

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثليجي- الاغواط

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص ادارة اعمال



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في ادارة اعمال

الرضا الوظيفي كوسيط بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي

دراسة حالة لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
بجامعة عمار ثليجي بالأغواط

تحت اشراف الأستاذ:

- الهاشمي بعاج

من اعداد الطالبة:

- مريم ميهوبي

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	د. عبد القادر بن برطال
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "أ"	د. الهاشمي بعاج
ممتحنا	أستاذ مساعد "أ"	د. كريم بو عيسى

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، وصلى الله على سيدنا مُحَمَّد وعلى آله وصحبه أجمعين، الحمد لله والشكر له وحده على أن أمدني بالصحة والعافية وفتح علي بالعلم و المعرفة نسأله تعالى بأن ينفعنا به إن شاء الله تعالى، نحمده حمد العارفين به سبحانه وتعالى.

كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان و الامتنان للدكتور الأستاذ المشرف: الهاشمي بعاج على توجيهاته القيمة وصبره على مرافقتي لإنجاز هذا العمل المتواضع، والذي لم يبخل علي بتقديم نصائحه القيمة جعلها الله في ميزان حسناته إن شاء الله.

وايضا أتقدم بالشكر إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة بالشكر الجزيل على تشريفهم لنا بتقييمهم ومناقشتهم للمذكرة.

و أقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى كل من أعاننا على إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

اهداء

بعد مسيرة دراسية دامت سنوات حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقات والتعب ها انا اليوم أقف على عتبة تخرجي اقطف ثمار تعبي وارفع قبعتي بكل فخر. فاللهم لك الحمد قبل ان ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، لأنك وفقنتني على اتمام هذا العمل وتحقيق حلمي.

اهدي هذا النجاح:

إلى العزيز الذي احمل اسمه بكل فخر، الى أبي الذي كان سندي بلا حدود و الذي لا يتوانى عن تقديم كل ما يملك ليى فرحتي، إلى من أفقده ويرتعش قلبي لذكره إلى من فارقتني وطيفه ما زال يرفرف في سماء حياتي الى حبيب قلبي **مُحَمَّد الأمين رحمه الله**.

إلى الملاك التي وجودها يغمري بالاطمئنان الى من جعل الله الجنة تحت اقدامها، الى التي احتضني قلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها أمي، الى القلب الحنون ومصباح دربي **فتيحة هواري حفظها الله**.

إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى من مدت لي ايديهم في ضعفي وآمنو بقدرتي إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي اخوتي: **احمد، يحيى، عائشة، سارة وسمية رعاهم الله**.

إلى الغالي الذي يشاركني رحلة حياتي، إلى زوجي الذي راهن على نجاحي، الى من ساندني كي ارتدي فرحة أمي و أتم وعدى لأبي حبيبي **عبدالله زعابطة**.

إلى الذين يبهجهم نجاحي و الى كل من كان عوناً لي في هذا المسار.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي (الوسيط) بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي " و قد تم اجراء هذه الدراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الأغواط " و من اجل تحقيق هذا الهدف تم استخدام استبيان مكون من 43 فقرة كأداة لجمع البيانات من المبحوثين، فقد تم توزيعها على عينة قدرها (50) أستاذ دائم بالكلية بالإضافة للاستبيان الالكتروني، لتصبح (61) استبانة صالحة للتحليل ، و قد تمت معالجة البيانات بعد تجميعها و تفرغها و تحليلها باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية بالبرنامج الإحصائي Samart pls و EXCEL 2016spss24.0.

و بناء على ما سبق ذكره توصلنا لبعض النتائج التي أسفر عنها التحليل النظري و الدراسة الميدانية لظاهرة المدروسة، حيث كشفت وجود أثر لأحد أبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الابداعي وهو الهيكل التنظيمي دون غيره من الأبعاد المعتمدة في الدراسة، و بينت الدراسة ان الوساطة ليس لها تأثير بشكل مباشر.

الكلمات المفتاحية : مناخ تنظيمي، رضا وظيفي، سلوك الابداعي، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة عمار ثليجي بالأغواط

Abstract:

This study aimed to identify the role of job satisfaction as a mediator between organizational climate and creative behavior. The study was conducted on a sample of teachers from the Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences at the University of Laghouat. To achieve this aim, a questionnaire consisting of 43 items was used as a data collection tool. It was distributed to a sample of 50 permanent teachers at the faculty, in addition to the electronic questionnaire, making it a survey of 61 analyzable points. The data was compiled, analyzed and processed using structural equations modeling through the softwares Samart Pls and EXCEL 2016spss.

Based on the above, we have reached some conclusions derived from the theoretical analysis and the field study of the phenomenon under investigation. The study revealed that there is an impact of one of the organizational climate aspects, namely organizational structure, on creative behavior more than other aspects considered in the study. Moreover, the study indicated that the mediation has no direct effect on the study.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, creative behavior, Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences, Amar Telidji University of Laghouat

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
الصفحة	العنوان
II	شكر و عرفان
III	الاهداء
IV	ملخص الدراسة
V	فهرس المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الاشكال
أ-ك	مقدمة
الفصل الأول: الاطار النظري لكل من المناخ التنظيمي، السلوك الابداعي والرضا الوظيفي	
15	تمهيد
15	المبحث الاول: ماهية المناخ التنظيمي
15	المطلب الاول: مفهوم المناخ التنظيمي
20	لمطلب الثاني: مداخل المناخ التنظيمي
21	المطلب الثالث: ابعاد المناخ التنظيمي
25	المبحث الثاني: ماهية السلوك الابداعي
25	المطلب الاول: مفهوم السلوك الإبداعي
27	المطلب الثاني: النظريات المفسرة للسلوك الابداعي
31	المطلب الثالث: مستويات وابعاد السلوك الابداعي
35	المبحث الثالث: ماهية الرضا الوظيفي
35	المطلب الاول: مفهوم الرضا الوظيفي
38	المطلب الثاني: طرق قياس الرضا الوظيفي
42	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
44	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالاغواط	
46	تمهيد
46	المبحث الأول: تعريف بالمؤسسة محل الدراسة

46	المطلب الأول: تاريخ ونشأة جامعة عمار الثليجي الاغواط
48	المطلب الثاني: تعريف بجامعة عمار ثليجي الاغواط
49	المطلب الثالث: تعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وهيكلها تنظيمي
51	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية واختبار أداة القياس
51	المطلب الأول: منهج الدراسة خطوات تصميم وتنفيذ أداة الدراسة
53	المطلب الثاني: عرض خصائص مجتمع الدراسة
55	المطلب الثالث: الاتجاهات العامة لعبارات المحاور
63	المبحث الثالث: تقييم جودة النموذج واختبار فرضيات الدراسة
63	المطلب الاول: اختبار جودة النموذج القياسي
68	المطلب الثاني : تقييم صلاحية النموذج البنائي
74	المطلب الثالث: النموذج البنائي للمتغير الوسيط
82	المبحث الرابع: اختبار الفروق في عينة الدراسة
82	المطلب الاول: اختبار التوزيع الطبيعي
83	المطلب الثاني: اختبار T-TEST
85	المطلب الثالث: اختبار ANOVA
88	خلاصة الفصل
90	خاتمة
94	المراجع
101	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول		
الرقم	العنوان	الصفحة
01	مقياس ليكارت الخماسي	41
02	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	53
03	توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر	54
04	توزيع مجتمع الدراسة حسب سنوات الخدمة	54
05	مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاهات العامة للعبارات	55
06	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات بعد الهيكل التنظيمي	56
07	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيادة	57
08	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات	58
09	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات بعد التكنولوجيا	59
10	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات السلوك الابداعي .	60
11	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات الرضى الوظيفي	61
12	اتجاهات عبارات كامل.	62
13	قيمة الموثوقية وصحة التقارب	64
14	مؤشر ارتباط المتغير VC	66
15	مؤشر التحويلات المتقاطعة CL	67
16	مؤشرات معامل التحديد R2	71
17	مؤشر حجم التأثير F2	72
18	اختبار الصدق التمايزي حسب معيار سمة الاحادية للارتباط Htmt	73
19	مؤشر القدرة التنبؤية Q2	74
20	نموذج مسار الأثر المباشر	75
21	نموذج مسار الأثر المباشر من الدرجة الأولى المناخ التنظيمي	77
22	نموذج مسار الأثر غير المباشر من الدرجة الثانية لأبعاد المناخ التنظيمي	78
23	نموذج مسار الأثر غير المباشر من الدرجة الثانية المناخ التنظيمي	79
24	نتائج الفرضيات	80
25	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	82
26	اختبار T-test بالنسبة للجنس	84

85	اختبار T-test بالنسبة للسنوات الخدمة	27
86	اختبار (ANOVA) بالنسبة للعمر	28
87	اختبار (ANOVA) بالنسبة لسنوات الخدمة	29

قائمة الاشكال

قائمة الاشكال		
الصفحة	العنوان	الرقم
ك	نموذج الدراسة	01
20	انماط المناخ التنظيمي عند Halpin & Croft	02
27	عناصر العملية الابداعية	03
38	طرق قياس الرضا الوظيفي	04
43	العوامل المسببة والمؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي	05
50	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	06
69	النموذج البنائي قبل توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز	07
70	النموذج البنائي بعد توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز	08
75	نموذج المسار دون تفاعل الرضى الوظيفي كوسيط	09
76	نموذج الدراسة مع تفاعل الرضى الوظيفي كمتغير وسيط	10
78	نموذج الدراسة بالوساطة من الدرجة الثانية	11
83	مخطط الانتشار	12

مقدمة

يشهد العالم اليوم تحولات وتغيرات متسارعة نتيجة للانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، مما أدى إلى تعقيد البيئة وشدة المنافسة، وجعل المنظمات تواجه العديد من التحديات من أجل البقاء والاستمرار. ويعتبر الاهتمام بالعنصر البشري وتنميته أحد أهم هذه التحديات، كونه المحرك الأساسي لأي نشاط داخل المنظمة مهما كانت طبيعته. و تعد منظمات التعليم العالي بما تملكه من إمكانيات وقدرات بحثية صروحًا علمية قادرة على تطوير المجتمع وحل مشكلاته ودفعه نحو التقدم والرقي.

هذه التحولات لم تعد تسمح باستخدام نظم وأساليب التخطيط التقليدية التي تعتمد على التنبؤ والخبرة الماضية، بل باتت تفرض على المنظمات إجراء تغييرات جذرية في أساليبها الإدارية، والتخلي عن الطرق والإجراءات التقليدية. وقد أصبح من الضروري انتهاز أسلوب إبداعي يمكنها من مجابهة كل التحديات ومواكبة التغيرات الخارجية المتسارعة.

ومن بين الأساليب الحديثة التي أثبتت الدراسات فعاليتها في تعزيز الإبداع داخل أي منظمة هو المناخ التنظيمي، الذي يشير إلى مجموعة من القيم والعادات والتقاليد والطبقات الاجتماعية وتأثيرها على العملية الإدارية وسلوك العاملين داخل التنظيم، حيث تظهر أهمية المناخ التنظيمي من خلال العلاقة القائمة بينه وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى، خاصة في مجال التعامل بين الفرد والبيئة التنظيمية بشكل عام.

وعندما تسعى المنظمات إلى تحسين مناخها التنظيمي، فإنها تسعى بذلك إلى زيادة الثقة بين العاملين على مختلف المستويات الإدارية. هذه الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين تعتبر ركيزة أساسية لتحقيق الرضا الوظيفي، والذي بدوره يعتبر عنصرًا حيويًا يدفع العاملين إلى بذل قصارى جهدهم في أداء مهامهم، ويشجعهم على التفاني في العمل، مما يساهم بشكل كبير في غرس روح الإبداع داخل المنظمة.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لمحاولة التعرف على المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عمار ثليجي بالأغواط وأثره على السلوك الإبداعي لدى أساتذة الكلية بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

اولا: إشكالية البحث

بناء على ما سبق، فإنه يمكن بلورة مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للأساتذة بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

ويتفرع عن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات التي تسعى الدراسة إلى الإجابة عنها، وهي:

- ما مفهوم المناخ التنظيمي ومدى تطبيقه بالمؤسسة قيد الدراسة ؟
- ما مفهوم رضا الوظيفي بالمؤسسة قيد الدراسة ؟
- ما مدى اهتمام المؤسسة قيد الدراسة بالسلوك الابداعي؟
- هل يؤثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي؟ و هل هناك يلعب الرضا الوظيفي دور الوساطة و نوعها؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي لدى أساتذة الكلية بجامعة الأغواط على السلوك الابداعي عند مستوى معنوية 0.05

انطلاقا من هذه الفرضية، يمكن صياغة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها على النحو التالي:

1. لا يوجد تأثير دال احصائيا للهيكل التنظيمي على السلوك الابداعي عند مستوى معنوية 0.05
2. لا يوجد تأثير دال احصائيا للقيادة على السلوك الابداعي عند مستوى معنوية 0.05
3. لا يوجد تأثير دال احصائيا للمشاركة في اتخاذ القرارات على السلوك الابداعي عند مستوى معنوية 0.05
4. لا يوجد تأثير دال احصائيا للتكنولوجيا على السلوك الابداعي عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمناخ التنظيمي لدى أساتذة جامعة على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05

انطلاقاً من هذه الفرضية، يمكن صياغة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها على النحو التالي:

1. لا يوجد تأثير دال احصائياً للهيكل التنظيمي على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05
2. لا يوجد تأثير دال احصائياً للقيادة على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05
3. لا يوجد تأثير دال احصائياً للمشاركة في اتخاذ القرارات على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05
4. لا يوجد تأثير دال احصائياً للتكنولوجيا على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للرضى الوظيفي لأساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط على السلوك الابداعي عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية الرئيسية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبين تأثير أبعاد المناخ التنظيمي لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط على السلوك الابداعي باختلاف بياناتهم الشخصية والوظيفية عند مستوى معنوية 0.05

ثالثاً: أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من أهمية مواضيع متغيرات الدراسة المناخ التنظيمي، السلوك الابداعي والرضا الوظيفي، حيث تزايد الاهتمام في أوساط المنظرين و المنظمات بموضوعي السلوك الابداعي و الرضا الوظيفي وسبل تعزيزهما و التي من بينها تحسين المناخ التنظيمي.

و تتبع أهمية هذه الدراسة أيضاً من كونها تعالج موضوعاً هاماً يمكن أن يكون له أثر كبير على زيادة دافعية الأساتذة بصفة خاصة، والعمال في منظمات مشابهة. كما أن المقترحات التي توصلنا إليها قد تساعد على تبني أساليب و استراتيجيات مناسبة من أجل تحسين المناخ التنظيمي، رفع مستوى السلوك الابداعي وزيادة الرضا الوظيفي لدى أساتذة كليتنا و العمال في أي منظمات مشابهة.

و نأمل ان تقدم هذه الدراسة نتائج وتوصيات تساعد صناع القرار والقائمين على الإدارة على تبني ممارسات إدارية مبتكرة تسهم في خلق بيئة عمل محفزة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

رابعاً: أهداف البحث:

التعرف على تقييم العاملين للمناخ التنظيمي السائد بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بالأغواط.

- الكشف عن مستوى رضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.
- التعرف على مستوى السلوك الابداعي لدى العاملين في بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بالأغواط.
- تحديد العلاقة والأثر بين متغيرات الدراسة المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي، السلوك الابداعي.
- تحليل الدور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي من وجهة نظر عينة البحث.
- محاولة بناء نموذج نظري يربط بين المتغيرات الدراسة المناخ التنظيمي (متغير مستقل)، السلوك الابداعي (متغير تابع)، الرضا الوظيفي (متغير وسيط).

خامسا: منهج و أدوات الدراسة:

من أجل التوصل إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة، واختبار صحة فرضيات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي.

ولتغطية الجانب النظري للدراسة تم الاعتماد على المصادر الثانوية الجاهزة المتمثلة في الكتب، الدوريات، المنشورات الرسمية و الرسائل الجامعية. فيما تم في جانبها التطبيقي الاستعانة بالمصادر الأولية لجمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة، و التي تم تحليلها بشكل علمي منظم من خلال النمذجة بالمعادلات الهيكلية بالبرنامج الإحصائي وقد تم استخدام **Samart pls** و **EXCEL 2016spss24.0**.

سادسا: صعوبات الدراسة

من الصعوبات التي واجهتنا اثناء قيامنا بإنجاز البحث هي:

- صعوبة جمع المراجع ذات صلة بالموضوع.
- صعوبة قياس المتغيرات السلوكية كالرضا الوظيفي .
- تشابه المتغيرات وتدخل فيما بينها.
- توزيع الاستبيان كان في وقت غير مناسب نظرا لارتباط الاساتذة بالعمل.

سابعاً: حدود الدراسة:

تحكم هذه الدراسة الحدود التالية :

الحدود الموضوعية: ركزت دراستنا على فهم تغيرات الدراسة ودراسة العلاقة بينهم (المناخ التنظيمي كمتغير مستقل، السلوك الابداعي كمتغير تابع، الرضا الوظيفي كمتغير وسيط).

الحدود البشرية: يتمثل المجال البشري للدراسة في عينة من الأساتذة الدائمين مأخوذة من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

الحدود المكانية: يتحدد مجال دراسة حالة لدراستنا في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

الحدود الزمانية: غطت هذه الدراسة الفترة الزمنية الممتدة من: جانفي 2024 إلى غاية: ماي 2024

ثامنا: هيكل الدراسة:

لقد قسمنا هذه الدراسة الى قسمين اساسين الجانب النظري و الجانب الميداني:

الفصل الأول: يتمثل في الجانب النظري حيث تناولنا بشكل تفصيلي كل متغير على حدى من خلال ثلاث مباحث كالاتي:

المبحث الأول: ماهية المناخ التنظيمي

المبحث الثاني: ماهية السلوك الابداعي

المبحث الثالث: ماهية الرضا الوظيفي

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، وقسم بدوره إلى اربعة مباحث كالاتي:

المبحث الأول: تعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية واختبار أداة القياس

المبحث الثالث: تقييم جودة النموذج واختبار فرضيات الدراسة

المبحث الرابع: اختبار الفروق في عينة الدراسة

تاسعا: الدراسات السابقة:

نستعرض فيما يلي أهم الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة:

الدراسة المتعلقة بالمناخ التنظيمي:

- شتاتحة، عائشة، وعمام، ريم. (2017). أثر المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة حالة بمركز الضرائب ومديرية الضرائب بالأغواط. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 18، الجزائر.

تهدف هذه المقالة إلى دراسة تأثير المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية في مركز ومديرية الضرائب بالأغواط. تسعى المؤلفتان إلى فهم كيف يمكن لعوامل البيئة التنظيمية أن تؤثر على تصرفات الموظفين التي تتجاوز متطلبات الوظيفة الرسمية، مثل التعاون والمبادرة الذاتية.

تبنت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي والاستعانة بشبكة الانترنت للوصول إلى المقالات والأبحاث المحكمة والدوريات العالمية لبناء الإطار النظري، أما على الصعيد البحث الميداني فتم جمع البيانات من خلال الإجابة على الاستبيانات واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة (SPSS). يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين بمركز الضرائب ومديرية الضرائب بالأغواط، عددهم (112) موظفاً، حيث تم توزيع (98) استبانته على جميع الأقسام استجاب منهم (64) فرداً وبعد مراجعة الاستبيانات كانت (60) صالحة للتحليل وهي تمثل (93.75%) من مجتمع الدراسة.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين المناخ التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية. بينت الدراسة أن العناصر الرئيسية للمناخ التنظيمي التي تؤثر بشكل كبير على سلوك المواطنة تشمل الحوافز، نمط القيادة، والاتصال الفعال داخل المنظمة، كما أن الموظفين الذين يشعرون بالثقة من خلال المشاركة في اتخاذ بالمنظمة يكونون أكثر استعداداً للمشاركة في سلوكيات إيجابية تتجاوز متطلبات وظائفهم الأساسية.

و اقترحت المؤلفتان أن تهتم الإدارات بالبرامج التدريبية وتوفير الفرص ومنح الثقة للموظفين وذلك لاطهار ابداعاتهم وتحقيق الاداء المتميز بما ينسجم مع اهداف المنظمة.

الدراسة المتعلقة بالسلوك الابداعي:

- قريميط، وردة. (2020). مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بمنظمات الأعمال: دراسة ميدانية. أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة.

تهدف هذه الأطروحة إلى دراسة مدى مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية في منظمات الأعمال، وتم اختيار مؤسسة كوندور الكترونيكس للدراسة الميدانية. يسعى الباحث إلى تحديد العلاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة وقدرة الموظفين على الابتكار والإبداع في بيئات العمل.

اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، مستنداً إلى استبيان موجه لجميع أفراد المؤسسة. حيث تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (SPSS). يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، عددهم (383) موظفاً، حيث تم توزيع (137) استبانة وبعد مراجعة الاستبيانات كانت (130) صالحة للتحليل.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين أبعاد المنظمة المتعلمة والسلوك الإبداعي للموارد البشرية. أوضحت النتائج أن التعلم المستمر وتبادل المعرفة والقيادة الداعمة هي من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز الإبداع بين الموظفين. كما تبين أن هذه الأبعاد تشجع على بيئة عمل تتيح للموظفين الفرصة للتجربة والابتكار بدون خوف من الفشل.

أوصى الباحث بضرورة أن تركز مؤسسة كوندور الكترونيكس على تعزيز ثقافة التعلم وتبادل المعرفة ودعم القيادة لتحفيز الإبداع والابتكار.

الدراسة المتعلقة بالرضا الوظيفي:

- صابر بن عيسى. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية: دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة. رسالة دكتوراه، تخصص النشاط البدني والرياضي التربوي، جامعة محمد خيضر بسكرة.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ثانويات ولاية بسكرة. يسعى الباحث إلى فهم كيفية تأثير الرضا الوظيفي على جودة حياة الأساتذة في بيئة العمل.

تبنت الدراسة طريقة الحصر الشامل أي أنه أحد جميع مفردات المجتمع والبالغ عددهم بـ 124 أستاذ، واستخدم الباحث أداتين للدراسة وهما: مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (سالم الفهد 2017)، ومقياس جودة

الحياة المنظمة الصحة العالمية (1997) ترجمة وتعديل وتقنين (عبد المجيد بن صالح حمد المضحى 2017)، وتم تحليل البيانات بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى الأساتذة. اقترح الباحث ضرورة تحسين الظروف البيئية والاقتصادية للأساتذة وزيادة الدعم المؤسسي لتعزيز رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على جودة حياتهم وأداءهم المهني.

الدراسات التي تدمج بين متغيرين:

- عبيدة سامي محمود. (2016). العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

تهدف هذه المذكرة إلى دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي بين أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة. يسعى الباحث إلى فهم كيفية تأثير عناصر البيئة التنظيمية على القدرات الإبداعية للمدرسين في هذه المؤسسات التعليمية.

اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، مستنداً إلى استبيان موجه إلى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة بقطاع غزة. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (SPSS). وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة التي تم اختيارها لإجراء الدراسة والبالغ عددهم (442) عضواً، أما عينة الدراسة فكانت تمثل (50%) من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة الستة التي تم اختيارها لهذه الدراسة. وقد تم توزيع (221) استبيان، وقد استرجع منها ما مجمله (171) استبيان بنسبة بلغت (77.4%) وبلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (165) استبيان وبنسبة (96.5%) من المسترجع، خضعت جميعها للتحليل الإحصائي.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي. تبين أن عناصر المناخ التنظيمي المتمثلة في: الأنظمة والتعليمات، المشاركة في اتخاذ القرارات، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا المتوفرة، ظروف العمل، التدريب، وأخيراً الحوافز و المكافآت تشكل عوامل حاسمة في تعزيز السلوك الإبداعي بين أعضاء الهيئة التدريسية، حيث تم ترتيب عناصر المناخ التنظيمي حسب تأثيرها على السلوك الإبداعي.

و اقترحت الدراسة التأكيد على مراجعة ابعاد المناخ التنظيمي بشكل مستمر في كليات المجتمع المتوسطة بقطاع غزة وإعادة النظر في نظام الحوافز المعمول به فيه، بالإضافة لزيادة الاهتمام بالعنصر البشري وتبني الإدارة للأفكار الإبداعية لدى العاملين.

- خليفي، سليم. (2018). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية: دراسة ميدانية بثانويات الشرق الجزائري. أطروحة دكتوراه في علوم وتقنيات التربية البدنية والرياضية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة المناخ التنظيمي السائد بالمدارس الثانوية للشرق الجزائري ومستوى الرضا الوظيفي العام لأساتذة التربية البدنية والرياضية من وجهة نظرهم.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على أساتذة التربية البدنية والرياضية. بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (105) استبيان تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) لاستخلاص النتائج المتعلقة بالعلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي. شمل مجتمع الدراسة أساتذة الثانويات في منطقة الشرق الجزائري.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين درجة المناخ التنظيمي السائد بالمدارس الثانوية للشرق الجزائري ومستوى الرضا الوظيفي العام لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

اقترح الباحث بتعميق الوعي للقائمين على المدارس الثانوية الحكومية في الجزائر لمفهوم وأبعاد المناخ التنظيمي من خلال تدريبهم وأكسابهم المعارف والمهارات اللازمة تمهيدا للارتقاء بمستوى أدائهم، مما ينعكس دون أدنى شك على الراحة النفسية للأساتذة و بالتالي الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

تاسعا: التعليق على الدراسات السابقة:

قدمت الدراسات السابقة الدعم للدراسة الحالية من خلال تكوين فكرة عامة عن الموضوع الدراسة وتحديد مشكلتها وأهدافها، والتعرف على الخلفيات النظرية لموضوع الدراسة، والتعرف على أبعاد متغيرات البحث، والاسهام في بناء أداة الدراسة، ومناقشة النتائج وتفسيرها. والتعرف على بعض المراجع المناسبة.

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أن هذه الأخيرة عاجلت أحد المتغيرات أو حاولت ربط العلاقة التأثيرية بين متغيرين في حين حاولت الدراسة الحالية بربط ثلاث متغيرات مع بعض وذلك بإدراج الرضا كمتغير وسيط بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي في نموذج واحد، واستنباط مختلف العلاقات بين هذه المتغيرات وذلك باستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لهذا النوع من الدراسات.

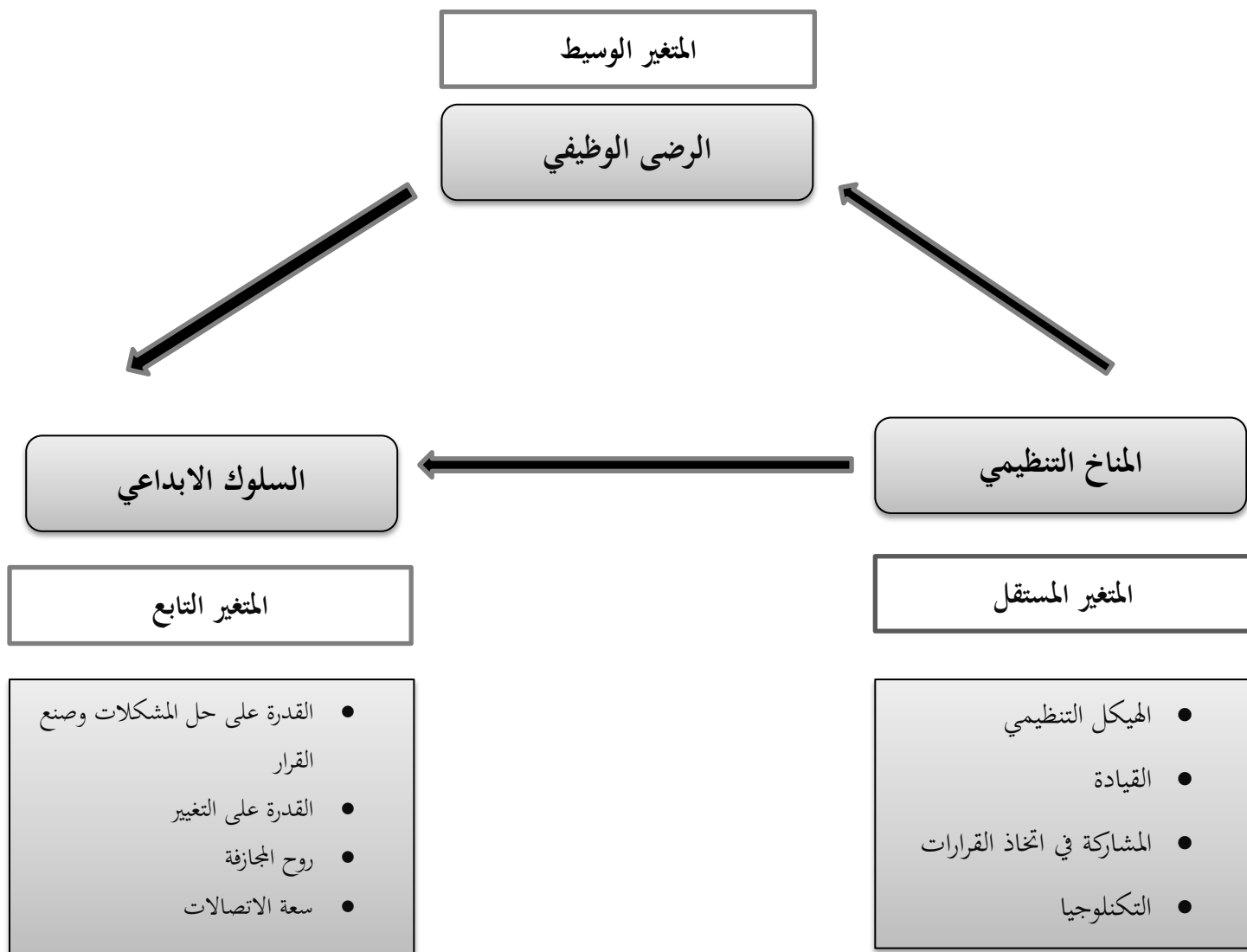
عاشرا: متغيرات و نموذج الدراسة

تقوم هذه الدراسة على متغيرين أساسيين هما :

- المتغير المستقل : المناخ التنظيمي وتشمل الابعاد التالية (الهيكل التنظيمي، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرارات، التكنولوجيا)

- المتغير التابع: السلوك الابداعي ويشمل الابعاد التالية (القدرة على حل المشكلات وصنع القرار، القدرة على التغيير، روح المجازفة و سعة الاتصالات).

الشكل (01): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الاول

تمهيد:

تعتبر مؤسسات التعليم العالي من أهم المؤسسات التي تلعب دوراً حيوياً في تشكيل المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة، حيث تسهم في بناء المعرفة وتطوير المهارات لدى الطلاب والباحثين، وفي ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم، والظروف التي لم تعد تصلح لأساليب التخطيط التقليدية وجب على هذه المؤسسات ان تسعى جاهدة لإحداث تغييرات في هذه الاساليب و ذلك بانتهاج اسلوب ادارة يتسم بالإبداع يمكنها من الاستجابة للتحديات السريعة و مواكبة كل التغيرات الخارجية. ومن بين الاساليب التي اثبتت فعاليتها في تعزيز الابداع والتطوير في المؤسسات هي الاهتمام بالمناخ التنظيمي وتحسينه، فاذا كان المناخ التنظيمي يسعى الى زيادة الثقة في الاساتذة، سيجعله حتما كفيلا بتحقيق رضاهم الوظيفي، مما يجعلهم يبذلون قصار جهدهم في التفاني في العمل ويشجع فيهم روح الابداع في المؤسسة. يمكن لهذه الخطوة أن تسهم في تحقيق نتائج أفضل على كل مستويات الجامعة وذلك على المدى الطويل طبعاً.

المبحث الاول: ماهية المناخ التنظيمي

نجاح التنظيمات الإدارية في تحقيق أهدافها يتأثر بعدد كبير من المتغيرات التنظيمية، ومن بين هذه المتغيرات يأتي المناخ التنظيمي كواحد من أهمها. يعبر المناخ التنظيمي عن البيئة الداخلية للمؤسسة، ويمتلك تأثيراً مباشراً على تحقيق الأهداف النهائية التي تسعى إليها أي منظمة. ولإبراز أهمية فهم وتحليل المناخ التنظيمي في توجيه سلوك الموظفين وتحقيق الأهداف الإدارية سنحاول في مبحثنا هذا التطرق للعناصر التالية:

- مفهوم المناخ التنظيمي
- مداخل المناخ التنظيمي
- أبعاد المناخ التنظيمي

المطلب الاول: مفهوم المناخ التنظيمي

لقد أثار مفهوم المناخ التنظيمي جدلاً كبيراً بين العلماء والباحثين الذين اهتموا بهذا الموضوع، وربما يعود سبب هذا التباين وعدم التوافق على تعريف موحد للمصطلح إلى التنوع في الاختصاصات والمذاهب الفكرية بينهم.

فبينما يقتصر تعريف المناخ التنظيمي لدى بعض الباحثين على البيئة الداخلية للتنظيم فقط، يجمع البعض الآخر في تعريفه بين البيئتين الداخلية والخارجية.

أولاً: تعريف المناخ التنظيمي

يمكن النظر الى المناخ التنظيمي باعتباره وصف لبيئة العمل الداخلية بكافة أبعادها وعناصرها المادية والاجتماعية، فهو وفقاً لذلك يشمل طبيعة السلطة وأنماط القيادة والاتصال الإداري كما يشمل أيضاً البيئة الاجتماعية المتمثلة بالثقافة والقيم ولأعراف السلوكية، وترجع جذور مفهوم المناخ التنظيمي إلى مدرسة العلاقات الإنسانية والمدرسة السلوكية في الإدارة، والتي أكدت على أثر المناخ السائد في المنظمة على إنتاجية العاملين¹.

و يرى شاين ان المناخ التنظيمي هو نمط من الافتراضات تكونت وتطورت عبر الزمن، وتم تعلمها بشكل لا واعى من قبل أعضاء التنظيم، وتستخدم لتفسير وتبرير السلوك الداخلي والخارجي للتنظيم، وتوجيه اتخاذ القرارات وسلوك الأفراد في التنظيم².

و كذلك يعرف بانه مختلف الأبعاد المكونة للبيئة الداخلية للمنظمة الناجمة عن السلوكيات الممارسة فيها والسياسة التي وضعتها الادارة العليا للمنظمة³.

كما عرفه بعض الباحثين بأنه يشير إلى كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف أو العامل في أثناء عمله، والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهاته نحو عمله ونحو المنظمة أو المؤسسة نفسها، كما تحدد مستوى رضاه ومستوى عمله⁴.

من خلال تطرقنا للتعريف سابقة، يمكننا تعريف المناخ التنظيمي على أنه الخصائص التي تتصف بها بيئة المنظمة داخليا وخارجيا، والتي تؤثر على مستوى رضا موظفيها وإنتاجيتهم و أداء المنظمة بشكل عام.

¹ بندر كريم أبو تايه، خليل الحيارى، منار إبراهيم القطاونة، العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية، جامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 1، 2012، ص 188.

² Edgar H. Schein, **Organizational culture and leadership**, : John Wiley & Sons, 2010, p:50.

³ Adem stetzer, All, **Organizational climate and Ineffeertivesses**, Journal of quality, vol 02, 1997, p: 252.

⁴ فاروق عبده فليه، مُجد عبدالمجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 291.

ثانيا: أهمية المناخ التنظيمي

يُعتَبَرُ المناخ التنظيمي ذو أهمية كبيرة؛ لأنه أحد أبرز وأهم المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة، ويمكن توضيح هذه الأهمية من خلال ما يلي⁵:

- إن وجود المناخ الملائم يعزز التطور التنظيمي والإبداع داخل المنظمة.
- يكتسب المناخ التنظيمي أهمية كبيرة نظرا لتأثيراته المباشرة و غير المباشرة على جميع أنشطة المنظمة و وظائفها وفعاليتها فيما يتعلق بالأفراد، وكذلك التأثير الواضح له في مختلف أعمال المنظمات المتعلقة بأعمالها و تحقيق اهدافها و علاقتها بالبيئة المحيطة بها.
- المناخ التنظيمي له دور هام في التأثير في المخرجات السلوكية للعاملين في اي منظمة، حيث يقوم المناخ ببناء السلوك الوظيفي و الاخلاقي و بلورتها للعاملين في المنظمات من حيث تشكيل القيم و الاتجاهات التي يحملونها.
- تحديد طبيعة المناخ السائد في أي منظمة يساهم في التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل المنظمة و من ثم العمل على السلوك و التحكم به.
- المناخ التنظيمي له دور مهم في عملية التطور التنظيمي، فهو يعد مؤشرا مهما يمكن من خلاله قياس مدى رضا الافراد على المنظمات.

كما تبرز أهمية المناخ التنظيمي في ما يلي⁶:

- المناخ التنظيمي عنصر أساسي لتحقيق التقارب الواجب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها، ومن إسهامه في تنمية المنظمة من خلال العمل على تطوير الأبعاد المختلفة داخلها.
- ان المناخ التنظيمي من أهم المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة حيث يعبر عن جو العمل العام داخل المنظمة والذي له تأثير كبير على الأفراد وتدعيمهم ومساندتهم على تحسين أدائهم الوظيفي.
- للمناخ التنظيمي تأثير كبير على سلوك الافراد، لأن الفرد يقضي معظم وقته في العمل حيث الاحتكاك بالرؤساء والمرؤوسين على كافة المستويات، فهو يخضع في سلوكه لتأثيرات المناخ بأبعاده المختلفة.

⁵ حنان بوشلاغم، المناخ التنظيمي والفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل، رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-الجزائر، 2016، ص:57،58.

⁶ حمد غزالي سالم الإندونوسي، المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20، مكة المكرمة، السعودية، 2019، ص:6.

ثالثاً: انواع (انماط) المناخ التنظيمي

رغم وجود عدة دراسات تشير لعدم وجود مناخ مثالي يصلح للتطبيق في جميع المنظمات و ذلك راجع لارتباط المناخ التنظيمي بالانطباع الذهني للعاملين بكل منظمة فضلا عن التباين في طبيعة عمل كل منظم ومهامها و اهدافها و نوعيتها، فان هناك محاولات لتحديد النمط المثالي للمناخ التنظيمي، ومن أهم النظريات و النماذج التي أوضحت ذلك نموذج هالبن وكورفت (Halpin & Croft) سنة 1962 حيث أشار إلى أن المناخ التنظيمي يمكن أن يتدرج على خط متصل يمتد ما بين المناخ المفتوح في طرف إلى المناخ المغلق في الطرف المقابل، وعلى امتداد هذا التدرج توجد ستة أنماط من المناخ التنظيمي يمكن توضيحها كما يلي:

1. المناخ المفتوح:

يتميز بارتفاع درجات بعد الانتماء وبعد القدوة في العمل وبعد الإنسانية، بينما تنخفض درجات بعد التباعد وبعد الشكلية في العمل وبعد التركيز على الإنتاج، ففي ظل هذا النمط يتمتع الأفراد بالروح المعنوية العالية والسلوك الصادق من جميع العاملين بالمؤسسة، وفيه يعمل المدير على تسهيل انجاز المرؤوسين لأعمالهم دون أن يرهقهم بالأعمال الروتينية مما يساعد على انجاز العمل واشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين بسهولة.

1

2. مناخ الإدارة الذاتية أو المستقل:

و ترتفع فيه درجات بعد الألفة وبعد الشكلية في العمل وتنخفض درجات بعد التباعد وبعد التركيز على الإنتاجية، ويكون بعد الإنسانية في الوسط، فالسمة الرئيسية لهذا النمط هي الحرية شبه الكاملة التي يعطيها المدير للعاملين عند انجاز أعمالهم واشباع حاجاتهم الاجتماعية في حدود مصلحة العمل وترتفع الروح المعنوية للعاملين وان كانت لاتصل في مستواها في النمط المفتوح.²

¹ غربي بن مرجي السلماني، المناخ التنظيمي في الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه، جامعة الملك سعود، السعودية، 2007، ص48.
² المرجع نفسه، ص49.

3. المناخ الموجه أو المنضبط:

يتميز بالاهتمام الشديد بإنجاز العمل على حساب إشباع الحاجات الاجتماعية، والعزلة الاجتماعية مألوفة في هذا المناخ فال تظهر علاقات حميمة بين العاملين، ولكن الكل يعمل بجد وبروح معنوية عالية نوعا ما، ويتميز هذا المناخ بالتوجيه المباشر من المسؤول الذي لا يسمح بالخروج عن التعليمات أي ممارسة الضغط العالي، وكذلك لا يهتم كثيرا بمشاعر الآخرين ولكن مع ذلك يمكن وصفه بأنه أقرب للمناخ المفتوح من وصفه للمناخ المغلق.¹

4. المناخ العائلي او المألوف:

يوجي بسيادة العلاقات الاجتماعية، فالعاملون يشيدون بحميمية العلاقات أكثر من إحساسهم بالالتزام العميق نحو متطلبات عملهم و أدوارهم.²

5. المناخ الأبوي:

يتميز بتركيز السلطة بين يدي المدير فهو يحول دون ظهور أي مبادرات فردية للعاملين معه، فسلوكه بهذه الطريقة لا يحقق التوجيه الكافي لسير العمل بالنسبة للعاملين معه أو إشباع الاجتماعية، وتسود الروح المعنوية المنخفضة نظرا لعدم تحقيق قدر مناسب من الاشباع لإنجاز العمل و لحاجاتهم الاجتماعية، تنخفض الألفة والروح المعنوية وترتفع درجة التفكك والتركيز على الانتاج.³

6. المناخ المغلق:

يسود في هذا المناخ الفتور لدى جميع العاملين بالمنظمة نظرا لعدم إشباعهم لحاجاتهم الاجتماعية أو لعدم إحساسهم بالرضا لإنجاز العمل، فالمدير غير قادر على توجيه العاملين نحو انجاز العمل ولا يرغب في الاهتمام بحاجاتهم الاجتماعية، وتنخفض الروح المعنوية لدى العاملين بدرجة شديدة بينما ترتفع درجة التفكك بشكل كبير وينخفض مستوى النزعة الانسانية والألفة، كما يسود الاهتمام بالشكلية في العمل.⁴

¹ عمر بن متعب مبارك الدوسري، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2011، ص26.

² محمد حسن محمد حمدات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص24.

³ ايهاب محمود عايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008، ص21.

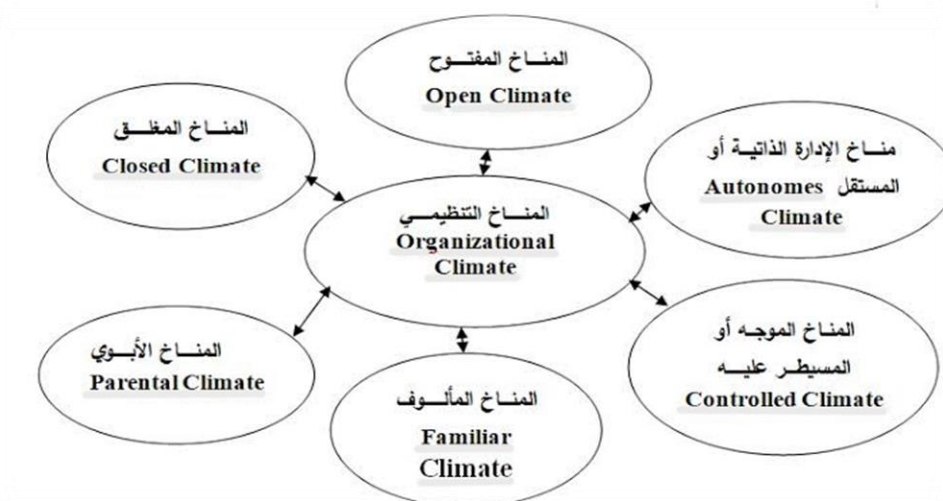
⁴ المرجع نفسه، ص22.

هناك معادلة لتقرير قرب المناخ أو بعده عن الانفتاح أو الانغلاق وهي:¹

الدليل الانفتاح = علامة الحفز + علامة الروح المعنوية - علامة الانفكاك.

الشكل التالي يوضح انماط المناخ التنظيمي:

الشكل رقم (02): انماط المناخ التنظيمي عند Halpin & Croft



المصدر: ربيحة قداش، أهمية العوامل التنظيمية في تعزيز المناخ التنظيمي الصحي، مجلة

الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة الجلفة، العدد 06، الجزائر، ص 131.

المطلب الثاني: مداخل المناخ التنظيمي

هناك عدة مداخل لدراسة المناخ التنظيمي: قسمها " جوهانسن " إلى قسمين -مداخل الإتجاه الموضوعي - ومداخل الإتجاه الإدراكي الحسي غيران اشتمل المداخل و اكثرها شيوعا هي التي حددها كل من "جيس وجون" و تشمل ما يلي²:

- مدخل القياس المتعدد للصفات التنظيمية.
- مدخل القياس الإدراكي للصفات التنظيمية.
- مدخل القياس الإدراكي للصفات الشخصية.

¹ عبد الواحد حميد الكبيسي، دور المناخ التنظيمي في الجامعة على التأثير الإيجابي في المجتمع، مجلة الأكاديمية العربية في الدنمارك، العدد 10، جامعة بغداد، العراق، ص 25.

²، ثامر محمد محارمة، المناخ التنظيمي في الفكر الإداري، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، العدد 65، عمان، 1996، ص 134، 135.

حيث يحرص المدخل الأول (المتعدد للصفات التنظيمية) المناخ التنظيمي في مجموعة من الصفات التنظيمية التي يمكن قياسها مثل حجم التنظيم، ومستويات السلطة، و الهيكل التنظيمي.

أما المدخل الثاني (الإدراكي للصفات التنظيمية) فهو يعتبر المناخ التنظيمي صفة أو ميزة أو مظهرا رئيسا للتنظيم، حيث يتم قياس هذه الميزات أو الصفات من خلال متوسط تصورات إدراكات الأفراد عن المنظمة.

أما المدخل الثالث (الإدراكي للصفات الشخصية) فإنه يعتبر المناخ التنظيمي مجموعة الخلاصات الموجزة والشاملة لتصورات محددة لدى الأفراد، ويتم قياس هذه التصورات في المنظمة وهذا المدخل يرى أن المناخ بواسطة الإدراكات الخاصة بالأفراد العاملين التنظيمي صفة في الفرد أكثر مما هو صفة في التنظيم.

و يعد المدخل الثاني (الإدراكي للصفات التنظيمية) من أكثر المداخل أهمية في دراسة وقياس المناخ التنظيمي ، وهذا يرجع إلى الإمكانيات العلمية التي يتيحها في دراسة المناخ التنظيمي كدالة لتصورات الفرد من جهة ، وما تتمتع به المنظمة من صفات ومميزات من جهة أخرى، بالإضافة إلى أن هذا المدخل يتجاوز الموضوعية الصارمة للمدخل الأول الذي يتجاهل الأفراد وتصوراتهم ، ويربط المناخ التنظيمي بمتغيرات هيكلية ، وهو أيضا يتجاوز الذاتية الصارمة في المدخل الثالث الذي يتجاهل ماهية المنظمة كوجود موضوعي خارج عن تصورات الأفراد العاملين فيها .¹

المطلب الثالث: ابعاد المناخ التنظيمي

تباين الباحثون المختصون بدراسة المناخ التنظيمي حول الابعاد او العناصر المكونة له، و سبب ذلك التباين راجع بالدرجة الاولى الى طبيعية و خصائص البيئات التي تمت فيها الدراسة،² حيث ميز الباحثون بين ابعاد المناخ التنظيمي من خلال مدخلين اساسيين هما³:

- المدخل الهيكلي: الذي يركز على عوامل البيئة الداخلية كالحجم و مستوى السلطة.
- المدخل الذاتي: يؤكد على مواضيع ذاتية تتعلق بشاعر الافراد في المنظمة.

¹ فاروق عبده فليبه، محمد عبد المجيد، مرجع سابق، ص303.
² فيروز زروخي، دور المناخ التنظيمي في تدعيم السلوك الإبداعي لدى موظفي كلية الاقتصاد بجامعة الشلف، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر، لعدد10، الجزء 03، الجزائر، 2017، ص233.
³ عائشة شتاتحة، ريم عام، اثر المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة بمرکز الضرانب ومديرية الضرانب بالأغواط، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد18، الجزائر، 2017، ص122.

و نظرا لعدم اتفاق الباحثين على ابعاد معينة فإننا أخذت على عاتقها حصر أهم أبعاد المناخ التنظيمي بما يتناسب مع اهداف دراستها بالنواحي التالية:

1. الهيكل التنظيمي:

يقصد بالهيكل التنظيمي البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمنشأة، حيث يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة، كذلك يحدد العلاقة بين أقسامها وطبيعة الصلاحيات والمسؤوليات للعاملين فيها، وتحديد طرق سير المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية في المنظمة،¹ وان للهيكل التنظيمي تأثير كبير على سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات،² فهو أداة هامة وهادفة تساعد التنظيم على الوصول إلى الأهداف المرسومة، ويعتمد نجاح المنظمة في بناء هيكل تنظيمي ناجح، وقدرتها على تحقيق درجة عالية من التكيف والتطابق والمواءمة بين هيكلها وأهدافها، وكذلك كفاءة العنصر البشري وكفاءة مواردها المادية، ويجب أن يتمتع الهيكل التنظيمي بدرجة كبيرة من المرونة حتى تستطيع المنظمة مواكبة المتغيرات والمستجدات في البيئة المحيطة.³

2. القيادة:

النمط القيادي المعتمد من طرف المنظمة من العناصر الأساسية لنجاح القيادة وفعاليتها، فهي القلب النابض للعملية الإدارية، ولا تقتصر على إصدار الأوامر والتعليمات للمرؤوسين فقط، بل يتعدى ذلك إلى تحفيزهم ورفع الروح المعنوية للعاملين وإقامة جسور التواصل والعلاقات الإنسانية المتبادلة بين القائد والعاملين في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة. لذا يرى الباحثون أن النمط القيادي للمدير له دور في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي فالقائد الإتوقراطي يحد من مبادرات العاملين، ويمنعهم من المشاركة في اتخاذ القرارات، حيث يكون المدير متعصباً لرأيه وينزع إلى التفرد بالرأي في جميع العمليات الإدارية. أما القائد الديمقراطي يؤمن بأهمية العلاقات الإنسانية من أجل خلق أجواء إيجابية، يشعر العاملون فيها بالانتماء للمنظمة.⁴

¹ خالد قرواني، مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس للأبحاث و الدراسات، فلسطين، عدد26، 2012، ص21.

² مصلح حمدان البقمي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي إمارة منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2012، ص21.

³ موسى اللوزي، التنظيم الإداري الأساليب والاستشارات، ط1، دار زمزم للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص47،48.

⁴ يوسف عبد بحر، أيمن سليمان أبو سويرح، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 18 ، العدد 2، غزة، 2010، ص 1155.

ولذلك يعتبر النمط الديمقراطي هو الأكثر الأساليب فعالية وإنتاجية، وهو أقربها لشريعة الإسلامية لأنه يؤدي إلى توليد أفكار جديدة وإحداث تغييرات إيجابية وترسيخ الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، وهذا يؤدي إلى خلق مناخ إيجابي محفز للأفراد على الإبداع والتطوير.¹

3. المشاركة في اتخاذ القرارات:

يعد اتخاذ القرار واحد من اهم العمليات و اكثرها تأثيرا في حياة الافراد و التنظيمات الادارية، وحتى في حياة الدول والحكومات، لهذا اعتبرت القرارات جوهر القيادة الإدارية لأن التوقف في اتخاذها يؤدي إلى تعطيل العمل وتوقف النشاطات والإنجازات، وبالتالي ضعف المنظمة وتعرضها للكثير من المشكلات.² حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة في اتخاذ القرارات أحد العوامل التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمنظمة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع لتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن.³ فقيام الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات من شأنها أن تقلص الصراع والنزاعات داخل المنظمة، والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات والمركزية في اتخاذها. لهذا فالقرارات يجب أن تهدف في الأساس إلى تحقيق مصالح المنظمة، وألا تبني على أسس وأهداف تعسفية شخصية.⁴

4. التكنولوجيا:

ان التطورات التكنولوجية الحديثة تعتبر من أكثر العوامل توفيرا لمناخ تنظيمي يتلاءم مع الأفراد والمنظمة على حد سواء، ومن شأنها أن تحقق الأجواء التنظيمية القادرة على قتل الرتابة والروتينية في الأداء وتطلق الابداعات الذاتية للفرد والجماعات في مجال العمل،⁵ إلا أنها تؤدي إلى مآخذ منها البطالة والانعزالية، لأن الفرد يتعامل مع آلة وليس مع عناصر بشرية كفريق عمل بالإضافة إلى انخفاض الروح المعنوية لأن الفرد يشعر بأنه مجرد آلة بيولوجية يتعامل مع آلة ميكانيكية،⁶ لكن إذا تم اعتمادها بالشكل الصحيح فإنها تعمل على

¹ محمود عبد المقصود محمد، القيادة الإدارية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، 2008، ص 37.

² محمود أحمد فياض، مبادئ الإدارة (وظائف المدير)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الاردن، الطبعة الاولى، 2010، ص 66.

³ فاروق عبده فليح، محمد عبد المجيد السيد، مصدر سابق، ص 599.

⁴ أحمد عبد إسماعيل الصفار، أثر المناخ التنظيمي في الأداء والميزة التنافسية دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 76، عمان، 2009، ص 74.

⁵ إيهاب محمود عايش الطيب، مرجع سابق، ص 39.

⁶ خضير كاظم حمود الفريجات وآخرون، السلوك التنظيمي "مفاهيم معاصرة"، الطبعة الاولى، دار إثراء للنشر والتوزيع، 2009، ص 263.

تحقيق ما يلي: تساهم التكنولوجيا في توزيع المهام والواجبات والعمل بشكل صحيح ومناسب بين الأفراد، تسهم في إيجاد وتحديد شبكات الاتصال بما يحقق تلاحم وانسجام مكونات التنظيم بأقصى كفاءة وفعالية.¹

¹ إيهاب محمود عايش الطيب، مرجع سابق، ص39.

المبحث الثاني: ماهية السلوك الابداعي

لتعزيز الأداء والابتكار داخل المنظمات لابد من الحرص على تحفيز السوك الابداعي للموظفين و الذي يتمثل في قدرة الأفراد على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بطرق فعّالة. ولفهم هذا الموضوع أكثر سنحاول في مبحثنا هذا التطرق للعناصر التالية:

- مفهوم السلوك الإبداعي
- النظريات المفسرة للسلوك الابداعي
- مستويات وابعاد السلوك الابداعي

المطلب الاول: مفهوم السلوك الإبداعي

اولا: تعريف السلوك الابداعي

ولتطرق لتعريف السلوك الابداعي لابد من تعريف كل من الابداع و السلوك اولاً

1. الإبداع:

كلمة الإبداع في اللغة تعني بَدَع ، و بَدَع الشيء أي أنشأه، وقاد عرف الإبداع بأنه: "تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج، أو الوسيلة أو النظام أو غيرها، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقتها"¹.

2. السلوك:

الواقع أن كلمة السلوك متعددة الجوانب، فتشامل جميع أوجه النشاط العقلي والحركي والانفعالي والاجتماعي الذي يقوم به الفرد، والسلوك يتمثل في النشاط المستمر الدائم الذي يقوم به الفرد لكي يتوافق ويتكيف مع بيئته، ويشبع حاجاته ويحل مشكلاته. وطالما ان هناك حياة فهناك سلوك من جانب الفرد كما

¹ سامي محمود عبيدة، العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2016، ص21.

يمكن تعريف السلوك على أنه: "سلسلة من الاختيارات يقاوم بها الفرد من بين استجابات ممكنة عند تنقل الفرد من موقف إلى آخر.¹

3. السلوك الابداعي :

في عام 1980 تم اطلاق مصطلح السلوك الإبداعي والذي يعني توليد وترويج وفهم الأفكار الجديدة في إطار دور العمل، أو مجاميع العمل أو المنظمة من أجل الاستفادة من أداء الأدوار أو المنظمة، على الرغم من أن الإبداع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالابتكار، إلا أن السلوك الإبداعي ينطوي على أكثر من كونه مبتكراً، فقد نال مفهوم السلوك الإبداعي اهتمام الكثير من الباحثين والكتاب وقد تعددت وجهات النظر في تعريفه.²

لقد عرفه (Cortese) على أنه عبارة عن إيجاد طرائق جديدة في التفكير والتعلم تغير على نحو رئيسي لعمليات المنظمة ومخرجاتها.³

كما أن (حمادات) يرى أنه المبادرة التي يديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير واتباع نمط جديد من التفكير أو هو عبارة عن مجموعة من السمات العقلية والتي يتمثل أهمها بالطلاقة والمرونة والأصالة أو هو ظهور كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إنتاج شيء جديد يمثل خلاصة التفاعل بين الفرد والخبرة.⁴

من خلال التعاريف السابقة يمكن النظر لسلوك الابداعي على انه السلوك الذي يظهره فيه الفرد جدية واصالة ومرونة في توليد افكار جديدة وتطبيقها في العمل.

ثانياً: العلاقة بين الإبداع والسلوك الإبداعي

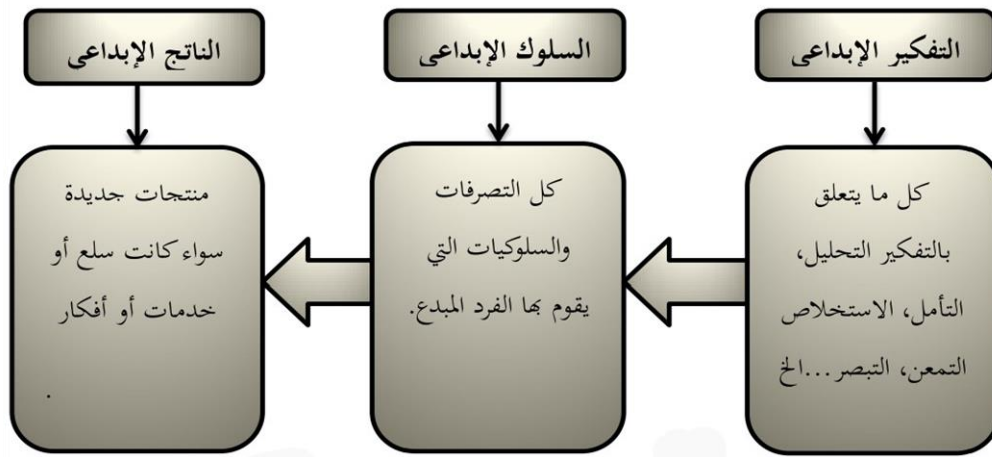
الإبداع هو شيء جديد يتمثل إما في سلعة أو خدمة تقدمها أو تتبناها المنظمة لأول مرة أو فكرة، أما السلوك الإبداعي فهو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل، وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتاج جديد أو خدمة جديدة إنه السلوك الذي يسبق الإبداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه صاحبه لأول مرة في موقع العمل .

¹ فاروق عبده فليبه، محمد عبد المجيد، مرجع سابق، ص29.
² خيرية عبد الفضل الخالد، التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الابداعي دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية، مجلة المثنى للعلوم الادارية، المجلد (08)، العدد (01)، 2018، ص10.
³ حمود عبد الله النواسيه ، أثر جودة تكنولوجيات نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعي لدى مستخدمي نظام المعلومات في جامعة البلقاء، مجلة دراسات في العلوم الادارية، المجلد36، العدد02، 2009، ص340.
⁴ محمد حسن حمادات، مرجع سابق، ص360.

نستخلص أن الإبداع هو نتيجة السلوك أو التصرف الذي يقوم به الشخص المبدع، بمعنى أن الإبداع نتيجة بينما السلوك الإبداعي هو أداة ووسيلة تسبق العمل الإبداعي وتقود إليه وأن الإبداع مصدره قدرات عقلية، ومظهره إنتاج إبداعي وتسبق الناتج الإبداعي في شكله النهائي سلوكيات الإبداع التي تشمل تصرفات الشخص المبدع خلال مراحل العملية الإبداعية.¹

و يمكن تدعيم هذه العلاقة بالشكل الآتي:

الشكل رقم (03): عناصر العملية الابداعية



المصدر: وردة قريميط، مساهمة ابعاد المنظمة المتعلمة في تنمية السلوك الابداعي لدى الموارد البشرية بمنظمات الاعمال- دراسة ميدانية-، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2020، ص80.

المطلب الثاني: النظريات المفسرة للسلوك الابداعي

منذ العصور القديمة، تنوعت المحاولات لفهم الظاهرة الإبداعية، مما أسفر عن تطوير عدة نظريات لتفسير السلوك الإبداعي، وتنوعت هذه النظريات وفقاً لاختلاف المدارس والاتجاهات في علم النفس. ومن بين أبرز هذه النظريات نذكر ما يلي:

¹ ربيحة قداش، مرجع سابق، ص131.

1. النظرية البيولوجية:

ركزت هذه النظرية على الصفات الحيوية (البيولوجية) للفرد وخاصة فيما يتعلق بوظيفة المخ بالنسبة للإبداع ، حيث حاولت الربط بين الإبداع طبيعة وتركيب مخ الإنسان ، الذي يتكون من نصفين كرويين يطلق عليهما النصف الأيمن والنصف الأيسر تربط بينهما ألياف عصبية ، وبينت هذه النظرية أن كل قسم من أقسام المخ يختص بأداء وظائف معينة، وأن الإبداع ناتج عن الصف الأيمن للمخ ، حيث أن هذا جزء يمكن الأشخاص من إدراك المشاكل المتشابهة وتقديم الأفكار الفريدة المتميزة ، إلا أن الأبحاث التي أجريت في الثمانينات من قبل الكثير أثبتت أن المخ هو عبارة عن كتلة واحدة تقوم بعدة وظائف من بينها الإبداع ، وأن سيطرة النصف الأيمن للمخ على الإبداع ما هو إلا خرافة. ومنه يرى (هيجان) بأن النظرية البيولوجية تؤكد أن هناك طاقة غير محدودة لدى الفرد في المخ تمكنه من القيام بمهام متعددة ومعقدة أكثر مما يعتقد ، وبالتالي فإن بإمكان أي فرد أن يطور عدداً من المجالات التي يعتقد بأنه ضعيف فيها ، كما يمكن القول بأنه ليست هناك حاجة لأن يصنف أي فرد مهما كان مستواه في أي منظمة نفسه ضمن فئة المبدعين ، بل عليه أن يدرك أنه من الممكن أن يكون مبدعاً في حدود القدرات العقلية التي يتمتع بها ، وأن كل ما يحتاجه هو نوع من التبصر بذاته وتطوير قدراته العقلية والعملية.¹

2. نظرية التحليل النفسي:

ارتبطت نظرية التحليل النفسي بالعالم النفسي فرويد الذي نظر إلى الإبداع باعتباره نوعاً من هروب الفرد من الواقع الحالي، إلى حياة خيالية رائعة لا وجود فيها للإحباط والقلق، لهذا فإن المبدع في رأي فرويد هو إنسان محبط في الواقع، لهذا يلجأ إلى التسامي الذي يمثل العملية اللاشعورية التي يتم من خلالها تهذي الدوافع غير المعقولة (البدائية) لتبرز في شكل سلوكيات جديدة مقبولة من خلال السلوك الإبداعي. ومن الجدير بالذكر بأن النظرية قوبلت بانتقادات شديدة، لأن فرويد استمد مفاهيمه في الإبداع من دراسات على سلوكيات الأشخاص غير الأسوياء.²

¹ عبد الرحمن أحمد هيجان، المدخل الإبداعي لحل المشكلات، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 1999، ص128-132.

² حسام عبد الله الاحمد، أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين بحث تطبيقي على مؤسسات الغزل والنسيج في مدينة حلب، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلب، سوريا، 2008، ص66.

3. النظرية الإدراكية:

استمدت هذه النظرية من المدرسة الجشطلية التي يتصدرها كوهلر Kohle، كوفكا Kaffka و فرتهيمر Wertheimer إذ ينظرون للإبداع على أنه تنظيم وتوثيق للمعلومات بطريقة منطقية تحقق الفهم الكامل والعمليات الإدراكية والعقلية والإبداع عندهم عملية تأملية يسهم فيها الشعور واللاشعور وتشارك بها القوى الحسية والقوى الإدراكية، كما يبرز هؤلاء الباحثين دور الحدس في العملية الإبداعية مؤكداً الطابع التلقائي والفجائي للإبداع، فالعقل له ومضة وإشراقه إبداعية تتفجر عبرها الأفكار وتنسأها من خلالها الحلول الجديدة بعد تلاقي المعرفة العقلية والقدرات الإدراكية التي توظف الخبرات السابقة وتوحد الأجزاء والعناصر في الموقف الراهن لتطرح النظرة الكلية الشمولية التي تنبثق منها الرؤى الجديدة والتي يتعذر على الناس العاديين رؤيتها.¹

4. نظرية توليد الأفكار:

تعتبر نظرية توليد الأفكار من أحدث نظريات الإبداع وأكثرها شمولاً، حيث تتعرض لبعض المفاهيم لنظرية البيولوجية ونظرية التحليل النفسي والنظرية الإدراكية ونظرية الحاجات الإنسانية والنظرية الموقفية، لهذا فهي من وجهة نظر روبرت ابستن R. Epstein من أكثر النظريات التي يمكن الاعتماد عليها في شرح السلوك المتسم بالأصالة والجدة، إذ على أساسها يمكن بناء الدراسات التجريبية في مجال الإبداع والتنبؤ بالسلوك الإبداعين وحسب R. Epstein. فهذه النظرية تقوم على ثلاث محاور رئيسية وهي:²

تعدد وسائل التعبير عن السلوك: تنطلق هذه النظرية من حقيقة مفادها أننا قادرون على عمل عدة أشياء، سواء أكان ذلك في وقت واحد أم عدة أوقات مختلفة، وهذه القدرة على تنوع السلوك لدى الفرد تشير إلى الإمكانيات التي يتمتع بها معظم الأفراد العاديين، التي تهيئ لهم اكتشاف المحيط الذي من حولهم وابتداع الوسائل الملائمة لعلاج كل موقف من مواقف. هذا التعدد في أنواع السلوك التي تشمل الجانب الحركي والذهني تمثل البذور أولى للعمليات والأفكار الإبداعية، لهذا فإنه كلما توسع نطاق هذا السلوك وتعددت مجالاته كان ذلك حافزاً لظهور الإمكانيات الإبداعية للفرد.

الفروق الفردية: من المؤكد انه لا يوجد اثنان في هذا العالم متطابقان من حيث خصائصهما او سلوكهما. هذا الاختلاف الذي نطلق عليه عادة مصطلح (الفروق الفردية) يعود إلى تباين العوامل الوراثية والعوامل البيئية التي

¹ عامر حضير الكبيسي، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2004، ص245.

² عبد الرحمن أحمد هيجان، مرجع سابق، ص142 145.

تتحكم في سلوك جميع الأفراد، هذا الاختلاف بين الأفراد من الممكن أن نلاحظه، على سبيل المثال في التركيب البيولوجي للأفراد. فالجهاز العصبي لفرد ما يختلف الى حد ما عن الجهاز العصبي لشخص اخر مما يؤثر بدوره على طبيعة ادراكه للأشياء و تعلمه للمواقف و اسلوب معالجته للمشكلات التي تواجهه. وهذا التباين في سلوك الأفراد يقودنا إلى نقطة مهمة وهي انه من الممكن تدريب الأفراد وتطوير إمكاناتهم الإبداعية طالما أن للعوامل البيئية أو عوامل التنشئة الاجتماعية دوراً في سلوكهم.

الجدة والإبداع والابتكار: إذ يعتبر السلوك المتسم بالجدة Novelty، من وجهة نظرية توليد الأفكار Generativity Theory، النتيجة المحتمومة الناجمة عن العملية الديناميكية بين أولويات السلوك، وبمعنى آخر فانه عندما تفكر في عمل شيئين في آن واحد فإن التنافس بين هاتين الفكرتين قد يؤدي إلى ظهور فكرة أو سلوك جديد. لذا، ونظراً لتعدد الأفكار في حياتنا التي تفرضها طبيعة تركيبنا البيولوجي وتنشئتنا الاجتماعية، فإنه من المتوقع صدور السلوك المتسم بالجدة من الأفراد، بل يمكن القول بان السلوك البشري متجدد ولكن بدرجات مختلفة. على ان السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو: كيف يمكننا ان نتقل من الجدة الى الابداع؟

ان سر التحول من الجدة إلى الإبداع يكمن في المحتوى Context أو الثقافة Culture التي يولد فيها السلوك الإبداعي. ذلك أن الإبداع هو مسمى يطلق على السلوك الذي يدرك من قبل المجتمع أنه جديد لم يسبق له مثيل كما أنه مفيد. وليبيان هذا الفرق يذكر ابستن 1996 مثلاً فيقول: "من المؤكد أنه بإمكان الشخص أن ينظف أسنانه بطريقة مختلفة كل صباح، على أنه حتى إذا كان الشخص يعتقد أن هذه هي أفضل وسيلة لتنظيف أسنانه، فإنه لا أحد سوف يلقبه بالمبدع، وذلك لأنه لا توجد تلك الفائدة العامة من هذه الطرق التي يتدعها هذا الشخص لتنظيف أسنانه. بل إنه حتى عندما يتوصل الشخص إلى إنجاز مهم كان قد سبقه إليه غيره، فإنه من غير المحتمل أن يطلق على هذا الشخص لفظ مبدع.

وأخيراً، فيما يتعلق بمفهوم التجديد Innovation والذي يطلق عليه أحياناً «الاختراع» وعلاقته بالإبداع، فإن هذه النظرية، نظرية توليد الأفكار، تستخدم هذا المصطلح للدلالة على تنفيذ الأفكار الإبداعية. إذ من المؤكد أن هناك الكثير من الأفكار الإبداعية التي لم ترى طريقها إلى النور أو بمعنى آخر لم تصل إلى مرحلة الابتكار. فلقد أشار بعض الدراسات إلى أن واحدة فقط من كل عشرين فكرة إبداعية تجد طريقها إلى التنفيذ. لهذا فإن نظرية توليد الأفكار تؤكد على أنه عندما يقود السلوك الإبداعي أو الفكرة الإبداعية إلى منتج أو خدمة أو عملية جديدة وذات فائدة ويمكن تطبيقها، فإننا من الممكن أن نطلق عليها لفظ ابتكار.

على أن الانتقال من مرحلة الأفكار إلى الابتكار تقتضي توافر شرطين أساسيين هما:

- ضرورة وجود عدد كبير من الأفكار الإبداعية وبالتالي فإنه كلما زاد عدد هذه الأفكار كلما زاد احتمال التوصل إلى الابتكار.
- ضرورة وجود ميكانيزم أو آلية فعالة لتمحيص هذه الأفكار واختبار الفكرة أو الأفكار التي تستحق مواصلة العمل فيها ومن ثم تنفيذه.

وبهذا يمكن القول بأن تنفيذ الأفكار الإبداعية يعد الحلقة النهائية بالنسبة للعملية الإبداعية.

على الرغم من أهمية النظريات الحالية وفعاليتها في تفسير جوانب معينة من السلوك الإبداعي، إلا أن عبد الرحمن أحمد هيجان يرى انها غير كافية في لتفسير السلوك الإبداعي بصورة شاملة، حيث تركز كل نظرية على جانب محدد أو تقديم تفسير جزئي للظاهرة، وان هذه النظريات في حد ذاتها تحتاج لنوع من الابداع للخروج بنظرية جديدة للخروج بنظرية جديدة أكثر شمولاً ودقة في تفسير هذه الظاهرة الانسانية.

المطلب الثالث: مستويات وابعاد السلوك الابداعي

اولاً: مستويات السلوك الابداعي

نظراً لأهمية السلوك الابداعي في علم الادارة و مدى تأثيره على اداء المنظمة و كفاءتها و فعاليتها كان لابد من اعطاء تقسيمات و مستويات له، يمكن تمييز ثلاث مستويات من الابداع في المنظمة بحيث تعزز بعضها البعض وهي ضرورية للمنظمة.¹

الابداع على مستوى الفرد:

هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون سمات وقدرات شخصية إبداعية، وذلك من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها، كالذكاء والموهبة أو من خلال خصائص مكتسبة كحل المشكلات، مثلاً. وهذه الخصائص يمكن التدرب عليها وتنميتها، ويساعد في ذلك ذكاء الفرد وموهبته. وقد تناول الكثير من الكتاب والباحثين هذا الموضوع بحثاً عن السمات التي تميز الشخصية المبدعة والتي تم إجمالها في²:

¹ حسين أحمد الطراونة وآخرون، نظرية المنظمة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2012، ص269.

² سامي محمود عبيدة، مرجع سابق، ص25.

- المعرفة: يبذل الفرد وقتاً كبيراً لإتقان عمله.
- التعليم: الذي يؤكد على أن المنطق يعيق الإبداع.
- الذكاء: الإنسان المبدع ليس بالضرورة عالي الذكاء، ولكنه يتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء.
- الشخصية: يجب الشخص المبدع روح المخاطرة، وهو مستقل، ومثابر، وعالي الدافعية ومتشكك، ومنفتح على الآراء الجديدة، وقادر على التسامح، يحب التعايش مع العزلة، ولديه إحساس كبير بالفكاهة.
- الطفولة: طفولته اتسمت بالتنوع، ومن المألوف أن يكون قد واجه اضطرابات عائلية وأوضاعاً اقتصادية صعبة.
- العادات الاجتماعية: الإنسان المبدع ليس منطوياً على نفسه، بل يميل إلى التفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين.

الإبداع على مستوى الجماعة:

هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة سواء كان قسم، أو دائرة، أو لجنة... الخ، واعتماداً على خاصية التداؤب فإن إبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض وغيرها، ولا شك فإن التحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات المعاصرة تتطلب تطوير جماعات العمل المبدعة.¹

كما أن الإبداع الجماعي يتأثر بعدة عوامل أساسية وهي²:

- الرؤية: عندما يكون هناك قيم متقاسمة واضحة بين الأفراد ويولد توحيد في التصور والفكر، وكل هذا يساعد في هذه العملية الإبداعية.
- ضرورة الاهتمام بالتفوق والتميز في الأداء وهذا يشجع على خلق المناخ المناسب الذي يسمح للأفراد بتقسيم إجراءات العمل.
- البيئة والواقع المعيشي يشجعان الافراج على التفكير في الافكار السليمة وهذا ما يعزز الابداع والناجح.

¹ خالد ذيب حسين أبو زيد، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010، ص38.

² بيطاط نور الدين وبوالزليفة صابر، آليات تدعيم وتنمية الابتكار والإبداع كأداة لاستدامة المشاريع المقاولاتية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المركز الجامعي الميلة، الجزائر، 2017، ص185.

- المساندة والدعم فحتى يكون الإبداع والابتكار صدى وتبلور يجب أن يكون هناك مناخ مساعد وخاصة من ناحية الدعم والمساندة لعملية التغيير.

كما توصلت الكثير من الدراسات إلى العوامل التالية التي تؤثر في الجماعة وهي:¹

- جنس الجماعة: الجماعة المختلفة من حيث الجنس تنتج حلولاً أفضل من الجماعة أحادية الجنس.
- تنوع الجماعة: الجماعة المتماسكة أكثر استعداداً وحماساً ونشاطاً للعمل من الجماعة الأقل تماسكاً.
- انسجام الجماعة: الجماعة المنسجمة أكثر ميلاً إلى الإبداع من الجماعة التي تفتقر للانسجام.
- عمر الجماعة: الجماعة حديثة التكوين تميل للإبداع أكثر من الجماعة القديمة.
- حجم الجماعة: يزداد الإبداع مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة حيث تتوسع القدرات والمعرفة.

الإبداع على مستوى المنظمة:

وهو نتاج الابداعي تتوصل اليه أكثر من جماعة داخل المؤسسة، ويظهر جلياً في المؤسسات الصغيرة حيث تكون الجماعات قريبة من بعضها البعض مما يسهل الاتصال وتبادل المعلومات و اشتراك الخبرات المتعددة مما يسهل الوصول الى الحلول الإبداعية، وهذا النوع يحتاج الى خبرة بالميدان و معرفة احتياجات العملاء و تشجيع الادارة على الابداع و بساطة في الهيكل التنظيمي، فالإبداع للمؤسسات ضرورة اذا ما أرادت البقاء، ويجب عليها أن تجعل الإبداع أسلوب عملها وممارستها اليومية، ويتحقق ذلك من خلال²:

- الإدراك أن الابداع يحتاج الى أشخاص ذوي تفكير عميق ومعارف ولهم رغبة الاستطلاع لذلك لا بد أن تعمل المؤسسة على تدريب أفرادها.
- تعلم حل المشكلات بصورة ابداعية، والعمل على تشجيع التفكير والتعامل مع المشكلات بطرق مختلفة والخروج ببدائل جديدة غير مألوفة.
- تنمية المهارات والقدرات الإبداعية لاستكشاف المشكلات والعمل على ايجاد حلول لها من خلال التفكير الشامل.

¹ خالد ذيب حسين أبو زيد، مرجع سابق، ص38.

² ديري، زاهد محمد، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن، 2011، ص302.

يمكن الاستنتاج أن العلاقة بين هذه المستويات علاقة تكاملية في، حيث أن الإبداع على مستوى الفرد هو ركيزة الإبداع على مستوى الجماعة، وهذا الأخير هو القاعدة الأساسية للإبداع على مستوى المنظمة، ومنه يُمكن القول إنه كلما اتبعت المنظمة سياسة الإبداع، زادت من تشجيع الإبداع الفردي والجماعي.

ثانيا: ابعاد السلوك الابداعي

يرتبط السلوك الإبداعي بالقدرات الإبداعية، إذ ليس كل من يمتلك تلك القدرات بمبدع إلا إذا ظهرت تلك القدرات معبرة بناتج فعلي ويظهر هذا الناتج الإبداعي عند توافر المثيرات المناسبة لها، ويمكن تمثيل معايير أو أبعاد السلوك الإبداعي كالآتي¹:

1. القدرة على حل المشكلات وصنع القرار:

يختلف الأفراد في قدراتهم وتفكيرهم في سد الفجوة التي تظهر عند المقارنة بين النتائج المتوقعة والمحقة فعلا، والتي تتطلب تحديدها ووضع البدائل المناسبة كلها ثم تقييمها من خلال القدرة على التوصل إلى اتخاذ القرارات الملائمة لظروفه.

2. القدرة على التغيير:

كل فرد يمتلك مجموعة من القدرات الفكرية والذهنية القادرة على تغيير الوضع الحالي نحو الأحسن. وتنمو هذه القدرة عندما يتحرر الفرد من القيود الذاتية والخارجية المفروضة على هذه القدرات وبالتالي سيصبح حاجاته النفسية والفكرية، ويحقق ذاته الإبداعية في الإفصاح عن آرائه والتميز على الآخرين.

3. روح المجازفة:

في القدرة على اقتحام المجهول والغامض اعتماداً على الاستقلالية في التفكير والممارسة. وتعني إثارة الفكرة من اجل الخوض في المسائل الصعبة والغامضة بهدف اكتشافها. و تنظيمها، والمجازفة تؤدي إلى سلوك إبداع فعلي

4. سعة الاتصالات:

إن تنمية القدرات الإبداعية للأفراد تعتمد على قدرتهم في الحصول على المعلومات من مصادرها المختلفة وإمكانية التفاعل والاستجابة لتأثيراتها مما يمكنهم من إدراك الأحداث وتحليلها للوصول إلى حلول لمعالجة مشاكلها.

¹ لخضر بن أحمد لخضر، قريمطي وردة، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الابداعي لدى الموارد البشرية-دراسة ميدانية باتصالات الجزائر بالجلفة-، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد13، عدد1، 2021، ص434،435.

المبحث الثالث: ماهية الرضا الوظيفي

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه الشركات في سوق العمل المعاصر، أصبح فهم وتحليل مستوى رضا الموظفين عن العمل أمراً حيوياً لنجاح الأعمال واستدامتها. تتجلى أهمية دراسة الرضا الوظيفي في قدرتها على تحديد مدى تفاعل الموظفين مع بيئتهم الوظيفية، وتأثيرها المباشر على الأداء العام للمنظمة. وبغرض فهم هذا الموضوع سنحاول في مبحثنا هذا التطرق للعناصر التالية:

- مفهوم الرضا الوظيفي
- طرق قياس الرضا الوظيفي
- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

المطلب الاول: مفهوم الرضا الوظيفي

اولاً: تعريف الرضا الوظيفي

مفهوم الرضا الوظيفي كمصطلح ظهر على يد "هوبوك" Hoppock منذ عام 1935، إذ بحث في الرضا الوظيفي للعاملين و عرفه بأنه مجموعة من العوامل النفسية و الوظيفية و الأوضاع النسبية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله.¹

و يرى Herzber أن الرضا الوظيفي مرتبط ب² :

- عوامل خارجية مثل الأجور، العلاقات مع المسؤولين، الزملاء والمنظمة .
- عوامل داخلية، تنبع من إحساس الفرد بالإنجاز وبأهميته قدراته من خلال ذلك الانجاز. ويشير أيضا إلى أن العوامل الداخلية هي المسؤولة عن الرضا، أما العوامل الخارجية فمسؤولة عن عدم الرضا.

كما يعرفه أحمد صقر عاشور على أنه تعبير عن جملة المشاعر الإيجابية التي تتكون لدى الفرد اتجاه عمله.³

¹ عبد الرحمان صالح الأزرق، علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفكر العربي، لبنان، 2000، ص123.

² T.M. Fraser, Human stress, work and job satisfaction, International labour office GENEVA, Switzerland, 1984 p:25.

³ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1979، ص135.

يمكن النظر للرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وإنجازها والاعتراف والتقدير.¹

وهناك من عرفه على أنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل والمؤثرات البيئية الداخلية الخارجية ذات العلاقة وفي تعريف آخر إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة والغير محبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإدارته.²

من التعاريف السابقة يمكننا القول إن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات في بيئة العمل، بالإضافة إلى الثقة والولاء للعمل وللمنظمة. يعكس الرضا الوظيفي مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والعلاقات مع الزملاء والمسؤولين.

ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي

تظهر أهمية الرضا الوظيفي من أهمية العنصر البشري فهو الذي يحدد، و يخطط للوصول للمعرفة (جوهرة العصر الحالي) ، ويقوم بعملية التنفيذ، فإذا مس المورد البشري خلل كعدم الرضا مثلاً فسوف يؤدي ذلك إلى حدوث خلل في الوصول إلى الأهداف المنتظرة، وبالتالي انحراف المؤسسة عن مسارها الصحيح.

لذا يمكن تحديد الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي كالآتي :

- ان ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.
- ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المختلفة.
- ان العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.³

¹ مصطفى مجد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، الطبعة الأولى، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2018، ص12.
² عصام عبد اللطيف، الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، الطبعة الأولى، نيو لينك للنشر والتدريب، القاهرة، مصر، 2015، ص8.
³ إيمان محمد علي الحنيطي، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2000، ص17.

- زيادة درجة الولاء والانتماء للمنظمة.
- الاستخدام الأمثل للموارد وذلك عن طريق زيادة درجة الكفاءة والفعالية¹
- تظهر أهمية الرضا الوظيفي في انه يساعد بصورة كبيرة على تحقيق التوافق النفسي و الاجتماعي للفرد و الذي يؤدي إلى النجاح في العمل و بالتالي زيادة إنتاجية الفرد.²
- زيادة روح التعاون و الثقة بين القيادة الادارية و المرؤوسين و بين العاملين انفسهم مما يساهم بتحقيق الانجاز الفعال في هذا المجال.³

ثالثا: خصائص الرضا الوظيفي

يمكن تحديد خصائص الرضا الوظيفي على النحو التالي⁴:

- يعد الرضا الوظيفي مسألة ذاتية تقديرية مرتبطة بالمشاعر التي قد تتجزم في شكل الرضا عن الوظيفة أو بيئة العمل او علاقات العمل و غيرها.
- نقول ان الرضا الوظيفي صريح و بالمقابل قد تجده ضمنيا يكمن داخل الفرد العامل، فاذا فسرنا سلوك احد العاملين في تأخره الدائم من العمل على انه يعكس مشاعره السلبية اتجاه العمل، فقد يكون تفسيرا ليس في محله و يرجع سبب ذلك السلوك الى وسائل المواصلات مثلا، بهذا تكون امام تفسيرين متباينين يؤكدان ان الرضا الوظيفي ليس مستقلا بذاته و انما مرتبط بعوامل عدة كل حسب اهميتها و درجة تأثيرها على رضا الفرد.
- للرضا الوظيفي ابعاد و اوجه مختلفة، فقد يكون الرضا في بعض جوانب وظيفة العمل و يعتبر رضا نوعي (جزئي) كما قد يكون عن كل جوانب وظيفة العامل و يعتبر رضا وظيفي عام، ومن المهم ان تميز بين المفهومين، الأول رضا العمال في عملهم، أي ان مصدر الرضا يكمن في الجو الاجتماعي الجيد للعمل والثاني رضا العمال بعملهم أي بالعمل نفسه.

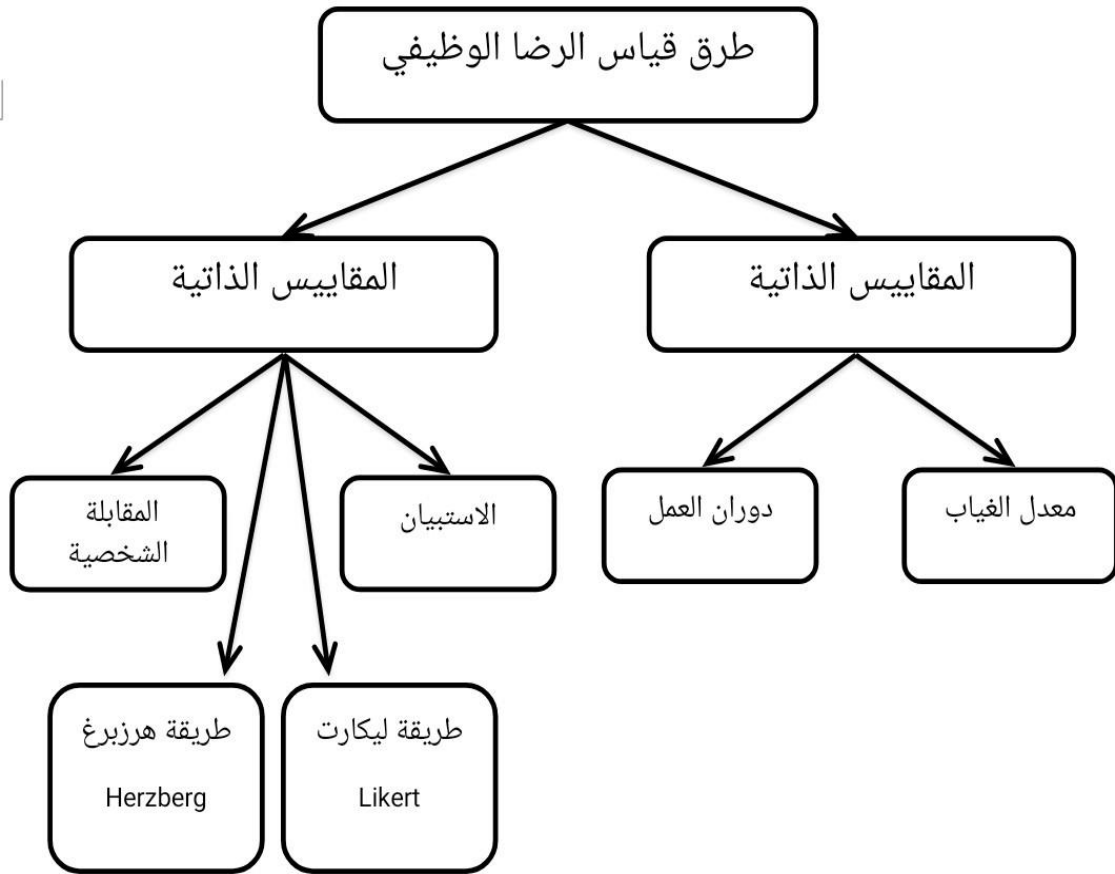
¹ أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001، ص333.
² علي بن يحيى الشهري، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العلوم الأمنية الرياض. السعودية، 2002، ص36.
³ محمد احمد سليمان، سوسن عبد الفتاح، الرضا والولاء الوظيفي، قيم واخلاقيات الاعمال، الطبعة الاولى، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الاردن، 2011، ص 134.
⁴ زهية عزيزون، التحفيز و أثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة وحدة نوميديا بقسنطينة، رسالة ماجستير، سكيكدة، الجزائر، 2007، ص51، 53.

- ان مسالة الرضا الوظيفي تبقى نسبية الى حد كبير لان التعامل يتم مع عنصر بشري ذو خصائص متباينة وثانيا لان الوسط متنامي يساير التكنولوجيا والتطور في مختلف المجالات و نعني بذلك تعدد الحاجات وتطورها هي الأخرى.

المطلب الثاني: طرق قياس الرضا الوظيفي

و يمكننا حصر الأساليب الاكثر استخداما لقياس الرضا الوظيفي في الشكل التالي:

شكل رقم (04): طرق قياس الرضا الوظيفي



المصدر: مُجد رزاز، حسام خليفي، علاقة الاجر بالرضا الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير الاغواط، مذكرة ماستر، جامعة عمار ثليجي الاغواط، 2014، ص 40.

المقاييس الموضوعية:

وتعرف أيضا بطرق تحليل ظواهر الرضا، وهي من أكثر الطرق بساطة وانتشارا، حيث تعتمد على دراسة وتحليل الظواهر المرتبطة والمعبرة عن درجة الرضا الوظيفي لدى الفرد، ومن هذه المقاييس الموضوعية نجد: معدل الغياب ودوران العمل.¹

و قام احمد صقر عاشور بشرح هذين المقياسين كالتالي:²

معدل الغياب: يعتمد هذا المؤشر على نسبة أو معدل غياب الفرد عن عمله للتعرف على درجة الرضا الوظيفي له فالفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بعمله وأكثر حرصا على الحضور الى عمله بعكس الفرد الذي يشعر بالاستياء من عمله. ان سهولة هذا القياس تكمن في احتفاظ الادارة بسجلات الحضور والغياب لكل عامل وكل مجموعة عمل أو قسم في المنظمة مما يتيح لها تتبع معدلات الحضور والغياب واكتشاف أي ظاهرة الاحتمال تستدعي الدراسة و العلاج. ويحسب معدل الغياب من خلال القانون التالي:

$$\text{معدل الغياب خلال فترة} = (\text{مجموع عدد ايام الغياب للأفراد} / \text{متوسط عدد الافراد العاملين}) \times 100$$

دوران العمل: يمكن استخدام حالات ترك العمل التي تتم بمبادرة الفرد (استقالته) كمؤشر لدرجة الرضا الوظيفي، فلا شك أن بقاء الفرد في وظيفته تعتبر مؤشرا هاما لارتباطه بهذه الوظيفة وولائه لها، اي رضاه عن العمل. و عليه فان البيانات الخاصة بترك العمل الاختياري يمكن استخدامها لتقييم فاعلية مختلف البرامج من زاوية تأثير هذه البرامج على الرضا. ويحسب معدل ترك على اساس عدد حالات ترك العمل الاختياري مقسوم على اجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة التي يحسب لها المعدل كالاتي:

$$\text{معدل ترك العمل خلال فترة معينة} = (\text{عدد حالات الترك خلال الفترة} / \text{اجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة}) \times 100$$

بالإضافة إلى ما سبق ذكره هناك أساليب أخرى كقياس معدل حوادث العمل، وكذلك معدل الشكاوى ومستوى إنتاج الموظف.

¹ كافي ميمون، وآخرون، دراسة تطبيقية لمستوى العلاقة بين الرضا الوظيفي ومدى تطبيق إدارة المعرفة لدى الموظفين باستخدام التحليل بالمركبات الأساسية والتحليل التصنيفي (دراسة حالة 28 مؤسسة)، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 17، العدد 2، 2022، ص 377.

² احمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 405.

المقاييس الذاتية:

سميت كذلك لارتباطها بذات الفرد حيث تعتمد على و صفه لمشاعره وأحاسيسه اتجاه العمل أو مجموعة من مكوناته، سواء بصورة شفوية أو كتابية.¹ نذكر منها ما يلي:

الاستبيان: هو أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات و المعلومات من مصدرها. ويعتمد الاستبيان على استنطاق الناس المستهدفين بالبحث من اجل الحصول على اجاباتهم عن الموضوع و التي يتوقع الباحث انها مفيدة لبحثه و تساعده بالتالي على اختبار فرضياته.²

و مع تطور الدراسات الاجتماعية خصوصا في ميدان الرضا الوظيفي اصبح الاستبيان وسيلة شهيرة لمعرفة مستوى الرضا و من الاستثمارات الأكثر شيوعا³:

- **استبيان جامعة منسوتا للرضا:** وهو يستخدم طرق مختلفة حيث يكمل الافراد معدل القياس هذا إلى الحد الذي يكونون اما راضين أو غير راضين عن جوانب مختلفة من وظائفهم الاجر، فرص الترقية والتقدم النقل (...)، اما الاجابات المقترحة فهي متدرجة من راضي تماما الى غير راضي. صمم هذا الاستبيان كل من Lefquist, Englande, Weiss Davis .

- **استبيان بيان الرضا الوظيفي:** وهو يشمل اسئلة متنوعة حول كل جوانب الوظيفة التي يشغلها العامل وصممه كل من Viato, Laroche .

- **استبيان الرضا عن الأجر:** وهو استبيان حول انظمة الأجور و يتضمن اسئلة حول الرضا عن العوائد النقدية مثل الرضا عن مستوى الأجر والعلاوات، الزيادة في الاجر، المزايا الاضافية و ادارة نظام الأجور .

المقابلات الشخصية: تتضمن مقابلة العاملين وجها لوجه عن طريق إعطاء الأسئلة لعمال بنظام معين لتسجيل إجاباتهم، وهي طريقة مساعدة للكشف عن أسباب الحالات النفسية المصاحبة للعمل، وتتم هذه المقابلة في بيئة تشعر العامل بحرية في الكلام وهي أول خطوة لتصحيح ومحو مشاكله وتكون نذه المقابلة ناجحة، إذا أجاب

¹ كافي ميمون وآخرون، مرجع سابقص377.

² بلال بوترة، بعض الاعتبارات المنهجية في استخدام الاستبيان في البحوث الاجتماعية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، العدد25، الوادي، 2018، ص289.

³ J.L.Borgerou , Le climat organisationnel et la satisfaction au travail, éd Gaétan Morin, Montréal, 1982,p230.

الأفراد بأمانة، بحيث يكونون قادرين على التقرير الدقيق لمشاعرهم وهذا ضمن حقهم في الخصوصية، وضمان حماية الإدارة لاستجاباتهم.¹

طريقة ليكارت Likert : اقترح ليكارت طريقة الاتجاهات تقوم على اختيار عدد من العبارات تتناول الاتجاه المطلوب قياسه، بحيث يطلب من افراد عينة البحث ان يدلوا بإجاباتهم، وتتدرج الموافقة على العبارات بين موافقون بشدة أو موافقون أو غير متأكدين أو يعارضون أو يعارضون بشدة، والفرد يشارك في هذا المقياس ويحصل على درجات موزعة،² الجدول التالي يمثل مقياس ليكارت الخماسي:

جدول رقم (01): مقياس ليكارت الخماسي

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

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مقياس ليكارت.

طريقة هرزبرغ herwberg:

تقوم هذه الطريقة على توجيه سؤالين رئيسيين للمفحوص، و المراد قياس مشاعره نحو العمل، وعادة ما يقدم محتوى السؤالين على النحو التالي³:

- الرجاء منك محاولة تذكر الفترات التي شعرت فيها بالسعادة في عملك خلال السنة الشهر الماضية مثلا على ان يحدد الباحث المدة التي يريد بها بالضبط، كما يطلب من المفحوص اعطاء وصف ما يحدث بدقة في كل مرة يعاوده هذا الشعور و بالتالي يقدم الاسباب التي تسببت في وجود هذه المشاعر لديه.
- الرجاء منك محاولة تذكر الفترات التي شعرت فيها باليأس الشديد في عملك خلال الستة أشهر الماضية مثلا: اي ان المدة الزمنية تحدد من طرف الباحث كما يطلب من المفحوص وصف ما حدث له بالضبط و محاولة ذكر كل الاسباب التي جعلته شعر بهذا الاحساس.

¹ مسعودة بومعزة، هدى بولطيف، الرضا الوظيفي والإبداع في العمل دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير – جيجل،-، مذكرة ماستر، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، 2017، ص82.

² صابر بن عيسى، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة، اطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019، ص61.

³ حمزة بن بلي، عادل بوجريو، أثر ممارسة اخلاقيات العمل في أنشطة ادارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي -دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن جيجل-، مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، 2019، ص28.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

يتأثر الرضا الوظيفي للعاملين سلبيا أو إيجابيا بعوامل كثيرة و متعددة، و التي تسهم إسهاما مباشرا و غير مباشر في خلق الرضا الوظيفي و تحديد مداه، و نشير أن هناك اختلاف لدى الباحثين في تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. و باعتبار الرضا الوظيفي بمثابة العامل المتغير الذي يشمل محصلة المشاعر و الاتجاهات التي يعتقد الفرد أن لها علاقة بمختلف الجوانب التي يتصف بها عدمه، و يمكن تصنيف هذه العوامل حسب رأي "روبنز" إلى ثالث مجموعات رئيسية كما يلي¹:

- مجموعة العوامل المرتبطة بالشخصية
- مجموعة العوامل المرتبطة بجماعة العمل
- مجموعة العوامل المرتبطة بالمؤسسة

و يمكن تلخيص اهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي بالشكل التالي:

¹ خليف سليم، المناخ التنظيمي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية دراسة ميدانية بثانويات الشرق الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-، 2018، ص143، 155.

شكل رقم (05): نموذج يوضح مجموعة العوامل المسببة والمؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل:

خلال دراستنا لهذا الفصل قمنا بتقسيم عملنا المتضمن للإطار النظري لمتغيرات الدراسة المناخ التنظيمي، السلوك الإبداعي، والرضا الوظيفي الى ثلاث مباحث كل مبحث يستعرض أحد المتغيرات تناولنا فيه المفاهيم الاساسية والعناصر المهمة.

في المبحث الأول، تم استعراض ماهية المناخ التنظيمي، حيث شمل ذلك عدة تعريفات توضح أنه الخصائص التي تتصف بها بيئة المنظمة داخلياً وخارجياً، والتي تؤثر على مستوى رضا الموظفين وإنتاجيتهم وأداء المنظمة بشكل عام. كما تم تسليط الضوء على أهمية المناخ التنظيمي كأحد أبرز المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة، ودوره في تعزيز التطور التنظيمي والإبداع، بالإضافة إلى ذلك، تمت مناقشة أنواع المناخ التنظيمي المختلفة ومدخله، أخيراً، تم حصر أهم أبعاد المناخ التنظيمي وهي: الهيكل التنظيمي، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرارات والتكنولوجيا.

في المبحث الثاني، تم التطرق إلى ماهية السلوك الإبداعي. بدأ هذا المبحث بتعريف السلوك الإبداعي على أنه السلوك الذي يظهر فيه الفرد جدية وأصالة ومرونة في توليد أفكار جديدة وتطبيقها في العمل. كما تمت مناقشة العلاقة بين الإبداع والسلوك الإبداعي. ثم استعرض الفصل النظريات المختلفة التي تفسر السلوك الإبداعي، ثم تم تحديد مستوياته التي تشمل الإبداع على مستوى الفرد، الجماعة والمنظمة، بالإضافة للتركيز على أبعاد السلوك الإبداعي وهي: القدرة على حل المشكلات وصنع القرار، القدرة على التغيير، روح المجازفة، وسعة الاتصالات.

في المبحث الثالث، تم تناول ماهية الرضا الوظيفي، حيث تم تعريفه على أنه الشعور النفسي بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات في بيئة العمل، بالإضافة إلى الثقة والولاء للعمل والمنظمة. تمت مناقشة أهمية الرضا الوظيفي، كونه يعكس مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والعلاقات مع الزملاء والمسؤولين. ثم تطرق الفصل إلى طرق قياس الرضا الوظيفي باستخدام المقاييس الموضوعية والمقاييس الذاتية. وفي الاخير، تم مناقشة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، بما في ذلك العوامل المرتبطة بالشخصية، بجماعة العمل، وبالمؤسسة.

الفصل الثاني

تمهيد:

في هذا الفصل، سنركز على دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، بهدف تحليل تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، مع استكشاف دور الرضا الوظيفي كعامل وسيط في هذه العلاقة.

المبحث الأول: تعريف بالمؤسسة محل الدراسة

أقبل الشروع في الدراسة التطبيقية لابد من التعرّيج على مؤسسة محل الدراسة وهي جامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، حيث سنتطرق في هذا المبحث الى تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة في المطالب التالية:

المطلب الأول: تاريخ ونشأة جامعة عمار الثليجي الاغواط

أنشئت جامعة الأغواط لأول مرة كمدرسة عليا لأساة التعليم التقني سنة 1986. بموجب المرسوم التنفيذي رقم 86-165 المؤرخ في: 05-08-1986.

لتضمن تكوين أساتذة التعليم الثانوي والتقني في التخصصات التالية: ¹

- هندسة ميكانيكية

- هندسة مدنية

- هندسة كهربائية

و في سنة 1997 تمت تحويل المدرسة العليا إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 97-157 المؤرخ في: 10-05-1997 ليضمن تكوين في مهندس الدولة، ليسانس، الدراسات الجامعية التطبيقية في التخصصات التالية:

الموقع الرسمي للجامعة عمار ثليجي، تاريخ النشر: 2011، العنوان: تاريخ جامعة عمار ثليجي الاغواط، تاريخ ووقت الاطلاع: 2023/04/05، ¹ 22:30

العلوم الدقيقة، الإعلام الآلي، هندسة ميكانيكية، هندسة كهربائية، هندسة مدنية، كيمياء صناعية، بيولوجيا، علوم اقتصادية وعلوم التسيير، لغة وأدب عربي، علم النفس ولأرط فونيا، والحقوق.

و في سنة 2001 تمت إعادة هيكلة المركز الجامعي ليصبح جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في: 25-08-2010 لتضم ثلاث كليات وهي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا

- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

- كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية

و بالموازاة مع إعادة الهيكلة التي عرفتها الجامعة خلال هذه السنة تم فتح اختصاصات جديدة وهي: صيانة في الهندسة الكهربائية الموارد المائية، علوم فلاحية، هندسة معمارية، علوم اجتماعية وديمغرافيا، لغة إنجليزية.

ومع التحول الذي عرفه نظام التكوين بقطاع التعليم العالي بالجزائر، تم اعتماد النظام الجديد وفتح تخصصات جديدة في مرحلة ليسانس ل م د مع انطلاقة الموسم الجامعي 2006-2007 وهي: علوم المادة، علوم وتكنولوجيا، رياضيات وإعلام آلي، علوم وتقنيات الرياضة، علوم اقتصادية وعلوم التسيير، لغة فرنسية، علوم اجتماعية. ومع تطبيق السياسة الرامية إلى تعميم نظام ل م د فقد تم فتح تخصصات مكملة في مرحلة الماستر مع بداية الموسم الجامعي 2009-2010.

بلغ عدد التخصصات المفتوحة 156 تخصصا في مرحلة التدرج - ليسانس وماستر- ووصل عدد مشاريع تكوين في مرحلة الدكتوراه في النظام القديم 363 و286 مشروع في النظام ل م د.

استفادت جامعة الأغواط برسم ميزانية 2014 من توظيف 83 أستاذ مساعد قسم "ب" و22 موظفا ليصل بذلك عدد الأساتذة 915 منهم 135 مصف الرتب العليا.

استلمت المؤسسة الجامعية 2000 مقعد بيداغوجي جديد لاحتضان كلية الطب ليصل العدد الإجمالي للمقاعد البيداغوجية 24153 مقعد¹.

المطلب الثاني: تعريف بجامعة عمار ثليجي الاغواط.

جامعة عمار ثليجي هي جامعة جزائرية تقع بولاية الأغواط هي تجسيد سياسة لامركزية التعليم العالي، التي تنتهجها الجزائر منذ الثمانينات .

أنشأت الجامعة بموجب مرسوم التنفيذي رقم: 01-270 المؤرخ في 19 سبتمبر 2001، وهي تحمل اسم المجاهد علي ثليجي المدعو «عمار» رائد سلاح الإشارة في جيش التحرير الوطني، وقد مرت الجامعة قبل أن تلتحق بمصف الجامعات الوطنية بعدة مراحل. إن التعليم الجامعي بولاية الأغواط نشأ وتبلور في بداية الأمر بموجب المرسوم رقم: 86-165 المؤرخ في 05 أوت 1986 المتضمن إنشاء المدرسة الوطنية العليا لأساتذة التعليم التقني.

10 ماي 1997 المدرسة العليا للتعليم التقني تتحول إلى مركز جامعي طبقا للمرسوم رقم 157-97 بتاريخ 10 ماي 1997. ضم هذا المركز أربع معاهد: معهد الهندسة الكهربائية، والهندسة الميكانيكية، والهندسة المدنية، والعلوم الاقتصادية².

وتم فتح فروع أخرى أيضا منها الكيمياء الصناعية سنة 1997، والمعلومات، والحقوق، والتسيير سنة 1998، والبيولوجيا، وعلم النفس سنة 2000.

إضافة إلى ما تقدم، تميزت هذه المرحلة بفتح أولى الدراسات ما بعد التدرج سنة 1995 في فرع المواد، تخصصي العلوم وهندسة الأسطح، ومواد الهندسة المدنية لقد ضمت هذه المدرسة في البداية التخصصات التالية: ليسانس تعليم تقني في: الإلكترونيك، الكترولقني، الهندسة ميكانيكية، الهندسة مدنية. حيث بلغ عدد الطلبة بها خلال السنة الجامعية 1987/1986: 314 طالبا يؤطّرهم 23 أستاذا دائما.

¹ لموقع الرسمي للجامعة عمار ثليجي، تاريخ النشر: 2011، العنوان: تاريخ جامعة عمار ثليجي الاغواط، تاريخ ووقت الاطلاع: 2023/04/05، 22:30.

² الموقع الرسمي للجامعة عمار ثليجي، تاريخ النشر: 2011، العنوان: تاريخ جامعة عمار ثليجي الاغواط، تاريخ ووقت الاطلاع: 2022/09/05، 22:30.

المطلب الثالث: تعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وهيكلها تنظيمي

أولاً: تعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تم فتح قسم العلوم الاقتصادية خلال السنة الجامعية 1991/1992 بعدد يقدر بـ 66 طالب بالجدع المشترك علوم اقتصادية، كما ضم هذا القسم فرع الإعلام الآلي للتسيير تكوين قصير المدى الذي فتح خلال السنة الجامعية 1990/1991 بعدد يقدر بـ 57 طالب.

وفي إطار ترقية المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني إلى مركز جامعي، تحول قسم العلوم الاقتصادية خلال السنة الجامعية 1997/1998 إلى معهد يسمى بمعهد العلوم الاقتصادية. وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18/09/2001 الذي يتضمن إنشاء جامعة الأغواط، تحول المعهد إلى كلية تسمى بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في 2010 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18/09/2001 تحوّلت تسمية الكلية إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير¹.

¹ الموقع الرسمي للجامعة عمار ثلجي، تاريخ النشر: 2011، العنوان: تاريخ جامعة عمار ثلجي الاغواط، تاريخ ووقت الاطلاع: 2022/09/05، 22:30.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية واختبار أداة القياس

نهدف من خلال هذا المبحث إلى إيضاح الجانب التنظيمي للدراسة، حيث سنتطرق لكيفية تخطيط وتصميم أداة الدراسة، وهذا يبراز نوع الأداة المستخدمة لجمع البيانات، وكذا المحاور التي يغطيها، لنتقل بعدها إلى إبراز أساليب المعالجة الإحصائية المستعملة لاختبار الأداة وقد تم تفرغ البيانات وتحليلها من خلال النمذجة بالمعادلات الهيكلية بالبرنامج الإحصائي وقد تم استخدام **Samart pls** و **EXCEL 2016spss24.0**.

النسب المئوية و التكرارات لوصف عين الدراسة و المتوسط الحسابي و المتوسط الحسابي النسبي و الانحراف المعياري اختبار ألفا كرو نباخ لمعرفة درجة ثبات الاستبيان، اختبار شاب يرو ويملك لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه. جذر ألفا لحساب صدق الدراسة و كذا اختبار **T** في حالة عينتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة و اختبار تحليل التباين الأحادي **ANOVA** لمعرفة ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

المطلب الأول: منهج الدراسة خطوات تصميم وتنفيذ أداة الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت لتحقيقها، واستخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة كما توجد في الواقع، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

و يعرف الحمداي المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة ، أو الراهنة فهو أحد أشكال التفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، و يقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، تتطلب معرفة المشاركين في الدراسة و الظواهر التي ندرسها و الأوقاف التي نستعملها لجمع البيانات"¹

وقد استخدمتنا مصدرين أساسيين للمعلومات:

بجاج الهاشمي، دور العملية التدريبية في الرفع من الفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص:96.¹

1. **المصادر الثانوية:** حيث اتجهنا في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب ذات العلاقة والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وكذا البحث في مواقع الإنترنت.
2. **المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة اتجهنا إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة تستعمل خصيصا لهذا الغرض وقد تم توزيعها على عدد من اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط، وتم تحليلها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي **spss** وذلك للتحقق من صحة الفروض الموضوعة للدراسة.

ثانيا: خطوات تصميم وتنفيذ أداة الدراسة

قمنا بإعداد أداة الدراسة لمعرفة "أثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط - دراسة حالة: اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط" وقد اتبعنا الخطوات التالية لبناء الاستبيان:

1. الاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة فقراته، حيث تم الاعتماد على ذلك في صياغة فقرات الاستبيان.
2. استشارة المشرف وبعض أساتذة الكلية وفي تحديد محاور الاستبيان وفقراته.
3. تحديد المحاور الرئيسية التي يشملها الاستبيان، وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل محور من المحاور.
4. تصميم الاستبيان في صورته الأولية أنظر الملحق رقم (01)
5. مراجعة الاستبيان من قبل مشرف الدراسة.
6. عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة الكلية كما هو موضح في الملحق رقم (02) الذي يعرض قائمة بأسماء المحكمين.

ثالثا: صدق الدراسة:

عرف العتيبي صدق أداة الدراسة بأنه مدى تمكن أداة جمع البيانات، أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه. ويعني ذلك انه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، وذلك تكون الأداة صادقة.

ولذا قمنا باستخدام بعض الاختبارات لتقييم صدق فقرات الاستبيان وذلك لتأكد من صدقه وثباته كالتالي:

1- الصدق الظاهري (صدق اراء المحكمين):

عرفه بوحوش عمار بانه "البحث عما يبدو ان الاختبار يقيسه ويتضح هذا النوع بالفحص المبدئي لمحتويات الاختبار.

وهو ان يختار الباحث عددا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة او المشكلة موضوع الدراسة حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من 3 من أساتذة الكلية وأسماء المحكمين بالملحق رقم 1 بهدف ابداء الراي فيما يتعلق بمدى صدق كل فقرة من فقرات الاستبيان وصلاحيتها ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين القيام بما يلزم من حذف وتعديل على الاقتراحات المقدمة، بذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية. انظر الملحق رقم 2.

المطلب الثاني: عرض خصائص مجتمع الدراسة

اولا الجنس: من مجموع 61 استمارة معالجة تم الحصول على الجدول التالي:

جدول رقم (02): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس.

الفئة	التكرار	النسبة
ذكر	46	75.4%
أنثى	15	24.6%
المجموع	61	%100

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

يتضح من الجدول أن نسبة الذكور في عينة الدراسة 75,4% وهي أكبر من نسبة الإناث التي تقدر بـ 24,6% وهذا راجع يمكن لطبيعة العمل.

ثانيا العمر: من مجموع 61 استمارة معالجة تم الحصول على الجدول التالي:

جدول رقم (03): توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر.

الفترة	التكرار	النسبة
اقل من 30	2	3.3
30-40	35	57.4
اكثر من 40	24	39.3
المجموع	61	%100

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

يتضح من الجدول ان فئة اقل من 30 سنة بنسبة 3.3 وتكرارها 2 بينما فئة 30-40 سنة بنسبة 57.4 تعد أكبر نسبة مقارنة بباقي الفئات وكذلك أكثر من 40 سنة بنسبة 39.3.

ثالثا سنوات الخدمة: من مجموع 61 استمارة معالجة تم الحصول على الجدول التالي:

جدول رقم (04): توزيع مجتمع الدراسة حسب سنوات الخدمة.

الفترة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	11	%18.0
من 5 الى 10 سنوات	8	%13.1
أكثر من 10 سنوات	42	%68.9
المجموع	61	%100

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

و الملاحظ من الجدول أن الفئة الغالبة في المؤسسة هم عمال ذات الخدمة أكثر من 10 سنوات حيث قدرت بنسبة 68.9 وبعدها العمال ذو الخدمة من اقل من 5 سنوات بنسبة 18% ، وتليها فئة الأخيرة للفئة من 5 الى 10 سنوات بنسبة 13.1%.

المطلب الثالث: الاتجاهات العامة لعبارات المحاور

تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكارت الخماسي من خلال المدى بين درجات المقياس (4=1-5) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (05): مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاهات العامة للعبارات

طول الخلية	درجة الموافقة
من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة
أكبر من 1.80 إلى 2.60	غير موافق
أكبر من 2.60 إلى 3.40	موافق إلى حد ما
أكبر من 3.40 إلى 4.20	موافق
أكبر من 4.20 إلى 5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نموذج ليكارت الخماسي.

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدنا على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حددنا اتجاه العبارات حسب المجالات المعتمدة.

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية و التكرارات لمعرفة درجة الموافقة.

اولا: تحليل اتجاهات عبارات المناخ التنظيمي

1_تحليل اتجاهات عبارات بعد الاول:

جدول رقم (06): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات بعد الهيكل التنظيمي

العبرة	لا أوافق تماما		لا أوافق		أوافق بدرجة أقل		أوافق		أوافق تماما		الانحراف المعياري	الاتجاه	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
1	13.1	8	34.4	23	37.7	8	27.9	17	47.5	29	0.940	محايد	
2	8.2	5	13.1	8	47.5	29	27.9	17	47.5	29	0.939	محايد	
3	1.6	1	4.9	3	49.2	30	39.3	24	49.2	30	0.739	موافق	
4	1.6	1	11.5	7	32.8	20	49.2	30	32.8	20	0.827	موافق	
5	0	0	4.9	3	32.8	20	54.1	33	32.8	20	0.704	موافق	
متوسط عبارات الهيكل التنظيمي												0.599	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

يلاحظ من الجدول أعلاه أن معظم القيم المتوسط الحسابي للعبارات جاءت محصورة ما بين قيمة متوسط للعبرة الأعلى متمثلة في العبرة رقم 5 اما العبرة الأقل قيمة تمثلت في 2.56 وهي العبرة رقم 1 وبانحراف معياري مقدر ب 0.704 للعبرة رقم 5 واما العبرة رقم 1 فكان 0.940.

2_تحليل اتجاهات عبارات بعد الثاني:

جدول رقم (07): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيادة

العبارة	لا أوافق تماما		لا أوافق		أوافق بدرجة أقل		أوافق		أوافق تماما		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
6	1.6	1	37.7	23	44.3	27	14.8	9	1.6	1	3.67	0.783	موافق
7	4.9	3	23	14	39.3	24	32.8	20	4.9	3	2.80	0.850	محايد
8	9.8	6	19.7	12	45.9	28	24.6	15	9.8	6	2.75	0.888	محايد
9	4.9	3	31.1	19	39.3	24	19.7	12	4.9	3	3.47	0.950	موافق
10	6.6	4	26.2	16	45.9	28	14.8	9	6.6	4	3.47	0.968	موافق
11	6.6	4	31.1	19	42.6	26	16.4	10	6.6	4	3.08	0.936	محايد
12	6.6	4	26.2	16	47.5	29	18.0	11	6.6	4	2.98	0.885	محايد
متوسط بعد القيادة											3.941	0.749	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

يلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط البعد الثاني كانت 3.914 والانحراف المعياري 0.749، اما عن معظم القيم المتوسط الحسابي للعبارات جاءت محصورة ما بين قيمة متوسط للعبارة الأعلى متمثلة في العبارة رقم 9 والعبارة 10 بقيمة 3.47، اما العبارة الأقل قيمة تمثلت في 2.75 وهي العبارة رقم 8.

3_تحليل اتجاهات عبارات بعد الثالث :

جدول رقم (08): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات

العبارة	لا أوافق تماما		لا أوافق		أوافق بدرجة أقل		أوافق		أوافق تماما		الانحراف المعياري	الاتجاه		
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار				
13	1.6	1	16.4	10	34.4	21	24	349.3	5	8.2	3.36	0.913	محايد	
14	3.3	2	8.2	5	24.6	15	31	50.8	8	13.1	3.62	0.934	موافق	
15	3.3	2	16.4	10	31.1	19	26	42.6	4	6.6	3.33	0.944	محايد	
16	8.2	5	24.6	15	57.4	35	3	4.9	3	4.9	3.74	0.874	موافق	
17	8.2	5	26.2	16	45.9	28	9	14.8	3	4.09	3.89	0.958	موافق	
18	6.6	4	26.2	16	32.8	20	21	34.4	0	0	2.95	0.939	محايد	
19	6.6	4	19.7	12	29.5	18	25	41	2	3.3	3.15	0.997	محايد	
متوسط عبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات												3.88	0.741	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

يلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط عبارات البعد الثالث كانت 3.88 باتجاه موافق وبانحراف معياري مقدر ب 0.741، معظم القيم المتوسطة الحسابي للعبارات جاءت محصورة ما بين قيمة متوسط للعبارة الأعلى متمثلة في العبارة رقم 17 بقيمة 3.89، أما العبارة الأقل قيمة تمثلت في 2.95، وهي العبارة رقم 18 وبانحراف معياري مقدر ب 0.939.

4_تحليل اتجاهات عبارات بعد الرابع:

جدول رقم (09): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات بعد التكنولوجيا

العبارة	لا أوافق تماما		لا أوافق		أوافق بدرجة أقل		أوافق		أوافق تماما		الانحراف المعياري	الاتجاه	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
20	3	4.9	20	32.8	20	32.8	17	27.9	1	1.65	0.933	موافق	
21	5	8.2	13	21.3	27	44.3	14	23	2	3.3	0.954	موافق	
22	4	6.6	14	23.0	26	42.6	15	24.6	2	3.3	0.939	محايد	
23	3	4.9	13	21.3	26	42.6	14	23	5	8.2	0.988	موافق	
24	3	4.9	14	23	22	36.1	21	34.4	1	1.6	0.921	موافق	
25	3	4.9	8	13.1	29	47.5	15	24.6	6	9.8	0.968	محايد	
متوسط عبارات بعد التكنولوجيا												0.838	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

يلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط العبارات للبعد الرابع تمثلت في 3.71 و بانحراف معياري مقدر ب 0.838، حيث ان معظم القيم المتوسط الحسابي للعبارات جاءت محصورة ما بين قيمة متوسط للعبارة الأعلى متمثلة في العبارة رقم 21 بقيمة 3.92، اما العبارة الأقل قيمة تمثلت في 2.95 وهي العبارة رقم 22 و بانحراف معياري مقدر ب 0.939.

ثانيا: تحليل اتجاهات عبارات السلوك الابداعي:

جدول رقم (10): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات السلوك الابداعي.

العبارة	لا أوافق تماما		أوافق تماما		أوافق		أوافق بدرجة أقل		لا أوافق		لا أوافق تماما		العبارة
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
محايد	1.046	2.80	1.6	1	26.2	16	37.7	23	19.7	12	14.8	9	26
محايد	0.856	2.97	1.6	1	24.6	15	47.5	29	21.3	13	4.9	3	27
محايد	0.992	3.18	6.6	4	32.8	20	39.3	24	14.8	9	6.6	4	28
موافق	0.984	3.64	13.1	8	55.7	34	18	11	8.2	5	4.9	3	29
محايد	0.956	2.95	1.6	1	26.2	16	49.2	30	11.5	7	11.5	7	30
موافق	0.860	3.38	6.6	4	37.7	23	47.5	29	3.3	2	4.9	3	31
موافق	0.928	3.80	29.7	12	52.5	32	19.7	12	4.9	3	3.3	2	32
موافق	1.006	3.59	14.8	9	45.9	28	29.5	18	3.3	2	6.6	4	33
موافق	0.959	3.54	11.5	7	45.9	28	34.4	21	1.6	1	6.6	4	34
موافق	0.873	3.74	8.2	5	34.4	21	42.6	26	13.1	8	1.6	1	35
موافق	0.815	3.77	متوسط عبارات محور السلوك الابداعي										

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

يلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط عبارات محور الوسيط تمثلت في 3.77 جاءت باتجاه موافق، حيث ان معظم القيم المتوسط الحسابي للعبارات جاءت محصورة ما بين قيمة متوسط للعبارة الأعلى متمثلة في العبارة رقم 32 بقيمة 3.80، اما العبارة الأقل قيمة تمثلت في 2.80 وهي العبارة رقم 26 وبانحراف معياري مقدر ب 1.046 للعبارة كانت باتجاه محايد.

ثالثا: تحليل اتجاهات عبارات الرضى الوظيفي

جدول رقم (11): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات الرضى الوظيفي.

العبرة	لا أوافق تماما		لا أوافق		أوافق بدرجة أقل		أوافق		أوافق تماما		الانحراف المعياري	الاتجاه	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
36	3	4.9	4	6.6	27	44.3	24	39.3	3	4.9	0.870	موافق	
37	7	11.5	9	14.8	30	49.2	14	23	1	1.6	0.950	موافق	
38	1	1.6	8	13.1	29	47.5	21	34.4	2	3.3	0.789	موافق	
39	1	1.6	1	1.6	26	42.6	26	42.6	7	11.5	0.789	موافق	
40	7	11.5	18	29.5	20	32.8	14	23	2	3.3	1.039	موافق	
41	3	4.9	6	9.8	26	42.6	24	39.3	2	3.3	0.874	موافق	
42	4	6.6	8	13.1	16	26.2	31	50.8	2	3.3	0.975	محايد	
43	3	4.49	6	9.8	23	37.7	28	45.9	1	1.6	0.860	موافق	
متوسط عبارات لخور الرضا الوظيفي												0.780	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

يلاحظ من الجدول أعلاه أن معظم القيم المتوسطة الحسابي للعبارات جاءت باتجاه موافق، حيث تبلغ قيمة المتوسط الحسابي 3.77 و بانحراف معياري مقدر ب 0.780 باتجاه موافق، فكانت محصورة ما بين قيمة متوسط للعبرة الأعلى بقيمة 3.90 باتجاه موافق متمثلة في العبرة رقم 36 اما العبرة الأقل قيمة تمثلت في 3.31 وهي العبرة رقم 42.

رابعاً: تحليل اتجاهات عبارات كامل

جدول رقم (12): اتجاهات عبارات كامل.

الابتجاء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد والمحاور
موافق	3.77	0.5992	الهيكلة التنظيمي
موافق	3.94	0.749	القيادة
موافق	3.88	0.741	المشاركة في اتخاذ القرارات
موافق	3.71	0.838	التكنولوجيا
موافق	3.61	0.780	محور الرضى الوظيفي
موافق	3.77	0.815	محور السلوك الإبداعي

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss26.0

من الجدول أعلاه يتضح أن محور الرضى الوظيفي تحصل على متوسط عبارات موافق حيث أن أقل بعد تجانس هو بعد القيادة يعتبر هو الأكثر تجانسا.

المبحث الثالث: تقييم جودة النموذج واختبار فرضيات الدراسة

بعد أن قمنا بالتطرق لنتائج التحليل الإحصائي للمتوسط الحسابي والاتجاه العام لآراء العينة سنقوم الآن باختبار الفرضيات.

المطلب الاول: اختبار جودة النموذج القياسي

للتأكد من ثبات الدراسة في البرمجة بالمعادلات البنائية لا يكفي فقط حساب معامل الفاكرو نباخ، بل نحتاج الى اختبارات اخرى (صدق التقارب وصدق التمايز).

أولاً: اختبار صدق التقارب نموذج الدراسة:

لتأكد من ثبات الدراسة في البرمجة بالمعادلات البنائية لا يكفي فقط حساب معامل الفاكرو نباخ، بل نحتاج الى اختبارات اخرى هي:

- 1-معامل التشبع (Factor Loadings (FL)، ويقصد به مؤشر التوافق و انسجام العبارات مع بعضها البعض، وحتى نستطيع اعتماد العبارة في القياس يجب ان يكون لها FL يفوق على الاقل 70%.
- 2- الموثوقية المركبة المعبر عليها ب (Composite Reliability (CR)، حيث تشترط قيمة أكبر من 0.7، وهي تقيس المحور ككل، وليس كل عبارة على حدى كما هو الحال على معامل التشبع. أي أنها تشير الى الاتساق الداخلي بين العبارات و المحور و هي شبيها الفاكرو نباخ بالإضافة انها مستحدثة.
- 3- متوسط التباين المستخرج (average variance extracted (AVE) و هو مؤشر القيم المتوسطة الكبرى لحزم المربعات للمؤشرات المرتبطة بالنموذج، وحتى يتصف النموذج بصدق التقارب يجب أن يكون أكبر من 0.5، والجدول التالي يبين قيم هذه الاختبارات الثلاثة على النحو التالي:

الجدول رقم (13) قيمة الموثوقية وصحة التقارب

AVE	CR	معامل ألفا كرونباخ	معامل التشيع	العبرة	البعد	المحاور
0.616	0.827	0.687	-	Q1	الهيكل التنظيمي	المناخ التنظيمي
			0.740	Q2		
			-	Q3		
			0.805	Q4		
			0.807	Q5		
	0.942	0.926	0.685	Q6	القيادة	
			0.934	Q7		
			0.866	Q8		
			0.869	Q9		
			0.875	Q10		
			0.934	Q11		
			0.909	Q12		
0.683	0.915	0.884	0.839	Q13	المشاركة في اتخاذ القرار	
			-	Q14		
			0.864	Q15		
			0.767	Q16		
			-	Q17		
			0.835	Q18		
			0.824	Q19		
0.779	0.955	0.943	0.848	Q20	التكنولوجيا	
			0.891	Q21		
			0.922	Q22		
			0.917	Q23		
			0.887	Q24		
			0.827	Q25		
			0.716	Q26		السلوك

			0.795	Q27	الابداعي
			0.800	Q28	
			0.687	Q29	
			0.641	Q30	
			0.728	Q31	
			0.711	Q32	
			0.566	Q33	
			0.705	Q34	
			0.705	Q35	
			0.640	Q36	الرضى الوظيفي
			0.746	Q37	
			0.765	Q38	
			0.654	Q39	
			0.811	Q40	
			0.877	Q41	
			0.718	Q42	
			0.665	Q43	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ ان كل قيم العبارات بالنسبة للموثوقية المركبة تفوق قيمة 0.7، الا البعض منها و هي قريبة ل 0.7 لذلك يمكن أن نصف أداة الدراسة المعتمد عليها في المذكرة بانها ثابتة، وحتى ولو أعيد تكرار العملية في نفس الظروف، وعليه يمكن الاعتماد عليها

يعد هذا المعامل المعيار التقليدي والأكثر تحفظا للاتساق الداخلي، والذي يعطي تقديرا للموثوقية بالاعتماد على الترابطات البنينة لمؤشر المتغيرات المشاهدة، حيث يفترض هذا المعامل أن جميع المؤشرات موثوقة بشكل متساو (جميع المؤشرات لها أحمال خارجية متساوية على البناء)، في حين أن (Pls-Sem) تعطي الأولوية للمؤشرات وفقا لموثوقيتها الفردية، حيث أن القيم التي تتراوح بين 0.6 و 0.9 هي قيم مقبولة ومرضية، بعد القيام بالمعالجة أن قيمة AVE أكبر من 0.5 لكل أبعاد الدراسة، وعليه يمكن الاستنتاج أن الشرط الثاني المتمثل في صدق التقارب محقق، ونموذج الدراسة يتصف بصدق التقارب.

1. الصدق التمايزي:

تشير الى افتراض مجموعة من العبارات لا تمثل باقي العوامل او المتغيرات الكامنة الاخرى، أي تكون نسبة الارتباطات مع العوامل الاخرى ضعيفة، وبمعنى اخر ان يظهر تمايز لعامل أو متغير كامن معين بعبارته عن باقي العوامل أو المتغيرات الاخرى، وينقسم الى مؤشرين هما:

1- ارتباط المتغير (VC) **variable corrélation**: هو مؤشر قياس مدى تنافر وتباعد المحاور عن بعضها البعض، وكانت نتائجه في الجدول التالي :

الجدول رقم (14): مؤشر ارتباط المتغير VC.

	التكنولوجيا	القيادة	المشاركة في اتخاذ القرار	الهيكل التنظيمي
التكنولوجيا	0.882			
القيادة	0.689	0.838		
المشاركة في اتخاذ القرار	0.757	0.648	0.826	
الهيكل التنظيمي	0.667	0.648	0.679	0.741

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls

نلاحظ من الجدول أعلاه، أن هذا المعيار يتحقق بعدما تم تسجيل أكبر قيمة لكل بعد مع نفسه مقارنة بباقي الأبعاد الأخرى المكونة لنموذج القياس، مما يدل على وجود صدق تمايز للعبارات التابعة للبعد الذي تكونه عن باقي الأبعاد الأخرى، وأن كل بعد يمثل نفسه فقط.

2 التحويلات المتقاطعة (Cross Loading (CL) : ويمكن التأكد من صحة التمايز من خلال

استخدام المؤشر الثاني وهو التحويلات المتقاطعة (Cross Loading)، وهو مؤشر يقيس مدى تباعد العبارات عن بعضها البعض، في الجدول التالي:

جدول رقم (15): مؤشر التحويلات المتقاطعة CL.

	التكنولوجيا	الرضى الوظيفي	السلوك الابداعي	القيادة	المشاركة في اتخاذ القرار	المناخ التنظيمي	الهيكل التنظيمي
Q10	0.554	0.625	0.457	0.875	0.480	0.735	0.619
Q11	0.633	0.597	0.585	0.934	0.569	0.816	0.676
Q12	0.618	0.646	0.485	0.909	0.480	0.772	0.630
Q13	0.682	0.539	0.594	0.557	0.839	0.750	0.566
Q15	0.682	0.666	0.609	0.580	0.864	0.785	0.705
Q16	0.485	0.316	0.535	0.423	0.767	0.585	0.380
Q18	0.671	0.543	0.644	0.602	0.835	0.771	0.633
Q19	0.577	0.496	0.488	0.490	0.824	0.675	0.513
Q2	0.506	0.542	0.640	0.667	0.554	0.679	0.740
Q20	0.848	0.513	0.559	0.600	0.693	0.787	0.569
Q21	0.891	0.576	0.570	0.597	0.662	0.787	0.518
Q22	0.922	0.591	0.615	0.651	0.680	0.832	0.581
Q23	0.917	0.585	0.688	0.675	0.677	0.851	0.672
Q24	0.887	0.521	0.533	0.603	0.634	0.799	0.651
Q25	0.827	0.604	0.537	0.510	0.665	0.734	0.530
Q26	0.858	0.618	0.716	0.742	0.706	0.860	0.657
Q27	0.442	0.260	0.795	0.429	0.477	0.506	0.446
Q28	0.349	0.283	0.800	0.427	0.468	0.478	0.506
Q29	0.257	0.120	0.687	0.318	0.257	0.327	0.350
Q30	0.505	0.336	0.641	0.400	0.361	0.478	0.379
Q31	0.293	0.190	0.728	0.274	0.343	0.374	0.544
Q32	0.289	0.222	0.711	0.395	0.430	0.426	0.454
Q34	0.214	-0.004	0.566	0.223	0.321	0.299	0.394
Q35	0.427	0.403	0.705	0.401	0.674	0.536	0.413
Q36	0.265	0.640	0.190	0.195	0.281	0.287	0.321

Q37	0.670	0.746	0.284	0.557	0.466	0.628	0.422
Q38	0.639	0.765	0.554	0.740	0.563	0.744	0.662
Q39	0.372	0.654	0.374	0.475	0.439	0.507	0.585
Q4	0.609	0.414	0.524	0.553	0.503	0.668	0.805
Q40	0.352	0.821	0.205	0.407	0.389	0.440	0.426
Q41	0.467	0.877	0.382	0.493	0.546	0.573	0.561
Q42	0.384	0.718	0.455	0.448	0.580	0.523	0.475
Q43	0.422	0.665	0.157	0.265	0.338	0.368	0.213
Q5	0.443	0.571	0.419	0.514	0.563	0.611	0.807
Q6	0.596	0.513	0.660	0.693	0.578	0.728	0.741
Q7	0.526	0.330	0.591	0.685	0.654	0.692	0.560
Q8	0.603	0.535	0.558	0.866	0.597	0.772	0.564
Q9	0.483	0.554	0.369	0.869	0.432	0.683	0.535

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls

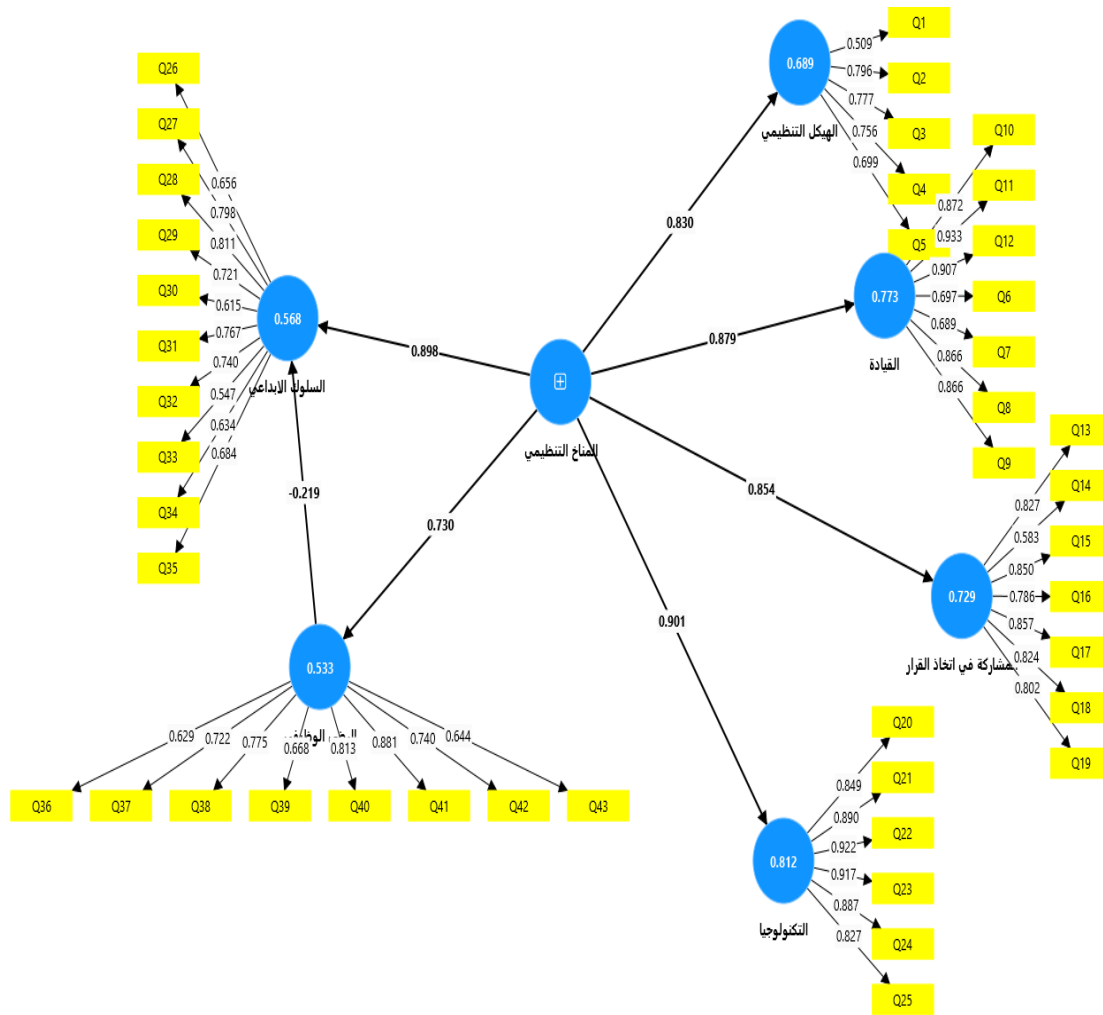
المطلب الثاني: تقييم صلاحية النموذج البنائي

بعد قياس جودة وصلاحية نموذج القياس من خلال اختبارات أدلة صدق التقارب وأدلة صدق التمايز، نتقل الان الى اهم العناصر، وهو تقييم صلاحية نموذج البناء، وذلك بقياس ثلاث مؤشرات تقيس لنا جودة المطابقة

ثانيا: تقييم صلاحية النموذج البنائي

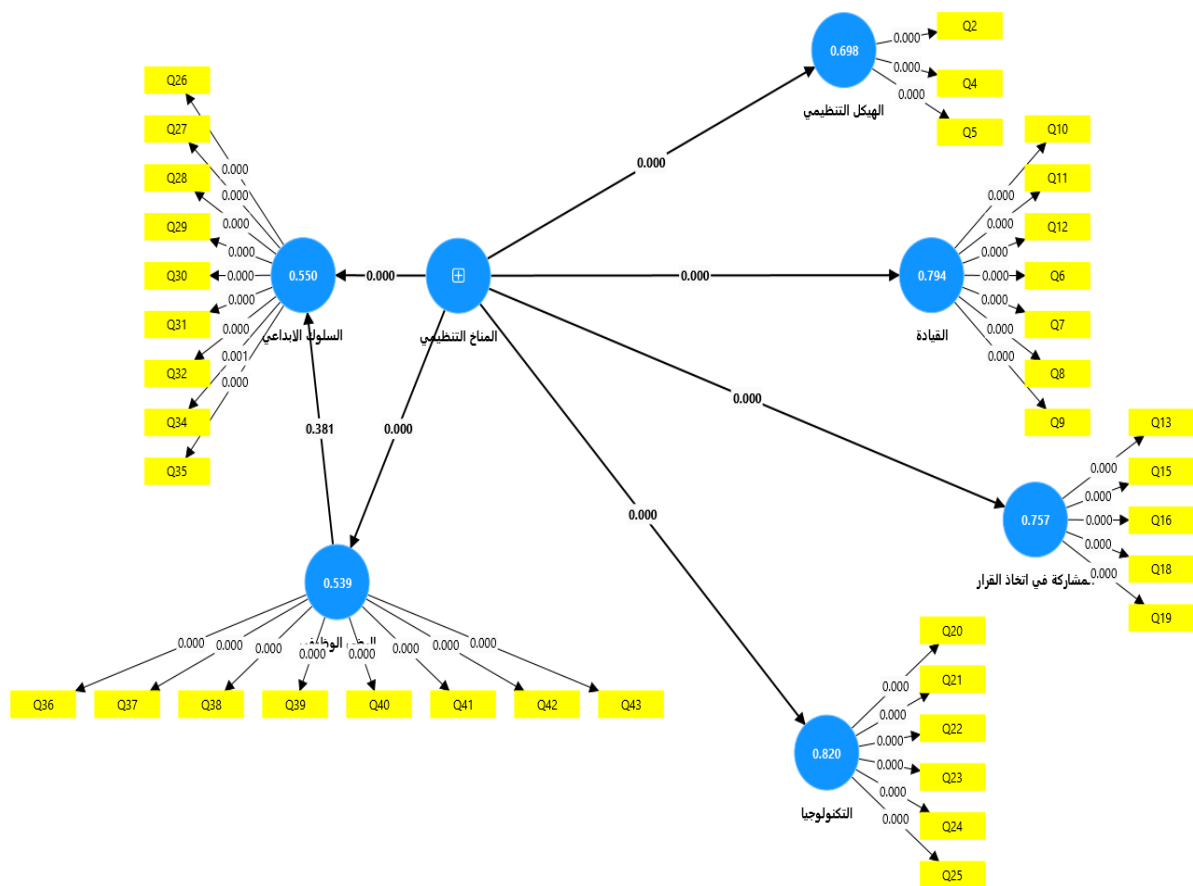
بعد قياس جودة وصلاحية نموذج القياس من خلال اختبارات أدلة صدق التقارب وأدلة صدق التمايز، نتقل الان الى اهم العناصر، وهو تقييم صلاحية نموذج البناء، وذلك بقياس أربع مؤشرات تقيس لنا جودة المطابقة، ونستعرض أيضا شكل نموذج الدراسة قبل وبعد التصفية، ثم ادلة صدق التقارب والتمايز كالتالي:

شكل رقم (07): النموذج البنائي قبل توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز



المصدر : من مخرجات Smart Pls .

شكل رقم (08): النموذج البنائي بعد توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز



المصدر : من مخرجات Smart PIs .

1- معامل التحديد (R^2) **R Square** : وهو مقياساً لمدى تكرار النتائج التي تمت ملاحظتها في النموذج، استناداً إلى نسبة التباين الكلي للنتائج التي أوضحها النموذج، أي قدرة المتغيرات المستقلة للمتغير التابع.

جدول رقم (16) : مؤشرات معامل التحديد R^2

R Square Adjusted	R Square	
0.820	0.817	التكنولوجيا
0.794	0.790	القيادة
0.757	0.753	المشاركة في اتخاذ القرار
0.697	0.692	الهيكل التنظيمي

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls.

حسب (chin 1998) ¹ ، فان قيمة معامل التحديد تكون :

- عالية إذا تخطت 67%؛

- متوسط إذا كانت محصورة بين 33% و 67%؛

- ومنخفضة فيما عدا ذلك.

ومن خلال الشكل وجدول معامل التحديد نستنتج أن نسب معامل التحديد ما بين متوسطة الى عالية وتقع في مجال القبول الخاص بها حسب chin، وهذا يدل على أن المتغيرات المستقلة (الهيكل التنظيمي، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا) و المتغير الوسيط (الرضى الوظيفي) لهما اثر مهم في تفسير المتغير التابع (السلوك الابداعي) وقدرة على شرحه.

2- مؤشر حجم التأثير F^2 Square (F) : وهو مؤشر خاص بقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع كلا على حدى أي تأثير كل بعد لوحده على السلوك الابداعي، عكس معامل التحديد الذي يقس تأثير الأبعاد ككل على المتغير التابع، وقيمه حسب Cohen (1988) كالتالي:

بعاج الهاشي، مرجع سبق ذكره 56¹

- أكبر من 0.35 عالي؛
- من 0.35-0.15 متوسط؛
- من 0.35-0.02 ضعيف؛
- أقل من 0.02 لا يوجد.

جدول رقم (17): مؤشر حجم التأثير F^2 .

	F2
السلوك الابداعي - < الرضى الوظيفي	0.031
المناخ التنظيمي - < التكنولوجيا	4.569
المناخ التنظيمي - < الرضى الوظيفي	0.714
المناخ التنظيمي - < السلوك الإبداعي	1.299
المناخ التنظيمي - < القيادة	3.844
المناخ التنظيمي - < المشاركة في اتخاذ القرار	3.116
المناخ التنظيمي - < الهيكل التنظيمي	2.305

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls

3- مؤشر مدى الاعتماد على نموذج الدراسة GOF: وهذا المؤشر يقيس امكانية الوقوف على نموذج الدراسة للوقوف دمج الاسئلة وجميع المحاور للحصول على نتيجة اعتمادية النموذج و ذلك حسب المعادلة التالية:

$$Gof = \sqrt{AVE} \times \overline{R^2}$$

إذا كانت:

- اقل من 0.1 غير مقبول؛
- ما بين 0.1 و 0.25 ضعيف؛
- ما بين 0.25 و 0.36 متوسط؛
- أكبر من 0.36 عالي.

على مدى جودة النموذج، حيث يتم حسب المؤشر (Goodness of fit of the Model)
بعد حساب متوسط R^2 من خلال جمع معاملات التحديد للمتغيرات الكامنة /عددتها نجد:

$$\overline{R^2} = \frac{0.817 + 0.790 + 0.753 + 0.692}{6} = 0.508$$

ثم حساب متوسط AVE كذلك بنفس الطريقة نجد:

$$\overline{AVE} = \frac{0.779 + 0.703 + 0.683 + 0.616}{6} = 0.463$$

تصبح قيمة مؤشر الاعتماد على النموذج:

$$GOF = \sqrt{0.472 \times 0.517} = 0.484$$

وهي قيمة عالية، ونقول ان جودة نموذج الدراسة جيدة.

4- اختبار الصدق التمايزي حسب معيار سمة الاحادية للارتباط Htmt: من خلاله نسعى الى التحقق بأن وجود المصدقية التمايزية بين المتغيرات الكامنة أي متمايزين عن بعضهم البعض اذا كانت قيم htmt اقل من مستوى العتبة 0,9 فهذا يدل على صحة التمايز بين المتغيرات الكامنة في نموذج القياس.¹

جدول رقم (18): اختبار الصدق التمايزي حسب معيار سمة الاحادية للارتباط Htmt

	التكنولوجيا	الرضى الوظيفي	السلوك الابداعي	القيادة	المشاركة في اتخاذ القرار	المناخ التنظيمي
التكنولوجيا						
الرضى الوظيفي	0.663					
السلوك الابداعي	0.615	0.463				
القيادة	0.735	0.673	0.620			
المشاركة في اتخاذ القرار	0.822	0.675	0.706	0.712		
المناخ التنظيمي	0.846	0.748	0.723	0.748	0.842	
الهيكل التنظيمي	0.822	0.796	0.817	0.825	0.868	0.729

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls

¹ Hair, hult, G, a primer on partial least squares structural equation modeling ,2015 ,P56

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن جميع القيم HTMT لأبعاد الدراسة كانت ما بين مقبولة و جيدة
قيم مؤشر Q^2 :

يقصد به قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع، فبالإضافة إلى مؤشر معامل التحديد (R^2) في تحدد الدقة التنبؤية، يتوجب على الباحثين كذلك أيضا فحص قيمة (Q^2)، حيث أن (Q^2) مؤشر على القدرة التنبؤية خارج العينة أو الصلة التنبؤية، فعندما يظهر نموذج المسار (PLS) علاقة تنبئية، فهو يتنبأ بدقة البيانات غير المستخدمة في تقدير النموذج، وبالنسبة لمعايير او مجالات القبول فحسب Chin، يجب أن تتجاوز قيمة هذا المؤشر قيمة (0)، والجدول التالي يوضح قيم (Q^2) لمتغيرات الدراسة المتحصل عليها.

جدول رقم (19): مؤشر القدرة التنبؤية Q^2

المتغير	القيمة	الملاحظة
الرضى الوظيفي	0.343	مقبولة
السلوك الإبداعي	0.080	مقبولة

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات Smart Pls V.4

يلاحظ من الجدول اعلاه، انه يمكن القول يمكن الاعتماد على المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) في التنبؤ بالمتغير التابع (السلوك الابداعي) والمتغير الوسيط (الرضى الوظيفي)، نظرا للقيم التي حققتها بالنسبة قيم مؤشر Q^2 فقد كانت قيم كل من الرضى الوظيفي السلوك الابداعي 0.343، 0.080 على التوالي، وهي قيم تتخطى الصفر وهي مقبول احصائيا.

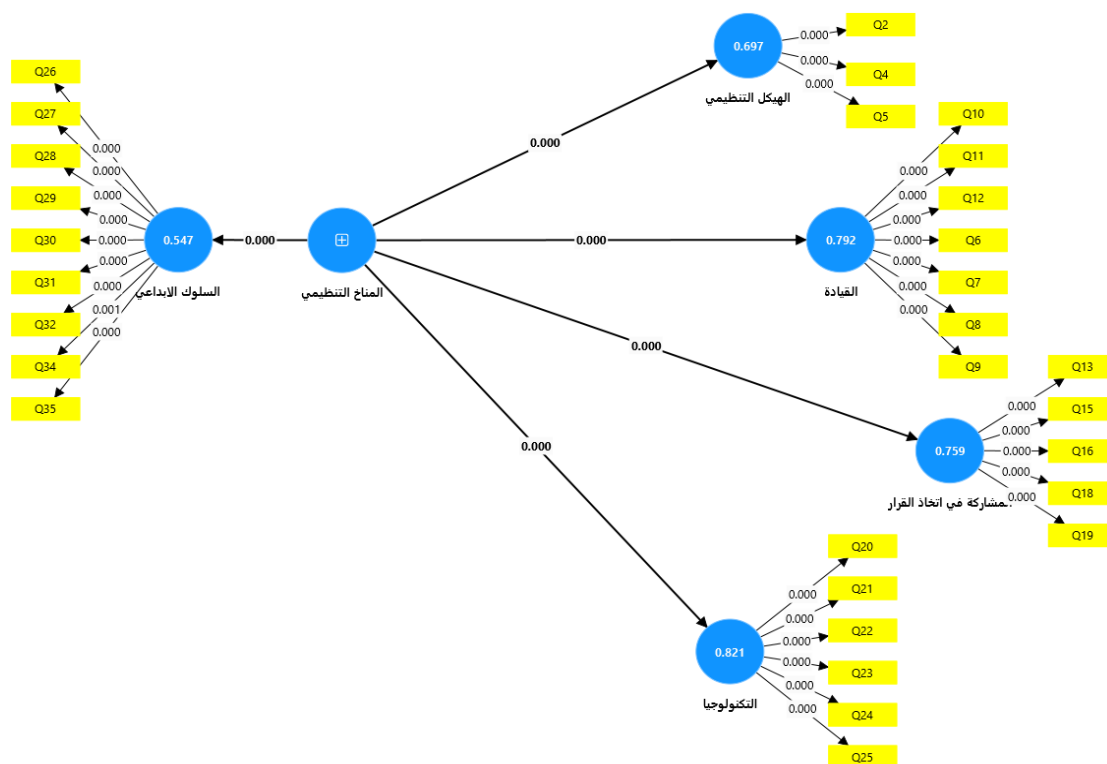
ملاحظة: تم التخلي على مؤشر القدرة التنبؤية Q^2 بعد الدراسات جوزيف هير في 2019 وتم استبدالها بمؤشر الصدق التمايزي حسب معيار سمة الاحادية للارتباط Htmt

المطلب الثالث: النموذج البنائي للمتغير الوسيط

اولا: النموذج البنائي دون وسيط:

في البداية يتم تقدير نموذج المسار من خلال **Boostrapping** دون تفاعل الرضى الوظيفي كوسيط، لتقييم نموذج الوساطة لمتغير الرضى الوظيفي.

شكل رقم (09): نموذج المسار دون تفاعل الرضى الوظيفي كوسيط.



حيث نتبين من كل المسارات المباشرة بالدلالة إحصائية المستوى المعنوية (0.05)، فإن كانت أقل نرفض الفرضية الصفرية H_0 للمسار ونقبل الفرضية البديلة H_1 ، أما إذا كانت قيمة **P Values** أكبر فإننا نقبل الفرضية الصفرية وبالتالي نرفض البديلة وعليه لا يوجد أثر بين المتغيرات، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (20): نموذج مسار الأثر المباشر.

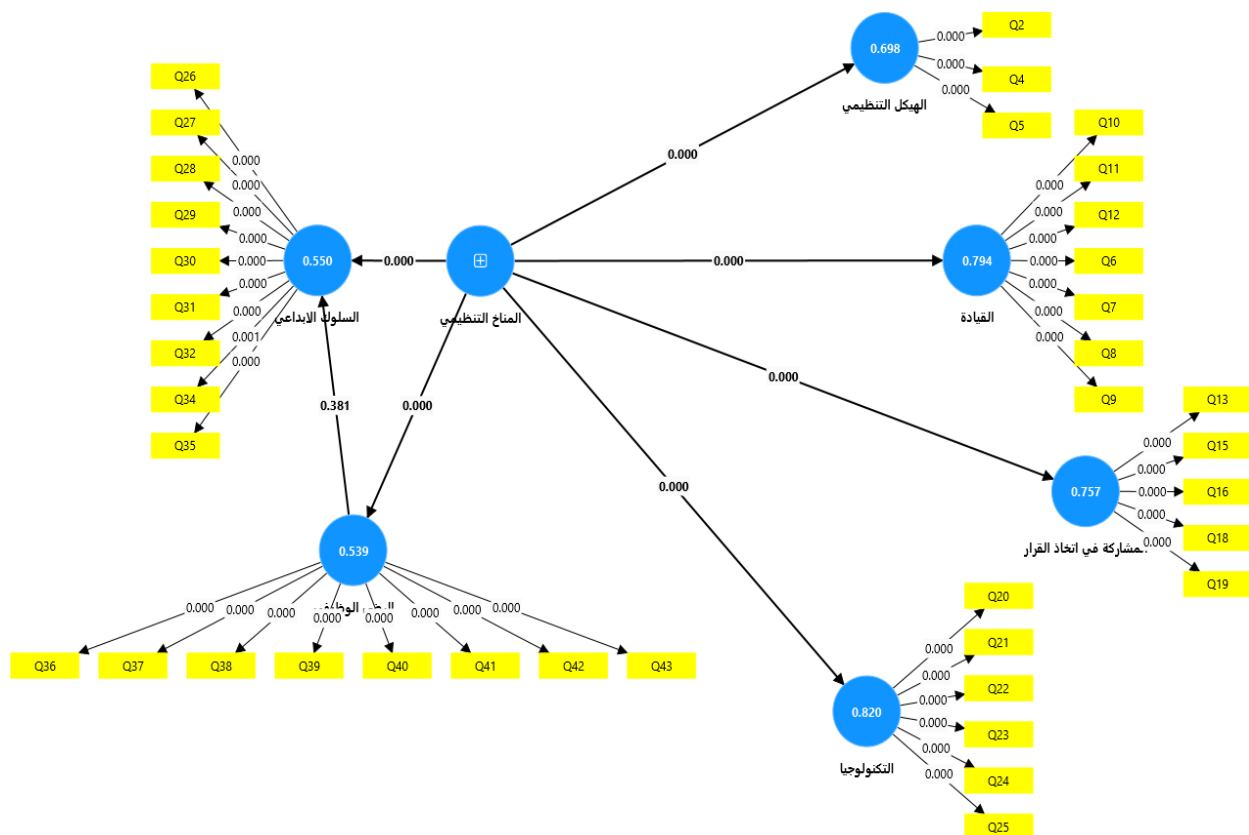
	العينة الأصلية (O)	متوسط العينة (M)	الانحراف المعياري (STDEV)	إحصاءات قيمة ت (O/STDEV)	الدلالة أو قيمة P
التكنولوجيا -> السلوك الإبداعي	0.101	0.085	0.241	0.419	0.675
القيادة -> السلوك الإبداعي	0.108	0.099	0.151	0.715	0.475
المشاركة في اتخاذ القرار -> السلوك الإبداعي	0.306	0.336	0.210	1.460	0.145
الهيكل التنظيمي -> السلوك الإبداعي	0.324	0.333	0.202	1.606	0.009
المناخ التنظيمي -> السلوك الإبداعي	0.740	0.758	0.042	17.596	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls

يوضح الجدول أعلاه أن جميع قيم **P Values** جاءت أكبر من مستوى المعنوية 0.05 ماعدا الفرضية الفرعية الرابعة والرابعة وهذا يعنى أننا نقبل جميع الفرضيات الصفرية (**الفرضية الرئيسية الاولى**) ماعدا الفرضية الفرعية الرابعة، نقبل الفرضيات البديلة لها، والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية.

أثر وساطة الرضى الوظيفي: إن إدراج الرضى الوظيفي كوسيط بين أبعاد المناخ التنظيمي ومتغير السلوك الابداعي ذو أهمية كبيرة، كوننا نحتاج إلى دراسة المسارات الغير مباشرة للتحقق من أن الرضى الوظيفي يتوسط العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي ومتغير السلوك الابداعي، وللتأكد من أهمية هذه المسارات غير المباشرة، تم جدولة العينات من **Bootstrapping** وإجراء الحساب وفق برنامج **Excel**، بالشكل التالي:

شكل رقم (10): نموذج الدراسة مع تفاعل الرضى الوظيفي كمتغير وسيط



المصدر: من مخرجات Smart Pls .

بعدها يتم تقدير نموذج المسار من خلال **Boostrapping** مع تفاعل الرضى الوظيفي كوسيط، لتحصل على الجدول التالي:

جدول رقم (21): نموذج مسار الأثر المباشر من الدرجة الأولى المناخ التنظيمي.

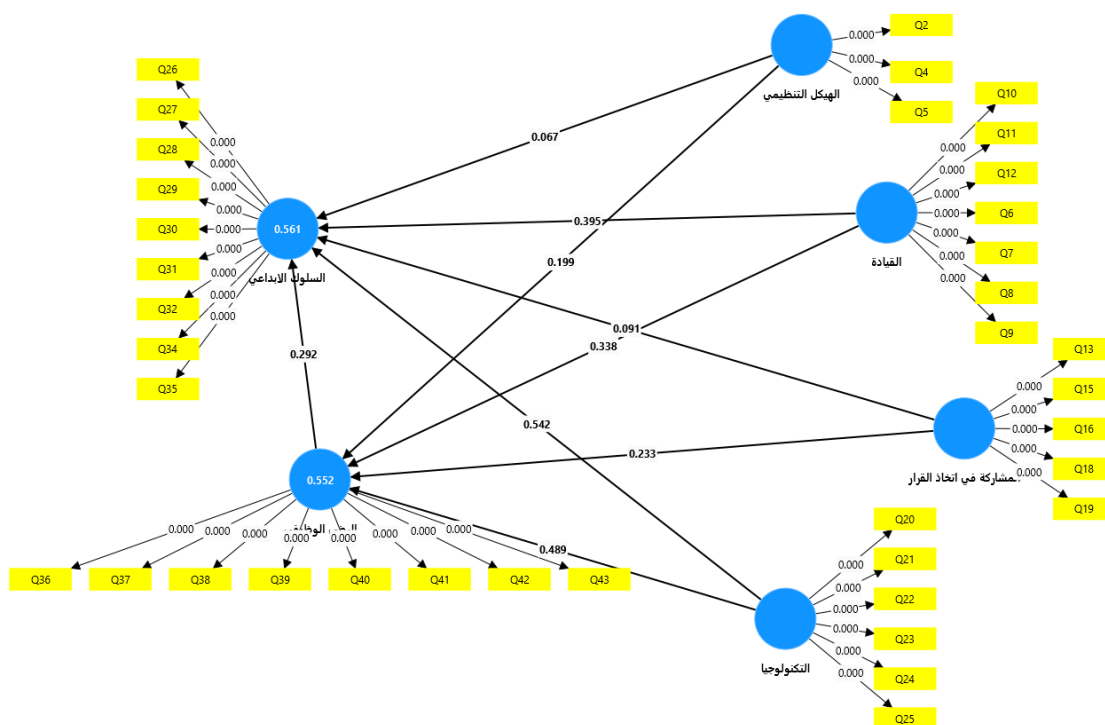
	العينة الأصلية (O)	متوسط العينة (M)	الانحراف المعياري (STDEV)	إحصاءات قيمة ت (O/STDEV)	الدلالة أو قيمة P
الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي	-0.168	-0.177	0.192	0.877	0.381
المناخ التنظيمي -> التكنولوجيا	0.906	0.908	0.026	34.735	0.000
المناخ التنظيمي -> الرضى الوظيفي	0.734	0.749	0.050	14.634	0.000
المناخ التنظيمي -> السلوك الإبداعي	0.733	0.743	0.058	12.737	0.000
المناخ التنظيمي -> القيادة	0.891	0.891	0.035	25.588	0.000
المناخ التنظيمي -> المشاركة في اتخاذ القرار	0.870	0.872	0.030	29.029	0.000
المناخ التنظيمي -> الهيكل التنظيمي	0.835	0.837	0.038	22.098	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls

بعد إدخال متغير الرضى الوظيفي كالوسيط بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي، دون الأخذ بالاعتبار تأثير متغيرات من الدرجة الثانية لمتغير المناخ التنظيمي، أي تأثير كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، تكنولوجيا، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرار) الرضى الوظيفي كوسيط، نتحصل على جميع قيم **PValues** أقل من 0.05 ما عدا الرضى الوظيفي مع السلوك الابداعي، وهذا يعني أننا نقبل جميع الفرضيات البديلة (الفرضية الرئيسية الأولى، الفرضية الرئيسية الثانية) ما عدا الفرضية الرئيسية الثالثة، ومنه لا توجد وساطة و يوجد تأثير مباشر بين المناخ التنظيمي و السلوك الابداعي .

ولتدقيق أكثر سنعالج الوساطة مع متغيرات المناخ التنظيمي، أي بين أبعاد متغير المناخ التنظيمي كل واحدة على حدى مع متغير الرضى الوظيفي و متغير السلوك الابداعي، وفق الشكل التالي:

شكل رقم (11): نموذج الدراسة بالوساطة من الدرجة الثانية



المصدر : من مخرجات Smart Pls .

إن حذف متغير الكامن المناخ التنظيمي في هذا النموذج لمعرفة تأثير كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي على الوساطة، وهذا مهم جدا للدراسة ، حيث دونه لا يمكن التكهن بالمتغير الأكثر تأثيرا أو الأقل تأثيرا أو لا يوجد له تأثير أصلا على الوساطة غير مباشرة، والجدول التالي يوضح ذلك، بعد تقدير نموذج المسار من خلال **Boostrapping** مع تفاعل الرضى الوظيفي كوسيط.

جدول رقم (22): نموذج مسار الأثر غير المباشر من الدرجة الثانية لأبعاد المناخ التنظيمي.

	العينة الأصلية (O)	متوسط العينة (M)	الانحراف المعياري (STDEV)	إحصاءات قيمة ت (O/STDEV)	الدلالة أو قيمة P
التكنولوجيا -> الرضى الوظيفي	0.149	0.129	0.216	0.692	0.489
التكنولوجيا -> السلوك الإبداعي	0.114	0.102	0.254	0.448	0.655
الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي	-0.217	-0.194	0.206	1.054	0.292

القيادة -> الرضى الوظيفي	0.235	0.308	0.245	0.959	0.338
القيادة -> السلوك الإبداعي	0.087	0.064	0.174	0.500	0.617
المشاركة في اتخاذ القرار -> الرضى الوظيفي	0.194	0.187	0.162	1.195	0.233
المشاركة في اتخاذ القرار -> السلوك الإبداعي	0.302	0.324	0.225	1.346	0.179
الهيكل التنظيمي -> الرضى الوظيفي	0.264	0.220	0.205	1.287	0.199
الهيكل التنظيمي -> السلوك الإبداعي	0.321	0.333	0.208	1.542	0.050

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls

جدول رقم (23): نموذج مسار الأثر غير المباشر من الدرجة الثانية المناخ التنظيمي.

العينة الأصلية (O)	متوسط العينة (M)	الانحراف المعياري (STDEV)	إحصاءات قيمة ت (O/STDEV)	الدلالة أو قيمة P	
التكنولوجيا -> الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي	-0.032	-0.035	0.070	0.461	0.645
القيادة -> الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي	-0.051	-0.055	0.093	0.548	0.584
المشاركة في اتخاذ القرار -> الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي	-0.042	-0.036	0.057	0.737	0.462
الهيكل التنظيمي -> الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي	-0.057	-0.036	0.071	0.806	0.420
المناخ التنظيمي -> الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي	-0.124	-0.130	0.143	0.864	0.388

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أنه لا يوجد تأثير غير مباشر معنوي للوسيط بين كل من المسارات

التالية:

- (التكنولوجيا -> الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي)؛
- (القيادة -> الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي)؛
- (المشاركة في اتخاذ القرار -> الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي)؛
- (الهيكل التنظيمي -> الرضى الوظيفي -> السلوك الإبداعي) .

وهذا يعني أننا نقبل جميع الفرضيات الصفرية للفرضية الرئيسية الثانية وعليه يتأكد لنا نفس النتيجة ما تحصلنا عليه

سابقا أي أنه لا يوجد وساطة وهناك تأثير مباشر

<p>البديلة</p>	<p>الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p> <p>H1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الهيكل التنظيمي و الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p>	<p>قبول الفرضية</p>	<p>دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p>	
<p>قبول الفرضية الصفريية</p>	<p>H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة و الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p> <p>H1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة و الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p>	<p>الصفريية</p>	<p>H1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي و الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p>	
<p>قبول الفرضية الصفريية</p>	<p>H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار و الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p> <p>H1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار و الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p>		<p>$0.05 \leq \alpha$</p>	
<p>قبول الفرضية الصفريية</p>	<p>H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التكنولوجيا و الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p> <p>H1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التكنولوجيا و الرضى الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p>			
<p>قبول الفرضية الصفريية</p>	<p>H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية الرضى الوظيفي و السلوك الابداعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p> <p>H1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية الرضى الوظيفي و السلوك الابداعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$</p>			<p>3</p>

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على ما سبق.

المبحث الرابع: اختبار الفروق في عينة الدراسة

تم استخدام اختبار الفروق في عينة الدراسة لمعرفة إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات افراد عينة الدراسة لكل من الصراع التنظيمي والثقة التنظيمية وعمليات إدارة المعرفة وفقا لمتغيرات (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة) تم استخدام تحليل التباين الأحادي **One Way Anova**.

مطلب الاول: اختبار التوزيع الطبيعي

حجم العينة يساوي 61 مفرد، قمت باستخدام إختبار شابيروويلك لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

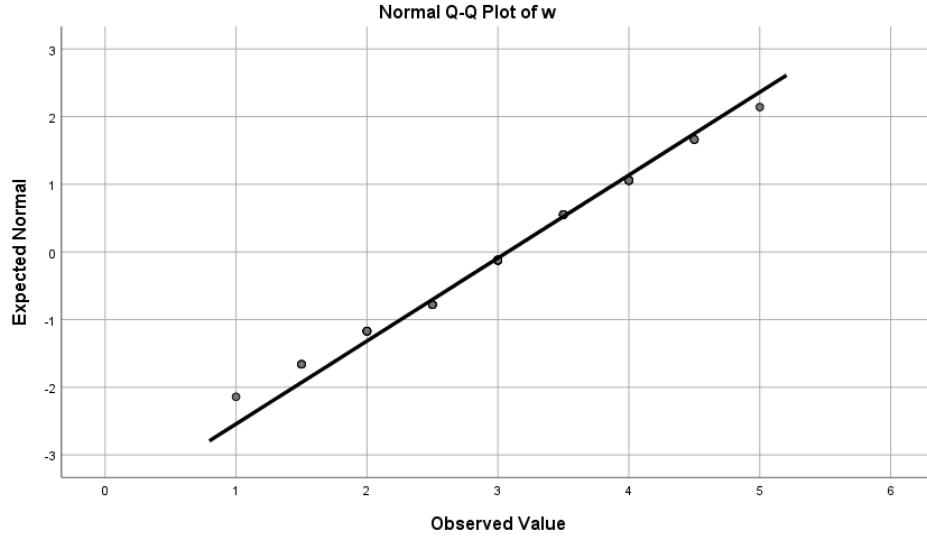
جدول رقم (25): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المجال	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (sig)
المناخ التنظيمي	0.951	0,217
السلوك الابداعي	0.924	0.201

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات **spss26.0**

ومن النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن القيمة الاحتمالية للمحوري الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المحاور تتبع التوزيع الطبيعي وهو ما يؤكد إمكانية استخدام الاختبارات المعملية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

الشكل رقم (12): مخطط الانتشار



المصدر: مخرجات برنامج spss 24.0

تمثل النقاط الموزعة على المحور العمودي القيم المتوقعة لدرجات التوزيع الطبيعي تقابلها الدرجات المعيارية للتوزيع الطبيعي على المحور الأفقي، نلاحظ أن نقاط الانتشار تقع بمحاذاة الخط المستقيم وعليه يمكن القول إن العينة تتبع التوزيع الطبيعي.

المطلب الثاني: اختبار T-TEST بالنسبة لمتغير السلوك الابداعي

في هذا المطلب يتم دراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الاساتذة حول الرضى الوظيفي كوسيط بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي كلية الاقتصاد -الأغواط- تعزى للمتغير للجنس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الاساتذة حول الرضى الوظيفي كوسيط بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي كلية الاقتصاد -الأغواط- تعزى لمتغير الجنس.

اولا: بالنسبة للجنس

H_0 لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة نحو السلوك الابداعي تعزى للجنس عند

المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

H_1 هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة نحو السلوك الابداعي تعزى للجنس عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

الجدول رقم (26): إختبار **T-test** بالنسبة للجنس

		إختبار (t)				إختبار ليفين		المحور
%95		متوسط الفرق	القيمة الاحتمالية الثنائية	درجة الحرية	T	القيمة الاحتمالية Sig	F	
الدنيا	القصى							
-0.76252	10141	-33056	131	54	-1.534	0.222	1.524	01
-0.68471	.02360	-33056	.067	39.899	-1.927			

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات **spss 24.0**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنها لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حيث أن متوسطات اجابة الذكور و الإناث كانت متقاربة، بالإضافة إلى أن القيمة الإحتمالية **sig** كانت أكبر من (0.05)، في المحور الاول و هو ما يثبت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة تعزى للجنس.

ثانيا: بالنسبة للسنوات للخدمة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الاساتذة حول الرضى الوظيفي كوسيط بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي كلية الاقتصاد -الأغواط-- تعزى لمتغير لسنوات الخدمة.

H_0 لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة نحو السلوك الابداعي تعزى للسنوات الخدمة عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

H_1 هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة نحو السلوك الابداعي تعزى للسنوات الخدمة عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

الجدول رقم (27): إختبار **T-test** بالنسبة للسنوات الخدمة

		إختبار (t)				إختبار ليفين		المحور
%95		متوسط الفرق	القيمة الإحتمالية الثنائية	درجة الحرية	T	القيمة الإحتمالية Sig	F	
الدنيا	القصى							
-0.49942	0.31470	-0.09236	0.651	54	-0.455	0.681	0.171	01
-0.50761	0.32289	-0.32289	0.655	38.191	-0.450			

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات **spss 24.0**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنها لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حيث أن متوسطات اجابة الاساتذة كانت متقاربة، بالإضافة إلى أن القيمة الإحتمالية **sig** كانت أكبر من (0.05)، في المحور الاول و هو ما يثبت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة تعزى للمخابر.

المطلب الثالث: اختبار **ANOVA** بالنسبة لمتغير السلوك الابداعي

اولا: بالنسبة للعمر:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الاساتذة حول الرضى الوظيفي كوسيط بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي كلية الاقتصاد -الأغواط- تعزى لمتغير العمر.

H_0 لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة نحو السلوك الابداعي تعزى لمتغير العمر عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

H_1 هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة نحو السلوك الابداعي تعزى للعمر عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

الجدول رقم (28): إختبار (ANOVA) بالنسبة للعمر

القيمة الإحتمالية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
.456	.796	.419	2	.838	المحور بين المجموعات
		.526	53	27.892	بين المجموعات
		55.655	55	28.730	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 24.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة الإحتمالية بالنسبة للمحور الاول أكبر من مستوى الدلالة 0.05، أي نقبل الفرضية العدمية، مما يدل على عدم وجود فروقات في إجابة الرضى الوظيفي كوسيط بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي كلية الاقتصاد -الأغواط- تعزى للعمر عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

ثانيا: بالنسبة لسنوات الخدمة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الاساتذة حول الرضى الوظيفي كوسيط بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي كلية الاقتصاد -الأغواط- تعزى لمتغير الخدمة.

H_0 لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة حول السلوك الابداعي تعزى للكليات الجامعة عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

H_1 توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الاساتذة حول السلوك الابداعي عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

الجدول رقم (29): اختبار (ANOVA) بالنسبة لسنوات الخدمة

القيمة الإحتمالية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.082	2.294	1.294	2	2.589	بين المجموعات	المحور 01
		.493	53	26.141	بين المجموعات	
			55	28.730	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 24.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة الإحتمالية بالنسبة للمحور الاول أكبر من مستوى الدلالة 0.05، أي نقبل الفرضية العدمية، مما يدل على عدم وجود فروقات في إجابة الاساتذة حول السلوك الابداعي عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل لمحة تاريخية عن جامعة عمار ثليجي بالأغواط وتعريفًا للاحد كلياتها التي تمثل محل الدراسة وهي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كما تطرقنا لهيكل التنظيمي لهذه الاخيرة.

الى جانب ذلك اشتمل هذا الفصل الجانب التطبيقي من هذه الدراسة، والذي حاولنا من خلاله إعطاء نظرة عن المناخ التنظيمي السائد بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط من وجهة نظر الأساتذة، وكذلك مستوي السوق الابداعي و الرضا الوظيفي لديهم.

وقد كانت الاستبانة وسيلتنا إلى ذلك، أين تم توزيعها على عينة قدرها (50) أستاذ دائم بالكلية بالإضافة للاستبيان الالكتروني، استرجعت منها (61) استبانة صالحة للتحليل، تم تحليل بياناتها باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية بالبرنامج الإحصائي وقد تم استخدام Samart pls و EXCEL 2016spss24.0.

وبعد تفريغ وتحليل البيانات الخاصة بمحاور الاستبانة تبين ان المناخ التنظيمي في كلية الاقتصاد يعتبر ايجابيا بشكل عام، وكذلك بالنسبة للسلوك الإبداعي و الرضا الوظيفي لدى اساتذة الكلية، كما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر لأحد أبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الابداعي وهو الهيكل التنظيمي دون غيره من الأبعاد المعتمدة في الدراسة، وبينت الدراسة ان الوساطة ليس لها تأثير على الدراسة بشكل غير مباشر، في حين لم تسجل فروق في آراء أفراد عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية.

خاتمة

يتضح مما سبق ان المؤسسات اليوم تواجه تحديات كثيرة نتيجة تواجدها في محيط ديناميكي اضافة الى الثورة العلمية و التكنولوجيا التي يشهدها العالم الاقتصادي حاليا. بحيث لم تصبح تهتم بكمية انتاج واسعاره بقدر ما تركز على بقاءها و استمرارها وذلك بتحسين المناخ التنظيمي من خلال الاهتمام بالهيكل التنظيمي الذي يؤثر على الفرد و على المؤسسة والذي يكسبها اساليب ابداعية جديدة.

نتائج الدراسة:

- قبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الاولى و التي توحي إلى أنه يوجد أثر دال احصائيا للهيكل التنظيمي على السلوك الابداعي بكلية الاقتصاد بالأغواط عند مستوى الدلالة 0,05
- عدم قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الاولى و التي توحي إلى أنه لا يوجد أثر دال احصائيا للقيادة على السلوك الابداعي بكلية الاقتصاد بالأغواط عند مستوى الدلالة 0,05
- عدم قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الاولى و التي توحي إلى أنه لا يوجد أثر دال احصائيا للمشاركة في اتخاذ القرارات على السلوك الابداعي بكلية الاقتصاد بالأغواط عند مستوى الدلالة 0,05
- عدم قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الاولى و التي توحي إلى أنها لا يوجد أثر دال احصائيا للتكنولوجيا على السلوك الابداعي بكلية الاقتصاد بالأغواط عند مستوى الدلالة 0,05
- وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي توحي إلى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي لدى أساتذة كلية الاقتصاد بالأغواط على السلوك الابداعي عند مستوى المعنوية 0,05
- عدم قبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية و التي توحي إلى أنه لا يوجد أثر دال احصائيا للهيكل التنظيمي على الرضا الوظيفي بكلية الاقتصاد بالأغواط عند مستوى الدلالة 0,05
- عدم قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية و التي توحي إلى أنه لا يوجد أثر دال احصائيا للقيادة على الرضا الوظيفي بكلية الاقتصاد بالأغواط عند مستوى الدلالة 0,05
- عدم قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية و التي توحي إلى أنه لا يوجد أثر دال احصائيا للمشاركة في اتخاذ القرارات على الرضا الوظيفي بكلية الاقتصاد بالأغواط عند مستوى الدلالة 0,05

- عدم قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية و التي توحى إلى أنها لا يوجد أثر دال احصائيا للتكنولوجيا على السلوك الرضا الوظيفي بكلية الاقتصاد بالأغواط عند مستوى الدلالة 0,05
- وبالتالي عدم قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي توحى إلى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمناخ التنظيمي لدى أساتذة كلية الاقتصاد بالأغواط على الرضا الوظيفي عند مستوى المعنوية 0,05
- عدم قبول الفرضية الرئيسية الثالثة و التي توحى على أنها لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للرضى الوظيفي لأساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط على السلوك الابداعي عند مستوى الدلالة 0,05
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبين تأثير أبعاد المناخ التنظيمي لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط على السلوك الابداعي باختلاف بياناتهم الشخصية والوظيفية عند مستوى معنوية 0.05

التوصيات و الاقتراحات:

- ينبغي على الكلية العمل على تطوير وتحسين هيكلها التنظيمي بحيث يدعم الابتكار والسلوك الإبداع، يمكن ذلك من خلال تشجيع الهيكل المرنة التي تسمح بالتواصل الفعال والتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية.
- يجب على الإدارة توفير بيئة عمل تدعم التفكير الإبداعي من خلال تعزيز ثقافة الابتكار، وتشجيع المخاطرة المحسوبة، وتقديم الحوافز للأفكار الجديدة والمبادرات الإبداعية.
- تقديم برامج تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية حول كيفية تعزيز السلوك الإبداعي في بيئة العمل. يجب أن تتضمن هذه البرامج استراتيجيات وأدوات لتحفيز التفكير الابتكاري والتعاون.
- تشجيع المزيد من البحوث في مجال تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي وتأثير المتغيرات الوسيطة الأخرى. يمكن تقديم منح بحثية وتوفير موارد إضافية للباحثين المهتمين بهذا المجال.
- تعزيز التواصل بين مختلف الأقسام الأكاديمية والإدارية في الكلية، وتشجيع الشراكة بين الأعضاء لتعزيز تبادل الأفكار والتعاون الإبداعي.

آفاق الدراسة:

بما ان موضوع البحث يرتبط بعدة جوانب، يمكن تناوله من عدة مداخل تناوله من عدة مداخل تبعا لأهداف كل باحث، ذلك لكون مجال الدراسة يحتاج للمزيد من التعمق والمعالجة، حتى يمكن الالمام بالجوانب المختلفة له، ونورد البعض لمن يهمله البحث في الموضوع:

- دور القيادة التحويلية في تعزيز المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية
- العوامل الثقافية كوسيط بين السلوك الإبداعي و الرضا الوظيفي
- دور التدريب المستمر في تعزيز الرضا الوظيفي والإبداع بين الموظفين
- دور إدارة الموارد البشرية في تحسين المناخ التنظيمي وتعزيز السلوك الإبداعي
- علاقة ابعاد المناخ التنظيمي بالسلوك الابداعي

قائمة

المراجع

اولا: الكتب

- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1979.
- أشرف مُجَّد عبد الغني، علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001.
- حسين أحمد الطراونة وآخرون، نظرية المنظمة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2012.
- خضير كاظم حمود الفريجات وآخرون، السلوك التنظيمي "مفاهيم معاصرة"، الطبعة الاولى، دار إثراء للنشر والتوزيع، 2009.
- ديري، زاهد مُجَّد، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن، 2011.
- عامر خضير الكبيسي، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2004.
- عبد الرحمان صالح الأزرق، علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفكر العربي، لبنان، 2000.
- عبد الرحمن أحمد هيجان، المدخل الإبداعي لحل المشكلات، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 1999.
- عصام عبد اللطيف، الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، الطبعة الأولى، نيو لينك للنشر والتدريب، القاهرة، مصر، 2015.
- فاروق عبده فليه، مُجَّد عبدالمجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- مُجَّد احمد سليمان، سوسن عبد الفتاح، الرضا و الولاء الوظيفي، قيم و اخلاقيات الاعمال، الطبعة الاولى، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الاردن، 2011.
- مُجَّد حسن مُجَّد حمدات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

- محمود أحمد فياض، مبادئ الإدارة (وظائف المدير)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الاردن، الطبعة الاولى، 2010.
- محمود عبد المقصود مُجّد، القيادة الإدارية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، 2008.
- مصطفى مُجّد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، الطبعة الأولى، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2018.
- موسى اللوزي، التنظيم الإداري الأساليب والاستشارات، الطبعي الأولى، دار زمزم للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

ثانيا: المجالات العلمية

- أحمد عبد إسماعيل الصفار، أثر المناخ التنظيمي في الأداء والميزة التنافسية دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد76، عمان، 2009.
- بلال بوتريه، بعض الاعتبارات المنهجية في استخدام الاستبيان في البحوث الاجتماعية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، العدد25، الوادي، 2018، ص289.
- بندر كريم أبو تايه وآخرون، العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية، جامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد20، العدد1، 2012.
- بيطاط نور الدين و بوالزليفة صابر، آليات تدعيم وتنمية الابتكار والإبداع كأداة لاستدامة المشاريع المقاولانية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المركز الجامعي الميلة، الجزائر، 2017.
- ثامر مُجّد محارمة، المناخ التنظيمي في الفكر الإداري، مجلة الاداري، معهد الادارة العامة، العدد65، عمان، 1996.
- حمد غزالي سالم الإندونوسي، المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20، مكة المكرمة، السعودية، 2019.

- حمود عبد الله النواسيه، أثر جودة تكنولوجيات نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعي لدى مستخدمي نظام المعلومات في جامعة البلقاء، مجلة دراسات في العلوم الادارية، المجلد36، العدد02، 2009.
- خالد قرواني، مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس للأبحاث و الدراسات، فلسطين، عدد26، 2012.
- خيرية عبد الفضل الخالد، التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الابداعي دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية، مجلة المثنى للعلوم الادارية، المجلد (08)، العدد (01)، 2018.
- عائشة شتاتحة، ريم عمام، أثر المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة بمركز الضرائب ومديرية الضرائب بالأغواط، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد18، الجزائر، 2017.
- عبد الواحد حميد الكبيسي، دور المناخ التنظيمي في الجامعة على التأثير الإيجابي في المجتمع، مجلة الأكاديمية العربية في الدمارك، العدد10، جامعة بغداد، العراق.
- فيروز زروخي، دور المناخ التنظيمي في تدعيم السلوك الإبداعي لدى موظفي كلية الاقتصاد بجامعة الشلف، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر، لعدد10، الجزء 03، الجزائر، 2017.
- كافي ميمون، وآخرون، دراسة تطبيقية لمستوى العلاقة بين الرضا الوظيفي ومدى تطبيق إدارة المعرفة لدى الموظفين باستخدام التحليل بالمركبات الأساسية والتحليل التصنيفي (دراسة حالة 28 مؤسسة)، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد17، العدد2، 2022.
- لخضر بن أحمد لخضر، قريمطي وردة، جودة الحياة الوظيفية و أثرها في تنمية السلوك الابداعي لدى الموارد البشرية-دراسة ميدانية باتصالات الجزائر بالجلفة-، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد13، عدد1، 2021.
- يوسف عبد بجر، أيمن سليمان أبو سويرح، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 18، العدد 2، غزة، 2010.

ثالثا: البحوث الجامعية

اطروحة دكتوراه:

- خليفني سليم، المناخ التنظيمي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية دراسة ميدانية بثانويات الشرق الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-، 2018.
- صابر بن عيسى، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة، اطروحة دكتوراه، جامعة مُجّد خيضر بسكرة، 2019.
- غربي بن مرجي السلماني، المناخ التنظيمي في الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه، جامعة الملك سعود، السعودية، 2007.

رسالة ماجستير:

- إيمان مُجّد علي الحنيطي، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2000.
- ايهاب محمود عايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.
- بعاج الهاشمي، دور العملية التدريبية في الرفع من الفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، جامعة الجزائر، 2009/2008.
- حسام عبد الله الاحمد، أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين بحث تطبيقي على مؤسسات الغزل والنسيج في مدينة حلب، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلب، سوريا، 2008.
- حنان بوشلاغم، المناخ التنظيمي والفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ولاية جيجل، رسالة ماجستير، جامعة مُجّد الصديق بن يحيى - جيجل-الجزائر، 2016.

- خالد ذيب حسين أبو زيد، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010.
- زهية عزبون، التحفيز و أثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة وحدة نوميديا بقسنطينة، رسالة ماجستير، سكيكدة، الجزائر، 2007.
- سامي محمود عبيدة، العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2016.
- علي بن يحيى الشهري، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العلوم الأمنية الرياض. السعودية، 2002.
- عمر بن متعب مبارك الدوسري، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2011.
- مصلح حمدان البقمي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي إمارة منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2012، ص 21.

مذكرة ماستر:

- حمزة بن بلي، عادل بوجريو، أثر ممارسة اخلاقيات العمل في أنشطة ادارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي -دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن جيجل-، مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة مُجَّد الصديق بن يحيى بجيجل، 2019.
- مسعودة بومعزة، هدى بولطيف، الرضا الوظيفي والإبداع في العمل دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير - جيجل-، مذكرة ماستر، جامعة مُجَّد الصديق بن يحيى بجيجل، 2017.

رابعا: المواقع الالكترونية

- الموقع الرسمي للجامعة عمار ثليجي، تاريخ النشر: 2011، العنوان: تاريخ جامعة عمار ثليجي الاغواط، تاريخ ووقت الاطلاع: 2023/04/05، 22:30

Edgar H. Schein, **Organizational culture and leadership**, John Wiley & Sons, 2010.

J.L.Borgerou , **Le climat organisationnel et la satisfaction au travail**, éd Gaétan Morin, Montréal, 1982.

Hair,hult.G, **a primer on parttial least squares structural equation modeling** ,2015.

T.M. Fraser, **Human stress, work and job satisfaction**, International labour office GENEVA, Switzland, 1984.

Adem stetzer, All, **Organizational climate and Ineffeertivesses**, Journal of quality, vol 02, 1997.

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجي الأغواط



كلية العلوم الاقتصادية، والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

الموضوع:

الرضى الوظيفي كوسيط بين المناخ التنظيمي
و السلوك الابداعي

الدكتور: الهاشمي بعاج

من اعداد الطالبة:

مريم ميهوبي

في إطار التحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير " تخصص إدارة اعمال"
نرجو منكم التعاون والإجابة على اسئلة الاستبيان، وذلك بوضع علامة X في الخانة التي
تناسبكم، ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها تستعمل حصرا لغرض البحث العلمي.

كما نشكركم مسبقا على حسن تعاونكم ومساهمتمكم.

السنة الجامعية: 2023-2024

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

الجنس	البيانات الشخصية والوظيفية	
	ذكر	انثى
العمر	اقل من 30	أكثر من 40
	30 إلى 40	
مستوى التعليم	ثانوي فأقل	دراسات عليا
	جامعي	
الخدمة	اقل من 5 سنوات	أكثر من 10
	من 5 إلى سنوات 10	

الجزء الثاني: محاور الدراسة

العدد	العبارات	موافق بشدة	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الاول: المناخ التنظيمي						
X1: الهيكل التنظيمي						
1	يتميز الهيكل التنظيمي للكلية بالمرونة (قابل للتغير حسب ظروف).					
2	اشعر بان هناك قنوات اتصال تسمح لي بطرح آرائي وحل مشاكلي في الكلية.					
3	يتوافق الهيكل التنظيمي مع طبيعة ومهام الكلية.					
4	خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة.					
5	علاقتي مع زملائي الاساتذة ايجابية وتدعم العمل الجماعي.					
X2: القيادة						
6	أسلوب القيادة بالكلية يساعد على تحقيق اهدافها.					
7	المسؤولون في الكلية يناقشون افكارهم الجديدة معنا.					
8	يقوم المدير بمساعدتي على تطوير قدراتي.					

					9	هناك ثقة وتعاون بيني و بين المدير .
					10	يظهر المدير مرونة في تعامله معي.
					11	يشجعني المدير على تقديم اقتراحاتي.
					12	يبدي المدير اهتماما برغباتي.
X3: المشاركة في اتخاذ القرارات						
					13	اشارك في صنع القرارات التي تتعلق بأعمالي.
					14	امتلك القدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليتها.
					15	تعطي لي الادارة فرصة لحل مشاكلني بنفسي.
					16	اشارك في وضع اهداف العمل بالكلية.
					17	تساهم مقترحاتي في بناء خطط التدريب.
					18	يتم حل المشكلات التي تواجه وحدات العمل بشكل جماعي.
					19	تعقد اجتماعات بالكلية يسمح فيها بالحوار دون قيود.
X4: التكنولوجيا						
					20	تحرص الكلية على مواكبة آخر التطورات التكنولوجية.
					21	توفر الكلية الوسائل التقنية المناسبة للربط بين أجزائها.
					22	تنسجم التكنولوجيا المستخدمة في الكلية مع متطلبات العمل.
					23	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في الكلية في تطوير أداء الاساتذة.
					24	الكلية مستعدة للتأقلم و الاستجابة للتغيرات التكنولوجية بهدف زيادة جودة اداء الاساتذة.
					25	تتميز البرامج والتطبيقات التي احتاجها في العمل بسهولة الاستخدام.
المحور الثاني: السلوك الابداعي						
					26	توفر الكلية بيئة مشجعة على الابداع.
					27	كثيرا ما أتوصل إلى أفكار جديدة ومبتكرة.
					28	أستمتع باستكشاف الأساليب الغير التقليدية في اداء عملي.
					29	أنا منفتح على تعدد وجهات نظر اثناء معالجة مشكلة ما.
					30	ارى ان الكلية تستقطب اساتذة مبدعين.

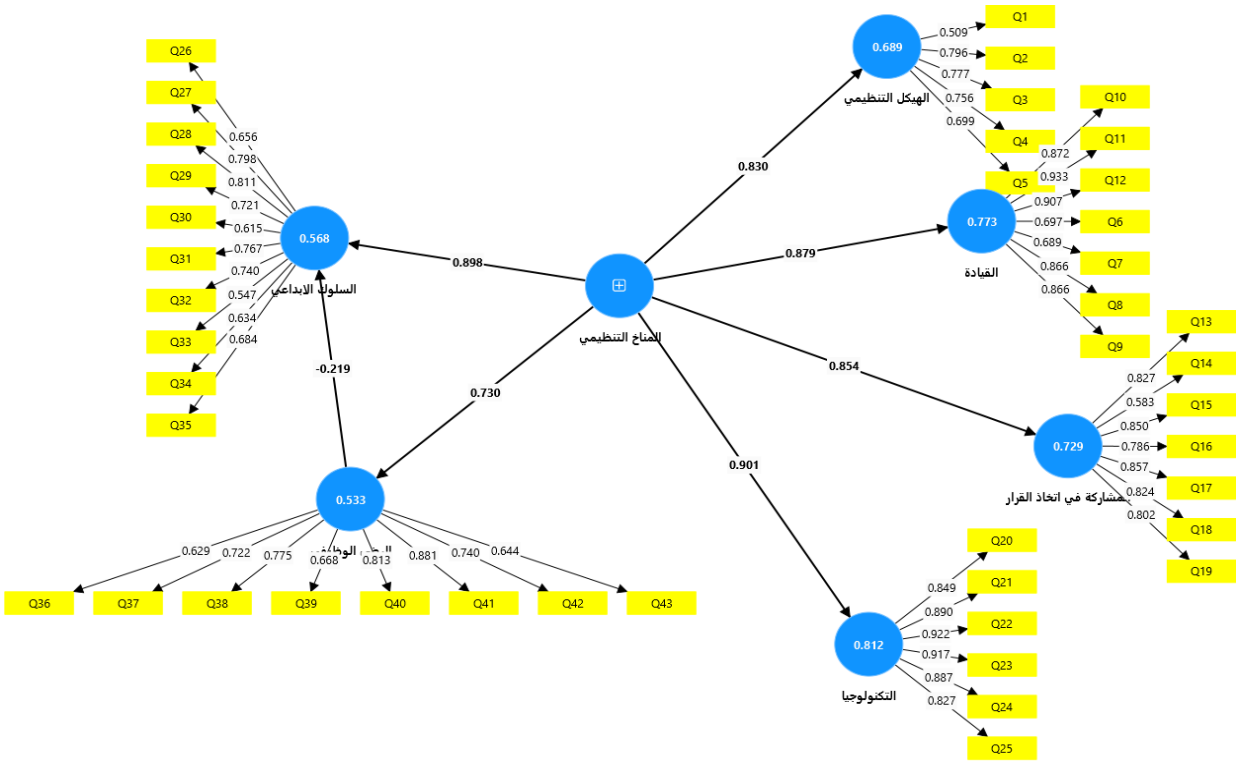
					31	أستثمر الوقت والجهد في تطوير أفكارى بعمق.
					32	اشعر بفخر عندما تتبنى الكلية افكاري.
					33	أنظر للفشل كفرصة للتعلم والنمو.
					34	أنا ملتزم برؤية مشاريعي الإبداعية حتى الاكتمال.
					35	أساهم بشكل بناء في المشاريع أو المناقشات الإبداعية الجماعية.
المحور الثالث : الرضى الوظيفي						
					36	الأجر الذي أتحصل عليه يسد احتياجاتي.
					37	انا راض عن الوسائل المادية في الكلية.
					38	انا راض عن نمط الاشراف في الجامعة (القيادة).
					39	أنا على وفاق تام مع زملائي الأساتذة في الكلية.
					40	لا ارغب في مغادرة الكلية حتى لو توفرت لي فرص عمل بأجر اعلى.
					41	أرى أن الكلية تحقق لي الشعور بالأمن الوظيفي.
					42	لا اشعر بالتوتر نتيجة اعباء العمل.
					43	الجهد الذي ابذله في العمل يتناسب مع الأجر الذي أتقاضاه.

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين

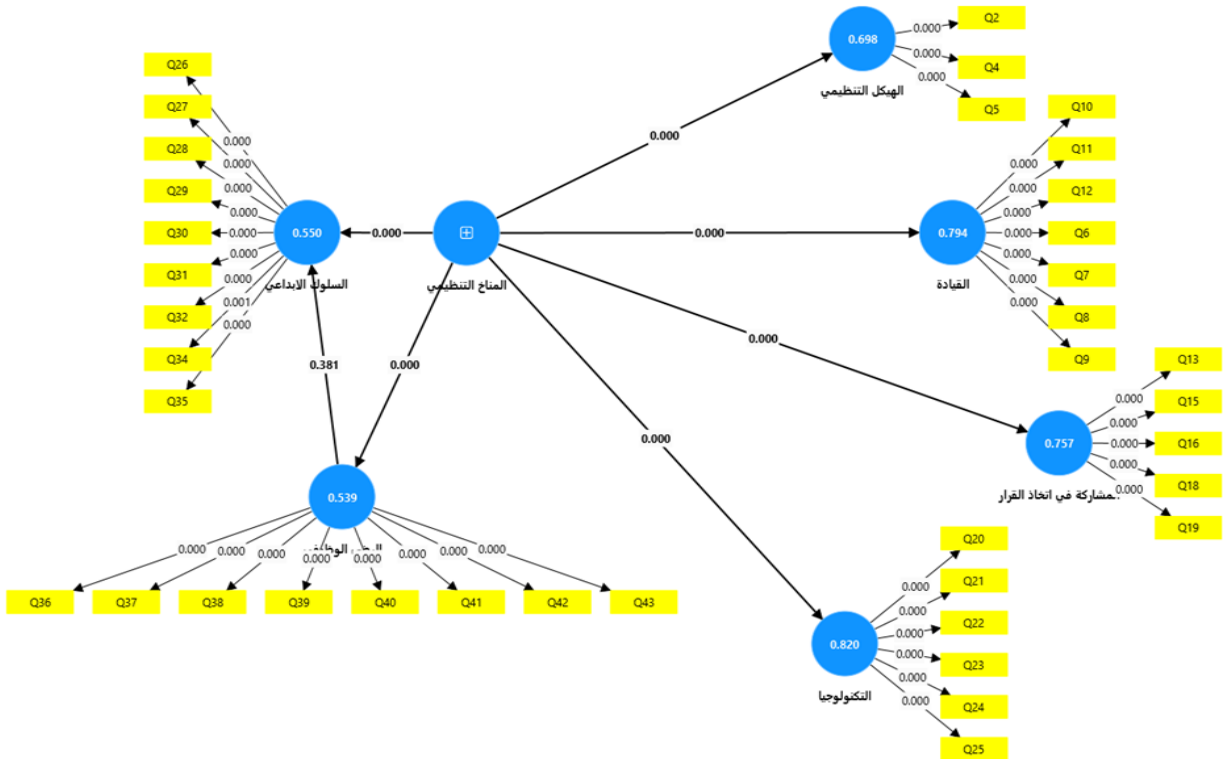
الجامعة	الاسم واللقب	العدد
جامعة عمار ثليجي بالأغواط	الهاشمي بعاج	1
جامعة عمار ثليجي بالأغواط	د. خنيش يوسف	2
جامعة عمار ثليجي بالأغواط	د. لعجال عادل	3
جامعة عمار ثليجي بالأغواط	د. ريان أمينة	4

المصدر: من اعداد الطالبة

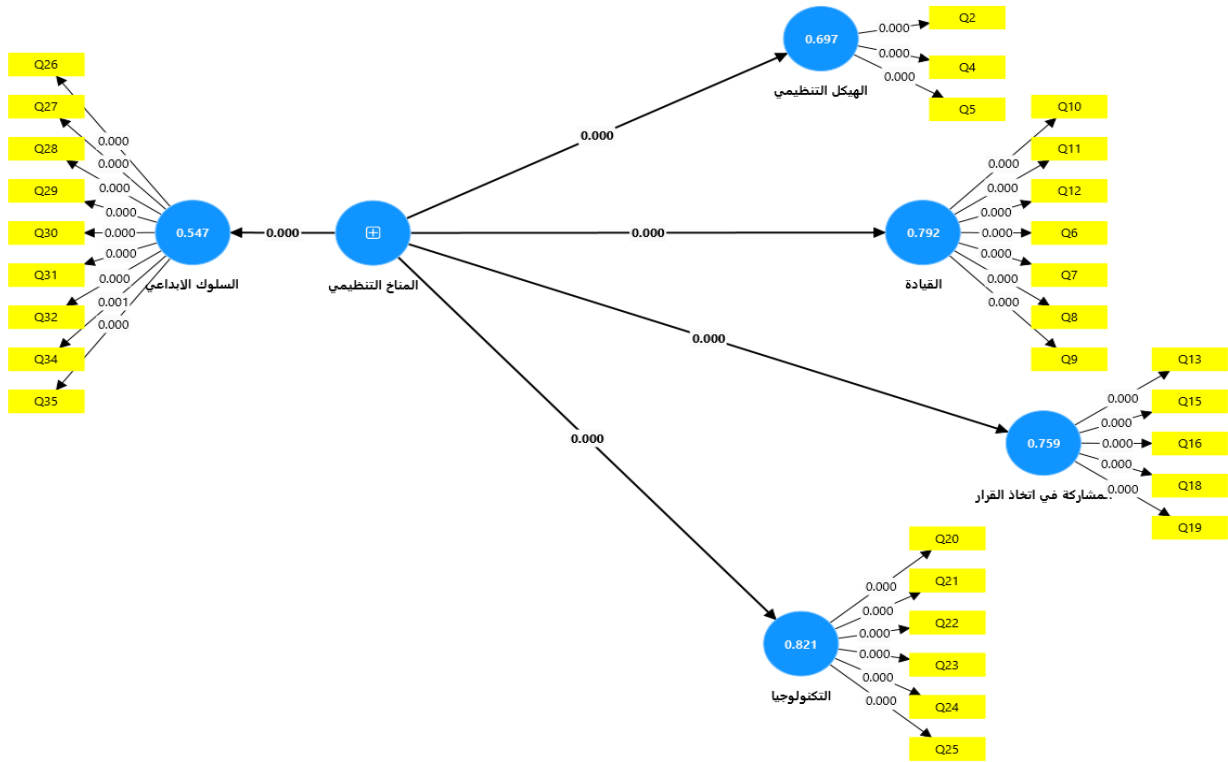
الملحق رقم (03): النموذج البنائي قبل توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز



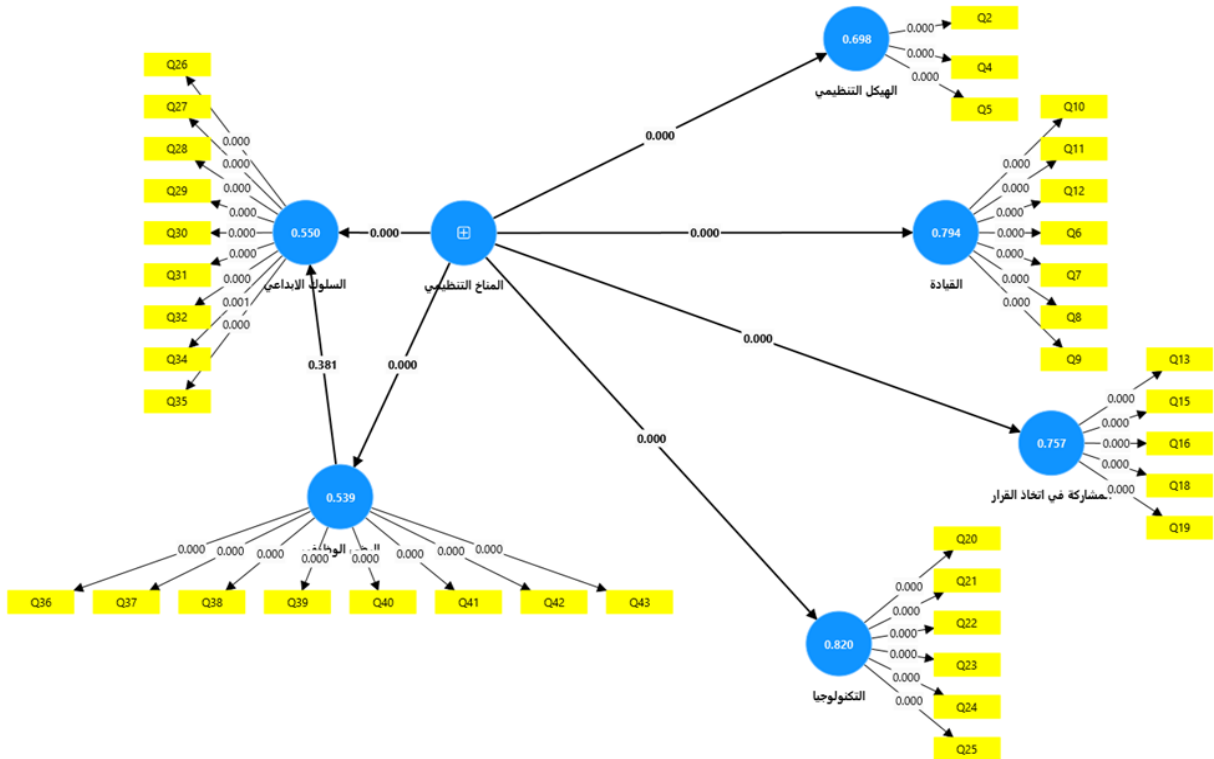
الملحق رقم (04): النموذج البنائي بعد توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز



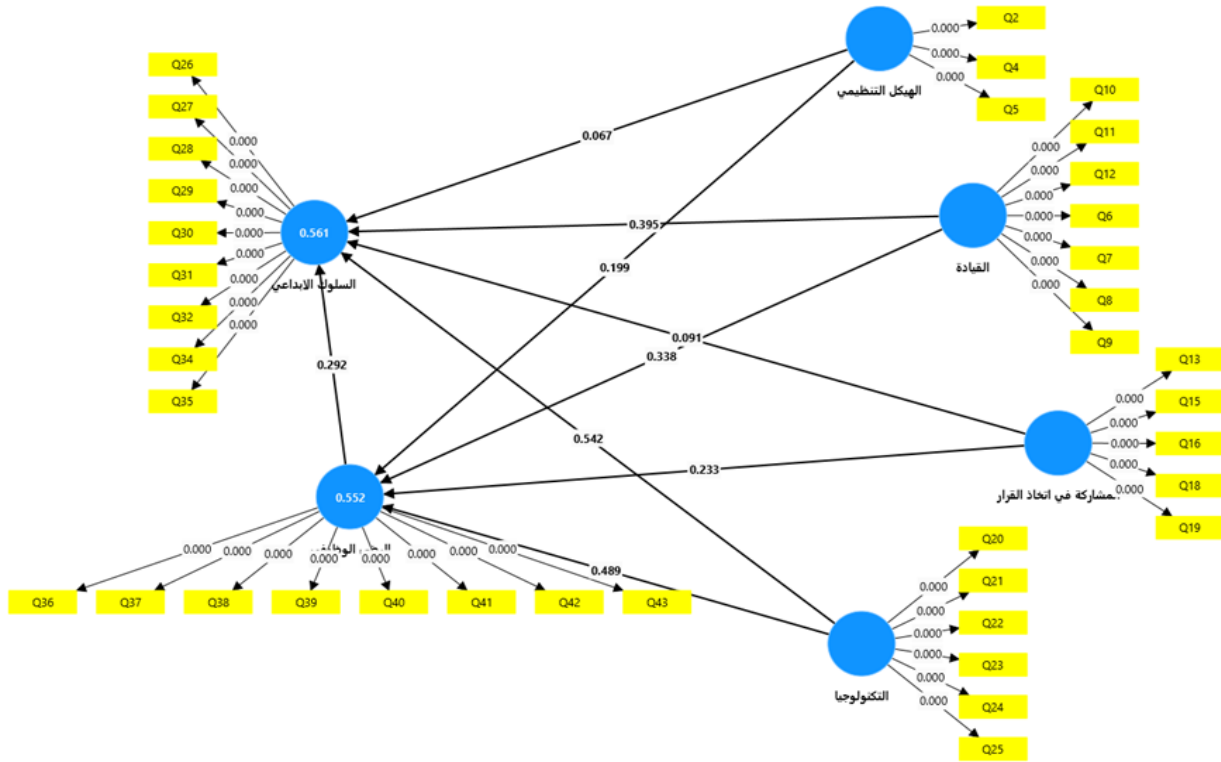
الملحق رقم (05): نموذج المسار دون تفاعل الرضى الوظيفي كوسيط



الملحق رقم (06): نموذج المسار مع تفاعل الرضى الوظيفي كوسيط



الملحق رقم (07): نموذج الدراسة بالوساطة من الدرجة الثانية



الملحق رقم (08): خصائص العينة

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	46	75.4	75.4	75.4
	انثى	15	24.6	24.6	100.0
Total		61	100.0	100.0	

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30 من اقل	2	3.3	3.3	3.3
	30-40	35	57.4	57.4	60.7
	40 من اكثر	24	39.3	39.3	100.0
Total		61	100.0	100.0	

		الخدمة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 من اقل	11	18.0	18.0	18.0
	5-10 من	8	13.1	13.1	31.1
	10 من اكثر	42	68.9	68.9	100.0
Total		61	100.0	100.0	