

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



متطلبات شهادة الماستر أكاديمي لاستكمال مذكرة مقدمة
اقتصادية، علوم تسيير، علوم تجارية الميدان: علوم
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تسيير الموارد البشرية
: بعنوان

اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين (دراسة ميدانية في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس بورقلة)

من إعداد الطالبة : بلحسن اسماء

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05/09

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الدكتور/بن شويحة بشير رئيسا
الدكتور / عطية العربي مشرفا
الدكتور /قوجيل محمدمناقشا

السنة الجامعية 2018/2017

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



متطلبات شهادة الماستر أكاديمي لاستكمال مذكرة مقدمة
اقتصادية، علوم تسيير، علوم تجارية الميدان: علوم
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تسيير الموارد البشرية
: بعنوان

اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين (دراسة ميدانية في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس بورقلة)

من إعداد الطالبة : بلحسن اسماء

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05/09

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الدكتور/ بن شويحة بشير..... رئيسا

الدكتور / عطية العربي..... مشرفا

الدكتور /قوجيل محمد.....مناقشا

السنة الجامعية 2018/2017

الإهداء

الحمد لله نحمده حمدا طيبا و الصلاة و السلام على الصادق الامين عليه افضل
صلاة و ازكى سلام

اهدي ثمرة جهدي هذا الى التي جعل الله الجنة تحت اقدامها الى معنى الوفاء و
الصبر و الالتزام الى التي تجف الاقلام في مدحها و تعجز الكلمات عن شكرها الى
من انتظرت رؤية هذا العمل بشغف كبير الى امي الحبيبة
جزاك الله عنا جنة الفردوس .

الى من عمل بكد و علمني معنى الكفاح و اوصلني الى ما انا عليه ابي الكريم .
الى رفيق دربي و من كان سندا و عونا لي في جميع خطواتي
زوجي الغالي كرمه الله

الى حبيبة قلبي ابنتي الغالية ياسمين

الى من تمنيت دوما حضورها بجانبني اليوم وكانت ظروفها مشيئة الله
اقوى اختي الحبيبة شفيقة

الى شموع حاضري و مستقبلي اخوتي و ازواجهم .

الى كتاكيت العائلة احبائي ادم . جاد و اكرام الى صديقتي الغاليتين فتيحة و

شيماء الى زميلي في العمل ومن ساندني يوسف .

الى كل من ضاقت السطور من ذكرهم فوسعهم قلبي

الى كل الاهل و الاقارب و كل الاصدقاء

اهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا

شكر وتقدير

الحمد لله الذي انعم علينا بنعمة العقل وأمدانا بالقوة والصبر لإتمام هذا العمل فهو وحده جل جلاله له حمدا يليق بكماله وثناء يليق بعظمته وفضله علينا وعلى الناس أجمعين، لك الحمد ياربنا حتى ترضى حمدا أزليا لا بداية له ولا نهاية. أتقدم بالشكر الجزيل وفائق الاحترام والتقدير للأستاذ المشرف "العربي عطية الذي ساعدني كثيرا بنصائحه وتوجيهاته، وأرجو من الله أن يحفظه ويسدد خطاه.

واشكر من قبل فيهم " من علمني حرفا صرفه له عبدا"، جميع أساتذتي طوال مشواري الدراسي.

كما اشكر كل من قدم لي يد العون من بعيد أو من قريب وخاصة " الأستاذ مناصرة رشيد " كما اشكر السيد رئيس مطبعة الموارد البشرية السيد "بوخابة سعد الدين" حفظه الله ورعا.

وأخيرا اشكر كل من ابتسم في وجهي وساعدني ولو بكلمة.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين في مؤسسة المديرية الجهوية لموبيليس بولاية ورقلة ، واعتمدنا في هاته الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تم الاعتماد على استبانة شملت 47 عينة تم توزيعها على جميع عمال الادارة من رؤساء و مرؤوسين في المؤسسة محل الدراسة ، والمتكونة من 80 عامل ، ولغرض تحليل البيانات و اختبار الفرضيات تم استخدام برنامج SPSS ، وبالاعتماد على المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و معاملات الارتباط و قد توصلنا من خلال دراستنا لمجموعة من النتائج اهمها ان مستوى تاثير المناخ التنظيمي محل الدراسة بارز لدرجة مرتفعة نسبيا و ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و ابعاده و الهيكل التنظيمي و الحوافز و نمط القيادة في حين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على اثر المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي للعاملين تعزي لمتغيري الجنس و السن و الاقدمية المهنية .
الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي ، السلوك الابداعي ، موبيليس .

Le Résumé :

Cette étude vise à identifier l'impact du climat organisationnel sur le comportement créatif des employés de la Direction régionale Mobilis Ouargla, et nous avons adopté dans ces études sur l'approche descriptive et analytique, qui a misé sur un questionnaire contenant 47 échantillons que nous avons distribués à tous les travailleurs dans l'organisation qui est composée de 80 travailleurs, et afin d'analyser des données et des tests d'hypothèse nous avons utilisé le programme SPSS basé sur des moyennes arithmétiques et les écarts-types et les coefficients de corrélation que nous avons atteint grâce à notre étude de l'ensemble le plus important des résultats et le niveau de l'impact sur le climat organisationnel . la Solution à une importante étude est relativement élevée et que dans la mesure où il y a un climat organisationnel important et les dimensions la structure organisationnelle et les incitations et le style de leadership, en l'absence de différences significatives et comportement créatif attribué

Mots-clés: climat organisationnel, comportement créatif.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
I	الاهداء
II	الشكر
III	الملخص
V	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الاشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي و السلوك الابداعي	
	المبحث الأول: الادبيات النظرية للمناخ التنظيمي والسلوك الابداعي
	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية للمناخ التنظيمي و السلوك الابداعي
	خلاصة الفصل
الفصل الثاني الدراسة الميدانية لواقع المناخ التنظيمي و اثره على السلوك الابداعي في المديرية الجهوية لموبيليس -ورقلة -	
	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
	خلاصة الفصل
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق
	الفهرس

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
18	المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية	1-2
17	مجتمع الدراسة	2-2
18	عينة الدراسة	3-2
18	توزيع الافراد حسب الجنس	4-2
18	توزيع الافراد حسب العمر	5-2
19	توزيع الافراد حسب الفئة الوظيفية	6-2
19	توزيع الافراد حسب مستوى الاقدمية المهنية	7-2
20	العبارات التي تقيس ابعاد المناخ التنظيمي	8-2
20	العبارات التي تقيس السلوك الابداعي للعاملين	9-2
21	معامل الثبات الكلي للاستبانة	10-2
21	مقياس ليكارث لخماسي	11-2
22	نتائج معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي و ابعادها	12-2
22	نتائج اختبار T الاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير الجنس	13-2
22	نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير العمر	14_2
23	نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير الفئة الوظيفية	15-2
23	نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير المؤهل العلمي	16-2
23	نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير الاقدمية	17-2

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
8	ابعاد السلوك الابداعي	1-1

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
40	استمارة الاستبيان	1
44	قائمة الاساتذة المحكمين	2
44	نتائج اختبار ألفا كرونباخ	3

قائمة الاختصارات و الرموز

قائمة الاختصارات والرموز:

المصطلح باللغة الأجنبية	المصطلح باللغة العربية	الاختصار
Statistical Package for the Social Sciences	برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية	SPSS
Pearson correlation coefficient	معامل الارتباط بيرسون	Pearson

المقدمة

توطئة:

من بين الاسباب التي تشد انتباه الباحثين في الوقت الراهن هو كيفية الاهتمام اكثر بالموارد البشري و ما هو السبيل لإرضائه و توفير الجو الملائم له لإتمام المهام المكلف بها بشكل افضل .

و قد اصبحت المؤسسات في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الاعمال و الضغوط تولي اهتماما كبيرا لمواردها البشرية فمهما كان مدى توفر الثروات و الموارد المالية و المادية و التكنولوجية فهذا لا يكفي و من الضروري التحول الى معلم جديد يكون فيه العنصر البشري منطلقا اساسيا في ارساء قواعد جديدة و ان هناك دورا جديدا تلعبه ادارة الموارد البشرية لتضمن وجود طرق حديثة لسد حاجيات المنظمات و رفع جودة ما تقدمه من خدمات و يتم ذلك من خلال تشجيع السلوك الابداعي او الابداع لدى العاملين مما يساعد على التعامل مع التحديات التي تواجه المنظمات و يدفعها الى خلق مناخ تنظيمي مناسب يساعدها في تحقيق ادائها بكفاءة و يعزز من قدرتها التنافسية من خلال ابتكار الافكار المتجددة و الابداعية و تنفيذها.

ومن هذا المنطلق نطرح الاشكالية التالية:

ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي ؟

التساؤلات الفرعية:

- 1 - ما مستوى جودة المناخ التنظيمي المؤسسة محل الدراسة ؟
- 2 - ما واقع السلوك الابداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة ؟
- 3 - هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي ؟
- 4 - هل توجد فروق في اتجاهات العاملين نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزي لخصائصهم الديمغرافية و الوظيفية؟

الفرضيات:

وكانت اجابات على الاسئلة المطروحة وضعنا مجموعة من الفرضيات و التي سنحاول من خلال دراستنا التحقق من مدى صحتها او خطئها و التي هي كالتالي

الفرضية الرئيسية الاولى:

- 1-1 لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي للعاملين في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس . وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:
- 2-1 لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي و السلوك الابداعي في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .
- 3-1 لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز و السلوك الابداعي في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .
- 4-1 لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نمط القيادة و السلوك الابداعي في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

الفرضية الرئيسية الثانية:

1-2 لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى الى السمات الشخصية و الوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية المهنية، الفئة الوظيفية في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .
وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

1-2 لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للجنس في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

2-2 لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للسن في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

3-2 لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو أثر نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للمستوى التعليمي في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

4-2 لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للاقدمية المهنية في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

5-2 لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو أثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للفئة الوظيفية في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

اهداف الدراسة:

يهدف الموضوع الى ابراز مدى تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي لدى العاملين و ينبثق من هذا الهدف مجموعة من الاهداف الفرعية التالية :

1- التعرف على واقع السلوك الابداعي للعاملين في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

2- التعرف على مستوى المناخ التنظيمي بالمديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

3- تحقيق الهدف الرئيسي و المتمثل في معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

4- الوقوف على الفروق بين متوسطات استجابات الباحثين حول السلوك الابداعي تعزى للمتغيرات الديمغرافية - الجنس و السن و المستوى التعليمي و الاقدمية المهنية - .

اسباب اختيار الموضوع:

1- محاولة اكتشاف مدى تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي .

2- نقص الدراسات التي ربطت المناخ التنظيمي بالسلوك الابداعي .

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الدور الذي تقوم به الموارد البشرية في المنظمة و هو دور مهم اذ يساهم في تعظيم قيمة المؤسسة و يكون ذلك من خلال تشجيع السلوك الابداعي للعاملين مع توفير المناخ التنظيمي الملائم لذلك و قد عرف هذا الموضوع أهمية متزايدة في زمن العولمة و ثورة المعلومات و المعرفة و بذلك يمكن تحقيق اهداف المؤسسة من جهة و تحديد الافكار و الابداع لدى العاملين من جهة اخرى .

حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة في الآتي :

*الحدود الزمنية : غطت هته الدراسة الفترة الممتدة من 2017/02/17 الى غاية 2018/03/04.

*الحدود المكانية : المديرية الجهوية موبيليس ورقلة.

*الحدود البشرية : شملت عينة من عمال المؤسسة .

*الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة العلاقة بين المتغيرين التاليين: المناخ التنظيمي كمتغير مستقل و السلوك الابداعي كمتغير تابع .

مرجعية الدراسة:

تم الاعتماد على مجموعة من الكتب والمجلات ومذكرات باللغتين الاجنبية و العربية .

منهج الدراسة:

من اجل الوصول الى اجابات واضحة على الاسئلة المطروحة و اختيار مدى اثبات او نفي الفرضيات ارتائنا ان نستخدم المنهج الوصفي من اجل الامام بكل جوانب الموضوع من الناحية النظرية ، كما قمنا باستخدام المنهج التحليلي بعد توزيع الاستبيان على عمال شركة موبيليس بولاية ورقلة ، بعدها قمنا بتحليل النتائج عن طريق برنامج spss v٢ 22.0

صعوبة الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتها:

- 1- التجاوب السلبي من قبل بعض افراد العينة .
- 2-صعوبة ايجاد الدراسات السابقة التي عاجلت هذين المتغيرين معا .
- 3 - ضيق الوقت.

هيكل الدراسة:

لقد قسمنا هذه الدراسة حسب منهجية IMRAD الى فصلين:

الفصل الأول : فصل نظري تسبقه مقدمة جاء لتوضيح الادبيات النظرية وقسم الى مبحثين اهتم المبحث الأول بمفاهيم المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي ، اما المبحث الثاني اهتم ببعض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع .

الفصل الثاني: فصل تطبيقي تعقبه خاتمة تضمن الدراسة الميدانية و التي شملت عينة من عمال المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس بولاية ورقلة قسمنا هذا الفصل الى مبحثين الأول يتعلق بأدوات الدراسة وتحديد حجم العينة المدروسة، اما المبحث الثاني فكان عبارة عن النتائج والمناقشة.

الفصل الأول

الادبيات النظرية والتطبيقية للمناخ

التنظيمي و السلوك الابداعي

تمهيد:

اصبحت الموارد البشرية تؤدي دورا مهما في تحقيق اهداف المؤسسة لذا اصبح من الضروري الاهتمام بتطوير هته الموارد وتميتها و كنتيجة للتغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسة جراء ظواهر مختلفة صارت هناك تغيرات ايجابية و سلبية في ادارة الموارد البشرية . مما دفع الباحثين الى تسليط الضوء على كلا من المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي للعاملين لاعطاء صورة واضحة لكلا المفهومين و توضيح العلاقة التي تربطهما.

و عليه قمنا بتقسيم الفصل الى مبحثين :

- ❖ المبحث الأول: الادبيات النظرية للمناخ التنظيمي و السلوك الابداعي للعاملين
- ❖ المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية للمناخ التنظيمي و السلوك الابداعي .

المبحث الأول: الادبيات النظرية للمناخ التنظيمي والسلوك الابداعي

المطلب الأول: ماهية المناخ التنظيمي

لقد تطور هذا المفهوم و تبلور في اطار الفكر الاداري المعاصر و اختلاف العديد من الباحثين حول اعطاء مفهوم واحد و دقيق حول المناخ التنظيمي .

1/ مفهوم المناخ التنظيمي

❖ .حسب (حسين عارف ناجي) عرف المناخ التنظيمي بانه عبارة عن مجموعة الخصائص للبيئة الداخلية و العمل و التي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي و التي يفهمها العاملون و يدركونها مما ينعكس على قيمهم و اتجاهاتهم و بالتالي سلوكهم¹

✓ حسب (كامل المغربي) ان كلمة مناخ هي تعبير مجازي تتعلق عادة بالبيئة و الطبيعة لموقع جغرافي يصف فصول السنة و التحولات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع و قد طبق هذا الاصطلاح على مكان العمل باعتبار هذا التنظيم كيان مؤسسي عضوي يتفاعل مع عوامل البيئة المحيطة به فيؤثر عليها من ناحية و يتاثر به من ناحية اخرى ، كما و انه كيان حركي تتفاعل عناصره البشرية و غير البشرية مع بعضها البعض فتتأثر و تاثر على بعضها البعض و من هذا المنطلق فان مصطلح المناخ التنظيمي يشير الى القيم و العادات و التقاليد و الاديولوجيات و سلوك الافراد العاملين في التنظيم.²

✓ حسب (توم و بتوسن) عرفه على انه عرفه على انه اتجاهات السائدة و القيم و المعايير و المشاعر التي يمتلكها الافراد بشأن المنظمة التي يعملون فيها.³

✓ من خلال التعاريف السابقة يمكننا ان نعرف المناخ التنظيمي على انه :
تلك الشخصية التي تتميز بها المؤسسة من حيث نوع العلاقة السائدة بداخلها و طرق اتخاذ القرار فيها يتصف بالثبات النسبي و الاستقرار و يختلف من مؤسسة الى اخرى حسب فلسفة الادارة العليا و سياستها و يتضمن مجموعة من الخصائص او الابعاد المتمثلة في : الهيكل التنظيمي / النمط القيادي / السياسات و الاجراءات / القوانين و انماط الاتصال

1 حسين ناجي عارف , السلوك التنظيمي , الطبعة الاولى , دار يافا العلمية للنشر و التوزيع , عمان 2010 ص 141.

2 كامل المغربي , سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم , الطبعة الثالثة , 2004 , دار الفكر للنشر و التوزيع ص 303.

3 محمد حسن عمادات , المناخ التنظيمي , دار الفجر للنشر و التوزيع , القاهرة , مصر 2010 ص 15

2/ أهمية المناخ التنظيمي

- يحتل موضوع المناخ التنظيمي بالنسبة للمنظمات أهمية خاصة نظرا لتأثيراته المحسوسة سواء كانت مباشرة او غير مباشرة في مختلف الظواهر الادارية المتصلة بالافراد داخل المنظمات و كذلك التأثير الواضح له في مختلف اعمال المنظمات سواء المتعلقة بادائها لاعمالها و تحقيق اهدافها او علاقتها بالبيئة المحيطة بها لذلك فان قدرة المنظمة على ايجاد المناخ التنظيمي الملائم ينعكس على درجة نجاحها و الوصول الى غايتها المنشودة .¹

- حسب محمد ناصر اسماعيل و ا.نبيل ذنون جاسم و ا.رنا فان أهمية المناخ التنظيمي تكمن في ان لها تأثير مباشر على المخرجات التنظيمية من حيث اداء الافراد المتميز و مستوى الرضا الوظيفي ، و انخفاض دوران العمل ، و الغياب و قد دلت نتائج بعض الدراسات على وجود علاقات عكسية بينهما اي انه كلما توفرت ابعاد المناخ الايجابي التي تعزز الثقة المتبادلة للعاملين و رفع الروح المعنوية لديهم.

كما يتضح من الدراسات السابقة بان العوامل الايجابية في المناخ التنظيمي تؤثر تأثيرا مباشرا و ايجابي في سلوك العاملين و ادائهم و الذي ينعكس بصورة مباشرة على نجاح المنظمة و تحقيق اهدافها المطلوبة .²

يعد المناخ التنظيمي من اهم المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة حيث يعبر عن جو العمل العام داخل المنظمة و الذي له تأثير كبير على الافراد .³

3 انواع المناخ التنظيمي

هناك اختلاف بين الكتاب في تحديد انواع المناخ التنظيمي و هناك العديد من الدراسات التي حاولت تحديد انواع المناخ التنظيمي الاكثر شيوعا ، و هناك جملة من المناخات و نذكر منها مايلي :

1/المناخ المفتوح :

يتمتع الافراد في هذا النوع من المناخ التنظيمي بروح معنوية عالية ، حيث يعمل العاملون معا دون شكوى او ملل و يقوم المدير بتسهيل انجاز الموظفين لاعمالهم دون ارهاقهم بالروتين ، و تربط بينهم علاقات اجتماعية وثيقة ، و في هذا المناخ يتم انجاز العمل ، و اشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين بسهولة و يسر ، دون ان يطغى احدهما على الاخر و يسود هذا المناخ السلوك الصادق من جميع العاملين و الروح المعنوية المرتفعة .⁴

1مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارية ، المجلد 8 العدد 16 المناخ التنظيمي و اثره في تسرب الموظفين بحث استطلاعي في معمل السجاد العراقي ، السنة 2016.

2دراسة تحليلية لاراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في معهد الادارة ، الرصافة اثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية د.محمد ناصر اسماعيل ، ا.نبيل ذنون جاسم ، ا.رنا ناصر صبر .

3جديدي نجمة ، المناخ التنظيمي و اثره على الاداء الوظيفي للموارد البشرية ، مذكرة ماستر في العلوم السياسية ، جامعة محمد خيدر بسكرة ص11 ، السنة 2013

4فروج محمد .المناخ التنظيمي و علاقته بالاداء الوظيفي لدى الاستاذ الجامعي .مذكرة ماستر في علم النفس .جامعة قاصدي مبراح ورقلة .الجزائر.2012.ص16

ب/المناخ المغلق :

و هو نقيض المناخ المفتوح حيث يسود هذا النوع من المناخ الفتور و ذلك لعدم تمكن العاملين من اشباع حاجاتهم الاجتماعية و كذلك لعدم احساسهم بالرضا لانجاز العمل ، فالمدير لا يهتم بحاجات العاملين و يسود الروتين في العمل ، و يشيع انخفاض الروح المعنوية و يقلل من اهتمام المدير بالعمل و يركز على الانتاج فقط.¹

ج/المناخ المراقب او الموجه :

و يتميز بان الروح المعنوية للعاملين مرتفعة الى حد ما و الاهتمام الشديد بانجاز العمل على حساب اشباع الحاجات الاجتماعية و ترتفع درجة الاعاقة و التفكك.²

د/المناخ المستقل :

و يسود هذا المناخ الحريات شبه الكاملة التي يتمتع بها الافراد لتنفيذ اعمالهم و اشباع حاجاتهم الاجتماعية فممارسة المدير لقدر ضئيل من السيطرة على الاعضاء يسمح بظهور اعمال قيادية بين الجماعة و تتميز الاعمال هنا بالسهولة و اليسر و التعاون الموجود بين الاعضاء و ذلك لقلة الاعمال الروتينية كما ان الروح المعنوية لديهم مرتفعة و ان كانت لا تصل الى المناخ المفتوح.³

هـ/المناخ العائلي

يتميز بارتفاع مستوى اشباع الحاجات الاجتماعية ، ارتفاع مستوى العلاقات الانسانية ، ارتفاع مستوى التماسك و تجانس الجماعة ، انخفاض مستوى اداء العمل ، العمل الاداري ضئيل ، مستوى الرضا الوظيفي و الروح المعنوية متوسط ، و ينجم الرضا عن اشباع الحاجات الاجتماعية.⁴

و/المناخ الابوي

و في هذا النوع تتمركز السلطات في يد المدير فهو لا يسمح بظهور مبادرات قيادية بين العاملين معه و هذا لا يحقق اشباع حاجاتهم الاجتماعية ، و لا يو جد ترابط بينهم حيث يكونون جماعات و احزاب ، و المدير هنا ياخذ دور الاب في المؤسسة لان العاملين لا يحاولون اظهار ما لديهم من مهارات قيادية تاركين للمدير المبادرة بها و تسود بين العاملين روح معنوية منخفضة و لا يحققون قدرا كبيرا من الانجاز⁵

1 احمد عبد الله عيسى تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين.دراسة ميدانية على ادارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجوازات و الإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين .مذكرة الماجستير في ادارة الموارد البشرية .مملكة البحرين .2014 ص47.

2ايهاب محمود عايش الطيب .اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي .مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال .كلية التجارة .الجامعة الاسلامية غزة 2008ص 21

3نفس المرجع ص 64 .

4جديدي نجية.مرجع سابق ص 19 .

5حمد علي عبد الله عيسى.مرجع سابق ص65.

4 / ابعاد المناخ التنظيمي

يعتبر المناخ التنظيمي بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها و خصائصها حيث ان هذا المناخ يلعب دورا مهما في تحديد السلوك الاخلاقي للافراد العاملين و نذكر من بين ابعاد هذا الاخير مايلي :

1. الهيكل التنظيمي : هو عبارة عن البناء او الشكل الذي يحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة فهو يوضح التقسيمات او الوحدات الرئيسية و الفرعية التي تظلم بمختلف الاعمال و الانشطة التي يتطلبه تحقيق اهداف المنظمة فالهيكل التنظيمي لاي مؤسسة له تأثير كبير فهو يعكس مدى تحديد الادوار و المسؤوليات بدقة للعاملين .¹

2. التحفيز : اي لابد على الادارة من استخدام اساليب تحفيزية مختلفة حيث ان العامل عندما يحصل على مكافأة نتيجة ادائه لعمل ما فانه سيحاول تكرار هذا السلوك في المرات القادمة و من ثم زيادة الانتماء و الولاء للمنظمة .²

3. نمط القيادة : ان النمط القيادي المتبع في المنظمة من العناصر الاساسية لنجاح الادارة و فاعليتها اذ ان القيادة و انماطها ذات اثر كبير في حركية الجماعة و نشاط المنظمة و في خلق التفاعل الانساني اللازم لتحقيق اهداف الفرد و المنظمة على حد سواء .³

4. نمط الاتصالات :

تلعب الاتصالات دورا هاما داخل المنظمات و يمكن تشبيهها بالدم الذي يجري في عروق الانسان و يحمل الغذاء الى كافة اجزاء الجسم فان الاتصالات بالنسبة للمنظمات تلعب دورا هاما في المحافظة على تدفق و انسياب العمل داخل المنظمات و ترتفع كفاءة العمل كلما كانت هناك انظمة جيدة للاتصالات و كانت كفاءة المديرين عالية في الاتصالات و الاتصال الجيد هو الاتصال بآراءهم لانه يتيح للعاملين فرص ابداء الراي و التعلم و التطور .⁴

المطلب الثاني : الاطار المفاهيمي للسلوك الابداعي للعاملين

1/ مفهوم الابداع و السلوك الابداعي

اولا- مفهوم الابداع

ا/ لغة : ابتداء الشيء او وضعه على غير مثال السابق.⁵

ب/ اصطلاحا : حسب سبيرمان فان الابداع يحدث عندما يتمكن العقل من ادراك العلاقة بين شيئين بطريقة يتولد عنها ظهور شيء ثالث .⁶

1 حمد علي عبد الله عيسى. مرجع سابق ص66

2 اثر حسو اسحق. دور ابعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الابداع الاداري في المنظمات الصناعية. دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الادوية و المستلزمات الطبية في محافظة نينوى. جامعة تكريت - كلية الادارة و الاقتصاد مجلو تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية / المجلد- 8 / العدد26/2012. ص100.

3 حمد علي عبد الله عيسى. مرجع سابق ص47

4 حمد علي عبد الله عيسى. مرجع سابق ص49

5 مذكرة ماستر - اثر ادارة المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة - من اعداد الطالبة بلعام اسماء - دراسة حالة في المؤسسات الصحية بورقلة - الضياء و المرشد / 2015/2016

6 محمد بن عبد الرحيم بن سعيد ال ناقرو . الابداع مفهومه ووسائله و تنميته - ورقة عمل الابداع . ملتقى الرياض . جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية سنة 2011.

ثانيا - مفهوم السلوك الابداعي

لقد قدمت عدة تعاريف للسلوك الابداعي للعاملين و نذكر منها

- هو كافة الاعمال الفردية الموجهة نحو توليد و تقديم و تطبيق اشياء جديدة في اي مستوى تنظيمي.¹
- السلوك الابداعي يعني تصرف الفرد او الجماعة في مكان العمل و لا يشترط ان ينتج عنه خدمات او منتجات جديدة.²
- و هو السلوك او التصرف المميز لممارسة الفرد او الجماعة في موقع العمل ليس بالضرورة ان ينجم عنه نتائج او خدمات او سلع جديدة اذ انه سلوك يسبق الابداع في صيغته النهائية و قد يكون هذا السلوك ابداعيا في حد ذاته عندما يمارسه الفرد في المؤسسة لأول مرة.³

التعريف الشامل- من خلال هته التعاريف يمكننا استنتاج بان السلوك الابداعي هو سلوك او تصرف مميز يسبق الابداع الذي يمارسه الفرد في موقع العمل كتوليد افكار جديدة مع عدم ضرورة ان ينتج عنه خدمة او منتج جديد.

2/عوامل السلوك الابداعي

و تتمثل عوامل السلوك الابداعي فيمايلي

- 1/الطلاقة القدرة على انتاج عدد كبير من الافكار⁴
- 2/المرونة تعني النظر الى الاشياء من عدة زوايا مما ينتج لنا اكبر عدد من الافكار المختلفة و المتمايزة و هي تعني ايضا عدم التفكير داخل حدود و اطر ثابتة.⁵
- 3/الحساسية للمشكلات تتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد. فهو يعني الاخطاء و نواحي القصور و يحس بالمشكلات احساسا مرهف.⁶
- كما يقصد بها الاحساس المبكر او الوعي بوجود مشكلات او الحاجات.⁷
- 4/الاصالة و هي القدرة على طرح الافكار الابداعية الجديدة لم يسبق ان تطرق لها احد سابقا تظهر القدرة على نتاج ردود غير مألوفة او فريدة من نوعها.⁸

1 محمد السعيد جوال. التمكين و اثره على السلوك الابداعي في المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بمديرية الكهرباء و الغاز لولاية الجلفة. اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير /دون ذكر التخصص جامعة حسبية بن بوعلي الشلف. سنة 2015 ص177

2محمد عم الزعبي. اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين- دراسة حالة على شركة اورانج الاردنية للاتصالات في مدينة اربد .مجلة دراسات العلوم الادارية. جامعة جرش الاهلية الاردن. كلية الاقتصاد و العلوم الادارية. المجلد 40. العدد2. السنة 2013 ص274.

3محمد ذيب. محمد الطراونة. اثر التمكين الاداري في السلوك الابداعي للعاملين دراسة حالة في البنوك التجارية الاردنية. مجلة الدراسات للعلوم الادارية. جامعة الاردن. كلية الاقتصاد و العلوم الادارية. المجلد 38. العدد 2. السنة 2011 ص428.

4 ANNA CRAFT. Analys of research and literature oncreativity in education report prepared for the calification s and curriculum authority .march 2011 p23.

5عبد الرحمان توفيق. التفكير الابداعي و قرارات الادارة العليا. منهج الادارة العليا مركز الخبرات المهنية الادارة. بميلك ص 07

6عاطف عوض. اثر تطبيق عناصر الابداع الاداري في التطوير التنظيمي. دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان بجماة دمشق للعلوم الاقتصادية و القاينة. سورية العدد الثالث 2013 ص 209

7وفاء علي سلطان. زينب شلال عكار. التفكير الابداعي لدى المدراء و علاقته بل المشكلات الادارية -دراسة تطبيقية في العديد من المنظمات الحكومية 2012-ص136-170

8موسى اللوزي. التنظيم الاداري 10الاساليب و الاستشارات. زمزم ناشرو و موزعو الاردن -عمان 2010 ص 297

5/ الاحتفاظ بالاتجاه بإمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون ان تحول التشتتات بينه و بينها و المشكلة كهدف تظهر بدرجة متفاوتة فيما يتعلق بمضمونها و لكن يظل التوجه حيالها قائما.¹

6/ قبول المخاطرة هي مد شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل او النقد و تقديم تخمينات و العمل تحت ظروف غامضة و الدفاع عن الافكار الخاصة كما تعني اخذ زمام المبادرة في تبني الافكار و الاساليب الجديدة و البحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد قابلا لتحمل المخاطر الناتجة عن الاعمال التي يقوم بها و لديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك²

7/ التحليل و الربط هو قدرة تفتيت المركبات الى عناصر اولية و عزل هته العناصر عن بعضها البعض و تفسير ذلك لا يسمى مشكلة الا اذا كان معقدا مؤلفا من اجزاء بعضهما و غامض ملتبس في³ البعض الاخر . اما الربط فهو القدرة على تكوين عناصر الخبرة و تشكيلها في بناء و ترابط جديد او هي القدرة على ادراك العلاقات بين الاثر و السبب و تفسيرها ثم استنتاج او توليف علاقات جديدة.⁴

3/ ابعاد السلوك الابداعي

* استكشاف الفرص

يهتم هذا البعد بالبحث عن الفرص الابداعية بقصد التعلم و الاستفادة منها و حسب كروجر ان عملية الابداع تبدأ عادة بما يسمى بفجوة الاداء او عدم التلائم بين الاداء الفعلي و الممكن مما يدفع العاملين الى استكشاف الفرص الجديدة.⁵

* توليد الافكار

يكون اهتمام هذا البعد بخلق الافكار الجديدة و المبادرات التي تهتم بالتغيرات على مستوى المؤسسة و يبرز توليد الافكار بشكل رئيسي من مزج او اعادة تنظيم المعلومات و الافكار الحالية و تحسين الاداء.⁶

* التحقق

هو الذي يقصد به صياغة الافكار و الحلول و تجربتها باستخدام الوسائل العملية ثم تقييم الافكار و الحلول الابداعية المطروحة.⁷

التحدي

1 KYUNG HEE KIM .CAN WE TRUST CREATIVITY TESTS ARE VIEW OF THE TORRA NCE TEST OF CREATIVE THINKING (TTCT) CREATIVITY RESEARCH JOURNAL VOL .16-18-14-13.

2 امينة عبد القادر ا. على عبد الله الحاكم .العلاقة بين مقومات و موعات الابداع الاداري بالمستشفيات السودانية /دراسة تطبيقية على بعض منظمات الاعمال متعدد الانشطة العاملة بمدينة الخرطوم /مجلة العلوم الاقتصادية . جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا . العدد 16 سنة 2015 ص 185 .

3 جواهر عبد الهادي محمد العبيدي . اثر التوجه الابداعي و استراتيجية التدريب على اداء العاملين في شركة النفط الكويت . رسالة ماجستير في ادارة الاعمال . جامعة الشرق الاوسط 2013 ص 31 .

4

5 عبد الرحمان دحروج - اثر انماط القيادة على السلوك الابداعي للعاملين مذكرة ماجستير /غير منشورة /في علم التسيير . كلية الاقتصاد تخصص ادارة اعمال جامعة دمشق سنة 2009 . ص 5-6

6 نفس المرجع السابق ص 9-10

7 يوسف حجيم الطائي . مؤيد عبد الحسين الفضل . هاشم فوزي العبادي ادارة الموارد البشرية . مدخلا استراتيجي متكامل . عمان 2006 . ص 480

و هو ذلك البعد المتعلق بعمليات الابداع الاساسية و ذلك لملاحظة الافكار و الحلول الابداعية الكامنة و تحريكها و تحمل المخاطر في سبيل دعمها و المتحدي هو الشخص الذي يبذل جهد لتقدم الافكار الابداعية و يجلبها الى الوجود و قد لا يكون هو الشخص الذي ولد الفكرة.¹

4/ معوقات السلوك الابداعي

للسلوك الابداعي معوقات عديدة نذكر منها

1/ الهيمنة القانونية و التقليدية على الكثير من القيادات الادارية حيث تستعمل اللوائح كاهم محدد لتقييم فعالية العاملين بغض النظر على قدراتهم الابداعية و عادة عندما تبرز الاجراءات القانونية كموجة للسلوك يتحول المناخ التنظيمي الى روتين محيط بشخصيات ابداعية و التي تميل الى الحركة و التصرف اي ان مناخ العمل غير مناسب .

2/ عدم وجود قيادات ادارية مؤهلة تدرك اهمية الابداع و التطوير و ذلك نتيجة لعدم الفصل بين الملكية و الادارة في مؤسسات القطاع الخاص او عدم الفصل بين الاتجاهات السياسية و المناصب الادارية في مؤسسات القطاع العام.

3/ هيمنة النظرة التقليدية الربحية و الاعتقاد السائد بان الافضل هو تقليل التكاليف الامر الذي يحول دون تخصيص ميزانية كافية للبحث العلمي و رعاية المبدعين و السبب في ذلك يرجع لجعل الكثير من القيادات في المؤسسات العربية للعلاقة الوطيدة بين الانفاق على البحث العلمي و رعاية المبدعين و زيادة الانتاجية كما و نوعا اي التاكيد على شعار الحرص على المألوف افضل من المغامرة في المجهول.²

المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية للمناخ التنظيمي و السلوك الابداعي

المطلب الأول عرض الدراسات السابقة حول الموضوع

1: الدراسات العربية

1/ اثير اسحاق حسو ، دور ابعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الابداع الاداري ، دراسة حالة ، الكلية التقنية الادارية ، الموصل محافظة نينوى 2011/2012.

هدفت هته الدراسة الى محاولة التعرف على اثر ابعاد المناخ التنظيمي في عملية الابداع الاداري و تقديم المقترحات المناسبة التي من شأنها تمكين المنظمة المبحوثة من التعرف على المناخ التنظيمي و ابعاده و لغرض تحقيق الاهداف المرجوة تم الاعتماد على الاستبيان و قد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- تحقيق وجود علاقة ارتباط بين ابعاد المناخ التنظيمي و الابداع الاداري في المنظمة قيد البحث -وجوب توفر بيئة ملائمة و مراعية للابداع الاداري .

نفس المرجع السابق عبد الرحمان

1 احمد ماهر ، ادارة الموارد البشرية .الدار الجامعية .الاسكندرية .مصر 2003،2002ص246

دحروج - اثر انماط القيادة على السلوك الابداعي للعاملين مذكرة ماجستير

2 محمد السعيد جوال . التمكين و اثره على السلوك الابداعي في المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الجلفة . اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير . /دون ذكر التخصص / جامعة حسية بن بوعلي . الشلف . سنة 2015-ص200.

2/رياض ضياء عزيز،المناخ التنظيمي و اثره في الرضا الوظيفي ،دراسة حالة في كلية الادارة و الاقتصاد ،جامعة ميسان 2012/2011

و قد هدفت هته الدراسة الى تحديد اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي و لغرض تحقيق الاهداف المرجوة في الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كاداة للدراسة .و قد توصلنا في نهاية الدراسة الى النتائج التالية :

-وجود علاقة ارتباط و تأثير معنوية للمناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي للعاملين -المناخ التنظيمي من الادوات الاساسية التي تساعد الشركة على تحسين ادائها من خلال المستوى الوظيفي للعاملين .

3/سماح مؤيد محمود ياسين المولى ، ابعادالمناخ التنظيمي و اثره في تنمية القدرات دراسة حالة في الشركة العامة للزيوت النباتية ، جامعة المستنصرية ، كلية الادارة و الاقتصاد 2013.

هدفت هته الدرلسة الى محاولة التعرف على نوع المناخ التنظيمي السائد في الشركة المبحوثة و الى التعرف على مستوى الابداع الاداري المحقق في الشركة و لغرض تحقيق الاهداف المرجوة تم الاعتماد على الاستبيان كاداة ثم توصلنا الى النتائج التالية :

هناك علاقة اثر معنوية لبعدي المناخ التنظيمي المتمثلان في القيادة الادارية و الاتصالات على تنمية القدرات الابداعية لدى الافراد العاملين في الشركة .

4/هاجر بن عبد الله ، اثر التمكين الاداري على السلوك الابداعي ، دراسة حالة مؤسسة جديع - تقرت ، مذكرة ماستر. جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2014/2013.

هدفت هته الدراسة الى معرفة مدى تمكين العاملين في المؤسسة و كذلك الى التعرف على واقع السلوك الابداعي فيها اعتمدت على الاستبيان كاداة للدرلسة و قد توصلت الى النتائج التالية :

تمكين العاملين عبارة عن تشجيع للفرد و تحفيزه ، السلوك الابداعي للعاملين يظهر من خلال القدرة على التغيير ، العصف الذهني و حل المشكلات

5/اسماء نعم ، اثر ظغوط العمل على السلوك الابداعي لدى العاملين ، دراسة حالة في مؤسسة رغوة الجنوب تقرت ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2016/2015 .

هدفت هته الدراسة الى التعرف على مستوى وعي العاملين لظغط العمل المدرك لديهم في المؤسسة محل الدراسة ، الى دراسة اثر ظغوط العمل على السلوك الابداعي و قد اعتمدت على الاستبيان كاداة للتحليل ثم توصلت الى النتائج التالية:

ضرورة اهتمام ادارة المؤسسة بالمصادر الاساسية التي كانت لها دور في ظغوط العمل ، تشجيع العمال على اظهار سلوكهم الابداعي .

6/د محمد عبد الوهاب العزاوي ، اثر ابعاد راس المال الفكري على السلوك الابداعي للعاملين ، دراسة حالة في بلدية الموصل 2015.

هدفت هته الدراسة الى تقديم اطار نظري يضم المفردات الاساسية الاكثر اهمية لمفهومي راس المال الفكري و السلوك الابداعي و كذا تقديم بعض المقترحات لتنظيم السلوك البداعي لبض العاملين في عينة الدراسة و قد اعتمدت على الاستبيان كاداة للدراسة ثم

توصلت الى النتائج التالية :المنظمة المبحوثة تحاول التأثير على سلوك العاملين في عينة الدراسة وتجعله مبدعا قدر الامكان من خلال اهتمامها بمتطلبات و مقترحات المستفيدين .

7/ هالة غالب الناهي ، معوقات العمل الابداعي وعلاقته بالمناخ التنظيمي ، دراسة حالة في المكتبة المركزية ، جامعة البصرة السنة 2013 .

هدفت الدراسة الى التعرف على معوقات عمل الابداع لدى العاملين في المكتبة المركزية بجامعة البصرة و كذا الى التعرف على طبيعة المناخ السائد استخدمت الاستبيان كاداة للدراسة ثم توصلت الى النتائج التالية :

ان للمناخ التنظيمي دور مهم في خلق اجواء صحية للعاملين في المكتبة المركزية تمكنهم من التعامل مع مشاكل العمل بايجابية .
8/محمد الزعبي ، اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي ، دراسة حالة بشركة اورانج الاردنية للاتصالات في مدينة اربد ، دراسات العلوم الادارية المجلد ع العدد 2 /2013.

هدفت الدراسة الى التعرف على عناصر المناخ التنظيمي السائد في الشركة و التعرف على اهم العناصر المؤثرة في السلوك الابداعي لدى عينة الدراسة ، استخدمت الاستبيان كاداة للدراسة و توصلت الى النتائج التالية :

عدم وجود تأثير دال احصائيا للهيكل التنظيمي على مستوى السلوك الابداعي للعاملين .

9/الدكتور فيصل محمود الشواورة . دراسة حالة بجامعة عمان العربية . اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي 2009
هدفت الدراسة الى تحديد اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين في الشركات الاردنية بالتطبيق على جامعة عمان العربية و قد استخدمت الاستبيان كاداة للدراسة و توصلت الى النتائج التالية
ان اهم العوامل المؤثرة في السلوك الابداعي تمثل بالانتماء التنظيمي و التدريب و النمط الاداري و المخاطرة و الحوافز على التوالي
2 :الدراسات الاجنبية

Impact of personal demographique profil on organizational climate//1 by the controlling factor of work commitment

تأثير المظهر الشخصي الديمغرافي على المناخ التنظيمي حسب عوامل التحكم في التزام العمل /شركة النقل بولاية تلميل نادو التابعة لشعبة villupunama

اسم الباحث S.Balamuruyan and PG nanasekran

هدفت الدراسة الى ابراز عوامل الدراسة الديمغرافية الشخصية العمر و التعليم و تأثيرها على التزام الموظف فيما يتعلق بالمناخ التنظيمي و توصلت الى النتائج التالية

ان التأثير الرئيسي للمتغير المستقل العمر له تحكم ضئيل لتأثير المتغير المشترك ارتباط العمل .

2/ impct of cooperative method on the creative behavior of student of secondary school of U.P 2011

اثر طريقة التعلم التعاوني السلوك الابداعي لطلاب المدارس الثانوية

اسم الباحث . MRIDUAL SINGH

هدفت هته الدراسة الى دراسة فاعلية حزمة التعليم الذاتي للتعلم التعاوني في شروط السلوك الابداعي لطلاب المدارس الثانوية و كذا دراسة تأثير حزمة التعليم الذاتي للتعليم التعلونيمن حيث السلوك الابداعي و قد اعتمدت في الدراسة على الاستبيان وتوصلنا الى النتائج الموالية

ان اسلوب التعلم التعاوني مفيد للغاية للتطوير و مختلف المهارات الاجتماعية /هته الطريقة مفيدة في تطوير سمات مختلفة بين لطلاب .

الفرع الثالث : المقارنة بين الدراسات السابقة و الحالية :

الجدول رقم (2-1)

الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئة عربية و اجنبية وكانت في السنوات التالية 2016 ، 2013، 2014 ، 2011، 2012 ، 2015 2009	تمت الدراسة الحالية في ولاية ورقلة من 2018/02/17 الى 2018/03/04	من حيث المكان والزمن
تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أكثر و اقل من عينة الدراسة الحالية	تناولت الدراسة 47 عامل في عينة من مجتمع الدراسة.	من حيث العينة
تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع العام والخاص	كانت دراسة في القطاع العام والمتمثل في عينة من مجتمع الدراسة	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها الرضا الوظيفي . تمكين العاملين . راس المال الفكري . ظغوط العمل واثرتهم على السلوك الابداعي .	هدفت الدراسة الى ابراز أثر المناخ التنظيمي كمتغير مستقل على السلوك الابداعي كمتغير تابع	من حيث المتغيرات

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسة السابقة

خلاصة الفصل :

قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين في المبحث الاول تطرقنا الى مفاهيم اساسية حول المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي للعاملين من خلال مطلبين الاول عبارة عن الاطار المفاهيمي للمناخ التنظيمي من خلال اربعة فروع المتمثلة في مفهوم المناخ التنظيمي/اهميته /انواعه/و ابعاده اما المطلب الثاني فكان عبارة عن الاطار المفاهيمي للسلوك الابداعي للعاملين و قد شمل ايضا اربعة فروع المتمثلة في مفهوم الابداع و السلوك الابداعي /عوامله /ابعاده و معوقاته .

اما بالنسبة للمبحث الثاني فقد تناول الدراسات السابقة باللغة العربية و الاجنبية و كذا المقارنة بينهما و بين الدراسة الحالية و سنتطرق من خلال الفصل الثاني الى دراسة الحالة التي قمنا بها في مؤسسة موبيليس .

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لواقع المناخ التنظيمي

و اثره على السلوك الابداعي في المديرية

الجهوية لمؤسسة موبيليس -ورقة -

تمهيد :

بعد التطرق الى الجزء النظري من خلال الفصل السابق و الذي تم تناولنا فيه الجانب النظري للمناخ التنظيمي و كذا السلوك الابداعي من خلال مجموعة من المفاهيم المتعلقة بمهدين المصطلحين .

سنحاول في هذا الفصل الى التعرف على اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين ميدانيا من خلال دراسة الحالة التي قمنا بها في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس .

بورقلة لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين :

المبحث الاول عبارة عن المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية حيث سنتناول فيه مجتمع الدراسة و الادوات المستخدمة لجمع البيانات مع استعراض مختلف خصائص عينة الدراسة بعد تحليل الخصائص الديمغرافية للعينة .

المبحث الثاني نتائج التحليل الاحصائي و اختبار الفرضيات من خلال القيام بتحليل مختلف مخرجات برنامج SPSS و القيام بنفي او اثبات فرضيات الدراسة .

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة

المطلب الأول: طريقة الدراسة

1. منهج الدراسة:

يبين المنهج مختلف الخطرات التي يعتمد عليها الباحث في اعداد البحث وذلك للوصول الى النتائج والأهداف الموضوعية، ومنه يمكن اعتبار المنهج على انه الطريقة التي يتبعها الباحث الدراسة ظاهرة ما او موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها. وبغية تحقيق الأهداف المرجوة من البحث يتم الاعتماد على المناهج التالية:

أ - المنهج الوصفي التحليلي: الذي يتيح لنا جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل اليها وتحليلها وتفسيرها.

ب - المنهج الاحصائي: الذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات. ليقيم (اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي)

وذلك من خلال عينة من مؤسسة موبيليس باستخدام مصدرين اساسين للمعلومات:

- ❖ المصادر الثانوية: وتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الملتقيات والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.
- ❖ المصادر الأولية: وتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبانة مخصصة لهذا الغرض، وزعت على مجموعة من عمال مؤسسة موبيليس الواقعة بمدينة ورقلة ولاية ورقلة.

2. مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة: ويتكون مجتمع الدراسة من عينة من موظفي المؤسسة محل الدراسة والموضحة في الجدول ادناه.

الجدول (2-2):

المؤسسة	راس المال	نوع نشاط المؤسسة	عدد العمال
مؤسسة موبيليس	25000.000.000	خدماتي تجاري	80

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات المؤسسة

عينة الدراسة: قام الباحث بسحب عينة عشوائية قدرها 47 من اصل 80 عامل و هو مجموعة عدد العمال بالمؤسسة محل الدراسة، حيث تم توزيع 47 استبانة على العمال الإداريين بالمؤسسة المذكورة سلفا، و تم استرجاع 40 استبيان أي ما يعادل 94.٪، و بلغ عدد الاستبيانات التي لم تسترجع ب 7 استبيانات أي نسبة 6.٪. والجدول ادناه يوضح توزيع عينة الدراسة.

الجدول (2-3): يوضح عينة الدراسة

عدد الاستبانات	الموزع	المسترجع	الغير مسترجع
العدد	47	40	7
النسبة	%100	%85	%15

المصدر: من اعداد الطالبة وفقا لتوزيع الاستبيان

3. خصائص عينة الدراسة:

تتميز عينة الدراسة بمجموعة من الخصائص يمكن ايضاحها في ما يلي:

ا. متغير الجنس

الجدول: (2-4) يوضح توزيع افراد الدراسة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الفئة
77%	29	ذكر
23%	11	انثى
100%	40	مجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان نسبة الذكور بلغ 77%

و هي اقل من الاناث التي بلغت 23% ويعود ذلك الى طبيعة قطاع النشاط التي أجريت فيه الدراسة و الذي كان معظم عمال الإدارة ذكور.

ب. متغير العمر

الجدول: (2-5) يوضح توزيع افراد الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	فئة العمر
22%	9	من 20 الى 30 سنة
53%	21	من 31 الى 40 سنة
25%	10	من 41 الى 50 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول ارتفاع في نسبة الفئة ما بين 31 الى 40 سنة و ما يمكننا استنتاجه من خلال ذلك انها تعبر على وجود افراد ذو الاقدمية والخبرة و الكفاءة في المؤسسة.

ج.المستوى التعليمي:

الجدول: (2-6) يوضح توزيع افراد حسب الفئة الوظيفية

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
27%	11	ثانوي اقل
60%	24	شهادة تدرج
23%	5	شهادة ما بعد التدرج
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب الاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال بيانات الجدول و المتعلق بتوزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي ان (60%) من المستجيبين ذو المستوى شهادة تدرج و هذا دليل على ان المؤسسة لديها كفاءات بشرية ،متوسطة المستوى مما يدفع هته الاخيرة للابداع المستمر في تاديتها لمهامها .

ث.الخبرة المهنية:

الجدول: (2-7) يوضح توزيع افراد حسب مستوى الاقدمية المهنية

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة المهنية
30%	12	5سنوات فاقل
27%	11	من 6 الى 10 سنوات
33%	13	من 11 الى 15 سنوات
7%	3	من 16 الى 20 سنة
3%	1	اكبر من 20 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال المعلومات التي يوضحها الجدول نلاحظ ان اكبر نسبة لسنوات الخبرة المهنية لفئة من 11الى 15 سنة خبرة بنسبة (33%) هي نسبة مرتفعة و منطقية و هذا ما يدل على ان المؤسسة تقوم بتوظيف و الاحتفاظ بالعمال ذو الخبرة و الاقدمية نوعا ما ، وتليها فئة من 5 سنوات فاقل و من 6 الى 10 سنوات بنسبة (27%) و هذا يرجع الى طبيعة استحداث المناصب المشغلة . في حين فئة اكثر من 16 سنة بنسبة (7%) و 20 سنة (3%) تقريبا منعدمة.

المطلب الثاني : الادوات المستخدمة في الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة في مجال المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي و قد تم إعداد استبانته وفقا لمقياس ليكارت (موافق تماما ، موافق ، محايد، غير موافق، غير موافق اطلاقا) وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أقسام تتمثل في:

القسم الاول و يتضمن هذا القسم المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية ،المهنية الفئة الوظيفية)

القسم الثاني و يتضمن المتغير المستقل و المناخ التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الهيكل التنظيمي ،الخوافز ،نمط القيادة).

و شملت هذه الأبعاد (15) عبارة، موزعة لكل بعد 5 عبارات قسمت وفق لمقياس ليكارت الخماسي .

القسم الثالث و يتضمن المتغير التابع المتمثل في السلوك الابداعي و شمل هذا القسم 15 عبارة مقسمة وفقا لمقياس ليكارت الخماسي .

الجدول (2-8) العبارات التي تقيس ابعاد المناخ التنظيمي

البعء	رقم العبارات
الهيكل التنظيمي	(5,4,3,2,1)
الخوافز	(10,9,8,7,6)
نمط القيادة	(15,14,13,12,11)

المصدر : م إعداد الطالبة وفقا لمعطيات الدراسة.

الجدول : (2-9) العبارات التي تقيس السلوك الابداعي للعاملين

البعء	رقم العبارات
السلوك الابداعي	30-16

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمعطيات الدراسة

2 صدق أداة الدراسة

يقصد بالصدق أن أداة الدراسة تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئا آخر وفي اطار حرص الباحث على تحقيق الصدق لحتوى استمارة الاستبانة ، قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين تألفت من ثلاثة مختصين في المجال و أسماء المحكمين في الملحق رقم 1 وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل و إضافة في ضوء المقترحات المقدمة ، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

3 ثبات أداة الدراسة

يعتبر الثبات أن الاختبار يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره و قام الباحث بالتأكد من ثبات الأداة عن طريق حساب معامل الثبات الفا كرونباخ الذي يوضحه الجدول الموالي

الجدول (2-10) يوضح معامل الثبات الكلي للاستبانة.

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات الفا كرونباخ
المناخ التنظيمي و اثره على السلوك الابداعي	30	0.94

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمعطيات الدراسة

من خلال الجدول رقم 8.2 يمكن أن نلاحظ قيمة الفا كرونباخ تقدر ب 0.94 وهي أكبر من 0.62 ، أي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي 0.94 وهي تعبر عن إمكانية ثبات النتائج التي يمكن ان يعطيها الاستبيان مرة أخرى أو بعبارة أخرى ، في حالة ما إذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد و في نفس الظروف فإن 94 % من أفراد العينة المدروسة تكون لها نفس الإجابة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

قام الباحث في هذه الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التحقق من ثبات أو صدق أداة الدراسة والتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، وهذه الأساليب هي:

- 1- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد عينة الدراسة .
- 2- معامل كرونباخ ألفا لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- 3- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد أهمية الدراسة لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة .
- 4- معامل الانحدار المتعدد وذلك لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع .
- 5- اختبار التوزيع الطبيعي normal distribution لمعرفة طبيعة توزيع افراد عينة الدراسة .
- 6- كما استخدم الباحث مقياس ليكارت الخماسي التالي في محوري دراسته

الجدول رقم (2-11) يوضح مقياس ليكارت الخماسي

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

المصدر : من إعداد الطالبة

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي، كونها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد:

$$\text{المدى (RANGE): } 5-3 = 1 + 2 + 3 + 4 + 5$$

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج فروض الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي

للإجابة على هذه الفرضية قام الباحث بحساب معامل الارتباط ، ومستوى الدلالة لاستجابة افراد عينة الدراسة على العبارات

الممثلة لمحور المناخ التنظيمي ، وذلك وفقا للابعاد المكونة له وهي نمط القيادة، الحوافز، و الهيكل التنظيمي.

الجدول رقم (2-12) يوضح نتائج معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي و ابعادها

نمط القيادة	الحوافز	الهيكل التنظيمي	المناخ التنظيمي		
673,0**	0.506**	0.487**	0.659**	معامل الارتباط	السلوك الابداعي
000,0	100,0	100,0	000	مستوى الدلالة	
40	04	04	04	العينة	

مصدر: من اعداد طالب من مخرجات spss

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى الى السمات الشخصية و

الوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية المهنية، الفئة الوظيفية)

جدول رقم (2-13) يوضح نتائج اختبار T الاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير الجنس

الجنس	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	29	119,3	729,0	627,0	38	534,0
أنثى	11	957,2	728,0			

مصدر: من اعداد طالب من مخرجات spss

جدول رقم (2-14) نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير العمر

مستوى الدلالة	F المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	العمر
593,0	055,1	761,0	059,3	9	1
		778,0	209,3	21	2
		535,0	806,2	10	3
		723,0	075,3	04	المجموع الكلي

مصدر: من اعداد الطالبة من مخرجات spss

جدول رقم (2-15) نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير الفئة

الوظيفية

مستوى الدلالة	F المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	الفئة الوظيفية
338,0	1.118	0	2,3	01	1
		768,0	977,2	30	2
		518,0	385,3	09	3
		723,0	075,3	04	المجموع الكلي

مصدر: من اعداد الطالبة من مخرجات spss

جدول رقم (2-16) نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير

المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	F المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤهل العلمي
0.040	3.525	0.744	654,2	11	1
		0.696	169,3	24	2
		337,1	546,3	5	3
		723,0	075,3	04	المجموع الكلي

مصدر: من اعداد الطالبة من مخرجات spss

جدول رقم (2-17). نتائج اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي حسب متغير الاقدمية

مستوى الدلالة	F المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	الخبرة المهنية
719,0	524,0	784,0	955,2	12	1
		598,0	303,3	2	11
		840,0	025,3	3	13
		480,0	8,2	04	3
		0	466,3	5	1
		723,0	075,3	47	المجموع الكلي

مصدر: من اعداد الطالبة من مخرجات spss

المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة (المناقشة):

اختبار وتحليل فرضيات الدراسة:

لقد تم اعتماد قاعدة القرار التالية لاختبار الفرضيات

-قبول: اذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05

-رفض: اذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05

1\| اختبار وتحليل الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة منها لقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول رقم (2).

اختبار وتحليل الفرضية الرئيسية الأولى:

من خلال الجدول رقم 3 نجد ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.534

اختبار و تحليل الفرضية الرئيسية الاولى

ان قيمة الدلالة المحسوبة أكبر من الدلالة المعتمدة و بالتالي نرفض الفرضية 0 و نقبل الفرضية البديلة 1 و هذا يعني وجود علاقة معتمدة بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي و قد بلغت قوة العلاقة 67.3 و ذلك بناء على قيمة معامل الارتباط و هذا يفسر ان المناخ التنظيمي الملائم المؤسسة يساهم في زيادة الابداع لدى العاملين و زيادة الاعمال الفردية الموجهة نحو توليد و تطبيق و تقديم اشياء جديدة على اي مستوى تنظيمي

1-1 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الاولى

ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.001 اقل من المعتمدة 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الاولى 0 و نقبل الفرضية البديلة 1 و هذا يعني وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين البعد الاول المتمثل في الهيكل التنظيمي و المناخ التنظيمي و قد بلغت قوة العلاقة 48.7 و ذلك بناء على معامل الارتباط فالهيكل التنظيمي للمؤسسة له تاثير كبير فهو يعكس مدى تحديد الادوار و المسؤوليات بدقة للعاملين ما يخلق في المؤسسة مناخ تنظيمي ملائم يؤثر تأثيرا مباشرا ما يحقق لنا الاهداف المطلوبة .

2-1 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الثانية

ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.001 اقل من المعتمدة 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الاولى 0 و نقبل الفرضية البديلة 1 و هذا يعني وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين البعد الثاني المتمثل في الحوافز و المناخ التنظيمي و قد بلغت قوة العلاقة 50.6 و ذلك بناء على معامل الارتباط. و هذا ما يفسر لنا ان استخدام الادارة للمحفزات سوى ان كانت مادية او معنوية نتيجة اداء العامل لعمل ما يدفعه لتقدم المزيد و بالتالي المناخ التنظيمي السائد في المنظمة يصبح جد ملائم للعمل .

3-1 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الثالثة

ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.001 اقل من المعتمدة 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الاولى 0 و نقبل الفرضية البديلة 1 و هذا يعني وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين البعد الثاني المتمثل في نمط القيادة و المناخ التنظيمي و قد بلغت قوة العلاقة 67.3 و ذلك بناء على معامل الارتباط. فنمط القيادة المتبع في المنظمة من العناصر الاساسية لنجاح الادارة اذ ان له اثر كبير في

حركية الجماعة و نشاط المنظمة و في خلق التفاعل الانساني اللزم لتحقيق اهداف الفرد و المنظمة على حد سواء و بالتالي وجود مناخ تنظيمي يساعد العامل على اداء مهامه بسهولة .

اختبار و تحليل الفرضية الرئيسية الثانية و الفرضيات الفرعية المنبثقة منها

من خلال مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول (3)(4)(5)(6)(7)(8) الواردة

1-2 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الاولى

من خلال الجدول رقم 3 نجد ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.534 اكبر من المعتمدة 0.05 و بالتالي نقبل الفرضية الاولى و نرفض الفرضية 1 البديلة و هذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعلملين تعزي لمتغير الجنس و قد بلغ المتوسط الحسابي لاجابات الذكور 3.119 و الانحراف المعياري 0.729 اما لدى اجابات الاناث فقد بلغ 2.957 و الانحراف المعياري 0.728 و هذا يشير الى تقارب اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي لدى الجنسين و يظهر

اختبار و تحليل الفرضية الرئيسية الاولى

ان قيمة الدلالة المحسوبة اكبر من الدلالة المعتمدة و بالتالي نرفض الفرضية 0 و نقبل الفرضية البديلة 1 و هذا يعني وجود علاقة معتمدة بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي و قد بلغت قوة العلاقة 67.3 و ذلك بناء على قيمة معامل الارتباط و هذا يفسر ان المناخ التنظيمي الملائم المؤسسة يساهم في زيادة الابداع لدى العاملين و زيادة الاعمال الفردية الموجهة نحو توليد و تطبيق و تقديم اشياء جديدة على اي مستوى تنظيمي

1-1 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الاولى

ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.001 اقل من المعتمدة 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الاولى 0 و نقبل الفرضية البديلة 1 و هذا يعني وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين البعد الاول المتمثل في الهيكل التنظيمي و المناخ التنظيمي و قد بلغت قوة العلاقة 48.7 و ذلك بناء على معامل الارتباط فالهيكل التنظيمي للمؤسسة له تاثير كبير فهو يعكس مدى تحديد الادوار و المسؤوليات بدقة للعاملين ما يخلق في المؤسسة مناخ تنظيمي ملائم يؤثر تأثيرا مباشرا ما يحقق لنا الاهداف المطلوبة .

2-1 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الثانية

ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.001 اقل من المعتمدة 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الاولى 0 و نقبل الفرضية البديلة 1 و هذا يعني وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين البعد الثاني المتمثل في الحوافز و المناخ التنظيمي و قد بلغت قوة العلاقة 50.6 و ذلك بناء على معامل الارتباط. و هذا ما يفسر لنا ان استخدام الادارة للمحفزات سوى ان كانت مادية او معنوية نتيجة اداء العامل لعمل ما يدفعه لتقدم المزيد و بالتالي المناخ التنظيمي السائد في المنظمة يصبح جد ملائم للعمل .

3-1 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الثالثة

ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.001 اقل من المعتمدة 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الاولى 0 و نقبل الفرضية البديلة 1 و هذا يعني وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين البعد الثاني المتمثل في نمط القيادة و المناخ التنظيمي و قد بلغت قوة العلاقة

67.3 و ذلك بناء على معامل الارتباط. فنمط القيادة المتبع في المنظمة من العناصر الاساسية لنجاح الادارة اذ ان له اثر كبير في حركية الجماعة و نشاط المنظمة و في خلق التفاعل الانساني اللزم لتحقيق اهداف الفرد و المنظمة على حد سواء و بالتالي وجود مناخ تنظيمي يساعد العامل على اداء مهامه بسهولة .

اختبار و تحليل الفرضية الرئيسية الثانية و الفرضيات الفرعية المنبثقة منها

من خلال مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول (3)(4)(5)(6)(7)(8) الواردة

2-1 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الاولى

من خلال الجدول رقم 3 نجد ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.534 اكبر من المعتمدة 0.05 و بالتالي نقبل الفرضية الاولى و نرفض الفرضية 1 البديلة و هذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعلملين تعزي لمتغير الجنس و قد بلغ المتوسط الحسابي لاجابات الذكور 3.119 و الانحراف المعياري 0.729 اما لدى اجابات الاناث فقد بلغ 2.957 و الانحراف المعياري 0.728 و هذا يشير الى تقارب اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي لدى الجنسين و يظهر جليا ان المناخ التنظيمي يثمر ايجابا على كلا الجنسين و انالمرأة اصبحت تساوي الرجل في المراكز الريادية و انما لا تقل اهمية على الذكر في اداء المهام مادام المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة يحفز للسلوك الابداعي .

2-2 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الثانية

من خلال الجدول رقم 2 نجد ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.359 اكبر من المعتمدة 0.05 و بالتالي نقبل الفرضية الاولى و نرفض الفرضية 1 البديلة و هذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين تعزي لمتغير السن و قد بلغ المتوسط الحسابي للفئة العمرية الاولى من 20 الى 30 سنة 3.059 بانحراف معياري قدر ب 0.761 اما الفئة العمرية الثانية من 31 الى 40 سنة فقد قدر المتوسط الحسابي لها ب 3.209 بانحراف معياري قدر ب 0.778 اما الفئة الثالثة من 41 الى 50 فبالنسبة للمتوسط الحسابي لها فقد قدر ب 3.075 اما الانحراف المعياري 0.723 و عليه نستنتج انه في الفئة العمرية الثانية يمكننا ملاحظة ان نسبة المتوسط الحسابي مرتفعة و هذا لتطورالعمال مع تطور المؤسسة بعد انفصالها عن الشركة الام من اتصالات الجزائر الى المديرية الجهوية موبيليس و بالتالي اكتسابهم للخبرة و خلق مناخ تنظيمي خاص بهته المؤسسة و ملائم لعمالها . تليه الفئة العمرية الاولى و هم العمال الجدد الذين عليهم الاقتداء بهم و الانصهار في المجموعة اما الفة العمرية الاخيرة يظهر عليها تاثير المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي رغم ترسخ خبرتها لقديمة ال انما تجد صعوبة في الاندماج مع باقي الفئات بسبب التغيير الحاصل في المنظمة بعد تطورها و في الاخير يمكننا القول ان المناخ التنظيمي السائد يؤثر ايجابا على العموم في المؤسسة .

2-3 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الثالثة

من خلال الجدول رقم 2 نجد ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.338 اكبر من المعتمدة 0.05 و بالتالي نقبل الفرضية الاولى و نرفض الفرضية 1 البديلة و هذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين تعزي لمتغير الفئة الوظيفية و قد بلغ المتوسط الحسابي للفئة الوظيفية الاولى المتمثلة في الادارة العليا 3.2 بانحراف

معياري قدر ب0 اما الفئة الثانية المتمثلة في الادارة الوسطى فكان المتوسط الحسابي قد بلغ 2.977 بانحراف معياري 0.768 و الفئة الثالثة المتمثلة في الادارة الدنيا قدر متوسطها الحسابي ب 3.075 و انحرافها المعياري 0.723 و من خلال ذلك نستنتج انه يوجد توافق في حيث ان الادارة العليا تتبنى مهمة خلق مناخ تنظيمي ملائم ليساعد الموظفين على ترقية السلوك الابداعي لديهم و الذي يظهر جليا في كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للطبقة الدنيا في المؤسسة و التي تمثل الفئة التنفيذية اما الفئة الوسطى فهي الفئة التي تسهر على توفير هذا المناخ . و هي تعتبر حلقة وصل بين الادارة العليا و الفئة التنفيذية .

2-4 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الرابعة

من خلال الجدول رقم 3 نجد ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.040 اقل من المعتمدة 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الاولى و نقبل الفرضية البديلة 1 و هذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة احصائية لاثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين تعزي لمتغير المؤهل العلمي و قد بلغ و قد بلغ المتوسط الحسابي للفئة الاولى المتمثلة في مؤهل ثانوي اقل 2.654 بانحراف معياري قدر ب0.744 اما الفئة الثانية المتمثلة مؤهل شهادة التدرج فكان المتوسط الحسابي قد بلغ 3.169 بانحراف معياري 0.696 و الفئة الثالثة المتمثلة في مؤهل شهادة ما بعد التدرج قدر متوسطها الحسابي ب 3.546 و انحرافه

المعياري 0.337 و ذلك للتباين مستويات المؤهلات العلمية يخلق فوارق في مستوى الابداع في تادية المهام حيث نلاحظ ان الشهادات العليا يجدون صعوبة في ايصال الفكرة لاصحاب الشهادات الدنيا لما اكتسبوه من مصطلحات و خبرات فنية اثناء دراساتهم ف حين يعتمد اصحاب الشهادات الدنيا علماخبرة المهنية اكثر من الاساليب العلمية المستحدثة

2-5 اختبار و تحليل الفرضية الفرعية الخامسة

من خلال الجدول رقم 2 نجد ان قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.719 اكبر من المعتمدة 0.05 و بالتالي نقبل الفرضية الاولى و نرفض الفرضية 1 البديلة و هذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين تعزي لمتغير الاقدمية المهنية و قد بلغ المتوسط الحسابي للفئة الاولى المتمثلة في الافراد من 5 سنوات خبرة اقل 2.955 بانحراف معياري قدر ب0.784 اما الفئة الثانية المتمثلة في الافراد من 6 الى 10 سنوات خبرة فكان المتوسط الحسابي قد بلغ 3.303 بانحراف معياري 0.598 و الفئة الثالثة المتمثلة في الافراد من 11 الى 15 سنة خبرة قدر متوسطها الحسابي ب 3.025 و انحرافها المعياري 0.840 و الفئة الرابعة المتمثلة في الافراد من 16 الى 20 سنة خبرة قدر متوسطها الحسابي ب 2.8 و انحرافها المعياري 0.480 و الفئة الخامسة المتمثلة في الافراد من 20 سنة خبرة افما اكثر و من خلال هته النتائج يمكننا ان نلاحظ ان فئة افراد العينة من 11 الى 15 سنة خبرة يغلب عددهم عن باقي الفئات و يرجع ذلك الى ان المؤسسة تقوم بتوظيف ذوي الخبرة و الاقدمية تليها فئة الافراد من 5 سنوات خبرة اقل و هذا راجع لنمو المؤسسات المتزايد و توظيفها لكفاءات شابة و استغلالها من خلال توظيف جهودها و طاقاتها و بهذا تحقق المؤسسة التقدم و الازدهار و تحفز السلوك الابداعي للعمال بتوفير المناخ التنظيمي الملائم لهم .

ربط النتائج بالفرضيات

-اختبار صحة الفرضية الرئيسية الاولى و الفرضيات المنبثقة منها

اثبتت الدراسة انه توجد علاقة بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي محل الدراسة من خلال حساب مستوى الدلالة المحسوبة 0.000 الذي هو اقل من المعتمدة 0.005 و قد بلغت قوة العلاقة 0.659 و التي هي قيمة طردية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي .

و قد توصلت الدراسة الى نفي الفرضية الرئيسية الاولى و التي هي لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي .

-اختبار الفرضية الفرعية الاولى

اثبتت الدراسة انه توجد علاقة بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي محل الدراسة من خلال مستوى الدلالة المحسوبة 0.001 و الذي هو اقل من الدلالة المعتمدة 0.05 و هذا ما يعززه معامل الارتباط الذي قدرت قيمته ب 0.487 . و قد توصلت الدراسة الى نفي الفرضية الاولى و التي هي انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي و السلوك الابداعي محل الدراسة .

-اختبار الفرضية الفرعية الثانية

اثبتت الدراسة انه توجد علاقة بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي محل الدراسة من خلال مستوى الدلالة المحسوبة 0.001 و الذي هو اقل من الدلالة المعتمدة 0.05 و هذا ما يعززه معامل الارتباط الذي قدرت قيمته ب 0.506 . و قد توصلت الدراسة الى نفي الفرضية الاولى و التي هي انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز و السلوك الابداعي محل الدراسة .

-اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

اثبتت الدراسة انه توجد علاقة بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي محل الدراسة من خلال مستوى الدلالة المحسوبة 0.00 و الذي هو اقل من الدلالة المعتمدة 0.05 و هذا ما يعززه معامل الارتباط الذي قدرت قيمته ب 0.673 . و قد توصلت الدراسة الى نفي الفرضية الاولى و التي هي انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي و السلوك الابداعي محل الدراسة .

-اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية و الفرضيات المنبثقة منها

الفرضية الفرعية الاولى و التي تمثل نتائج اختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي حسب متغير

الجنس

اثبتت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي تعزى للجنس محل الدراسة من خلال حساب مستوى الدلالة المحسوبة 0.534 الذي هو اكبر من المعتمدة 0.005 و هذا ما يعززه المتوسط الحسابي الذي قيمته 3.119 بالنسبة للذكور و 2.957 بالنسبة للإناث بانحراف معياري قدر ب 0.729 للذكور و 0.728

للإناث .

و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الاولى و التي هي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للجنس

الفرضية الفرعية الثانية و التي تمثل نتائج اختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي حسب متغير

السن

اثبتت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي تعزى للسن محل الدراسة من خلال حساب مستوى الدلالة المحسوبة 0.359 الذي هو اكبر من المعتمدة 0.005 و هذا ما يعززه المتوسط الحسابي الذي قيمته 3.059 بالنسبة لعينة الافراد ما بين 20-30 سنة و بانحراف معياري قدر ب 0.761 و متوسط حسابي 3.209 لعينة الافراد ما بين 31-40 سنة بانحراف معياري قدر ب 0.778 اما العينة الاخيرة و التي تتراوح اعمارهم ما بين 41-50 فقد بلغ متوسط حسابهم 2.806 و انحراف معياري ب 0.535 .

و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الاولى و التي هي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للسن.

الفرضية الفرعية الثالثة و التي تمثل نتائج اختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي حسب متغير

الفئة الوظيفية

اثبتت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي تعزى للفئة الوظيفية محل الدراسة من خلال حساب مستوى الدلالة المحسوبة 0.338 الذي هو اكبر من المعتمدة 0.005 و هذا ما يعززه المتوسط الحسابي الذي قيمته 3.2 بالنسبة لعينة الافراد بالادارة العليا و بانحراف معياري قدر ب 0 و متوسط حسابي 2.977 لعينة الافراد بالادارة الوسطى بانحراف معياري قدر ب 0.768 اما العينة الاخيرة و التي هي الادارة الدنيا فقد بلغ متوسط حسابهم 3.385 و انحراف معياري ب 0.518 .

و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الاولى و التي هي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للفئة الوظيفية .

الفرضية الفرعية الرابعة و التي تمثل نتائج اختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي حسب متغير

للمؤهل العلمي

اثبتت الدراسة انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي تعزى للمؤهل العلمي محل الدراسة من خلال حساب مستوى الدلالة المحسوبة 0.040 الذي هو اقل من المعتمدة 0.005 و هذا ما يعززه المتوسط الحسابي الذي قيمته 2.654 بالنسبة لعينة الافراد بمستوى ثانوي فاقل و بانحراف معياري قدر ب 0.744 و متوسط حسابي 3.169 لعينة الافراد بمستوى شهادة تدرج بانحراف معياري قدر ب 0.696 اما العينة الاخيرة و التي هي شهادة ما بعد التدرج فقد بلغ متوسط حسابهم 3.546 و انحراف معياري ب 0.337 .

وقد توصلت الدراسة الى نفي الفرضية الاولى و التي هي لا توجد فروق احصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي تعزي للمؤهل العلمي .

الفرضية الفرعية الخامسة و التي تمثل نتائج اختبار الفروق لمتوسطات المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي حسب متغير

متغير الاقدمية المهنية

اثبتت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي تعزي للاقدمية محل الدراسة من خلال حساب مستوى الدلالة المحسوبة 0.719 الذي هو اكبر من المعتمدة 0.005 و هذا ما يعززه المتوسط الحسابي الذي قيمته 2.955 بالنسبة لعينة الافراد الذين لهم 5 سنوات خبرة فاقل و بانحراف معياري قدر ب 0.784 و متوسط حسابي 3.303 لعينة الافراد الذين لهم من 6 الى 10 سنوات خبرة بانحراف معياري قدر ب 0.598 اما عينة الافراد الذين لهم من 11 الى 15 سنة خبرة الادارة فقد بلغ متوسط حسابهم 3.025 و انحراف معياري ب 0.840 و الافراد من 16 الى 20 سنة خبرة متوسطهم الحسابي 2.8 و انحرافهم العياري 0.480 و اخيرا فئة الاكثر من 20 سنة خبرة فقد بلغ المتوسط الحسابي لهم 3.466 و انحراف معياري قدر ب 0 .

و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الاولى و التي هي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزي لمتغير الاقدمية المهنية .

خلاصة الفصل

- اشتمل هذا الفصل على دراسة الحالة التي قمنا بها بالمديرية الجهوية موبيليس - ورقلة حيث تعتبر من المؤسسات الرائدة في مجال عملها و قد تطرقنا في الجزء الاول من هذا الفصل الى منهجية الدراسة الميدانية من خلال استعراض مجتمع الدراسة و طريقة جمع البيانات وكذا خصائص عينة الدراسة عن طريق حساب التكرارات و النسب المئوية .
- اما في الجزء الثاني فقد تناولنا فيه تحليل نتائج الدراسة وكذا تفسيرها و قد توصلنا الى مايلي
- 1- توجد علاقة بين السلوك المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي بالمديرية الجهوية موبيليس ورقلة .
 - 2- توجد علاقة بين الهيكل التنظيمي و السلوك الابداعي بالمديرية الجهوية موبيليس ورقلة.
 - 3- توجد علاقة بين الحوافز و السلوك الابداعي بالمديرية الجهوية موبيليس ورقلة.
 - توجد علاقة بين نمط القيادة و السلوك الابداعي بالمديرية الجهوية موبيليس ورقلة.
 - 4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى ل *السن *الجنس *الاقدمية الوظيفية*
 - 5- توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى ل المؤهل العلمي .

خاتمة

الخاتمة

تحاول المؤسسات في هذا الوقت العمل على تحسين ادائها لما له من اثر ايجابي على نجاحها في تحقيق اهدافها حيث تتبنى بعض المؤسسات فكرة مكافاة عاملها لما يقدمونه من مساهمات و افكار جديدة بل و توصلت الى اشراك الافراد في اتخاذ القرارات لضمان وجود مناخ ملائم للعاملين يساعدهم على الابداع في سلوكهم و عملهم و تادية المهام التي كلفو بها و قد حاولنا من خلال هذا البحث معالجة احد المواضيع المهمة في تسيير و نجاح المنظمات الا و هو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين اي محاولة معرفة ما اذا كان لهته الاستراتيجية اثرا ايجابيا على السلوك الابداعي للعاملين عدمه و قد اشتمل هذا البحث في الجانب النظري الذي تطرقنا فيه للعرض و التحليل لمتغيرات البحث و التي تمثلت في المتغير المستقل الا و هو المناخ التنظيمي و المتغير التابع و الذي هو السلوك الابداعي حيث تناولنا في الفصل النظري الاطار النظري للمناخ التنظيمي و السلوك الابداعي .

اما في الفصل الثاني فقد تم تخصيصه للجانب التطبيقي من خلال دراسة الحالة التي تمت على مستوى المديرية الجهوية لموبيليس – ورقلة مع عرض و تحليل النتائج المتوصل اليها من خلال اداة الدراسة الا و هي الاستبيان .

النتائج النظرية

- هناك اثر للمناخ التنظيمي على السلوك الابداعي لمديرية الجهوية موبيليس - ورقلة
- ان المناخ التنظيمي يعتبر من الاشياء المهمة في المؤسسة للتوصل الى تحقيق الاهداف المرجوة من خلال توفير البيئة الملائمة داخل المؤسسة
- ان السلوك الابداعي في المنظمة يظهر من خلال القدرة على التغيير .

النتائج التطبيقية

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي في المديرية الجهوية موبيليس - ورقلة.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين السلوك الابداعي و كما من الحوافز و نمط القيادة و الهيكل التنظيمي في المديرية الجهوية موبيليس - ورقلة
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للجنس و السن و الاقدمية المهنية في المديرية الجهوية موبيليس - ورقلة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي تعزى للمؤهل العلمي . في المديرية الجهوية موبيليس - ورقلة

* الاقتراحات

- 1- يجب على المؤسسة ان تركز على السلوك الابداعي للعاملين و الافكار المقترحة من قبلهم لانها من تعتبر اهم الاستراتيجيات التي تساعد على تنمية مواردها البشرية و تحقيق التوازن بين اهدافها و اهداف العاملين
- 2- العمل على نقل الافكار الابداعية للادارة العليا
- 3- توفير مناخ تنظيمي ملائم لتمكين العاملين من ممارسة مهامهم بدقة
- 4- تحفيز العمال باشراكهم بالمعلومات المتعلقة بالعمل لتمكينهم من اتخاذ القرارات المناسبة و الصحيحة في بعض المواقف دون اللجوء الى الادارة العليا .

افاق الدراسة

- لقد حاولنا و من خلال دراستنا لهذا الموضوع الامام بالجوانب التي رايناها مهمة و يبقى المجال مفتوح لدراسات اخرى حول هذا الموضوع دور القيادة الادارية في تعزيز السلوك الابداعي للعاملين
- اثر ظروف العمل على السلوك الابداعي للعاملين
- اثر ضغوط العمل على السلوك الابداعي للعاملين
- اثر المناخ التنظيمي في الاداء و الميزة التنافسية
- علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي
- ابعاد المناخ التنظيمي و تأثيره في تنمية القدرات الابداعية لدى الافراد .

قائمة المراجع

1. الكتب

1. حسين ناجي عارف ، السلوك التنظيمي ، الطبعة الاولى ، دار يافا العلمية للنشر و التوزيع ، عمان 2010 .
2. كامل المغربي ، سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم ، الطبعة الثالثة ، 2004 ، دار الفكر للنشر و التوزيع ص 303.
3. محمد حسن عمادات ، المناخ التنظيمي ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر 2010 ص15
4. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارية ، المجلد 8 العدد 16 المناخ التنظيمي و اثره في تسرب الموظفين بحث استطلاعي في معمل السجاد العراقي ، السنة 2016.
5. دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في معهد الادارة ، الرصافة اثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية د.محمد ناصر اسماعيل ، ا.نبيل ذنون جاسم ، ا.رنا ناصر صبر .
6. اثير حسو اسحق .دور ابعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الابداع الاداري في المنظمات الصناعية .دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الادوية و المستلزمات الطبية في محافظة نينوى .جامعة تكريت -كلية الادارة و الاقتصاد مجلو تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية / المجلد-8 /العدد 26/2012.
7. محمد بن عبد الرحيم بن سعيد ال ناقرو . الابداع مفهومه ووسائله و تنميته -ورقة عمل الابداع .ملتقى الرياض .جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية سنة 2011 .
8. محمد عم الزعبي .اثلر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين- دراسة حالة على شركة اورانج الاردنية للاتصالات في مدينة اربد .مجلة دراسات العلوم الادارية.جامعة جرش الاهلية الاردن. كلية الاقتصاد و العلوم الادارية .المجلد 40 .العدد2.السنة 2013 .
9. محمد ذيب .محمد الطراونة .اثر التمكين الاداري في السلوك الابداعي للعاملين دراسة حالة في البنوك التجارية الاردنية .مجلة الدراسات للعلوم الادارية .جامعة الاردن .كلية الاقتصاد و العلوم الادارية .المجلد 38.العدد 2.السنة 2011 .
- 10.عبد الرحمان توفيق.التفكير الابداعي و قرارات الادارة العليا .منهج الادارة العليا مركز الخبرات المهنية الادارة .بمبلك ص
11. عاطف عوض .اثر تطبيق عناصر الابداع الاداري في التطوير التنظيمي .دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان مجة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية .سورية العدد الثالث 2013 .
- 12.وفاء علي سلطان .زينب شلال عكار .التفكير الابداعي لدى المدراء و علاقته بحل المشكلات الادارية -دراسة تطبيقية في العديد من المنظمات الحكومية 2012.
- 13.موسى اللوزي .التنظيم الاداري الاساليب و الاستشارات .زمزم ناشرو و موزعو الاردن -عمان 2010 .
- 14.امينة عبد القادر ا.على عبد الله الحاكم .العلاقة بين مقومات و معوقات الابداع الاداري بالمستشفيات السودانية دراسة تطبيقية على بعض منظمات الاعمال متعدد الانشطة العاملة بمدينة الخرطوم /مجلة العلوم الاقتصادية .جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا .العدد 16 سنة 2015.

قائمة المراجع

15. يوسف حجي الطائي . مؤيد عبد الحسين الفضل . هاشم فوزي العبادي ادارة الموارد البشرية . مدخلاستراتيجي متكامل . عمان 2006 .

16. احمد ماهر . ادارة الموارد البشرية . الدار الجامعية . الاسكندرية . مصر 2003.2002.

2.مذكرات

1. جديدي نجية ، المناخ التنظيمي و اثره على الاداء الوظيفي للموارد البشرية ، مذكرة ماستر في العلوم السياسية ، جامعة محمد خيدر بسكرة ص 11 ، السنة 2013
2. حمد عبد الله عيسى تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين.دراسة ميدانية على ادارة المنافذ بشئون الجنسية و الجوازات و الاقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين .مذكرة الماجستير في ادارة الموارد البشرية .مملكة البحرين .2014
3. ايهاب محمود عايش الطيب .اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي .مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال . كلية التجارة الجامعة الاسلامية غزة 2008.
4. مذكرة ماستر -اثر ادارة المعرفة على السلوك الابداعي للعاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة - من اعداد الطالبة بلعام اسماء -دراسة حالة في المؤسسات الصحية بورقلة -/الضياء و المرشد /2015/2016
5. محمد السعيد جوال .التمكين و اثره على السلوك الابداعي في المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بمديرية الكهرباء و الغاز لولاية الجلفة .اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير /دون ذكر التخصص جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف .سنة 2015
6. جواهر عبد الهادي محمد العبيدي .اثر التوجه الابداعي و استراتيجية التدريب على اداء العاملين في شركة النفط الكويت .رسالة ماجستير في ادارة الاعمال .جامعة الشرق الاوسط 2013.
7. عبد الرحمان دحروج -اثر انماط القيادة على السلوك الابداعي للعاملين مذكرة ماجستير /غير منشورة /في علم التسيير . كلية الاقتصاد تخصص ادارة اعمال جامعة دمشق سنة 2009.
8. محمد السعيد جوال .التمكين و اثره على السلوك الابداعي في المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الجلفة .اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ./دون ذكر التخصص / جامعة حسيبة بن بوعلي . الشلف .سنة 2015
9. فروج محمد .المناخ التنظيمي و علاقته بالاداء الوظيفي لدى الاستاذ الجامعي .مذكرة ماستر في علم النفس .جامعة قاصدي مرياح ورقلة . الجزائر.2012.

1. 1 Anna Craft. Analys Of Research And Literature Oncreativity In Education Report Prepared For The Calification S And Curriculum Authority .March 2011 .
2. Kyung Hee Kim .Can We Trust Creativity Tests Are View Of The Torra Nce Test Of Creative Thinking (Ttct) Creativity Research Journal Vol .16-18-14-13.

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
I	الاهداء
II	الشكر
III	الملخص
V	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الاشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي و السلوك الابداعي	
	المبحث الأول: الادبيات النظرية للمناخ التنظيمي والسلوك الابداعي
	المطلب الأول: ماهية المناخ التنظيمي
	1/ مفهوم المناخ التنظيمي
	2/ اهمية المناخ التنظيمي
	3 انواع المناخ التنظيمي
	4 / ابعاد المناخ التنظيمي
	المطلب الثاني : الاطار المفاهيمي للسلوك الابداعي للعاملين
	1/: مفهوم الابداع و السلوك الابداعي
	2/عوامل السلوك الابداعي
	3/الحساسية للمشكلات
	4/الاصالة
	5/الاحتفاظ بالاتجاه
	6/قبول المخاطرة
	7/التحليل و الربط
	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية للمناخ التنظيمي و السلوك الابداعي

فهرس المحتويات

	المطلب الأول عرض الدراسات السابقة حول الموضوع
	1: الدراسات العربية
	2: الدراسات الاجنبية
	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني الدراسة الميدانية لواقع المناخ التنظيمي و اثره على السلوك الابداعي في المديرية الجهوية لمويليس -ورقلة -
	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
	المطلب الأول: طريقة الدراسة
	1. منهج الدراسة:
	2. مجتمع الدراسة:
	3. خصائص عينة الدراسة:
	المطلب الثاني : الادوات المستخدمة في الدراسة
	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
	المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة
	المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة (المناقشة):
	خلاصة الفصل
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق
	الفهرس