان:

إجراءات العمل تسير على ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة يستحيل مخالفتها أو الخروج عنها، وسط إحترام كبير وتطبيق لما تفرضه المؤسسة من التعليمات والنشرات الداخلية، مع توافق بين العقوبات والقوانين الإدارية المعمول بها، وأيضاً مساهمة القوانين والإجراءات في إنجاز الاعمال بكفاءة وفعالية، وذلك يعزى لكونها ترسم خطوط يكتشف من خلالها المسؤولين الأخطاء المرتكبة ومن تم تصحيحها.

بشكل عام تبين نتائج تحليلي الإستبانه والمقابلة أن الإتجاه العام لبعدها الإلتزام بالأنظمة والقوانين جاء متوسط ويعزى ذلك لعدم الوعي بحقيقة البعد من قبل الباحثين في المؤسسة محل الدراسة.

ب/ العدالة وعدم التحيز:

فيه سيتم تحليل ما جاءت به الإستبانه والمقابلة، والخروج من ذلك بتحليل شامل لكليهما فيما يخص هذا البعد.

1. نتائج الإستبانه: كانت كما هي في الجدول التالي:

الجدول(16.2): إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد العدالة وعدم التحيز

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
3	متوسط	1,09	3,10	6- أشعر بالعدالة في تعامل إدارة المؤسسة معي في العمل
5	متوسط	0,95	2,98	7- لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي
4	متوسط	0,99	3,04	8- أشعر بالنزاهة في حسم النزاعات بين الموظفين دون تحيز لأي طرف
2	متوسط	1,05	3,15	9- أتمتع بامتيازات وظيفية لا تقل عن الآخرين حسب مستوياتهم التنظيمية
1	متوسط	0,80	3,29	10- تطبق المؤسسة تعليمات التشغيل ولائحة الإجراءات على الجميع دون استثناء
/	متوسط	0.71	3.10	المتوسط الإجمالي لفقرات بعد (العدالة وعدم التحيز)

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال الجدول (16.2) المبين أعلاه نلاحظ أن:

الإتجاه العام لبعدها العدالة وعدم التحيز متوسط وذلك بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (0.71) وهو ما يعكس موافقة متوسطة هي الأخرى من طرف الباحثين على محتوى الفقرات الخاصة بهذا البعد.

أما فيما يخص نتائج فقراته فتم ترتيبها وفقا لدرجة الإستجابة حسب أكبر متوسط حسابي، ومن الملاحظ أن كل إجابات الفقرات تتجه نحو المتوسط وأن تطبيق التعليمات ولوائح الإجراءات على جميع العاملين في المؤسسة دون استثناء والذي نصت عليه الفقرة رقم 10 "تطبق المؤسسة تعليمات التشغيل ولائحة الإجراءات على الجميع دون استثناء" بمتوسط حسابي قدر بـ (3.29) وانحراف معياري (0.80) كان أكثرها قبولا نسبيا لدى الباحثين مقارنة ببقية الفقرات التي شهدت نفس الإتجاه، تليها الفقرة رقم 09 التي نصت على أنه "أتمتع بامتيازات وظيفية لا تقل عن الآخرين حسب مستوياتهم التنظيمية" والتي جاءت بعدها بمتوسط حسابي (3,15) وانحراف معياري(1,05).

بالنظر لدرجة الإستجابة المتوسطة للمبحوثين اتجاه فقرات هذا البعد هو الآخر فإن ذلك يضعنا أمام تفسيرين

إما أنه غير موجود في المؤسسة أو أنه غير واضح لدى المبحوثين فيها.

3. نتائج المقابلة:

كانت أجوبة المقابلة حول بعد العادلة وعدم التحيز كما هي في الجدول التالي:

الجدول(17.2): إجابات المقابلة حول أسئلة العادلة وعدم التحيز

إجابات المقابلة حول الفقرات
السؤال: هل ترى بأن هناك عدالة في التعامل مع الموظفين؟
م2: نعم.
م3: على مستوى الشخصي الحمد لله.
السؤال: هل هناك فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي؟
م1: ليس هناك فروق كبيرة الشيء الوحيد هو انو لما يكون اثنين في نفس المستوى فأن الخبرة ممكن تخلق الفارق لكن ليس بشكل كبير، يعني اذا كان هناك احد لديه 10 سنوات خبرة وأخر 5 سنوات ليس مثل بعض.
م2: نعم هناك فروق لكن ليست كبيرة في نفس المستوى التنظيمي.
م3: نعم لا توجد فروق كبيرة بين الرواتب الموظفين في إطار نفس المستوى ممكن أن تكون فروقات قليلة تصنعها سنوات العمل أي الخبرة لكن ليس بفارق كبير.
السؤال: هل ترى أن العمال المرؤوسين يشعرون بالنزاهة في حسم النزاعات دون تحيز لأي طرف من قبلكم؟
م1: نعم
م3: هنا حسب نزاهة المسؤول.
السؤال: هل ترى أن العمال المرؤوسين يشعرون بتمتع بامتيازات وظيفية لا تقل عن بعضهم البعض حسب مستوياتهم التنظيمية
م1 و م2 و م3: نعم هناك تمتع
السؤال: هل يتم تطبيق التعليمات ولوائح الإجراءات على جميع العمال دون استثناء؟
م1: أكيد ليس هناك من لا تطبق عليه او لا يتبع الإجراءات فالقانون يلتزم به الجميع .
م2: نعم.
م3: نعم أكيد على الرئيس والمرؤوس.
البعد موجود ومعتمد

المصدر : إعداد الطالبتان بالإعتماد على المقابلة الأولى

من خلال الجدول (17.2) المبين أعلاه نلاحظ أن:

أن شعور العمال بالعدالة هو شعور نسبي لكل وجه نظره، وأن هناك وجود فرق طفيف بين رواتب الموظفين في نفس المستوى التنظيمي يصنعه الفارق في سنوات العمل (الخبرة)، وأن حسم النزاع خاضع لنزاهة المسؤول، وأن هناك تمتع بامتيازات وظيفية يعززه أداء الفرد العامل، وأن كل العاملين رئيسا ومرؤوسا خاضعين لتطبيق التعليمات ولوائح الإجراءات دون استثناء، وبناء على كل ما سبق ذكره من نتائج فإن هذا البعد موجود ومطبق في المؤسسة محل الدراسة.

بشكل عام تبين النتائج الإستبانة أن المتوسط الإجمالي لهذا البعد جاء متوسط في المؤسسة محل الدراسة، وبناء على ما جاء من نتائج في المقابلة نرجح أن عدم الوعي بحقيقة البعد هو من كان سببا في هذا التوجه النسبي والمقبول للمبحوثين حول فقرات هذا البعد في الإستبانة.

ج/ الإحترام وحسن المعاملة:

على مستوى هذا البعد سيتم ايضا تحليل ما جاءت به الإستبانة ولمقابلة، والخروج من ذلك بتحليل شامل لكليهما فيما يخص هذا البعد.

1. نتائج الإستبانة

الجدول(18.2): إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الإحترام وحسن المعاملة

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
3	مرتفع	1,02	3,69	11- يتعامل معي رؤسائي في العمل بود واحترام
1	مرتفع	0,86	4,02	12- يوجد احترام كبير بيني وبين زملائي في العمل
4	متوسط	0,98	3,35	13- تراعي المؤسسة الظروف الطارئة التي قد تحدث معي
2	مرتفع	0,70	3,99	14- أستخدم كلمات مناسبة في لغة الحوار بيني وبين رئيسي في العمل
5	متوسط	1,18	3,30	15- توفر المؤسسة بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل.
/	مرتفع	0,75	3,67	متوسط اجمالي فقرات بعد (الاحترام وحسن المعاملة)

المصدر: إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

يتضح من خلال الجدول (18.2) أن:

بعد الإحترام وحسن المعاملة السائد في المؤسسة محل الدراسة جاء مرتفع بمتوسط حسابي (3,67) وانحراف معياري (0,75) وهو ما عكس درجة موافقة مرتفعة من طرف المبحوثين على محتوى فقرات هذا البعد.

فيما يخص نتائج فقرات هذا البعد فتم ترتيبها وفقا لدرجة الإستجابة وهذا حسب أكبر متوسط حسابي، ومن الملاحظ أن هناك توجه كبير بالإقرار بالإحترام المتبادل بين عمال المؤسسة والذي نصت عليه الفقرة رقم 12 "يوجد إحترام كبير بيني وبين زملائي في العمل" بمتوسط حسابي (4,02) وانحراف معياري (0,86)، معززا باستخدام كلمات مناسبة في لغة الحوار توجي بالإحترام فيما بينهم والذي نصت عليه الفقرة رقم 14 "أستخدم كلمات مناسبة في لغة الحوار بيني وبين رئيسي في العمل" بمتوسط حسابي (3,99) وانحراف معياري (0,70)، إلا أن هناك توجه نسبي ومقبول يراه المبحوثين حول سعي المؤسسة الى مبادرات تعزز الإحترام والتقدير أكثر فيما بين العاملين فيها وذلك ماسجلته إجاباتهم حول الفقرة رقم 15 "توفر المؤسسة بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل" بمتوسط حسابي (3,30) وانحراف معياري (1,18).

نلاحظ أن المتوسط الإجمالي لهذا البعد جاء مرتفع ويعزى ذلك للتوجه الكبير للأفراد العاملين بالمؤسسة على فقراته خاصة تلك التي تحمل الإحترام المتبادل فيما بين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة النابع من الوازع الديني بشكل أكبر.

2. نتائج المقابلة

كانت أجوبة المقابلة حول بعد الإحترام وحسن المعاملة كما هي في الجدول التالي:

الجدول (19.2): إجابات المقابلة حول أسئلة بعد الإحترام وحسن المعاملة

إجابات المقابلة حول الفقرات
السؤال: هل تشعر أن هناك درجة كبيرة من الإحترام المتبادل بين العاملين في المؤسسة ؟
الأجوبة: م1: هذا شيء أكيد. م2: أكيد. م3: أكيد
السؤال : تراعي المؤسسة الظروف الطارئة التي قد تحدث للعاملين؟
الأجوبة: م1: اذا كان ظرف إنساني حالة حياة او موت أكيد سوف يكون هناك مراعاة وأنا شخصيا أراعي الظروف ولكن بالمقابل يكون هناك بديل يسير المهام أي اضمن عامل بديل يقوم بالمهام، نحن مصلحة تجارية و بالضرورة لا يجب أن نتوقف. م2: نعم اذا كان هناك من له ظرف طارئ او عائلي في إطار قانوني. م3: نعم هناك مراعاة بشكل قانوني، المؤسسة صارمة وكل شيء يتم بطريقة قانونية.
السؤال: هل تحرص المؤسسة على توفير بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل؟
الاجوبة: م1: أكيد نعم. م2: نعم هناك تعليمات خاصة بذلك . م3: نعم وتحرص المؤسسة على ذلك أي شكوى تؤخذ بعين الإعتبار وهذا شيء جيد في المؤسسة.
البعد معتمد بقوة كبيرة

المصدر : إعداد الطلبتان بالاعتماد على المقابلة الأولى.

من خلال الجدول (19.2) المبين أعلاه نلاحظ أن:

علاقات العمل يسودها التقدير والإحترام المتبادل بين الأفراد العاملين في المؤسسة، وأن المؤسسة تراعي الظروف الطارئة التي قد يتعرض لها العامل وتعالجها بشكل قانوني، وهناك حرص منها على توفير بيئة عمل يسودها التقدير والإحترام من خلال تعليمات وقوانين تساهم في تعزيزها صادرة من تنظيمها الرسمي.

بناء على كل ما سبق نجد أن المتوسط الإجمالي لبعد "الإحترام وحسن المعاملة" جاء مرتفع في المؤسسة محل الدراسة، ويعزى ذلك للتوجه الكبير للأفراد العاملين بالمؤسسة للالتزام بالإحترام المتبادل فيما بينهم النابع من الوازع الديني بالدرجة الأولى، وسط سعي المؤسسة المقبول في تطبيق القوانين التي تعزز ذلك في بيئة عملها، وأيضا التي تراعي الظروف الطارئة المصادفة للعاملين فيها والتي يطمح المبحوثين إلى تفعيلها بشكل أكثر.

د/ النزاهة والشفافية

سيتم تحليل ما جاءت به الإستبانة ولمقابلة الأولى، والخروج من ذلك بتحليل شامل لكليهما فيما يخص هذا البعد أيضا.

1. نتائج الأستبانة:

الجدول (20,2): إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد النزاهة والشفافية

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
02	مرتفع	0,79	4,14	16- أحرص على أن أكون نزيها أثناء تأدية عملي
01	مرتفع جدا	0,83	4,26	17- أحرص على أن أكون صادقا في أداء واجباتي المهنية
03	مرتفع	0,87	4,05	18- أقوم بواجباتي بحسب ما يفرضه علي التنظيم داخل المؤسسة
04	متوسط	0,91	3,15	19- يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثها باستمرار لإزالة الغموض والضبابية عنها
06	متوسط	0,99	2,85	20- تتم عملية الترقية الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة بمعايير محددة ومعلنة للجميع
05	متوسط	1,10	3,06	21- تقوم الإدارة باطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار
	مرتفع	0,56	3,58	متوسط إجمالي فقرات بعد (النزاهة والشفافية)

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من الجدول (20.2) أعلاه نلاحظ أن:

الإتجاه العام لبعده النزاهة والشفافية مرتفع بمتوسط حسابي (3,58) وانحراف معياري (0,56) وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة من طرف المبحوثين حول محتوى فقراته.

فيما يخص نتائج فقرات هذا البعد هو الآخر فتم ترتيبها وفقا لدرجة الاستجابة وهذا حسب أكبر متوسط حسابي، وما الملاحظ أنه بالرغم من عدم وضوح كبير يعاني منه العمال في كيفية سيورة عملية الترقية بناء على معايير محددة ومعلنة للجميع والذي نصت عليه الفقرة رقم 20 "تتم عملية الترقية الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة بمعايير محددة ومعلنة للجميع" والتي كانت بأقل استجابة متوسطة في فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (0.99) إلا أن الحرص الكبير وتوجه من طرف العمال على الصدق في أداء الواجبات المهنية والذي نصت عليه الفقرة رقم 17 "أحرص على أن أكون صادقا في أداء واجباتي المهنية" بشل مرتفع جدا بمتوسط حسابي قدر بـ (4,26) وانحراف معياري (0,83)، وايضا حرصهم على ممارسة المهام بنزاهة والذي نصت عليه الفقرة رقم 16 والتي نصت على "أحرص على أن أكون نزيها أثناء تأدية عملي" بمتوسط حسابي وانحراف معياري قدرا بـ (4,14) و (0,79) على التوالي، كانتا سببا في ارتفاع المتوسط الاجمالي للبعد.

2. نتائج المقابلة:

كانت أجوبة المقابلة حول بعد النزاهة والشفافية كما هي في الجدول التالي:

الجدول (21.2): إجابات المقابلة حول أسئلة بعد النزاهة والشفافية

إجابات المقابلة حول الفقرات
السؤال: هل تلمس النزاهة في أداء مرؤوسيك للمهام الموكلة لهم ؟
م 1 وم 3: نعم أكيد . م 2: هذه تعود لشخصية الفرد العامل.
السؤال: هل ترى أن هناك صادقا كبير في أداء الواجبات من قبل العاملين في المؤسسة؟
م 1 وم 2: نعم م 3: على مستواي الحمد لله
السؤال: تتم الواجبات بحسب ما يفرضه التنظيم داخل المؤسسة؟
م 1: أكيد تتم وفق ذلك وأنا أقوم بمراقبة ما يتم إنجازه من قبل المرؤوسين و تصحيح كافة الأخطاء. م 2 وم 3: نعم
السؤال: هل يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثها باستمرار لإزالة الغموض والضبابية عنها للعاملين من قبل المؤسسة؟
م 1: أكيد أي قانون او إجراء جديد يكون هناك فيه شرح، بالعكس ممكن حتى برمجة دورات تكوينية للعامل من أجل الشرح لكل جديد . م 2: نعم هناك م 3: نعم أكيد أي شيء جديد نحن على مستوى مصلحتنا يتم توضيحه بشكل جيد مثلا نحن في مصلحة الغاز يكون هناك تحديث يقومون بإعلامنا وتوضيح ذلك باستمرار.
السؤال: هل عملية الترقية الوظيفية تتم بناءا على الكفاءة والجدارة بمعايير محددة ومعلنة للجميع؟
م 1: أكيد لكن نجد في بعض الأحيان العمال غير راضين عن ذلك. م 2: نعم لدينا مثلا المسؤولين مثلا يقومون بمسابقة والناجح تتم ترقيته وهناك ترقية بالدرجة كل عامين او ثلاثة مثلا تصح لديه الأحقية في الترقية.
السؤال: هل تقوم الإدارة بإطلاع العاملين على نتائج تقييم الأداء باستمرار؟
م 1: نحن من نقوم بتقييم الأداء لدينا منحة الثلاثية (المردودية) وبواسطة الدفتر م 3: المردودية كل ثلاثة أشهر ودفتر التقييم في آخر السنة يقيم العاملين ويطلع عليه العامل .
البعد مرتفع

المصدر : إعداد الطالبان بالإعتماد على المقابلة

من خلال الجدول (21.2) المبين أعلاه نلاحظ أن:

هناك حرص من العاملين على الصدق والنزاهة في تأدية المهام، في ظل إنضباط وتقييد بما يفرضه التنظيم الداخلي للمؤسسة، وأن المؤسسة تعمل جاهدة للإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثها بشكل مستمر لإزالة الغموض والضبابية عنها لكافة العاملين كل حسب إختصاصه ومهامه، وأن الترقية تتم بناءا على معايير محددة ومعلنة للجميع لكن هناك في بعض الأحيان

عدم رضا من قبل العاملين عن ذلك لإعتباراتهم الخاصة، وأن هناك إطلاع عن نتائج تقييم الأداء لكن ليس بشكل كلي ويعزى ذلك أن هناك نوعين من التقييم احدهما معن والأخر غير معن.

تحليل النتائج السابقة للإستبانة يظهر أن المتوسط الإجمالي لبعء "النزاهة والشفافية" جاء مرتفع هو الأخر في المؤسسة محل الدراسة وهذا يعزى للحرص الشديد والشخصي من قبل العاملين على أداء واجباتهم المهنية بكل صدق ونزاهة في ظل ما تقوم به المؤسسة من مجهودات من أجل تكريس ذلك من جهتها هي الأخرى من خلال تنظيمها الرسمي وهو ما أكدته نتائج المقابلة.

هـ / بعد الأمانة:

1. نتائج الاستبانة

الجدول(22.2): اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد الأمانة

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
04	مرتفع	0,97	4,05	22- أحاول أن أكون أميناً ومستقيماً في عملي قدر المستطاع
03	مرتفع	0,76	4,09	23- أعتبر نفسي قادراً على تحسين العمل وإتقانه
01	مرتفع جداً	0,66	4,28	24- أحافظ على أسرار العمل في المؤسسة
02	مرتفع	0,79	4,15	25- أعمل دائماً لمصلحة المؤسسة التي أعمل بها
05	مرتفع	0,90	3,94	26- تفرض القوانين بالمؤسسة المحافظة على أسرارها
/	مرتفع	0,69	4,10	المتوسط الإجمالي لفقرات بعد (الأمانة)

المصدر: إعداد الطالبتان بالإعتماد على مخرجات SPSS.26

نلاحظ من الجدول (22.2) أعلاه أن:

الإجاه العام لبعء "الأمانة" جاء مرتفع بمتوسط حسابي (4,10) وانحراف معياري (0,69) وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة من طرف المبحوثين على محتوى فقرات هذا البعد.

تم ترتيب فقرات هذا البعد وفقاً لدرجة الإستجابة حسب أكبر متوسط حسابي، حيث جاءت فقراته كلها باستجابة مرتفعة من قبل المبحوثين وكانت أكثرها في ذلك الفقرة رقم (24) "أحافظ على أسرار العمل في المؤسسة" التي تعكس درجة كبيرة من الحرص لدى العاملين في الحفاظ على أسرار العمل بمتوسط حسابي قدر بـ (4,28) وانحراف معياري (0,66)، لتليها الفقرة رقم 25 "أعمل دائماً لمصلحة المؤسسة التي أعمل بها" التي تعكس درجة الولاء الكبيرة للعاملين إتجاه المؤسسة بمتوسط حسابي (4,15) وانحراف معياري (0,79) وأخر الفقرات هي الفقرة رقم 26 "تفرض القوانين بالمؤسسة المحافظة على أسرارها" التي تشيد بأن المؤسسة تعزز المحافظة على أسرارها بجملة من القوانين المفروضة.

2. نتائج المقابلة

كانت أجوبة المقابلة حول بعد الأمانة كما هي في الجدول التالي:

الجدول(23.2): إجابات المقابلة حول أسئلة بعد الأمانة

إجابات المقابلة حول الفقرات
السؤال: هل تلمس حرص من قبل مرؤوسيك على الأمانة والإستقامة في العمل؟
م1: نعم سؤال موجه إلى م1: ماذا تمثل الأمانة في نظركم؟ م1: الأمانة أن تقوم بالعمل على أكمل وجه ومثال ذلك أن شخص يريد ربط الغاز نحاول في أسرع وقت تقديم الخدمة له لا نقوم بتعطيله. م2: أكيد
السؤال: هل ترى إتقان في العمل من جانب مرؤوسيك؟
الأجوبة : م2: نعم أكيد. م3: نعم أكيد حتى على مستوى المرؤوسين المس ذلك.
السؤال: الحفاظ على أسرار من قبل العمال في المؤسسة؟
الأجوبة : م2: هذا شيء لازم ويعاقب عليه القانون. م3: نعم أحافظ وهذا يدخل في شخصية الفرد فهو محلف بينه وبين الله في هذا الأمر.
السؤال: عمل دوما لصالح المؤسسة التي أعمل فيها؟
م2: نعم أكيد وم3: نعم أكيد
السؤال: تفرض القوانين في المؤسسة المحافظة على أسرارها؟
م2: نعم هذا أكيد هذا داخل في أسرار العمل وهو موجود.
البعد معتمد بشكل مرتفع

المصدر: إعداد الطلبتان بالإعتماد على المقابلة الأولى

من خلال الجدول (23.2) المبين أعلاه نلاحظ أن هناك حرص من العاملين في المؤسسة على الأمانة والإستقامة والإتقان في العمل، وكذلك في وحفاظهم على أسرار العمل بكونه من قيم تعاليم الدين الإسلامي ومن جهة أخرى هو أمر ملزم من قبل المؤسسة من خلال قوانينها.

النتائج السابقة لكل من الإستبانة والمقابلة تظهر أن المتوسط العام لبعد "الأمانة" جاء مرتفع في المؤسسة محل الدراسة، ويعزى ذلك إلى حرص الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة للالتزام بخلق الأمانة الناتج عن وازعهم

الديني، في ظل توجه مرتفع من إدارة المؤسسة لتعزيز ذلك من خلال تنظيمها الرسمي، بما تفرضه من قوانين للمحافظة على أسرارها.

2- إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات أبعاد الإبداع التنظيمي أ/ الطلاقة:

حيث تبين نتائج كل من الإستبانة والمقابلة مايلي
1. نتائج الإستبانة

الجدول(24.2): إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد الطلاقة

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
5	مرتفع	0,97	3,65	27- أمتلك المهارات الكافية التي من خلالها أستطيع إقناع الإدارة بأفكاري
2	مرتفع	0,80	3,81	28- لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل
4	مرتفع	0,70	3,67	29- لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار المرتبطة بحل مشكلة واحدة
3	مرتفع	0,78	3,80	30- لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة
1	مرتفع	0,80	3,82	31- أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل
/	مرتفع	0,69	3,75	المتوسط الإجمالي لفقرات بعد (الطلاقة)

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من الجدول رقم (24.2) نلاحظ أن:

الإتجاه العام لبعء الطلاقة مرتفع حيث بلغ المتوسط حسابي (3,75) والانحراف المعياري (0,69)، وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة من طرف المبحوثين على محتوى فقرات هذا البعد.

فيما يخص فقرات هذا البعد تم ترتيبها وفقا لدرجات الإستجابة وهذا حسب أكبر متوسط حسابي، ومن الملاحظ أن الفقرة رقم 31 (أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل) أكثر الفقرات إستجابة لدى المبحوثين بمتوسط حسابي بمتوسط حسابي (3,82)، وانحراف معياري (0,80)، ويعزى ذلك أن العمال لهم القدرة على تقديم أفكار جديدة في العمل، في حين أقل الفقرات إستجابة كانت الفقرة رقم 27 (أمتلك المهارات الكافية التي من خلالها أستطيع إقناع الإدارة بأفكاري) بمتوسط حسابي (3,6) وانحراف معياري (0,97)، ويعزى ذلك لقدرة الأفراد بإقناع الإدارة بأفكارهم إستنادا على مايملكونه من مهارات كافية.

2. نتائج المقابلة

كانت أجوبة المقابلة حول بعد الطلاقة كما هي في الجدول التالي:

الجدول(25.2): إجابات المقابلة حول أسئلة بعد الطلاقة

إجابات المقابلة حول سؤال البعد
السؤال: هل يمتلك مرؤوسيك القدرة على طرح أفكار وحلول سريعة لمشكل العمل؟
الأجوبة:
م1: أحيانا يكون هناك أفكار لا تخطر على البال خاصة من ذوي الخبرة.
م2: نعم اللذين يمتلكون الخبرة مثلا هؤلاء هم من يساعدون أما الجدد دوما يقعون في مشاكل تواجههم فيتصلون بنا اما الذين لديهم خبرة يقومون بحل المشاكل لوحدهم.
م3: ممكن ذلك.

المصدر : إعداد الطالبان بالاعتماد على المقابلة

من خلال الجدول (25.2) المبين أعلاه نلاحظ أن: هناك نوع من الطلاقة لا يمس كل العاملين في المؤسسة محل الدراسة بل مقتصر على ذوي الخبرة في مجال العمل.

خلاصة ما جاءت به النتائج السابقة وبالنظر إلى المتوسط العام لبعده الطلاقة الذي جاء مرتفع، يمكن القول أن العاملين في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-إمتياز التوزيع ورقلة يمارسون الطلاقة وهي تمس في جانبها تقديمهم لأفكار وصيغتها بشكل مفيد مع إمتلاكهم لمهارات الإقناع في النقاش والتعبير عن مقترحاتهم وإبداء آرائهم و هو ما يبين محدودية الطلاقة في ظل الإجراءات.

ب/ مرونة التفكير:

1. نتائج الاستبيان.

الجدول(26.2): إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد مرونة التفكير

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
03	مرتفع	0,86	3,71	32- لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر
04	مرتفع	0,83	3,68	33- أطبق أساليب جديدة لحل أية مشكلة أواجهها في العمل
01	مرتفع	0,80	3,78	34- أهتم بالآراء التي تخالف آرائي للاستفادة من آراء الآخرين
05	مرتفع	0,76	3,66	35- لدي القدرة على رؤية المواقف من زوايا مختلفة
02	مرتفع	0,85	3,77	36- أغير موقفي عندما لا أراه صائبا
/	مرتفع	0,68	3,72	المتوسط الإجمالي لفقرات بعد(مرونة التفكير)

المصدر:إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال الجدول (26.2) المبين أعلاه نلاحظ أن:

أن المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات بعد مرونة التفكير بلغ (3,72) بانحراف معياري(0,68)، وهو ما يعبر عنه إتجاه عام موجب لهذا البعد. مما يعكس درجة موافقة مرتفعة حول محتوى الفقرات.

وبالنسبة لنتائج الترتيب فإنه تم كما في الأبعاد السابقة وفقا لدرجة إستجابة الباحثين وهذا حسب أكبر متوسط حسابي كما جرت العادة، حيث أنه في هذا البعد شهدت كل الفقرات إتجاه مرتفع متقارب، وكان إهتمام الباحثين بآراء بعضهم للإستفادة منها في المقدمة بأكبر إستجابة من خلال الفقرة رقم 34 "أهتم بالآراء التي تخالف آرائي للاستفادة من آراء الآخرين" بمتوسط حسابي (3,82)، وانحراف معياري (0,80)، وما زاد من إرتفاعه نفس التوجه المرتفع للمبحوثين إتجاه الفقرة رقم 36 "أغير موقفي عندما لا أراه صائبا" كون العمال لا يتشبثون بقرارات يكتشفون أنها غير صائبة بمتوسط حسابي (3,77) وانحراف معياري (0,85)، وهو نفس الإتجاه المرتفع الذي شهدته الفقرة ذات الترتيب الأخير في الفقرات رقم 35 التي نصت على "لدي القدرة على رؤية المواقف من زوايا مختلفة" ويعزى ذلك أن الأفراد العاملين في المؤسسة لديهم القدرة على التأقلم والتكيف مع المواقف برؤيتها من زوايا مختلفة.

2. نتائج المقابلة

وكانت أجوبة المقابلة حول بعد المرونة كما هي في الجدول التالي:

الجدول (27.2): إجابات المقابلة حول أسئلة بعد المرونة

السؤال: هل لدى مرؤوسيك القدرة على تقييم أفكار جديدة من اجل تطوير العمل بتلقائية؟
الاجوبة:
م1: الإجراءات تقيد الأفكار في حدود الإجراءات ممكن أن تكون هناك أفكار لكن يجب أن تتماشى مع الإجراءات المطبقة.
م2: نفس الإجابة الأولى يعني الخبرة.
م3: نعم اذا كان هناك ونشجع ذلك.

المصدر : إعداد الطالبان بالاعتماد على المقابلة

من خلال الجدول (27.2) المبين أعلاه نلاحظ أن:

المرونة الفكرية في العمل لدى الأفراد العاملين بالشركة محل الدراسة موجودة خاصة عند ذوي الخبرة لكن تقيدتها الإجراءات المتبعة في المؤسسة.

النتائج السابقة تظهر أن المتوسط العام لبعد "مرونة التفكير" جاء مرتفع في المؤسسة محل الدراسة، ويعزى ذلك إلى تمتع العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع بورقلة بمرونة تجعلهم قادرين على مواكبة التغيرات، والتكيف مع المواقف بإرتجالية ويسر في حدود الإجراءات المطبقة.

ج/ قبول المخاطرة:

حيث كانت الأجوبة الخاصة بكل من الإستبانة والمقابلة كالتالي:

1. نتائج الإستبانة

الجدول(28.2): اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول أسئلة بعد قبول المخاطرة

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
03	مرتفع	0,76	3,44	37- أهتم بتقديم أفكار جديدة بالعمل حتى ولو كانت نظريا صعبة التطبيق.
02	مرتفع	0,80	3,56	38- لا أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل
01	مرتفع	0,76	3,77	39- أتحمّل نتائج تطبيقي لأساليب عمل جديدة
04	متوسط	0,94	3,22	40- أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة.
	مرتفع	0,67	3,49	متوسط إجمالي فقرات بعد (قبول المخاطرة)

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

يتضح من خلال الجدول (28.2) أن:

الإتجاه العام لبعده قبول المخاطرة مرتفع حيث يبلغ المتوسط الحسابي (3,49) بانحراف معياري (0,67)، وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة لأفراد العينة على محتوى فقرات هذا البعد.

وبالنسبة لنتائج الترتيب فإنه تم كما في الأبعاد السابقة وفقا لدرجة إستجابة الباحثين حول الفقرات وهذا حسب أكبر متوسط حسابي، ومن النتائج الملاحظة أنه بالرغم من أن إتجاه الباحثين كان متوسطا إتجاه الفقرة رقم 40 والتي نصت على " أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة" بمتوسط حسابي (3,22)، وانحراف معياري (0,94)، ويعزى ذلك لعدم تفضيل الأعمال الصعبة عن الروتينية من قبل العاملين، إلا أنه وبالمقابل نجد الفقرة رقم 39 (أتحمّل نتائج تطبيقي لأساليب عمل جديدة) في المرتبة الأولى ضمن هذا البعد بمتوسط حسابي يبلغ (3,77) وانحراف معياري (0,76) بكونها الأكثر إستجابة من قبل الباحثين، ويرجع ذلك إلى إمتلاك الباحثين القدرة على تحمّل نتائج تطبيق أساليب جديدة بناء على ما يمتلكونه من معارف وماتزودهم به المؤسسة من خلال التكوين والتدريب.

2. نتائج المقابلة

كانت أجوبة المقابلة حول بعد قبول المخاطرة كما هي في الجدول التالي:

الجدول(29.2): إجابات المقابلة حول أسئلة بعد قبول المخاطرة

السؤال: هل يرغب مرؤوسيك إنجاز المهام الصعبة عوض الاعمال الروتينية؟
الجواب:
م1: بحكم الإجراءات الأعمال تكون روتينية.
م2: نعم الملل يجعلهم يطلبون ذلك.
م3: هناك مهام مقررة لا يمكن الخروج عنها.

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على المقابلة

من خلال الجدول (29.2) المبين أعلاه نلاحظ أن الإقبال على بعد المخاطرة من قبل الأفراد العاملين في المؤسسة محل الدراسة يشهد نوع من العزوف كون أن هناك إجراءات مقررة لا يجب الخروج عنها.

ومنه فنتائج التحليل السابقة للإستبانة والمقابلة يظهران أن المتوسط العام لبعء "قبول المخاطرة" جاء مرتفع في المؤسسة محل الدراسة، ويعزى ذلك إلى أن العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-إمْتياز التوزيع ورقلة، يمتلكون زمام المبادرة في تبنيهم لبعء المخاطرة خاصة في جانبه المتعلق بطرحهم الأفكار وأساليب جديدة في العمل، وأنهم يمتلكون الحس بروح المسؤولية عن النتائج المترتبة عن ذلك خاصة إذا كانت خارج الاساليب المعتادة.

د/ الحساسية بالمشكلات:

1. نتائج الإستبانة

الجدول(30.2): إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد الحساسية للمشكلات

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
04	متوسط	0,67	3,30	42- أمتلك قدرات على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها
03	مرتفع	0,77	3,48	43- أملك رؤية دقيقة لمشكلات العمل
01	مرتفع	0,65	3,77	44- أملك القدرة على توقع الحل للمشكلات التي تواجهني
02	مرتفع	0,65	3,65	45- أستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة
/	مرتفع	0,51	3,54	المتوسط الإجمالي لفقرات بعد (الحساسية للمشكلات)

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من الجدول (30.2) أعلاه نلاحظ أن الإتجاه العام لبعء الحساسية للمشكلات مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد (3,54) وانحراف معياري (0,51)،

وبالنسبة لنتائج الترتيب فإنه تم كما في الأبعاد السابقة وفقا لدرجة إستجابة الباحثين حول الفقرات وهذا حسب أكبر متوسط حسابي، ومن النتائج الملاحظة أنه بالرغم من أن إتجاه الباحثين كان متوسطا إتجاه الفقرة رقم 42 والتي نصت على "أمتلك قدرات على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها" بمتوسط حسابي (3,30)، وانحراف معياري (0,67)، ويعزى ذلك بتمتلك العاملين لقدرات نسبية ومقبولة نوعا ما وليست بالشكل الكبير في توقعهم لمشكلات قبل حدوثها في العمل، إلا أن هذا البعد يملك توجه كبير ومرتفع للمبجوثين حول الفقرتين رقم 44 و45 على التوالي اللتان شهدتا إرتفاعا كان سببا في إرتفاع المتوسط الإجمالي لهذا البعد، حيث نصت الفقرة رقم 44 على "أملك القدرة على توقع الحل للمشكلات التي تواجهني" والفقرة 45 "أستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة" بمتوسط حسابي (3,77) و(3,65) على التوالي، ونفس الانحراف المعياري المقدر بـ(0,65)، ويعزى ذلك لكون العاملين في المؤسسة محل الدراسة يمتلكون القدرة على توقع وتقديم أكثر من حل للمشكلات التي تواجههم في العمل.

2. نتائج المقابلة

وكانت أجوبة المقابلة حول بعد الحساسية للمشكلات كما هي في الجدول التالي:

الجدول(31.2): إجابات المقابلة حول أسئلة بعد الحساسية للمشكلات

السؤال: هل يملك مرؤوسيك القدرة على توقع مشكلات العمل وتقديم حلول لها؟
الاجوبة:
م1: مرات يكون هناك توقع.
م2: نعم خاصة من ذوي الخبرة.
م3: نعم مادام هناك نتائج فهناك عمل متكامل

المصدر : إعداد الطالبان بالإعتماد على المقابلة

من خلال الجدول (31.2) المبين أعلاه نلاحظ أن:

الأفراد العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز يمتلكون الحس على توقع مشكلات العمل بشكل نسبي ومقبول، خاصة من قبل العاملين ذوي الخبرة.

نتائج التحليل السابقة تظهر أن المتوسط العام لبعده "الحساسية للمشكلات" جاء مرتفع في المؤسسة محل الدراسة، ويعزى ذلك إلى أن العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة خاصة ذوي الخبرة منهم يمتلكون القدرة على الحساسية للمشكلات، وذلك من خلال الحس التوقعي والرؤية الدقيقة لمشاكل العمل والقدرة على إيجاد أكثر من حل لها وهو ما يعكس محدودية هذا البعد في ظل إحترام الإجراءات.

هـ/ الأصلة:

1. نتائج الإستبانة

الجدول(32.2): إتجاهات أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد الأصلة

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
04	مرتفع	0,71	3,73	46- ابحث دائما عن الأفكار الجديدة والمختلفة وغير المألوفة
05	مرتفع	0,79	3,62	47- لا أقلد الآخرين في حل المشكلات التي تتعرض لسيير العمل
03	مرتفع	0,66	3,90	48- أسعى لمعرفة أوجه القصور والضعف فيما أقوم به من عمل
01	مرتفع	0,73	3,94	49- أحرص على تقديم أفكار جديدة وقيمة باستمرار
02	مرتفع	0,71	3,91	50- أحاول تقديم حلول مختلفة من أجل الحصول على نتائج أكثر فعالية
/	مرتفع	0,56	3,81	متوسط اجمالي فقرات بعد (الأصلة)

المصدر: إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات SPSS.26

يتضح من خلال الجدول (32.2) أعلاه أن:

بعد الأصالة المتوفر لدى الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (3,81) وإنحراف معياري (0,56)، وهو ما عكس درجة موافقة مرتفعة من طرف المبحوثين على محتوى الفقرات.

وبالنسبة لنتائج الترتيب فإنه وفقا لدرجة إستجابة المبحوثين حول الفقرات وهذا حسب أكبر متوسط حسابي كما جرت العادة، حيث أنه في هذا البعد شهدت كل الفقرات إتجاه مرتفع يكاد يكون متقارب، وكان حرص المبحوثين العاملين بالمؤسسة على تقديم أفكار جديدة ذات قيمة في المقدمة بأكثر إستجابة من خلال الفقرة رقم 49 "أحرص على تقديم أفكار جديدة وقيمة باستمرار" بمتوسط حسابي (3,94)، وإنحراف معياري (0,73)، وما زاد من إرتفاعه هو الآخر نفس التوجه المرتفع للمبحوثين إتجاه الفقرة رقم 50 "أحاول تقديم حلول مختلفة من أجل الحصول على نتائج أكثر فعالية" كون العمال يبحثون دوما عن حلول تضمن نتائج أكثر فعالية بمتوسط حسابي (3,91) وإنحراف معياري (0,71)، وهو نفس الإتجاه المرتفع الذي شهدته الفقرة ذات الترتيب الأخير في الفقرات رقم 47 التي نصت على "لا أقلد الآخرين في حل المشكلات التي تتعرض لسير العمل" ويعزى ذلك أن الأفراد العاملين في المؤسسة يقومون بمعالجة مشاكل العمل بطرق مختلفة عن بعضهم البعض.

وعليه يمكن القول أن العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة، يمتلكون حس الأصالة ويتجسد أكثر في الأساليب والطرق الحديثة ومن خلال حرصهم على تقديم الإقتراحات والأفكار الجديدة المختلفة والقيمة باستمرار.

2. نتائج المقابلة

ونجد أجوبة المقابلة حول بعد الأصالة كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول (33.2): إجابات المقابلة حول أسئلة بعد الأصالة

السؤال: هل يحاول رؤوسيك تقديم حلول وأفكار غير مألوفة من أجل الحصول على نتائج أكثر فعالية؟
الجواب:
م1: هناك محاولة لكن الإجراءات والقوانين مقيدة لذلك.
م2: نعم
م3: نعم

المصدر : إعداد الطالبان بالإعتماد على المقابلة

من خلال الجدول (33.2) المبين أعلاه نلاحظ أنه بإمكان عمال المؤسسة أن يقدموا حلول وأفكار غير مألوفة من أجل الحصول على نتائج أكثر فعالية، لكن دوما في إطار تحكمه الإجراءات والقوانين.

النتائج السابقة تظهر أن المتوسط العام لبعد "الأصالة" جاء مرتفع في المؤسسة محل الدراسة، وما يفسر ذلك أنه بإمكان العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة تطبيق أساليب وطرق غير مألوفة وتقديم إقتراحات وأفكار جديدة مختلفة وذات قيمة باستمرار، دون الخروج في ذلك عن الإجراءات والقوانين المتبعة في العمل.

ثالثا/ إختبار الفرضيات

في هذا الإطار سوف يتم إختبار فرضيات الدراسة والمتعلقة بأبعاد متغير أخلاقيات العمل وأبعاد متغير الإبداع التنظيمي حول موضوع الدراسة.

1. الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة على أن هناك: "مستوى مرتفع من الإلتزام بأخلاقيات العمل لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة".

الجدول (34.2): إتجاه الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حول أبعاد أخلاقيات العمل

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
الالتزام بالأنظمة والقوانين	3,38	0,75	متوسط	04
العدالة وعدم التحيز	3,10	0,71	متوسط	05
الاحترام وحسن المعاملة	3,67	0,75	مرتفع	02
النزاهة والشفافية	3,58	0,56	مرتفع	03
الأمانة	4,10	0,69	مرتفع	01
متوسط أبعاد أخلاقيات العمل	3,57	0,52	مرتفع	/

المصدر: إعداد الطالبتان بالإعتماد على مخرجات 26SPSS

نلاحظ من خلال الجدول (34.2) أن: المتوسطات الحسابية لأبعاد أخلاقيات العمل تراوحت ما بين [3.10 - 4.10] وبلغ المتوسط الحسابي للمحور عامة (3.57)، والانحراف المعياري (0.52)، وهي قيمة إيجابية تدل على أن درجة التزام مرتفعة.

كما تظهر النتائج أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو أبعاد أخلاقيات العمل الخمسة جاء أغلبها مرتفعا حيث جاء بعد "الأمانة" في مقدمتها بمتوسط حسابي (4,10) وانحراف معياري (0,69)، وجاء بعد "الاحترام وحسن المعاملة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,67)، وانحراف معياري (0,75)، ليأخذ بعد "النزاهة والشفافية" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,58) وانحراف معياري (0,56)، وبعد "الالتزام بالأنظمة والقوانين" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,38) وانحراف معياري (0,75)، والبعد الخامس والأخيرة "العدالة وعدم التحيز" بمتوسط حسابي (3,10) وانحراف معياري (0,71).

يظهر من خلال هذه النتائج أن هناك إلتزام مرتفع بأخلاقيات العمل بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة، وبناء على ذلك نقبل صحة الفرضية الأولى التي نصت: على أن هناك "مستوى مرتفع من الإلتزام بأخلاقيات العمل لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة".

2. الفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة على: "مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة".

الجدول (35.2): اتجاهات الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حول أبعاد الإبداع التنظيمي

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
02	مرتفع	0,69	3,75	الطلاقة
03	مرتفع	0,68	3,72	مرونة التفكير
05	مرتفع	0,67	3,49	قبول المخاطرة
04	مرتفع	0,51	3,54	الحساسية للمشكلات
01	مرتفع	0,56	3,81	الأصالة
/	مرتفع	0,51	3,67	متوسط أبعاد الإبداع التنظيمي

المصدر: إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات SPSS.26

نلاحظ من خلال الجدول (35.2) أن: المتوسطات الحسابية للإبداع التنظيمي تراوحت ما بين [3.49 – 3.81] وبلغ المتوسط الحسابي للمحور عامة (3.67)، والانحراف المعياري (0.51)، وهي قيمة إيجابية تعكس مدى الموافقة بمستوى مرتفع.

كما تظهر النتائج أن إتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو أبعاد الإبداع التنظيمي الخمسة جاءت كلها مرتفعة حيث جاء بعد "الأصالة" في مقدمتها بمتوسط حسابي (3,81) وانحراف معياري (0,56)، وبعد "الطلاقة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,75) وانحراف معياري (0,69)، ليأخذ بعد "مرونة التفكير" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,72) وانحراف معياري (0,68). وبعد "الحساسية للمشكلات" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,54) وانحراف معياري (0,51) والبعد الخامس والأخير "قبول المخاطرة" بمتوسط حسابي (3,49) وانحراف معياري (0,67).

يظهر من خلال هذه النتائج أن هناك مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة، وبناء على ذلك نقبل صحة الفرضية الثانية الناصية على أن هناك "مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي بمديرية بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة".

2. المقابلة:

من خلال الجدول (36.2) يتبين أن مستوى الإبداع التنظيمي في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة مرتفع.

الجدول(36.2): إجابات المقابلة حول اسئلة الإبداع التنظيمي

المقابلة الثانية
سؤال: هل تقوم المؤسسة بطرح منتجات (خدمة ،سلعة) جديدة باستمرار الجديدة ؟
جواب م 4: هناك مجموعة من الخدمات التي قامت بطرحها المؤسسة من بينها مثلا في جانبها الإداري خدمة "أعلمني" بإمكان الزبون من خلال هذه الخدمة معرفة قيمة الفاتورة ، هناك خدمة التسديد عبر الانترنت أو عبر مكاتب البريد و هناك العديد من الخدمات ..
سؤال: هل حصلت المؤسسة على براءات اختراع مكنتها من تقديم منتجات جديدة؟
الجواب م 4: بإمكانك الاطلاع على موقع CREDEG من أجل الاطلاع والمعرفة أكثر هناك مثلا الحافظة وعداد الغاز الذكي.
سؤال: هل استخدمت المؤسسة تكنولوجيا جديدة لتطوير منتجاتها؟
جواب م4: من بينها التطور في الدعم اللوجستيكي لأن المؤسسة تعمل على تطبيق برنامج ERP البرنامج المدمج
سؤال: هل تقوم المؤسسة باستمرار بتصميم عمليات إنتاجية جديدة؟
جواب م4: نعم هناك تطور تكنولوجي في مجال الدعم اللوجستيكي برامج سونلغاز تطورت كثيرا تطورت برامج الزبائن وأصبحت تتأقلم مع التغيرات الجديدة معناه مواكبة، حيث أصبح الإستغناء عن العنصر البشري والعمل بالبرنامج وقلت نسبة الأخطاء وتضمن الجودة والنوعية في المعلومة لكن هذا لا يعني أنه ليس هناك نقائص فهي دوما في حالة تحديث لتطويرها وتصحيحها.
سؤال:هل أدخلت المؤسسة طرق جديدة غير مألوفة في العمل؟
ممكن لأن هناك مشاريع جديدة
سؤال:هل يشهد الهيكل التنظيمي تطورا على ضوء حجم و طبيعة العمل في المؤسسة؟
الهيكل التنظيمي شهد العديد من التطورات فيما يخص التحكم في التكاليف حيث أنه قبل رمضان هذه السنة كان هناك 24 فرع و بعده أصبح هناك 16 فرع وقبل ذلك كان هناك 42 فرع وذلك من خلال إعادة الهيكلة وتنظيم الهيكل التنظيمي بما يتوافق مع التغيرات الجديدة.
المؤسسة تولي أهمية بالغة للإبداع التنظيمي

المصدر: إعداد الطالبتان بالإعتماد على المقابلة الثانية

يظهر وبصفة عامة من خلال تحليل نتائج الإستبانة والمقابلة أن هناك مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، وبناء على ذلك نقبل صحة الفرضية الثانية الناصة على أن هناك "مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة".

3. الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة".
لتتحقق من هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضيات الفرعية التي تظهر نتائجها في الجدول الموالي:

الجدول(37.2): معاملات إرتباط بيرسون بين درجات أبعاد أخلاقيات العمل ودرجة الإبداع التنظيمي

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	قيمة المعنوية	حجم العينة
الإلتزام بالأنظمة والقوانين	0,529	0,01	0,000	124
العدالة وعدم التحيز	0,281	0,01	0,002	124
الإحترام وحسن المعاملة	0,554	0,01	0,000	124
النزاهة والشفافية	0,514	0,01	0,000	124
الأمانة	0,664	0,01	0,000	124
إجمالي أبعاد أخلاقيات العمل	0,676	0,01	0,000	124

المصدر: إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات SPSS.26

◆ **الفرضية الفرعية الأولى:** والتي تنص على: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام بالأنظمة والقوانين والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-إمتياز التوزيع ورقلة.

من الجدول (37.2) نلاحظ أن:

➤ القيمة الإحتمالية $\text{Sig}=0,000$ أقل من مستوى الدلالة $0,01$ وعليه نقبل بفرضية وجود دلالة إحصائية للارتباط الخطي بين الإلتزام بالأنظمة والقوانين والإبداع التنظيمي، وعليه فإن القيمة المحسوبة لمعامل الإرتباط بيرسون ليست عشوائية ودالة إحصائيا؛

➤ معامل الارتباط الخطي لبيرسون يساوي $R=0,529$ وعليه فإنه يوجد إرتباط خطي طردي الإلتزام بالأنظمة والقوانين والإبداع التنظيمي بنسبة $52,9\%$.

وبناء على هذا نقبل صحة الفرضية الفرعية الأولى التي تنص: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الإلتزام بالأنظمة والقوانين والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-إمتياز التوزيع ورقلة.

◆ **الفرضية الفرعية الثانية:** والتي نصت هي الأخرى على: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة وعدم التحيز والإبداع التنظيمي بمديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة.

من الجدول (37.2) نلاحظ أن:

➤ القيمة الإحتمالية $\text{Sig}=0,001$ أقل من مستوى الدلالة $0,05$ وعليه نقبل بفرضية وجود دلالة إحصائية للارتباط الخطي بين العدالة وعدم التحيز والإبداع التنظيمي بمديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة، وعليه فإن القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون ليست عشوائية ولها دلالة في الواقع.

➤ معامل الإرتباط الخطي لبيرسون يساوي $R=0,281$ وعليه فإنه يوجد إرتباط خطي طردي بين العدالة وعدم التحيز والإبداع التنظيمي بنسبة $28,1\%$.

منه نقبل صحة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة وعدم التحيز والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-إمتياز التوزيع ورقلة.

◆ **الفرضية الفرعية الثالثة:** والتي نصت على أنه: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإحترام وحسن المعاملة والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

من الجدول (37.2) نلاحظ أن:

➤ القيمة الإحتمالية $Sig = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة 0,05 وعليه نقبل بفرضية وجود دلالة إحصائية للعلاقة الارتباطية بين الإحترام وحسن المعاملة والإبداع التنظيمي، وعليه فإن القيمة المحسوبة لمعامل الإرتباط بيرسون ليست عشوائية ولها دلالة في الواقع؛

➤ معامل الإرتباط الخطي لبيرسون يساوي $R=0,554$ وعليه فإنه توجد علاقة إرتباطية بين الإحترام وحسن المعاملة والإبداع التنظيمي بنسبة 55,4%.

وبناء على هذا نقبل صحة الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإحترام وحسن المعاملة والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

◆ **الفرضية الفرعية الرابعة:** وتنص هذه الفرضية على: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والشفافية والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

من الجدول (37.2) نلاحظ أن:

➤ القيمة الاحتمالية $Sig = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة 0,05 وعليه نقبل بفرضية وجود دلالة إحصائية للعلاقة الارتباطية بين الإحترام وحسن المعاملة والإبداع التنظيمي، وعليه فإن القيمة المحسوبة لمعامل الإرتباط بيرسون ليست عشوائية ولها دلالة في الواقع؛

➤ معامل الإرتباط الخطي لبيرسون يساوي $R=0,514$ وعليه فإنه توجد علاقة إرتباطية بين النزاهة والشفافية والإبداع التنظيمي بنسبة 51,4%.

وبناء على هذا نقبل صحة الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والشفافية والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

◆ **الفرضية الفرعية الخامسة:** والتي تنص على: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

من الجدول (37.2) نلاحظ أن:

➤ القيمة الإحتمالية $Sig = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة 0,05 وعليه نقبل بفرضية وجود دلالة إحصائية للعلاقة الإرتباطية بين الأمانة والإبداع التنظيمي، وعليه فإن القيمة المحسوبة لمعامل الإرتباط بيرسون ليست عشوائية ولها دلالة في الواقع؛

➤ معامل الإرتباط الخطي لبيرسون يساوي $R=0,664$ وعليه فإنه توجد علاقة إرتباطية بين الأمانة والإبداع التنظيمي بنسبة 66,4%.

وبناء على هذا نقبل صحة الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة.

❖ الفرضية الرئيسية:

يمثل الجدول (37.2) معاملات الإرتباط الخطي بين المتغير المستقل أخلاقيات العمل بأبعاده (الإلتزام بالأنظمة والقوانين، العدالة وعدم التحيز، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية، الأمانة) والمتغير التابع الإبداع التنظيمي ومن خلاله نلاحظ ما يلي:

➤ القيمة الإحتمالية $\text{Sig} = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقبل بفرضية وجود دلالة إحصائية للإرتباط الخطي بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي، وعليه فإن القيمة المحسوبة لمعامل الإرتباط بيرسون ليست عشوائية ولها دلالة في الواقع؛

➤ أن معامل الإرتباط الخطي لبيرسون بلغ $R=0,676$ وعليه فإنه توجد علاقة إرتباطية بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بنسبة 67,6%.

بناء على هذا نقبل صحة الفرضية التي تنص: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة.

4. الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة.

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط بطريقة لقياس أثر المتغير المستقل أخلاقيات العمل على الإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول (38.2):الجدول نتائج إختبار الإنحدار الخطي البسيط (الطريقة القياسية)

معامل الإرتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F	دلالة F	معامل الإنحدار β	قيمة T	دلالة T
0.676	0.457	102.776	0.000	1.278	5.337	0.000
				0.673	10.138	0.000

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال نتائج نموذج الانحدار المبينة في الجدول (38.2) :

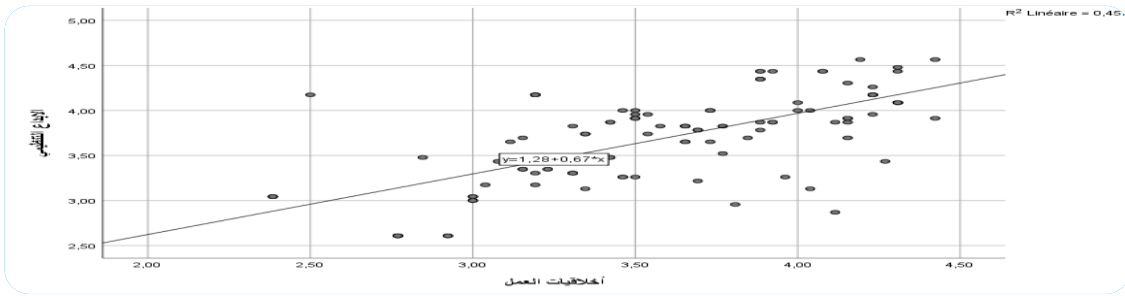
- نجد أن قيمة $F=102.77$ ذات دلالة إحصائية $\text{Sig}=0.000$ وهي أصغر من مستوى (0.01)، مما يدل على أن الانحدار ذو دلالة إحصائية وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات؛
- معامل التحديد $R^2 = 0.457$ ، أي أن متغير أخلاقيات العمل يفسر 45.7% من التباين الحاصل في الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة، و54.3% تفسره عوامل أخرى مثل المناخ التنظيمي، القيادة التنظيمية، الرسمية والهيكل التنظيمي.

- $T=10.138$ ذات دلالة معنوية $Sig=0.000$ وهي أصغر من مستوى 0.01 ، ومنه فإن قيمة بيتا $\beta=0.673$ التي توضح
- العلاقة بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي ذات دلالة إحصائية، ويعني ذلك أنه كلما تحسنت أخلاقيات العمل بمقدار
- وحدة يحسن مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة بـ (0.673) .
بالتالي يمكن كتابة معادلة خط الانحدار على الشكل التالي:

$$Y=1.278+0.673X$$

الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (1.2): معادلة خط الانحدار بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي



المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

لتحديد ومعرفة أبعاد أخلاقيات العمل الأكثر تأثيراً على الإبداع التنظيمي، تم استخدام إختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لقياس أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد متغير أخلاقيات العمل) على المتغير التابع الإبداع التنظيمي، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول (39.2): الجدول نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

الإبداع التنظيمي				المتغير التابع
الثابت	الأمانة	الإحترام وحسن المعاملة	النزاهة والشفافية	المتغيرات (المستقلة)المفسرة
				معامل الارتباط R
				معامل التحديد R^2
				قيمة F
				دلالة F
1.006	0.346	0.171	0.176	معاملات الانحدار β
4.273	6.392	3.366	2.620	قيمة T
0.000	0.000	0.001	0.010	دلالة T

المصدر: إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال نتائج نموذج الانحدار المبينة في الجدول (2-39) السابق نلاحظ:

- وجود معنوية للانحدار وذلك من خلال قيمة F لنموذج الانحدار الخطي والبالغة 47.754 ذات دلالة $Sig=0.000$ أصغر
- من مستوى $(\alpha \leq 0.01)$ ؛

- المتغيرات المفسرة (أبعاد أخلاقيات العمل) تفسر 54.4% من التباين الحاصل في الإبداع التنظيمي وذلك من خلال معامل التحديد $R^2 = 0.544$ ؛
 - ومن خلال قيمة بيتا β التي توضح العلاقة بين الإبداع التنظيمي والأمانة بقيمة 0.346 ذات دلالة إحصائية من خلال قيمة T البالغة 6.392 وقيمة الدلالة 0.000 المرتبطة بها، ويعني ذلك أنه كلما تحسن مستوى الأمانة بمقدار وحدة تحسن مستوى الإبداع التنظيمي بـ (0.346)؛
 - العلاقة بين الإبداع التنظيمي وبعد الإحترام وحسن المعاملة من خلال قيمة بيتا $\beta = 0.171$ ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.001$ وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، ويعني ذلك أنه كلما تحسن مستوى الإحترام وحسن المعاملة بمقدار وحدة تحسن مستوى الإبداع التنظيمي بـ (0.171)؛
 - وأيضاً العلاقة بين الإبداع التنظيمي وبعد النزاهة والشفافية ذات القيمة $\beta = 0.176$ ذات دلالة إحصائية من خلال قيمة الدلالة $\text{sig} = 0.010$ وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، ويعني ذلك أنه كلما تحسن مستوى النزاهة والشفافية بمقدار وحدة تحسن مستوى الإبداع التنظيمي بـ (0.176).
- ومنه يمكن كتابة معادلة التأثير كما يلي:

$$Y = 1.006 + (0.346) X_5 + (0.171) X_4 + (0.176) X_3 \text{ أي:}$$

الإبداع التنظيمي = $1.006 + 0.346$ (الأمانة) + 0.171 (الاحترام وحسن المعاملة) + 0.176 (النزاهة والشفافية)

ب) الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية والأقدمية).

تتفرع منها الفرضيات التالية:

1. الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، يعزى لمتغير الجنس.

لغرض التحقق من هذه الفرضية تم إجراء إختبار التوزيع الطبيعي، وهو شرط من شروط إختبارات لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (40.2): نتائج إختبار التوزيع الطبيعي لمستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الجنس

Tests de normalité							
	الجنس	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	Ddl	Sig.
الإبداع التنظيمي	ذكر	,127	109	,000	,947	109	,000
	أنثى	,143	15	,200*	,923	15	,212

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: مخرجات SPSS.26

يمثل الجدول السابق إختبار التوزيع الطبيعي لإستجابات الموظفين حول مستوى الإبداع التنظيمي حسب الجنس، حيث نلاحظ في إختبار كولموغوروف سميرونوف أن قيمة sig أصغر من مستوى الدلالة 0,05 عند فئة الذكور، وهذا ما يجعلنا نرفض فرضية التوزيع الطبيعي للبيانات أي أن البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً، ومنه لا يمكن استخدام اختبار T، وعليه نلجأ إلى الإختبارات اللامعلمية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (41.2): نتائج إختبار Mann-Whitney حول الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de la distribution de l'innovation est la même sur les catégories de genre.	Test U de Mann-Whitney pour échantillons indépendants	0,730	Garder les hypothèses nulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

المصدر: مخرجات SPSS.26

يبين الجدول السابق نتائج إختبار Mann-Whitney حيث بلغت قيمة الدلالة Sig= 0,730 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05، ومنه نقبل بفرضية لا يوجد فروق بين مستويات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي حسب جنسهم، أي أنه لا توجد فروق معنوية في مستوى الإبداع التنظيمي بين الذكور والإناث بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة.

2. الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة تبعاً لمتغير السن.

الجدول (42.2): نتائج إختبار التوزيع الطبيعي حول مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير السن

Tests de normalité							
	السن	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	Ddl	Sig.	Statistiques	Ddl	Sig.
الإبداع التنظيمي	أقل من 30 سنة	,223	5	,200*	,879	5	,304
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	,123	68	,013	,939	68	,002
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	,124	35	,193	,955	35	,160
	سنة فأكثر 50	,159	16	,200*	,919	16	,161

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يمثل الجدول السابق إختبار التوزيع الطبيعي لإستجابات الموظفين حول مستوى الإبداع التنظيمي حسب متغير السن، حيث نلاحظ في إختبار^a Kolmogorov-Smirnov أن قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة 0,05 في كل الفئات العمرية عدا فئة العاملين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة، وهذا ما يجعلنا نرفض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي للبيانات، ومنه نلجأ إلى الإعتماد على الإختبارات اللامعلمية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (43.2): نتائج إختبار Kruskal-Wallis حول مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير السن

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèsenulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de la distribution de l'abédac التنظيمي est la même sur les catégories de السن.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	,250	Garder les hypothèsesnulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يبين الجدول السابق نتائج إختبار Kruskal-Wallis حيث بلغت قيمة الدلالة Sig= 0,250 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05، ومنه نقبل بفرضية لا يوجد فروق بين مستويات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي حسب متغير السن لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

3. الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة حسب مؤهلهم العلمي.

الجدول (44.2): نتائج تحليل التوزيع الطبيعي لمستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير المؤهل العلمي

Tests de normalité							
	الشهادة أو المؤهل العلمي	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	Ddl	Sig.	Statistiques	Ddl	Sig.
الإبداع التنظيمي	أساسي فأقل	,200	8	,200*	,896	8	,265
	ثانوي	,158	70	,000	,930	70	,001
	جامعي	,093	46	,200*	,960	46	,111
*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.							
a. Correction de signification de Lilliefors							

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يمثل الجدول السابق إختبار التوزيع الطبيعي لإستجابات الموظفين حول مستوى الإبداع التنظيمي حسب متغير الشهادة أو المؤهل العلمي، حيث نلاحظ في إختبار كولموغوروف سميرونوف أن قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة 0,05 في فتي أساسي فأقل والجامعيين أما فئة خريجي التكوين المهني فهي أقل من مستوى الدلالة، وهذا ما يجعلنا نرفض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومنه نلجأ إلى الإعتماد على الإختبارات الالاعلمية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (45.2): نتائج اختبار Kruskal-Wallis حول مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèsenulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de l'abidac التنظيمي الشهادة أو المؤهل العلمي est la même sur les catégories de الشهادة أو المؤهل العلمي.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	0,872	Garder les hypothèsesnulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يبين الجدول السابق نتائج إختبار Kruskal-Wallis حيث بلغت قيمة الدلالة Sig=0,872 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05، ومنه نقبل بفرضية لا يوجد فروق بين مستويات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي حسب متغير الشهادة أو المؤهل العلمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

4. الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.

الجدول (46.2): نتائج إختبار التوزيع الطبيعي لمستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الرتبة الوظيفية

Tests de normalité							
	الرتبة الوظيفية	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الإبداع التنظيمي	عامل تنفيذ	,202	10	,200*	,859	10	,074
	عامل تحكم عالي	,131	68	,006	,941	68	,003
	إطار	,139	33	,103	,944	33	,089
	إطار سامي	,159	13	,200*	,925	13	,294

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.
a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يمثل الجدول (46.2) إختبار التوزيع الطبيعي لإستجابات الموظفين حول مستوى الإبداع التنظيمي حسب متغير الرتبة الوظيفية، حيث نلاحظ في إختبار كولموغوروف سميرونوف أن قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة في كل فئات الرتب الوظيفية عدا فئة أعوان تحكم عالي جاءت بقيمة 0,006 وهي أقل من مستوى الدلالة، وهذا ما يجعلنا نرفض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومنه نلجأ إلى الإعتماد على الإختبارات اللامعلمية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (47.2): نتائج اختبار Kruskal-Wallis مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèsenulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de الإبداع التنظيمي est la même sur les catégories de الرتبة الوظيفية.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	,662	Garder les hypothèsesnulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يبين الجدول السابق نتائج اختبار Kruskal-Wallis حيث بلغت قيمة الدلالة Sig=0,662 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05، ومنه نقبل بفرضية لا يوجد فروق بين مستويات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي حسب متغير الرتبة الوظيفية لدى العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة، وعليه لانعتبر الرتبة الوظيفية عاملا في تحديد لإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة.

ه/ الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة يعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

الجدول (48.2): نتائج تحليل التوزيع الطبيعي لمستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الأقدمية

Tests de normalité							
	الأقدمية	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الإبداع التنظيمي	أقل من 05 سنوات	,205	26	,007	,861	26	,002
	من 05 إلى 15 سنة	,173	34	,011	,921	34	,018
	من 15 إلى 25	,092	55	,200*	,967	55	,141
	فأكثر 25	,349	9	,002	,660	9	,000
*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.							
a. Correction de signification de Lilliefors							

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يمثل الجدول (48.2) إختبار التوزيع الطبيعي لإستجابات الموظفين حول مستوى الإبداع التنظيمي حسب متغير الأقدمية في العمل، حيث نلاحظ في إختبار كولموغوروف سميرونوف أن قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة 0,05 عند فئة العاملين الذين

تتراوح اقدميتهم بين 15 إلى 25 سنة، أما باقي الفئات جاءت قيمة الدلالة أقل من مستوى الدلالة، وهذا ما يجعلنا نرفض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومنه نلجأ إلى الإعتماد على الإختبارات اللامعلمية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (49.2): نتائج اختبار Kruskal-Wallis حول مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الأقدمية

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèsenulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de l'abidاع التنظيمي est la même sur les catégories de الأقدمية.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	,482	Garder les hypothèsesnulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يبين الجدول (49.2) نتائج إختبار Kruskal-Wallis حيث بلغت قيمة الدلالة $Sig=0,482$ وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05، ومنه نقبل بفرضية لا يوجد فروق بين مستويات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي حسب متغير الأقدمية لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، وعليه لا نعتبر الأقدمية عاملا في تحديد الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

توصلت دراستنا إلى مجموعة من النتائج العامة وأخرى خاصة بالفرضيات وهي كالتالي :

الفرع الاول: مناقشة النتائج العامة:

يمكن تلخيصها في النقاط التالية :

- فيما يخص جنس الباحثين نجد أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث، حيث قدرت نسبة الذكور (87.9%)، في حين الإناث (12.1%)، (الجدول، 9.2)، ويعزى ذلك إلى طبيعة نشاط المؤسسة الذي يعتمد على الجانب التقني الميداني، والذي يتطلب فئة الذكور لممارسة مختلف المهام الميدانية مثل الكهربائيين والتقنيين، وغير ذلك...الخ؛
- يغلب على أفراد العينة فئة الشباب حيث أن نسبة 54,8% من أجمالي أفراد عينة الدراسة يتراوح سنهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة، وهذا يعزى لطبيعة نشاط المؤسسة الذي يتطلب فئة الشباب التي بإمكانها تنفيذ المهام الميدانية الصعبة، وأيضا سعيها لتجديد طاقاتها البشرية المعول عليها في تسيير مختلف مهام المؤسسة (الجدول، 10.2)؛
- .أغلب عمال المؤسسة بمستوى التعليم ثانوي فأقل وهو ما يعادل نسبة (56.5%)، والتي إستفادت من التكوين المهني في مجالات تقنية متعددة، يليها المستوى الجامعي بنسبة (37%)، حيث أن هذه النسب تتوافق وإحتياجات المؤسسة من الموارد بشرية (الجدول، 11.2)؛
- يظهر من خلال الدراسة أن جل العمال يشغلون المناصب التقنية ما يقدر بـ 62.9% موزعة ما بين أعوان تنفيذ، وعمال تحكم العالي، كونها الفئة الضرورية والأساسية التي تعكس الطابع الخدماتي للمؤسسة (الجدول، 12.2)؛

■ إتضح من خلال دراستنا الميدانية أن اغلب أفراد عينة البحث لديهم خبرة في ميدان العمل تتراوح ما بين 15 إلى 25 سنة وهذا راجع لحفاظ المؤسسة على مواردها البشرية من خلال تطبيقها المحكم إلى القوانين والنصوص الواردة في عملية التوظيف والإحالة إلى التقاعد، وكذا آليات وسياسات المؤسسة الجيدة في المحافظة على مواردها البشرية (الجدول، 13.2).

الفرع الثاني مناقشة نتائج الخاصة بالفرضيات:

حيث كانت كالتالي:

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

أظهرت النتائج العامة لبعده أخلاقيات العمل (الجدول، 34.2) أنه جاء بمتوسط عام مرتفع، وهو ما يعكس درجة الإلتزام المرتفعة والإدراك العالي من قبل موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة بأخلاقيات العمل، ويعكس أيضا مدى حرص مسعولي المؤسسة على تطبيق أبعاده خاصة تلك المعززة عن طريق القانون الداخلي، رغم وجودها في أذهان العاملين كتنصيرات مجردة أغلبها نابع من تعاليم الدين الإسلامي، وهو تأكيد لصحة الفرضية الأولى التي نصت على أن "هناك مستوى مرتفع لأبعاد أخلاقيات العمل لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة"

وهذه النتيجة التي مست متغير أخلاقيات العمل في دراستنا إتفقت من حيث درجة الممارسة في المؤسسة محل الدراسة مع دراسة (شيخاوي محمود، 2014) التي توصلت إلى أن هناك مستوى مرتفع من أخلاقيات العمل لدى الموظفين مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار، كما إتفقت أيضا مع ما توصل إليه (حسام قرني احمد، 2020) في دراسته التي شملت موظفي الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية، حيث توصل إلى أن أخلاقيات العمل تمارس في المؤسسة بمستوى مرتفع، بالرغم من الإختلاف في البيئة وطبيعة النشاط الخاصة بكل مؤسسة، كما إتفقت أيضا مع دراسة (المهدي هجاله يوسف، 2020) التي أظهرت أن هناك مستوى مرتفع من أخلاقيات العمل في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع البليدة، بالإضافة إلى إتفاقها أيضا مع دراسة (شيخاوي محمود، 2021) التي اظهرت أن لأخلاقيات العمل لدى الأفراد العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار تأثيرا واضحا في الممارسة المهنية والعمل بشكل مرتفع.

وقد إختلفت مع نتائج دراسة (محمد عبد السلام محمد عبد الحفيظ، وآخرون، 2020) حيث أظهرت هذه الدراسة مستوى أخلاقيات في شركة الخليج جاء متوسطه، ويعزى ذلك في نظرنا إلى إختلاف بيئة العمل والتي كانت في الخليج.

وقد جاءت نتائج دراستنا عكس نتائج دراسة (كباشي وضياء الحق، 2020) التي أظهرت أن هناك ضعف في أبعاد أخلاقيات العمل بالشركة البتولية السودانية وبالمقارنة بدراستنا الحالية، يعزى سبب الإختلاف في نظرنا إلى بيئة نشاط المؤسسة التي كانت في السودان.

كما أظهرت النتائج المدججة بين الإستبانة والمقابلة أن إتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو أبعاد أخلاقيات العمل كانت كالتالي :

✓ بعد "الأمانة" جاء كأكثر الأبعاد توجها من قبل أفراد العينة المدروسة وفي مقدمتها بمتوسط حسابي مرتفع، ويعزى ذلك كون موظفي المؤسسة متمسكين بقواعد الدين الإسلامي الذي يحث على الأمانة في المقدمة، ثم الإلتزام بما تفرضه المؤسسة من قوانين

مثل القوانين الخاصة بحفظ أسرارها من خلال تنظيمها الرسمي، يعزى ذلك إلى حرصهم كل الحرص على الصدق في أداء الواجبات المهنية بالدرجة الأولى؛

● كما أظهرت النتائج أن بعد "الإحترام وحسن المعاملة" في الترتيب الثاني من الأبعاد بمتوسط حسابي مرتفع يعكس إستجابة أفراد العينة المدروسة لهذا البعد، ويفسر ذلك بسعي الموظفين الدائم للحفاظ على الإحترام وحسن المعاملة فيما بينهم كون طبيعة العلاقة التكاملية تحتم ذلك، إضافة الى سعي المؤسسة إلى تطبيق القوانين التي تعزز الإحترام في بيئة عملها والتي يطمح العاملون إلى تفعيلها بشكل أكثر من ذلك؛

● وأظهرت النتائج أيضا أن بعد "النزاهة والشفافية" جاء في الترتيب الثالث لتوجه أفراد العينة، بمتوسط حسابي مرتفع هو الآخر، وهو ما يفسره مراعاة موظفي المؤسسة محل الدراسة للقيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهامهم، في إطار الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل، إضافة إلى سعي المؤسسة الدائم إلى توضيح وتبيان كل ما له علاقة بمجال العمل عبر كافة مستوياتها الإدارية وبطرق مختلفة، وذلك بهدف إتاحة المعلومات للجميع، وتحقيق الهدف منها؛

● وأظهرت نتائج الدراسة أن بعد "الالتزام بالأنظمة والقوانين" حل رابعا، حيث توجه عينة الدراسة نحو هذا البعد جاء بمتوسط حسابي متوسط، وهو ما يفسره إتجاه المقابلة، الذي رجحنا فيه أن عدم الفهم أو الوعي به من قبل المبحوثين كان سببا لذلك، وهذا ما تؤكدته نتائج تحليل المقابلة أن البعد موجود ومعتمد، وهذا أمر أكيد كون المؤسسة إدارة عمومية ذات طابع اقتصادي تسير وفق قانون إداري، وأن العمال ملزمون بتطبيق القانون، ومثال ذلك أن مراعات الظروف الخاصة او الطارئة التي يتعرض لها العامل لا يخضع لإعتبارات شخصية إنما قانونية؛

● والبعد الخامس والأخيرة "العدالة وعدم التحيز" حيث رجحنا أن عدم الوعي بحقيقته من قبل المبحوثين هو من كان سببا في ذلك التوجه النسبي حول فقراته، نتيجة السعي المقبول نسبيا من قبل المؤسسة في نظر الموظفين أتجاه تفعيل آليات تهدف إلى تحقيق مساواة في توزيع المخرجات، والنزاهة والموضوعية في إخاذ القرارات والإجراءات، من أجل إحساس الفرد بحسن المعاملة، ولأن كل ما ذكر يمس أداء العامل بشكل مباشر فإن المؤسسة تعمل جاهدة من أجل تفعيل آليات تعزز من هذا البعد في المؤسسة محل الدراسة.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال النتائج (الجدول، 35.2) توصلنا في دراستنا هذه إلى صحة الفرضية الثانية التي تنص على أن "هناك مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز امتياز التوزيع ورقلة"، حيث جاء المتوسط العام للإبداع التنظيمي مرتفع في المؤسسة محل الدراسة، وبناء على ذلك نقبل صحة الفرضية الثانية الناصة على أن هناك "مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز امتياز التوزيع ورقلة".

النتيجة التي مست الإبداع التنظيمي هو الآخر في دراستنا إتفقت من حيث درجة إعتماها في المؤسسة محل الدراسة مع دراسة (عنان الجعبري، 2009) التي توصلت إلى أن هناك مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي لدى الموظفين بشركة الكهرباء الخليل بفلسطين بالرغم من الإختلاف في بيئة وطبيعة النشاط الخاصة بكل مؤسسة، كما إتفقت مع ما توصل إليه (صبري مقيم، 2020) في دراسته التي مست الموظفين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة حيث كان الإبداع فيها مرتفع، كما إتفقت أيضا مع ما توصل إليه (قده حياة ونعورة بوبكر، 2020) التي أظهرت أن هناك مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي في

مخبر المحمد للتحاليل الطبية بولاية الوادي بالرغم من إختلاف في طبيعة النشاط الخاص بكل مؤسسة، بالإضافة الى دراسة (مصعب ابراهيم سليمان شعت، 2020) التي أظهرت أن الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بشكل مرتفع . وقد جاءت نتائج دراستنا عكس نتائج دراسة (محمد حمزة حسن الصفدي، 2019) التي أظهرت أن هناك ضعف في أبعاد الإبداع التنظيمي بالمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي بالأردن و يعزى ذلك في نظرنا للاختلاف في بيئة وطبيعة نشاط هذه المؤسسة

كما توصلت النتائج أن إتجاه أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد الإبداع التنظيمي الخمسة كانت كلها مرتفعة، وهذا أمر متوقع كون المؤسسة تعتمد على الإبداع التنظيمي في آلية عملها كمنظومة متكاملة تشمل مستوى الفرد والجماعة والمؤسسة، حيث أظهرت النتائج أن:

- بعد "الأصالة" كان الأول من بين الأبعاد ويفسر ذلك بأن العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة يمتلكون حس الأصالة ويتجسد أكثر في الأساليب والطرق الحديثة ومن خلال حرصهم على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة المختلفة والقيمة باستمرار؛
- بعد "الطلاقة" في المرتبة الثانية، ويعزى ذلك أن العاملين بالشركة يمارسون الطلاقة وهي تمس في جانبها تقديمهم لأفكار وصيغتها بشكل مفيد مع إمتلاكهم لمهارات الإقناع في النقاش والتعبير عن مقترحاتهم وإبداء آرائهم؛
- بعد مرونة التفكير" المرتبة الثالثة، مرتفع في المؤسسة محل الدراسة ويعزى ذلك إلى تمتع العاملين بمديرية التوزيع بورقلة بمرونة تجعلهم قادرين على مواكبة التغيرات والتكيف مع المواقف بارتجالية ويسر في حدود الإجراءات المطبقة؛
- بعد "الحساسية للمشكلات" المرتبة الرابعة، جاء مرتفع في المؤسسة محل الدراسة ويعزى ذلك إلى أن العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة خاصة ذوي الخبرة منهم يمتلكون القدرة على الحساسية للمشكلات وذلك من خلال الحس التوقعي والرؤية الدقيقة لمشاكل العمل والمرونة في إيجاد حل أو عدة حلول لها؛
- أظهرت النتائج أن البعد الأخير "قبول المخاطرة"، يعزى لتحمل نتائج تطبيق أساليب العمل الجديدة من قبل الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

3- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة:

من خلال الجدول رقم(37.2) الذي يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي يتضح بأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل أخلاقيات العمل والمتغير التابع الإبداع التنظيمي وبلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بينهما ككل (67,6%) وهي قيمة إيجابية وجيدة، تؤكد وجود علاقة طردية قوية بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة. ومما سبق من النتائج تبين للطالبتين وجود علاقة إرتباطيه طردية قوية بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بنسبة (67,6%).

4- علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

من الجدول رقم(38.2) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي $Y=1.278+0.673 X$ ، حيث X يمثل أخلاقيات العمل، Y يمثل الإبداع التنظيمي، والعلاقة بينهما علاقة

طردية قوية، أي أنه كلما تحسنت القيادة الإبداعية بوحدة واحدة تحسنت الصحة التنظيمية ب (0.176)، وعلى إدارة المؤسسة أن تعمل على الإهتمام بأخلاقيات العمل ودعمها بآليات أكثر من أجل الإستفادة من جوانبها الخفية عن المؤسسة، من خلال برامج تدريبية وإدراجها ضمن الهيكل التنظيمي.

ولتحديد أبعاد أخلاقيات العمل الأكثر تأثيرا على الإبداع التنظيمي، تم إعادة تحليل الإنحدار باستخدام إختبار الإنحدار المتعدد التدريجي كما هو موضح في الجدول (39.2) ومن خلاله:

يتضح لنا بقاء ثلاثة أبعاد من أصل خمسة أبعاد لها تأثير واضح على الإبداع التنظيمي اما البعد الرابع والخامس فليس لهما دلالة إحصائية، حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين أبعاد أخلاقيات العمل متمثلة في (الأمانة، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) والإبداع التنظيمي كنسبة (67,6%) وهو دليل على وجود ارتباط طردي قوي بينها، حيث أن (41.7%) من التباين الحاصل بينهما تعود إلى الأمانة والإحترام وحسن المعاملة والنزاهة والشفافية، أما باقي النسبة فيعود إلى متغيرات أخرى تتمثل في الهيكل التنظيمي والمناخ التنظيمي... الخ، وهو ما يفسر أنه كلما زاد تمسك المسؤولين في المؤسسة بتطبيق أبعاد أخلاقيات العمل من أمانة وإحترام ونزاهة وشفافية كلما أدى ذلك إلى رفع مستوى الأبداع لدى العاملين بصفة خاصة ومنه الإبداع التنظيمي للمؤسسة بصفة عامة.

أي أنه يوجد تأثير لأبعاد أخلاقيات العمل متمثلة في الأمانة، والإحترام وحسن المعاملة والنزاهة والشفافية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تعزيز الإبداع التنظيمي.

ومنه نكتب معادلة التأثير التالية $Y = 1.006 + (0.346) X_5 + (0.171) X_4 + (0.176) X_3$

الإبداع التنظيمي = $1.006 + 0.346$ (الأمانة) + 0.171 (الإحترام وحسن المعاملة) + 0.176 (النزاهة والشفافية)

وهو ما يفسره

5- فروق المتوسطات:

من الجدول (41.2) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة يعزى لمتغير الجنس.

من الجدول (43.2) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، تبعا لمتغير العمر.

من الجدول (45.2) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، حسب مؤهلهم العلمي.

من الجدول (47.2) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.

من الجدول (49.2) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، يعزى لمتغير الاقدمية في العمل.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة

ومما سبق يمكن قبول الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات المبحوثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة، تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية والأقدمية) ليست عاملا مؤثرا على الإبداع التنظيمي في المؤسسة.

خلاصة الفصل الثاني

سعيًا في هذا الفصل للإجابة عن تساؤلات الدراسة في الجانب الميداني، من خلال تجسيد كل ما هو نظري فعليًا على الميدان التطبيقي المتمثل في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، حيث تمت المعالجة من خلال مبحثين، الأول تضمن الطريقة والأدوات المستخدمة مع إستعراض المجتمع والعينة إضافة إلى متغيرات الدراسة في اخره مصادر جمع المعلومات وشرح المنهج المتبع، ثم القيام باستعراض أدوات الدراسة وطرق جمع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية وصدق وثبات الإستبانة، والثاني الذي تضمن في أوله عرض للنتائج وفيه تموصف عينة الدراسة والتحليل الوصفي والإحصائي وإختبار الفرضيات، ثم مناقشة تلك النتائج العامة والنتائج الخاصة بالفرضيات وعلاقتي الإرتباطية والتأثير بين المتغيرين ومتغيرات الدراسة على التوالي، وذلك كله قصد الوقوف على مدى الالتزام بأخلاقيات العمل المتمثلة في أبعادها (الإلتزام بالأنظمة والقوانين، العدالة وعدم التحيز، الإحترام وحسن المعاملة، الأمانة، النزاهة والشفافية) ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

خاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع دور أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-إمتمياز التوزيع ورقلة، من خلال الإجابة على التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث.

من هذا المنطلق قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين رئيسيين، عملنا في الأول على بناء أرضية للمفاهيم النظرية المتعلقة بالموضوع من خلال الأدبيات النظرية والتطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي، ومن خلال تطرقنا إلى إبراز أهم المفاهيم والمصادر والعوامل المؤثرة لكل منها، وكذا بعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق الموضوع، أما الفصل الثاني من هذا البحث كان من الضروري مواجهة العرض النظري بجانب ميداني تطبيقي، حيث تم ذلك قصد تشخيص واقع المتغيرين (أخلاقيات العمل-الإبداع التنظيمي) في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز-إمتمياز التوزيع ورقلة، ومعرفة العلاقة بينهما باستخدام المنهج التحليلي وبالاعتماد على أداتي الإستبانة والمقابلة، وهو ما مكنا من التوصل إلى ما يلي:

أ. نتائج عامة:

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها ما يلي:

1. مستوى مرتفع لأبعاد أخلاقيات العمل لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتمياز التوزيع ورقلة حيث أظهرت النتائج العامة التي جمعت بين الإستبانة والمقابلة أن هناك:

- ✓ توجه مرتفع لدى المبحوثين يعكسه الإلتزام المرتفع بأخلاقيات العمل لدى الأفراد المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ مستوى توافر مرتفع لبعد الأمانة لدى المبحوثين يعزى إلى حرصهم كل الحرص على الصدق في أداء الواجبات المهنية بالدرجة الأولى؛
- ✓ مستوى توافر مرتفع لبعد الإلتزام وحسن المعاملة وذلك لتمسك الأفراد العاملين بمبادئ الدين وما ينص عليه من إلتزام بالإحترام المتبادل؛
- ✓ مستوى توافر مرتفع لبعد النزاهة والشفافية وذلك لأن الأفراد العاملين بالمؤسسة يحرصون كل الحرص على أداء الاعمال بصدق ونزاهة.
- ✓ مستوى توافر متوسط لبعدي الإلتزام بالأنظمة والقوانين والعدالة وعدم التحيز لدى المبحوثين كون ذلك راجع لعدم الوعي بحقيقة البعدين.

2. توافر مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتمياز التوزيع ورقلة، حيث أظهرت النتائج العامة التي جمعت بين الإستبانة والمقابلة أن هناك:

- ✓ توجه مرتفع لدى المبحوثين يعكس إلتزام مرتفع لكل أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ مستوى توافر مرتفع لبعد الطلاقة لدى الأفراد العاملين في المؤسسة محل الدراسة يعود لحرصهم على تقديم الأفكار الجديدة للعمل بالدرجة الأولى؛
- ✓ مستوى توافر مرتفع لبعد مرونة التفكير كون الأفراد العاملين بالمؤسسة يهتمون بالأراء التي تختلف عن آرائهم للإستفادة منها؛
- ✓ مستوى توافر مرتفع لبعد قبول المخاطرة يعزى لتحمل نتائج تطبيق أساليب العمل الجديدة من قبل الافراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛

- ✓ مستوى توافر مرتفع لبعدها الحساسية للمشكلات يعزى في القدرة على توقع حلول للمشكلات التي تواجههم بمستوى مرتفع؛
- ✓ مستوى توافر مرتفع لبعدها الأصالة لدى المبحوثين يتركز في حرصهم على تقديم أفكار جديدة وقيمة باستمرار.
- 3. وجود علاقة إرتباطية قوية بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - التوزيع ورقلة؛
- 4. وجود أثر جيد لفاعلية أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في الأمانة، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية ودورها في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة؛
- 5. المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الاقدمية، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية) ليست عاملا في تحديد الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة.

ب. نتائج اختبار الفرضيات:

- بالنسبة للفرضية 01: والتي تنص على "توفر مستوى مرتفع لأبعاد أخلاقيات العمل بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة"

تحصلنا على النتائج التالية: .

- ✓ إتجاه الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حول أبعاد أخلاقيات العمل جاء مرتفع؛
 - ✓ المتوسط الحسابي العام لمتغير أخلاقيات العمل مرتفع؛
 - ✓ إتجاه المبحوثين حول أبعاد: الأمانة، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية جاء مرتفع؛
 - ✓ إتجاه المبحوثين لكل من بعدي العدالة وعدم التحيز والإلتزام بالأنظمة والقوانين جاء متوسط.
- هو ما يثبت صحة هذه الفرضية.

- بالنسبة للفرضية 02: التي تنص على: مستوى مرتفع لأبعاد الإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة ."

تحصلنا على النتيجة التالية:

- ✓ اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو أبعاد الإبداع التنظيمي الخمسة المتمثلة في (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة) جاءت كلها مرتفعة؛
 - ✓ الإتجاه العام لمتغير الإبداع التنظيمي جاء مرتفع.
- وهو ما يثبت صحة الفرضية.

- الفرضية 03: والتي تنص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة."

أظهرت النتائج التالي:

- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي لدى الموظفين الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة؛
 - ✓ وجود علاقة إرتباطية إيجابية بنسبة (67.7%) بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي.
- هو ما يثبت صحة الفرضية.

- الفرضية 04: التي نصت على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل

والإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة:

تحصلنا على النتائج التالية:

- ✓ وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي لدى الموظفين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة،
 - ✓ إثبات صحة الفرضية من خلال معامل التحديد $R^2=0.457$.
- هو ما يثبت صحة الفرضية.

- **الفرضية 05:** التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات المبحوثين حول الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية والأقدمية)".

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات المبحوثين حول الإبداع التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - إمتياز التوزيع ورقلة، تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الأقدمية، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية).

هو ما يثبت صحة الفرضية.

ج . الإقتراحات:

- من خلال كل ما سبق خلصت دراستنا إلى جملة من الإقتراحات البسيطة التي نهدف من خلال طرحها إلى لفت إنتباه المؤسسة محل الدراسة للاهتمام أكثر بموضوع أخلاقيات العمل كجانب من جوانب تعزيز الإبداع التنظيمي الذي يمس مستويي الأفراد العاملين خاصة والمؤسسة عامة وهي كالتالي:
- لفت إنتباه المؤسسة محل الدراسة إلى ما خلصت إليه دراستنا بأن لأخلاقيات العمل دور كبير في تعزيز الإبداع التنظيمي بمختلف مستوياته (الفرد، الجماعة، المؤسسة)؛
- العمل على غرس قيم تحارب السلوكيات المسببة للتحيز؛
- الإهتمام أكثر بأبعاد الأمانة والإحترام والنزاهة والشفافية والعمل على تفعيلها أكثر لما لها من أهمية وأثر مباشرة على إنتاجية الفرد العامل؛
- العمل على تطبيق آليات أخرى تعزز وضوح الإجراءات في العمل من أجل بلوغ نتائج أكثر من مرضية، فإدارة الإجراءات في حد ذاتها برنامج لا يستهان به في بسط نوع من القوة لدى المؤسسة؛
- العمل على تفعيل طرق مبتكرة لرفع معنويات الموظفين وتحفيزهم لمواصلة العمل بطرق مختلفة تنعكس على مشاعر وأداء العامل وتخلق أجواء إيجابية مريحة تساعد على الإنتاجية خاصة تلك التي تتعلق في جانبها بالإحترام وحسن المعاملة كمدخل يحق ذلك؛
- تعتبر النزاهة أمر جيد لرضا العاملين وبمس ذلك أداءهم بشكل مباشر، فعمل الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز إمتياز التوزيع ورقلة على نشر ثقافة النزاهة فيها أمر جد إيجابي سوف يقود الموظفين لإتخاذ قرارات أفضل تراعي في جوانبها مصالح العملاء، وهو هدف رئيسي تسعى كل مؤسسة إلى تحقيقه ومعزز قوي للإبداع التنظيمي فيها اذا إستغلته أحسن إستغلال؛

- تطبيق آليات تعمل على تفعيل أخلاقيات العمل التي تعتمد في مبادئها على العدل والمساواة بين العاملين وإشراكهم في إتخاذ القرارات لما له من أهمية بالغة في الولاء ورفع من الإنتاجية لدى العاملين.
- العمل على ترسيخ أخلاقيات العمل في ثقافة المؤسسة.
- إنشاء مدونة أو ميثاق أخلاقي، من أجل بسط مناخ أخلاقي إيجابي يزيد ويعزز من إنتاجية الفرد العامل في المؤسسة؛
- الإهتمام بأبعاد أخلاقيات العمل خاصة منها الأمانة والإحترام وحسن المعاملة والنزاهة والشفافية والتي من المفترض أن يتمتع بها جميع العاملين بالمؤسسة محل الدراسة كونها تعزز التميز الإبداعي للمؤسسة في محيط بيئتها.

د. أفاق الدراسة:

- في ختام بحثنا وبناء على ما توصلنا إليه من نتائج، يمكن أن نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا لإكمال البحث نذكر منها ما يلي:
- دور أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
 - أثر المناخ التنظيمي على الإبداع التنظيمي في المؤسسة؛
 - دور القيادة الإبداعية في تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسة الإقتصادية؛
 - أثر العدالة التنظيمية في السلوك الإبداعي للعاملين.

المراجع

المراجع:

أولا/ المراجع العربية

الكتب:

1. الحضاونة عاكف لطفي، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2011.
2. خير الله جمال، الإبداع الإداري دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن 2009.
3. الدرة محمد، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، (لا توجد طبعة)، دار الرضوان للنشر والتوزيع. الأردن، 2008.
4. مهدي صالح مهدي السامري، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن 2021.
5. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال الطبعة الأولى الوراق للنشر والتوزيع، عمان. الأردن، 2006.

الأطروحات والمذكرات

6. ابو الكاس المعتمض بالله هاني، أخلاقيات المهنة ودورها في الداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2015.
7. أبو عودة محمد حسن، أخلاقيات الاعمال وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2017.
8. الجعبري عنان، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية، دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2009.
9. جهاد إسماعيل الشوبكي رنا، المنظمة المتعلمة ودورها في تعزيز أخلاقيات العمل دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة) في إدارة الاعمال، جامعة الأزهر، فلسطين، 2017.
10. ذبيح خالد وبوزيد سيناً، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010.
11. شعت مصعب إبراهيم سليمان، أثر التفكير الإستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2020.
12. شياحوي محمود، ثقافة المجتمع المحلي ودورها في ترسيخ أخلاقيات العمل بالمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، تخصص تنظيم وعمل، جامعة أحمد درارية، أدرار، الجزائر، 2021.
13. شياحوي محمود، أخلاقيات العمل و أثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار نموذجا، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل، جامعة أدرار، الجزائر، 2014.

المراجع

14. الصفدي محمد حمزة حسن، أثر عملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالأردن، رسالة ماجستير (غير منشورة) تخصص إدارة أعمال، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن، 2019.
15. عبد عطا الله المريات رغدة، أثر أخلاقيات الاعمال على السلوك الأخلاقي وأراء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2011.
- المجلات:
16. بختي جميلة ومهدي بوشطارة، أهمية الإبداع الإداري والتنظيمي في دعم الميزة التنافسية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، جامعة معسكر، الجزائر، المجلد6، العدد1، 2021.
17. بعلي حمزة، دور تكنولوجيا لمعرفة في دعم الإبداع التنظيمي: دراسة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول موبيليس، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد11، 2017.
18. بوراد أمير ومراكشي محمد أمين، دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة مؤسسة كهركيب - فرع مجمع سونلغاز-)، مجلة التنظيم والعمل، جامعة مصطفى إسطنبولي، معسكر، الجزائر، المجلد08، العدد03، 2020.
19. بوغابة محمد عبد الرؤوف وحجاج عبد الرؤوف، أثر الإنفاق الاستثماري لتكنولوجيا المعلومات على أداء الرصد الآلي عن بعد لاستهلاك الكهرباء التوتور المتوسط بسونلغاز، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مباح ورقلة، العدد120، 2020.
20. بن عمارة الطاهر وعطية العربي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الأبار ENTPE، المجلة الوطنية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مباح ورقلة، الجزائر، 2019.
21. حاكم أسماء ولخضر دولي، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة إلى جامعة طاهر محمد بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، المجلد03، العدد02، 2017.
22. سالم عامر عسييري أحمد حسن، ياسر حسن سالم المعمرى، واقع أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محاييل عسيير، مجلة البحوث والدراسات التجارية، جامعة زيان عاشور الحلفة، الجزائر، المجلد04، العدد01، 2020.
23. عبد الوهاب ياسر، العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء في البنك المركزي المصري، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، العدد18، 2017.
24. عطباني مراد سليم وعبد الله جميل أبو سلمى، أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين، مجلة دراسات: العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد41، العدد02، 2014.
25. قاسم صبحية وحמיד علي أحمد، متطلبات تحقيق الفعالية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التطبيقي لمنظمات الأعمال، دراسة تطبيقية، مجلة تكرت للعلوم الإدارية والإقتصادية، جامعة تكريت، بغداد، العراق، المجلد7، العدد21، 2011.

المراجع

26. قدة حياة، نعورة بوبكر، دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، المجلد 1، العدد 5، الوادي، الجزائر، 2020.
27. قربي أحمد حسام ، أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات، المجلة العربية للإدارة، جامعة الدول العربية، المجلد 40، العدد 4، 2020.
28. كباشي محمد حامد نور الدين، ضياء الحق الماهل عمر الحادو، أثر أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية المدركة بالشركات البترولية السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، العدد 21، 2020.
29. كروش محمد الأمين ولحشر الطاهر، دور الإبداع التنظيمي في تحقيق أداء متميز للمؤسسة على ضوء النموذج الأروبي لإدارة التميز، مجلة دفاتر الاقتصادية، البويرة، الجزائر، المجلد 11، العدد 2، 2020.
30. محمد عبد السلام محمد عبد الحفيظ، وآخرون، أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، جامعة عمر المختار، البيبا، المجلد 7، العدد 13، 2020.
31. مشرور محمد الأمين، إسحاق حسيني ومرتم العلم، أخلاقيات الاعمال ودورها في الإرتقاء بأداء الموارد البشرية، مجلة التنظيم والعمل، جامعة معسكر، الجزائر، المجلد رقم 7، العدد 2، 2018.
32. مقيص صبري، الإدارة الرشيقة وأثرها في تحقيق الإبداع الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة، مجلة بحوث الإدارة والإقتصاد، المجلد 2، العدد 5، الجزائر، 2020.
33. منصور أحمد منار، قيم العمل وعلاقتها بالإبداع لإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، العدد 167، الجزء الأول، 2016.
34. ميمون الطاهر، غلاب فاتح، أخلاقيات العمل ودورها في مكافحة الفساد المالي والإداري في المؤسسات الحكومية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة غزة ، فلسطين، المجلد 28، العدد 04، 2020.
35. هجاله المهدي، أثر أخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل: دراسة إستطلاعية للآراء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز البلدية، مجلة الريادة الاقتصادية للأعمال، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد 6، العدد 4، 2020.
36. يوسف كمال، بن محمد إيمان، علاقة الإحترام في مكان العمل بأداء العاملين بمؤسسة ملبنة الحضنة المسيلة، مجلة البديل الاقتصادي، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 6، العدد 2، 2020.

الملتقيات:

37. بن عيشي بشير ، عمار بن عيشي، دور أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات البترولية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، الملتقى الدولي حول أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 27 و28 نوفمبر 2017.
38. حاكم أسماء وسعد الله مختاري، أثر أخلاقيات العمل في تحسين مستوى أداء الفرد في جامعة طاهري محمد بشار، الملتقى الدولي حول أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 27 و28 نوفمبر 2017.

ثانيا/ المراجع الأجنبية

1. Atallah "Mohammed Tayser " Alsharah: Managerial Creativity and its relationship with Employees Perform Saudi Telecommunication Companies ,European Journal of Business and InnovationResearch ,Vol .2,No.6,pp.1-30, 2014.
2. KSunanda, Impact of Work Place Ethics on Employee and Organization Productivity, International Journal of Management, V (09) I (01), 2018.
3. Kumar, Naresh, and Rose, Raduan Che, "The impact of Knowledge sharing and Islamic work ethc on innovation capability" ,Cross Cutural Management:An International journal, Vol. (06)No. (2), 2012.
4. Titus Muthami Kising'u, and Others: "The role oforganizational innovation in sustaining a competitive advantage in Kenya's universities, 2016.

رابعاً/المواقع

1. <https://www.SADEG.dz>, موقع الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز, 27/05/2022,17:30
2. <https://www.Sonelgaz.dz>, موقع مجمع سونلغاز, (27/05/2022,17:35.

الملاحق

ملاحق

الملحق 01: قائمة الأساتذة المحكمين للإستبانه

الرقم	الاسم واللقب	الصفة	مكان العمل
01	د/ عرابة الحاج	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
02	د/ مناصرية رشيد	أستاذ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
03	د/ صالحى سميرة	أستاذ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
04	د/ بن شويحة بشير	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة

جامعة ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

السادة والسيدات موظفي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة": يشرفني أن أتقدم الى سيادتكم المحترمة بهذه لاستبانة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر تحت عنوان "دور أخلاقيات العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي، دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -إمتياز التوزيع ورقلة"، ونعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحض بالأهمية البالغة لدينا من اجل نجاح بحثنا، وبالسرية التامة ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. ونشكركم جزيل الشكر على مساهمتكم الجادة بالإجابة على الفقرات المرفقة وبصراحة تامة.

المحور الأول: البيانات الشخصية

يهدف هذا الجزء الى تقديم معلومات أولية عن العاملين، الرجاء وضع العلامة (X) أمام الإجابة التي تناسبك

- العمر: أقل من 30 سنة من 30 الى أقل 40 سنة من 40 الى أقل من 50 من 50 سنة فأكثر
- المستوى العلمي: أساسي فأقل ثانوي جامعي
- الرتبة الوظيفية: عامل تنفيذ عامل تحكم إطار إطار سامي
- الأقدمية: أقل من 05 سنوات 05 سنوات الى أقل من 15 سنة 15 سنة الى أقل من 25 من 25 سنة فأكثر

المحور الثاني: الفقرات المتعلقة بأخلاقيات العمل:

الرجاء وضع العلامة (X) أمام الإجابة التي تناسب

الالتزام بالأنظمة و القوانين:				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة
				01 تتم إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في المؤسسة في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة لذلك
				02 تفرض المؤسسة تعليمات ونشرات داخلية مرضية بالنسبة لي.
				03 تتوافق العقوبات الإدارية التي قد أخضع لها في المؤسسة مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا الشأن.
				04 أقوم بمهامي وفقا للسياسات والإجراءات محددة في المؤسسة.
				05 تساهم القوانين والسياسة المتبعة في المؤسسة في إنجازي لأعمالي بكفاءة وفعالية

ملاحق

بعد: العدالة وعدم التحيز					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					06 أشعر بالعدالة في تعامل إدارة المؤسسة معي في العمل.
					07 لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي
					08 أشعر بالنزاهة في حسم النزاعات بين الموظفين دون تحيز لأي طرف
					09 أتمتع بامتيازات وظيفية لا تقل عن الآخرين حسب مستوياتهم التنظيمية
					10 تطبق المؤسسة تعليمات التشغيل ولائحة الإجراءات على الجميع دون استثناء
					11 أشعر بالعدالة في تعامل إدارة المؤسسة معي في العمل.
بعد: الاحترام وحسن المعاملة					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					12 . يتعامل معي رؤسائي في العمل بود واحترام
					13 يوجد احترام كبير بيني وبين زملائي في العمل
					14 تراعي المؤسسة الظروف الطارئة التي قد تحدث معي
					15 أستخدم كلمات مناسبة في لغة الحوار بيني و بين رئيسي في العمل
					16 توفر المؤسسة بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل.
بعد: النزاهة والشفافية:					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					18 احرص على أن أكون نزيها أثناء تأدية عملي
					19 أحرص على أن أكون صادقا في أداء واجباتي المهنية
					20 أقوم بواجباتي بحسب ما يفرضه علي التنظيم داخل المؤسسة
					21 يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثها باستمرار لإزالة الغموض و الضبابية عنها
					22 تتم عملية الترقية الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة بمعايير محددة ومعلنة للجميع
					23 تقوم الإدارة بإطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار
الأمانة:					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					23 أحرص على أن أكون أميناً ومستقيماً في عملي قدر المستطاع
					24 أعتبر نفسي قادراً على تحسين العمل وإتقانه .
					25 أحافظ على أسرار العمل في المؤسسة؛
					26 أعمل دائماً لمصلحة المؤسسة التي أعمل بها.
					27 تفرض القوانين بالمؤسسة المحافظة على أسرارها
المحور الثالث: الإبداع التنظيمي					

ملاحق

بعد الطلاقة					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					28 أمتلك المهارات الكافية التي من خلالها أستطيع إقناع الإدارة بأفكاري.
					29 لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل.
					30 لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار المرتبطة بحل مشكلة واحدة.
					31 لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة.
					أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل.
مرونة التفكير					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					32 لدي القدرة على تقبل الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر
					33 أطبق أساليب جديدة لحل أية مشكلة أواجهها في العمل
					34 أهتم بالآراء التي تخالف آرائي للاستفادة من آراء الآخرين
					35 لدي القدرة على رؤية المواقف من زوايا مختلفة.
					36 أغير موقفي عندما لا أراه صائبا.
قبول المخاطرة					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					37 عادة أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة.
					38 أهتم بتقديم أفكار جديدة بالعمل حتى ولو كانت نظريا صعبة التطبيق.
					39 لا أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل.
					40 أتحمّل نتائج تطبيقي لأساليب عمل جديدة
الحساسية للمشكلات					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					41 أمتلك قدرات على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها
					42 أملك رؤية دقيقة لمشكلات العمل
					43 أملك القدرة على توقع الحل للمشكلات التي تواجهني
					44 أستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة
بعد الأصالة:					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					45 أبحث دائما عن الأفكار الجديدة والمختلفة وغير مألوقة
					46 لا أقلد الآخرين في حل المشكلات التي تتعرض لسيير العمل
					47 أسعى لمعرفة أوجه القصور والضعف فيما أقوم به من عمل
					48 أحرص على تقديم أفكار جديدة وقيمة باستمرار
					49 أحاول تقديم حلول مختلفة من أجل الحصول على نتائج أكثر فعالية.

ملاحق

الملحق رقم (03): اسئلة المقابلة

المقابلة الاولى
السيد..... الوظيفة:..... التاريخ:.....على الساعة:.....
الالتزام بالأنظمة والقوانين
هل ترى ان الموظفين يعملون وفق إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في ضوء أحكام ومبادئ القانونية منظمة لذلك؟ الإجابة:.....
هل ترى بان التعليمات و نشرات داخلية مرضية بالنسبة للموظفين؟ الإجابة:.....
هل تشعر بان هناك توافق للعقوبات مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا الشأن؟ الإجابة:.....
هل يقوم العمال التابعين لكم بمهامهم وفقا للسياسات والإجراءات محددة لهم؟ الإجابة:.....
بصفتك مسؤول هل ترى أن القوانين والسياسة المتبعة في لعمل تساهم في إنجاز العاملين التابعين لكم لمهامهم بكفاءة وفعالية الإجابة:.....
العدالة وعدم التحيز
هل ترى بان العمال التابعين لكم يشعرون بالعدالة في تعامل معهم؟ الإجابة:.....
لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي الإجابة:.....
هل ترى ان العمال المرؤوسين يشعرون بالنزاهة في حسم النزاعات دون تحيز لأي طرف؟ الإجابة:.....
هل ترى ان العمال المرؤوسين يشعرون بامتتع بامتيازات وظيفية لا تقل عن بعضهم البعض حسب مستوياتهم التنظيمية؟ الإجابة:.....
هل ترى ان العمال يشعرون بأن تطبيق لتعليمات ولائحة الإجراءات على الجميع دون استثناء؟ الإجابة:.....
الاحترام وحسن المعاملة
تراعي الظروف الطارئة التي قد تحدث للعاملين الإجابة:.....
تحرص المؤسسة على توفير بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل. الإجابة:.....
النزاهة و الشفافية

ملاحق

هل ترى ان هناك نزاهة أثناء تأدية العمل؟ الإجابة:
هل ترى ان هناك صادقا في أداء الواجبات ؟ الإجابة:
تتم الواجبات بحسب ما يفرضه التنظيم داخل المؤسسة الإجابة:
يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثها باستمرار لإزالة الغموض والضبابية عنها للمعلمين الإجابة:
تتم عملية الترقية الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة بمعايير محددة ومعلنة للجميع الإجابة:
تقم الإدارة بإطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار الإجابة:
الأمانة
هل تلمس الأمانة والاستقامة لدى رؤوسيك؟ الإجابة:
هل ترى إتقان في العمل من جانب رؤوسيك؟ الإجابة:
الحفاظ على أسرار العمل في المؤسسة الإجابة:
اعمل دوما لصالح المؤسسة التي اعلم فيها الإجابة:
تفرض القوانين في المؤسسة المحافظة على أسرارها الإجابة:
اسئلة تخص الإبداع التنظيمي على مستوى الفرد
هل يملك رؤوسيك القدرة على طرح أفكار و حلول سريعة لمشكلات العمل؟ الإجابة:
هل لدى رؤوسيك القدرة على تقديم أفكار جديدة من اجل تطوير العمل بتلقائية؟ الإجابة:
هل يرغب رؤوسيك في انجاز اعمال صعبة عوضا عن الاعمال الروتينية؟ الإجابة:
هل يمتلك رؤوسيك القدرة على مشكلات العمل و تقديم حلول لها؟ الإجابة:
أسئلة المقابلة الثانية

ملاحق

هل تقوم المؤسسة بطرح منتجات او خدمات جديدة باستمرار؟

الإجابة:

هل حصلت المؤسسة على براءات اختراع مكنتها من اختراع منتجات جديدة؟

الإجابة:

هل استخدمت المؤسسة تكنولوجيا حديثة لتطوير منتجاتها؟

الإجابة:

هل تقوم المؤسسة باستمرار بتصميم عمليات إنتاجية جديدة؟

الإجابة:

هل ادخلت المؤسسة طرق ادارية جديدة في العمل؟

الإجابة:

هل تعمل المؤسسة على تطوير هيكلها التنظيمي على ضوء وطبيعة العمل في المؤسسة؟

الإجابة:

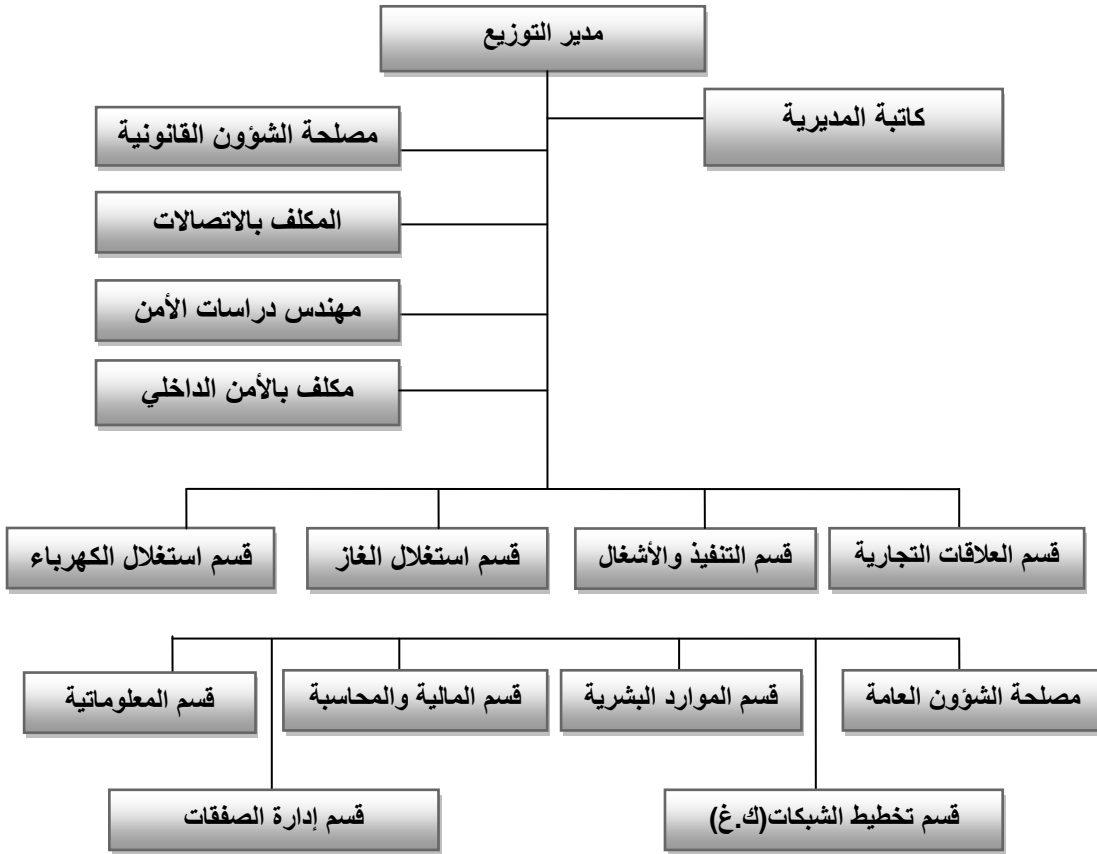
هل قامت المؤسسة بتعديلات على عملياتها ساهمت في تطوير منتجاتها (سلع-خدمات)؟

الإجابة:

ما هي أخلاقيات العمل في و ما هو الابداع التنظيمي في نظركم؟

الإجابة:

الملحق رقم (04): الهيكل التنظيمي للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - امتياز التوزيع ورقلة.



المصدر: إعداد لطالبان بالاعتماد على وثائق المؤسسة

ملاحق

ملحق 05: مخرجات spss / معاملات الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,837</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,837	5	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,778</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,778	5	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,848</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,848	5
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,837	5																			
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,778	5																			
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,848	5																			
الإحترام وحسن المعاملة	العدالة وعدم التحيز	الإلتزام بالأنظمة والقوانين																		
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,911</td> <td style="text-align: center;">26</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,911	26	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,896</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,896	5	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,661</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,661	6
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,911	26																			
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,896	5																			
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,661	6																			
أخلاقيات العمل	الأمانة	النزاهة والشفافية																		
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,832</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,832	4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,892</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,892	5	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,899</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,899	5
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,832	4																			
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,892	5																			
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,899	5																			
قبول المخطرة	مرونة التفكير	الطلاقة																		
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,942</td> <td style="text-align: center;">23</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,942	23	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,844</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,844	5	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,748</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,748	4
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,942	23																			
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,844	5																			
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,748	4																			
الابداع التنظيمي	الأصالة	الحساسية للمشكلات																		
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Statistiques de fiabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alpha de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">Nombre d'éléments</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,952</td> <td style="text-align: center;">49</td> </tr> </tbody> </table>	Statistiques de fiabilité		Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	,952	49													
Statistiques de fiabilité																				
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments																			
,952	49																			
الثبات العام																				

ملاحق

الملحق 06: مخرجات SPSS/ جدول التكرار للبيانات الديمغرافية

Statistiques						
		الجنس	السن	الشهادة أو المؤهل العلمي	الرتبة الوظيفية	الأقدمية
N	Valide	124	124	124	124	124
	Manquant	0	0	0	0	0

Table de fréquences

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	109	87,9	87,9	87,9
	أنثى	15	12,1	12,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	5	4,0	4,0	4,0
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	68	54,8	54,8	58,9
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	35	28,2	28,2	87,1
	سنة فأكثر 50	16	12,9	12,9	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

الشهادة أو المؤهل العلمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أساسي	8	6,5	6,5	6,5
	ثانوي	70	56,5	56,5	62,9
	جامعي	46	37,1	37,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

الرتبة الوظيفية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عامل تنفيذ	10	8,1	8,1	8,1
	عامل تحكم عالي	68	54,8	54,8	62,9
	إطار	33	26,6	26,6	89,5
	إطار سامي	13	10,5	10,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

ملاحق

الأقدمية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 05 سنوات	26	21,0	21,0	21,0
	من 05 إلى 15 سنة	34	27,4	27,4	48,4
	من 15 إلى 25	55	44,4	44,4	92,7
	فأكثر 25	9	7,3	7,3	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

الملحق 07: مخرجات Spss / المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المبحوثين

Statistiques				
	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
تتم إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في المؤسسة في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة لذلك	124	0	3,27	,982
تفرض المؤسسة تعليمات و نشرات داخلية مرضية بالنسبة لي	124	0	3,22	,950
تتوافق العقوبات الإدارية التي قد أخضع لها في المؤسسة مع الأنظمة و القوانين المعمول بها في هذا الشأن	124	0	3,31	,921
أقوم بمهامي وفقا للسياسات و الإجراءات محددة في المؤسسة	124	0	3,69	,964
تساهم القوانين و السياسة المتبعة في المؤسسة في إنجازي لأعمالي بكفاءة و فعالية	124	0	3,43	,997
الالتزام بالأنظمة والقوانين	124	0	3,3839	,75980
أشعر بالعدالة في تعامل إدارة المؤسسة معي في العمل	124	0	3,10	1,093
لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي	124	0	2,98	,950
أشعر بالنزاهة في حسم النزاعات بين الموظفين دون تحيز لأي طرف	124	0	3,04	,999
أتمتع بامتيازات وظيفية لا تقل عن الآخرين حسب مستوياتهم التنظيمية	124	0	3,15	1,057
تطبق المؤسسة تعليمات التشغيل ولائحة الإجراءات على الجميع دون استثناء	124	0	3,29	,804
العدالة و عدم التحيز	124	0	3,1097	,71743
يتعامل معي رؤسائي في العمل بود و إحترام	124	0	3,69	1,029
يوجد إحترام كبير بيني و بين زملائي في العمل	124	0	4,02	,860
تراعي المؤسسة الظروف الطارئة التي قد تحدث معي	124	0	3,35	,988
أستخدم كلمات مناسبة في لغة الحوار بيني و بين رئيسي في العمل	124	0	3,99	,704
توفر المؤسسة بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل	124	0	3,30	1,189
الاحترام و حسن المعاملة	124	0	3,6710	,75318
أحاول أن أكون نزيها أثناء تأدية عملي	124	0	4,14	,790

ملاحق

أحاول أن أكون صادقاً في أداء واجباتي المهنية	124	0	4,26	,835
أقوم بواجباتي بحسب مايفرضه علي التنظيم داخل المؤسسة	124	0	4,05	,873
يتم الإعلان عن القوانين و الأنظمة و تحديثها باستمرار لإزالة الغموض و الضبابية عنها	124	0	3,15	,917
تتم عملية الترقية الوظيفية بناء على الكفاءة و الجدارة بمعايير محددة و معلنة للجميع	124	0	2,85	,993
تقوم الإدارة بإطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار	124	0	3,06	1,107
النزاهة و الشفافية	124	0	3,5833	,56329
أحاول أن أكون أميناً و مستقيماً في عملي قدر المستطاع	124	0	4,05	,970
أعتبر نفسي قادراً على تحسين العمل و إتقانه	124	0	4,09	,765
أحافظ على أسرار العمل في المؤسسة	124	0	4,28	,669
أعمل دائماً لمصلحة المؤسسة التي أعمل بها	124	0	4,15	,793
تفرض القوانين بالمؤسسة المحافظة على أسرارها	124	0	3,94	,904
الأمانة	124	0	4,1016	,69493
أخلاقيات العمل	124	0	3,5704	,52016
أمتلك المهارات الكافية التي من خلالها أستطيع إقناع الإدارة بأفكاري	124	0	3,65	,973
لدي القدرة على طرح الأفكار و الحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل	124	0	3,81	,800
لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار المرتبطة بحل مشكلة واحدة	124	0	3,67	,707
لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة و صياغتها في كلمات مفيدة	124	0	3,80	,786
أحرص على تقديم الأفكار الجيدة للعمل	124	0	3,82	,807
الطلاقة	124	0	3,7581	,69154
لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية و يسر	124	0	3,71	,863
أطبق أساليب جديدة لحل أية مشكلة أواجهها في العمل	124	0	3,68	,832
أهتم بالأراء التي تخالف أرائي للاستفادة من آراء الآخرين	124	0	3,78	,802
لدي القدرة على رؤية المواقف من زوايا مختلفة	124	0	3,66	,764
أغير موقفي عندما لا أراه صائباً	124	0	3,77	,854
مرونة التفكير	124	0	3,7242	,68886
أهتم بتقديم أفكار جديدة للعمل حتى لو كانت نظرياً صعبة التطبيق	124	0	3,44	,768
لا أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل	124	0	3,56	,809
أتحمل نتائج تطبيقي لأساليب عمل جديدة	124	0	3,77	,766
أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة	124	0	3,22	,942
قبول المخاطرة	124	0	3,4960	,67247
أمتلك قدرات على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها	124	0	3,30	,675
أملك رؤية دقيقة لمشكلات العمل	124	0	3,48	,770
أملك القدرة على توقع الحل للمشكلات التي تواجهني	124	0	3,77	,652
أستطيع تقديم أكثر من حل للمشكلة الواحدة	124	0	3,65	,651
الحساسية للمشكلات	124	0	3,5484	,51961
أبحث دائماً عن الأفكار الجديدة و المختلفة و غير المألوفة	124	0	3,73	,714

ملاحق

لا أقاد الآخرين في حل المشكلات التي تتعرض لسير العمل	124	0	3,62	,792
أسعى لمعرفة أوجه القصور و الضعف فيما أقوم به من عمل	124	0	3,90	,668
أحرص على تقديم أفكار جديدة و قيمة بإستمرار	124	0	3,94	,730
أحاول تقديم حلول مختلفة من أجل الحصول على نتائج أكثر فعالية	124	0	3,91	,710
الأصالة	124	0	3,8194	,56765
الابداع التنظيمي	124	0	3,6795	,51749

الملحق 08: مخرجات spss / مصفوفة ارتباط بيرسون

		Corrélations						
		الابداع التنظيمي	الالتزام بالأنظمة والقوانين	العدالة وعدم التحيز	الاحترام وحسن المعاملة	النزاهة والشفافية	الأمانة	أخلاقيا ت العمل
الابداع التنظيمي	Corrélacion de Pearson	1	,529**	,281**	,554**	,514**	,664**	,676**
	Sig. (bilatérale)		,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
الالتزام بالأنظمة والقوانين	Corrélacion de Pearson	,529**	1	,352**	,615**	,610**	,488**	,823**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
العدالة وعدم التحيز	Corrélacion de Pearson	,281**	,352**	1	,518**	,416**	,143	,649**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000		,000	,000	,113	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
الاحترام وحسن المعاملة	Corrélacion de Pearson	,554**	,615**	,518**	1	,470**	,464**	,825**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
النزاهة والشفافية	Corrélacion de Pearson	,514**	,610**	,416**	,470**	1	,443**	,777**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
الأمانة	Corrélacion de Pearson	,664**	,488**	,143	,464**	,443**	1	,672**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,113	,000	,000		,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
أخلاقيات العمل	Corrélacion de Pearson	,676**	,823**	,649**	,825**	,777**	,672**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	124	124	124	124	124	124	124

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

ملاحق

الملحق 09: مخرجات SPSS / نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	أخلاقيات العمل ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الابداع التنظيمي

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,676 ^a	,457	,453	,38281

a. Prédicteurs : (Constante), أخلاقيات العمل

b. Variable dépendante : الابداع التنظيمي

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	15,061	1	15,061	102,776	,000 ^b
	de Student	17,878	122	,147		
	Total	32,939	123			

a. Variable dépendante : الابداع التنظيمي

b. Prédicteurs : (Constante), أخلاقيات العمل

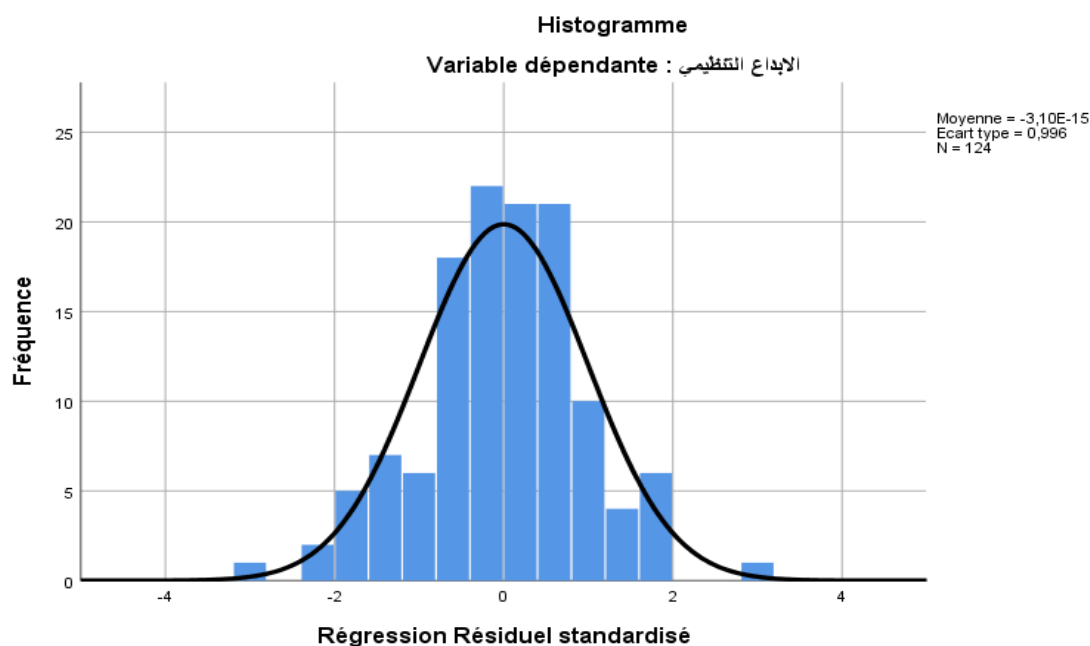
Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,278	,239		5,337	,000
	أخلاقيات العمل	,673	,066	,676	10,138	,000

a. Variable dépendante : الابداع التنظيمي

Statistiques des résidus ^a					
	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	2,8818	4,2531	3,6795	,34993	124
de Student	-1,17657	1,21448	,00000	,38125	124
Valeur prévue standard	-2,280	1,639	,000	1,000	124
Résidu standard	-3,074	3,173	,000	,996	124

a. Variable dépendante : الابداع التنظيمي

ملاحق



الملحق 10: مخرجات SPSS/ نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي بطريقة Stepwise

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الأمانة		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire \leq ,050, Probabilité de F pour éliminer \geq ,100).
2	الاحترام وحسن المعاملة		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire \leq ,050, Probabilité de F pour éliminer \geq ,100).
3	النزاهة والشفافية		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire \leq ,050, Probabilité de F pour éliminer \geq ,100).

a. Variable dépendante : الابداع التنظيمي

Récapitulatif des modèles ^d				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,664 ^a	,441	,437	,38837
2	,720 ^b	,518	,510	,36219
3	,738 ^c	,544	,533	,35372

a. Prédicteurs : (Constante), الأمانة

b. Prédicteurs : (Constante), الاحترام وحسن المعاملة، الأمانة

c. Prédicteurs : (Constante), الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية، الأمانة

d. Variable dépendante : الابداع التنظيمي

ملاحق

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	14,538	1	14,538	96,381	,000 ^b
	de Student	18,402	122	,151		
	Total	32,939	123			
2	Régression	17,066	2	8,533	65,046	,000 ^c
	de Student	15,873	121	,131		
	Total	32,939	123			
3	Régression	17,925	3	5,975	47,754	,000 ^d
	de Student	15,014	120	,125		
	Total	32,939	123			
a. Variable dépendante : الابداع التنظيمي						
b. Prédicteurs : (Constante), الأمانة						
c. Prédicteurs : (Constante), الاحترام وحسن المعاملة						
d. Prédicteurs : (Constante), الأمانة، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية						

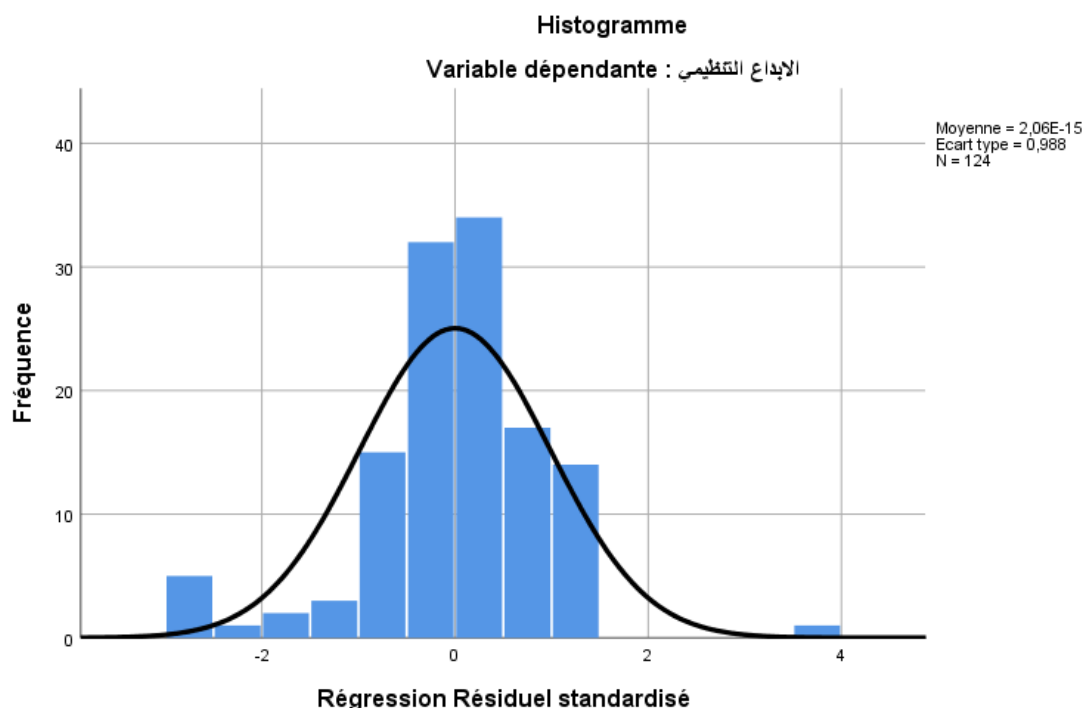
Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,650	,210		7,874	,000
	الأمانة	,495	,050	,664	9,817	,000
2	(Constante)	1,305	,211		6,191	,000
	الأمانة	,387	,053	,519	7,289	,000
	الاحترام وحسن المعاملة	,215	,049	,313	4,390	,000
3	(Constante)	1,006	,235		4,273	,000
	الأمانة	,346	,054	,464	6,392	,000
	الاحترام وحسن المعاملة	,171	,051	,248	3,366	,001
	النزاهة والشفافية	,176	,067	,191	2,620	,010
a. Variable dépendante : الابداع التنظيمي						

ملاحق

Variables exclues ^a						
Modèle		Bêta In	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité
						Tolérance
1	الالتزام بالأنظمة والقوانين	,268 ^b	3,626	,000	,313	,761
	العدالة وعدم التحيز	,190 ^b	2,852	,005	,251	,980
	الاحترام وحسن المعاملة	,313 ^b	4,390	,000	,371	,785
	النزاهة والشفافية	,273 ^b	3,808	,000	,327	,803
2	الالتزام بالأنظمة والقوانين	,145 ^c	1,754	,082	,158	,570
	العدالة وعدم التحيز	,062 ^c	,828	,410	,075	,720
	النزاهة والشفافية	,191 ^c	2,620	,010	,233	,714
3	الالتزام بالأنظمة والقوانين	,069 ^d	,767	,445	,070	,473
	العدالة وعدم التحيز	,009 ^d	,119	,905	,011	,663
a. Variable dépendante : الابداع التنظيمي						
b. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), الأمانة						
c. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), الأمانة، الاحترام وحسن المعاملة						
d. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), الأمانة، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية						

Statistiques des résidus ^a					
	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	2,8937	4,4023	3,6795	,38175	124
de Student	-1,05157	1,27174	,00000	,34938	124
Valeur prévue standard	-2,059	1,893	,000	1,000	124
Résidu standard	-2,973	3,595	,000	,988	124
a. Variable dépendante : الابداع التنظيمي					

ملاحق



الملحق 11: مخرجات SPSS / نتائج اختبار فروق المتوسطات

Tests de normalité							
	السن	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الابداع التنظيمي	أقل من 30 سنة	,223	5	,200*	,879	5	,304
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	,123	68	,013	,939	68	,002
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	,124	35	,193	,955	35	,160
	سنة فأكثر 50	,159	16	,200*	,919	16	,161

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Tests de normalité							
	الشهادة أو المؤهل العلمي	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الابداع التنظيمي	ثانوي فأقل	,200	8	,200*	,896	8	,265
	خريج تكوين مهني	,158	70	,000	,930	70	,001
	جامعي	,093	46	,200*	,960	46	,111

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

ملحق

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de الابداع التنظيمي est la même sur les catégories de السن.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	,250	Garder les hypothèses nulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

Tests de normalité							
	الرتبة الوظيفية	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الابداع التنظيمي	عامل تنفيذ	,202	10	,200*	,859	10	,074
	عامل تحكم عالي	,131	68	,006	,941	68	,003
	إطار	,139	33	,103	,944	33	,089
	إطار سامي	,159	13	,200*	,925	13	,294
*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.							
a. Correction de signification de Lilliefors							

Tests de normalité							
	الأقدمية	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الابداع التنظيمي	أقل من 05 سنوات	,205	26	,007	,861	26	,002
	من 05 إلى 15 سنة	,173	34	,011	,921	34	,018
	من 15 إلى 25	,092	55	,200*	,967	55	,141
	فاكثر 25	,349	9	,002	,660	9	,000
*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.							
a. Correction de signification de Lilliefors							

Tests non paramétriques

Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants

السن الابداع التنظيمي

Récapitulatif du test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	
N total	124
Statistiques de test	4,112a,b
Degré de liberté	3
Sig. asymptotique (test bilatéral)	,250
a. Les statistiques de test sont réglées pour les ex aequo.	
b. Aucune comparaison multiple n'est effectuée car le test général ne contient pas de différence significative entre les échantillons.	

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de الإبداع التنظيمي est la même sur les catégories de الجنس.	Test U de Mann-Whitney pour échantillons indépendants	,730	Garder les hypothèses nulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

Test U de Mann-Whitney pour échantillons indépendants

الجنس الإبداع التنظيمي

Récapitulatif du test U de Mann-Whitney pour échantillons indépendants	
N total	124
U de Mann-Whitney	772,500
W de Wilcoxon	892,500
Statistiques de test	772,500
Erreur standard	130,315
Statistiques de test standardisées	-,345
Sig. asymptotique (test bilatéral)	,730

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de الإبداع التنظيمي الشهادة أو المؤهل العلمي est la même sur les catégories de الجنس.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	,872	Garder les hypothèses nulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants

الشهادة أو المؤهل العلمي الإبداع التنظيمي

Récapitulatif du test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	
N total	124
Statistiques de test	,275 ^{a,b}
Degré de liberté	2
Sig. asymptotique (test bilatéral)	,872
a. Les statistiques de test sont réglées pour les ex aequo.	
b. Aucune comparaison multiple n'est effectuée car le test général ne contient pas de différence significative entre les échantillons.	

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de الابداع التنظيمي est la même sur les catégories de الرتبة الوظيفية.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	,662	Garder les hypothèses nulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants

الرتبة الوظيفية entre الابداع التنظيمي

Récapitulatif du test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	
N total	124
Statistiques de test	1,588 ^{a,b}
Degré de liberté	3
Sig. asymptotique (test bilatéral)	,662
a. Les statistiques de test sont réglées pour les ex aequo.	
b. Aucune comparaison multiple n'est effectuée car le test général ne contient pas de différence significative entre les échantillons.	

Récapitulatif du test d'hypothèse				
	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de الابداع التنظيمي est la même sur les catégories de الأقدمية.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	,482	Garder les hypothèses nulles.
Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de ,050.				

Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants

الأقدمية entre الابداع التنظيمي

Récapitulatif du test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	
N total	124
Statistiques de test	2,460 ^{a,b}
Degré de liberté	3
Sig. asymptotique (test bilatéral)	,482
a. Les statistiques de test sont réglées pour les ex aequo.	
b. Aucune comparaison multiple n'est effectuée car le test général ne contient pas de différence significative entre les échantillons.	

الفهـ رس

IV	الإهداء.....
V	الإهداء.....
VI	الشكر والعرفان.....
VII	الملخص.....
X	قائمة.....
XI	قائمة الجداول.....
XII	قائمة الأشكال.....
XIII	قائمة الملاحق.....
ب	المقدمة.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز	
2	تمهيد.....
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي.....
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل.....
3	الفرع الأول مفهوم أخلاقيات العمل.....
3	أولاً: تعريف أخلاقيات العمل.....
3	ثانياً: نظريات أخلاقيات العمل.....
4	الفرع الثاني: أهمية ومصادر أخلاقيات العمل.....
4	أولاً: أهمية أخلاقيات العمل.....
5	ثانياً: مصادر أخلاقيات العمل.....
5	الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في تكوين وترسيخ أخلاقيات العمل.....
6	أولاً: العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل.....
6	ثانياً: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل.....
7	الفرع الرابع: أبعاد أخلاقيات العمل.....
9	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للإبداع التنظيمي.....
9	الفرع الأول: مفهوم الإبداع التنظيمي.....
10	أولاً: تعريف الإبداع التنظيمي.....
10	ثانياً: نظريات الإبداع التنظيمي.....
12	ثالثاً: أهمية الإبداع التنظيمي.....
12	الفرع الثاني: خصائص الإبداع التنظيمي ومصادره.....
12	أولاً: خصائص الإبداع التنظيمي.....
12	ثانياً: أنواع الإبداع التنظيمي.....
13	ثالثاً: مصادر الإبداع التنظيمي.....

13	الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي ومعيقاته.....
13	أولاً: العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي.....
13	ثانياً: معوقات الإبداع التنظيمي.....
14	الفرع الرابع: عناصر (أبعاد) الإبداع التنظيمي.....
16	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأخلاقيات العمل و الإبداع التنظيمي.....
16	المطلب الأول: الدراسات السابقة.....
16	الفرع الأول: الدراسات العربية.....
16	أولاً: الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل.....
20	ثانياً: الدراسات التي تناولت الإبداع التنظيمي.....
22	الفرع الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية.....
22	أولاً: الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل.....
23	ثانياً: الدراسات المتعلقة بالإبداع التنظيمي.....
13	المطلب الثاني: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.....
26	خلاصة الفصل الأول.....
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لأخلاقيات العمل والإبداع التنظيمي بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - امتياز	
28	تمهيد.....
29	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
29	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة.....
29	الفرع الأول : مجتمع وعينة الدراسة.....
29	أولاً: مجتمع الدراسة.....
30	ثانياً: عينة الدراسة.....
31	الفرع الثاني: مصادر جمع البيانات ومنهج الدراسة.....
31	أولاً: مصادر جمع البيانات.....
31	ثانياً: منهج الدراسة.....
32	المطلب الثاني: أدوات وأسلوب الدراسة.....
32	الفرع الأول: ادوات الدراسة.....
36	الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.....
36	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.....
36	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة.....
36	الفرع الأول: وصف عينة الدراسة.....
39	الفرع الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات.....
68	المطلب الثاني: مناقشة النتائج.....

68	الفرع الاول: مناقشة النتائج العامة.....
69	الفرع الثاني: مناقشة نتائج الفرضيات.....
75	خلاصة الفصل الثاني.....
76	خاتمة.....
81	المراجع.....
86	الملاحق.....
109	الفهرس.....