

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: ادارة الموارد البشرية

بمعنوان:

تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري دراسة ميدانية (مديرية الضرائب)

من إعداد الطالبتين: شحمة مسعودة / بارود ربيعة

لجنة المناقشة:

د. أ بوقرة نور الهدى جامعة غرداية رئيسا.
د. أ بن شاعة وليد جامعة غرداية مشرفا
د. أ بوقليمينة عائشة جامعة غرداية مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

إهداء

قال الله تعالى: (و بالوالدين إحسانا) سورة الإسراء الآية 24

إلى أغلى ما في الوجود إلى من كانت أفراحي أعظم آمالها، وأحزاني أعمق
آلامها،

إلى التي فتحت عيني على نور وجهها و التي لولا دعائها ورحائها لما وصلت
إلى هذا اليوم "أمي الغالية"

والى سندي في هذه الحياة إلى الذي رباني ورعاني إلى مثلي الأعلى في الحياة
"أبي العزيز" أطال الله فيعمرهما.

والى اخوتي عيسى عباس كمال صبرينة انفال وأميرة وكتاكيتهما

والى كل العائلة الكريمة أعمامي وأخوالي.

و إلى صدقي التي أشهد لها بأنها نعم الرفيقة في جميع الأمور (مسعودة)

و إلى كل من قاسمني تعب الدراسة.

والى كل زملاء دفعة مع تمنياتي بالنجاح للجميع.

سريحتي

إهداء

قال الله تعالى: (و بالوالدين إحسانا) سورة الإسراء الآية 24

إلى أغلى مآ في الوجود إلى من كانت أفراحي أعظم آمالها، وأحزاني أعمق آلامها،
إلى التي فتحت عيني على نور وجهها والتي لولا دعائها ورحائها لما وصلت إلى هذا
اليوم "امي الغالية "

والى سندي في هذه الحياة الى الذي رباني ورعاني الى مثلي الأعلى في الحياة "أبي
العزیز" اطل الله في عمرهما.

إلى أخي ولي الدين وأخواتي نور الهدى و خلود و إلى البراعم الصغار لعائلتنا جوري
جنان، مُجَد، نورهان و أريج.

إلى رفيقة مشواري الدراسي ربيحة .

مسةودة

شكر و عرفان



من باب العمل بقوله صلى الله عليه وسلم: (من صنع لكم معروفا فكافئوه)

الشكرُ أولا وأخيرا ودائما وأبدا لله سبحانه وتعالى المعين على كل خير والموفق

لإنجاز هذا العمل، فاللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت.

فإننا نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان النابعة من القلب

إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل ويخص بالذكر الدكتور بن شاعة وليد على

رعايته لنا ولهذا العمل وتحمله إيانا طيلة فترة البحث وجهده المبذول معنا،

وتوجيهاته وإرشاداته القيمة التي أفادتنا بها في سبيل إنجاز هذه المذكرة.

كما أتوجه بشكري الجزيل إلى كل أستاذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و

علوم التسيير و خاصة أساتذة علوم التسيير

وإلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد ومد لنا العون والمساعدة

مديرية الضرائب بولاية غرداية.

وإلى كل من أجادنا بفكره ووقته

والشكر موصول لكل من تصفح المذكرة من بعدنا.



الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي تؤديه بيئة العمل في تنمية الابداع الاداري في المؤسسة، وذلك من خلال إجراء مسح ميداني على عينة من عمال مديرية الضرائب ببوهاروة ولاية غرداية.

حيث تناول الإستبيان الموجه للعينة المدروسة نقاط تتعلق بجوانب تخص ابعاد بيئة العمل، و الابداع الاداري في المؤسسة الاقتصادية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن بيئة العمل لها دور كبير في تنمية الابداع الاداري ، وقد خلصت الدراسة إلى توصيات مقترحة تفي بضرورة إلزام بتوفير بيئة عمل مناسبة تساعد في العمل داخل المؤسسة و تنعكس بالايجاب على تكريس الابداع الاداري داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: بيئة عمل، ابداع اداري، ثقافة تنظيمية

Summary:

This study aims to highlight the role of the work environment in fostering administrative creativity within the organization. It conducts a field survey on a sample of workers in the Tax Directorate of Bouharoua in Ghardaia /The questionnaire directed at the studied sample covers aspects related to dimensions of the work environment and administrative creativity in the economic institution. The study found that the work environment plays a significant role in fostering administrative creativity. As a result, the study proposes recommendations emphasizing the importance of providing a suitable work environment that facilitates work within the organization and positively impacts the promotion of administrative creativity within the institution.

Keywords: Work environment, administrative creativity, organizational culture.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	الشكر
-	الملخص
-	قائمة المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الأشكال
-	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول : الادبيات النظرية و التطبيقية لبيئة العمل و الابداع الإداري	
6	تمهيد:
7	المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل و الابداع الإداري
7	المطلب الأول: ماهية بيئة العمل
7	الفرع الأول: مفهوم بيئة العمل
8	الفرع الثاني: عناصر بيئة العمل
9	الفرع الثالث: العوامل المؤثرة على بيئة العمل:
11	المطلب الثاني : مدخل الى الإبداع الإداري

11	الفرع الأول: مفهوم الابداع الإداري
13	الفرع الثاني : مستويات الابداع الاداري
15	الفرع الثالث : اهمية الابداع :
16	الفرع الرابع : مراحل الابداع :
18	المبحث الثاني: دراسات السابقة.
18	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية.
20	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية:
22	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية
23	خلاصة:
الفصل الثاني دراسة ميدانية مديرية الضرائب لولاية غرداية	
25	تمهيد:
26	المبحث الاول : تقديم مديرية الولاية للضرائب بغرداية:
26	المطلب الاول: لمحة عن المؤسسة
28	الفرع الاول : المصالح الداخلية التابعة للمديرية الولائية للغرداية
31	الفرع الثاني : المصالح الخارجية التابعة للمديرية الولائية للغرداية
33	الفرع الثالث: الدور الجبائي لمديرية الضرائب لولاية غرداية
35	المطلب الثاني: المنهج المستخدم وعينة الدراسة
35	الفرع الأول: المنهج المستخدم
35	الفرع الثاني: عينة الدراسة و خصائصها:

36	المطلب الثالث: أدوات جمع المعلومات و الوسائل الإحصائية المستخدمة
37	الفرع الأول: أدوات جمع المعلومات
37	الفرع الثاني: الوسائل الإحصائية المستخدمة
39	المبحث الثاني: تحليل و تفسير نتائج الاستبيان
39	المطلب الأول: اختبار الاستبيان
42	المطلب الثاني: تحليل البيانات
42	الفرع الأول تحليل البيانات الشخصية
48	الفرع الثاني: نتائج الإحصاء الوصفي:
55	الفرع الثالث: إختبار الفرضيات
65	الخاتمة:
69	المصادر و المراجع:

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح أوجه التشابه و الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة	22
2	الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للضرائب	27
3	الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للضرائب	28
4	الإحصائية الخاصة باستمارات الاستبيان	36
5	يمثل معايير تحديد الاتجاه	38
6	يبين معامل ألفا كرو نباخ للاستبيان كاملة	39
7	ا يبين معامل الفا كرونباخ لكل محور	40
8	لإختبار (Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon)	40
9	عدد أفراد العينة من ذكور و إناث	42
10	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	43
12	توزيع أفراد العينة حسب متغير المركز الوظيفي	44
13	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	45
14	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهلات العلمية	46
15	إجابات مفردات العينة على فقرات الابعاد لبيئة العمل	48
16	إجابات مفردات العينة على فقرات الابعاد لبيئة العمل	50
17	قياس التكرارات و النسب محور بيئة العمل	52
18	قياس التكرارات و النسب محور الابداع الاداري	54
19	اختبار الفرضية الأولى	56
20	اختبار الفرضية الثانية	57
21	اختبار الفرضية الرابعة	60
22	اختبار الفرضية الخامسة	61

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح مستويات الإبداع	15
5	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	43
6	يمثل توزيع العينة حسب متغير السن	44
7	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المركز الوظيفي	45
8	يمثل توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	46
9	يمثل توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	47

مقدمة

1- التوطئة:

يعتبر مكان العمل بيئة حيوية حيث يتم إنتاج الأفكار والابتكارات، ويُحفّز الإنتاجية والإبداع الإداري. هناك عدة عوامل بيئية تؤثر على أداء وإبداع المؤسسات والشركات. تشمل هذه العوامل ثقافة التنظيم والقيادة، والتفاعل بين الموظفين، والمناخ العام للمؤسسة، والتوجيه الإداري، والتدريب والتطوير، والتكنولوجيا المستخدمة، والحوافز والمكافآت، والتنظيم والتخطيط. إن توفر بيئة عمل إيجابية ومحفزة يمكن أن يعزز الابتكار ويشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة. وبالتالي، يمكن لقادة المؤسسات أن يحققوا زيادة في الإبداع الإداري والتفوق المؤسسي من خلال رؤيتهم واستثمارهم في تهيئة بيئة عمل مناسبة ومحفزة.

كما يجب ان يؤثر الجانب النفسي والاجتماعي أيضًا على الإبداع الإداري، وهذا يعني أن التركيز على المعنويات العامة ورضا الموظفين وتعزيز الروابط الاجتماعية بينهم له تأثير مباشر على مستوى الإبداع والإنتاجية، كما يجب أن وبصفة . يتم التركيز على التنوع في فرق العمل، حيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى إنتاج أفكار جديدة وإبداعات متنوعة عامة، يجب أيضًا مراعاة البيئة الفعالة في مكان العمل، حيث يمكن للمساحة الجيدة والإضاءة والتهوية المناسبة أن تساعد في تحسين الإبداع الإداري.

على ضوء ما سبق جاءت هذه الدراسة لمعرفة مساهمة بيئة العمل على الابداع الاداري في المؤسسة محل الدراسة و عليه يمكن طرح إشكالية الدراسة في السؤال التالي:

ما مدى مساهمة بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري داخل مؤسسة مديرية الضرائب غرداية ؟



2. الفرضيات :

- فرضية الرئيسية الاولى :

يوجد أثر السياسات والإجراءات لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5% .

الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد أثر لظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%.

الفرضية الثالثة:

يوجد أثر لعلاقات العامة لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%.

الفرضية الرابعة :

يوجد أثر للتكوين العاملين في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%.

الفرضية الخامسة:

يوجد أثر لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%.

مبررات اختيار الموضوع:

ان اختيار الموضوع له أسباب موضوعية و أخرى ذاتية تتمثل في مايلي

الاطلاع على بيئة العمل من الناحية النظرية و العملية

أهمية الموضوع و القيمة الحقيقية له من جانب العمال و من جانب المؤسسة

تسليط الضوء على المؤسسات الجزائرية عامة و المؤسسة محل الدراسة خاصة بالدور الحيوي الذي يؤديه المورد البشري

في تحقيق اهداف المؤسسة.



أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف إلى أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مديرية الضرائب لولاية غرداية وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد مستوى أهمية بيئة العمل في مديرية الضرائب.
- تحديد مستوى الإبداع الإداري في المديرية.
- تحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري في المديرية

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية البحث النظرية في انقاط الآتية:

- تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري.
- توضيح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري.

أما الأهمية العملية تتمثل في الآتي:

نتطرق إلى أحد المفاهيم التنظيمية وهو الإبداع الإداري، والذي يعد من المواضيع المهمة في الفكر الإداري الحديث، كونه مصدراً مهماً من مصادر بقاء المنظمة وديمومتها، خاصة في المؤسسات التي تسعى إلى تبني إستراتيجية الإدارة الحديثة التي تسمح بمشاركة العاملين في إتخاذ القرارات، واستغلال الفرص، وزيادة قدرتها التنافسية والإبداعية.

توجه أنظار صانعي القرارات في المؤسسات العامة والخاصة ذات العلاقة إلى التعامل مع مفهوم بيئة العمل ، واعطائه الإهتمام الكافي مما له من تأثيرات سلبية أو إيجابية على الإبداع الإداري.



حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة في جانبيها النظري على دراسة المفاهيم الأساسية لبيئة العمل والابداع الاداري. اما بالنسبة للجانب التطبيقي كانت الحدود المكانية للدراسة بمديرية الضرائب لولاية غرداية الكائن مقرها بمنطقة بوهراوة .

و من حيث الحدود الزمنية كانت الدراسة ممتدة من شهر فيفري 2023 الى غاية شهر ماي 2023.

المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

تم اعتماد منهجين في هذه الدراسة لتحقيق الأهداف المطروحة والتركيز على جوانب موضوع الدراسة. تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في هذا السياق.

في الجانب النظري للدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي حيث تم الرجوع إلى مصادر ومعلومات ثانوية من كتب ومجلات ذات صلة بالموضوع. تم أيضًا الاستعانة بشبكة الإنترنت للحصول على معلومات محدّثة وشاملة لتوضيح موضوع الدراسة.

أما في الجانب التطبيقي للدراسة، تم اعتماد المنهج التحليلي. تم ذلك من خلال إجراء استبيان مع المشاركين واستخدام استمارات استبيان لجمع البيانات. تم أيضًا استخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل الإحصاء الوصفي واستخدام برامج مثل SPSS25 و Excel لتحليل البيانات.

باستخدام هذين المنهجين، تهدف الدراسة إلى توفير رؤية واضحة وشاملة حول موضوع البحث والوصول إلى نتائج قابلة للتحليل والتفسير.

صعوبات الدراسة: واجهنا العديد من الصعوبات من أهمها:

تأخر في إسترجاع الاستبيان من المستجوبين في المؤسسة محل الدراسة مما أدى إلى ضيق الوقت في إنجاز

العمل، وكذلك التأخر الرد من المحكمين حول آرائهم حول الإستبانة.

هيكل الدراسة:

من أجل الإحاطة بموضوع الدراسة و للإجابة على إشكالياتها و تحقيق أهدافها، تطرقنا الى الموضوع من خلال فصلين

حيث تناولنا في الفصل الأول الجانب النظري للدراسة و يتضمن مبحثين المبحث الأول الاطار النظري لبيئة العمل و

الابداع الإداري أما المبحث الثاني كانت بعنوان دراسات السابقة حيث تم تطرق الى الدراسات السابقة للموضوع.

و في الفصل الثاني تناولنا الدراسة الميدانية و يشتمل على تقديم عام لمديرية الضرائب و الدراسة الإحصائية باستخدام

مختلف الأساليب الإحصائية المتوفرة في برنامج الاحصائي .spss.



الفصل الأول

الادبيات النظرية و التطبيقية لبيئة العمل و الابداع
الإداري

تمهيد:

تعتبر بيئة العمل من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الإبداع الإداري في المؤسسات والشركات. فمن خلال إنشاء بيئة عملية فعالة وملائمة، يمكن تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الإبداع والتفكير الابتكاري، مما يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسة وتحقيق المزيد من النجاح.

تتأثر العديد من عوامل بيئة العمل بمستوى الإبداع الإداري، مثل الثقافة التنظيمية والقيادة، والتوجيه الإداري، والتفاعل بين الموظفين، والمناخ العام للمؤسسة، والتدريب والتطوير، والتكنولوجيا المستخدمة، والحوافز والمكافآت، والتنظيم والتخطيط.

ويتضمن الإبداع الإداري أيضاً الجانب النفسي والاجتماعي، ويمكن تحسينه من خلال تحسين المعنويات العامة ورضا الموظفين وتعزيز الروابط الاجتماعية بينهم. كما يمكن تعزيز الإبداع من خلال التركيز على التنوع في فرق العمل، حيث يمكن لتنوع الأفكار والخلفيات أن يؤدي إلى إنتاج أفكار جديدة وإبداعات مختلفة.

حيث سنتطرق في هذا الفصل الى مفهوم بيئة العمل و عناصره و العوامل المؤثرة في بيئة العمل في المطلب الأول ، أما في المطلب الثاني سنتطرق الى الابداع الاداري من حيث المفهوم و الابعاد و المستويات.

المبحث الأول: الإطار النظري لبيئة العمل و الابداع الإداري

سنتطرق في هد المبحث الى تعريف بيئة العمل وعناصرها و العوامل المؤثرة فيها أما في المطلب الثاني نسلط الضوء على الابداع الادري المفهومه و مستوياته و أهميته.

المطلب الأول: ماهية بيئة العمل

الفرع الأول: مفهوم بيئة العمل

التعريف الأول: هي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة ، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر واكيد ، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى . وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق ، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والوامر التي يشير بها.¹

التعريف الثاني: تعد بيئة العمل البوتقة التي تنصهر فيها جميع الوظائف والأنشطة والأعمال والمهام اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة في ضوء الثقافة التنظيمية السائدة لتؤدي في النهاية الى مخرجات تعبر عن أداء العاملين المنظمة ككل.²

التعريف الثالث: ويمكن تقسيم بيئة العمل الى قسمين:³

1- بيئة العمل المادية:

وتشمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهووية، الإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج، عدد ساعات، فترات الراحة.... الخ

هذه الظروف ذات انعكاس وتأثير على سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها.

¹ منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث و الدراسات، المجلد 1- العدد 11، جامعة الجنان، لبنان، 2020، ص 29.

² سركس مرلين، أثر بيئة العمل الإبداعى للعاملين، سوريا، 2018، ص 29

³ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصر بعد استرتجي. عمان، الاردن: دار وائل، 2005، ص 579.

2- بيئة العمل النفسية والاجتماعية:

وتشمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، و الصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة.

و من خلال المفاهيم السابقة يمكن تعريف بيئة العمل كما يلي: نستنتج ان بيئة العمل تشير إلى جميع العوامل والشروط المناخية والمادية والاجتماعية والنفسية التي يتم فيها العمل، والتي يتم يتفاعل معها العاملون في المؤسسة أو المنظمة أثناء تأدية مهامهم اليومية. وتتأثر بيئة العمل بعوامل عديدة، من بينها الثقافة التنظيمية والمنظومة الإدارية و كذلك المعدات والتقنيات المستخدمة والمتطلبات الفنية والنوعية للمنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

الفرع الثاني: عناصر بيئة العمل

تتكون بيئة العمل من عدة عناصر وعوامل تؤثر على تجربة العاملين فيها، وتشمل العناصر التالية¹:

1- المكان الذي يتم فيه العمل، ويشمل ذلك التصميم الداخلي والخارجي للمبنى والمكاتب والأثاث وتوفير الإضاءة وتهوية الهواء.

2- الموارد المتاحة في المكان الذي يتم فيه العمل، وتشمل ذلك المعدات والأدوات والتقنيات والبرمجيات والخدمات الأخرى التي تساعد العاملين في القيام بعملهم.

3- العلاقات الاجتماعية في مكان العمل، وتشمل ذلك العلاقات بين الموظفين وبين الموظفين والإدارة، ويشمل ذلك أيضاً الثقافة والقيم المؤسسية.

4- سياسات وإجراءات العمل، وتشمل ذلك سياسات التوظيف والترقيات والمكافآت والعلاوات والإجازات، والإجراءات المتعلقة بالصحة والسلامة والأمن في مكان العمل.

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصر بعد استرجحي. مرجع سبق ذكره، ص582.

5- الطبيعة العامة للعمل ومتطلبات العمل، وتشمل ذلك الجدول الزمني وحجم العمل ونوعية المهام التي يتعين على العاملين القيام بها.

6- مستوى التعليم والتدريب، ويشمل ذلك البرامج التدريبية والتعليمية المتاحة للموظفين والدعم الذي يتم توفيره لهم لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.

جميع هذه العوامل تؤثر على بيئة العمل، وتشكل تجربة العاملين في المؤسسة، بحيث يجب على الإدارة والقيادة تحليل هذه العوامل وتحديد الاحتياجات والتغيرات اللازمة و الملائمة لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر صحة.

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة على بيئة العمل:

تتأثر بيئة المنظمة بعدة عوامل يأتي في مقدمتها المواد الخام المستخدمة في العمل، والموارد البشرية، والموارد المالية والاقتصادية وغيرها من العوامل التي يمكن استعراضها بإيجاز على النحو التالي¹:

1-المواد الخام:

تحصل المنظمة على ما تحتاجه من مواد خام من البيئة الخارجية، وتشمل هذه الاحتياجات كل المستلزمات بداية من الأوراق، إلى الأقلام مروراً بالأجهزة والمعدات والتقنيات، والأثاث المكثبي والتجهيزات المكتبية وغيرها، وجميع ما تحتاجه بيئة العمل المادية.

2-الموارد البشرية:

تؤثر الموارد البشرية الموجودة في المنظمة في بيئتها الداخلية إيجاباً، فهذه الموارد وما تضمه من إداريين وفنيين وعمال وذوي خبرات ومهارات متنوعة للقيام بمهام المطلوبة وأعباء العمل تؤثر على كمية العمل المنجز ودرجة جودته في ضوء ما تمتلكه من مهارات وإمكانات وقدرات، لذلك تهتم المنظمات بإدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفاعل

¹عايد رحيل عبادة الشمري، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي "دراسة حالة منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير منشورة، بجامعة نايف للعلوم الأمنية، 1434هـ -2013، ص91.

للموارد البشرية المتوفرة في المنظمة، فضلاً عن اتخاذ الإجراءات اللازمة لأنشطة الاستقطاب والاختبار والتعيين والتدريب لرفع مهارات الأفراد بدرجة تمكنهم من أداء العمل بكفاءة وفعالية.

3- الموارد المالية:

يؤثر توافر الموارد المالية على بيئة المنظمة الداخلية من خلال توفير عناصر البيئة المادية المريحة، فضلاً عن تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين و إشعارهم بالثقة، بخلاف الضيق والعسر الاقتصادي الذي يهدد وجودهم و يقلق تفكيرهم حول احتمالات البقاء أو توفير المستلزمات الضرورية للتواجد المريح.

4- النمط القيادي:

يعد نمط الإشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي داخل بيئة المنظمة، فالإشراف التسلسلي (المركزي) يحد من مبادرات العاملين ومساهماتهم، بخلاف الإشراف اللامركزي الذي يساهم في تحسين بيئة العمل الداخلية وزيادة التآلف والرغبة في التجديد والابتكار والإبداع.

5- السياسات الإدارية:

تساهم السياسات الإدارية الموضوعية والعادلة في تهيئة الأجواء المريحة والمناخ التنظيمي المشجع والبيئة التنظيمية المعززة للإبداع والابتكار، عكس السياسات الإدارية المتحيزة أو العشوائية يجلب أجواء سلبية وبيئة تنظيمية محبطة للعزائم تخفض معنويات العاملين وتؤثر سلباً على مستوى أدائهم.

6- القيم المهنية:

المنظمة التي تحترم الفرد وتحرص على نضجه وبنائه ورفاهيته وتحافظ على كرامته واحترامه تصبح ملاذاً آمناً للاستمرار والبقاء والعطاء بخلاف البيئة الاستغلالية التي تتعامل مع الأفراد وفق مصالحها بالدرجة الأولى، فإنها تسهم في تسريحهم أو تحفيزهم لترك المنظمة في الوقت المناسب.

7- الهياكل التنظيمية:

كلما كانت الهياكل التنظيمية مرنة ومفتوحة ومستوعبة للظروف ومتفهمة للمواقف، كلما شجعت على الابتكار والإبداع والتجديد والتكيف مع الحالات. أما الجمود والروتين والمركزية الشديدة والرسومية في الإجراءات والهرمية في الاتصالات فتؤدي إلى مشكلات عديدة تجعل بيئة العمل جافة ومثبطة.

8- الصفات الشخصية للأفراد العاملين:

تجلب عوامل السن والعمر والجنس والشهادة والخبرة السابقة وفلسفة الأفراد نحو الحياة والمستقبل وغيرها من العوامل الشخصية والأجواء البيئية الإيجابية أو السلبية.¹

المطلب الثاني : مدخل الى الإبداع الإداري

نتطرق في هذا المطلب الى ابراز اهم التعاريف التي تناولت الابداع الإداري و أنواعه و كذا مستوياته:

الفرع الأول: تعريف الابداع الإداري

عرفته الموسوعة البريطانية على انه القدرة على إيجاد الحلول لمشكلة أو أداة جديدة أو اثر فني أو أسلوب جديد.²

الابداع هو العملية التي يترتب عليها إيجاد أو خلق أو ظهور بفكرة أو ممارسة أو منتج أو نظرية أو اختراع أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل في المنظمة بحيث يترتب عليها احداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة , بما يعود بالمنفعة الشاملة للمنظمة والعاملين فيها والبيئة التي توجد فيها.³

كما يوجد تعدد وتباين في وجهات النظر حول تحديد مفهوم الابداع الإداري وماهيته، ومن بين هذه التعاريف

نذكر منها:¹

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصر بعد استرتجي، مرجع سبق ذكره، 617.

² فتان الطيب، دور إدارة الابداع في تعزيز تنافسية المؤسسات الجزائرية، مذكرة دكتورة في العلوم الاقتصادية في تخصص ادارة اعمال، جامعة الجيلالي ليايس سيدي بلعباس، 2015، ص 29-30.

³ بلال خلف السكارنة، الابداع الاداري، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الاردن، 2010، ص 16.

1- الابداع الإداري : "الحالة التي تؤدي إلى تقديم شيء يتميز بالإبداع" ويعني ذلك ضرورة أن يبدو العمل الإبداعي على شكل أصيل لم يكن سواء كان ذلك في مجال الإنتاج العلمي أو الميكانيكي أو الفني بجميع أشكاله.

2- يعرف الابداع الإداري على أنه: تغيير وتعظيم حصيلة ونتاج الموارد والإمكانات+، علما أن التغيير هو الذي يتيح دائما الفرص لتحقيق الجديد فالإبداع المنظم يتكون من البحث والتحليل الهادف للفرص التي يتيحها التغيير لإبداعات اقتصادية أو اجتماعية.

3- يعرف الابداع الإداري بأنه: القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكارا أو حلولاً أو منتجات أو خدمات أو طرق وأساليب عمل مفيدة.

4- يرى " أن الابداع الإداري هو: الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون العاملون والتي تفضي إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف الشركات والمؤسسات والدوائر وأكثر خدمة للمجتمع.

التعريف الإبداعي الإداري: الابداع الإداري هو كل ما يؤدي الى التحسين وتفعيل الأداء من أفكار وعمليات وطرق ومناهج جديدة بأسلوب او طريقة جديدة او أفكار مرتبطة بتحسين منتج او خدمة ما يتصف بالقبول والاصالة والنفع.²

كما يمكن استخلاص تعريف مما سبق على أنه قدرة رؤساء المؤسسات و المديرون و الموظفون لإيجاد شيء جديد قد يكون عبارة عن فكرة أو حل لمشكلة ما أو منتج أو خدمة، ويجب أن يراعي الجانب الفني والاقتصادي والاجتماعي، والغرض من هذا الشيء الجديد هو زيادة كفاءة وفاعلية إنجاز.

¹ حسن اسماعيل مودة إسماعيل، أثر بيئة العمل في بيئة العمل، الإدارة رسالة ماجستير، السودان: قسم ادار الاعمال، الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ص37-40.

²، أسامة خير، الابداع الاداري، دار الشغف للنشر و التوزيع، ط1، الاردن، 28، 2017.

الفرع الثاني : مستويات الابداع الاداري

يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات من الابداع في المنظمات

1- الابداع على مستوى الفرد : هو الابداع الذي يحققه الافراد الذين يمتلكون قدرات وسمات ابداعية وهناك بعض

الباحثين الذين درسوا العوامل والصفات التي تساعد على زيادة قدرات الشخص الابداعية ومنهم kreitner

(& kinick) حيث اورد الصفات التالية :¹

- المعرفة : يبذل وقتا كبيرا لإتقان عمله.
- التعليم : التعليم الذي يؤكد على المنطق يعيق الابداع
- الذكاء : الانسان المبدع ليس بالضرورة ان يكون عالي الذكاء ولكنه يتمتع بالقدرة على تكوين علاقات مرنة بين الاشياء .
- الشخصية : يحب روح المخاطرة , مستقل , مثابر , عالي الدافعية , منفتح على الآراء الجديدة ولديه احساس عالي.
- الطفولة : طفولته اتسمت بالتنوع ومن المؤلف ان يكون قد واجه اضطرابات عائلية واطروا اقتصادية صعبة .

2- الابداع على مستوى الجماعة : هو الابداع الذي يتم تحقيقه او التوصل اليه من قبل الجماعة

(قسم , لجنة مشروع , فريق عمل , دائرة.... الخ) بناء على تفاعل قدراتهم الابداعية فيما بينهم وتبادل الراي

والخبرة وتتأثر مدى ابداع الجماعة وفقا لما يراه smith1991 بالعوامل التالية :

- الرؤية : حيث تزداد احتمالات الابداع لدى الجماعة حين يشاطر افرادها نظرة مستقبلية واحدة ومجموعة من القيم والافكار التي تدعم تحقيقها .

¹ ريتا موسى عبد الله العلي العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة الابداع التنظيمي واثرها في اداء المنظمة دراسة تطبيقية على منظمات قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الاردن قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال قسم ادارة الاعمال كلية الاعمال جامعة الشرق الاوسط 2012\2013 ص.ص 38-39-40

- المشاركة الامنة : ان البيئة والمناخ اللذين يشجعان الافراد على التعبير بحرية عن افكارهم و تعززان الابداع الناجح
- الالتزام بالتميز في الاداء : فهذا الالتزام يشجع الافراد على ايجاد حلول واجراءات وعمل جديد باستمرار .
- دعم ومؤازرة الابداع : فحتى يتحقق الابداع يجب توفير المساندة والدعم لعملية التغيير ويمكن ان يتأتى هذا الدعم من زملاء الجماعة او قيادة المنظمة .

3-الابداع على مستوى المنظمة : بين (عساف 1994) ان بإمكان المنظمة ان تجعل الابداع اسلوب عملها وممارساتها اليومية وذلك بتوفر الشروط التالية :

- الايمان بان الابداع والريادة تحتاج الى اشخاص ذوي تفكير عميق ويقدررون القيمة العلمية للنظريات الجيدة , ولديهم رغبة الاستطلاع ولتنمية هذه المفاهيم وتعزيزها , على المنظمة ان تعمل على توسيع ادراك الفرد من خلال التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات .
- ايجاد طرق جديدة لحل المشكلات بطريقة ابداعية , وهذا يعني ترويض التفكير وتشجيعه ليكون اكثر مرونة وسلاسة بحيث يستطيع ان يخرج عن المألوف والاطر والاساليب المحددة او المألوفة في التعامل مع المشكلات ليخرج من قيدها بحثا عن اساليب وبدائل جديدة .
- ضرورة تنمية المهارات الابداعية في صنع المشكلات وحلها او بناء المشكلات من العدم والعمل على حلها , فالمشكلة الادارية لا تعلن عن نفسها بل هي التي نصنعها ونعمل على حلها ولعل الابداع الحقيقي يتعلق ويتصل بهذا المطلب ويكون اكثر اهمية من المتطلبات السابقة , الان الابداع بهذا المستوى سيقود المنظمات والجماعات والمجتمعات الى تجارب ريادية لم يسبق لها مثيل .

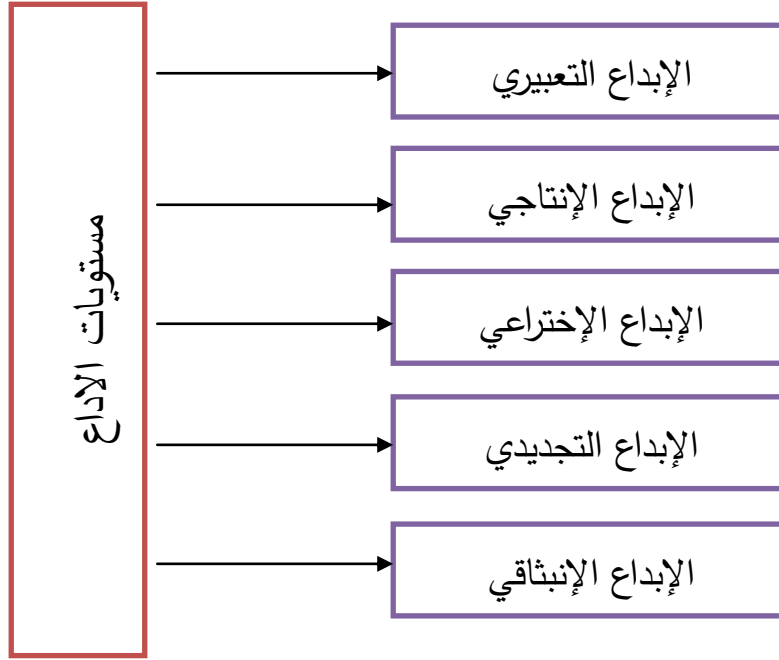
مستويات الإبداع كما صنفها السويديان والعدلوني:

هنالك خمسة مستويات للقدرات الإبداعية وصل إليها الباحث (كالفن تايلور) الذي قاد مؤتمرات

جامعة يوتا لدراسة الإبداع، كما يقول الأستاذ المبدع زهير منصور المزيدي في كتابه " مقدمة في

منهج الإبداع"، وقد صنفها كما يلي:

الشكل رقم: (1-1): يوضح مستويات الإبداع



المصدر: السويدان، العدلوني، طارق مُجد السويدان، مُجد أكرم العدلوني، مبادئ الإبداع، 1425هـ / 2004م الطبعة

الثالثة، ص29.

الفرع الثالث : أهمية الابداع :

تتمثل أهمية الابداع فيما يلي ¹:

- ينمي ويراكم المهارات الشخصية في التفكير والتفاعل الجماعي من فرق العصف الذهني .

¹ حسناوي ابراهيم \ بن عمر عبد المطلب، اثر عملية الابداع على تحسين اداء المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية sonatrach قسم الانتاج -حاسي مسعود، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماسر في العلوم التسيير، تخصص ادارة الاعمال، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، 2013، ص 18-19.

- يزيد من جودة القرارات التي تخضع لمعالجة المشكلات على مستوى المنظمة او على مستوى قطاعاتها وادارتها في المجالات المختلفة الفنية والمالية والتسويقية وتلك الخاصة ببيئة العمل الاجتماعية.
- يساعد على تقليل الفترة بين تقديم منتج جديد واخر مما يسهم في تميز المنظمة من حيث التنافس بالوقت.
- يحسن من جودة المنتجات .
- يساعد على تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة .
- يساعد على خلق وتعزيز صورة الذهنية طيبة عن المؤسسة لدى زائرها .
- يساعد على ابتكار سبل لتفعيل وزيادة حجم وقيمة المبيعات .
- يسهم في بلوغ فعالية المؤسسة .

الفرع الرابع : مراحل الابداع : ¹

- **مرحلة التصور:** تبدأ الخطوة الاساسية للإبداع الناجح بفكرة جديدة او تصور كامل للإمكانيات التكنولوجية والاحتياجات المطلوبة , اضافة لدراسة المنافع الاقتصادية والاجتماعية التي يأخذها المبدع بنظر الاعتبار , او طبيعة الطلب المتوقع , ومقارنة المنافع المتوقعة بكلفة الانتاج المطلوب .
- **مرحلة تكوين الفكرة:** مرحلة تكوين الفكرة هي العملية الاساسية الثانية في مرحلة الابداع حيث ان تصميم المحتوى يشتمل على تحديد الطلب المتوقع والتكنولوجيا المحتملة لتكوين التصميم .وهذه الخطوة هي عمل مبدع وخلاق لتوحيد كل العوامل المطلوب اعتمادها . كما انها تمثل عملية تقييم تصاحب ادارة الابداع في كل مراحلها المطلوبة اذ يتقرر في ضوءها ما اذا كان الامر ممكنا في الاستمرار او كانت هناك ضرورة لتوقف عن العمل.

¹ رجراج الزوهير دور الابداع في تحسين الاداء الصناعي للمؤسسة،مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد 31،2015، ص89

- **مرحلة معالجة المشكلة :** ترافق هذه الخطوة عملية الابداع بشكل مستمر حيث يصاحب ذلك ظهور بعض المشكلات او المعوقات التي يجب ان تتخذ بشأنها المعالجات والحلول الممكنة لمواصلة فاعلية الابداع فاذا لم تفلح المؤسسة بإجراء المعالجات الممكنة فان المشروع يتوقف او يلغى .
- **مرحلة الحل :** اذا ما نجحت نشاطات حل المشكلات تأتي هذه المرحلة التي يكون فيها الابداع قد وجد ان المشروع قد تحقق ونجح فاذا حقق المبدع المشروع من خلال الامكانيات التكنولوجية المتاحة سمي هذا النوع الابداع بالتبني . اما اذا لم تحقق الموارد التكنولوجية المتاحة امكانية التنفيذ فان المؤسسة تلجأ الى اعتماد المرحلة الاخرى من مراحل تطوير الابداع وهي مرحلة التطوير .
- **مرحلة التطوير :** تمثل هذه المرحلة احدى صور عدم التأكد التي يواجهها المبدع حيث ان امكانية قياس الحاجة الى التكنولوجيا المتوقعة لإكمال المشروع تكون غير معروفة عادة لذلك يحاول المبدع ان يحل مشكلات عدم التأكد من خلال الأخذ بنظر الاعتبار حاجة السوق والعقبات الانتاجية المرافقة لذلك .
ولأيمكن تحقيق الابداع الا حينما يتم تقديم السلع والخدمات فعلا للسوق .
- **مرحلة الاستعمال والانتشار :** تمثل هذه المرحلة الخطوة النهائية والاخيرة في عملية الابداع حيث يتم استعمال الابداع او انتشار فكرة الابداع والنتائج المتحققة منها . غالبا ما تكون المدة الاولى من تشغيل المشروع عالية الكلفة بسبب ما تحتمله المنظمة من كلف استشارية وتشغيلية واحتمال وجود طاقات انتاجية فائضة تنتظر الاستخدام الاعلى في المستقبل .¹

¹ رجاء الزوهير دور الابداع في تحسين الاداء الصناعي للمؤسسة مرجع سبق ذكره، ص90

المبحث الثاني: دراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية.

ركز هذا المطلب على أهم الدراسات باللغة العربية والتي لها علاقة بعنوان الدراسة أو ترتبط به بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي تلخص في الجداول التالية:

أولاً: دراسة قدارة، إكرام، تلياني، فاطمة الزهراء، سنة 2019 بعنوان أثر بيئة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي والتي هدفت إلى قياس أثر بيئة العمل بأبعادها (بيئة العمل التنظيمية، بيئة العمل المعرفية، بيئة العمل المادية) في أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي، وتمثلت عينتها في الهيئات الإدارية والطلابية والأكاديمية على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أم البواقي، تم توزيع الاستبيان على هذه العينة وذلك لجمع البيانات وتحليلها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر نسبي لبيئة العمل على أداء الموارد البشرية بمؤسسة الدراسة.

ثانياً: دراسة مارلين سركيس سنة 2018 بعنوان أثر بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين دراسة ميدانية على المصارف السورية الخاصة العاملة في دمشق، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل المتمثلة في (التكنولوجيا، التدريب، الحوافز والمكافآت، ظروف العمل، والهيكل التنظيمي) على الأداء الإبداعي للعاملين في المصارف السورية الخاصة العاملة في مدينة دمشق، وتمثلت عينتها في ثلاث مصارف خاصة عاملة في مدينة دمشق وهي بنك سورية والمهجر وبنك ييمو السعودي الفرنسي وبنك البركة، ويتألف مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المصارف الثلاث موضوع الدراسة والبالغ عددهم 225 موظف، وقد تم توزيع 145 استبيان على عينة عشوائية من العاملين فيها بمختلف مستوياتهم الوظيفية، وقد تم استرجاع 124 استبياناً صالحة للدراسة بنسبة استجابة بلغت 87% من المجتمع الكلي، وبعد جمع البيانات وتحليلها وفق منهج التحليل الإحصائي الوصفي، وتحليل الانحدار الخطي البسيط خلصت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لأبعاد تأثير بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين في

المصارف السورية الخاصة حيث احتلت المرتبة الأولى ظروف العمل كأفضل عامل من عوامل بيئة العمل حسب تقييم العاملين في المصارف ثم الهيكل التنظيمي ثم التكنولوجيا ثم التدريب وأخيرا الحوافز والمكافآت، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها التركيز على تطوير العاملين مهنيًا بالأساليب التكنولوجية المعاصرة من خلال التدريب والتحفيز المستمر لتطوير خبراتهم في مجال عمله .

ثالثا: سليمان فلاح المعايطة، أثر بيئة العمل في الإبداع التنظيمي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين الإداريين ، مذكرة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة، تخصص الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن، 2006 . هدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة لأثر أبعاد بيئة العمل الداخلية في الإبداع التنظيمي في تلك الجامعات وذلك قصد معالجة الإشكالية التالية : ما مدى تأثير بيئة العمل في الإبداع التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة ؟ ولتحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على الإشكالية فقد تم تطوير استبانة، لغرض جمع البيانات من أفراد العينة والبالغ عددهم (612) فردا، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وبعد إجراء عملية التحليل توصلت الدراسة النتائج التالية : أن مستوى إدراك العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة، لمتغيرات بيئة العمل ومتغيرات الإبداع التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، أن هناك أثر لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والأنظمة والتعليمات، والتدريب، والحوافز ، والمكافآت، وظروف العمل) في تنوع المهارات والقدرات، أن هناك أثر لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والمركزية، والتدريب، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل) في تنوع الكفاءات، أن هناك أثر لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والمركزية، والتدريب، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل) في تنوع الخبرات.

رابعاً: جدي فتيحة أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر

2018

أجريت في مؤسسة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة" تهدف هذه الدراسة إلى معرفة بيئة العمل المادية على أداء العاملين لصناعة الغازات الصناعية ، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كاداة رئيسية في جمع البيانات حيث طبقت على عينة قدرها 36 عامل من المؤسسة محل الدراسة، كما تم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss ولأجل اختبار فرضيات الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- يمتاز عمال مؤسسة ليند غاز الجزائر بمستوى متوسط من الأداء .
- اهتمام الشركة ببيئة العمل المادية اهتمام متوسط وغير كافي .
- العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل المادية كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع علاقة طردية قوية - . أهم
- بعدين في بيئة العمل المادية أكثر تأثير على فعالية أداء العاملين هما: استخدامات العدد (المعدات) والأدوات المكائن واسطح العمل .
- لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين تعزى لاختلاف خصائصهم الشخصية .الكلمات المفتاحية: بيئة العمل المادية ، أداء العاملين، ابعاد بيئة العمل المادية، مؤشرات أداء العاملين.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية:

أولاً: دراسة Westermann & Simmon بعنوان " Effects of Work Environnent on the

' (2012) Personnalité –performance Relationship:An Exploratory Study

هدفت إلى اختبار العلاقة بين الشخصية وبيئة العمل والعوائد ممثلة بالأداء والالتزام ، تكونت عينة الدراسة من 115 فردا من العاملين في مصانع الصلب والحديد في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ، كان من أبرزها : أن هناك علاقة ارتباط بين الشخصية وبيئة العمل والعوائد ممثلة بالأداء والالتزام.

ثانيا:دراسة **Asigele Oswald BPA.HSM** بعنوان: تأثير بيئة العمل على أداء مقدمي الرعاية الصحية الإنجابية والطفل في مقاطعة تاريم، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة موهيمبيلي للصحة والعلوم المرتبطة بها، تاريم، 2012.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير العمل والبيئة على أداء مقدمي الرعاية الصحية الإنجابية والطفل في تاريم وذلك قصد معالجة الإشكالية التالية : ماهو تأثير بيئة العمل على مستوى أداء مقدمي الرعاية الصحية ؟ أجريت دراسة استكشافية مقطعية في 12 مرفق صحة في المنطقة ومشاركة مستشفى واحد وثلاثة مراكز صحية وثمان مستوصفات تم جمع البيانات باستخدام استمارات مغلقة ومفتوحة تمثلت في الاستبيان تمت مقابلة 30 من مقدمي الخدمات الصحية و 147 من العملاء وقد تم تحليل البيانات باستخدام spss تكشف النتيجة أن عناصر بيئة العمل لها أهمية كبيرة تؤثر على أداء مقدمي الخدمات الصحية في وحدة الصحة الإنجابية وصحة الفلفل، وكذلك بيئة العمل لها تأثير على مستوى أداء الموظفين.

ثالثا: دراسة **Sarros et.al** بعنوان **' Building a climate for innovation through Transformational leadership and organisationnel culture** سنة 2008.

هدفت هذه الدراسة إلى العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع والثقافة التنظيمية ، أجريت الدراسة على (1158) مديرا من منظمات القطاع الخاص الاسترالي وبلاستناد إلى أسلوب التحليل الهيكلي للبيانات تبين أن هناك علاقة بين

القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي ، وأن هناك دورا للمناخ التنظيمي على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع ، وأوصى الباحثون بضرورة مناقشة ودراسة الاستراتيجيات الخاصة ببناء الإبداع التنظيمي.

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية

الجدول رقم (1-1) يوضح أوجه التشابه و الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
__سنة الدراسة. __مكان الدراسة. __ عدد عينة الدراسة. __ إختيار العينة العشوائية لبعض الدراسات. __استخدمنا في دراستنا الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة.	__ التعرف على دور بيئة العمل الملائمة في تحقيق الابداع في المؤسسات __ إبراز مفهوم الابداع الاداري و ابعاده __توضيح دور الشركات الاقتصادية في التعامل مع العنصر البشري __مجتمع الدراسة مكون من عمال المؤسسات الاقتصادية. __ بيئة العمل وأثرها في تحقيق الابداع الاداري __ استخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS وكانت تحليلها (MANOVA).

خلاصة:

نستخلص من خلال ما سبق أن الابداع الإداري يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح أي مؤسسة أو منظمة، ويعتمد الابداع الإداري على العديد من العوامل منها بيئة العمل التي يتم توفيرها للعاملين في المؤسسة. كما تعد بيئة العمل محفزة للإبداع، بيئة تشجع العاملين على التفكير خارج الصندوق، وتسمح لهم بالتعاون وتبادل الأفكار والخبرات. ويشمل ذلك توفير الأدوات والتكنولوجيا اللازمة للعمل، وتوفير التدريب المناسب والفرص للتطوير المهني والشخصي.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية مديرية الضرائب
لولاية غرداية

تمهيد:

تعد مديرية الضرائب لولاية غرداية اعلى هيئة جبائية على مستوى الولاية بكونها السلطة التنفيذية التي تمارس بها الدولة سيادتها الجبائية من خلال المهام الموكلة لها والمتمثلة في احصاء المكلفين ومتابعة وتسيير ملفاتهم الجبائية ومراقبتها والقيام بتحقيق فيها في حالة اوجود تجاوزات الجبائية بالإضافة الى عملية التحصيل . و ستناول هذا الفصل ما يلي:

للم تقديم عام لمديرية الضرائب:

للم تحليل وتفسير نتائج الاستبيان:

المبحث الاول : تقديم مديرية الولاية للضرائب بغرداية:

تلعب مديرية الضرائب لولاية غرداية دورا محوريا في النظام الجبائي على مستوى الولاية ، حيث تعد أداة غير مكرزة تابعة للوزارة المالية كما انها ذات شخصية معنوية و ذات مهام ووظائف سيادية متمثلة في تحديد الوعاء الضريبي و حساب الضريبة و تحصيلها و الرقابة على التصريحات وفق القوانين الجبائية السارية المفعول .

و المديرية الولائية للضرائب بغرداية هي امتداد للمديرية الجهوية للضرائب بورقلة والتي بدورها تتبع للمصلحة الجهوية للأبحاث والمراجعات الواقع مقرها بالجزائر.

المطلب الاول: لمحة عن المؤسسة

أولا: نشأة مديرية الضرائب لولاية غرداية (مجمع الدراسة): تأسست مديرية الضرائب لولاية غرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91- 60 والصادر بتاريخ 1991/02/23 والمتعلق بتنظيم صلاحيات المصالح الخارجية للإدارة الجبائية ، حيث انها اشتملت على مديرتين مركزيتين وهما مديرية الوسائل العامة وتضم مكتب الوسائل والرقابة الجبائية و مديرية التحصيل وتضم ثلاث مكاتب وهما مكتب التحصيل الجبائي ومكتب العمليات الجبائية ومكتب المنازعات .

وفي سنة 1996 اصبحت تضم ثلاث مديريات وهي مديرية الوسائل العامة ومديرية الرقابة الجبائية والتحصيل والعمليات .

ولكن في سنة 2002 اصبحت تتكون من 05 مديريات ممثلة في مديرية الوسائل العامة ومديرية الرقابة الجبائية ومديرية التحصيل الجبائي ومديرية العمليات الجبائية ومديرية المنازعات

تضم المديرية الولائية 296 موظف منها 230 يشغلون بصفة دائمة .

ثانيا: توزيع الوظائف في المديرية

تتوزع الوظائف في المديرية كما هي موضحة في الجدول التالي في:

الجدول رقم (1-2): الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للضرائب

سلك المفتشين	سلك المراقبين والمحللين	وظائف اخرى	سلك الصيانة و الاعلام الالي
مفتش رئيسي	مراقب ، محلل جبائي	متصرف	مهندس دولة في المخبر والصيانة
مفتش قسم	محلل جبائي	محاسب اداري	مهندس رئيسي في المخبر والصيانة
مفتش مركزي		كاتب مديرية	مهندس رئيسي في الاعلام الالي
مفتش رئيسي		عون معاينة	مهندس دولة في الاعلام الالي
مفتش		عون حفظ البيانات	مهندس تطبيقي في الاعلام الالي
-		سائق	تقني سامي في الاعلام الالي
-		حاجب	تقني في الاعلام الالي
		حارس	عون حجز رئيسي في الاعلام الالي
			عون حجز في الاعلام الالي

المصدر : الشكل من اعداد الطالبتان بناء على المعلومات المتحصل عليها من مصلحة الموارد البشرية لمديرية الضرائب.

ويتوزع الموظفون الدائمين كالتالي:

الجدول رقم (2-2): الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للضرائب

مفتش رئيسي	مفتش قسم	مفتش مركزي	مفتش ضرائب	مراقب ضرائب	محلل جبائي	عون معاينة	وظائف اخرى (سلكمشترك ،الاعلام الالي)
16	28	30	34	32	01	45	44

المصدر : الشكل من اعداد الطلبة بناء على المعلومة المتحصل عليها من مصلحة الموارد البشرية لمديرية الضرائب.

الفرع الاول : المصالح الداخلية التابعة للمديرية الولائية للغرداية

تتكون مديرية الضرائب لولاية غرداية من خمس (05) مديريات فرعية و هي كالتالي:

أولاً: المديرية الفرعية للعمليات الجبائية : و تضم

1-مكتب الجداول: من مهامه المصادقة على الجداول التي تمت تصفيتها من الضرائب والرسوم عن طريق مركز

الإعلام الآلي، إعداد نسخ ثانية من الإنذارات وتسليمها، تحضير العناصر الضرورية لإعداد الميزانيات الأولية

للجماعات المحلية وإبلاغها

2-مكتب الإحصائيات : من مهامه جمع الحالات الإحصائية الدورية وإرسالها إلى المديرية الجهوية للضرائب المختصة

بتبئيتها .

3- مكتب التنظيم والتشطيب والعلاقات العامة : من مهامه توزيع العمليات والمناشير والمذكرات الواردة للإدارة

المركزية والمديرية الجهوية المتعلقة بتطبيق التشريع والتنظيم الجبائيين، متابعة ومراقبة تنفيذ برنامج عمل المفتشيات والوعاء

فيما يحص الرقابة المعمقة للملفات الجبائية والإحصاء الدور ي للمكلفين بالضريبة وعمليات الرقابة الدورية، استقبال الجمهور وإعلامه وتوجيهه، وإعطاء المكلفين بالضريبة المعلومات الخاصة بالتشريع وتنظيم الجبائيين

4-مكتب التسجيل والطابع : من مهامه، تقييم أعمال مفتشيات التسجيل والطابع، وتقديم الاقتراحات التي من شأنها تحسين مهام هذه المفتشيات، والإشراف على عمليات المراقبة المتعلقة بضريبة الطابع على العموم وبكل الإعلانات واقتراح كل التدابير التي من شأنها أن تساهم في الإجراءات الخاصة بالتسجيل والطابع.

ثانيا: المديرية الفرعية للتحصيل:

1-مكتب مراقبة التحصيل : ومن مهامه؛ متابعة الوضعية الجبائية للمكلفين بالضريبة، وفحص وضعية الآخرين المتأخرين في دفع مستحقاتهم الجبائية، واتخاذ الإجراءات اللازمة ضدهم والتدابير الإلزامية للتنمية السريعة لأقساط الضريبة غير المحصلة، مراقبة حالة تصفية محاصيل الخزينة والسجل الخاص بترحيل المبالغ.

2-مكتب مراقبة التسيير المالي للبلديات والمؤسسات العمومية والمحلية : ومن مهامه مراقبة الميزانيات الأولية والإضافية والتراخيص المتضمنة فتح الاعتماد المخصصة للبلديات والمؤسسات العمومية المحلية التي تتكفل بتسييرها ماليا قابضات الضرائب الموجودة في الولاية ومراقبة تنفيذ العمليات المقررة في ميزانيات تلك البلديات والمؤسسات العمومية.

3-مكتب التصفية : من مهامه؛ مراقبة عمليات التكفل بمستخلصات الأحكام القضائية والقرارات فيما يتعلق بالغرامات والعقوبات المالية، تلقي النتائج المتعلقة بالإحصائيات التي تعهدها قبضات الضرائب وتقوم بتجميعها ماديا وتضمن إرسالها إلى الإدارة المركزية

ثالثا: المديرية الفرعية للمنازعات : تتكفل هذه المديرية بالمنازعات بين إدارة الضرائب والمكلفين بالضريبة، ولأن القوانين الجبائية كلها تنص على أنه من بين حقوق المكلفين حق الطعن في الضرائب المفروضة، وهذه الطعون لا

تقبل إلا بعد تقديم شكاية في إطار التظلم أمام المدير الولائي للفصل فيها، وهذا ما يسمى بالطعن الإداري .
والمكلف ليس له الحق بتقديم الطعن أمام العدالة إذ لم يقدمه أمام المدير الولائي، وتتكون هذه المديرية من ثلاث مكاتب وهي: مكتب النزاعات القضائية ولجان الطعن، مكتب الشكايات، مكتب التبليغات والأمر بالصرف

رابعاً: المديرية الفرعية للرقابة الجبائية : تتلخص مهامها الأساسية في التحقيق في المحاسبة الجبائية وضمان حسن تبادل المعلومات ذات الطابع الجبائي والبحث عن المادة الخاضعة للضريبة، وتتكون هذه المديرية من 03 مكاتب هي:

1-مكتب البحث عن المعلومات الجبائية :ومن مهامه، برمجة التدخلات التي ستجري على وجه الخصوص داخل اللجان والفرق المختصة، قصد البحث عن المادة الجبائية والسهر على إجراء هذه التدخلات في الآجال المحددة وإرسال المعلومات المحصل عليها إلى المكتب المكلف بمصلحة مقارنة المعلومات .

2-مكتب البطاقات ومصادر المعلومات : ومن مهامه تلقي المعلومات التي يتحصل عليها المكتب و المصالح المكلفة بالبحث عن المادة الخاضعة للضريبة وتصنيفتها وتوزيعها بين مفتشيات الضرائب المعنية باستغلالها.

3-مكتب التدقيقات أو المراجعات الجبائية : ومن مهامه برمجة القضايا الخاضعة للمراجعة السنوية، ومتابعة إنجاز البرامج في الآجال المحددة متابعة ومراقبة عمل فرق المراجعة، والسهر على إجراء هذه الفرق والتدخلات على احترام التشريع والتنظيم المعمول به، وكذا حقوق المكلفين بالضريبة الذين خضعوا للمراجعة، والمحافظة على مصالح الخزينة، السهر على تحصيل الضرائب والرسوم الناتجة عن عمليات المراجعة والإرسال المنتظم لتقارير المراجعة إلى الإدارة المركزية.

خامسا: المديرية الفرعية للوسائل: وتتكون من:

1-مكتب الموظفين والتكوين: ومن مهامه تسيير المستخدمين ومتابعة مساهمهم المهني، تنظيم لجان المستخدمين واستدعائها للاجتماع وتولي أمانتها، المساهمة في إعداد وإنجاز برامج تحسين المستوى وتحديد معارف الأعوان الذين يزاولون نشاطاتهم.

2-مكتب عمليات الميزانية : يتكفل هذا المكتب بدفع الرواتب وأجور المستخدمين، وكذا تسديد نفقات الإدارة (الهاتف، البنزين . . .).

3-مكتب الوسائل :يتكفل بجرد العتاد والوسائل(شراء كل الوسائل التي تحتاجها إدارة الضرائب للولاية)

4-مكتب متابعة المطبوعات : من مهامه ضمان توزيع وتحويل المطبوعات إلى غاية التكفل من طرف المفتشيات والقابضات المعنية وتقديم الاقتراحات الخاصة بإلغاء أو تعديل محتوى المطبوعات الجبائية إلى المديرية الجهوية للضرائب.

الفرع الثاني : المصالح الخارجية التابعة للمديرية الولائية للغرداية

وتشرف مديرية الضرائب لولاية غرداية على مصالح خارجية ممثلة في المفتشيات و القباضات على مستوى التراب الولائي ، وهي موزعة كالتالي :

اولا :مفتشيات الضرائب : تضم مديرية الضرائب لولاية غرداية على 11 مفتشية منها 8 مفتشيات ضرائب موزعة على مستوى البلديات كالتالي :

1* مفتشية الضرائب اول نوفمبر : تضم حي الثنية وحي مليكة العليا والسفلى وحي الحاج مسعود وبوهراوة وحي نشو تابعة لبلدية غارداية.

2* مفتشية الضرائب مُجد خميسي : تضم وسط المدينة وجزء من حي مرمد التابع لبلدية غارداية

*3 مفتشية الضرائب الواحة : تضم حي بن سمارة وحي العين وشعبة النيشان وحي بلمغرم التابعة لبلدية غرداية و بلدية الضاية.

*4 مفتشية الضرائب بنورة : تضم بلدية لعطف وبلدية بنورة.

*5 مفتشية الضرائب بريان : تضم بلدية بريان

*6 مفتشية الضرائب متليلي: تضم كل من بلدية متليلي ، زلفانة ، سبب ، المنصورة ، حاسي لفحل.

*7 مفتشية الضرائب القارة : بلدية القارة.

*8 مفتشية الضرائب المنيعية : تضم بلدية المنيعية وبلدية حاسي القارة

و ثلاث مفتشيات اخرى ممثلة مفتشية الضمان-وعاء و مفتشية الضمان وهما مفتشيتان جهويتان تغطي خمس

ولايات : ورقلة ، غاداية ، الأغواط ، إليزي ، تمنراست ومفتشية التسجيل والطابع

ثانيا : قباضات الضرائب : وتضم مديرية الضرائب على 07 قبضات وهي موزعة كالتالي:

*1 قباضة الضرائب القارة بلدية القارة.

*2 قباضة الضرائب بريان: تضم بلدية بريان

*3 قباضة الضرائب غرداية أول نوفمبر: بلدية غرداية

*4 قباضة الضرائب غرداية مُجد خميسي. : بلدية غرداية

*5 قباضة الضرائب بنورة: تضم بلدية العطف وبنورة

*6 قباضة الضرائب متليلي: تضم كل من بلدية متليلي ، زلفانة ، سبب ، المنصورة ، حاسي لفحل.

*7 قباضة الضرائب المنيعية: تضم كل من بلدية المنيعية وبلدية حاسي القارة

الفرع الثالث: الدور الجبائي لمديرية الضرائب لولاية غرداية

تضمن المديرية الولائية للضرائب ممارسة السلطة السلمية لمراكز الضرائب والمراكز الجوارية للضرائب مستقبلا (مفتشيات الضرائب حاليا)، وبهذه الصفة، تسهر على احترام التنظيم والتشريع الجبائي، ومتابعة ومراقبة نشاط المصالح وتحقيق الأهداف المحددة لها وتتولى المديرية الولائية للضرائب على وجه الخصوص ما يلي¹:

أ- في مجال الوعاء: تتولى القيام بالمهام التالية:

- 1- تنظم جمع العناصر اللازمة لإعداد التقديرات الجبائية.
- 2- تصدر الجداول وقوائم المنتوجات وشهادات الإلغاء أو التخفيض وتعاينها وتصادق عليها وتقوم النتائج وتعد الحصيلة الدورية.
- 3- تحلل وتقوم دوريا عمل المصالح الخاضعة لاختصاصها، وتعد تلخيصا عن ذلك وتقتراح أي إجراء من شأنه أن يحسن عملها.

ب - في مجال التحصيل : في مجال التحصيل تتولى المديرية الولائية للضرائب المهام التالية :

- 1- تتكفل بالجداول وسندات الإيرادات وتحصيل الضرائب والأتاوى؛
- 2- تراقب التكفل والتصفية اللذين يقوم بهما كل مكتب قبضة وتتابع تسوية ذلك؛
- 3- تتابع تطور الدعاوى المرفوعة أمام القضاء في مجال منازعات التحصيل؛
- 4- تضمن الرقابة القبلية وتصفى حسابات تسيير القابضين.

ج - في مجال الرقابة : في هذا المجال تتولى القيام بما يلي :

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المادة 17 ، المرسوم التنفيذي رقم : 06-327 المؤرخ بالتاريخ : 18 سبتمبر 2006 ص 10¹

1-تنظم جمع المعلومات الجبائية واستغلالها؛

2-تعد برامج التدخل لدى المكلفين بالضريبة وتتابع تنفيذها وتقوم نتائجها؛

3-تقوم بالرقابة المقررة فيما يخص القيم والأسعار وتأذن بالزيادة إن اقتضى الأمر ذلك .

د -في مجال المنازعات :ضمن هذا المجال، تتولى المهام التالية :

1-تدرس العرائض وتنظم أشغال لجان الطعن وتتابع المنازعات وتمسك الملفات المرتبطة بها بصفة منتظمة؛

2-تتابع تطور القضايا المرفوعة أمام القضاء في مجال وعاء الضريبة.

هـ - في مجال الوسائل :في ما يتعلق بمجال الوسائل، تتولى المهام التالية :

1-تقدر احتياجات المديرية من الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية وتعد التقديرات الميزانية المطابقة لذلك؛

2-تضمن تسيير المستخدمين والاعتمادات المخصصة لهذه المصالح؛

3-توظف وتعين المستخدمين الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم؛

4-تنظم وتطبق أعمال التكوين وتحسين المستوى التي تبادر بها المديرية العامة للضرائب؛

5-تكون رصيذا وثائقيا للمديرية الولائية وتسييره وتضمن توزيعه وتعميمه؛

6- تسهر على مسك ملفات جرد الأملاك العقارية والمنقولة كما تسهر على صيانة هذه الأملاك وتحافظ عليها.

ح- في مجال الاستقبال والإعلام :، تكلف المديرية الولائية للضرائب بما يلي:

1-تنظم استقبال المكلفين بالضريبة و اعلامهم ؛

2-تنشر المعلومات والآراء لفائدة المكلفين بالضريبة.

المطلب الثاني: المنهج المستخدم وعينة الدراسة

الفرع الأول: المنهج المستخدم

ان اختيار منهج الدراسة معين يخضع لطبيعة الموضوع المدروس، كذلك الغاية منه و يعرف المنهج على أنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لاكتشاف الحقيقة و لإجابة على الأسئلة و الاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث"1

و بالتالي اعتمدنا في موضوع بحثنا هذا على المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه:

" مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلًا كافيًا و دقيقًا لاستخلاص دلالتها و الوصول إلى نتائج عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة"2

و قد اعتمدنا على هذا المنهج لوصف تأثير بيئة العمل على الإبداع الاداري لدى عينة من موظفي المؤسسة و تحليل المعلومات المتحصل عليها .

الفرع الثاني: عينة الدراسة و خصائصها:

• مجتمع الدراسة الميدانية

تم اختيار الدراسة الميدانية من الأشخاص الذي يملكون مؤهلات و مقدرة في التحكم على مختلف العبارات الواردة في الاستبيان سواء الخاصة بمتغير بيئة العمل او الابداع الاداري.

¹ محمد شقيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1990، ص30.

² بشير صالح الرشيد، مناهج البحث التربوي - رؤية تطبيقية مبسطة-، دار الكتاب الحديث، 2000، ص59.

• عينة الدراسة

لم يتم تحديد حجم عينة دراسة بشكل مسبق قبل توزيع الاستبيان، حيث قمنا بتوزيع حوالي 55 استبيان و قد اعتمدنا طريقة التسليم و الاستلام المباشر لمفردات العينة. بعد عملية الفرز و التبويب و التنظيم، تقرر الإبقاء على 45 استبيان من مجموع 55 استبيان تمثل عينة الدراسة، بعدما قمنا باستبعاد 10 استمارات لعدم الاجابة عليها من طرف بعض مفردات الدراسة و الجدول التالي يبين الاحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان.

الجدول رقم (2-3): الإحصائية الخاصة باستمارات الاستبيان

الاستبيان		البيان
النسبة المئوية	العدد	
100%	55	عدد الاستمارات الموزعة
18.18%	10	عدد الاستمارات الغير مجاب عليها
81.82%	45	عدد الاستمارات الصالحة

المصدر: من اعداد طالبتين باعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الاستمارات الموزعة بلغت 55 استمارة، كما تم الغاء 10 استمارات بسبب نقص المعلومات فيها، و تم الابقاء على 45 استمارة صالحة للتحليل لتمثل عينة الدراسة أي ما يعادل 81.82%.

المطلب الثالث: أدوات جمع المعلومات و الوسائل الإحصائية المستخدمة

تتطلب أي دراسة الاستعانة بمجموعة من الأدوات لجمع البيانات و كذا الوسائل الاحصائية و تتمثل الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات و كذا الوسائل الإحصائية المستخدمة في دراستنا في:

الفرع الأول: أدوات جمع المعلومات

اعتمدنا في جمع المعلومات على استمارة الاستبيان كأداة لاستقصاء و جمع آراء و إجابات أفراد العينة حتى يتسنى لنا إبراز وجهات نظرهم حول الإطار العام الذي يحكم مجمل القضايا المرتبطة بتأثير بيئة العمل على الابداع الاداري، و تعرف الاستمارة على أنها " عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي توجه إلى المبحوثين في موقف مقابلة شخصية"¹.

تضمن الاستبيان 31 سؤالاً مقسمة إلى ثلاثة أجزاء حيث يشمل الجزء الأول على البيانات الشخصية و الذي يحتوي على 5 أسئلة، أما الجزء الثاني فيحتوي على 26 سؤال موزعة على محورين رئيسيين هما:

المحور الأول: بيئة العمل

و ينقسم إلى ثلاث أبعاد أساسيين هم:

البعد الأول: السياسات و الاجراءات

البعد الثاني: ظروف لعمل

البعد الثالث: العلاقات العامة

البعد الرابع: التكوين

المحور الثاني: الابداع الاداري

الفرع الثاني: الوسائل الإحصائية المستخدمة

لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية:

التوزيعات التكرارية: تهدف إلى التعرف على تكرار الإجابات عند أفراد العينة.

¹ عبد الله عبد الرحمان، علي بدون، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص180.

المتوسط الحسابي: و ذلك لمعرفة اتجاه آراء المستجوبين حول كل عبارات الاستمارة.

الانحراف المعياري: تم استخدامه للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد العينة لكل عبارة عن متوسطها الحسابي،

و يلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد العينة.

معامل الارتباط بيرسون: و ذلك لمعرفة هل هناك علاقة بين محاور، و قوة العلاقة حيث يكون الارتباط قويا عند

اقتراب قيمته من الواحد الصحيح، و ضعيفا عند اقترابه من الصفر، و تكون قيمته موجب عندما يكون الارتباط

طردى، و الارتباط العكسي عندما تكون القيمة سالبة.

من خلال هذا العنصر سنحاول وصف و تحليل إجابات عينة الدراسة بخصوص كل محور من محاور الدراسة، ثم

استنتاج اتجاه العينة لكل سؤال من أسئلة الدراسة و هذا بالاعتماد على الأوزان المرجحة لمقياس ليكرت الخماسي،

حيث قمنا بحساب طول الفئة و الذي يساوي حاصل قسمة عدد المسافات و التي هي 4 مسافات على عدد

الخيارات المتاحة أمام المستجوبين و التي هي (غير موافق بشدة 5، غير موافق 4، محايد 3، موافق 2، موافق

بشدة 1) و عليه يساوي طول الفئة $0,8=5/4$ و بهذا يصبح توزيع الإجابات حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (2-4) يمثل معايير تحديد الاتجاه

الرأي	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط	من 1 الى 1.80	من 1.81 الى 2.60	من 2.61 الى 3.40	من 3.41 الى 4.20	من 4.21 الى 5
المرجع					

المصدر : عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي و الاستدلالي باستخدام SPSS

المبحث الثاني: تحليل و تفسير نتائج الاستبيان

في هذا المبحث نتعرض إلى صدق و ثبات الاستبيان، عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة و إجراء تحليل و تفسير لها بهدف اختبار صحة فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: اختبار الاستبيان

قبل عرض الاستبيان تم طرحه على مجموعة من الأساتذة من جامعة غرداية من أجل التأكد من صحة العبارات و طريقة صياغتها و كذلك منهجية و شكل الاستبيان، و بعد الأخذ بعين الاعتبار مختلف النصائح و التوصيات قمنا بإعداد الشكل النهائي للاستبيان.

أولا/ ثبات الاستبانة: يقصد بثبات الاستبانة أن يعطي هذا الاستبيان نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف و الشروط و يكون ذلك من خلال حساب معامل الارتباط ألفا كرونباخ.

ثانيا/ معامل ألفا كرونباخ: إن معامل الارتباط ألفا من بين الطرق المستخدمة لتقييم الثقة و الثبات في القياس و تتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرتها على قياس درجة التوافق أو الاتساق فيما بين المحتويات المتعددة للمقياس المستخدم.

الجدول رقم (2-5): يبين معامل ألفا كرونباخ للاستبيان كاملة

عدد الأسئلة	26
معامل ألفا كرونباخ	0.887

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على نتائج spss25

من الجدول رقم (2-5) نلاحظ أن معامل ألفا يصل الى أكثر من 88% حيث يعتبر ذو مستوى جيد جدا من الثقة و الثبات و هذا يعني هناك استقرار بدرجة كبيرة في نتائج الاستبيان و عدم تغيرها بشكل كبير في حين لو تم إعادة توزيع هذا الاستبيان على نفس العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

الجدول رقم (2-6): يبين معامل الفا كرونباخ لكل محور

المحور الأول	المحور الثاني	
17	12	عدد الأسئلة
0.811	0.851	معامل ألفا كرونباخ

المصدر: من اعداد الطالب باعتماد على نتائج 25spss

نلاحظ من الجدول رقم (2-6) ان معامل الفا كرونباخ في محور الاول من الاستبيان و المتعلق ببيئة العمل ذو مستوى عالي من الثقة و الثبات، بحيث تخطى حاجز 0.811 في حين نرى ان المحور الثاني بلغ 0.851 المتعلق بالابداع الاداري.

ثالثاً/ العلاقة بين محاور الاستبيان

الجدول رقم (2-6): يبين العلاقة بين كل محور و الاستبيان:

المحاور	معامل بيرسون	مستوى دلالة
المحور الاول: بيئة العمل	0.891	0,000
المحور الثاني: الابداع الاداري	0.914	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-6) أنا العلاقة بين المحاور و الاستبيان دو علاقة طردية و قوية ذلك بالاعتماد على نتائج تحليل ارتباط معامل " بيرسون " ، حيث بلغ في المحور الاول 0.891 و مستوى دلالة 0,000 اي أنه كلما زادة بيئة العمل ملائمة انعكس ايجابيا على الابداع الاداري في المؤسسة.

و نلاحظ أيضا ان المحور الثاني بلغ معامل الارتباط بيرسون 0.914 و مستوى دلالة 0,000 و هي علاقة طردية قوية أيضا بحيث أن الابداع الاداري تزداد اذا زادت تحسن بيئة العمل الملائمة في المؤسسة .

رابعا /اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولموجروف- سمرنوف)

اختبار كولموجروف- سمرنوف نتعرف من خلاله على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لان معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا. تم إجراء اختبار كولموجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا (وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات الإحصائية المعلمية تشترط أن يكون التوزيع الاحتمالي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي)(Normal Distribuion حيث يعتبر من أهم التوزيعات في علم الإحصاء سنفترض مايلي:

__الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

__الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (2-7) لإختبار (Test de Kolmogorov-Smirnov à un

(échantillon

المحور	إحصائية Z	المعنوية
محور بيئة العمل و الابداع الاداري	0.121	0.098

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

الفصل الثاني: دراسة ميدانية مديرية الضرائب بوهراوة غرداية

نلاحظ أن إحصائية Z أقل من القيمة الجدولية والمعنوية أكبر من 0.05 إذن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي ونقبل الفرضية الصفرية بأن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي ونرفض الفرضية البديلة.

المطلب الثاني: تحليل البيانات

الفرع الأول تحليل البيانات الشخصية

تتمثل البيانات الشخصية في الجنس، السن، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي.

أولاً: متغير الجنس

الجدول رقم (2-8): عدد أفراد العينة من ذكور و إناث

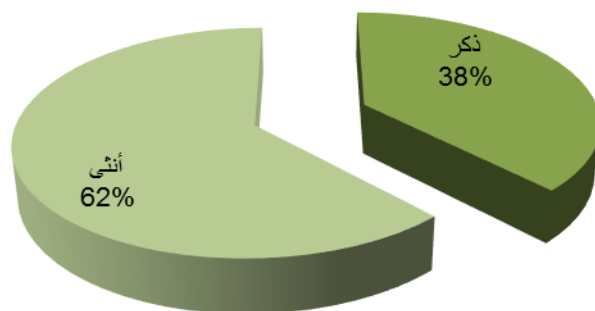
الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	17	37.8%
أنثى	28	62.2%
المجموع	45	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين باعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-8) و الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس نجد أن الغالبة من

الاناث نسبة اكثر من 62% أما نسبة الذكور فتتمثل 37.8%.

الشكل رقم (1-2) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر : من مخرجات برنامج Excel

ثانياً: متغير العمر

الجدول رقم (2-9) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

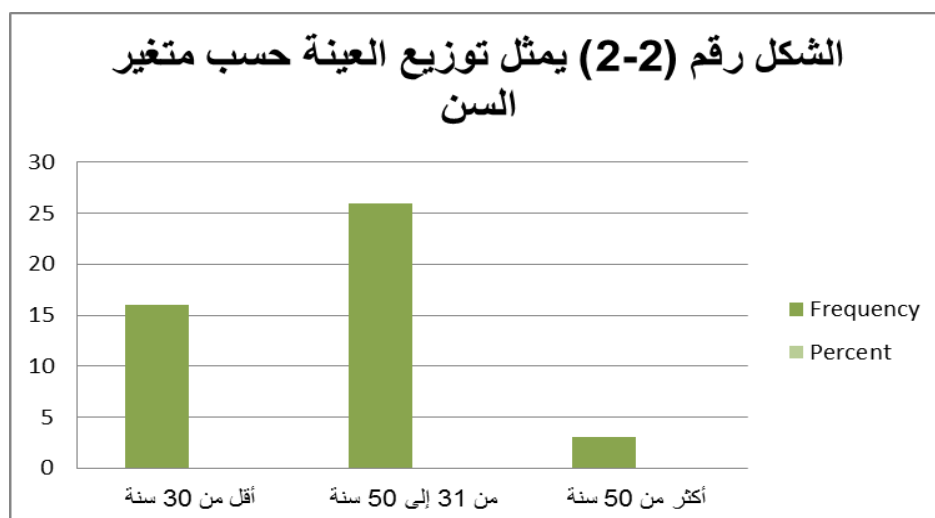
النسبة %	التكرار	البيان
35.6%	16	أقل من 30 سنة
57.8%	26	بين 31 و 50 سنة
6.7%	03	أكبر من 50 سنة
100%	45	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين باعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-9) و الخاص بتوزيع عينة الدراسة حسب متغير السن نلاحظ أن عدد أفراد العينة الذي

عمرهم من 31 الى 50 سنة هم 26 فرداً أي بنسبة 57.8 % من اجمالي العينة اي الفئة الاكثر دراسة في العينة

بينما عدد أفراد العينة الذين تقل اعمارهم عن 30 سنة هم 16 فرداً، أي بنسبة 35.6% من إجمالي أفراد العينة و أخيراً أفراد العينة الذين تتجاوز اعمارهم 50 سنة فكان عددهم 03 ، أي ما يعادل 6.7% من إجمالي أفراد العينة.



المصدر : من مخرجات برنامج Excel

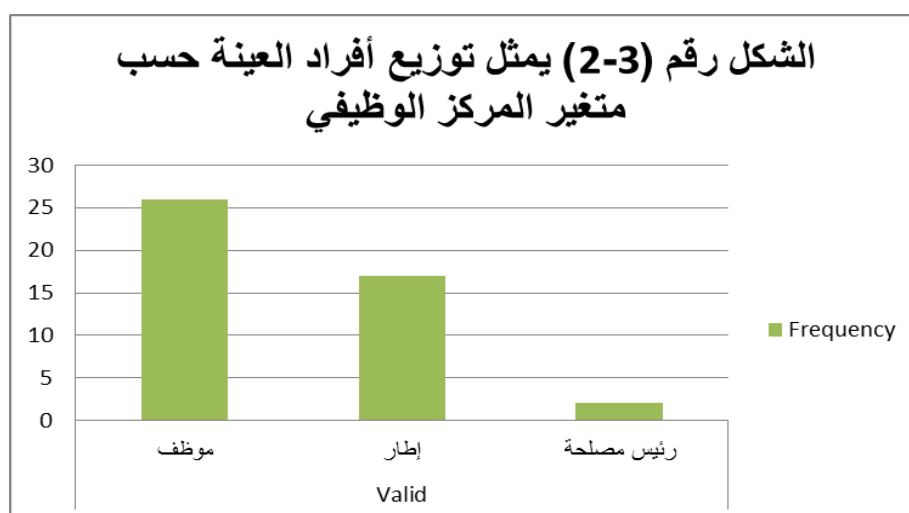
ثالثاً: متغير المركز الوظيفي

الجدول رقم (2-10): توزيع أفراد العينة حسب متغير المركز الوظيفي

المهنة	التكرار	التكرار النسبي
اطار	17	37.8%
رئيس مصلحة	2	4.4%
موظف	26	57.8%
المجموع	45	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين باعتماد على نتائج spss

يوضح لنا الجدول رقم (2-10) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للوظيفة المشغولة، فكانت رتبة موظف هي الغالبة بنسبة 57.8 % أي ما يعادل 26 فرداً، في حين بلغت نسبة رتبة إطار 37.8 % أي ما يعادل 17 فرداً، وبلغت نسبة رتبة رئيس مصلحة 4.4 % أي ما يعادل فردين .



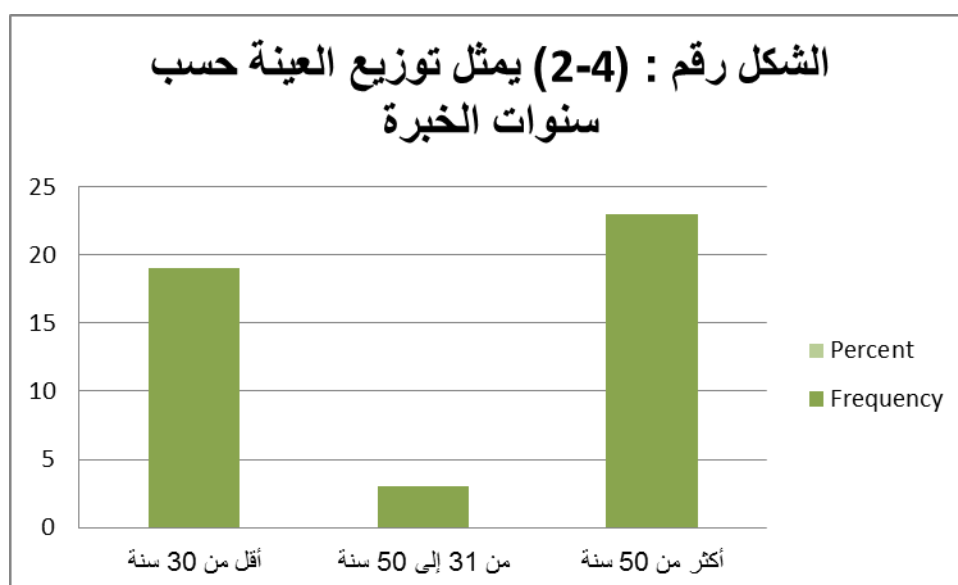
المصدر : من مخرجات برنامج Excel2010

رابعاً: متغير الخبرة المهنية

الجدول رقم (2-11): توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	
42.2%	19	أقل من 5 سنوات
6.7%	03	من 5 سنوات الى اقل من 10 سنوات
51.1%	23	أكثر من 10 سنوات
100%	45	المجموع

من خلال الجدول رقم (2-11) نلاحظ أن عدد أفراد العينة الذين تتجاوز خبرتهم أكثر من 10 سنوات ب نسبة 51.1% أي ما يعادل 23 فردا و عدد الأفراد التي تقل خبرتهم عن 5 سنوات ب 42.2% ما يعادل 19 فردا تتراوح خبرتهم من 5 سنوات الى 10 سنوات نسبة 6.7% اي ما يعادل 03 افراد.



المصدر : من مخرجات برنامج Excel2010

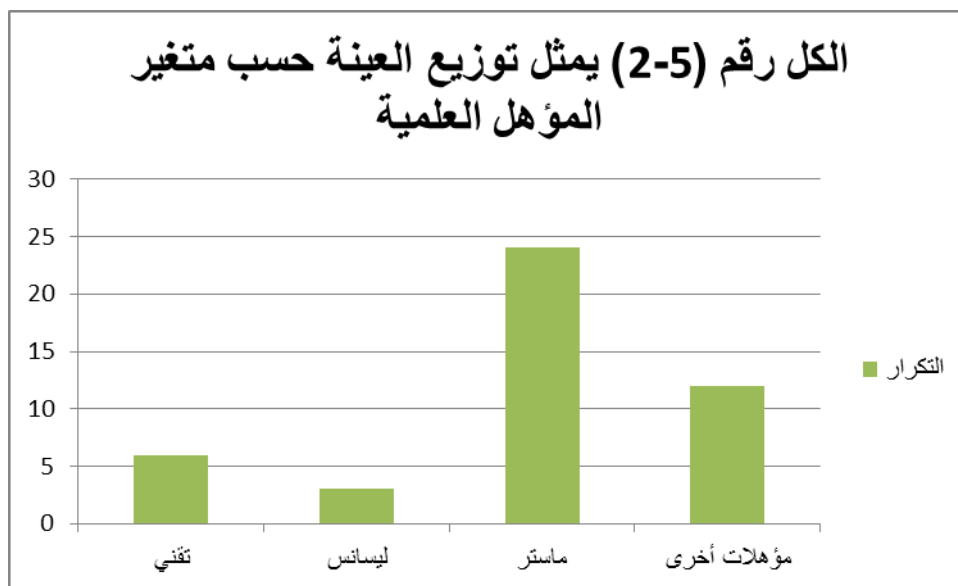
خامسا: متغير المؤهلات العلمية

الجدول رقم (2-12):توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهلات العلمية

المؤهل	التكرار	التكرار النسبي
تقني	6	12.3%
ليسانس	3	6.7%
ماستر	24	53.3%
مؤهلات أخرى	12	26.7%
المجموع	45	100%

المصدر: من إعداد الطالب باعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-12) بأن المستوى التعليمي لجميع العينة مرتفع، بحيث أن أغلبية أفراد العينة لديهم مستوى جامعي فما فوق، فقد بلغت نسبة المستجوبين الحاصلين على شهادة ماستر 53.3% أي ما يعادل 24 فرداً، في حين بلغت نسبة المستجوبين الحاصلين على مستوى ليسانس 6.7% أي ما يعادل 03 أفراد، في حين بلغت نسبة الحاصلين على شهادة تقني 12.3% أي ما يعادل 6 أفراد و أخيراً 12 فرداً من لهم مؤهلات أخرى بنسبة 26.7% .



المصدر : من مخرجات برنامج Excel2010

الفرع الثاني: نتائج الإحصاء الوصفي:

الجدول رقم (2-13) : إجابات مفردات العينة على فقرات الابعاد لبيئة العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
البعد الأول: السياسات و الإجراءات			
1. السياسات والإجراءات داخل المؤسسة واضحة و مفهومة لكل الموظفين	3,93	688,	موافق
2. تشجيع أنظمة الرقابة داخل المؤسسة لمراقبة فعالية تنفيذ التعليمات القوانين	4,20	757,	موافق
3. تمتاز السياسات والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة بالمرونة لتحقيق الاهداف المؤسسة.	3,73	1,136	موافق
4. تخدم الاسياسات والإجراءات المتبعة كافة الموظفين داخل المؤسسة	4,51	506,	موافق تماما
متوسط البعد الاول السياسات و الإجراءات	4,0944	56731,	موافق
البعد الثاني: ظروف العمل			
1. توفر لإدارة العليا كافة الموارد للموظفين لأداء أعمالهم في أحسن الظروف	4,27	780,	موافق تماما
2. تحرص المؤسسة على تعزيز روح فرق العمل	4,07	780,	موافق
3. توفر المؤسسة ظروف الأمن و السلامة لكافة الموظفين	4,36	484,	موافق تماما
4. توفر المؤسسة كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة تعرضهم لحادث عمل	3,33	798,	محايد
5. يشعرالموظف في مكتبه بالإتياح خصوصا مما يساعد أعماله بأرياحية	4,02	621,	موافق
متوسط البعد الثاني: ظروف العمل	4,0089	46701,	موافق
البعد: العلاقات العامة الثالث			
1. يوجد تعاون وإنسجام كبير بين الموظفين داخل المؤسسة	3,58	839,	موافق
2. تتيح الإدارة العليا الإدارة الفرص الموظفين للإستماع إلى إنشغلاتهم و آرائهم	3,82	747,	موافق

3.	تنظم الإدارة العليا خرجات سياحية من أجل تعزيز روح العمل ما بين الموظفين	3,40	,889	محايد
4.	تعتمد الإدارة العليا على أساليب تسييرية للموارد البشرية تمكن نشر روح التعاون بين العاملين	3,76	,857	موافق
متوسط البعد الثالث: العلاقات العامة				
البعد الرابع: التكوين				
1.	تعتبر المؤسسة تكوين خيارا إستراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة	3,29	,869	محايد
2.	تتميز المؤسسة بإشراك الموظفين في دورات تكوينية بغرض تطوير مهاراتهم و معارفهم.	3,16	,824	محايد
3.	تعمل المؤسسة على إتاحة فرص التكوين لجميع الموظفين في مختلف الأقسام بشكل عادل	3,56	1,035	موافق
4.	قام الموظفون بدورات تكوينية ساهمت في رفع أداء العاملين على مستوى المدى المتوسط	4,18	,684	موافق
متوسط البعد الرابع: التكوين				
محور بيئة العمل				
		3,8217	,40654	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-13) نلاحظ أن إجابات افراد العينة المدروسة لعبارات المحور الأول و المتعلقة ب محور

بيئة العمل و المتكون من أربعة أبعاد بحيث نلاحظ أن البعد الأول و المتعلق ب السياسات و الإجراءات قد بلغ

متوسط حسابي 4,0944 و انحراف معياري قدره 0.56731 و يتكون من أربعة فقرات نلاحظ ان العبارة رقم 4

تخدم السياسات والإجراءات المتبعة كافة الموظفين داخل المؤسسة" بلغت اعلى متوسط حسابي 4,51 و انحراف

معياري 0.506 بينما العبارة رقم 1" السياسات والإجراءات داخل المؤسسة واضحة و مفهومة لكل الموظفين" هي

ادنى متوسط حسابي الذي بلغ 3,93 و انحراف معياري قدره 0.688

أما البعد الثاني و المتعلق ب ظروف العمل فقد بلغ المتوسط الحسابي 4,0089 و انحراف معياري قدره 0.46701

و يتكون بعد ظروف العمل من خمس عبارات ، أما العبارة التي تحصلت على أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم 3

" توفر المؤسسة ظروف الأمن و السلامة لكافة الموظفين " بـ 4.36 و انحراف معياري قدره 0.484 أما العبارة رقم 4 "توفر المؤسسة كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة تعرضهم لحادث عمل" بلغت ادنى متوسط بـ 3,33 و انحراف معياري قدره 0.798.

أما البعد الثالث و المتعلق ب العلاقات العامة فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.6389 و انحراف معياري 0.69812 و يتكون البعد من أربعة عبارات ، فاما العبارة التي نالت أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم 2 " تتيح الإدارة العليا الإدارة الفرص الموظفين للإستماع إلى إنشغلاتهم و آرائهم " بمتوسط 3,82 و انحراف معياري 0.747 ، أما العبارة التي بلغ متوسط حسابها ادنى هي العبارة رقم 3 "تنظم الإدارة العليا خرجات سياحية من أجل تعزيز روح العمل ما بين الموظفين" بمتوسط قدره 3.40 و انحراف معياري بلغ 0.889

أما البعد الرابع و المتعلق بنمط التكوين فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.544 و الانحراف المعياري 0.64687 و يتكون من أربعة عبارات، أما العبارة التي نالت اعلى متوسط هي العبارة رقم 4 " قام الموظفون بدورات تكوينية ساهمت في رفع أداء العاملين على مستوى المدى المتوسط " بمتوسط حسابي 4.18 و انحراف معياري 0.684 أما العبارة التي نالت أدنى متوسط بالبعد هي رقم 2 " تتميز المؤسسة بإشراك الموظفين في دورات تكوينية بغرض تطوير مهاراتهم و معارفهم." بمتوسط حسابي 3.16 و انحراف معياري 0.824

أما بالنسبة لمحور بيئة العمل فقد بلغ المتوسط الحسابي 3,8217 و انحراف معياري قدره 0.4065

الجدول رقم (2-14) : إجابات مفردات العينة على فقرات الابعاد لبيئة العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
1. أشعر بان لي مساهمه خاصه بانتاج افكار جديده في مجال العمل	3,62	,886	موافق
2. أمتلك القدرة على طرح أعمال إدارية إبداعية في مجال تخصصي	4,00	,905	موافق

3.	لدى القدرة على إظهار الأفكار الإبداعية بثقة عالية أمام الإدارة العليا	4,07	688,	موافق
4.	اعمل على التطوير الدائم لاجداث تغيير في أساليب ابداعية و تحظى بالقبول	3,98	657,	موافق
5.	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها	4,09	1,019	موافق
6.	اعمل على إكتشاف نقاط الضعف والقوة في الأعمال التي أقوم بها بهدف تطوير ذاتي	4,00	739,	موافق
7.	أحرص على تنفيذ الامل وفقا للخطط والبرامج المرسومة بطرق إبداعية	4,36	609,	موافق
8.	لدي الإستعداد لحل للمشكلات التي تواجهني في عملي بأسلوب إبداعي	4,20	548,	موافق
9.	أحرص على معرفة القصوروا الضعف فيما اقوم به من عمل	4,42	499,	موافق
10.	لا أتسرع في رفض أو قبول الأفكار.	4,27	447,	موافق
11.	أنجز ما يسند إلي من أعمال بكفاءة عالية	4,18	684,	موافق
12.	لدى القدرة على تحقيق تقديم حلول المشاكل التي تواجهني فالعمل	4,42	499,	موافق
	محور الابداع الاداري	4,1071	45590,	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-14) نلاحظ أن إجابات افراد العينة المدروسة لعبارات المحور الثاني و المتعلقة ب محور الابداع الإداري و المتكون من 12 عبارة حيث بلغ متوسط حسابي 4.10 و انحراف معياري 0.4559 أما العبارات التي نالت أعلى متوسط حسابي هي العبارة رقم 9 "أحرص على معرفة القصوروا الضعف فيما اقوم به من عمل" و العبارة رقم 12 "لدى القدرة على تحقيق تقديم حلول المشاكل التي تواجهني فالعمل" بمتوسط 4.42 و انحراف معياري 0.499 و العبارة رقم 7 "أحرص على تنفيذ الامل وفقا للخطط والبرامج المرسومة بطرق إبداعية" بمتوسط حسابي 4.36 و انحراف معياري 0.609 اما العبارات التي نالت ادنى متوسط حسابي هي العبارة رقم 4 "اعمل على التطوير الدائم لاجداث تغيير في أساليب ابداعية و تحظى بالقبول" بمتوسط حسابي 3.98 و انحراف معياري

بلغ 0.657 و العبارة رقم 1 "أشعر بان لي مساهمه خاصه بانتاج افكار جديده في مجال العمل" بمتوسط حسابي بلغ 3,62 و انحراف معياري بلغ 0.886.

الجدول رقم (2-15) : قياس التكرارات و النسب محور بيئة العمل

العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
السياسات والإجراءات داخل المؤسسة واضحة و مفهومة لكل الموظفين	تكرار	6	33	3	6
	نسبة	13.3	73.3	6.7	0
تشجيع أنظمة الرقابة داخل المؤسسة لمراقبة فعالية تنفيذ التعليمات القوانين	تكرار	15	27	0	3
	نسبة	33.3	60	0	6.7
تمتاز السياسات والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة بالمرونة لتحقيق الاهداف المؤسسة.	تكرار	9	27	0	6
	نسبة	20	60	0	13.3
تخدم الاسياسات والإجراءات المتبعة كافة الموظفين داخل المؤسسة	تكرار	23	22	0	0
	نسبة	51.1	48.9	0	0
توفر لإدارة العليا كافة الموارد للموظفين لأداء أعمالهم في أحسن الظروف	تكرار	18	24	0	3
	نسبة	40	53.3	0	6.7
تحرص المؤسسة على تعزيز روح فرق العمل	تكرار	12	27	3	0
	نسبة	26.7	60	6.7	0
توفر المؤسسة ظروف الأمن و السلامة لكافة الموظفين	تكرار	16	29	0	0
	نسبة	35.6	64.4	0	0
توفر المؤسسة كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة تعرضهم لحادث عمل	تكرار	0	24	12	9
	نسبة	0	53.3	26.7	20
يشعرالموظف في مكتبه بالإتياح خصوصا مما يساعد أعماله بأرياحية	تكرار	9	28	8	0
	نسبة	20	62.2	17.8	0
يوجد تعاون وإنسجام كبير بين الموظفين داخل المؤسسة	تكرار	7	15	20	3
	نسبة	15.6	33.3	44.4	6.7

0	0	17	19	9	تكرار	تتيح الإدارة العليا الإدارة الفرص الموظفين للإستماع إلى إنشغالاتهم و آرائهم
0	0	37.8	42.2	20	نسبة	
0	6	21	12	6	تكرار	تنظم الإدارة العليا خرجات سياحية من أجل تعزيز روح العمل ما بين الموظفين
0	13.3	46.7	26.7	13.3	نسبة	
0	3	14	19	9	تكرار	تعتمد الإدارة العليا على أساليب تسييرية للموارد البشرية تمكن نشر روح التعاون بين العاملين
0	6.7	31.1	42.2	20	نسبة	
3	3	17	22	0	تكرار	تعتبر المؤسسة تكوين خيارا إستراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة
6.7	6.7	37.8	48.9	0	نسبة	
3	3	23	16	0	تكرار	تتميز المؤسسة بإشراك الموظفين في دورات تكوينية بغرض تطوير مهاراتهم و معارفهم.
6.7	6.7	51.1	35.6	0	نسبة	
3	0	20	13	9	تكرار	تعمل المؤسسة على إتاحة فرص التكوين لجميع الموظفين في مختلف الأقسام بشكل عادل
6.7	0	24.4	28.9	20	نسبة	
1	0	1	31	12	تكرار	إذا قام الموظفون بدورات تكوينية ساهمت في رفع أداء العاملين على مستوى المدى المتوسط
2.2	0	2.2	68.9	26.7	نسبة	

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول نلاحظ أن إجابات افراد العينة المدروسة لعبارات المتعلقة ب محور بيئة العمل المتكون 17 عبارة حيث حصلت العبارة إذا قام الموظفون بدورات تكوينية ساهمت في رفع أداء العاملين على مستوى المدى المتوسط على أكبر تكرار 31 بنسبة % 68.9 و تليها عبارة يشعر الموظف في مكتبه بالإتياع بتكرار 28 بنسبة % 62.2 وتليهم العبارة تشجيع أنظمة الرقابة داخل المؤسسة التي نالت على تكرار 27 بنسبة % 60، بإجابة موافق أما العبارات التي حصلت على أدنى تكرار هي الإجابات غير موافق تماما مثل عبارة تتيح الإدارة العليا الإدارة الفرص بتكرار 0 ونسبة 0 و كذلك عبارة تعتمد الإدارة العليا على أساليب تسييرية للموارد البشرية تمكن نشر روح التعاون بين العاملين أما العبارة التي اتفعت فيها التكرار والنسبة الى دروته فهي العبارة تعتبر المؤسسة تكوين خيارا إستراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة بتكرار 3 ونسبة % 6.7 و من خلال هذا نستنتج فالأخير بأن أفراد العينة وافقوا بالأغلبية على نفس الاختيارات .

الجدول رقم (2-16) : قياس التكرارات و النسب محور الابداع الاداري

العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
أشعر بان لي مساهمه خاصه بانتاج افكار جديده في مجال العمل	6	22	11	6	0
نسبة	13.3	48.9	24.4	13.3	0
أمتلك القدرة على طرح أعمال إدارية إبداعية في مجال تخصصي	9	0	0	33	3
نسبة	20	0	0	73.3	6.7
لدى القدرة على إظهار الأفكار الإبداعية بثقة عالية أمام الإدارة العليا	0	0	9	33	3
نسبة	0	0	20	73.3	6.7
اعمل على التطوير الدائم لاجداث تغيير في أساليب ابداعية و تحظى بالقبول	9	26	10	0	0
نسبة	20	56.8	22.2	0	0
أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها	16	23	3	0	3
نسبة	35.6	51.1	6.7		6.7
اعمل على إكتشاف نقاط الضعف والقوة في الأعمال التي أقوم بها بهدف تطوير ذاتي	9	30	3	3	0
نسبة	20	66.7	6.7	6.7	0
أحرص على تنفيذ الامل وفقا للخطط والبرامج المرسومة بطرق إبداعية	19	23	3	0	0
نسبة	42.2	51.1	6.7	0	0
لدي الإستعداد لحل للمشكلات التي تواجهني في عملي بأسلوب إبداعي	12	30	3	0	0
نسبة	26.7	66.7	6.7	0	0
أحرص على معرفة القصوراو الضعف فيما اقوم به من عمل	19	26	0	0	0
نسبة	42.2	57.8	0	0	0
لا أتسرع في رفض أو قبول الأفكار.	12	33	0	0	0

نسبة	26.7	73.3	0	0	0
تكرار	13	29	1	2	0
نسبة	28.9	64.4	2.2	4.4	0
تكرار	19	26	0	0	0
نسبة	42.2	57.8	0	0	0

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن إجابات افراد العينة المدروسة لعبارات المتعلقة ب محور بالإبداع الإداري المتكونة 12 عبارة حيث حصلت العبارة لا أتسرع أو رفض الأفكار على أكبر تكرار 33 بنسبة % 73.3 و تليها عبارة اعمل على إكتشاف نقاط الضعف والقوة بتكرار 30 و بنسبة %66.7 وتليهم العبارة اعمل على التطوير الدائم لاجداث تغيير في أساليب ابداعية و تحظى بالقبول بتكرار 26 و 56.8 ، بإجابة موافق أما العبارات التي حصلت على أدنى تكرار هي الإجابات غير موافق تماما مثل عبارة أشعر بان لي مساهمه خاصه بانتاج افكار بتكرار 0 ونسبة 0 و كذلك عبارة أمتلك القدرة على طرح أعمال إدارية إبداعية في مجال تخصصي أما العبارة التي اتفعت فيها التكرار والنسبة الى ذروته فهي العبارة أمتلك القدرة على طرح أعمال إدارية إبداعية في مجال تخصصي بتكرار 3 و بنسبة %6.7 و من خلال هذا نستنتج فالأخير بأن أفراد العينة وافقوا بالأغلبية على نفس الاختيارات .

الفرع الثالث: إختبار الفرضيات

أولا: الفرضية الأولى "يوجد أثر السياسات والإجراءات لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5% "

$H_0 =$ " لا توجد أثر السياسات والإجراءات لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5% "

$H_1 =$ " توجد أثر السياسات والإجراءات لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5% "

الجدول رقم(2-17): اختبار الفرضية الأولى

معنوية نموذج الانحدار		الدرجة التفسيرية	
قيمة T	مستوى المعنوية	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
المقبول	المقبول	معامل التحديد	معامل الارتباط
7.746	0.706	0.114	0.706
		0.003	0.058
			R

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط الخطي وجدناها موجبة وتقدر ب $R =$

0.058 وهي علاقة إرتباطية موجبة قوي إحصائيا بين بعد السياسات و الإجراءات و محور الابداع الاداري

وهذا ما يفسره معدل التغير أو التحديد الذي يقدر ب $R^2 = 0.003$ الذي يبين نسبة التغير حيث يشير الى أن

الاستقلالية تفسر التغير في السياسات و الإجراءات بنسبة 3% تقريبا، وباقي النسبة التي تقدر ب 97% تفسرها

عوامل أخرى، ومن خلال إختبار ANOVA نجد ان قيمة $F = 0.114$ فهي قيمة ضئيلة تدل على جودة نموذج

ذو دالة إحصائيا يبرهن العلاقة بين السياسات و الإجراءات و الابداع الاداري، بينما قيمة إختبار

$T = 0.706$ فتشير الى انه لا يوجد يتأثير ذو دلالة إحصائية بين السياسات و الإجراءات و الابداع الاداري وهذا

من خلال قيمة T .

الفصل الثاني: دراسة ميدانية مديرية الضرائب بوهراوة غرداية

ومن حيث الدلالة الإحصائية فنجد أن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.706$ أكبر من مستوى المعنوية 0.05 $\alpha =$ وهو ما يؤدي بنا الى رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على لا توجد أثر السياسات والإجراءات لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5% "

اختبار الفرضية الثانية:

يوجد أثر لظروف العمل لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%

$H_0 =$ " لا يوجد أثر لظروف العمل لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%

$H_1 =$ " يوجد أثر لظروف العمل لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%.

الجدول رقم (2-18): اختبار الفرضية الثانية

الدرجة التفسيرية		معنوية نموذج الانحدار			
معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية المقبول	قيمة T المحسوبة
R					
0.257	0.066	0.000	3.052	0.088	1.747

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط الخطي وجدناها موجبة وتقدر ب $R = 0.257$

وهي علاقة إرتباطية موجبة قوي إحصائيا بين بعد ظروف العمل و محور الابداع الاداري وهذا ما يفسره معدل التغير أو التحديد الذي يقدر ب $R^2 = 0.066$ الذي يبين نسبة التغير حيث يشير الى أن الإستقلالية تفسر التغير في ظروف العمل بنسبة 6% تقريبا، وباقي النسبة التي تقدر ب 94% تفسرها عوامل أخرى، ومن خلال إختبار ANOVA نجد ان قيمة $F = 3.052$ فهي قيمة تدل على جودة نموذج ذو دالة إحصائية يبرهن العلاقة بين ظروف العمل و الابداع الاداري، بينما قيمة إختبار $T = 1.747$ فتشير الى انه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين ظروف العمل و الابداع الاداري وهذا من خلال قيمة T .

ومن حيث الدلالة الإحصائية فنجد أن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.088$ اكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وهو ما يؤدي بنا الى رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على لا يوجد أثر لظروف العمل لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5% "

- اختبار الفرضيات الثالثة:

يوجد أثر لعلاقات العامة لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%

$H_0 =$ " لا يوجد أثر لعلاقات العامة لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%

$H_1 =$ " يوجد أثر لعلاقات العامة لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%

الجدول رقم (2-18): اختبار الفرضية الثالثة

معنوية نموذج الانحدار		الدرجة التفسيرية	
قيمة T	مستوى	قيمة F	مستوى
الحسوبة	المعنوية	الحسوبة	الدلالة
المقبول			
4.853	0.000	23.552	0.595
			معامل
			معامل
			الارتباط
			R
			0.595
			0.354
			التحديد

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط الخطي وجدناها موجبة وتقدر ب $R = 0.595$ و هي

علاقة إرتباطية موجبة قوي إحصائيا بين بعد العلاقات العامة و محور الابداع الاداري وهذا ما يفسره معدل

التغير أو التحديد الذي يقدر ب $R^2 = 0.595$ الذي يبين نسبة التغير حيث يشير الى أن الإستقلالية تفسر التغير في

ظروف العمل بنسبة 59.5% تقريبا، وباقي النسبة التي تقدر ب 40.5% تفسرها عوامل أخرى، ومن خلال

إختبار ANOVA نجد ان قيمة $F = 23.552$ فهي قيمة تدل على جودة نموذج ذو دالة إحصائية يبرهن العلاقة

بين العلاقات العامة و الابداع الاداري، بينما قيمة إختبار $T = 4.853$ فتشير الى انه يوجد تأثير ذو دلالة

إحصائية بين العلاقات العامة و الابداع الاداري وهذا من خلال قيمة T .

ومن حيث الدلالة الإحصائية فنجد أن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.000$ اقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وهو

ما يؤدي بنا الى رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على

يوجد أثر لعلاقات العامة لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة

5%.

اختبار الفرضية الرابعة:

يوجد أثر للتكوين العاملين في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%

$H_0 =$ " لا يوجد أثر للتكوين العاملين في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى

الدلالة 5%

$H_1 =$ " يوجد أثر للتكوين العاملين في تحقيق الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة

5%.

الجدول رقم (2-19): اختبار الفرضية الرابعة

الدرجة التفسيرية		معنوية نموذج الانحدار			
معامل الارتباط R	معامل التحديد	مستوى الدلالة	قيمة F الحسوبة	مستوى المعنوية المقبول	قيمة T الحسوبة
0.705	0.497	0.000	42.518	0.000	6.521

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط الخطي وجدناها موجبة وتقدر ب $R = 0.705$ و هي

علاقة إرتباطية موجبة قوي إحصائيا بين بعد التكوين و محور الابداع الاداري وهذا ما يفسره معدل التغير أو

التحديد الذي يقدر ب $R^2 = 0.497$ الذي يبين نسبة التغير حيث يشير الى أن الإستقلالية تفسر التغير في

التكوين بنسبة 49.7% ، وباقي النسبة التي تقدر ب 50.3% تفسرها عوامل أخرى، ومن خلال إختبار

ANOVA نجد ان قيمة $F = 42.518$ فهي قيمة تدل على جودة نموذج ذو دالة إحصائيا يبرهن العلاقة بين

التكوين و الابداع الاداري، بينما قيمة إختبار $T=6.521$ فتشير الى انه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين التكوين و الابداع الاداري وهذا من خلال قيمة T .

ومن حيث الدلالة الإحصائية فنجد أن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.000$ اقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وهو ما يؤدي بنا الى رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على

لا يوجد أثر التكوين لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%.

اختبار الفرضية الخامس:

يوجد أثر لبيئة العمل على الابداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%

$H_0 =$ " لا يوجد أثر لبيئة العمل على الابداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%

$H_1 =$ " يوجد أثر لبيئة العمل على الابداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%.

الجدول رقم (2-20): اختبار الفرضية الخامسة

الدرجة التفسيرية		معنوية نموذج الإنحدار			
معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية المقبول	قيمة T المحسوبة
R					
0.630	0.397	0.000	28.298	0.000	5.320

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط الخطي وجدناها موجبة وتقدر ب $R = 0.630$ و هي علاقة إرتباطية موجبة قوي إحصائيا بين محور بيئة العمل و محور الابداع الاداري وهذا ما يفسره معدل التغير أو التحديد الذي يقدر ب $R^2 = 0.397$ الذي يبين نسبة التغير حيث يشير الى أن الإستقلالية تفسر التغير في بيئة العمل بنسبة 39.7% ، وباقي النسبة التي تقدر ب 60.3% تفسرها عوامل أخرى، ومن خلال إختبار ANOVA نجد ان قيمة $F = 28.298$ فهي قيمة تدل على جودة نموذج ذو دالة إحصائية يبرهن العلاقة بين بيئة العمل و الابداع الاداري، بينما قيمة إختبار $T = 5.320$ فتشير الى انه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين التكوين و الابداع الاداري وهذا من خلال قيمة T .

ومن حيث الدلالة الإحصائية فنجد أن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.000$ اقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ وهو ما يؤدي بنا الى رفض الفرضية البديلة $1H$ وقبول الفرضية الصفرية $0H$ التي تنص على

يوجد أثر لبيئة العمل على الابداع الإداري لمديرية الضرائب بولاية غرداية عند مستوى الدلالة 5%.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل الى تعريف بالشركة و مما تتكون أهم فروعها و نلقي نظرة خاطفة على هيكلها التنظيمي، كما تطرقنا فيه لعملية إنجاز الدراسة و ذلك بإعداد استبيان، وقد تم معالجة الدراسة الإحصائية باستخدام اختبارات الانحراف المعياري و المتوسط الحسابي و النسب و التكرارات و تحليلها بغرض الوصول إلى أهداف الدراسة، و خصصنا هذا الفصل إلى استعراض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم تجميعها بواسطة الاستبيان من عينة الدراسة، و المكونة من عمال مديرية الضرائب و من خلال دراستنا وجدنا أن هناك علاقة و دور لبيئة العمل على على تحقيق الابداع الإداري في مديرية الضرائب لولاية غرداية.

الخاتمة

الخاتمة:

تمحورت هذه الدراسة حول تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري مديرية الضرائب ولاية غرداية . وكان الهدف من الدراسة الإجابة على الأسئلة التي ترتبط بمفهوم بيئة العمل وكشف أبعادها المختلفة التي تساهم في تحقيق الابداع الإداري داخل المؤسسة. تم شرح مفهوم وأبعاد الابداع الإداري في الفصل الأول من الدراسة، وتم اختيار شركة الكهرباء الجزائرية بولاية غرداية لدراسة لأنها متوافقة مع موضوع البحث.

أظهرت فرضيات اختبار التباين لمتغيرات الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مفاهيم بيئة العمل والابداع الإداري بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية. وأظهرت النتائج أن درجة الابداع الإداري لدى موظفي شركة الكهرباء الجزائرية بغرداية ترتبط بدور بيئة العمل في تحقيقه.

يمكن للمؤسسة تحسين بيئة العمل عن طريق توفير المتطلبات اللازمة، حيث يساهم الاهتمام ببيئة العمل بشكل مباشر في تحقيق الابداع الإداري داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين أدائها. توصلت الدراسة إلى صحة الفرضيتين الأولى والثانية وخطأ الفرضية الثالثة. تم تقديم نتائج الدراسة والتوصيات وآفاق البحث على النحو التالي:

التوصيات و مقترحات:

أولا: النتائج النظرية

- بيئة العمل ليست نفسها بيئة المنظمة وانما هي جزء منها والمتعلق ببيئتها الداخلية؛
- إذا كانت ظروف العمل تعبر عن المسائل المرتبطة بشكل مباشر بالعمل، فإن بيئة العمل أشمل من ذلك؛ حيث تغطي جوانب أخرى مؤثرة في حياة الفرد وعمله؛
- إن تشبع بيئة العمل بالخصائص الغير مرغوبة يجعلها بيئة سامة تؤدي إلى تطوير الصفات السلبية وتحويل الموظف المسؤول والعقلاني إلى موظف غير مسؤول وغير عقلاني؛

- يتفق أغلب الباحثين على أن بيئة العمل المادية تؤثر على أداء الموظفين فرغم أن بيئة العمل الإدارية أقل عرضة لحوادث وأخطار العمل كبيئة العمل الصناعية، إلا أنها ليست في منأى عن الأمراض المهنية بفعل مخاطر العمل المكتبي كنقص الإضاءة وكثرة الضوضاء في مكان العمل؛ عدم ملائمة التصميم الداخلي والخارجي للمبنى، وهذا ما يبرر إهتمام المنظمات بها؛

- بيئة العمل التنظيمية عامل مؤثر على أداء الموظفين، فإذا كانت الصراعات وضعف مهارات التواصل قد تعيق فعالية الإتصال، فإن إدراك العدالة والتمكين يولد مشاعر إيجابية نحو العمل ويحفز السلوك الإبداعي للموظفين، في حين أن النظام الرقابي الصارم قد يولد سلوكيات سلبية؛

- كذلك الأمر بالنسبة لبيئة العمل الاجتماعية، إذ يتطلب نجاح العمل الجماعي بيئة عمل قادرة على استيعاب الخلافات والإختلافات بين الموظفين، بحاجة إلى قائد ذو مهارات تأثيرية. إلى إدارة لها من مهارات التواصل وحسن التعامل لخلق جو من الثقة والتفاهم والتعاون.

الاقتراحات و التوصيات

تستند التوصيات والاقتراحات التالية على النتائج النظرية والتطبيقية التي تم الوصول إليها في الدراسة. وتهدف إلى توجيه الاهتمام والتدابير التي يمكن اتخاذها من قبل المسؤولين والمشرفين في إدارة ضرائب ولاية غرداية نحو بيئة العمل، نظراً لتأثيرها الإيجابي على أداء الموظفين وبالتالي فعالية الخدمات المقدمة. فيما يلي أبرز التوصيات والاقتراحات التي تم تقديمها في هذه الدراسة:

تحسين بيئة العمل المادية:

إعادة النظر في التصميم الداخلي والخارجي لمكان العمل لتوفير راحة نفسية للموظفين وإشراكهم في اختيار التصميم المناسب.

تقليل مستويات الضوضاء المكتبية عن طريق التخلص من مصادرها مثل استبدال آلات الطباعة التقليدية.

تنظيم حركة وتنقلات الموظفين والمراجعين بين المكاتب، خاصة أيام استقبال الجمهور.

استخدام ستائر ذات جودة عالية تسمح بمرور الضوء الطبيعي وتحمي من أشعة الشمس، خاصة في فصل الصيف، مع اعتماد ألوان هادئة أو دافئة تشجع على النشاط والحماس.

تحسين بيئة العمل التنظيمية:

تبني نظام اتصالات فعال يسمح بالتواصل في جميع الاتجاهات، مع تشجيع التواصل الصاعد وتضمين تعلم مهارات التواصل في برامج التدريب السنوية.

تعزيز مبدأ العدالة في الترقّيات، والاهتمام بترقية الموظفين الذين يتمتعون بالمؤهلات العلمية أو الخبرة المهنية المناسب.

المصادر و المراجع

المصادر و المراجع:

القوانين و التشريعات:

(1) المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 06-327 المؤرخ في 2006/09/18، العدد 59 المؤرخة في

2006/09/24

(2) المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 07-364 المؤرخ في 2007/12/28

الكتب:

(1) أسامة خيرى، الابداع الاداري، دار الشغف للنشر و التوزيع، ط1، الاردن، 2017،.

(2) بشير صالح الرشيدى، **مناهج البحث التربوي** - رؤية تطبيقية مبسطة-، دار الكتاب الحديث، 2000

(3) بلال خلف السكارنة، الابداع الاداري، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الاردن، 2010.

(4) رجراج الزوهير دور الابداع في تحسين الاداء الصناعي للمؤسسة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد

31، 2015.

(5) سركس مرلين، أثر بيئة العمل الإبداعي للعاملين، سوريا، 2018.

(6) عبد الله عبد الرحمان، علي بدون، **مناهج البحث الاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002.

(7) عبد المجيد قدي، دراسات في علم الضرائب، دار جرير، عمان 2011 .

(8) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصر بعد استرتجي. عمان، الاردن: دار وائل، 2005.

(9) محمد شقيق، البحث العلمي، **الخطوات المنهجية لإعداد البحوث**، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1990.

(10)

نى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث و الدراسات، المجلد 1-

العدد 11، جامعة الجنان، لبنان، 2020.

أ- المذكرات:

- (1) حسن اسماعيل مودة إسماعيل، أثر بيئة العمل في بيئة العمل، الإدارة رسالة ماجستير، السودان: قسم ادار الاعمال، الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- (2) حسناوي ابراهيم \ بن عمر عبد المطلب، اثر عملية الابداع على تحسين اداء المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية sonatrach قسم الانتاج -حاسي مسعود، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة اللسانس في العلوم التسيير، تخصص ادارة الاعمال، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2013.
- (3) ريتا موسى عبد الله العلي العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة الابداع التنظيمي واثرها في اداء المنظمة دراسة تطبيقية على منظمات قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الاردن قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال قسم ادارة الاعمال كلية الاعمال جامعة الشرق الاوسط 2012\2013.
- (4) عايد رحيل عبادة الشمري، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي "دراسة حالة منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير منشورة، بجامعة نايف للعلوم الأمنية، 1434هـ - 2013.
- (5) فتان الطيب، دور إدارة الابداع في تعزيز تنافسية المؤسسات الجزائرية، مذكرة دكتوراه في العلوم الاقتصادية في تخصص ادارة اعمال، جامعة الجيلالي ليايس سيدي بلعباس، 2015.

أ- المجالات:

- (1) وزارة المالية ، المديرية العامة بالضرائب ، بتاريخ 13.05.2018 ، www. mfilgi. gov . dz
- (2) بلواضح الجيلالي ،محاضرات في مقياس الرقابة الجبائية ، جامعة محمد بوضياف، المسيلة ص 42 السنة 2016/2015

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أخي الكريم، أختي الكريمة تحية طيبة وبعد:

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان وفي إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان " تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الإداري "، دراسة حالة مديرية الضرائب بوهراوة ولاية غرداية ، حيث قمنا بالعمل على تحضير هذا الاستبيان الذي نضعه بين أيديكم راجين منكم التفضل والتعاون بالإجابة على قائمة الأسئلة الواردة بموضوعية لما لذلك من أثر كبير على صحة النتائج التي سوف يتوصل إليها كما نعلمكم بأن هذه البيانات سوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط كما أننا سنتعامل معها بسرية تامة، شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا.

من إعداد الطالبتين: بارود رييحة و شحمة مسعودة.

ملاحظة: نرجو منكم قراءتها بتمعن ثم الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

1- الجزء الأول: البيانات الشخصية للمجيب

أ. الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

ب. السن:

أقل من 30 سنة ☐ من 31 إلى 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐

ج. المنصب الإداري:

موظف موظف ☐ إطار ☐ رئيس مصلحة ☐

د. الخبرة المهنية:

أقل من 05 سنوات ☐ من 06 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

هـ. المؤهل العلمي:

تقني. ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دراسات ☐ مؤهلات أخرى ☐

2- الجزء الثاني: محاور الاستبيان

أ. المحور الأول: بيئة العمل

العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تمام
السياسات و الإجراءات					
السياسات والإجراءات داخل المؤسسة واضحة و مفهومة لكل الموظفين					
تشجيع أنظمة الرقابة داخل المؤسسة لمراقبة فعلية تنفيذ التعليمات القوانين					
تمتاز السياسات والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة بالمرونة لتحقيق الاهداف المؤسسة.					
تخدم الاسياسات والإجراءات المتبعة كافة الموظفين داخل المؤسسة					
ظروف العمل					
توفر لإدارة العليا كافة الموارد للموظفين لأداء أعمالهم في أحسن الظروف					
تحرص المؤسسة على تعزيز روح فرق العمل					
توفر المؤسسة ظروف الأمن و السلامة لكافة الموظفين					
توفر المؤسسة كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة تعرضهم لحادث عمل					
يشعرالموظف في مكتبه بالإتياح خصوصا مما يساعد أعماله					

					بأرياحية
العلاقات العامة					
					يوجد تعاون وإنسجام كبير بين الموظفين داخل المؤسسة
					تتيح الإدارة العليا الإدارة الفرص الموظفين للاستماع إلى إنشغالاتهم و آرائهم
					تنظم الإدارة العليا خرجات سياحية من أجل تعزيز روح العمل ما بين الموظفين
					تعتمد الإدارة العليا على أساليب تسييرية للموارد البشرية تمكن نشر روح التعاون بين العاملين
التكوين					
					تعتبر المؤسسة تكوين خيارا إستراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة
					تتميز المؤسسة بإشراك الموظفين في دورات تكوينية بغرض تطوير مهاراتهم و معارفهم.
					تعمل المؤسسة على إتاحة فرص التكوين لجميع الموظفين في مختلف الأقسام بشكل عادل
					إذا قام الموظفون بدورات تكوينية ساهمت في رفع أداء العاملين على مستوى المدى المتوسط

ب. المحور الثاني: الابداع الاداري

العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
أشعر بان لي مساهمه خاصه بانتاج افكار جديده في مجال العمل					
أمتلك القدرة على طرح أعمال إدارية إبداعية في مجال تخصصي					
لدى القدرة على إظهار الأفكار الإبداعية بثقة عالية أمام الإدارة العليا					
أعمل على التطوير الدائم لاجداث تغيير في أساليب ابداعية و تحظى بالقبول					
أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها					
أعمل على إكتشاف نقاط الضعف والقوة في الأعمال التي أقوم بها بهدف تطوير ذاتي					
أحرص على تنفيذ الامل وفقا للخطط والبرامج المرسومة بطرق إبداعية					
لدي الإستعداد لحل للمشكلات التي تواجهني في عملي بأسلوب إبداعي					
أحرص على معرفة القصوراو الضعف فيما اقوم به من عمل					
لا أتسرع في رفض أو قبول الأفكار.					
أنجز ما يسند إلي من أعمال بكفاءة عالية					
لدى القدرة على تحقيق تقديم حلول المشاكل التي تواجهني فاعمل					

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

المؤسسة	أسماء المحكمين
جامعة غرداية	بن شاعة وليد
جامعة غرداية	بوقرة نور الهدى
جامعة غرداية	

Reliability

Statistics

Cronbach's	N of
Alpha	Items
,887	29

Reliability

Statistics

Cronbach's	N of
Alpha	Items
,851	12

Correlations

		سياسة_بعد	ظروف_بعد	العلاقات_بعد	بعد	محور
		الاجراءات	العمل	العامة	التكوين	وـ
الاجراءات_سياسة_بعد	Pearson	1	-,231	,070	,019	
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		,128	,647	,900	
	N	45	45	45	45	
العمل_ظروف_بعد	Pearson	-,231	1	,383**	,390**	
	Correlation					

	Sig. (2-tailed)	,128		,009	,008	
	N	45	45	45	45	
العامة_العلاقات_بعد	Pearson	,070	,383**	1	,848**	
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,647	,009		,000	
	N	45	45	45	45	
التكوين_بعد	Pearson	,019	,390**	,848**	1	
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,900	,008	,000		
	N	45	45	45	45	
_و_السياسات_محور الاجراءات	Pearson	,320*	,526**	,901**	,880**	
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	
الاداري_الابداع_محور	Pearson	,058	,257	,595**	,705**	
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,706	,088	,000	,000	
	N	45	45	45	45	

الكلبي-محور	Pearson	,201	,425**	,819**	,872**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,185	,004	,000	,000
	N	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

الجنس

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Vali ذكر	17	37,8	37,8	37,8
d انثى	28	62,2	62,2	100,0
Tota	45	100,0	100,0	
1				

السن

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Vali 30 من أقل	16	35,6	35,6	35,6
d سنة				

50 إلى 31 من سنة	26	57,8	57,8	93,3
50 من أكثر سنة	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

الوظيفي_المركز

	Freque ncy	Percen t	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid موظف	26	57,8	57,8	57,8
d إطار	17	37,8	37,8	95,6
رئيس	2	4,4	4,4	100,0
مصلحة				
Total	45	100,0	100,0	

المهنية_الخبرة

	Freque ncy	Percen t	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid 05 من أقل	19	42,2	42,2	42,2
d سنوات				

10 إلى 6 من سنوات	3	6,7	6,7	48,9
10 من أكثر سنوات	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

العلمي_المؤهل

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid تقني	6	13,3	13,3	13,3
ليسانس	3	6,7	6,7	20,0
ماستر	24	53,3	53,3	73,3
مؤهلات أخرى	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
--	---	------	-------------------

والإجراءات السياسات و واضحة المؤسسة داخل الموظفين لكل مفهومة	45	3,93	,688
داخل الرقابة أنظمة تشجيع تنفيذ فعلية لمراقبة المؤسسة القوانين التعليمات	45	4,20	,757
والإجراءات السياسات تمتاز المؤسسة داخل المتبعة الاهداف لتحقيق بالمرونة المؤسسة.	45	3,73	1,136
الاسياسات تخدم كافة المتبعة والإجراءات المؤسسة داخل الموظفين	45	4,51	,506
الموارد كافة العليا لإدارة توفر في أعمالهم لأداء للموظفين الظروف أحسن	45	4,27	,780
تعزيز على المؤسسة تحرص العمل فرق روح	45	4,07	,780

الأمن ظروف المؤسسة توفر. الموظفين لكافة السلامة و	45	4,36	,484
التأمينات كافة المؤسسة توفر حالة في للعاملين الازمة عمل لحادث نعرضهم	45	3,33	,798
مكتبه في يشعرالموظف يساعد مما خصوصا بالإتياع بأرياحية أعماله	45	4,02	,621
كبير وإنسجام تعاون يوجد المؤسسة داخل الموظفين بين	45	3,58	,839
الإدارة العليا الإدارة تتيح للإستماع الموظفين الفرص أرائهم و إنشغلاتهم إلى	45	3,82	,747
خرجات العليا الإدارة تنظم روح تعزيز أجل من سياحية الموظفين بين ما العمل	45	3,40	,889

على العليا الإدارة تعتمد للموارد تسييرية أساليب روح نشر تمكن البشرية العاملين بين التعاون	45	3,76	,857
خيارا تكوين المؤسسة تعتبر كوادر لإعداد إستراتيجيا مبدعة بشرية	45	3,29	,869
بإشراك المؤسسة تتميز تكوينية دورات في الموظفين و مهاراتهم تطوير بغرض معارفهم.	45	3,16	,824
إتاحة على المؤسسة تعمل لجميع التكوين فرص الأقسام مختلف في الموظفين عادل بشكل	45	3,56	1,035
تكوينية بدورات الموظفون قام العاملين أداء رفع في ساهمت المتوسط المدى مستوى على	45	4,18	,684

خاصه مساهمه لي بان أشعر مجال في جديده افكار بانتاج العمل	45	3,62	,886
طرح على القدرة أمتلك مجال في إبداعية إدارية أعمال تخصصي	45	4,00	,905
إظهار على القدرة لدى عالية بثقة الإبداعية الأفكار العليا الإدارة أمام	45	4,07	,688
الدائم التطوير على اعمل أساليب في تغيير لاحداث بالقبول تحظى و ابداعية	45	3,98	,657
مشكلات لمواجهة أخطط حدوثها يمكن التي العمل	45	4,09	1,019
نقاط إكتشاف على اعمل الأعمال في والقوة الضعف تطوير بهدف بها أقوم التي ذاتي	45	4,00	,739

الامل تنفيذ على احرص والبرامج للخطط وفقا إبداعية بطرق المرسومة	45	4,36	,609
حل الإستعداد لدي في تواجهني التي للمشكلات إبداعي بأسلوب عملي	45	4,20	,548
القصوراو معرفة على أحرص من به اقوم فيما الضعف عمل	45	4,42	,499
قبول أو رفض في أتسرع لا الأفكار.	45	4,27	,447
أعمال من إلي يسند ما أنجز عالية بكفاءة	45	4,18	,684
القصوراو معرفة على أحرص من به اقوم فيما الضعف عمل	45	4,42	,499
Valid N (listwise)	45		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
الاجراءات_سياسة_بعد	45	4,0944	,56731
العمل_ظروف_بعد	45	4,0089	,46701
العامة_العلاقات_بعد	45	3,6389	,69812
التكوين_بعد	45	3,5444	,64687
و_السياسات_محور الاجراءات	45	3,8217	,40654
الاداري_الابداع_محور	45	4,1071	,45590
الكلي_محور	45	3,9644	,38944
Valid N (listwise)	45		

السياسات والإجراءات داخل المؤسسة واضحة و مفهومة لكل الموظفين

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
Vali غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
de محايد	3	6.7	6.7	13.3

موافق	33	73.3	73.3	86.7
موافق	6	13.3	13.3	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

تشجيع أنظمة الرقابة داخل المؤسسة لمراقبة فعالية تنفيذ التعليمات القوانين

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
موافق	27	60.0	60.0	66.7
موافق	15	33.3	33.3	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

تمتاز السياسات والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة بالمرونة لتحقيق الاهداف

المؤسسة.

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
تماما				
غير موافق	6	13.3	13.3	20.0
موافق	27	60.0	60.0	80.0
موافق تماما	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

تخدم السياسات والإجراءات المتبعة كافة الموظفين داخل المؤسسة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق	22	48.9	48.9	48.9
موافق	23	51.1	51.1	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

توفر لإدارة العليا كافة الموارد للموظفين لأداء أعمالهم في أحسن الظروف

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
موافق	24	53.3	53.3	60.0
موافق	18	40.0	40.0	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

تحرص المؤسسة على تعزيز روح فرق العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
محايد	3	6.7	6.7	13.3
موافق	27	60.0	60.0	73.3

موافق	12	26.7	26.7	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

توفر المؤسسة ظروف الأمن و السلامة لكافة الموظفين.

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق	29	64.4	64.4	64.4
موافق	16	35.6	35.6	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

توفر المؤسسة كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة تعرضهم لحادث عمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير	9	20.0	20.0	20.0
موافق				
Total				

محايد	12	26.7	26.7	46.7
موافق	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

يشعر الموظف في مكتبه بالإتياع خصوصا مما يساعد أعماله بأرياحية

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
محايد	8	17.8	17.8	17.8
موافق	28	62.2	62.2	80.0
موافق تماما	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

يوجد تعاون وإنسجام كبير بين الموظفين داخل المؤسسة

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7

de	محايد	20	44.4	44.4	51.1
	موافق	15	33.3	33.3	84.4
	موافق	7	15.6	15.6	100.0
	تماما				
Total		45	100.0	100.0	

تتيح الإدارة العليا الإدارة الفرص الموظفين للإستماع إلى إنشغالاتهم و آرائهم

	Effecti	Pourcent	Pourcenta	Pourcenta
	fs	age	ge valide	ge cumulé
de	محايد	17	37.8	37.8
Vali	موافق	19	42.2	80.0
de	موافق	9	20.0	100.0
	تماما			
Total	45	100.0	100.0	

تنظم الإدارة العليا خرجات سياحية من أجل تعزيز روح العمل ما بين الموظفين

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	6	13.3	13.3	13.3
محايد	21	46.7	46.7	60.0
موافق	12	26.7	26.7	86.7
موافق تماماً	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

تعتمد الإدارة العليا على أساليب تيسيرية للموارد البشرية تمكن نشر روح التعاون

بين العاملين

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
محايد	14	31.1	31.1	37.8
موافق	19	42.2	42.2	80.0

موافق	9	20.0	20.0	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

تعتبر المؤسسة تكوين خيارا إستراتيجيا لإعداد كوادر بشرية مبدعة

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
تماما				
غير موافق	3	6.7	6.7	13.3
محاييد	17	37.8	37.8	51.1
موافق	22	48.9	48.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

تتميز المؤسسة بإشراك الموظفين في دورات تكوينية بغرض تطوير مهاراتهم و معارفهم

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé

غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
تماما				
Vali	3	6.7	6.7	13.3
de				
محايد	23	51.1	51.1	64.4
موافق	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

تعمل المؤسسة على إتاحة فرص التكوين لجميع الموظفين في مختلف الأقسام بشكل

عادل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
تماما				
Vali	20	44.4	44.4	51.1
de				
محايد	13	28.9	28.9	80.0
موافق	9	20.0	20.0	100.0
موافق تماما				

Total	45	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

قام الموظفون بدورات تكوينية ساهمت في رفع أداء العاملين على مستوى المدى

المتوسط

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
غير موافق	1	2.2	2.2	2.2
تماما				
محايد	1	2.2	2.2	4.4
موافق	31	68.9	68.9	73.3
موافق تماما	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

أشعر بان لي مساهمه خاصه بانتاج افكار جديده في مجال العمل

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
غير موافق	6	13.3	13.3	13.3
موافق				

de	محايد	11	24.4	24.4	37.8
	موافق	22	48.9	48.9	86.7
	موافق تماما	6	13.3	13.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

أمتلك القدرة على طرح أعمال إدارية إبداعية في مجال تخصصي

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
تماما				
موافق	33	73.3	73.3	80.0
موافق تماما	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

لدى القدرة على إظهار الأفكار الإبداعية بثقة عالية أمام الإدارة العليا

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
موافق	33	73.3	73.3	80.0
موافق تماماً	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

اعمل على التطوير الدائم لآحداث تغيير في أساليب ابداعية و تحظى بالقبول

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محايد	10	22.2	22.2	22.2
موافق	26	57.8	57.8	80.0
موافق تماماً	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
تماما				
محايد	3	6.7	6.7	13.3
موافق	23	51.1	51.1	64.4
موافق تماما	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

اعمل على إكتشاف نقاط الضعف والقوة في الأعمال التي أقوم بها بهدف تطوير

ذاتي

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
غير موافق	3	6.7	6.7	6.7
محايد	3	6.7	6.7	13.3

موافق	30	66.7	66.7	80.0
موافق	9	20.0	20.0	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

احرص على تنفيذ الامل وفقا للخطط والبرامج المرسومة بطرق إبداعية

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
محايد	3	6.7	6.7	6.7
موافق	23	51.1	51.1	57.8
موافق	19	42.2	42.2	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

لدي الإستعداد لحل للمشكلات التي تواجهني في عملي بأسلوب إبداعي

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé

محايد	3	6.7	6.7	6.7
موافق	30	66.7	66.7	73.3
موافق	12	26.7	26.7	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

أحرص على معرفة القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
موافق	26	57.8	57.8	57.8
موافق	19	42.2	42.2	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

لا أتسرع في رفض أو قبول الأفكار.

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé

موافق	33	73.3	73.3	73.3
Vali موافق	12	26.7	26.7	100.0
de تماما				
Total	45	100.0	100.0	

أنجز ما يسند إلي من أعمال بكفاءة عالية

	Effecti fs	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcenta ge cumulé
غير موافق	2	4.4	4.4	4.4
محايد	1	2.2	2.2	6.7
Vali موافق	29	64.4	64.4	71.1
de موافق	13	28.9	28.9	100.0
تماما				
Total	45	100.0	100.0	

أحرص على معرفة القصور والضعف فيما أقوم به من عمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق	26	57.8	57.8	57.8
Vali موافق	19	42.2	42.2	100.0
de تماما				
Total	45	100.0	100.0	

ANOVA à 1 facteur

الإبداع الإداري

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	6.161	6	1.027	13.075	.000

Intra- groupes	2.984	38	.079		
Total	9.145	44			

A 1 facteur

Remarques

	Résultat obtenu	28-MAY-2023 14:46:54
	Commentaires	C:\Users\walid
	Données	pc\Desktop\baro ud\مدخلات.sav
Entrée	Ensemble de données actif	Ensemble_de_do nnées1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>

N de lignes dans	
le fichier de	45
travail	
	Les valeurs
	manquantes
Définition des	définies par
valeurs	l'utilisateur sont
manquantes	traitées comme
	manquantes.
Gestion des	Les statistiques de
valeurs	chaque analyse
manquantes	sont basées sur des
	observations sans
Observations	données
prises en compte	manquantes pour
	aucune des
	variables de
	l'analyse.

		ONEWAY
		BY المحور_الثاني
Syntaxe		بعد_التكوين
		/MISSING
		ANALYSIS.
Ressources	Temps de	
	processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.02

ANOVA à 1 facteur

الإبداع الإداري

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significa tion
Inter- groupes	5.628	7	.804	8.457	.000
Intra- groupes	3.518	37	.095		

Total	9.145	44			
-------	-------	----	--	--	--

Remarques

	Résultat obtenu	28-MAY-2023 14:47:11
	Commentaires	
	Données	C:\Users\walid pc\Desktop\baro ud\مدخلات.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_do nnées1
Entrée	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	45

Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Les statistiques de chaque analyse sont basées sur des observations sans données manquantes pour aucune des variables de l'analyse.
---	--	---

		ONEWAY
		BY المحور_الثاني
	Syntaxe	المحور_الأول
		/MISSING
		ANALYSIS.
	Temps de	
	processeur	00:00:00.00
Ressources		
	Temps écoulé	00:00:00.02

ANOVA à 1 facteur

الإبداع الإداري

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significa tion
Inter- groupes	8.931	22	.406	41.64 3	.000
Intra- groupes	.214	22	.010		

Total	9.145	44			
-------	-------	----	--	--	--

Remarques

	Résultat obtenu	28-MAY-2023 14:47:56
	Commentaires	
	Données	C:\Users\walid pc\Desktop\baro ud\مدخلات.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_do nnées1
Entrée	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	45

Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.
--------------------------------------	---	--

	REGRESSION
	/MISSING
	LISTWISE
	/STATISTICS
	COEFF OUTS
	R ANOVA
	/CRITERIA=PI
Syntaxe	N(.05)
	POUT(.10)
	/NOORIGIN
	/DEPENDENT
	المحور_الثاني
	/METHOD=EN
	TER
	.بعد_سياسة_الاجراءات

Ressources	Temps de processeur	00:00:00.00
	Temps écoulé	00:00:00.08
	Mémoire requise	3920 octets
	Mémoire supplémentaire	
	requise pour les diagrammes résiduels	0 octets

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	السياسات_والإجراءات ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : الإبداع الإداري

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.058 ^a	.003	-.020-	.46040

a. Valeurs prédites : (constantes),

السياسات والإجراءات

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.031	1	.031	.144	.706 ^b

Résidu	9.115	43	.212		
Total	9.145	44			

a. Variable dépendante : الإبداع الإداري

b. Valeurs prédites : (constantes), السياسات والإجراءات،
راءات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficien ts standardis és	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	3.917	.506		7.746	.000
1 السياسات والإج راءات	.047	.122	.058	.380	.706

a. Variable dépendante : الإبداع الإداري

