



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



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

بعنوان :

دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري
دراسة ميدانية في بلدية - الزاوية العابدية -
ولاية توقرت

من إعداد الطالبتين:

جميلة نيو/ وردة درب

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023 /06/18

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ(ة) باديس بوخلوة (أستاذ محاضر –أ- جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) رئيسا.

الأستاذ(ة) أسماء يوسف (أستاذ محاضر –أ- جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) مشرفا ومقررا.

الأستاذ(ة) محمد الصغير قريشي (أستاذ محاضر –أ- جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2023/2022



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



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

بعنوان :

دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري دراسة ميدانية في بلدية - الزاوية العابدية - ولاية توقرت

من إعداد الطالبتين:

جميلة نيو/ وردة درب

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023 /06/18

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ(ة)/ باديس بوخلوة (أستاذ محاضر -أ- جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) رئيسا.

الأستاذ(ة)/ أسماء يوسف (أستاذ محاضر-أ- جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) مشرفا ومقررا.

الأستاذ(ة)/ محمد الصغير قريشي (أستاذ محاضر-أ- جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2023/2022

إهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله
إلى الذي رباني على القيم والأخلاق الفاضلة وحب العمل و المثابرة
إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة
في تقديسه للعلم أبي الغالي رحمة الله عليه
إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقها
إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلها
أمي الغالية أطل الله في عمرها
إلى إخوتي وأخواتي و ابنائهم حفظهم الله جميعا
إلى أهلي وأقربائي
إلى الزملاء في العمل
إلى أساتذتي الكرام
أهدي ثمرة هذا العمل

جميلة نيو



إهداء

الحمد لله على جزيل النعمة وجميع عطائه على توفيقه في إتمام ثمرة جهدي

إلى من حملتني بحبها إلى الصدر الدافئ الذي شهاني بعطفه

إلى من كانت أنس وحدتي في ظلام الأيام إلى من تواسي أحزاني وتقاسم أفراحي

إلى من سهرت على تربيتي وشجعنتني في دراستي إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها

إليكي وردة الحب وموجة القلب إليك يا أمي الحبيبة أطال الله في عمرك

إلى رمز التضحية ومنال الصمود إلى من علمني معنى الكفاح

إلى من تعبته وعمله من أجلي إلى من طعم عقلي بالعلم

إليك يا أبي العزيز أطال الله في حياتك

إلى من ساندوني ووقفوا بجاني

إلى أجدادي رحمهم الله وجداتي حفظهم الله إلى كل فرد من أفراد عائلتي كل بإسمه

إلى شقيقاتي الغاليات (سهام ، مروة ، صفاء) وسندي في الحياة أخوتي (مراد ، رابح، هشام، إبراهيم) أعانهم الله و أنار طريقهم إلى كل

أبناء أخواتي إلى من قاسمت معهم أحلى الذكريات صدقاتي أعانهم الله في درب المستقبل إلى كل من وضع بصمته لكمال هذه

المذكرة وكل من أجتزت معهم كل الصعاب في هذا الطريق

درب وردة



الشكر و العرفان

الحمد لله
الذي بفضلة تتم النعم
و الذي أكرمنا لتتم هذا العمل الذي
تطلب منا الكثير من الإرادة و الصبر لإتمامه
الشكر الجزيل للأستاذة الفاضلة " أسماء يوسف"
التي أنارت علينا بنصائحها و توجيهاتها المفيدة و إلي جميع
الأساتذة الذين لم يبخلوا علينا بالنصائح و الإرشادات، و الشكر الجزيل
لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الزاوية العابدية "المنصف بن نونة "
وكذلك الشكر الجزيل للمؤطر بالمؤسسة " عبد الوافي نجاع " الذي لم يبخل
علينا بأي معلومة و كل الشكر و التقدير لأعضاء لجنة المناقشة على وقتهم الثمين
الذي قد خصصوه لهذا العمل إلى كل من دعمنا و شجعنا لمواصلة مشوارنا العلمي
لنصل إلى هذا المستوي العلمي .

جميلة و وردة

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توفرت ، اقتصرت عملية التوزيع على عينة عشوائية بسيطة قدرها (100) من إجمالي تعداد المجتمع (357) موظف حيث تم استرجاع (98) استبانة صالحة للتحليل، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي و تحليل البيانات الواردة في الاستبانات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) V25 لمعالجة البيانات عن طريق المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط وتحليل الانحدار ،خلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها :

- ✓ هناك مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ؛
 - ✓ يوجد إبداع إداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية بمعدلات مرتفعة؛
 - ✓ الرضا الوظيفي له دور مهم في تعزيز الإبداع الإداري لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة ؛
 - ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس،العمر،سنوات الخبرة) في حين توجد فروق بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي ؛
- الكلمات المفتاحية :** رضا الوظيفي ، إبداع إداري ، بلدية الزاوية العابدية .

Abstract

This study aims to know the role of job satisfaction in enhancing administrative creativity among the employees of the municipality of Zaouia Labidia in state of Touggourt using analytical descriptive approach and analyzing data contained in questionnaires by using statistical package for social sciences (spss) V25 program to process data by means , standarddeviations , correlation coefficients and regression analysis .

The study concluded a number of results ,the most important of which are :

- ✓ There are high levels of job satisfaction among employees of zaouia labidia municipality ;
- ✓ There is administrative creativity among employees of Municipality of Zaouia Labidia at high rates ;
- ✓ Job satisfaction has an important role in enhancing the administrative creativity of the employees in the institution under study ;
- ✓ There are no statistically significant differences in dimensions of administrative creativity due to personal variables (gender,age,years of experience) , while there are differences with regard to the variable of the academic level ;

Keywords: job satisfaction, administrative creativity, Zaouia Labidia Municipality.

64	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
67	خلاصة الفصل
69	خاتمة
72	قائمة المراجع
76	الملاحق
93	الفهرس المحتويات

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
22	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	1.1
41	مجتمع الدراسة	1.2
41	كيفية توزيع وجمع الإستبيان على عينة الدراسة	2.2
42	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	3.2
43	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	4.2
44	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	5.2
45	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	6.2
47	العبارات التي تقيس أبعاد الرضا الوظيفي	7.2
48	العبارات التي تقيس أبعاد الإبداع الإداري	8.2
49	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	9.2
49	الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول (الرضا الوظيفي)	10.2
50	الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني (الإبداع الإداري)	11.2
52	درجات سلم ليكارت الخماسي	12.2
52	مقياس ليكارت الخماسي	13.2
54	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول	14.2
61	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني	15.2
68	يوضح العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وجميع أبعاد الإبداع لإداري- معامل الارتباط سيرمان-	16.2
70	نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل الرضا الوظيفي والمتغير التابع الإبداع	17.2
71	يوضح تحليل تباين خط الانحدار ANOVA	18.2
72	يوضح قيم معاملات خط الانحدار	19.2
73	يوضح المتغيرات المتبقية في نموذج الدراسة	20.2
74	يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة	21.2
75	يوضح تباين خط الانحدار بطريقة stepwise	22.2
77	يوضح معاملات خط الانحدار	23.2

80	نتائج اختبار فرق المتوسطين لآراء الباحثين تجاه المحور الثاني تبعاً لمتغير الجنس	24.2
81	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات، لعمر، سنوات الخبرة ، المستوى العلمي للمحور الثاني	25.2

قائمة الأشكال البيانية

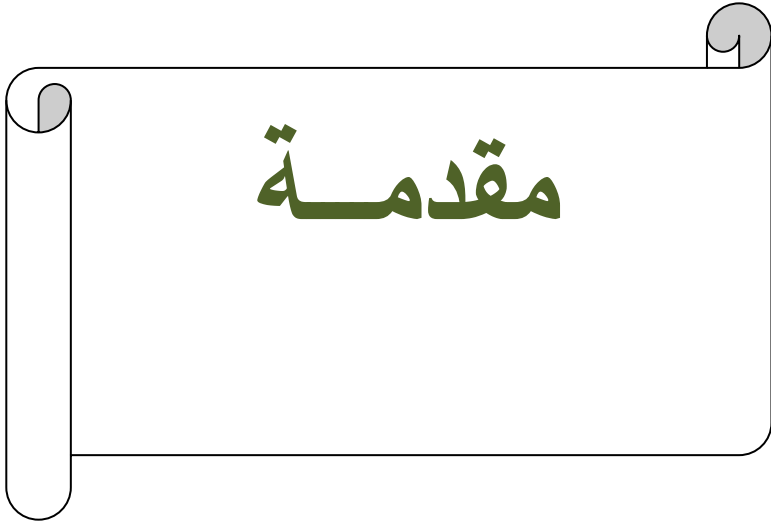
الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
06	نموذج الدراسة	1.1
25	الهيكل التنظيمي لبلدية الزاوية العابدية	1.2
35	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	2.2
36	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	3.2
37	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	4.2
38	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب سنوات الدراسة	5.2
56	مدى ملائمة خط الانحدار	6.2

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
76	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	01
77	الإستبيان الخاص بالدراسة	02
81	نتائج التحليل الإحصائي SPSS	03

قائمة الاختصارات و الرموز

اسم المختصر	المختصر	الرقم
Statistical Package for the Social Science الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية	SPSS	01



مقدمة

توطئة

تشهد بيئة الأعمال تحولات و تغيرات سريعة و التي مست كافة مجالات الحياة ، ولعل أبرزها المجالات المادية و المالية و المعرفية؛ وكذا التقدم العلمي ، بحيث أصبحت المؤسسات تواجه عدة تحديات بفعل هذه البيئة ، ويعد الموظف (العنصر البشري) محركا جوهريا لجميع العناصر المساهمة في تحقيق عمل جيد ، و مما يؤثر على رضا الموظف هو إهتمام وسعي المؤسسات إلى الاعتراف بدور و أهمية الموظف ، كما يمكن القول أنه قد يكون قادرة على إحداث الإبداع في المؤسسات وتحقيق أهدافها من خلال العمل على تحقيق التميز والأفكار الإبداعية .

و بما أن الرضا الوظيفي لموظفي و عمال المؤسسة كونه المحور الأساسي في العمل الفعال ، لذلك نال موضوع الرضا الوظيفي اهتماما كبيرا من طرف العلماء لما له من دور مهم في زيادة دافعية الموظف نحو الوظيفة ، و ارتفاع مستوى الجهد المبذول لتحسين وتطوير العمل وبالتالي نجاح المؤسسة .

كما ازداد اهتمام الإداريين بموضوع الإبداع وتم تناوله من عدة جوانب وأبعاد باعتباره أحد الخصائص الهامة لأي مؤسسة تواكب التغيير وتسعى للحفاظ على مكائنها ومواصلة نشاطها، فالبيئة المضطربة التي تتواجد بها المؤسسة تدفعها للبحث عن سبل التعايش و الاستمرار، وذلك لا يتحقق إلا بإبتكار أساليب حديثة وتبني أفكار إبداعية .

أولا. إشكالية الدراسة

يعد الرضا الوظيفي في المؤسسة من أهم الأولويات التي يجب أخذها بعين الاعتبار في المؤسسات العمومية ، كذلك يمثل دافعا أساسيا لبدل المزيد من الجهد خلال الأعمال المقترحة لرفع الروح المعنوية و العمل على التشجيع و التحفيز و التقدير وإيجاد روح المنافسة بين العمال مما يحفز على الإبداع ، الموظف الذي يمتلك قدرة على الإبداع قد يكون نتيجة طبيعية لخصائص البيئة وكذلك الرضا الوظيفي و الذي يعد من أهم الركائز الإنتاجية و الإبداعية في أي مؤسسة و خاصة الجماعات المحلية .

و على ضوء ما سبق يمكن صياغة اشكالية الدراسة في شكل تساؤل رئيسي و هو :

ما هو دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية – ولاية توقيت ؟

للإجابة على التساؤل الرئيسي تم تجزئته الى أسئلة فرعية وهي :

- 1- ما هو واقع الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ؟
- 2- ما هو مستوى الإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة ؟
- 3- ما هي العلاقة بين الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية محل الدراسة ؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، سنوات الخبرة ، المستوى التعليمي)؟

ثانيا. فرضيات الدراسة

مقدمة

- بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة، ويقصد الإجابة على هذه الأسئلة الفرعية يمكننا صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:
- 1- توجد مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية؛
 - 2- يوجد إبداع إداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ؛
 - 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري بالمؤسسة محل الدراسة؛
 - 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر ، سنوات الخبرة ، المستوى التعليمي).

ثالثا. أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري وينتق عن هذا الهدف عدة أهداف فرعية تتمثل فيما يلي :

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت .
- 2- التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت .
- 3- إبراز دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت .
- 4 . الكشف عن العناصر التي تسهم في اثارة الإبداع الإداري ، و الإلمام بالإحاطة بالمفاهيم والجوانب المختلفة لكل من الرضا الوظيفي والإبداع الإداري.

رابعا. أهمية الدراسة

تندرج أهمية هذه الدراسة ضمن مجموعة من المجالات العلمية و الميدانية و الشخصية الخاصة بالطالب و التي نوردها ضمن مجالين أساسيين هما :

❖ الجانب النظري:

1. لم يسبق دراسة موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري على مستوى بلدية الزاوية العابدية .
2. معرفة مدى إضافة هذه الدراسة من خلال نتائجها و توصياتها شئ جديد لموضوع قد تستفيد منها كطلبة أو أساتذة مستقبلا .
3. هذه الدراسة تعطي للباحثين صورة شاملة عن المؤسسات و ما توفره من ميزات من أجل استقطاب الموظفين و المحافظة عليهم.
4. يشكل موضوع الرضا الوظيفي واحدا من أهم المواضيع التي يستدعي البحث فيه في أي مؤسسة .
5. بعد اجراء هذه الدراسة سوف يكتسب الباحث قدرات و مؤهلات و كذا خبرة علمية هادفة تساعد على ملاحظة بيئة العمل بشكل قوي و تمكنه من تحديد الظواهر و تقديم الحلول و الاقتراحات و التوصيات المناسبة.

❖ الجانب التطبيقي:

مقدمة

1. تساهم هذه الدراسة في التعرف على أبعاد الرضا الوظيفي و إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المتعلقة به في المؤسسة محل الدراسة؛
2. هذه الدراسة تساعد صناع القرار في المؤسسة محل الدراسة على إعادة الخطط و وضع السياسات الإستراتيجية لرفع مستويات الرضا الوظيفي مما ينعكس بالإيجاب على إبداع الموظفين؛
3. الإدراك الحقيقي لأهمية العنصر البشري و مدى رضاه عن وظيفته و تحقيق مفهوم الإبداع الإداري سيعود بمخرجات تستفيد منها المؤسسة و تحقق مستويات أداء و إبداع عالية وخاصة في مجال التنمية المحلية المستدامة .

خامسا. مبررات اختيار الموضوع

تنقسم مبررات اختيار الموضوع إلى مبررات موضوعية وأخرى شخصية.

المبررات الموضوعية : تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي :

1. تماشي الموضوع مع ما نتلقاه في تخصص ادارة الأعمال؛
2. تزايد الاهتمام بالموارد البشرية و ما يرتبط بها خاصة الرضا الوظيفي ؛
3. معرفة مدى تأثير أبعاد الرضا الوظيفي على الإبداع الإداري ؛
4. ابراز أهمية الرضا الوظيفي و دوره في المؤسسة؛

المبررات الشخصية : تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي:

1. الرغبة و الفضول للاستطلاع و معرفة أثر الرضا الوظيفي على الإبداع الإداري ؛
2. الحماس لتطبيق موضوع الدراسة لدى المؤسسة محل الدراسة؛
3. التعمق في موضوع له علاقة مباشرة بالتخصص ؛
4. الوعي بقيمة وأهمية الموضوع؛

سادسا: مصادر جمع المعلومات

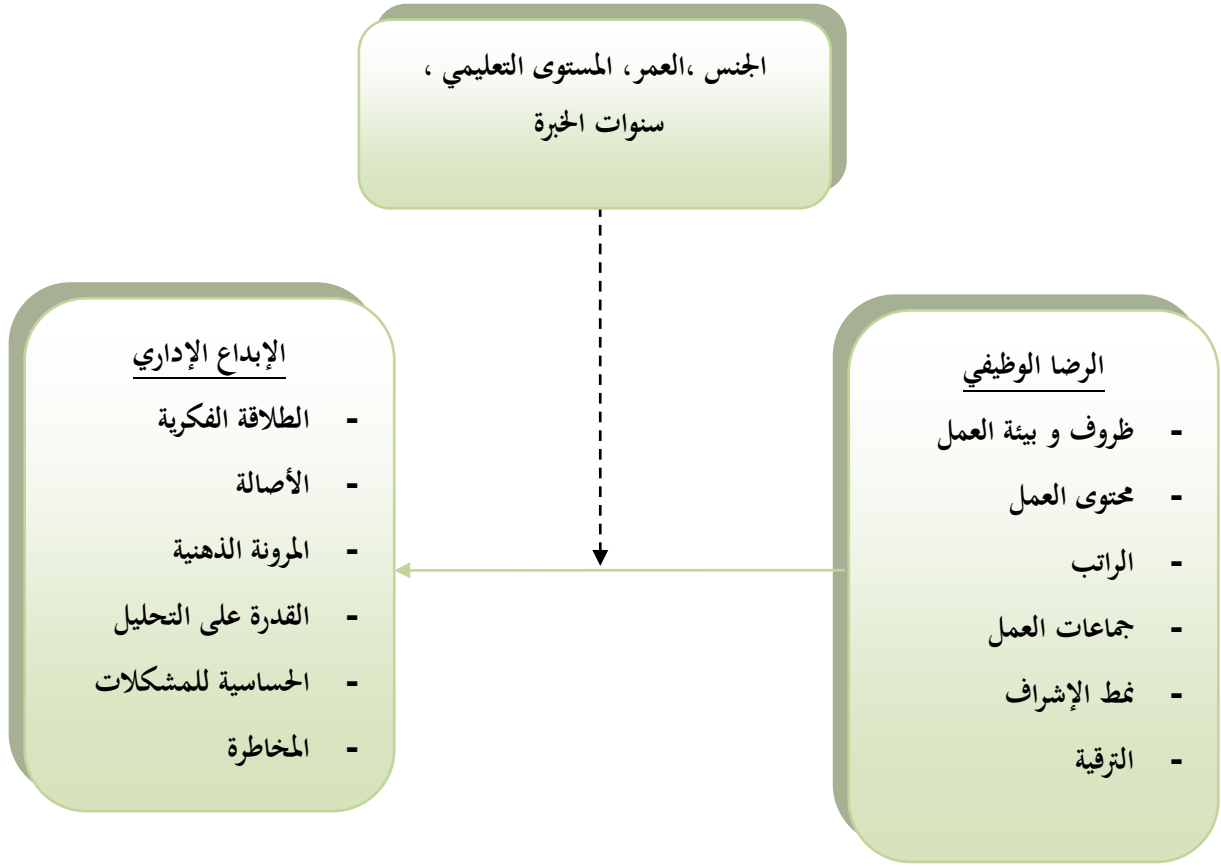
اعتمدنا في بحثنا هذا على مصدرين أساسيين لجمع المعلومات عن بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت :

- ✓ **المصادر الثانوية :** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ، الملتقيات والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة .
- ✓ **المصادر الأولية :** وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، وزع على موظفي المؤسسة محل الدراسة و تم معالجتها و تحليلها إحصائيا للحصول على النتائج .

سابعا. نموذج الدراسة:

مقدمة

الشكل رقم (1-1) المتغيرات الشخصية و الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة .

ثامنا. حدود الدراسة

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي :

- ✓ **الحدود الموضوعية:** إقتصرت الدراسة على الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري ؛
- ✓ **الحدود البشرية:** قد تمت هذه الدراسة على عينة من الموظفين (98) موظفا في بلدية الزاوية العابدية ولاية تونقرت ؛
- ✓ **الحدود المكانية :** إستهدفت هذه الدراسة بلدية الزاوية العابدية ولاية تونقرت ؛
- ✓ **الحدود الزمنية:** كانت فترة التريص ممتدة من 12 مارس 2023 إلى غاية 31 مارس 2023 وقد تم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين داخل المؤسسة قيد البحث ؛

تاسعا. مرجعية الدراسة

تم الاعتماد على مجموعة من المراجع العربية و الأجنبية (الانجليزية).

مقدمة

عاشرا. هيكل الدراسة

سنتطرق في الفصل الأول لعرض المبحثين الأساسيين وهما :

✓ المبحث الأول : يتم عرض كل من مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته و محدداته و أبعاده ثم الإبداع الإداري و أهميته و محدداته وأبعاده؛

✓ المبحث الثاني : عرض لبعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري .

و سنتناول في الفصل الثاني مبحثين أساسيين وهما:

✓ المبحث الأول : يتم التطرق لمنهجية الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛

✓ المبحث الثاني : يتم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

الحادي عشر. صعوبات الدراسة

✓ نقص الدراسات السابقة التي تجمع بين المتغيرين معا بالعربية ؛

✓ أغلب المراجع المتوفرة و المتعلقة بالدراسة في مجال علم النفس و العلوم الاجتماعية و الانسانية؛

الفصل الأول

الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

- ✓ الإبداع الإداري و أهميته ، محدداته و أبعاده
- ✓ الرضا الوظيفي و أهميته ، أهم محدداته و أبعاده
- ✓ العلاقة بين الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول للإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

- ✓ الدراسات السابقة – عربية و أجنبية –
- ✓ المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية
- ✓ مجال الاستفادة من الدراسة الحالية

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

تمهيد

يعتبر الرضا الوظيفي أهم ظاهرة من الظواهر التي حضت منذ بداية الثمانينات من القرن الماضي باهتمام كبير من قبل الباحثين و العلماء في عدة مجالات الإدارة و علوم الاقتصادية و علم النفس و علم الاجتماع... الخ.

فظهرت الكثير من الدراسات والبحوث للإجابة على الأسئلة المتعلقة بمدى رضا الموظف ، و رضا الفرد على وظيفته مما يشجعه على الإبداع ، فكلما كان هناك موظف راض كلما كان هناك إبداع ، و يعتبر الإبداع الإداري وسيلة هامة لنمو المؤسسة و تطورها سواء كانت مؤسسة عمومية أو خاصة و ذلك من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة ؛ و الإبداع الإداري يساعد المؤسسات على التكيف مع التطورات الحاصلة في جميع الميادين.

و قد أدرجنا في الفصل الأول مبحثين أساسيين نظريين بالشكل الآتي :

- 1. المبحث الأول :** يحتوي على كل من مفهوم الإبداع الإداري أهميته ومحدداته وأبعاده، وكذا الرضا الوظيفي أهميته، ومحدداته وأبعاده .
- 2. المبحث الثاني :** سنتناول فيه عرض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة " دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري " .

الفصل الاول: الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

سنتناول في هذا المبحث تقديم بعض المفاهيم المتعلقة بالإبداع الإداري والرضا الوظيفي مما يستدعي عرض مختصر لبعض المفاهيم المفسرة لذلك ، بالإضافة إلى تحديد العلاقة بينهما.

المطلب الاول : الإبداع الإداري و أهميته و محدداته و أبعاده

سنحاول من خلال هذا المطلب تحديد كل ما يتعلق بتعريف الإبداع الإداري

أولاً: تعريف الإبداع الإداري

هو إجراء تحسين فائق في الاستراتيجيات أو السياسات أو الإجراءات و أدوات و أساليب العمل ومراجعتها من وقت إلى آخر لضمان جودة العمل .

وكما يمكن تعريفه بأنه " إبتكار آلية جديدة للعمل عن طريق التوظيف الأمثل للإمكانيات المتاحة من أجل الوصول الهدف بأقل تكلفة و أسرع وقت ممكن¹.

أي هو استخدام الأمثل للموارد المتواجدة و إيجاد الحلول للمشكلات بطريقة جديدة و تختلف عن المعهود . الإبداع في الإدارة هو القدرة المتميزة على تحقيق الأهداف و النتائج المحققة لمصالح المستفيدين من العمل الإداري و هو الإستخدام الذكي للموارد المتاحة ، و التغلب على المشكلات و العقبات بأساليب متطورة و غير واردة في المنظمات التي تفتقر إلى الإبداع و المبدعين².

هو القدرة على التحليل و الخروج عن المألوف و التميز في التفكير الإبداعي عن المنظمات غير المبدعة . هو قدرة الأفراد العاملين على إستخدام أساليب التفكير الحديثة التي تتسم بالطلاقة ، و الأصالة والحساسية للمشكلات ، و الإحتفاظ بالإتجاه و المواصلة بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الإهتمام و إبتكار طرق و أساليب جديدة لم يسبق أن استخدمت من قبل ، و أن تتسم بالمنفعة العامة ، وهذه القدرة الإبداعية تظهر على مستوى الفرد و الجماعة ، أو المؤسسة و من الممكن تنميتها و تطويرها حسب قدرات الفرد و الجماعات والمنظمات³. أي هو مواكبة تطور العصر بأساليب التفكير الإبداعية الحديثة .

خولوف زهرة، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي ، "جامعة خميس مليانة" ، مجلة الإقتصاد الجديد ، المجلد 2 ، العدد 17 ، 2017 ص 15 .¹

جمال أنيس خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر و الإشتهار ، الطبعة الأولى 2009 ، ص 209 .²

³بقادير عبد الرحمان، تحليل مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين دراسة ميدانية على رؤساء المصالح بجامعة غرداية ، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصاد ،

المجلد 10 ، العدد 2 ، 2021 ، ص506.

الفصل الاول : الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

هو عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألفة و العمل الخلاق ، تمس شتى مجالات الحياة ، و تتعامل مع الواقع وتتسعى نحو الأفضل ، فضلا عن أن الإبداع ناتج تفاعل متغيرات ذاتية أو موضوعية أو شخصية أو بيئية أو سلوكية ، يقودها أشخاص متميزون .

وتبرز قدرات القائد على تصور النتائج البعيدة و القريبة و ابتكار الحلول ، فالقائد المبدع لا يعتمد على الحلول التقليدية ، بل لديه الجرأة و القدرة على المخاطرة في تبني أفكار و حلول جديدة تختلف عن التفكير النمطي و الأسلوب التقليدي¹ .

أي هو قدرة العامل أو القائد على تشخيص المشكلات و إيجاد الحلول المناسبة لتجاوزها بأسلوب جديد.

عرف الإبداع عموما على أنه ابتكار أفكار جديدة و مفيدة² .

من كل التعاريف السابقة ، نستنتج أن الإبداع الإداري هو الإحساس بمشكلة تستوجب حلا و القدرة على التفكير الإبداعي لحل هذه المشكلة بتوليد للأفكار الجديدة و الأفكار الفريدة و المفيدة و تطبيقها في مواقف العمل .

ثانيا : أهمية الإبداع الإداري

يشكل الإبداع الإداري وسيلة ذات أهمية كبيرة في التجديد و التغيير و التطوير و إبتكار طرق و حلول جديدة للمشكلات القائمة بطريقة مبتكرة توفر الوقت و الجهد و التكلفة ، و بالنظر إلى التطورات الجديدة و الناتجة عن ثورة المعلومات و الانفجار المعرفي التكنولوجي ، ومع زيادة حدة المنافسة بين المؤسسات وتنوع الحاجات لدى الأفراد و زيادة طموحهم ، فقد ظهرت مشكلات عديدة أدى على دفع هذه المؤسسات إلى الإستجابة إلى هذه التطورات ، عبر إحداث تغيرات و تعديلات تتواءم معها ، حيث أنه يصعب تحقيق ذلك غلا من خلال الأفكار الجديدة و الأساليب الحديثة التي تستجيب لهذه التغيرات الدائمة و المستمرة يوما بعد يوم ويكمن أهمية الإبداع الإداري في عدت نقاط :

- يسعى الإبداع الإداري في المؤسسة إلى التغيير و التطوير لمواكبة التطورات المعرفية و التكنولوجية في بيئة العمل .
- السعي الدائم و الدؤوب لإيجاد حلول لمشكلة ما موضع التنفيذ³ .
- يزيد الإبداع من تقدم المؤسسات ، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات ، وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية و الفنية المستمرة .
- يساعد الإبداع على إكتشاف و دعم قدرات الأفراد الذاتية و توجيهها نحو تطوير المؤسسة .
- تطوير و تنمية معارف و مهارات الأفراد و التأثير على إتجاهاتهم و سلوكهم .
- يساهم في بناء الثقة لدى الأفراد العاملين .
- يساعد الفرد على التغلب على المعوقات الشخصية التي تحول دون قدرته على التعبير عن إمكانياته الإبداعية .

أسامة محمد خيري ، إدارة الإبداع و الإبتكارات، الطبعة الأولى 2012 ، ص 1.39

²Glenn Houtgraaf, **Public sector creativity: triggers, practices and ideas for public sector innovations. A longitudinal digital diary study**, Public Management Review, 2022, p3.

³أحمد زياد يوسف دار عواد ، أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن ، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة آل البيت ، 2017/ 2018 ، ص 18 و 19) .

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

- يوضح للأفراد مسارات التطوير و التجديد في منظماتهم .
- يساعد الأفراد في إعادة تجديد أهدافهم و تصوراتهم عن العمل ، و بالتالي قدرتهم على الظهور بصورة إبداعية متجددة و مستمرة .
- يدفع الأفراد إلى الدخول في منافسات التحدي و التميز مع الآخرين¹ .
- يطور قدرة الفرد على إستنباط الأفكار الجديدة و تطوير الحساسية لمشكلات الآخرين .
- يساعد الفرد في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقة اصيلة
- يحفز على الميل إلى التعاون مع الآخرين لإكتشاف الأفكار² .

ثالثا: محددات الإبداع الإداري

هي الصعوبات والعراقيل التي تعيق التفكير الإبداعي لإنتاج أو استثمار أفكار جديدة لعمال الإدارة المحلية تتمثل في جانبين جانب ذاتي وجانب تنظيمي ، يتمثل لجانب الفردي في عدم الثقة بالنفس ، الخوف من الفشل و الإعتماد على الآخرين والتبعية لهم ، أما الجانب التنظيمي فيتمثل في عدم التحفيز على الإبتكار و إحباط الأفكار الجديدة ، التمسك بالإجراءات الرسمية والروتين ومناخ العمل³.

قسم العديد من الباحثين عوائق الإبداع إلى :

- محددات ذاتية : و التي تتحدد في :

- ضعف الثقة بالنفس .
- الخوف من الفشل .
- الميل إلى الإمتثال للمعايير السائدة في العمل .
- الخوف من المخاطرة .
- ضعف الرغبة في رفع التحدي .
- سيادة التفكير النمطي المقيدة بالعادة .
- الميل على تقييد المشكلة .
- رفع شعار الحرص على المؤلف .
- سيادة مدخل الحل الوحيد الصحيح دائما .
- إصدار الأحكام بدل من توليد الأفكار .

¹عبد الله حسن مسلم ، الإبداع و الإبتكار الإداري في التنظيم و التنسيق، دار النشر المعترف للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى 2015 ، ص 19 و 20 .

أسامة محمد خيري ، مرجع سبق ذكره ص 25 - 26 .²

عموم رمضان و بن زاهي منصور ، معوقات الإبداع الإداري بالإدارة المحلية لمقر ولاية ورقلة ، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، العدد 12 ، سبتمبر 2013، ص 69.³

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

- إنكار الإبداع أو الإعتقاد بعدم جديته .
- التعرض للإجهاد الزائد¹ .
- **محددات تنظيمية:** والتي تتحدد في :
 - المحافظة على الوضع الاجتماعي وعدم الرغبة في خلق صراع سلبي ناشئ عن الإختلافات بين الثقافة السائدة في المنظمة وبين الثقافة التي يستلزمها التغيير .
 - الرغبة في المحافظة على أساليب و طرق الأداء المعروفة ، حيث أن الإبداع في المنظمة يستلزم في بدايته نفقات إضافية على المنظمة أن تتحملها .
 - عدم الرغبة في تغيير الوضع الحالي بسبب التكاليف التي يفرضها مثل هذا التغيير .
 - ثبوت الهيكل البيروقراطي لمدة طويلة و ترسخ الثقافة البيروقراطية و ما يصاحب ذلك من أصحاب السلطة في المحافظة عليها و على طاعة وولاء المرؤوسين لهم أو رغبة أصحاب الامتيازات في المحافظة على امتيازاتهم² .

رابع: أبعاد الإبداع الإداري

هناك مجموعة من الأبعاد و التي اتفق عليها المختصون و الباحثون في هذا المجال، و هي كما يلي :

- 1- الطلاقة :** و هي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار و المقترحات خلال وحدة زمنية محددة ، إذ كلما زاد عدد الأفكار زاد احتمال ظهور أفكار مبدعة من بينها ، وقد تكون في :
 - سرعة إنتاج الكلمات .
 - سرعة إنتاج الصور ذات خصائص محددة في المعنى التداخي .
 - طلاقة الأفكار .
 - الطلاقة في التعبير عن تلك الأفكار³ .
- 2- الأصالة :** يقصد بها أن يكون للمبدع تفكير أصيل ، أي أنه لا يكرر أفكار من حوله ، و معيار الحكم على الفكرة بأصالة أنها لا تخضع للأفكار المتداولة و معترف به و خروجه عن التقليد و تميزه⁴ .
- 3- المرونة :** ويقصد بها تنوع الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع ، وقدرته على تغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعاً لمتطلبات الموقف ، فهي عكس الجمود أو التصلب الذهني ، و الذي يعني تبني أنماط ذهنية محددة سالفاً و غير قابلة للتغيير

جوزة عبد الله ، الإبداع التنظيمي في المنظمات العامة الجزائرية ، الواقع ، العوائق ، المتطلبات ، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية ، المجلد 7، العدد الأول ، مارس 2022 ، ص473 .¹

خلوفة زهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 23 .²

جمال أنيس خير الله ، مرجع سبق ذكره ، ص 211 .³

⁴Eltahir Ahmed Mohammed Ali, **The work environment and its impact on administrative creativity:** A case study of Sudan University of Science and Technology , journal Of Legal and Economic Studies , Vol: 05 N: 01 , 2022 P : 1969 .

الفصل الاول : الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

حسب ما تستدعي الحاجة ، و المرونة في درجة السهولة التي يغير فيها المبدع موقفا ما أو وجهة نظر عقلية معينة ، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا .

و يمكن تصنيف المرونة إلى نوعين :

* المرونة التلقائية : و تتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائيا لا تنتمي لفئة أو أصل واحد ، كما أنها تشير إلى المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف فيعطي الشخص عدد من الاستجابات ، حيث يبرز عامل المرونة أهمية تغيير اتجاه أفكارنا ، بينما يبرز عامل الطلاقة أهمية هذه الأفكار فقط .

* المرونة التكييفية : وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حين يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة ، ويمكن النظر إليه بإعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي ، فالشخص المرن من حيث التكيف العقلي مضاد للشخص المتصلب عقليا¹.

4- **الحساسية للمشكلات** : الشعور بالمشكلة ورؤيتها بوضوح وتعريفها بوضوح ، و إدراك حجمها وجوانبها و أبعادها و آثارها ، والتي تعتبر أهم مقومات الفكر الإبداعي².

5- **المخاطرة** : تعبر عن مدى شجاعة الفرد في تعويض نفسه للفشل أو النقد ، و تقديم تخمينات ، و العمل في ظروف غامضة و الدفاع عن أفكاره الخاصة .

6- **البصيرة** : وتعني إمتلاك النظرة الثاقبة ، و القدرة على إختراق الحجب التقليدية ، و قراءة النتائج قبل أوانها ، و إعطاء البدائل اللازمة لكافة الإحتمالات المتوقعة .

و أضاف (الساعدي 2007) بعض الأبعاد التالية :

7- **الإحتفاظ بالإتجاه** : و يعني القدرة على تركيز الانتباه في المشكلة لفترات طويلة ، مهما كانت المشتتات ، مما يزيد من فرص الوصول إلى حل ملائم لها .

8- **التحليل** : و يعني تفكيك المشكلة إلى أجزاء صغيرة ، و بالتالي الوصول على أفضل حل لها .

9- **الخروج عن المألوف** : و يقصد به القدرة على التحرر من التراكبات التقليدية الشائعة ، و القدرة على التعامل مع الأنظمة الجامحة ، و تطويعها لواقع العمل و يتطلب ذلك شجاعة كافية³.

أحمد زياد يوسف دار عواد ، مرجع سبق ذكره ، ص 22 .¹

²Dhrgham Ibrahim Kadhim AL Shukri , **The Effect of Administrative Creativity on Improving Employee Performance** , An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees of the Asia Cell Communications Company in Kirkuk, p 1110 .

حسام صبحي عضوم، أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات غير الحكومية دراسة ميدانية على منظمة قرى الأطفال العالمية في سوريا ، بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال ، 2021/2020، ص 22 .³

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

كما سبق نرى أن أبعاد الإبداع الإداري لها علاقة وطيدة فيما بينها ، فعندما تكون هناك عملية إبداعية ،تستخدم مهارات حل المشكلات و تكون هناك سلسلة من الأفكار التي تؤدي الى انتاجات فكرية فريدة و غير مسبوقه ، و قد تستغرق وقت طويلا في التفكير فيها ، و قد يتخلل هذه الأفكار شيء من المخاطرة ، و إن وجدت مشرفا يستثمر هذه القدرات ، عندها سوف ترى النور .

المطلب الثاني : الرضا الوظيفي و أهميته ، محدداته و أبعاده

سنحاول من خلال هذا المطلب توضيح مفهوم الرضا الوظيفي و ما يتعلق به من اهمية و محددات و أبعاد .

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي

إن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد، ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته ، بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين فيعمله و ذلك يعني أنه راض بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، حيث قد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب أو ظروف العمل أو غيرها ، والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين ¹.

يوجد عدة تعاريف للرضا الوظيفي و تختلف هذه التعاريف حسب وجهة نظر الباحثين نذكر منها :

فقد عرفه الباحث (التوجيري،1999) "بأنه موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه ويكون نتيجة لإدراكه لعمله ،لذا فإن الرضا الوظيفي ينشأ عن جوانب وظيفية متعددة مثل الرواتب وفرص الترقية والرئيس و زملاء العمل، وكذلك محيط العمل."² من خلال هذا التعريف نلاحظ أن الباحث يرى أن الرضا الوظيفي ينتج عن عوامل مادية وعوامل معنوية ، وكذلك العلاقة مع الرؤساء و الزملاء .

كما عرف أيضا : "بأن رضا الفرد عن العمل يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسمات شخصيته و قيمته، كما يتوقف أيضا على موقفه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته"³ . قد ركز الباحث في هذا التعريف على أن القدرات وسمات الشخصية والميول والمستوى العلمي هي التي تخلق رضا الفرد على عمله. ويعرفه أوزبورنOsborn أيضا : هو درجة المشاعر الإيجابية أو السلبية للشخص فيما يتعلق بمهام العمل والعمل المهني و العلاقات بين العمل.⁴

¹محمد عافت شامان العزبي.أثر الخوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية في الكويت ، رسالة ماجستير في الإدارة العامة . كلية المال و الاعمال.جامعة آل البيت . الكويت ،2016/2017.ص 29

² يحيى سليم ملحم . "التنظيم الإداري في الأجهزة الحكومية وأثره على الرضا و الولاء الوظيفي"(أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي "ط.دار. القاهرة 2014 .ص 231

³ محمد أحمد سليمان ،سوسن عبد الفتاح وهب .الرضا و الولاء الوظيفي .ط.دار النشر زمزم الأردن . 2011 .ص 134

⁴Dian Anggraini Kusumajati،The Influence of Employee Satisfaction on Employees 'Creativity :A Case Study atHigher Education 'Character Building Development Center and Information System Department, Bina Nusantara University, Jakarta 11480, Indonesia ,p17.

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

يري الباحث في هذا التعريف أن الرضا يمس مشاعر الشخص سواء كانت إيجابية أو سلبية إذا كانت إيجابية فهذا يعكس الرضا الوظيفي من خلال إظهار الشخص مشاعره كالسعادة و السرور إتجاه عمله أما اذا كان سلبى فهو غير راضى يظهر سلوك سلبية كالتغيب عن العمل.

ويعرف أيضا على أنه هو مجموعة من المشاعر والمعتقدات التي لدى الناس حول وظائفهم الحالية، وهو عامل مهم في نجاح الشخص الذي يقوم بالرعاية ، وهو عامل يزيد من الأداء والرضا الشخصي¹.
قد عرف الباحث الرضا الوظيفي على أنه هو المشاعر والمعتقدات، وكذلك هو عامل مهم في نجاح الشخص وعامل يزيد من أداء الفرد.

ومن خلال هذه التعاريف السابقة نستخلص تعريف للرضا الوظيفي على أنه:هو عبارة عن مشاعر الفرد و مجموعة من المعتقدات و العوامل التي تشعر الفرد بالارتياح والطمأنينة والسعادة في إنجاز عمله.

ثانيا : أهمية الرضا الوظيفي

و يكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف، المؤسسة و كذا المجتمع ، تتمثل هذه الأهمية في ما يلي:

1- أهمية الرضا الوظيفي للموظف : إن ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به .

- الرغبة في الإبداع والابتكار ، فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل، شرب، سكن...الخ،

وحاجاته غير المادية من تقدير واحترام، أمان وظيفي...الخ مشبعة بشكل كاف، تزيد لديه الرغبة في تأدية عمله بطريقة مميزة .

- زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

- الرضا عن الحياة، حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة.

2-أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة : ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة :

- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزا على عملهم .

- ارتفاع في الإنتاجية، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء .

- تخفيض تكاليف الإنتاج، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات و الشكاوي.... الخ .

- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة، فلما يشعر الموظف بأن وظيفته أشبعته حاجاته المادية وغير المادية يزيد تعلقه بمؤسسته .

3- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع : ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة :

¹Esmat TAHERKHANI 'Review of relation between creativity and job's satisfaction of physical education Teachers 'Cumhuriyet University Faculty of Science Journal (CSJ), Vol. 36, No : 3 Special Issue (2015) ISSN: 1300-1949,p283

الفصل الاول : الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.
- ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع¹.

ثالثا: محددات الرضا الوظيفي:

- 1-عوامل ذاتية : تتعلق بالأفراد و قدراتهم و مدة الخدمة والعمل السابق و مستوى الدافعية وبتفاعل هذه العوامل يحصل الرضا الوظيفي .
- 2-عوامل تنظيمية : وهي ظروف العمل، العلاقة بالرؤساء ، و نظم و أساليب و إجراءات العمل و الوظيفة وما تنتجه من إشباعات وما تعكسه من تنوع و مسؤولية .
- 3-عوامل بيئية : مثلا الإنتماء الاجتماعي وقدرة العامل على التكيف مع عمله بتقدير المجتمع ، له التأثير السلبي أو الإيجابي على العاملين وتكاملهم معا .²

رابعا : العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

تعرف كذلك على أنها مجموعة من الأبعاد و هي :

- 1-الرضا عن الأجر: ويتمثل مصدر إشباع للحاجات الأساسية للفرد العامل، ويتحقق الرضا الوظيفي للفرد عندما ينجز آدائه بشكل سليم و يكافأ بشكل مناسب لجهوده ، ويؤدي الرضاء الوظيفي إلى خلق حماسة ، وسعادة الموظف بعمله ، وإلى تحقيق تنمية ذاتيه و احترام النفس ، و الالتزام بالأداء المرتفع كما ونوعا.³
 - 2-الرضا عن محتوى العمل : سبق أن تحدثنا عن محتوى العمل كحافز للفرد ، وذكرنا أن طبيعة العمل محتواه لها تأثير قور على العاملين و تحفيزهم على العمل، ومن هنا نجد أن طبيعة المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دورا هاما في التأثير على رضا الفرد في عمله. ومن أهم متغيرات محتوى العمل ما يلي :
- درجة تنوع مهام العمل : فكلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية كلما زاد الرضا عن العمل والعكس صحيح .
 - درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد : فكلما زادت حرية الفرد في اختيار طريقة أداء العمل وفي اختبار السرعة التي يؤدي بها العمل كلما زاد رضاه عن العمل.
 - استخدام الفرد لقدراته : فكلما أتاح العمل الذي يقوم به الفرد الفرصة له لكي يستخدم قدراته ومهارته كلما زاد رضاه عن العمل والعكس صحيح .

¹ستي سيدأحمد-محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل دراسة امريقية لدى عينة من موظفيالإدارات العمومية لولاية سعيدة-أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية-جامعة دكتور طاهر مولاي سعيدة -سنة 2016-2017-ص56 .

²منى رسول سليمان.الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقتهم بأدائهم الوظيفي . دراسات التربوية العدد الخامس عشر .سنة 2011 .ص.67.68

³منى رسول سليمان . مرجع سبق ذكره ، ص101.92

الفصل الاول : الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

3-الرضا عن فرص الترقية : حيث أشار نتائج الدراسات إلى أن هناك علاقة بين توفير فرص الترقية و الرضا عن العمل ، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا كلما قل رضاه عن العمل، والعكس صحيح ، ولاشك أن تعدد فرص الترقية وإتاحتها أمام العاملين يمثل حافزا قويا لهم على بدل مزيد من الجهد في العمل وتحسين الأداء و يحقق الرضا في النهاية.

4-الرضا عن الإشراف : فكلما كانت العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين ودية وكان الرئيس مهتما بمرؤوسيه ومنتفهم لسلوكهم وحريص على إعطائهم حقوقهم كاملة ، كل هذا يكسب المشرف ولاء مرؤوسيه و يحقق رضا عال عن العمل بين المرؤوسين .

5-الرضا عن جماعة العمل : كلما كان هناك بين الفرد وأفراد الجماعة التي يعمل فيها كلما كانت هذه الجماعة وسيلة من وسائل إشباع الحاجات من خلالها فإن ذلك يزيد من درجة الرضا لدى الفرد و العكس صحيح.

6-الرضا عن ساعات العمل : فكلما أتاحت ساعات العمل للفرد حرية إستخدام وقت الراحة كلما زاد رضا الفرد عن العمل ، وذلك بشرط أن يكون منافع وقت الراحة لدى الفرد عالية.

7-الرضا عن ظروف العمل : ويقصد هنا بظروف العمل بيئة العمل الداخلية من إضاءة وتهوية وحرارة ورطوبة وضوء ونظافة ، فكلما كانت بيئة العمل مناسبة فإن ذلك يزيد من درجة رضا الفرد عن عمله ، وكانت بمثابة حافز له على زيادة الإنتاجية و العمل الجاد.¹

مما سبق ذكره يتضح العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي هي حصيلة تفاعل بين العوامل السابقة الذكر و المكونة من الأجر ، محتوى العمل ، نمط الإشراف ، فرص الترقية ، جماعات العمل ، ظروف العمل ، ساعات العمل ، والتي لها تأثير على الرضا الوظيفي إما سلبيا أو إيجابيا ، فبالنسبة للسلبى يكون الرضا منخفض و أما الإيجابي يكون مرتفع .

المطلب الثالث : العلاقة بين الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

بعد مراجعة الأدبيات النظرية و الدراسات السابقة نلاحظ أن هناك عدد قليل جدا من الدراسات التي تناولت العلاقة التي تربط بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري العربية منها، و بالتالي سنتناول في هذا المطلب العلاقة بين الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري من خلال وجهة نظر بعض الدراسات .

1- توصلت دراسة (إيمان عبد الرضا محمد ، كوثر كامل داود ، 2010) إلى وجود علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي و الإبداع حيث اتضح أن متغيرات الرضا الوظيفي (الأجر وفرص الترقية) هي المتغيرات السائدة لأنها أعطت أعلى مؤشر كلي للإبداع ، و أن هناك تأثير على متغيرات الرضا الوظيفي و الإبداع حيث أن كلما كان الرضا الوظيفي عال يؤثر إيجابيا على الإبداع أي علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والإبداع.

¹مدحت محمد أبو النصر. الإدارة بالحوافز، أساليب التحفيز الوظيفي. ط1دار المجموعة العربية للتدريب و النشر. القاهرة . سنة 2012.ص.183،185.

الفصل الاول : الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

2 - أشار الباحث (Dian Anggraini Kusumajati 2018) في دراسته إلى أن الموظفين بإبداع عال بسبب تأثير رضا الموظف خاصة على الشخصية و العلاقة مع الزملاء و جانب ظروف العمل ، و أعلى جانب من جوانب الإبداع هو الخبرة التي يمتلكها الموظفين في مجالات تخصصهم ،

3 - بينت دراسة (Hasan Rasheed - 2021) أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على تنمية إبداع الموظفين .

4 - (دراسة Leandro A. Loyola - 2019) أن هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي و إبداع و إبتكار الموظف ،

و أن الفرضية الصفرية بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و إبداع و إبتكار الموظف مرفوضة .

5- دراسة (Gentian HOXHALLI ، Nives LAMCE، Aelita MANI - 2020) أظهرت أن الرضا الوظيفي يتأثر بشكل كبير بالعديد من المتغيرات المتعلقة بأبعاد الإبداع .

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة العربية منها و الأجنبية المتعلقة بموضوع الرضا الوظيفي و دوره في تعزيز الإبداع الإداري ، وجدنا أنه من الأنسب استعراضها للإستفادة منها و إثراء المعرفة بآخر الجهود في هذا المضمار، و عليه سوف يتم التعرض لبعض هذه الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري مرتبة زمنيا من الأحدث الى الأقدم ثم بعد ذلك التعليق عليها مع إبراز أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وأيضا ما تم الاستفادة منه من الدراسات السابقة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية)

أولا: الدراسات العربية

1-دراسة "محمد الصالح الشايب حدة يوسفى : " الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل" دراسة ميدانية بولاية قسنطينة (2021) .

سعت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، كما هدفت كذلك لمعرفة هل تؤثر طريقة التوظيف التي تتبعها الوكالة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريقها، وهل يؤثر كالمناجى، فرص الترقية ودرجة الأمان الوظيفي في الرضا الوظيفي لديهم ، إتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت على عينة من 240 مفردة تم إختيارهم بطريقة قصدية غير إحصائية ، واستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) . وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي العام لدى الموظفين عن طريق الوكالة كان دون المتوسط ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الموظفون عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل غير راضين عن أعمالهم .

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

- يؤثر كل من : الأجر الذي يتقاضاه الموظفين ، عدم إمكانية الترقية وطبيعة عقد العمل المؤقتة في الرضا الوظيفي للموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل.

2- دراسة أحمد زياد يوسف دار عواد (2017) بعنوان "أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن ، و تمثلت الدراسة من جميع العاملين في المدارس الخاصة في عمان البالغ عددهم 540 ، مدرسة مسجلة حسب إحصائية مديرية تربية العاصمة لسنة 2017 ، وتم إختيار عينة عشوائية بلغت 414 إستبانة صالحة للتحليل الإحصائي وقد استعمل الباحث الحزمة الإحصائية و SPSS اختبارات لبرمجة وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر لأبعاد إدارة المعرفة في الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في عمان ، وذلك لأهمية الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة من خلال طرح الأفكار و الأساليب التي تمكن العاملين من إنجاز أعمالهم بطرق مبتكرة و حديثة تؤثر على العمل بشكل أفضل ، وتزيد من قدرة إدارة المدارس الخاصة على اكتشاف المواهب و المهارات الموجودة داخل العاملين لديها .

3 - دراسة محمد عافت شامان العنزي بعنوان " أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت " (2016-2017).

حاولت هذه الدراسة التعرف على أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتوزيع (297) إستبيان، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت، وتم إسترجاع (269) إستبيان وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من بعدي الحوافز (الحوافز المادية، والحوافز المعنوية) في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت.

-أن مستوى الرضا الوظيفي عن الحوافز المقدمة في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت بشقيها المادي والمعنوي بدرجة تقييم متوسط .

4-دراسة أمينة عبد القادر علي وعلي عبد الله الحاكم (2015) بعنوان " العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية " دراسة تطبيقية على بعض منظمات الأعمال متعددة الأنشطة العاملة بمدينة الخرطوم.

هدف هذا البحث إلى معرفة واقع الإبداع الإداري ودراسة مدى تأثيره بمعوقات الإبداع الإداري ، واستخدم البحث المنهج التاريخي و الاستقراي والتحليل الوصفي، ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد إستبانة وزعت منها (379) وأسترجع منها(328) إستبانة صالحة للتحليل بنسبة استرداد (86.5%)توصلت نتائج البحث إلى أن مدراء المكاتب بالإدارات المختلفة يتمتعون بمقومات الإبداع الإداري بدرجة عالية، و أن المعوقات التنظيمية هي أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى تلك الإدارات .

5-دراسة إيمان عبد الرضا محمد و كوثر كامل داود بعنوان أثر الرضا الوظيفي في الإبداع وعلاقتها بالمؤهل العلمي لأصحاب القرار من التدريسيين في كليات ومعاهد الهيئة التعليمية التقني (2010).

الفصل الاول: الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

هدفت هذه الدراسة لتعرف على الرضا الوظيفي وأثره في الإبداع لأصحاب القرار من المدرسين في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني من خلال التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي ، وكذلك التعرف على العلاقة بين الإبداع والمؤهل العلمي، كما كشف البحث العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع ، وأخيرا تحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي في الإبداع ، وتمثل المجتمع المستهدف للدراسة من كافة الكليات و المعاهد التقنية التابعة لهيئة التعليم التقني و التي تكونت من 12 كلية و معهد تقني (منها 4 كليات و 8 معاهد تقنية) الموجودة في محافظة بغداد. ولمعالجة هذه الإشكالية تم اختيار عينة احتمالية عشوائية والتي تضم (85) تدريسي من أصل (105) وتم استرجاع (78) من أصل (85) استبيان ، وتم تحليل باستخدام (SPSS) ، وقد توصلت الى نتائج التالية :

- وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للإبداع باختلاف المؤهل العلمي .
- وجود علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي و الإبداع حيث اتضح أن متغيرات الرضا الوظيفي (الأجر، وفرص الترقية) هي المتغيرات السائدة لأنها أعطت أعلى مؤشر كلي للإبداع هيئة التدريس .
- أن هناك تأثير لمتغيرات الرضا الوظيفي و الإبداع حيث أن كلما زاد الرضا الوظيفي يؤثر ذلك على الإبداع إيجابيا أي علاقة طردية.

6- دراسة شاطر شفيق بعنوان " أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء ، سونلغاز " ، جيجل ، 2009_2010 .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفية ، اعتماد الباحث في دراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات بالإضافة إلى الوثائق والسجلات المتعلقة بمؤسسة حل الدراسة واستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى أن الموارد البشرية بمؤسسة إنتاج الكهرباء تعاني من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل.

- أن مستوى الرضا الوظيفي الذي يشعر به المورد البشري بالمؤسسة محل الدراسة ظهر بوجه عام منخفضاً.
- وأن من أهم العوامل المسببة في انخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشري بمؤسسة التي أجريت فيها الدراسة من وجهة نظر عمالها حسب الترتيب التصاعدي من الأقل إلى الأكثر هي (عامل الترقية ، الأجر ، عامل الإشراف ، عامل ظروف العمل ، وعامل محتوى العمل) .

- أثرت مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية سلبا على الرضا الوظيفي للمورد البشري بالمؤسسة، حيث ترتبط معه بعلاقة عكسية وقوية.

7-دراسة سالم عواد الشمري (2009) بعنوان " الرضا الوظيفي لدي العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في عمليات الحفجي المشتركة مملكة العربية السعودية" .

أجريت هذه الدراسة بهدف التعرف على الرضا الوظيفي لدي العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي ، كما تهدف الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدي الموظفين العاملين في قطاع الصناعي ، التعرف على أسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين العاملين ، قياس مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا الوظيفي بزيادة الأداء الوظيفي لدى العاملين .

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

إعتمد الباحث على توزيع الإستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة عشوائية حجمها 30 فرد من الموظفين العاملين في عمليات الخفجي المشتركة وتم التحليل البيانات باستخدام الأسلوب الاحصائي التكرارات والنسب المئوية وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين راضون على أدائهم الوظيفي مما جعلهم يقدمون للعمل أفضل ما يقدرون عليه وأن الافراد يشعرون برضا عما يحصلون عليه مقابل ما يقدمونه من اعمال .

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1- دراسة Firas HasanRasheed,Mezher Abdullah Ahmed,DalalSalih Mahdi

(2021) بعنوان:

The Role Of Job Satisfaction In Developing Administrative Performance And Creativity An Empirical Study In Iraq

هدفت الدراسة إلى تحديد دور الرضا الوظيفي في تنمية الإبداع الإداري لدي العاملين ؛ اعتمد الباحث توزيع الإستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة عشوائية حجمها 77 فرد وتم تحليل البيانات باستخدام الأسلوب الإحصائي Spss و أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على تنمية إبداع الموظفين .

2- دراسة Aelita MANI، Nives LAMCE ، Gentian HOXHALLI، 2020 ، بعنوان :

“ Job Satisfaction And Creativity-The Case Of A Transition Country ebor”

جاءت بهدف الكشف عن كيف يمكن الوصول إلى ذلك من خلال أخلاقيات عمل جديدة ومن خلال منح الناس الفرصة لإظهار الإبداع في العمل ، تم جمع البيانات الأولية عن طريق استبيان منظم تم توزيعه على عينة من الأشخاص المقيمين في جمهورية ألبانيا ، معظمهم على مستوى الماجستير في التعليم ، يعملون في مختلف المؤسسات الخاصة و الحكومية ، ويمثلون الطبقة الإبداعية في المجتمع ، تم استخدام تحليل الانحدار ، وتم إجراء اختبارات مختلفة أظهرت أن الرضا الوظيفي يتأثر بشكل كبير بالعديد من المتغيرات المتعلقة بأبعاد الإبداع و ستساهم النتائج في فهم أفضل لتأثير رواد الأعمال على إبداع الموظف وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على عقلية الناس ، مثل اللغز المفقود للخروج من التحول السياسي و الاقتصادي المطول لبلد غربي البلقان مثل ألبانيا ، ونظرا لوجود نقص في الأوراق العلمية في ألبانيا فيما يتعلق بالإبداع ، و تأخر البلد في مؤشر الإبداع مقارنة بالدول الأخرى في المنطقة ، فإن هذا البحث يكتسب أهمية متزايدة بالنسبة للأوساط الأكاديمية الألبانية أيضا .

3- دراسة Leandro A. Loyola ، 2019 ، بعنوان :

Job Satisfaction and Employee Creativity and Innovation for Student Affairs Practitioners, De La Salle University,

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي و إبتكار الموظفين و إبداعهم بين ممارسي شؤون الطلاب العاملين في قسم الحياة الطلابية في كلية دي لاسال في سانت بينيلد بالفلبين ، وقد إستهدفت هذه الدراسة حوالي 45 ممارسا في شؤون الطلبة يعملون كموظفين دائمين في قسم الحياة الطلابية وقد تم دعوتهم للمشاركة في عملية الإستبيان عبر البريد الالكتروني ، وقد تم إستخدام التحليل الوصفي الإرتباطي لتحليل العلاقة بين المتغيرات ، و تم جمع البيانات بإستخدام أدوات مسح موجودة مسبقا ، كما تم تحليل البيانات بإستخدام أسلوب تحليل مربع كاي على وجود علاقة بين متغيرات الرضا الوظيفي و إبداع و إبتكار الموظف كما يراها ممارسو شؤون الطلاب المبحوثين . تم إستخدام تحليل الإرتباط اللحظي لحاصل الضرب (للمنتج) بيرسون للتأكد من صحة العلاقة بين المتغيرات المحددة وتحديدها ، و أكدت النتائج أن هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي و إبداع و إبتكار الموظف ، و أن الفرضية الصفرية بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و إبداع و إبتكار الموظف مرفوضة.

4- دراسة Dian AnggrainiKusumajati ، 2018 ، بعنوان :

The Influence of Employee Satisfaction on Employees' Creativity: A Case Study at Higher Education.

هدفت هذه الدراسة إل قياس تأثير رضا الموظفين على إبداعهم في المركز و الأقسام الموجودة في جامعة بينانوسانتارا جاكرتا ، و قد إعتمدت هذه الدراسة على إستبيانين لقياس الرضا الوظيفي و الإبداع ، بناء على معالجة البيانات ، وقد كان المشاركون في هذه الدراسة 67 موظفا (20 ذكورا ن 47 إناثا) من المركز و الأقسام الموجودة في جامعة بينانوسانتارا جاكرتا من خلال أسلوب أخذ العينات الهادف ، و أظهرت النتائج أن رضا الموظفين ساهم في الإبداع بنسبة 48.1% و الباقي 51.9% بعوامل أخرى ، و أن الرضا الوظيفي جزء لا يتجزأ من إبداع الموظفين لتحسين جودة الكلية ، و أشارت نتائج الدراسة إلى أن الموظفون يتمتعون بإبداع عال بسبب تأثير رضا الموظفين و بشكل خاص في العلاقات مع الزملاء و ظروف العمل ، و أعلى جانب يؤثر على إبداع الموظفين هو الخبرة ، حيث يمارس الموظفون الخبرة في مجالات تخصصهم ، ويساهم الرضا الوظيفي بتأثير جيد يعادل 48.1% في إبداع الموظف .

المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

في هذا المطلب سنحاول تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) و استخراج أوجه الشبه والاختلاف بين الدراستين :

أولا : أوجه التشابه :

يكمن التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

1. فيما يخص أداة جمع المعلومات : اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الإستبيان كأداة لجمع المعلومات.

2. المنهج المستعمل : تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكلا الدراستين (الحالية والسابقة) .

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

3. أداة تحليل المعلومات :تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS كأداة لتحليل المعلومات لكل من الدراسة الحالية و الدراسات السابقة .

ثانيا: أوجه الاختلاف :

بالرغم من أوجه التشابه إلا أنه لا تخلو من الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من حيث المكان ، الزمان، العينة، المتغيرات، أبعاد ,نوع القطاع و أداة تحليل المعطيات.

الجدول (1. 1) : يبين مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	
تمت الدراسة في بيئة عربية و أجنبية و كانت في السنوات التالية: 2009,2010,2010,2018,2019,2021	تمت الدراسة في بلدية الزاوية العابدية ولاية توفرت	من حيث الزمان و المكان
تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أقل و أكبر من الدراسة الحالية .	تناولت الدراسة 98 موظف	من حيث العينة
تناولت الدراسة متغيرات مختلفة مثل (العلاقات مع الزملاء و ظروف العمل التنظيمي، عامل الترقية ، الأجر ، عامل الإشراف ، عامل ظروف العمل ، وعامل محتوى العمل الخبرة ، المؤهل العلمي ...الخ).	هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري	من حيث متغيرات الدراسة
تناولت أبعاد مختلفة لكلا المتغيرات التابع و المستقل.	تناولت الدراسة ستة أبعاد للمتغير المستقل و المتمثل في الرضا الوظيفي و تشمل (محتوى العمل, الراتب , نمط الإشراف , الترقية , جماعات العمل , ظروف وبيئة العمل) و ستة أبعاد في المتغير التابع و المتمثل في الإبداع الإداري (الطلاقة الفكرية , الأصالة , المرونة الذهنية ، القدرة على التحليل ، الحساسية للمشكلات ، المخاطرة)	من حيث أبعاد متغيرات الدراسة
أجريت الدراسات السابقة في القطاع العام و الخاص	أجريت الدراسة الحالية في القطاع العام	من حيث القطاع المستهدف

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الاول :الأدبيات النظرية و التطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي

المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة جوانب منها :

- 1- إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة لموضوع الدراسة مما سهل الإنطلاق في الدراسة الحالية ؛
- 2- تحديد تعريفات لبعض المصطلحات المستخدمة في الأوساط الأكاديمية ؛
- 3- تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث لبلورة المشكلة و تحديد أبعادها؛
- 4- ساهمت في الإثراء الفكري والإداري للجانب النظري لدراسة وصياغة وإعداد الجانب التطبيقي؛
- 5- ساهمت بشكل كبير في تصميم الإستبيان لمتغيري الدراسة وأيضا تحديد المنهجية الملائمة مما فتح المجال للباحثين إعداد المنهجية المتبعة؛
- 6- ساعدت الباحثان في صياغة الفرضيات؛
- 7- الاستفادة من المراجع الهامة للبحث مما وفر الكثير من الجهد والوقت؛
- 8- الإحاطة بجميع نتائج الدراسات السابقة مما يعطي تصور للدراسة الحالية .

خلاصة الفصل

حاولنا في هذا الفصل التطرق لبعض المفاهيم لكل من الرضا الوظيفي وأبعاده وكذا الإبداع الإداري و أبعاده ثم تطرقنا إلى العلاقة النظرية بين متغيري الدراسة والتي كانت لها العديد من وجهات النظر ، وبعدها قمنا بعرض الدراسات السابقة وكانت البداية بالدراسات العربية لتليها الدراسات الأجنبية وفي الأخير تناولنا أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ومجال الاستفادة منها، وهذا ما نسعى إلى التأكيد منه في الفصل الموالي من هذه الدراسة، من خلال إسقاط الجانب النظري على عينة من موظفي بلدية الزاوية العابدية و لاية توقرت .

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز

الإبداع الإداري

المبحث الأول : الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة

✓ طريقة الدراسة

✓ الأدوات المستخدمة في الدراسة

المبحث الثاني: النتائج و المناقشة

✓ عرض و تحليل نتائج الدراسة

✓ مناقشة النتائج

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

تمهيد:

بعدها تطرقنا في الفصل السابق إلى أهم المفاهيم الرضا الوظيفي كمتغير مستقل والإبداع الإداري كتغير تابع تم اسقاط الدراسة الميدانية على عينة من موظفي بلدية الزاوية العابدية بتوقرت ، و بغية تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم الاعتماد على الإستبيان كأداة لجمع البيانات وتحليلها، حيث وجه لأفراد مجتمع الدراسة المختار للإدلاء بأرائهم التي تتباين ضمن سلم ليكارت الخماسي، وعلى هذا الأساس قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية ، والمتمثلة في :

1- المبحث الأول : يتم التطرق فيه إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

2- المبحث الثاني : عرض و تحليل نتائج الدراسة

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى عرض مفصل للمنهجية و الإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة لعينة من وجهة نظر موظفي البلدية حيث تحديد عينة الدراسة، وأداة الدراسة لإجابات بيانات العينة على محاور الإستبيان، والأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية .

المطلب الأول : طريقة الدراسة

بغرض التعرف على دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لموظفي بلدية الزاوية العابدية سيتم تحديد منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وفي الأخير خصائص عينة الدراسة ، من خلال الاعتماد على البيانات اللازمة بعد جمعها وتحليلها عن طريق إدخالها إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) النسخة 25 و الذي يسمح بالتوصل إلى النتائج المرجوة .

الفرع الأول : منهج الدراسة :

يبين المنهج مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إعداد البحث وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية و منه يمكن اعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها. ولتحقيق الأهداف المرجوة اعتمدت الباحثتان في دراستهما على المناهج التالية:

أولاً - المنهج الوصفي التحليلي : يمكننا من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته و وصف النتائج التي تم التوصل إليها و تحليلها و تفسيرها وتقييمها أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة .

ثانيا-المنهج الاستقصائي : لاستغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة.

ثالثا - المنهج الإحصائي : يمكننا من إختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات لمعرفة " دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري " ، وذلك من خلال عينة تتمثل في موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت باستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

- ✓ **المصادر الثانوية :** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ، الملتقيات والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.
- ✓ **المصادر الأولية:** تتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، ووزعت على عينة من موظفي بلدية الزاوية العابدية .

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

قبل التطرق إلى مجتمع الدراسة سوف نحاول تقديم لمحة تعريفية للمؤسسة محل الدراسة ألا وهي بلدية الزاوية العابدية وسيتم تقديمها كما يلي :

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

اولا - تعريف بلدية الزاوية العابدية :

هي الجماعات القاعدية الإقليمية السياسية ، الإدارية ، الاقتصادية والثقافية السياسية. وهي تتمتع بالشخصية المعنوية العمومية التي ينتج عنها الاستقلال المالي ، وحرية التقاضي ولها نفس الامتيازات والحقوق والواجبات المقررة للأشخاص ما عدا المرتبطة منها بالشخصية الطبيعية وكذلك أموالها غير قابلة للتداول¹.

وتحدث بموجب القانون، وهي القاعدة الإقليمية للامركزية ومكان لممارسة المواطنة وتشكل إطار مشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية والحفاظ على الإطار المعيشي للمواطنين وتحسينه .

وتعتبر بلدية الزاوية العابدية قلعة من قلاع بني وادي ريغ المشهورة ، والتي اكتسبت مكانة رغم أنها حديثة العهد بالنسبة لجيرانها ، فالنشأة تعود إلى أواخر القرن السادس عشر(16م) منذ قدوم الولي الصالح المؤسس لهذه البلدية (سيدي العابد) تطورت الزاوية العابدية لتسير ضمن التقدم الحضري العمراني .

- الموقع :

تتنتمي بلدية الزاوية العابدية إداريا إلى دائرة توقرت ، وهي وليدة التقسيم الإداري منذ سنة 1984م أما حضريا فتتنتمي إلى مدينة توقرت تضم الجزء الشمالي لمنطقة تبعد عن الدائرة بحوالي 06 كم وعن الولاية بحوالي 165 كم .

جغرافيا : تقع بلدية الزاوية العابدية في إقليم وادي ريغ الذي يقع بالجنوب الشرقي في القطر الجزائري، والذي يحدها من الشمال بلدية المقارين، ومن الشرق بلدية النقر، ومن الغرب بلدية تفرت، ومن الجنوب بلدية تبسست.

فلكيا : تقع بلدية الزاوية العابدية بين خطي طول 4 و 32 درجة شرقا، وبين دائرتي عرض 32 و 34 شمالا.

إداريا: كانت الزاوية العابدية قبل 1984 تجمع ثانوي لبلدية توقرت، ومنذ التقسيم الإداري سنة 1984 م، و حسب المرسوم الرئاسي رقم 84-79 المؤرخ في 03 أفريل 1984 م ، أصبحت الزاوية العابدية مركز البلدية بها تجمع رئيسي حيث تضم 11 حي وهي إحدى بلديات ولاية ورقلة التي تبلغ 21 بلدية سابقا ، وحاليا وحسب المرسوم الرئاسي رقم 21-117 المؤرخ في 22 مارس 2021م الذي يحدد أسماء البلديات و مقارها أصبحت تابعة لولاية توقرت.

- سكانها: بلغ عدد سكان بلدية الزاوية العابدية حسب إحصائيات 2014/12/31 بكثافة سكانية تقدر بـ 22987 نسمة.

- عدد الذكور: 11393 نسمة .

- عدد الإناث: 11594 نسمة .

- مساحتها: تقدر مساحة بلدية الزاوية العابدية بـ 70 كيلو متر مربع من مساحة الجزائر².

الفقرة الأولى من المادة 01 من الأمر رقم 67-24، المؤرخ في 18 جانفي 1967 الذي يتضمن القانون البلدي¹.

مكتب الإحصاء لبلدية الزاوية العابدية .²

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

ثانيا : مهام المؤسسة

تقوم البلدية بمهام مختلفة باختلاف المصالح التابعة لها:

- تسليم الوثائق الإدارية المختلفة.
- تنظيم الانتخابات.
- تسجيل الحالات المدنية.
- جمع الضرائب والرسوم.
- المساهمة في عملية إحصاء السكان والسكن.
- الإشراف على توزيع السكنات الاجتماعية في إدارة البلدية.
- إنشاء المدارس وصيانتها.

ثالثا : أهداف المؤسسة

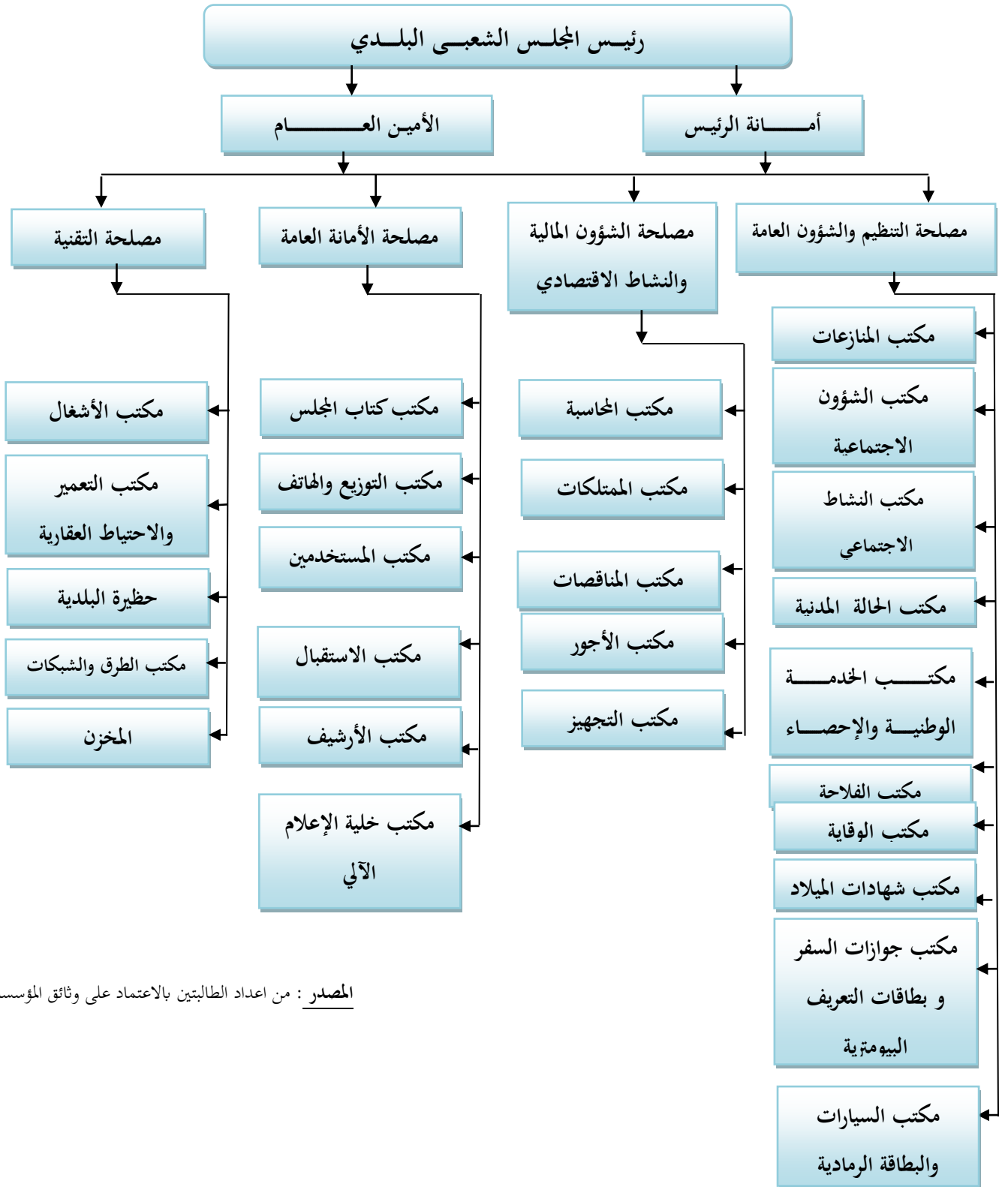
- خدمة المواطن وتجنب البطء والروتين وذلك بتقريب الإدارة من المواطن .
- التقرب من المواطنين ومحاولة معرفة انشغالاتهم ومشاكلهم ومحاولة إيجاد حلول لها.
- الاهتمام بالأنشطة الثقافية الاجتماعية وترقية شباب البلدية .
- النهوض بالبلدية وترقية النشاطات الثقافية فيها.

رابعا : الهيكل التنظيمي للمؤسسة

لكل مؤسسة هيكل يبنى أساسا على نوع النشاط الذي تمارسه وكذا على العلاقات القائمة بين عناصره ويعرف أنه الإطار الرسمي الذي تعمل من خلاله المؤسسة لذلك سنحاول توضيح الهيكل التنظيمي الخاص بها والذي يعطي صورة مصغرة عنها.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

الشكل رقم 1.2 الهيكل التنظيمي لبلدية الزاوية العابدية



المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

خامسا : شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة

يتضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة ما يلي :

1. رئيس المجلس الشعبي البلدي : هو عضو منتخب من طرف سكان البلدية تدوم مدة عهده 5 سنوات قابلة للتجديد،

يتألف من أعضاء المجلس الشعبي البلدي المنتخبين له عدة مهام يقوم بها منها :

- تمثيل البلدية في جميع أعمالها الإدارية والمدنية.

- رئاسة الجلسات وإدارة المناقشات.

- القيام بالاجتماعات التي يعرض فيها المسائل الداخلية لمعالجتها.

2. الأمين العام : يعتبر الأمين العام بمثابة العمود الفقري والعنصر الحيوي في إدارة البلدية تحت سلطة الرئيس وله مهام كثيرة

منها:

- مراقبة وتنظيم المصالح الإدارية والتقنية.

- الاطلاع على البريد الصادر والوارد.

- الحفاظ على الأعمال السرية الموكلة إليه.

- متابعة الشؤون العامة.

- الإشراف على إعداد الميزانية الأولية والإضافية والحساب الإداري.

3. المصالح:

1.3. مصلحة التنظيم والشؤون العامة : وتتضمن المكاتب التالية:

- مكتب المنازعات والعقار.

- مكتب الشؤون الاجتماعية.

- مكتب النشاط الاجتماعي.

- مكتب الحالة المدنية.

- مكتب الخدمة الوطنية والإحصاء والانتخابات.

- مكتب الفلاحة.

- مكتب الوقاية.

- مكتب شهادة الميلاد المؤمنة س 12 .

- مكتب جوازات السفر وبطاقة التعريف البيومترية.

- مكتب السيارات والبطاقة الرمادية.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

2.3. مصلحة الشؤون المالية والنشاط الاقتصادي : ويتضمن المكاتب التالية:

- مكتب المحاسبة.
- مكتب الممتلكات.
- مكتب المناقصات.
- مكتب الأجور.
- مكتب التجهيز.

3.3. مصلحة الأمانة العامة: وتتضمن المكاتب التالية :

- مكتب كتابة المجلس.
- مكتب التوزيع والهاتف.
- مكتب المستخدمين.
- مكتب الاستقبال والتوجيه.
- مكتب الأرشيف.
- مكتب خلية الإعلام الآلي.

4.3. مصلحة التقنية: وتتضمن المكاتب التالية:

- مكتب الأشغال العمومية.
- مكتب التعمير .
- مكتب الطرق والشبكات.
- حظيرة البلدية.
- المخزن.

سادسا - شرح مهام مصالح البلدية

1. مصلحة التنظيم و الشؤون العامة :

1.1. مكتب المنازعات و العقار: يتكفل هذا المكتب بالإشراف على مهام عديدة كلها تتعلق بالعقارات كشهادة الحياة و

التي تعتبر بمثابة شهادة ملكية مادام صاحبها على قيد الحياة ويقوم هذا المكتب بالأعمال التالية :

- تسوية و تعديل قضايا الأراضي المتنازع عليها و التي يكون للبلدية طرف فيها.
- متابعة الأحكام القضائية وذلك بتعيين محامي كفاء يلتزم بالدفاع عن حقوق البلدية وذلك وفقا لاتفاقية تحدد المواد التي أنفق عليها الطرفان .
- إجراء التحقيقات.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

- مراقبة و فحص البريد الوارد الموجه لمكتب مصلحة التنظيم.

2.1. مكتب الشؤون الاجتماعية : إذ هذا المكتب يهتم بمختلف الشؤون الاجتماعية منها :

- تسجيل المعاقين والمكفوفين والمعوزين.

- تسجيل الحجاج في كل موسم وإعداد وإجراء القرعة.

- الشبكة الاجتماعية (المنحة الجرافية للتضامن).

3.1. مكتب النشاط الاجتماعي: إن هذا المكتب يهتم بمختلف الشؤون منها :

- تنظيم ومتابعة الحفلات الفنية والاتصال بدور الشباب.

- استقبال طلبات المتمهين وإعداد قائمة المترشحين وإرسال العقود إلى مراكز التكوين.

- التنسيق بين أعمال الجمعيات الثقافية.

- تسجيل المعاقين والمكفوفين والمعوزين.

4.1. مكتب الحالة المدنية : يعد من أهم مكاتب البلدية لأنه المكتب الذي يتولى استقبال المواطنين لتلبية طلباتهم تطبيقا

للقوانين والنصوص التنظيمية والتعليمات الخاصة بالحالة المدنية من أجل المحافظة على كيان الأسرة الجزائرية والدفاع على حقوقها ،

طبقا لقانون 02/70 المؤرخ في 19/02/1970 المتعلق بحكم الحالة المدنية و 84/11 المنعقد في 09/04/1984 المتعلق

بقانون الأسرة¹ ومن مهامه :

- تسجيل شهادات الميلاد.

- تسجيل شهادات الوفاة.

- تسجيل عقود الزواج وإبرامها.

- الحفاظ على السجلات الخاصة بالحالة المدنية.

- إعداد وتسليم مختلف وثائق الحالة المدنية¹.

5.1. مكتب الخدمة الوطنية والإحصاء و الانتخابات : طبقا للمادة الأولى من النصوص التنظيمية والتي تطبق الخدمة

الوطنية بالتساوي على الجميع ونظرا لإلزامية الخدمة الوطنية للأشخاص الحاملين الجنسية الجزائرية والبالغين من العمر 18 سنة يقوم

المكتب بتسجيل وإحصاء كل الشبان وذلك بإتخاذ الإجراءات الآتية :

- إعلام المواطنين على مستوى البلدية بضرورة التسجيل بقوائم الإحصاء.

- ميلادهم مدعومين بإشعار التسجيل.

- إحصاء السكان الأصليين المقيمين بتراب الوطن حيث يتم مراقبة حركة السكان في شهر ويتم تجديد الإحصائيات كل 10

سنوات.

قانون 02/70 المتعلق بحكم الحالة المدنية 1970/02/19 - قانون 84/11 المتعلق بقانون الأسرة 1984/04/09¹.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

- إعداد بطاقات الإحصاء و شهادات الإقامة لمتابعة إحصاء كل المواطنين و في حالة السكان الجدد يقوم بإنشاء ملف جديد يتكون من :

- نسخة من بطاقة التعريف . شهادة الإقامة لمتابعة إحصاء كل المواطنين و في حالة السكان الجدد.
- نسخة من بطاقة التعريف -شهادة عائلية - تحويل السكن - نوعية السكن - (كراء، شراء، تسليم).
- ترتيب بطاقات الإحصاء حيث بإعطائها رقما تسلسليا ثم ترتيبها بطريقة جغرافية أي حسب تقسيم أحياء البلدية.
- تسجيل جميع الناخبين البالغين من العمر 18 سنة.
- نشر الإعلانات الخاصة بالانتخابات و تحضير العتاد واللوازم وكذا تسخير أعوان للإشراف عن التنظيم الانتخابي.
- تحضير المراكز والمكاتب الانتخابية.

6.1. مكتب الفلاحة : و يعد مكتب الفلاحة من المكاتب الهامة التابعة لمصلحة التنظيم و الشؤون العامة، و يقوم بالمهام

التالية :

- دراسة مشاكل الفلاحين وإعطائهم معلومات خاصة حول القطاع الفلاحي.
- تخصيص برامج الدعم الفلاحي عن طريق الصندوق الوطني للتنمية الفلاحية (إعادة الاعتبار لغابات النخيل و تطوير الإنتاج).
- توسيع الرقعة الفلاحية من خلال عمليات (غرس الأشجار- فتح مصاريف للمياه- إقامة البيوت البلاستيكية....).

7.1. مكتب الوقاية : تقوم اللجنة الوقائية بعدة مهام و المتمثلة في :

- معالجة المياه ومراقبتها ويدخل ذلك في إطار التطهير ونظافة المحيط .
- مراقبة المياه الصالحة للشرب بأحياء البلدية و كذلك مياه الصهاريج المتنقلة.
- مراقبة النظافة على مستوى تراب البلدية (المحلات التجارية ، المخازن، المؤسسات المصنفة بأنواعها ، المطاعم المدرسية ، الجزارين ، محلات التجميل ...).
- القيام بعدة حملات من بينها مكافحة الحشرات الضارة ، اللشمانوز ، مكافحة الناموس .

8.1. مكتب شهادة الميلاد المؤمنة 12 : و يقوم هذا المكتب بإنجاز شهادة الميلاد البيومترية المؤمنة الخاصة بجواز السفر

وبطاقة التعريف البيومترية للمواطنين المولودين المسجلين بالبلدية أو خارجها.

9.1. مكتب جوازات السفر وبطاقة التعريف البيومترية : ويمكن القول عن هذا المكتب أنه مصلحة حديثة النشأة

لكن لازالت لم تدرج في الهيكل التنظيمي للبلدية كمصلحة لذلك هي حاليا مكتب ومن أهم أعماله:

- استلام الملفات المودعة من طرف المواطنين.
- إنجاز جواز السفر البيومتري .
- إنجاز بطاقة التعريف البيومترية.
- تسليم جوازات السفر وبطاقات التعريف البيومترية للمواطنين.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

10.1. مكتب السيارات والبطاقة الرمادية: ومن أهم أعمال هذا المكتب :

- إبرام عقود بيع السيارات بين البائع والشاري وكذلك فسخها.

- إنجاز البطاقة الرمادية.

- إنجاز استمارة خاصة بالسيارات تقدم للمالك الجديد.

- إنجاز استمارة رخصة السياقة.

- إبرام عقد كراء سيارة أجرة .

2. مصلحة الشؤون المالية و النشاط الاقتصادي :وتتم هذه المصلحة بالنشاط الاقتصادي و التجاري على مستوى

البلدية و إعداد الميزانية وتنفيذها و كذا دورها في ميدان التخطيط ومن أهم أعمالها ما يلي :

- إصلاح و متابعة النشاط الاقتصادي.

- معاينة المحلات التجارية و الوحدات الصناعية و إحصائها.

- إعداد المخطط التوجيهي للنشاط الاقتصادي.

1.2.مكتب المحاسبة : و تكمن أهم أعماله في تسيير الأمور المالية الخاصة بالبلدية و يتم ذلك بوثائق ذات طابع مالي و

يعبر عنه بلغة الأرقام و الحسابات ومن أهم أعماله ما يلي:

تحصيل و تسجيل مداخيل البلدية و ضبط سجل المصاريف.

- إعداد الميزانية و الحساب الإداري.

- متابعة الدفتر التفصيلي و سجل المصاريف الإجمالية.

- ضبط جميع الوثائق المالية و مراقبتها قبل إرسالها إلى القابض البلدي.

- تسديد أجور و مراتب العمال و جميع الفواتير الخاصة بالتسيير و التجهيز و المخطط البلدي للتنمية.

- إعداد طلبات السلع حسب الإمكانيات المالية و جميع التصريحات الخاصة بالتقاعد.

- إعداد طلبات المستخدمين.

- مراقبة الحوالات الخاصة بالمعوقين و كبار السن.

2.2.مكتب الممتلكات : و يعد من المكاتب التابعة للمصلحة المالية و تختص مهامه فيما يلي :

- ضبط سجلات ممتلكات البلدية و ضبط كل العتاد و لوازمه الإدارية و توزيعه على المصالح.

- إجراء التصليحات اللازمة للعتاد و إعداد تقرير عدم الصلاحيات.

- العمل على الاتصال بالمصالح العقارية.

كما يعمل على ترقيمهم و التجهيزات حسب الترتيب المعتمد لدى المكتب و يقوم مجرد إحصاء كل ممتلكات البلدية آخر العمرة

(لجنة الجرد).

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

3.2. مكتب المناقصات: ويقوم بالمهام التالية :

- ترتيب و حفظ الملفات العملية وإعداد بطاقات الصفقات.
- الإعلان عن المناقصات في الجرائد.
- إعداد الحوالات الخاصة بالصفقات و الاتفاقيات و المحافظة على السجلات.
- إرسال الملفات الخاصة بالصفقات والهيئات قصد المصادقة.
- كتابة محاضر لجنة الصفقات وإعداد قرار النسخ.

4.2. مكتب الأجور: ومن أهم أعمال هذا المكتب:

- التزام و صرف رواتب الموظفين.
- التزام و صرف العمليات الملحقة بالراتب مثل: مخلفات الترقيات ، المنح العائلية.
- تسوية رواتب الموظفين في أجلها المحددة حسب الرزنامة.

5.2. مكتب التجهيز: ومن أهم أعمال هذا المكتب :

- تنفيذ مشاريع البلدية وإنجازها.
- تأطير الفرقة التقنية المكلفة بالإنجاز.
- تولي الترميمات الضرورية على جميع أملاك البلدية.

3.3. مصلحة الأمانة العامة: وتعتبر الأمانة العامة عصب البلدية حيث تعمل على تسيير وتنظيم شؤون المؤسسة وتعتبر همزة

وصل بين الرئيس والمصالح الأخرى وتضم هذه المصلحة:

1.3. أمانة الرئيس: مكلفة بتسجيل البريد الوارد والصادر وفرزه وتحويله.

- تحضير استقبالات الرئيس ومتابعتها.
- متابعة شكاوي وتظلمات المواطنين.

2.3. الأمانة العامة : ويولى الأمين العام للبلدية وتحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي ما يلي:

- السهر على مراقبة وتنظيم المصالح الإدارية والتنفيذية للبلدية.
 - متابعة وتطبيق مداوالات المجلس البلدي.
 - ممارسة السلطة السلمية على موظفي البلدية.
 - جمع مسائل الإدارة العامة (المصالح) توكل القضايا والمهام المتعلقة بها.
- وتضم هذه المصلحة المكاتب التالية :

- مكتب كتابة المجلس : تتمثل مهام هذا المكتب فيما يلي:

إعداد وإرسال الإستدعاءات الموجهة للمجلس.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

متابعة محاضر لجان المجلس.

متابعة تنفيذ المداولات والقرارات البلدية.

تنظيم استقبالات المواطنين وتوجيههم وإعلامهم .

- **مكتب التوزيع والهاتف** : ويعد من أهم المكاتب الإدارية وذلك لدوره الكبير والفعال برده على جميع المكالمات الهاتفية وإرسالها إلى المكتب المعني .

- **مكتب المستخدمين**: وهو أهم مكتب في هذه المصلحة وذلك تبعاً للمهام التي يقوم بها تسيير أمور العمال والموظفين ومن أهم أعماله ما يلي :

- إصدار جميع القرارات المتعلقة فيه بالتسيير الإداري الخاص بموظفي البلدية.

- إصدار طلبات العمل الواردة.

- السهر على مراقبة وترتيب ملفات المستخدمين.

- متابعة الوظيفة الإدارية للعامل طيلة حياته المهنية.

- إصدار ملفات الإحالة إلى التقاعد وخص الغياب والإجازة والعطل العمومية والخروج في أوقات العمل مع استقبال قرار العطل المرضية.

- **مكتب الاستقبال والتوجيه** : ومن أهم أعماله :

- توجيه المواطنين ومتابعة مراسلاتهم نحو إدارة البلدية.

- ضمان النظافة والأمن على مستوى أماكن الاستقبال.

- ضمان التنسيق والإشراف لنشاطات الرقابة والتوجيه وتقريب الإدارة من المواطن.

- يتكلف باستقبال وإعلام المواطن وتوجيهه ومرافقته إلى المصالح المعنية .

- **مكتب الأرشيف** : هو الذاكرة الإدارية لكل وثائق المصالح البلدية حيث يتم حفظ كل الوثائق والجرائد الرسمية والقرارات التي انتهى العمل بها للعمل بها في الوقت الذي يحتاج إليها .

- **خلية الإعلام الآلي** : تتمثل مهام المكتب فيما يلي :

- الأداء السليم وتطوير نظام المعلومات المتعلق بالإعلام الآلي.

- استمرار العمل وتطوير الشبكات وصيانة أجهزة الإعلام الآلي.

- المساعدة وتوفير الوسائل للمستخدمين الموظفين الإداريين والتقنيين.

4.مصلحة التقنية : وتقوم بتحضير المخططات ومراقبة الطرقات وانجازها ومراقبة الإنارة العامة ومتابعة الورشات من حيث البناء وتقوم بهذه الأعمال من خلال المكاتب الآتية :

1.4.مكتب الأشغال العمومية : ومن أهم أعمال هذا المكتب ما يلي :

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

- متابعة إجراءات انطلاق الأشغال الجديدة وتنفيذ مختلف الأشغال والتصميمات.

- إعداد جميع الملفات التقنية لعمليات جديدة.

2.4. مكتب التعمير: يتكفل هذا المكتب بجميع أمور البناء الأهلية والقانونية على مستوى البلدية ومن أهم أعماله :

- متابعة البناء الريفي والذاتي وبرنامج التعمير على مستوى البلدية.

- مراقبة البناء الفوضوي وإعادة مشاريع جديدة ودراسة استقبال ملفات رخصة البناء من طرف المواطنين وإرسالها إلى القسم

(و إنجاز رخصة البناء .SUCH الفرعي للبناء و التعريف .

3.4. مكتب الطرق والشبكات : و من أهم أعماله ما يلي :

- العمل على تنفيذ القوانين المتعلقة بالطرقات.

- صيانة و مراقبة الطرقات.

4.4. حظيرة البلدية : والتي تضم الورشات التالية :

- ورشات الكهرباء.

- ورشات البناء والصيانة.

- ورشات التجارة الحديدية والخشب.

ومن أهم مهام هذا المكتب ما يلي :

- السهر على صيانة كل العتاد المنقول داخل الحظيرة.

- متابعة تحركات السائقين وجميع السيارات أثناء العمل.

- العمل على التنسيق مع مصلحة المستخدمين والممتلكات كل في حدود اختصاصه.

5.4. المخزن : هو المكان الذي تودع فيه جميع مستحقاتها من مواد البناء والآلات وعتاد متحرك يتكفل به شخص باسم أمين

المخزن وله عدة أعمال يقوم بها نذكر منها:

- **في حالة الشراء :** يقوم بعمليات إحصائية لجمع المشتريات داخل المؤسسة، وتسجيل كل الفواتير في سجل خاص يكون

مرقما ومؤشر من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي، وتسجيل فواتير في بطاقات الإحصاء.

- **في حالة الخروج :** بشرط إحضار وثيقة طلب تموين من المصلحة التقنية إلى أمين المخزن، ويقوم بدوره بتسجيل خروج اللوازم

المطلوبة في سجل خاص وتسجيل في بطاقات إحصاء، يقوم بمراقبة مستمرة وإحصاء جميع الممتلكات داخل المؤسسة، وفي آخر

سنة يتم ضبط وحصر كل الممتلكات داخل المؤسسة وفي آخر العمرة أيضا يتم ضبط وحصر كل الممتلكات داخل و خارج

المخزن¹.

²⁹قرار رقم 93/115 بتاريخ 1993/08/03 المتضمن التنظيم الهيكلي .

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

سادسا -مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة منموظفي و عمال بلدية الزاوية العابدية والموضحة في الجدول أدناه.

الجدول(1.2) : يوضح مجتمع الدراسة

المؤسسة	نوع المؤسسة	عدد موظفي و عمال المؤسسة
بلدية الزاوية العابدية - ولاية توقرت	مؤسسة عمومية ذات طابع إداري	357 (66 إطار ، 28 تطبيق ، 24 تحكم ، 239 تنفيذ)

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات المؤسسة.

سابعا -عينة الدراسة :

قامت الباحثة بسحب عينة عشوائية بسيطة قدرها 100موظف بالمؤسسة محل الدراسة من أصل 357، حيث تم توزيع 100 استبانة على عدد الموظفين المذكورين في المؤسسة سلفا، وتم استرجاع (99) أي ما يعادل نسبة (99%)، وبلغ عدد الإستبيانات التي لم تسترجع (01) استبانة أي بنسبة (1%) أما فيما يخص الإستبيانات غير الصالحة للتحليل فكانت (01) استبانة أي ما يعادل (1%) والجدول أدناه يوضح توزيع عينة الدراسة.

الجدول رقم (2-2): يبين كيفية توزيع وجمع الإستبيان على عينة الدراسة

عدد الإستبيانات	العدد	النسبة
الموزعة	100	100%
المسترجعة	99	99%
الملغاة (غير الصالحة)	1	1%
عدد الإستبيانات الصالحة	98	98%

المصدر: من إعداد الطالبتين .

الفرع الثالث - خصائص عينة الدراسة :

تمثل هذه الخصائص في الجنس،العمر ، المستوى التعليمي ، الخبرة المهنية حيث تم التوصل إلى النتائج التالية :

1: الخصائص العامة لعينة الدراسة

1.1. حسب متغير الجنس:

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

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	19	19,4
أنثى	79	80,6
المجموع	98	100%

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

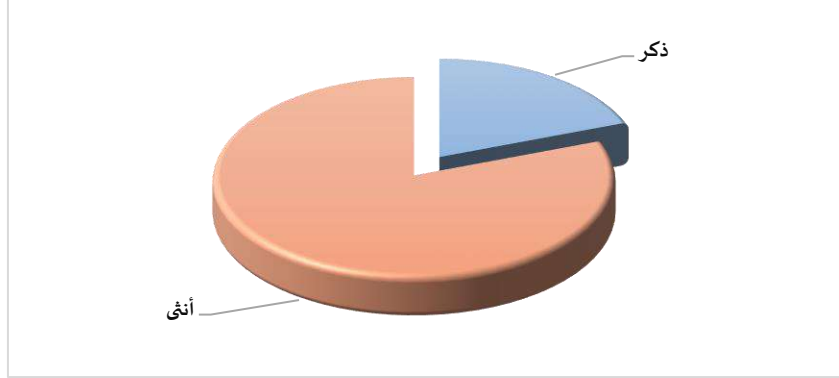
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عينة الدراسة تتوزع حسب متغير الجنس حيث 80.6% لصالح الإناث في حين 19.4%

لصالح الذكور كما هو مبين في الشكل الموالي :

الشكل رقم (2.2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج Excel.

إنطلاقاً من الجدول (2-3) نجد أن 80.6% من المبحوثين في عينة الدراسة ، التي تتمثل في موظفي بلدية الزاوية العابدية هم

إناث و هي نسبة عالية مقارنة بنسبة الذكور 19.4% ، وهذا الفرق يعود لعدة أسباب منها :

- العينة التي ركزت عليها الدراسات هي إطارات البلدية و أغلبهم إناث من المدمجين الجدد كانوا في إطار الادمج المهني .

- أغلبية الذكور عمال مهنيين (سائق ، حارس ، نظافة ... إلخ) .

- الاتجاه إلى التقاعد المسبق بالجملة للذكور .

1-2. حسب متغير العمر :

الجدول رقم(2-4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة %	التكرار	العمر
3,1	3	أقل من 30 سنة
74,5	73	من 30 إلى أقل من 40 سنة
21,4	21	من 40 إلى أقل من 50 سنة
1	1	50 سنة فأكثر
100%	98	المجموع

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

تتوزع عينة الدراسة بأغلبية من 30 إلى أقل من 40 سنة بعدد 73 ونسبة 74.5% تليها من 40 إلى أقل من 50 سنة بعدد

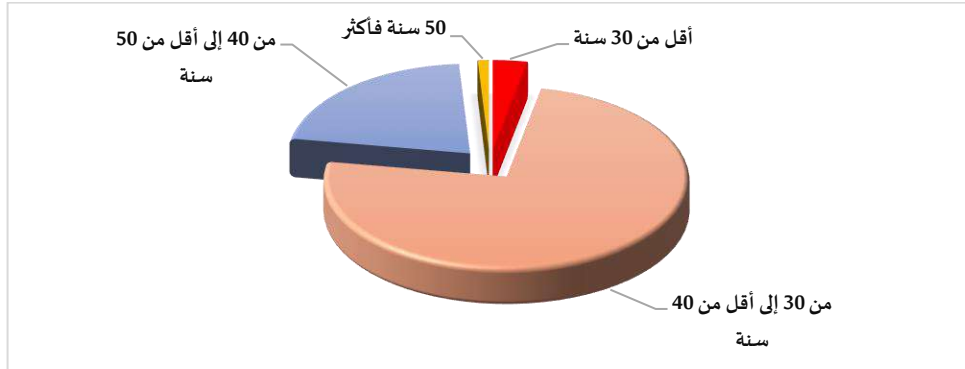
21 ونسبة 21.4%، أما كل من 50 سنة فأكثر وأقل من 30 سنة بنسبة متقاربة على التوالي: 3.1%، 1% من المجموع

الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل التالي:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

الشكل رقم (3.2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج Excel.

حسب الجدول (2-4) فغالبية أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 سنة ، و هذا يدل على أن المؤسسة تعتمد بنسبة عالية على الشباب و ذلك للإستفادة من حيويتهم و إندفاعهم للعمل .

3-1 حسب متغير المستوى التعليمي:

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

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
23,5	23	ثانوي فأقل
29,6	29	تقني سامي
38,8	38	ليسانس
6,1	6	دراسات عليا
2,0	2	أخرى
100%	98	المجموع

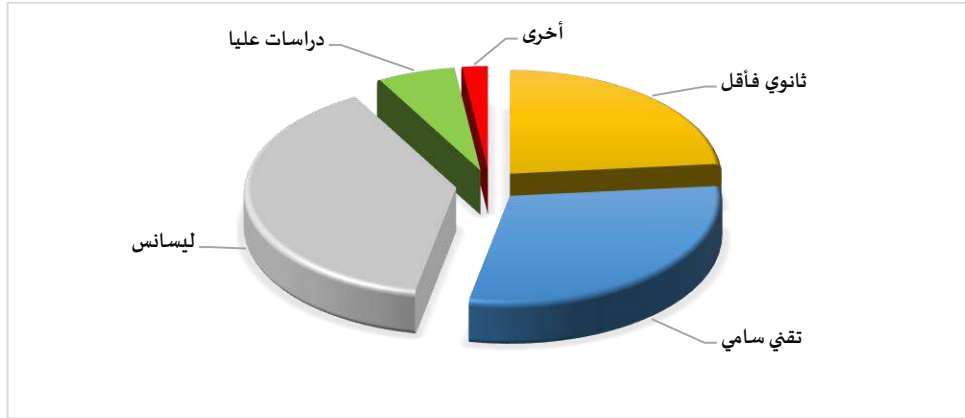
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة المستجوبة بأغلبية سنوات جامعي " ليسانس " بعدد 38 ونسبة 38.8% تليها تقني سامي بعدد 29 ونسبة 29.6%، أما ثانوي فأقل بعدد 23 ونسبة 23.5%، في حين دراسات عليا بعدد 6 ونسبة 6.1%، وأخيراً ، أخرى بعدد 2 ونسبة 2% من المجموع الإجمالي للنسب، كما هو مبين في الشكل الموالي.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

الشكل رقم (4.2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج Excel

من خلال الجدول (2-5) فإن غالبية أفراد مجتمع الدراسة من حاملي شهادة ليسانس و يليها تقني سامي ، و هذا راجع إلى حاجة المؤسسة بشكل كبير إلى هذه الشهادات .

2: الخصائص الوظيفية لعينة الدراسة

2.1 . حسب متغير الخبرة المهنية:

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

النسبة %	التكرار	الخبرة المهنية
40,8	40	أقل من 5 سنوات
25,5	25	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
22,4	22	من 10 إلى أقل من 15 سنة
11,2	11	15 سنة فأكثر
%100	98	المجموع

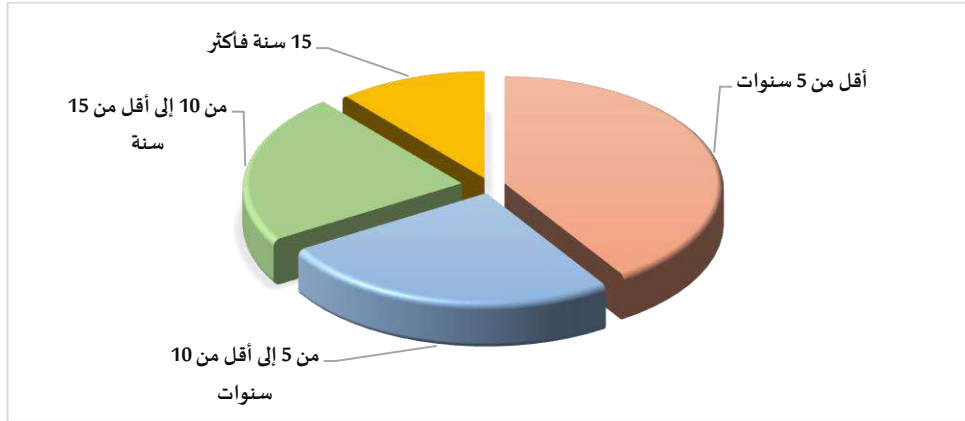
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة المستجوبة بأغلبية ذات خبرة مهنية أقل من 5 سنوات بعدد 40 ونسبة 40.8% تليها من 5 إلى أقل من 10 سنوات بعدد 25 ونسبة 25.5%، أما من 10 إلى أقل من 15 سنة بعدد 22 ونسبة 22.4% في حين 15 سنة فأكثر بعدد 11 ونسبة 11.2% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل التالي:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

الشكل رقم (5.2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج Excel

من خلال الجدول (2-6) نرى أن 40.8% من عينة أفراد الدراسة تتراوح خبرتهم أقل من 5 سنوات ، وهذا لأنهم قد أدمجوا حديثا (لكنهم يملكون خبرة أكثر من 10 سنوات في إطار عقود الادمج المهني) ، أما الذكور فقد اتجهوا بالجملة إلى التقاعد المسبق.

المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة .

الفرع الأول : أداة الدراسة

تم استخدام الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال الاعتماد على بعض الدراسات السابقة، دراسة (إيمان عبد الرضا محمد و كوثر كامل 2010) و (أمينة عبد القادر علي وعلي عبد الله الحاكم 2015) و(أحمد زياد يوسف دار عواد 2017) . و قدم إعداد الإستبيان وفقا لمقياس ليكارت الخماسي (غير موافق بشدة ، غير موافق ، محايد ، موافق ، موافق بشدة) وتم تقسيم الإستبيان إلى ثلاث محاور ونوضح ذلك كالاتي :

المحور الأول : يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

المحور الثاني : يتضمن المتغير المستقل وهو الرضا الوظيفي بأبعاده الستة (محتوى العمل ، الراتب ، نمط الإشراف ، الترقية ، جماعات العمل ، ظروف و بيئة العمل) و تشمل ثمانية وعشرون (28) عبارة موزعة كما يلي: محتوى العمل (4 عبارات) ، الراتب(4 عبارات) ، نمط الإشراف (5عبارات) ، الترقية (5 عبارات) ، جماعات العمل(4 عبارات) ، ظروف و بيئة العمل(6 عبارات) .

المحور الثالث : يتضمن المتغير التابع و هو الإبداع الإداري بأبعاده الستة(الطلاقة الفكرية ، الأصالة ، المرونة الذهنية ، القدرة على التحليل ، الحساسية للمشكلات ، المخاطرة)، و يشمل هذا المحور على ثلاثة وعشرون (23) عبارة موزعة كما يلي: الطلاقة الفكرية (4 عبارات)، الأصالة (4 عبارات)، المرونة الذهنية(4 عبارات) ، القدرة على التحليل (4 عبارات) ، الحساسية للمشكلات(3 عبارات) ، المخاطرة(4 عبارات) .

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

الجدول (7.2): يوضح العبارات التي تقيس أبعاد الرضا الوظيفي

البعاد	رقم العبارة
محتوى العمل	(4-3-2-1)
الراتب	(8-7-6-5)
نمط الإشراف	(13-12-11-10-09)
الترقية	(18-17-16-15-14)
جماعات العمل	(22-21-20-19)
ظروف وبيئة العمل	(28-27-26-25-24-23)

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة .

الجدول رقم (8.2): يوضح العبارات التي تقيس أبعاد الإبداع الإداري

البعاد	رقم العبارة
الطلاقة الفكرية	(4-3-2-1)
الأصالة	(8-7-6-5)
المرونة الذهنية	(12-11-10-9)
القدرة على التحليل	(16-15-14-13)
الحساسية للمشكلات	(19-18-17)
المخاطرة	(23-22-21-20)

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة .

الفرع الثاني: صدق أداة الدراسة

يقصد بالصدق أن أداة الدراسة تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئا آخر، وفي هذا الإطار حرصت الباحثتان على تحقيق الصدق لمحتوى استمارة الإستبيان، حيث قامت الباحثتان بعرضها على الأستاذة المشرفة للاستفادة من توجيهاتها وكذلك مجموعة من الأساتذة المحكمين تألفت من خمسة مختصين في المجال وأسماء المحكمين في الملحق رقم (1) وقد استجابت الباحثتان لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خلصت الاستبانة إلى الصورة النهائية.

أولا : ثباتو اتساقالداخلي لأداة الدراسة

سنحاول من خلال هذا الجزء أن نبين مدى ثبات الإستبيان ومصدقيته للعمل في الموضوع من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ حيث كلما كان معامل ألفا أكبر من 0.6 كلما كان الإستبيان صالحا للدراسة .

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

1- ثبات الإستبيان "حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ "

الجدول رقم (2-9): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عبارات الإستبيان
0.873	51

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

يتبين لنا من خلال معامل الثبات (Cronbach's alpha) يساوي 0.873 بالنسبة لكل الإستبيان، وهو أكبر من المعامل 0.60 ، و الذي يشير إلى درجة التوافق بين البنود أو الأبعاد، ما يدل على ثبات أداة الدراسة ، وهذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الإستبيان يتمتع بالثبات ، و على كونه صالحا لأغراض البحث العلمي .

2- الاتساق الداخلي للإستبيان

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

2-1 الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول: الرضا الوظيفي

الجدول رقم (2-10): يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول

الارتباط مع الدرجة الكلية للإستبيان		أبعاد ومحاور الدراسة
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.692**	البعد الأول: محتوى العمل
0.000	0.773**	البعد الثاني: الراتب
0.000	0.725**	البعد الثالث: نمط الإشراف
0.00	0.677**	البعد الرابع: الترقية
0.000	0.792**	البعد الخامس: جماعات العمل
0.000	0.806**	البعد السادس: ظروف وبيئة العمل
0.000	0.881**	المحور الأول: الرضا الوظيفي
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

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

من خلال معاملات الارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا المحور الأول الرضا الوظيفي من خلال أبعاده : البعد الأول: محتوى العمل (r=0.692)، البعد الثاني: الراتب (r=0.773)، البعد الثالث: نمط الإشراف (r=0.725)، البعد الرابع: الترقية (r=0.677)، البعد الخامس: جماعات العمل (r=0.792) البعد السادس: ظروف وبيئة العمل (r=0.806)

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

تتماز بالاتساق الداخلي حيث أن علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من المحور الأول دالة إحصائياً، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه أبعاد المحور الأول الرضا الوظيفي صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه .

2-2 . الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني: الإبداع الإداري

الجدول رقم (2-11): يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني

الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني		أبعاد ومحاور الدراسة
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.555**	البعد الأول: الطلاقة الفكرية
0.000	0.677**	البعد الثاني: الأصالة
0.000	0.522**	البعد الثالث: المرونة الذهنية
0.000	0.399**	البعد الرابع: القدرة على التحليل
0.000	0.761**	البعد الخامس: الحساسية للمشكلات
0.000	0.649**	البعد السادس: المخاطر.
0.000	0.776**	المحور الثاني: الإبداع الإداري

**دال : أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها

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

من خلال معاملات لارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا المحور الثاني الإبداع الإداري من خلال أبعاده: البعد الأول: الطلاقة الفكرية ($r=0.555$)، البعد الثاني: الأصالة ($r=0.677$)، البعد الثالث: المرونة الذهنية ($r=0.522$)، البعد الرابع : القدرة على التحليل ($r=0.399$)، البعد الخامس: الحساسية للمشكلات ($r=0.761$)، البعد السادس: المخاطرة ($r=0.649$)، تتماز بالاتساق الداخلي حيث أن علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محور الثاني دالة إحصائياً، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه أبعاد المحور الثاني الإبداع الإداري صادقة ومتسقة ، لما وضعت لقياسه .

الفرع الثالث : أساليب المعالجة الإحصائية

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

أولاً: الأساليب الوصفية

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

1- التكرار والنسب المئوية : للتعرف بالتفصيل على السمات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

2- المتوسط الحسابي : وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد .

3- الانحراف المعياري : للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد .

ثانيا: الأساليب الاستدلالية

1- معامل الثبات ألفا كرونباخ : وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات

التي اشتملت عليها الدراسة؛

2- معامل الارتباط بيرسون : لتأكيد الصدق وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، كما تم استخدام معامل

الارتباط لتحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة؛

3- اختبار ANOVA لاختبار تأثير المتغيرات الشخصية على المتغير التابع؛

الجدول (12.2) درجات سلم ليكارت الخماسي

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

المصدر : من إعداد الطالبتين .

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي، و تحديد الفئة التي ينتمي إليها تم اتباع الطريقة التالية :

المدى (RANGE) = أكبر قيمة - أقل قيمة = 5 - 1 = 4

ثم قسم المدى على عدد الفئات $0.80 = 5/4$ وبعد ذلك يضاف إليها (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس فتصبح كالاتي :

الجدول رقم (2-13): مقياس ليكارت الخماسي

الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي للمستويات الموافقة
منخفض جدا	[1.80-1.00]
منخفض	[2.60-1.81]
متوسط	[3.40-2.61]
مرتفع	[4.20-3.41]
مرتفع جدا	[5.00-4.21]

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاعتماد على المرجع: إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي

SPSS، الطبعة الأولى، درا الصفا للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 22.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مقياس ليكارت الخماسي قسمت لخمس مجالات المجال الأول من [1.80-1.00] الذي

يمثل درجة موافقة " غير موافق بشدة"، يليه مجال من [2.60-1.81] الذي يمثل غير موافق في حين المجال من [3.40-2.61]

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

[3.40] الذي يمثل درجة موافقة " محايد" أما المجال من [3.41-4.20] يمثل درجة موافقة " موافق" في حين المجال من [4.21-5.00] يمثل درجة موافق " موافق بشدة"

المبحث الثاني: النتائج و المناقشة

في هذا المبحث سيتم عرض النتائج من خلال اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد موضوع الدراسة .

المطلب الأول : عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها ثم تحليلها.

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى : يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي :

H_0 : س لا توجد مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية.

H_1 : يوجد مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية.

وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتي تقيس كل أبعاد محور الرضا الوظيفي، وكل ذلك ملخص في الجدول الموالي:

المحور الأول : الرضا الوظيفي

أولا : عرض النتائج

بالاعتماد على الملحق رقم (2-13) قمنا بإدراج الجدول الموالي والذي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للرضا الوظيفي وأبعاده وجميع العبارات التي تضمنه.

الجدول رقم (2-14): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول- الرضا الوظيفي-

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0.93	4.04	1. تتلاءم المهام التي تؤديها مع المنصب الذي تشغله
مرتفع	0.78	4.08	2. تقوم بالأعمال التي تتلاءم مع قدراتك وإمكانياتك
مرتفع جدا	0.69	4.26	3. يشعرك العمل الذي تقوم به بإحترام ذاتك
مرتفع	1.06	3.57	4. تقوم بأعمال خارجة عن نطاق وظيفتك الأساسية
مرتفع	0.87	3.99	البعد الأول : محتوى العمل
مرتفع	1.15	3.92	5. يتناسب الراتب الذي تتقاضاه مع الجهد المبذول
مرتفع	1.09	3.70	6. تشعر بعدالة الراتب الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك في العمل
مرتفع	1.33	3.43	7. يتوافق راتبك مع مستوى المعيشة

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

متوسط	<u>4</u>	1.40	3.19	8. الراتب الذي تتلقاه يتناسب مع الحجم الساعي للعمل
مرتفع	<u>5</u>	1.24	3.56	البعد الثاني : الراتب
مرتفع	<u>3</u>	1.17	3.63	9. المشرف عادل فيما يخص توزيع المهام
مرتفع	<u>1</u>	1.07	3.74	10. المشرف يستمع لأرائك ومقترحاتك فهو يؤمن بأسلوب المشاركة
مرتفع	<u>2</u>	1.18	3.71	11. تشعر بأنك تكافئ بشكل جيد على إخلاصك والتزامك تجاه العمل
مرتفع	<u>5</u>	1.07	3.53	12. ترى أن المشرف يتمتع بالكفاءة في إتخاذ القرارات
مرتفع	<u>4</u>	1.24	3.57	13. يساعدك المشرف في حل المشكلات التي تواجهها في العمل
مرتفع	<u>3</u>	1.14	3.64	البعد الثالث : نمط الإشراف
مرتفع	<u>3</u>	1.29	3.50	14. تحصل على الترقية في الوقت المناسب دون تأخير
متوسط	<u>5</u>	1.23	2.96	15. ترى أن فرص الترقية في العمل متوفرة
متوسط	<u>4</u>	1.31	3.33	16. ترى أن سياسة الترقية عادلة
مرتفع	<u>2</u>	1.10	4.01	17. تمثل لك الترقية حافزا لبدل مزيد من الجهد و تقديم الأفضل
مرتفع	<u>1</u>	1.17	4.07	18. إن منح الترقية الوظيفية يؤثر إيجابيا على الإبداع
متوسط	<u>4</u>	1.22	3.57	البعد الرابع : الترقية
مرتفع جدا	<u>1</u>	0.59	4.60	19. تتميز علاقتك مع زملائك بالتقدير و الإحترام المتبادل
مرتفع	<u>3</u>	0.78	3.97	20. تحس بأنك عضو فعال ومهم في جماعة العمل
مرتفع	<u>4</u>	0.90	3.91	21. تحصل على الدعم والمساعدة من الزملاء في العمل
مرتفع	<u>2</u>	0.83	4.09	22. يولي الأشخاص الذين تعمل معهم الاهتمام بآرائك
مرتفع	<u>1</u>	0.77	4.14	البعد الخامس : جماعات العمل
مرتفع	<u>2</u>	1.49	3.53	23. تشعر بالرضا عن عدد أيام و ساعات العمل في الأسبوع
مرتفع	<u>3</u>	1.32	3.51	24. ترى أن ظروف العمل (الإضاءة، التهوية، النظافة) مناسبة
متوسط	<u>4</u>	1.41	3.32	25. توفر المؤسسة لك ولزملائك مناخا آمنا من الأخطار المهنية والأضرار الصحية
متوسط	<u>5</u>	1.41	3.27	26. تساعدك أوقات الراحة على استعادة نشاطك
مرتفع	<u>1</u>	1.30	3.69	27. تسبب لك وظيفتك قدرا من الضغوطات
متوسط	<u>6</u>	1.33	3.12	28. تشجع الإدارة الموظف على الإبداع
مرتفع	<u>6</u>	1.38	3.41	البعد السادس : ظروف وبيئة العمل
مرتفع		1,103	3,72	المحور الأول : الرضا الوظيفي

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

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية تورت

ثانيا : تحليل النتائج

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على تقييم مستوى الرضا الوظيفي حسب عينة الدراسة بلغ (3.72) و بانحراف معياري قدر بـ: (1.103) و هو أكبر من الواحد مما يشير إلى تباعد آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 3.40 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مستوى الرضا الوظيفي محل الدراسة باتجاه موافق وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح الأبعاد حسب ترتيب أهميتهم :

1. جماعات العمل: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (4.14) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.91-4.60) حيث أن " العبارة رقم 19 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (4.40) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على أن علاقة العمال مع زملائهم تتميز بالتقدير و الاحترام المتبادل ، أما " العبارة رقم 22" جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (4.09) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أن العمال يهتمون بآراء زملائهم في العمل، و العبارة رقم 20 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.97) ما يدل على إحساس العمال بأنهم عضو فعال ومهم في جماعة العمل. بالمرتبة الرابعة و الأخيرة نجد العبارة " تحصل على الدعم والمساعدة من الزملاء في العمل " و بمتوسط حسابي (3.91).

● من خلال العبارات أعلاه يتضح أن افراد عينة الدراسة راضون عن جماعات العمل و بدرجة مرتفعة ، إذ العمل الجماعي يعزز قدرة مواجهة التحديات خاصة في وقتنا الحالي ، فكلما كان الفريق متألفا و متكاملا كلما أدى ذلك إلى مزيد من صقل مهارات التفكير الإبداعي ، و تبادل الخبرات و يكون ذلك من خلال الرغبة الكبيرة للعضو في تحقيق أهداف الفريق ، و كما يقول ماسلو " الحاجات الاجتماعية حاجات الانتماء و التقدير الاجتماعي ، كالحاجة إلى الانتماء إلى جماعات مختلفة ، و تكوين صداقات ، و إنشاء علاقات متبادلة وحب الآخرين ، وعدم الانطواء ، حيث أن الإنسان إجتماعي بطبعه " .

2. محتوى العمل: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي (3.99) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.57-4.26) حيث أن " العبارة رقم 03 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (4.26) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه يشعرون بالعمل الذي يقومون بإحترام ذاتهم، أما " العبارة رقم 02" جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (4.08) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يقومون بالأعمال التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم، و العبارة رقم 01 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.04) ما يؤكد بدرجة

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

مرتفعة على أنه تتلاءم المهام التي يؤديها العمال مع المنصب الذي يشغلونه. بالمرتبة الرابعة و الأخيرة نجد العبارة " تقوم بأعمال خارجة عن نطاق وظيفتك الأساسية " و بمتوسط حسابي (3.57).

- من خلال العبارات أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة راضون بدرجة مرتفعة عن المهام التي يقومون بها لأنها تشعرهم باحترام ذواتهم ، و يرون أنها تتلاءم مع إمكانياتهم و قدراتهم كما بينها ماسلو في حاجات التقدير و الاحترام .

3. نمط الإشراف : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (3.64) وبدرجة

تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.53-3.74) حيث أن "العبارة رقم 10 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3.74) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن المشرف يستمع لأراء ومقترحات العمال فهو يؤمن بأسلوب المشاركة، أما "العبارة رقم 11" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.71) و موافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي شعور العمال بأنهم يكافئون بشكل جيد على إخلاصهم والتزامهم اتجاه العمل، و العبارة رقم 09 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.63) ما يؤكد على أن المشرف عادل فيما يخص توزيع المهام ، بالمرتبة الرابعة نجد العبارة " يساعدك المشرف في حل المشكلات التي تواجهها في العمل " و بمتوسط حسابي (3.57). و أخيرا نجد العبارة رقم 12 بمتوسط حسابي قدر ب (3.53) و يؤكدون بدرجة مرتفعة أن المشرف يتمتع بالكفاءة في إتخاذ القرارات.

- من خلال العبارات أعلاه يتضح أن افراد عينة الدراسة راضين عن نمط الإشراف و بدرجة مرتفعة ، هذا راجع الى الاسلوب الجديد الذي يتعامل به رئيس المجلس الشعبي البلدي و الذي انتخب مؤخرا (ديسمبر 2021)، وإشرافه مختلفا تماما عن الذين سبقوه .

4. الترقية : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الرابعة بالمتوسط الحسابي (3.57) وبدرجة تطبيق

مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.96-4.07) حيث أن "العبارة رقم 18 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (4.07) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن منح الترقية الوظيفية يؤثر إيجابيا على الإبداع، أما "العبارة رقم 17" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.01) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أن الترقية تمثل حافزا لبدل مزيد من الجهد و تقديم الأفضل، و العبارة رقم 14 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.50) ما يؤكد على حصول العمال على الترقية في الوقت المناسب دون تأخير. بالمرتبة الرابعة نجد العبارة " ترى أن سياسة الترقية عادلة " و بمتوسط حسابي (3.33). و أخيرا نجد العبارة رقم 15 بمتوسط حسابي قدر ب (2.96) ما يدل على أن فرص الترقية في العمل متوفرة.

- من خلال العبارات أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة غير راضين عن أسلوب الترقية في المؤسسة ، إذ وردت بدرجة متوسطة ، إذن فأفراد العينة يرون بأن سياسة الترقية غير عادلة ، و هذا مخالف للقوانين المعمول بها و يجب إعادة النظر في ذلك .

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

5.الراتب : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الخامسة بالمتوسط الحسابي (3.56) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.19-3.92) حيث أن "العبرة رقم 05 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3.92) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن الراتب الذي يتقاضاه العمال يتناسب مع الجهد المبذول، أما "العبرة رقم 06" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.70) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي شعور العمال بعدالة الراتب الذي يتقاضوه مقارنة بزملائهم في العمل، و العبرة رقم 07 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.43) ما يؤكد على أن راتب العمال يتوافق مع مستوى المعيشة. بالمرتبة الرابعة و الأخيرة نجد العبرة " الراتب الذي تتلقاه يتناسب مع الحجم الساعي للعمل " و بمتوسط حسابي (3.19).

• من خلال العبارات أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة راضون عن رواتبهم التي يتقاضونها فهي تتناسب مع الجهد المبذول وتتوافق مع مستوى المعيشة لأن أغلب أفراد العينة معينو حديثا في وظائفهم (مدمجون جدد ، مدة خدمتهم أقل من 5 سنوات) إلا أنهم يرون أن الحجم الساعي لا يتناسب مع الراتب ، فالراتب حسب ماسلو " يضمن الحاجات الأساسية اللازمة لبقاء الإنسان و استمراريته على قيد الحياة كالطعام و الماء و الهواء " .

6.ظروف وبيئة العمل : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة السادسة بالمتوسط الحسابي (3.41) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.12-3.69) حيث أن "العبرة رقم 27 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3.69) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن الوظيفة تسبب قدرا من الضغوطات ، أما "العبرة رقم 23" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.53) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي رضا العمال عن عدد أيام و ساعات العمل في الأسبوع، و العبرة رقم 24 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.51) ما يدل على أن ظروف العمل (الإضاءة،التهدية،النظافة) مناسبة. بالمرتبة الرابعة نجد العبرة " توفر المؤسسة لك ولزملائك مناخا آمنا من الأخطار المهنية والأضرار الصحية " و بمتوسط حسابي (3.32) ، أما " العبرة رقم 26 جاءت بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.27) و بدرجة موافقة متوسطة مما يدل على أن أوقات الراحة غير كافية لاستعادة نشاطهم ، و أخيرا نجد العبرة رقم 28 بمتوسط حسابي (3.12) ما يدل على أن الإدارة تشجع الموظف على الإبداع.

• من خلال العبارات أعلاه يتضح أن افراد عينة الدراسة راضين بدرجة مرتفعة ، حيث كان هناك تباين في درجة الرضا فيما يخص فقرات هذا البعد ، إذ يرون أن فترات الراحة لا تساعدهم على استرجاع نشاطهم و انما لا تشجعهم على الإبداع و كما انما لا توفر لهم مناخا آمنا من الأخطار و الأضرار الصحية ، وهذا ما بينه ماسلو في نظريته " أن الفرد بحاجة في أن يكون بمأمن من الأخطار و أن يشعر بقدر من الاطمئنان و التأكد فيما يتعلق بالبيئة المحيطة ، و ألا يقتصر الشعور بالأمان و الاطمئنان على الكيان المادي للفرد ، و إنما يتضمن الأمن النفسي و المعنوي " .

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

كنتيجة لما سبق فإن الرضا الوظيفي متوفر في المؤسسة وذلك بدرجة مرتفعة ، وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي 3,72 والانحراف المعياري الذي بلغ 1,103 وأبعاده متوفرة بدرجات مرتفعة وهو ما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على :

توجد مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية

النتائج المتعلقة بالفرضية الثاني :

والتي من خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي :

H_0 : لا يوجد إبداع إداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية؛

H_1 : يوجد إبداع إداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية؛

وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتي تقيس كل أبعاد محور الإبداع الإداري.

المحور الثاني : الإبداع الإداري

أولا : عرض النتائج

من خلال الملحق رقم (2-14) قمنا بإدراج الجدول الموالي والذي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإبداع الإداري وأبعاده وجميع العبارات التي تضمنه.

جدول رقم (2-15): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني

الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارات
مرتفع جدا	4.29	0.75	29. تتردد في ذهنك حلول كثيرة عند وقوع مشكلة معينة
مرتفع	4.11	0.69	30. تمتلك القدرة على توليد أفكار و اتخاذ موقف عند حدوث مشاكل في العمل أو في الحالات الطارئة
مرتفع	3.78	1.01	31. تحرص على التعبير الجيد عن آرائك ولو كانت مخالفة لرؤسائك بالعمل
مرتفع	3.76	1.02	32. تمتلك مهارات النقاش الواسعة والمتعلقة بالعمل
مرتفع	3.98	0.86	البعد الأول : الطلاقة الفكرية
مرتفع	4.07	0.91	33. تقوم بتطبيق أفكار و أساليب جديدة ومتطورة في العمل
مرتفع	3.87	1.01	34. تتباعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل
مرتفع	3.56	1.04	35. طبيعة الوظيفة التي تشغلها لا تساعدك على تقديم أفكار جديدة

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

مرتفع	<u>2</u>	0.91	4.03	36. تساهم بأفكار جديدة تنفيذ في مجال العمل
مرتفع	<u>4</u>	0.97	3.88	البعد الثاني : الأصالة
مرتفع	<u>1</u>	0.89	4.16	37. تفرص على الإستفادة من إنتقاد الآخرين لك
مرتفع	<u>3</u>	0.91	3.98	38. تسعى للحصول على الأفكار التي تساهم بحل مشاكل العمل
مرتفع	<u>4</u>	1.08	3.76	39. تتقبل الأفكار التي فيها تحدي لقدراتك
مرتفع	<u>2</u>	0.84	4.06	40. تتمم بالآراء التي تخالف آراءك للإستفادة منها
مرتفع	<u>1</u>	0.93	3.99	البعد الثالث : المرونة الذهنية
مرتفع جدا	<u>1</u>	0.93	4.22	41. تقوم بدراسة النتائج والبدايل قبل اتخاذ أي قرار
متوسط	<u>4</u>	0.66	1.83	42. لا يتم اتخاذ القرارات بشكل عشوائي بل حسب دراسة مستفيضة
مرتفع	<u>2</u>	1.10	4.02	43. تحصل على معلومات مفصلة حول طريقة الإنجاز قبل البدء بالعمل الجديد
مرتفع	<u>3</u>	1.10	4.01	44. عند مواجهة المشاكل بالعمل تقوم بتبسيط الأمور حتى يسهل عليك الحل
مرتفع	<u>6</u>	0.95	3.52	البعد الرابع : القدرة على التحليل
مرتفع	<u>2</u>	1.14	3.87	45. تمتلك قدرات على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها
مرتفع	<u>3</u>	1.03	3.79	46. تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف مشكلات العمل
مرتفع	<u>1</u>	0.82	4.08	47. عند حدوث مشكلة في العمل تقوم بتحليلها لمعرفة الأسباب الحقيقية لحدوثها
مرتفع	<u>3</u>	1.00	3.91	البعد الخامس : الحساسية للمشكلات
مرتفع	<u>1</u>	1.04	3.84	48. تقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك احتمال عدم نجاحها
مرتفع	<u>2</u>	1.07	3.71	49. تمتلك الشجاعة لإنجاز أعمال إبداعية وتحمل نتائجها
مرتفع	<u>3</u>	1.10	3.67	50. تفرص على تبني أفكار جديدة حتى وإن واجه تطبيقها بعض المعوقات
مرتفع	<u>4</u>	1.15	3.66	51. ترغب بالعمل مع فريق تسوده روح المجازفة
مرتفع	<u>5</u>	1.09	3.72	البعد السادس : المخاطرة
مرتفع		0,97	3,83	المحور الأول: الإبداع الإداري

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

ثانيا : تحليل النتائج

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

تشير معطيات الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على تقييم الإبداع الإداري حسب عينة الدراسة بلغ (3.83) وبالانحراف المعياري قدر بـ: (0.97) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني هو ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن مستوى الإبداع الإداري باتجاه موافق وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح الأبعاد حسب ترتيب أهميتهم:

1. المرونة الذهنية : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (3.99) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.76-4.16) حيث أن "العبارة رقم 37 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (4.16) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على الحرص على الاستفادة من إنتقاد الآخرين، أما "العبارة رقم 40" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.06) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي الاهتمام بالآراء المخالفة للاستفادة منها، و "العبارة رقم 38 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.98) ما يؤكد على السعي للحصول على الأفكار التي تساهم بحل مشاكل العمل. بالمرتبة الرابعة نجد العبارة " تتقبل الأفكار التي فيها تحدي لقدراتك " و بمتوسط حسابي (3.76).

• من خلال العبارات أعلاه يتبين أن اعتماد أفراد عينة الدراسة على هذا البعد من الإبداع بدرجة مرتفعة ، دليل على قدرتهم على توليد أفكار متنوعة و تغيير مساهمهم الفكري للتكيف مع الظروف الجديدة .

2. الطلاقة الفكرية: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي (3.98) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.76-4.29) حيث أن "العبارة رقم 29 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (4.29) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على أنه تتردد في ذهن العمال حلول كثيرة عند وقوع مشكلة معينة ، أما "العبارة رقم 30" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.11) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يمتلكون القدرة على توليد أفكار و اتخاذ موقف عند حدوث مشاكل في العمل أو في الحالات الطارئة، و "العبارة رقم 31 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.78) ما يؤكد بدرجة مرتفعة على حرصهم على التعبير الجيد عن آرائهم و لو كانت مخالفة لرؤسائهم بالعمل. بالمرتبة الرابعة و الأخيرة نجد العبارة " تمتلك مهارات النقاش الواسعة والمتعلقة بالعمل " و بمتوسط حسابي (3.76).

• من خلال العبارات أعلاه يتبين أن اعتماد أفراد عينة الدراسة على هذا البعد من التفكير الإبداعي دليل على قدرتهم و حرصهم و عملهم على خلق عدد كبير من الأفكار و الكلمات و التعابير المفيدة .

3. الحساسية للمشكلات: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (3.91) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.87-4.08) حيث أن "العبارة رقم 47 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (4.08) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه عند حدوث مشكلة في العمل يقومون بتحليلها لمعرفة الأسباب الحقيقية لحدوثها، أما "العبارة رقم 45" جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (3.87) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أن العمال يمتلكون قدرات على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها. بالمرتبة الثالثة والأخيرة نجد العبارة " تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف مشكلات العمل " و بمتوسط حسابي (3.79).

- إن اعتماد عينة الدراسة على هذا البعد من التفكير الإبداعي بدرجة مرتفعة دليل على إمكانية إحساسهم بالمشكلات و ملاحظة الثغرات و نواحي القصور و الضعف ، وتحديد المشكلات بوضوح .

4. الأصالة: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الرابعة بالمتوسط الحسابي (3.88) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.56-4.07) حيث أن "العبارة رقم 33 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (4.07) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على القيام بتطبيق أفكار و أساليب جديدة ومتطورة في العمل، أما "العبارة رقم 36" جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (4.03) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي مساهمتهم بأفكار جديدة تفيد في مجال العمل، و العبارة رقم 34 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.87) ما يؤكد على أنهم يبتعدون عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل. بالمرتبة الرابعة و الأخيرة نجد العبارة " طبيعة الوظيفة التي تشغلها لا تساعدك على تقديم أفكار جديدة " و بمتوسط حسابي (3.56).

- إن درجة الموافقة المرتفعة لهذا البعد تدل على قدرة العاملين بالمؤسسة على الاتيان بأفكار جديدة غير متعارف عليها ، و الإبداع في الاستجابة للمتطلبات و الحاجات المتغيرة و المتجددة .

5. المخاطرة: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الخامسة بالمتوسط الحسابي (3.72) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.66-3.84) حيث أن "العبارة رقم 48 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (3.84) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك احتمال عدم نجاحها ، أما "العبارة رقم 49" جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (3.71) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي امتلاك العمال الشجاعة لإنجاز أعمال إبداعية و تحمل نتائجها، و العبارة رقم 50 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.67) ما يدل على أن الحرص على تبني أفكار جديدة حتى وإن واجه تطبيقها بعض المعوقات. بالمرتبة الرابعة و الأخيرة نجد العبارة " ترغب بالعمل مع فريق تسوده روح المجازفة " و بمتوسط حسابي (3.66).

- إن اعتماد عينة الدراسة على هذا البعد من التفكير الإبداعي بدرجة مرتفعة دليل على إمكانية إقتراح و تبني أفكار و أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك احتمال عدم نجاحها .

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

6. القدرة على التحليل : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة السادسة بالمتوسط الحسابي (3.52) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعبارته محصور بين (1.83-4.22) حيث أن "العبارة رقم 41 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (4.22) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على القيام بدراسة النتائج والبدايل قبل اتخاذ أي قرار، أما "العبارة رقم 43 جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.02) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي الحصول على معلومات مفصلة حول طريقة الإنجاز قبل البدء بالعمل الجديد، و العبارة رقم 44 بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.01) ما يؤكد على القيام بتبسيط الأمور عند مواجهة المشاكل بالعمل حتى يسهل الحل. بالمرتبة الرابعة و الأخيرة نجد العبارة " لا يتم اتخاذ القرارات بشكل عشوائي بل حسب دراسة مستفيضة " و بمتوسط حسابي (1.83).

• إن إعتقاد أفراد عينة الدراسة على هذا البعد من التفكير الإبداعي بدرجة مرتفعة دليل على قدرتهم على التعرف على تفاصيل العمل و طرق الانجاز سواءا كان فكرة أو عملا .

من خلال ما ذكر وما هو ملاحظ فإن أبعاد الإبداع الإداري متوفرة بمستويات مرتفعة وهذا ما أدى إلى أن يكون الإبداع الإداري بدرجة مرتفعة ، كما هو ملاحظ حيث أن المتوسط الحسابي **3.83** والانحراف المعياري **0.97**، ما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على :

يوجد إبداع إداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالث :

والتي من خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري من وجهة نظر العينة المدروسة.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري من وجهة نظر العينة المدروسة.

تم اختبار صحة هذه الفرضية بدراسة العلاقة الارتباطية من خلال معامل الارتباط والقوة التفسيرية.

1-العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي و أبعاد الإبداع الإداري : من خلال عرض النتائج سيتم عرض

مصنوفة معاملات الارتباط في جدول يبين العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي و أبعاد الإبداع الإداري.

أولا : عرض النتائج

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

جدول رقم (2-16) يوضح العلاقة الارتباطية بين أبعاد الرضا الوظيفي و الإبداع لإداري- معامل الارتباط

سيبرمان-

الرضا الوظيفي	محتوى العمل	الراتب	نمط الإشراف	الترقية	جماعات العمل	ظروف و بيئة العمل	
الإبداع الإداري	معامل الارتباط (R)	0.431	0.249	0.218	0.302	0.170	0.421
	مستوى الدلالة	0.000	0.013	0.031	0.003	0.094	0.000
	المجموع	98	98	98	98	98	98

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

ثانيا : تحليل النتائج

من خلال ملاحظة الجدول رقم (2-15) نجد أن :

✓ **محتوى العمل** : بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " محتوى العمل " و المتغير التابع " الإبداع الإداري " ($R=0.431$) و العلاقة طردية و ضعيفة، وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.000$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين محتوى العمل و الإبداع الإداري.

✓ **الراتب** : بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الراتب " و المتغير التابع " الإبداع الإداري " ($R=0.249$) و العلاقة طردية و ضعيفة، كان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.013$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين الراتب و الإبداع الإداري.

✓ **نمط الإشراف** : بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " نمط الإشراف " و المتغير التابع " الإبداع الإداري " ($R=0.218$) و العلاقة طردية و ضعيفة، وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.031$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين نمط الإشراف و الإبداع الإداري.

✓ **الترقية** : بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الترقية " و المتغير التابع " الإبداع الإداري " ($R=0.302$) و العلاقة طردية و ضعيفة، وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.003$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين الترقية و الإبداع الإداري.

✓ **جماعات العمل** : بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " جماعات العمل " و المتغير التابع " الإبداع الإداري " ($R=0.170$) و العلاقة طردية و ضعيفة، وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.094$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين جماعات العمل و الإبداع الإداري.

✓ **ظروف و بيئة العمل** : بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " ظروف و بيئة العمل " و المتغير التابع " الإبداع الإداري" ($R=0.421$) و العلاقة طردية و ضعيفة، كان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.000$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين ظروف و بيئة العمل و الإبداع الإداري.

2. تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل الرضا الوظيفي والمتغير التابع الإبداع

الإداري بطريقة المربعات الصغرى : يمكن اختبار ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام المربعات الصغرى Entry عند مستوى الدلالة 0.05 حيث يمثل المتغير المستقل في الرضا الوظيفي والمتغير التابع هو الإبداع الإداري فالجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (2-17): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل الرضا الوظيفي والمتغير التابع الإبداع الإداري

الخطأ التقديري (err. Std de l'estimation)	معامل التحديد المعدل (R ² ajusté)	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	النموذج
0,36006	0,141	0,150	0,387 ^a	1

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS الرضا الوظيفي (constant) : a. Prédicteurs

ثانيا: تحليل النتائج

من خلال الجدول (2-16) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.387$) و العلاقة طردية و ضعيفة لأن معامل الارتباط اشارته موجبة أما القوة التفسيرية للنموذج بلغت ($R^2=0.150$) مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) تفسر ما مقداره 15% من المتغير التابع (الإبداع الإداري) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى. تم اختبار صحة الفرضية الثالثة من خلال معامل الارتباط و القوة التفسيرية كما أن مستوى دلالة القيمة تساوى ($\text{sig}=0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يوجب رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة و التي تنص على ما يلي :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري من وجهة نظر العينة المدروسة.

3. تبين خط الانحدار

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن " خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة " .

أولاً: عرض النتائج

جدول رقم (2-18) يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.	
1	Régression	2.198	1	2.198	16.953	.000 ^b
	de Student	12.446	96	.130		
	Total	14.643	97			

a. Variable dépendante, الإبداع الاداري, المتغير التابع : الإبداع الاداري, المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss المتغير التابع : الإبداع الاداري

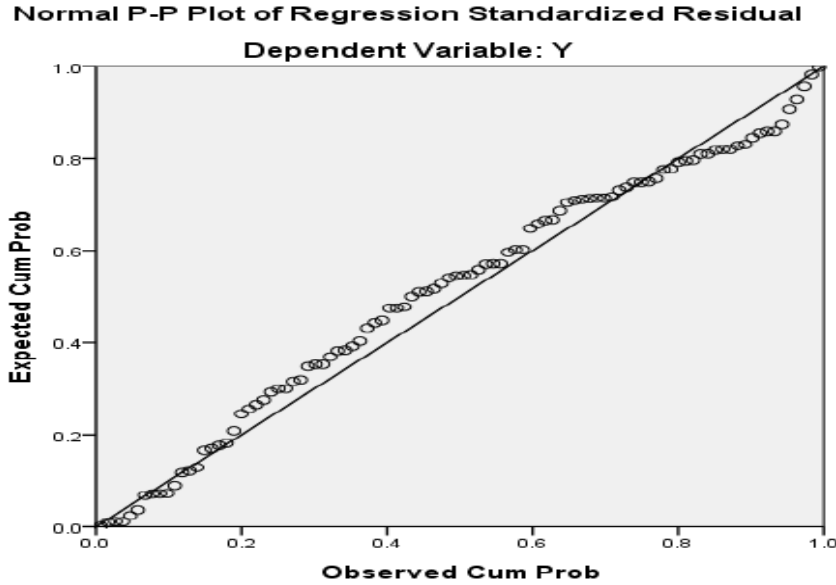
b. Prédicteurs : (Constant), المستقل المتغير: الرضا الوظيفي,

ثانياً: تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.198 ومجموع مربعات البواقي 12.446، مجموع مربعات الكلي يساوي 14.643؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 96؛
- متوسط مربعات الانحدار هو 2,198 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.130؛
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 16,953؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات. والشكل التالي يوضح ذلك:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

شكل رقم (2-6) مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

- حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

4. دراسة معاملات خط الانحدار

يوضح الجدول الموالي قيم معاملات خط الانحدار للمؤسسة محل الدراسة حيث يمكن تحديد و صياغة معادلة الانحدار

أولاً: عرض النتائج

جدول رقم(2-19) يوضح قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	2,753	0,265		10,376	0,000
	الرضا الوظيفي	0,291	0,071	0,387	4,117	0,000

a. Variable dépendante : محور الإبداع الإداري

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

ثانياً: تحليل النتائج

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن: مقطع خط الانحدار يساوي 2,753 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{\epsilon}$ هي موجبة

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري ، وهي تعني انه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد الرضا

الوظيفي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الإبداع الإداري بمقدار 0.0,291

معادلة خط الانحدار هي :

$$Y=2,753+0.291x$$

حيث:

X: المتغير المستقل (الرضا الوظيفي).

Y: المتغير التابع (الإبداع الإداري).

5. تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي .

الهدف من هذا التحليل هو معرفة تأثير كل بعد وأهميته بالنسبة للمتغير التابع، ولتحديد ترتيب دخول أبعاد الرضا

الوظيفي إلى معادلة خط الانحدار ومعرفة الأبعاد المستبعدة منها، وكذلك معرفة أثر كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي على الإبداع

الإداري ثم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي.

6. من تحليل النتائج لدينا المتغيرين المتبقيين في نموذج الدراسة.

سنحاول في هذا النموذج توضيح علاقة المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) مع المتغير التابع (الإبداع الإداري) من خلال

بعدين فقط من أبعاد المتغير المستقل (محتوى الوظيفة، ظروف و بيئة العمل و جماعات العمل) ولهما دلالة احصائية. فالجدول

الموالي يوضح المتغيرين المتبقيين في نموذج الدراسة.

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم(2. 20) يوضح المتغيرات المتبقية في نموذج الدراسة

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	محتوى العمل	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	ظروف و بيئة العمل	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	جماعات العمل	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية تورت

ثانيا: تحليل النتائج

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه (2-19) أن المتغيرات المستقلة المتبقية في نموذج الدراسة هما: بعد محتوى العمل، ظروف و بيئة العمل، و جماعات العمل.

7. معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

سيتم في الجدول الموالي عرض نتائج معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية (محتوى العمل، ظروف و بيئة العمل، و جماعات العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري) لنموذج الدراسة .

أولا: عرض النتائج

الجدول رقم (2. 21) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.135		.36132
2	.439 ^b	.193	.176		.35278
3	.497 ^c	.247	.223		.34247

a. Predictors: (Constant), محتوى العمل

b. Predictors: (Constant), محتوى العمل، ظروف و بيئة العمل

c. Predictors: (Constant) محتوى العمل، ظروف و بيئة العمل، جماعات العمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج ثلاثة متغيرات مستقلة (الراتب، الترقية، نمط الإشراف) والاحتفاظ بثلاثة متغيرات مستقلة من الرضا الوظيفي (محتوى العمل و ظروف و بيئة العمل، جماعات العمل).

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذه المتغيرات المستقلة (محتوى العمل و ظروف و بيئة العمل، جماعات العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري) بنسبة (49.7%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما، حيث أن (24.7%) من التغيرات التي تحدث في متغير الإبداع الإداري تعود إلى (محتوى العمل و ظروف و بيئة العمل، جماعات العمل) والنسبة المتبقية (75.3%) ترجع لعوامل أخرى.

8. تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise.

يوضح الجدول التالي تحليل التباين لخط الانحدار بطريقة stepwise.

أولا: عرض النتائج

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

جدول رقم (2-22) يوضح تباين خط الانحدار بطريقة stepwise.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.110	1	2.110	16.163	.000 ^b
	Residual	12.533	96	.131		
	Total	14.643	97			
2	Regression	2.820	2	1.410	11.331	.000 ^c
	Residual	11.823	95	.124		
	Total	14.643	97			
3	Regression	3.619	3	1.206	10.285	.000 ^d
	Residual	11.025	94	.117		
	Total	14.643	97			

a. Dependent Variable: الإبداع الإداري

b. Predictors: (Constant), محتوى العمل

c. Predictors: (Constant), ظروف و بيئة العمل

d. Predictors: (Constant), جماعات العمل، ظروف و بيئة العمل

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

ثانيا: تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.619 ومجموع المربعات البواقي 11.025 ومجموع المربعات الكلي يساوي 14.643؛
- درجة حرية الانحدار هي 3 ودرجة البواقي 94؛
- متوسط مربعات الانحدار هو 1.206 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.117؛
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 10.285؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات .

وما يمكن استنتاجه أيضا من الجدولين السابقين (2-2، 20-21) أن معامل الارتباط R Square لبعده محتوى العمل يقدر ب(0.144) وأن قيمة F قد بلغت (16.163) عند مستوى الدلالة (sig=0.000) وعند درجة حرية (df=1) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يعني أن بعد محتوى العمل قد فسر ما مقداره (4,14%) من التباين في المتغير التابع الإبداع الإداري.

أما معامل التحديد R Square لبعده محتوى العمل و ظروف و بيئة العمل معا قد بلغ (0.193) وأن قيمة (F=11.331) عند مستوى الدلالة (sig=0.000) وعند درجة حرية (df=2) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يعني أن بعدي محتوى العمل و ظروف و بيئة العمل معا قد تفسر ما مقداره (3,19%) من التباين في المتغير التابع الإبداع الإداري.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

أما معامل التحديد RSquare للأبعاد الثلاثة محتوى العمل و ظروف و بيئة العمل، و جماعات العمل معا قد بلغ (0.247) وأن قيمة (F=10.285) عند مستوى الدلالة (sig=0.000) وعند درجة حرية (3df=) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى (α≤0.05) وهذا يعني أن الأبعاد الثلاثة محتوى العمل و ظروف و بيئة العمل، و جماعات العمل معا قد تفسر ما مقداره (24,7%) من التباين في المتغير التابع الإبداع الإداري.

9. معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise.

سيتم عرض النتائج الخاصة بدرجة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise

أولاً: عرض النتائج

فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise

الجدول رقم (2-23) يوضح معاملات خط الانحدار.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.711	.282		9.612	.000
	محتوى العمل	.282	.070	.380	4.020	.000
2	(Constant)	2.724	.275		9.891	.000
	محتوى العمل	.196	.077	.264	2.534	.013
	ظروف و بيئة العمل	.097	.040	.249	2.389	.019
3	(Constant)	1.956	.397		4.923	.000
	محتوى العمل	.166	.076	.223	2.179	.032
	ظروف و بيئة العمل	.121	.040	.310	2.990	.004
	جماعات العمل	.195	.075	.240	2.609	.011

a. Dependent Variable: الإبداع الإداري

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على spss

ثانياً: تحليل النتائج

لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل تأثير الرضا الوظيفي على الإبداع الإداري الانحدار المتعدد التدرجي و يتضح من الجدول (2-22) ترتيب دخول المتغيرات المستقلة (الرضا الوظيفي في معادلة الانحدار ، فإن محتوى العمل قد احتلت المرتبة الأولى و فسرت ما مقداره (14.4%) من التباين في المتغير التابع (الإبداع الإداري) اعتماداً على قيمة معامل التحديد R² وأن مستوى الدلالة أقل من مستوى الدلالة المحسوبة (0.05) وأن قيمة Beta

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

لبعد محتوى العمل قد بلغت (0.380) أي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فهو يمثل أكبر قيمة إحصائية ($t=4.020$) و بالتالي أكبر معامل ارتباط و الذي يقدر (38%).

ثم دخل متغير ظروف و بيئة العمل في المرتبة الثانية ، حيث فسر مع متغير محتوى العمل ما مقداره (19.3%) من التباين في الإبداع الإداري كمتغير تابع اعتمادا على قيمة معامل التحديد. R^2 وأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل من (0.05) أي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث كانت مستوى الدلالة لكلا البعدين أقل من مستوى الدلالة. وقد بلغت قيمة Beta لكلا البعدين (0.249) وأن قيمة ($t=2.389$) عند مستوى دلالة. (sig=0.019)

ثم دخل متغير جماعات العمل في المرتبة الثالثة ، حيث فسر مع متغيري محتوى العمل و ظروف و بيئة العمل ما مقداره (24.7%) من التباين في الإبداع الإداري كمتغير تابع اعتمادا على قيمة معامل التحديد R^2 أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل من (0.05) أي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث كانت مستوى الدلالة للأبعاد الثلاثة أقل من مستوى الدلالة. وقد بلغت قيمة Beta لكلا البعدين (0.240) وأن قيمة ($t=2.609$) عند مستوى دلالة (sig=0.011)

وقد تم استبعاد كل من الراتب و الترقية، و نمط الإشراف من النموذج النهائي حيث كان مستوى الدلالة لكل متغير مستقل أكبر من مستوى الدلالة (0.05) أي لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) و منه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار بالنسبة لكل من محتوى العمل و ظرف و بيئة العمل، و جماعات العمل وفق المعادلة التالية:

$$y = a + cx_1 + bx_2 + dx_3$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح من الشكل الموالي:

$$y = 1.956 + 0.166x_1 + 0.121x_2 + 0.195x_3$$

Y : المتغير التابع (الإبداع الإداري)

X_1 : المتغير المستقل (محتوى العمل).

X_2 : المتغير المستقل (ظروف و بيئة العمل).

X_3 : المتغير المستقل (جماعات العمل)

أما بالنسبة لقيم sig نجد أن جميع القيم مقبولة للأبعاد الثلاثة لأنها أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن أهم الأبعاد المؤثرة على الإبداع الإداري هي (محتوى العمل و ظرف و بيئة العمل، و جماعات العمل).

نتائج اختبار الفرضية الرابعة

نص الفرضية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة ، المستوى التعليمي).

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

1. بالنسبة لمتغير الجنس

نص الفرضية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية : الجنس للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة حول طبقا لاختلاف متغير الجنس، تم استخدام (Independent-Samples T-test) وذلك لأن عامل متغير الجنس يحتوي على فئتين هما : ذكر، أنثى ويستخدم هذا الاختبار اذا كانت البيانات تحت كل فئة من فئتي الجنس تتبع التوزيع الطبيعي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (2-24): نتائج اختبار فرق المتوسطين لآراء المبحوثين تجاه المحور الثاني تبعا لمتغير الجنس

مستوى المعنوية (Sig)	قيمة (F) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	متغير الجنس
.536	.386	.36351	3.9722	ذكر	
		.38927	3.8017	أنثى	

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

نستنتج من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول الإبداع الإداري بحيث تعزى هذه الفروق الى متغير الجنس وذلك استنادا إلى أن قيمة الاختبار (0.386) وقيمة مستوى المعنوية بلغت (0.536) أكبر من مستوى المعنوية المفروض (0.05).

وهذه النتيجة تبرز أن أفراد عينة الدراسة في البلدية محل الدراسة، لا تختلف آرائهم باختلاف الجنس أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول الإبداع الإداري بحيث تعزى هذه الفروق الى متغيرات شخصية: الجنس .

- بناءا عليه نتائج اختبار الفرضية بالنسبة لمتغير الجنس: نفي صحة نص الفرضية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس.

2. بالنسبة لمتغيرات العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي حول محور " الإبداع الإداري "

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف متغيرات الوظيفة (العمر، سنوات الخبرة ، المستوى التعليمي) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة، النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

الجدول(2-25): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات ، لعمر، سنوات

الخبرة ، المستوى العلمي للمحور الثاني

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
العمر	بين المجموعات	.352	0.773	0.512.
	خلال المجموعات	14.291		
المستوى التعليمي	بين المجموعات	2.601	5.021	0.001
	خلال المجموعات	12.043		
سنوات الخبرة	بين المجموعات	.337	0.737	0.532
	خلال المجموعات	14.307		

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

بناءً عليه نتائج اختبار الفرضية الرابعة : نفي صحة نص الفرضية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة) في حين توجد فروق بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي.

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F ، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لمتغير العمر وسنوات الخبرة ، أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل نص الفرضية عند مستوى دلالة 0.05 فيما يتعلق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة الإبداع الإداري في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المستوى التعليمي حسب إجابات عينة الدراسة.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج.

بعد تحليل الإستبيان و اختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة لها ، و تحليل المتغيرات الدراسة في بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي سيتم مناقشتها فيما يلي:

اختبار صحة الفرضية الأولى

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى رضا وظيفي سائد بدرجة مرتفعة في بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي على النحو التالي: " جماعات العمل بمتوسط حسابي(4.14)"، " محتوى العمل بمتوسط حسابي (3.99)"، " نمط الإشراف بمتوسط حسابي (3.64)"، " الترقية بمتوسط حسابي (3.57)"، " الراتب

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

متوسط حسابي (3.56) ، " ظروف وبيئة العمل بمتوسط حسابي (3.41) " وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (3.72) وهو مستوى مرتفع ، وهذه النتائج تتفق مع الدراسة (سالم عواد الشمري ، 2009) ، و لا تتفق مع دراسة (محمد الصالح الشايب وحدة يوسف، 2021) و (شاطر شفيق، 2010) و التي توصلت أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى عينة الدراسة و دراسة (محمد عافت شامان العنزي ، 2016-2017) و التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لم يصل إلى مستويات مرتفعة ،

اختبار صحة الفرضية الثانية

أثبتت الدراسة أن هناك إبداع إداري مرتفع من قبل موظفي بلدية الزاوية العابدية ، من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الإبداع الإداري والتي كانت على النحو التالي: (المرونة الذهنية بمتوسط حسابي 3.99)، (الطلاقة الفكرية بمتوسط حسابي 3.98)، (الحساسية للمشكلات بمتوسط حسابي 3.91) (الاصالة بمتوسط حسابي 3.88) ، (المخاطرة بمتوسط حسابي 3.72) ، (القدرة على التحليل 3.52) وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (3.83) وهو مستوى مرتفع وهذه النتائج تتفق مع دراسة (Dian Anggraini Kusumajati 2018) ، (أمينة عبد القادر علي وعلي عبد الله الحاكم، 2015) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية والتي تنص على أن الموظفين في المؤسسة محل الدراسة يتمتعون بالإبداع الإداري بدرجة مرتفعة.

اختبار صحة الفرضية الثالثة

أثبتت الدراسة أن الرضا الوظيفي له دور مهم في تعزيز الإبداع الإداري ، من خلال حساب الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل " الرضا الوظيفي " و "الإبداع الإداري " للموظفين عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05) ويعزز هذا بقيمة ارتباط $(R=0.387)$ والعلاقة طردية و ضعيفة لأن معامل الارتباط إشارته موجبة ، أما القوة التفسيرية فقد بلغت $(R^2=0.150)$ مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) تفسر ما مقداره (15%) من المتغير التابع (الإبداع الإداري) والباقي يرجع لعوامل أخرى، وهذه النتائج تتفق مع نتائج الدراسات السابقة (إيمان عبد الرضا محمد، كوثر كامل داود ، 2010) ، (2010, Gentian Hoxhalli, Nives Lamce, Aelita Mani) ، و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على أن الرضا الوظيفي لها دور مهم في تنمية الإبداع الوظيفي للموظفين في المؤسسة محل الدراسة. ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيرا على المتغير التابع قامت الباحثتان بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

- ✓ من خلال تحليل الانحدار المتعدد التدريجي يتضح لنا بقاء ثلاثة أبعاد فقط في المتغير المستقل (البعد الأول محتوى العمل والبعد الثاني ظروف و بيئة العمل و البعد الثالث جماعات العمل) .
- ✓ كما تبين من نتائج هذا التحليل أن معامل الارتباط الخطي بين هذه المتغيرات المستقلة (محتوى العمل و ظروف و بيئة العمل و جماعات العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري) بنسبة (49.7%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهم

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

حيث أن (24.7%) من الإبداع الإداري تعود إلى (محتوى العمل و ظرف و بيئة العمل، و جماعات العمل) والنسبة المتبقية (75.3%) ترجع لعوامل أخرى.

- تبين نتائج أن قيمة Beta لبعدها محتوى العمل قد بلغت (0.380) وأن قيمة $t=4.020$ (عند مستوى الدلالة $\text{sig}=0.000$) أما بعدي محتوى العمل و ظروف بيئة العمل معا قد بلغت قيمة Beta لكلا البعدين (0.249) وأن قيمة $t=2.389$ عند مستوى دلالة ($\text{sig}=0.019$) و أما الأبعاد محتوى العمل و ظروف بيئة العمل ، و جماعات العمل معا قد بلغت قيمة Beta لكل هذه الأبعاد (0.240) وأن قيمة ($t=2.609$) عند مستوى دلالة ($\text{sig}=0.011$) و منه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار بالنسبة لكل من محتوى العمل و ظروف بيئة العمل، و جماعات العمل وفق المعادلة التالية :

$$y = a + cx_1 + bx_2 + dx_3$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح من الشكل الموالي:

$$y = 1.956 + 0.166x_1 + 0.121x_2 + 0.195x_3$$

Y : المتغير التابع (الإبداع الإداري)

X_1 : المتغير المستقل (محتوى العمل).

X_2 : المتغير المستقل (ظروف و بيئة العمل).

X_3 : المتغير المستقل (جماعات العمل)

أما بالنسبة لقيم sig نجد أن جميع القيم مقبولة للأبعاد الثلاثة لأنها أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن أهم الأبعاد المؤثرة على الإبداع الإداري هي (محتوى العمل و ظرف و بيئة العمل، و جماعات العمل).

وفي الأخير يمكن أن نستنتج أن هناك تأثير لأبعاد الرضا الوظيفي (محتوى العمل و ظرف و بيئة العمل، و جماعات العمل)

على الإبداع الإداري .

اختبار صحة الفرضية الرابعة

حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق استعمال اختبار ANOVA و TESTE(T) و أثبتت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي و في مستوى الإبداع الإداري للموظفين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة) حيث نجد أن مستوى الدلالة لدى الجنس هو (0.583) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد ، وأن مستوى متغير العمر كان مستوى الدلالة المحسوب (0.512) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد ، وكذا متغير سنوات الخبرة كان مستوى الدلالة المحسوب (0.532) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ، و توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي و في مستوى الإبداع الإداري للموظفين . تعزى إلى المتغيرات الشخصية (المستوى التعليمي) كان مستوى الدلالة المحسوب (0.001) و هو أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، و هذه النتائج تتفق مع دراسة (إيمان عبد الرضا محمد و كوثر كامل داود) بوجود فروق

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

ذات دلالة إحصائية للإبداع الإداري باختلاف المؤهل العلمي و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مع بقية المتغيرات الشخصية

وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرابعة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة بين

أبعاد الإبداع الإداري تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة) في حين توجد فروق بالنسبة لمتغير المستوى

التعليمي في المؤسسة محل الدراسة.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نبين دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري- دراسة ميدانية ببلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت لعينة من موظفي البلدية، حيث تم عرض موجز للتعريف بالبلدية محل الدراسة من خلال النشأة والهيكل التنظيمي، وبعد توزيع الاستبان على عينة الدراسة، تم فيما بعد معالجة إجابات عينة الدراسة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS لتتوصل في الأخير على نتائج اختبار الفرضيات أظهرت نتائج الدراسة أنه هناك مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية كما بينت نتائج الدراسة أنه يوجد إبداع إداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولكن بمعدلات مرتفعة؛ وأن الرضا الوظيفي له دور مهم في تعزيز الإبداع الإداري لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة؛ وأكدت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة) في حين توجد فروق بالنسبة لمتغير المستوى العلمي.

خاتمة

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري و ذلك عبر طرح الإشكالية التالية : " ما هو دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت؟ " و التي سعينا للإجابة عنها و عن التساؤلات المطروحة من خلال هذه الدراسة , حيث تم تقسيم البحث إلى قسمين رئيسيين الأول الجانب النظري الذي تطرقنا فيه للأدبيات النظرية لأبعاد الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي , و بعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع, بينما القسم الثاني خصص للدراسة الميدانية التي أجريت في بلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت , حيث تم فيها عرض مجموعة من الأدوات و الأساليب الإحصائية المناسبة لغرض معالجة و تحليل و تفسير بيانات الاستبيان التي تم جمعها من خلال تحليل معطيات.SPSS .

من خلال الدراسة التي تم القيام بها و اختبار الفرضيات تم التوصل الى مجموعة من النتائج :

- هناك مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية؛
- يوجد إبداع إداري لدى موظفي بلدية الزاوية العابدية و بمعدلات مرتفعة؛
- الرضا الوظيفي له دور مهم في تعزيز الإبداع الإداري لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (المستوى العلمي)؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس،العمر،سنوات الخبرة)؛

الاقتراحات

بعد الإطلاع على أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة واستنادا إلى معطياتها سواء النظرية منها أو التطبيقية فإنه يمكن استخلاص عدد من الاقتراحات الضرورية لزيادة تفعيل الرضا الوظيفي و مساهمته في إبداع الموظفين .

- 1- السعي لتعزيز انتماء الموظفين من خلال إعداد و صياغة أهداف و رؤى المؤسسة بالإضافة إلى ذلك عليها أن تتيح لهم مزيدا من الفرص لإظهار قدراتهم و إبداعاتهم و استغلالها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- 2- زيادة اهتمام المسؤولين في بلدية الزاوية العابدية بالموظفين من خلال توطيد العلاقة بين المشرفين ومرؤوسيهم وجعلها مبنية على أساس الاحترام والتقدير، كذلك إعطاء الفرصة للموظفين للإبداع وإبداء آرائهم في العمل بحرية ، وفسح المجال أمامهم للمشاركة في صنع القرارات.
- 3- زيادة الاهتمام برضا الموظفين بالبلدية ، وهذا من خلال وضع سلم جديد للمكافآت و الحوافز ، بالإضافة إلى الترقيات التي يمكن أن يحصل عليها ، على أن تكون هذه الترقية مبنية على الطرق الموضوعية في مجال الترقية .
- 4- ضرورة تحفيز العاملين ماديا و معنويا و تنمية روح الإبداع لديهم، بتهيئة بيئة إبداعية وظروف مناسبة.
- 5- استغلال المناصب النوعية في المؤسسة لتحفيز الموظفين (رئيس فرع ، رئيس مكتب ، رئيس مصلحة ، ... إلخ).

أفاق الدراسة

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفاقا جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية :

- 1- الرضا الوظيفي وأثاره على حل المشكلات لدى المؤسسات العمومية .

خاتمة

2- الرضا الوظيفي و تأثيره على تحسين جودة العمل .

المراجع

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. الكتب

- 1- أسامة محمد خيرى ، إدارة الإبداع و الابتكارات ، الطبعة الأولى 2012 .
- 2- جمال أنيس خير الله ، الإبداع الإداري ، دار أسامة للنشر و الإظهار ، الطبعة الأولى 2009 .
- 3- محمد أحمد سليمان ، سوسن عبد الفتاح وهب . الرضا و الولاء الوظيفي . ط1. دار النشر زمزم الأردن . 2011.
- 4- عبد الله حسن مسلم ، الإبداع و الابتكار الإداري في التنظيم و التنسيق ، دار النشر المعتر للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى 2015 .
- 5- مدحت محمد أبو النصر. الإدارة بالحوافز، أساليب التحفيز الوظيفي. ط1 دار المجموعة العربية للتدريب و النشر. القاهرة . سنة 2012.
- 6- يحيى سليم ملحم ، التنظيم الإداري في الأجهزة الحكومية وأثره على الرضا و الولاء الوظيفي ("أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي" - ط. دار. القاهرة 2014 .

2. المجلات العلمية

- 1- بقادير عبد الرحمان ، تحليل مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين دراسة ميدانية على رؤساء المصالح بجامعة غرداية ، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية و الاقتصاد ، المجلد 10، العدد 2 ، 2021.
- 2- جوزة عبد الله ، الإبداع التنظيمي في المنظمات العامة الجزائرية ، الواقع ، العوائق ، المتطلبات ، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية ، المجلد 7، العدد الأول ، مارس 2022 .
- 3- خلوف زهرة ، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي ، "جامعة خميس مليانة " ، مجلة الإقتصاد الجديد ، المجلد 2 ، العدد 17 ، 2017 .
- 4- عمومن رمضان و بن زاهي منصور ، معوقات الإبداع الإداري بالإدارة المحلية لمقر ولاية ورقلة ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 12 ، سبتمبر 2013.

3. مقالات

- 1- منى رسول سليمان. الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقتهم بأدائهم الوظيفي . الدراسات التربوية ، العدد 15 ، 2011 .

4. مذكرات ماجستير و أطروحات

- 1- أحمد زياد يوسف دار عواد ، أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة آل البيت ، 2017 / 2018 .
- 2- حسام صبحي عضوم ، أثر الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات غير الحكومية دراسة ميدانية على منظمة قري الأطفال العالمية في سوريا ، بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال 2021/2020 .
- 3- ستي سيد أحمد، محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة-أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية-جامعة دكتور طاهر مولاي سعيدة -سنة 2016-2017.
- 4- محمد عافت شامان العنزي ، أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية في الكويت ، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية المال و الاعمال. جامعة آل البيت . الكويت ، 2016/2017.

المراجع

الجرائد الرسمية :

- 1- الامر 02-70 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1389 الموافق ل 19 فبراير سنة 1970 معدل ومتمم بالقانون رقم 14-08 المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق ل 09 غشت سنة 2014 (ج ر 14/49) و بالقانون رقم 17-03 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق ل 10 يناير سنة 2017 (ج ر 17/02) المتعلق بحكم الحالة المدنية.
- 2- القانون 84-11 المؤرخ في 09 رمضان عام 1404 الموافق ل 09 يونيو 1984 و المتضمن قانون الاسرة المعدل و التتم بموجب الأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فبراير 2005 .
- 3- المرسوم الرئاسي رقم 84-79 مؤرخ في أول رجب عام 1404 الموافق ل 03 أبريل سنة 1984 يحدد أسماء الولايات و مقارها (ج ر 14/1984)، ص 423.
- 4- القانون رقم 84-09 المؤرخ في 02 جمادي الاولى عام 1404 الموافق ل 04 فبراير سنة 1984 يتعلق بالتنظيم الاقليمي للبلاد ، ص 149.
- 5 - القرار رقم 115/93 بتاريخ 03/08/1993 المتضمن التنظيم الهيكلي .
- 6- المرسوم الرئاسي رقم : 21-117 مؤرخ في 8 شعبان عام 1442 الموافق ل 22 مارس سنة 2021 يتم المرسوم رقم 84-79 المؤرخ في أول رجب عام 1404 الموافق ل 03 أبريل سنة 1984 الذي يحدد أسماء الولايات و مقارها (ج ر 22/2021)،

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية

1. مجلات علمية

- 1- Dhrgham Ibrahim Kadhim AL Shukri ,Baseer Khalaf Khazaal ,Muaid Akram Arslan ,**The Effect of Administrative Creativity on Improving Employee Performance** , An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees of the Asia Cell Communications Company in Kirkuk, Webology, Volume 18, Number 2, December, 2021.
- 2- Eltahir Ahmed Mohammed Ali,**The work environment and its impact on administrative creativity**: A case study of Sudan University of Science and Technology , journal Of Legal and Economic Studies ,Vol: 05 N: 01 , 2022 .
- 3- Esmat Taherkhni '**Review of relation between creativity and job's satisfaction of physical education Teachers** 'Cumhuriyet University Faculty of Science Journal (CSJ), Vol. 36, No : 3 Special Issue (2015) ISSN: 1300-1949.

2. مقالات

- 1-Glenn Houtgraaf,**Public sector creativity: triggers, practices and ideas for public sector innovationsA longitudinal digital diary study**,Public Management Review, 2022.

3. مؤتمرات

- 1- Dian Anggraini Kusumajati ,**The Influence of Employee Satisfaction on Employees' Creativity**: A Case Study at Higher Education ,Character Building Development Center and Information System Department, Bina Nusantara University, Jakarta 11480,Indonesia

المراجع

- 2- Leandro A. Loyola, **Job Satisfaction and Employee Creativity and Innovation for Student Affairs Practitioners**, De La Salle University, Philippines The Asian Conference on Education 2019.

الملاحق

الملاحق

الملحق (01) قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	الحاج عرابة	أستاذ تعليم عالي	كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح
02	رشيد مناصريه	أستاذ تعليم عالي	كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح
03	باديس بوخلوة	أستاذ محاضر - أ -	كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح
04	أحمد مكاوي	أستاذ تعليم عالي	كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح
05	سميرة صالحى	أستاذ محاضر - أ -	كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح

الملاحق

الملحق (02) استمارة الإستبيان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

المستوى : سنة ثانية ماستر إدارة أعمال



استبانة لبحث أكاديمي

تحية طيبة و بعد ؛

السادة والسيدات إطارات و موظفو المؤسسة:

يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر إدارة

أعمال تحت عنوان " دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري" - دراسة ميدانية ببلدية الزاوية العابدية ولاية توقرت

-، ونعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم ستحضر بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ، و نشكركم جزيلًا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.

و في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الرجاء وضع علامة X في الخانة المناسبة.

المحور الأول: معلومات متعلقة بالموظف

1- الجنس: ذكر أنثى

2- العمر: أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 40 سنة من 40 إلى أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر

3- المستوى التعليمي: ثانوي فأقل تقني سامي ليسانس دراسات عليا أخرى

4- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات من 10 سنوات من 10 إلى أقل من 15 سنة 15 سنة فأكثر

5- الرتبة:

المحور الثاني: العبارات المتعلقة بالرضا الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما

الملاحق

البعد الأول: محتوى العمل				
				01 تتلاءم المهام التي تؤديها مع المنصب الذي تشغله
				02 تقوم بالأعمال التي تتلاءم مع قدراتك وإمكانياتك
				03 يشعرك العمل الذي تقوم به باحترام ذاتك
				04 تقوم بأعمال خارجة عن نطاق وظيفتك الأساسية
البعد الثاني: الراتب				
				05 يتناسب الراتب الذي تتقاضاه مع الجهد المبذول
				06 تشعر بعدالة الراتب الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك في العمل
				07 يتوافق راتبك مع مستوى المعيشة
				08 الراتب الذي تتلقاه يتناسب مع الحجم الساعي للعمل
البعد الثالث: نمط الإشراف				
				09 المشرف عادل فيما يخص توزيع المهام
				10 المشرف يستمع لأرائك ومقترحاتك فهو يؤمن بأسلوب المشاركة
				11 تشعر بأنك تكافئ بشكل جيد على إخلاصك والتزامك تجاه العمل
				12 ترى أن المشرف يتمتع بالكفاءة في إتخاذ القرارات
				13 يساعدك المشرف في حل المشكلات التي تواجهها في العمل
البعد الرابع: الترقية				
				14 تحصل على الترقية في الوقت المناسب دون تأخير
				15 ترى أن فرص الترقية في العمل متوفرة
				16 ترى أن سياسة الترقية عادلة
				17 تمثل لك الترقية حافزا لبدل مزيد من الجهد و تقديم الأفضل
				18 إن منح الترقيات الوظيفية يؤثر إيجابيا على الإبداع
البعد الخامس: جماعات العمل				
				19 تتميز علاقتك مع زملائك بالتقدير و الإحترام المتبادل
				20 تحس بأنك عضو فعال ومهم في جماعة العمل
				21 تحصل على الدعم والمساعدة من الزملاء في العمل

الملاحق

22	يولي الأشخاص الذي تتعمل معهم الاهتمام بآرائك				
البعد السادس: ظروف وبيئة العمل					
23	تشعر بالرضا عن عدد أيام و ساعات العمل في الأسبوع				
24	ترى أن ظروف العمل (الإضاءة، التهوية، النظافة) مناسبة				
25	توفر المؤسسة لك ولزملائك مناخا آمنا من الأخطار المهنية والأضرار الصحية				
26	تساعدك أوقات الراحة على استعادة نشاطك				
27	تسبب لك وظيفتك قدرا من الضغوطات				
28	تشجع الإدارة الموظف على الإبداع				

المحور الثالث : العبارات المتعلقة بالإبداع الإداري

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
البعد الأول: الطلاقة الفكرية						
01	تتردد في ذهنك حلول كثيرة عند وقوع مشكلة معينة					
02	تمتلك القدرة على توليد أفكار و اتخاذ موقف عند حدوث مشاكل في العمل أو في الحالات الطارئة					
03	تحرص على التعبير الجيد عن آرائك ولو كانت مخالفة لرؤسائك بالعمل					
04	تمتلك مهارات النقاش الواسعة والمتعلقة بالعمل					
البعد الثاني: الأصالة						
05	تقوم بتطبيق أفكار و أساليب جديدة ومتطورة في العمل					
06	تبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل					
07	طبيعة الوظيفة التي تشغلها لا تساعدك على تقديم أفكار جديدة					
08	تساهم بأفكار جديدة تفيد في مجال العمل					
البعد الثالث: المرونة الذهنية						
09	تحرص على الاستفادة من إنتقاد الآخرين لك					

الملاحق

					10	تسعى للحصول على الأفكار التي تساهم بحل مشاكل العمل
					11	تتقبل الأفكار التي فيها تحدي لقدراتك
					12	تهتم بالأراء التي تخالف آراءك للإستفادة منها
البعد الرابع : القدرة على التحليل						
					13	تقوم بدراسة النتائج والبدائل قبل اتخاذ أي قرار
					14	لا يتم اتخاذ القرارات بشكل عشوائي بل حسب دراسة مستفيضة
					15	تحصل على معلومات مفصلة حول طريقة الإنجاز قبل البدء بالعمل الجديد
					16	عند مواجهة المشاكل بالعمل تقوم بتبسيط الأمور حتى يسهل عليك الحل
البعد الخامس : الحساسية للمشكلات						
					17	تمتلك قدرات على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها
					18	تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف مشكلات العمل
					19	عند حدوث مشكلة في العمل تقوم بتحليلها لمعرفة الأسباب الحقيقية لحدوثها
البعد السادس : المخاطرة						
					20	تقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى لو كان هناك إحتمال عدم نجاحها
					21	تمتلك الشجاعة لإنجاز أعمال إبداعية وتتحمل نتائجها
					22	تحرص على تبني أفكار جديدة حتى وإن واجهت طبيعتها بعض المعوقات
					23	ترغب بالعمل مع فريق تسوده روح المجازفة

الملحق رقم (03): نتائج اختبار ألفا كرونباخ للاستبيان

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	98	100,0

الملاحق

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	51

الملحق رقم (04): نتائج الاتساق الداخلي للاستبيان

		FFFF1	FFFF2	FFFF3	FFF4	FFFF5	FFFF6	MMMMMM1
FFFF1	Pearson Correlation	1	,500 ^{**}	,445 ^{**}	,348 ^{**}	,051	,465 ^{**}	,692 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,618	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
FFFF2	Pearson Correlation	,500 ^{**}	1	,357 ^{**}	,375 ^{**}	-,031	,571 ^{**}	,773 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,765	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
FFFF3	Pearson Correlation	,445 ^{**}	,357 ^{**}	1	,409 ^{**}	,750	,445 ^{**}	,725 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
FFF4	Pearson Correlation	,348 ^{**}	,375 ^{**}	,409 ^{**}	1	,780	,527 ^{**}	,677 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
FFFF5	Pearson Correlation	,051	-,031	,150	-,180	1	-,177	,792
	Sig. (2-tailed)	,618	,765	,140	,076		,081	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
FFFF6	Pearson Correlation	,465 ^{**}	,571 ^{**}	,445 ^{**}	,527 ^{**}	,790	1	,806 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
MMMMMM1	Pearson Correlation	,692 ^{**}	,773 ^{**}	,725 ^{**}	,677 ^{**}	,792	,806 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

□

الملاحق

ب

Correlations

		MMMM1	MMMM2	MMMM3	MMMM4	MMMM5	MMMM6	MMMMMMMM2
MMMM1	Pearson Correlation	1	,279**	,170	,188	,384**	,116	,555**
	Sig. (2-tailed)		,005	,095	,064	,000	,256	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
MMMM2	Pearson Correlation	,279**	1	,162	,074	,516**	,298**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,005		,111	,467	,000	,003	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
MMMM3	Pearson Correlation	,170	,162	1	,067	,178	,365**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,095	,111		,511	,079	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
MMMM4	Pearson Correlation	,188	,074	,067	1	,274**	,094	,399**
	Sig. (2-tailed)	,064	,467	,511		,006	,359	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
MMMM5	Pearson Correlation	,384**	,516**	,178	,274**	1	,274**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,079	,006		,006	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
MMMM6	Pearson Correlation	,116	,298**	,365**	,094	,274**	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,256	,003	,000	,359	,006		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
MMMMMMMM2	Pearson Correlation	,555**	,677**	,522**	,399**	,761**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

Correlations

		MMMMMMMM1	MMMMMMMM2	TTTT
MMMMMMMM1	Pearson Correlation	1	,385**	,881**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	98	98	98
MMMMMMMM2	Pearson Correlation	,385**	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	98	98	98
TTTT	Pearson Correlation	,881**	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملحق رقم (05): نتائج توزيع عينة الدراسة

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	19	19,4	19,4	19,4
	أنثى	79	80,6	80,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

الملاحق

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 أقل من	3	3,1	3,1	3,1
	سنة 40 إلى أقل من 30 من	73	74,5	74,5	77,6
	سنة 50 إلى أقل من 40 من	21	21,4	21,4	99,0
	سنة أكثر من 50	1	1,0	1,0	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

التعليمي. المستوى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي أقل	23	23,5	23,5	23,5
	تقني سامي	29	29,6	29,6	53,1
	ليسانس	38	38,8	38,8	91,8
	دراسات عليا	6	6,1	6,1	98,0
	أخرى	2	2,0	2,0	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

الخبرة. سنوات

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 أقل من	40	40,8	40,8	40,8
	سنوات 10 إلى أقل من 5 من	25	25,5	25,5	66,3
	سنة 15 إلى أقل من 10 من	22	22,4	22,4	88,8
	سنة أكثر من 15	11	11,2	11,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

الملحق رقم (06): نتائج الاتجاه العام للاستبيان

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
x1	98	4,0408	,92968
x2	98	4,0816	,78219
x3	98	4,2551	,69328
x4	98	3,5714	,06490
FFFF1	98	3,9872	,52314
x5	98	3,9184	,15476
x6	98	3,7041	,08608
x7	98	3,4286	,33161
x8	98	3,1939	,40440
FFFF2	98	3,5612	,00004
x9	98	3,6327	,16997
x10	98	3,7449	,06791
x11	98	3,7143	,18409
x12	98	3,5306	,06688

الملاحق

x13	98	3,5714	,23522
FFFF3	98	3,6388	,83167
x14	98	3,5000	,29432
x15	98	2,9592	,23454
x16	98	3,3265	,30641
x17	98	4,0102	,09822
x18	98	4,0714	,16875
FFF4	98	3,5735	,76233
x19	98	4,6020	,58750
x20	98	3,9694	,77929
x21	98	3,9082	,89773
x22	98	4,0918	,82595
FFFF5	98	4,1429	,47894
x23	98	3,5306	,48674
x24	98	3,5102	,31796
x25	98	3,3163	,41127
x26	98	3,2653	,41094
x27	98	3,6939	,29558
x28	98	3,1224	,33367
FFFF6	98	3,4065	,99945
MMMMMM2	98	3,8356	,38838
Valid N (listwise)	98		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
m1	98	4,2857	,74612
m2	98	4,1122	,68688
m3	98	3,7755	1,01057
m4	98	3,7551	1,01597
MMMM1	98	3,9821	,53517
m5	98	4,0714	,91099
m6	98	3,8673	1,01166
m7	98	3,5612	1,03611
m8	98	4,0306	,91329
MMMM2	98	3,8827	,66310
m9	98	4,1633	,89320
m10	98	3,9796	,90792
m11	98	3,7551	1,08468
m12	98	4,0612	,83501
MMMM3	98	3,9898	,55835
m13	98	4,2245	,92537
m14	98	1,8469	,69389
m15	98	4,0204	1,10276
m16	98	4,0102	1,09822
MMMM4	98	3,5255	,45335
m17	98	3,8673	1,13644
m18	98	3,7857	1,02796
m19	98	4,0816	,82078
MMMM5	98	3,9116	,78583
m20	98	3,8367	1,04234
m21	98	3,7143	1,07454

الملاحق

m22	98	3,6735	1,10085
m23	98	3,6633	1,14823
MMMM6	98	3,7219	,79129
MMMMMM2	98	3,8356	,38838
Valid N (listwise)	98		

الملحق رقم (07): العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي و جميع أبعاد الإبداع الإداري معاملا الارتباط سيرمان

Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	98
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables		
	Dependent	Independent	
	Y	X	
Number of Positive Values	98	98	
Number of Zeros	0	0	
Number of Negative Values	0	0	
Number of Missing Values			
	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

الملاحق

الملحق رقم (08): تحليل الانحدار

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.150	16.953	1	96	.000	2.753	.291

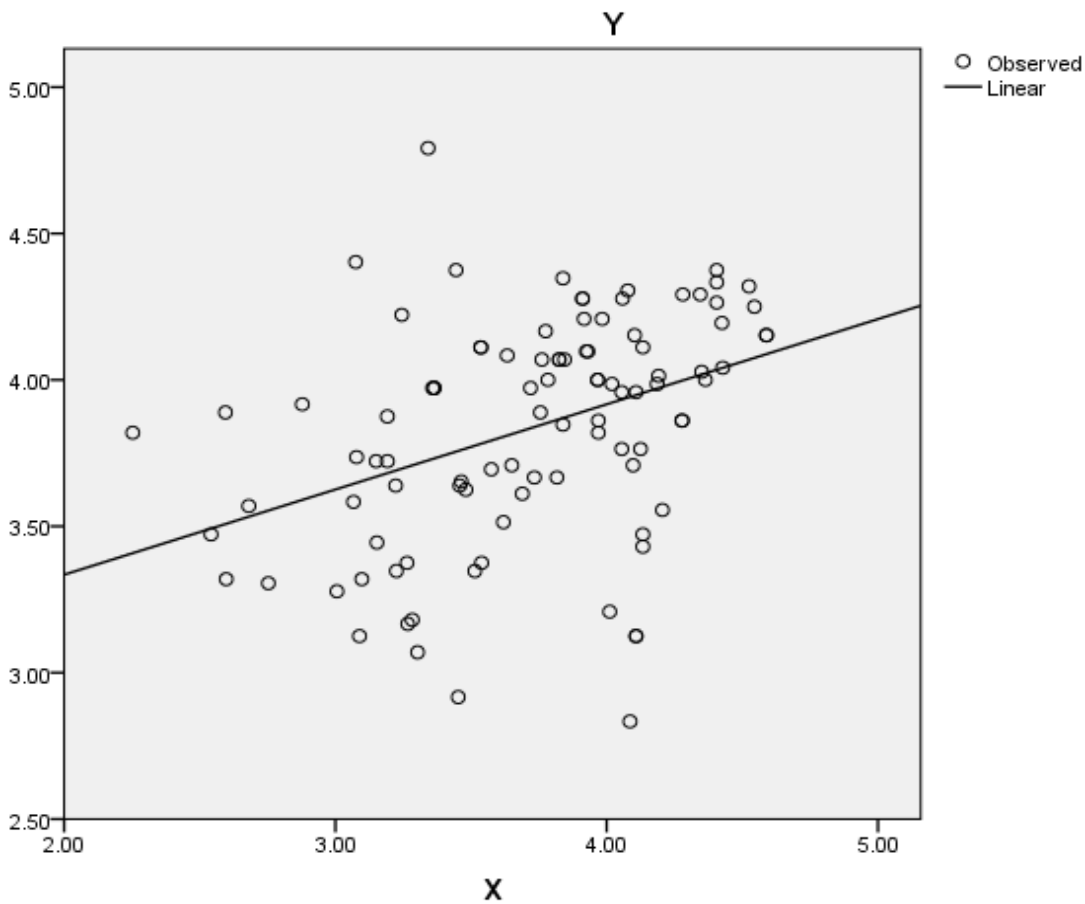
The independent variable is X.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.198	1	2.198	16.953	.000 ^b
	Residual	12.446	96	.130		
	Total	14.643	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X



الملاحق

الملحق رقم (09): تحليل الانحدار

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.141	.36006

a. Predictors: (Constant), X

الملحق رقم (10): معامل خط الانحدار

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.753	.265		10.376	.000
	X	.291	.071	.387	4.117	.000

a. Dependent Variable: Y

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=STEPWISE averofWC averofS averofRP averofAD averofTW averofJW.
```

الملحق رقم (11): المتغيرات المتبقية في نموذج الدراسة

الملاحق

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	averofWC		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	averofJW		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	averofTW		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

الملاحق رقم (12): معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية و المتغير التابع

لنموذج الدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.135	.36132
2	.439 ^b	.193	.176	.35278
3	.497 ^c	.247	.223	.34247

a. Predictors: (Constant), averofWC

b. Predictors: (Constant), averofWC, averofJW

c. Predictors: (Constant), averofWC, averofJW, averofTW

الملاحق

الملحق رقم (13): تبين خط الانحدار بطريقة stepwise

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.110	1	2.110	16.163	.000 ^b
	Residual	12.533	96	.131		
	Total	14.643	97			
2	Regression	2.820	2	1.410	11.331	.000 ^c
	Residual	11.823	95	.124		
	Total	14.643	97			
3	Regression	3.619	3	1.206	10.285	.000 ^d
	Residual	11.025	94	.117		
	Total	14.643	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), averofWC

c. Predictors: (Constant), averofWC, averofJW

d. Predictors: (Constant), averofWC, averofJW, averofTW

الملحق رقم (14): معاملات خط الانحدار

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.711	.282		9.612	.000
	averofWC	.282	.070	.380	4.020	.000
2	(Constant)	2.724	.275		9.891	.000
	averofWC	.196	.077	.264	2.534	.013
	averofJW	.097	.040	.249	2.389	.019
3	(Constant)	1.956	.397		4.923	.000
	averofWC	.166	.076	.223	2.179	.032
	averofJW	.121	.040	.310	2.990	.004
	averofTW	.195	.075	.240	2.609	.011

a. Dependent Variable: Y

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	M
Y	Equal variances assumed	.386	.536	1.735	96	.086	
	Equal variances not assumed			1.810	28.793	.081	

ONEWAY Y BY العمر

الملاحق

/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.352	3	.117	.773	.512
Within Groups	14.291	94	.152		
Total	14.643	97			

ONEWAY Y BY المستوى التعليمي
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.601	4	.650	5.021	.001
Within Groups	12.043	93	.129		
Total	14.643	97			

ONEWAY Y BY سنوات الخبرة
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.337	3	.112	.737	.532
Within Groups	14.307	94	.152		
Total	14.643	97			

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	averofS	-.052 ^{-b}	-.471-	.638	-.048-	.750
	averofRP	.055 ^b	.515	.608	.053	.802
	averofAD	.163 ^b	1.636	.105	.165	.879
	averofTW	.178 ^b	1.903	.060	.192	.997
	averofJW	.249 ^b	2.389	.019	.238	.784
2	averofS	-.203 ^{-c}	-1.733-	.086	-.176-	.604
	averofRP	-.021 ^{-c}	-.196-	.845	-.020-	.729
	averofAD	.074 ^c	.677	.500	.070	.709
	averofTW	.240 ^c	2.609	.011	.260	.946
3	averofS	-.216 ^{-d}	-1.900-	.061	-.193-	.603
	averofRP	-.088 ^{-d}	-.815-	.417	-.084-	.692
	averofAD	.111 ^d	1.040	.301	.107	.697

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), averofWC

c. Predictors in the Model: (Constant), averofWC, averofJW

d. Predictors in the Model: (Constant), averofWC, averofJW, averofTW

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الجنس	98	1.8061	.39737	.04014
Y	98	3.8348	.38854	.03925

ne-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الجنس	44.995	97	.000	1.80612	1.7265	1.8858
Y	97.705	97	.000	3.83475	3.7569	3.9126

T-TEST GROUPS=الجنس (1 2)

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y	male	19	3.9722	.36351	.08339
	famle	79	3.8017	.38927	.04380



فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء	II
الإهداء	III
الشكر	IV
ملخص الدراسة	V
قائمة المحتويات	VI
قائمة الجداول	VII
قائمة الأشكال	VIII
قائمة المختصرات	VIII
قائمة الملاحق	VIII
مقدمة عامة	ب
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإبداع الإداري و الرضا الوظيفي	
تمهيد	2
المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإبداع الإداري و الرضا الوظيفي	3
المطلب الأول: الإبداع الإداري و أهميته و محدداته و أبعاده	3
أولاً: تعريف الإبداع الإداري	3
ثانياً: أهمية الإبداع الإداري	4
ثالثاً: محددات الإبداع الإداري	5
رابعاً: أبعاد الإبداع الإداري	6
المطلب الثاني: الرضا الوظيفي أهميته و محدداته و أبعاده	7
أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي	8
ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي	9
ثالثاً: محددات الرضا الوظيفي	10
رابعاً: أبعاد الرضا الوظيفي	10
المطلب الثالث: العلاقة بين الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري	11
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول الرضا الوظيفي و الإبداع الإداري	12
المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية)	12
أولاً: الدراسات العربية	12

فهرس المحتويات

15	ثانيا: الدراسات الأجنبية
16	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية
16	أولا : اوجه التشابه
17	ثانيا: اوجه الاختلاف
18	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
19	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية حول دور الرضا الوظيفي في تعزيز الإبداع الإداري	
21	تمهيد
22	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
22	المطلب الأول: طريقة الدراسة
22	الفرع الأول :منهج الدراسة
22	الفرع الثاني : مجتمع الدراسة وعينة الدراسة
23	أولا : التعريف ببلدية الزاوية العابدية
23	ثانيا : مهام المؤسسة
24	ثالثا : أهداف المؤسسة
24	رابعا : الهيكل التنظيمي لبلدية الزاوية العابدية
26	خامسا : شرح الهيكل التنظيمي لبلدية الزاوية العابدية
26	1. رئيس المجلس الشعبي البلدي
26	2. الأمين العام
26	3. المصالح
27	سادسا : شرح مهام المصالح
27	1. مصلحة التنظيم و الشؤون العامة
30	2. مصلحة الشؤون المالية و النشاط الاقتصادي
31	3. مصلحة الامانة العامة
32	4. مصلحة التقنية
34	سابعا : عينة الدراسة
34	الفرع الثالث : خصائص عينة الدراسة
34	أولا : الخصائص العامة لعينة الدراسة

فهرس المحتويات

34	1. متغير الجنس
35	2. متغير العمر
36	3. المستوى التعليمي
37	ثانيا : الخصائص الوظيفية
37	1. متغير الخبرة المهنية
38	المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة
38	الفرع الاول : أداة الدراسة
40	الفرع الثاني : صدق أداة الدراسة
40	أولا : ثبات و إتساق الداخلي لأدات الدراسة
40	1. ثبات الإستبيان حسب معامل الثبات ألفا كرنباخ
41	2. الاتساق الداخلي للاستبيان
42	الفرع الثالث : أساليب المعالجة الاحصائية
42	أولا : الاساليب الوصفية
42	1. التكرار و النسب المؤوية
42	2. المتوسط الحسابي
42	3. الانحراف المعياري
43	ثانيا ك الاساليب الاستدلالية
43	1. معامل الثبات ألفا كرونباخ
43	2. معامل الارتباط برسون
43	3. إختبار ANOVA
44	المبحث الثاني : النتائج و المناقشة
44	المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج الدراسة
44	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
44	المحور الأول : الرضا الوظيفي
44	أولا: عرض النتائج
46	ثانيا: تحليل النتائج
46	1. جماعات العمل
46	2. محتوى العمل

فهرس المحتويات

47	3. نمط الإشراف
47	4. الترقية .
48	5. الراتب
48	6. ظروف و بيئة العمل
49	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
49	المحور الثاني : الإبداع الإداري
49	أولاً: عرض النتائج
50	ثانياً: تحليل النتائج
51	1. المرونة الذهنية
51	2. الطلاقة الفكرية
51	3. الحساسية للمشكلات
52	4. الأصالة
52	5. المخاطرة
53	6. القدرة على التحليل
53	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
53	العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي و أبعاد الإبداع الإداري
53	أولاً: عرض النتائج
54	ثانياً: تحليل النتائج
55	تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل الرضا الوظيفي والمتغير التابع الإبداع الإداري بطريقة المربعات الصغرى
55	أولاً: عرض النتائج
55	ثانياً: تحليل النتائج
55	تباين خط الانحدار
56	أولاً: عرض النتائج
56	ثانياً: تحليل النتائج
57	دراسة معاملات خط الانحدار
57	أولاً: عرض النتائج
57	ثانياً: تحليل النتائج

فهرس المحتويات

57	تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي
57	من تحليل النتائج لدينا المتغيرين المتبقيين في نموذج الدراسة
58	أولاً: عرض النتائج
58	ثانياً: تحليل النتائج
58	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة
58	أولاً: عرض النتائج
59	ثانياً: تحليل النتائج
59	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise
59	أولاً: عرض النتائج
59	ثانياً: تحليل النتائج
60	معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise
60	أولاً: عرض النتائج
61	ثانياً: تحليل النتائج
62	نتائج اختبار الفرضية الرابعة
62	نص الفرضية
62	1. متغير الجنس
62	نص الفرضية
63	2. متغير العمر و المستوى التعليمي و سنوات الخبرة
64	المطلب الثاني : مناقشة النتائج
64	اختبار صحة الفرضية الأولى
64	اختبار صحة الفرضية الثانية
64	اختبار صحة الفرضية الثالثة
66	اختبار صحة الفرضية الرابعة
67	خلاصة الفصل
69	الخاتمة
72	قائمة المراجع
76	قائمة الملاحق
93	فهرس المحتويات

فهرس المحتويات