

أثر ضغوط العمل على الإبداع الإداري

دراسة تطبيقية على وزارة التخطيط

دراسة تطبيقية على وزارة التخطيط
أ. خالد مسعود علي أ. محمود علي القمي
كلية طرابلس للعلوم والتقنية / بنات طرابلس

المخلص

هدفت هذه الورقة البحثية بشكل رئيسي إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الإبداع الإداري دراسة ميدانية على وزارة التخطيط بدولة ليبيا، ويضاف إلى ذلك محاولة التعرف على مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول ضغوط العمل وأثره على الإبداع الإداري من وجهة نظر مدراء الإدارات والأقسام بوزارة التخطيط- ديوان الوزارة وقد تكون مجتمع البحث من جميع مدراء الإدارات والأقسام بديوان الوزارة.

تم جمع البيانات من خلال استبيان أعد أداةً لجمع بيانات الدراسة حيث تم توزيعها على عينة حجمها (49) مفردة من جميع الإدارات والأقسام المختلفة. وقد أدخلت البيانات التي تم جمعها إلى الحاسوب وأجري التحليل الإحصائي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Statistical Package For Social Sciences.) وقد توصلت الورقة البحثية إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- 1- ضغوط العمل (المتغير المستقل) له القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغيير في الإبداع الإداري (المتغير تابع) مستقبلاً.
- 2- وجود علاقة عكسية (سالبة) ذات دلالة معنوية بين ضغوط العمل والإبداع الإداري.

1.1 المقدمة

يشهد العام في العصر الراهن العديد من المتغيرات والتطورات المتلاحقة في شتى المجالات واليادين والتي تتسم بالديناميكية مما يحتم على المنظمات التكيف مع هذه التغيرات فكلما زاد التوسع والتقدم زاد تعدد المهن وتنوعها مما يجعل التخصص المهني أكثر اتساعاً وأكثر دقة، هذا

مما يدفع المنظمات لتبني الأسلوب الإبداعي للاستجابة إلى هذه المتغيرات بطريقة جديدة ومبتكرة لضمان استمراريتها ونجاحها.

إن ما يشهده العالم في عصرنا الراهن في شتى الميادين بمختلف مجتمعاته المتقدمة والنامية فرض علينا متغيرات صارت حقيقية في حياة الشعوب والمجتمعات والمنظمات والافراد التي أسفرت عنها العديد من المخاطر والتهديدات فلقد وصلت القدرات البشرية الابتكارية إلى مراحل متقدمة عبر ما طرحته من مفاهيم إدارية متطورة تستلهم الماضي وتستخلص منه الأفكار حديثة تتجاوز بها المراحل الإدارية التقليدية التي تعيق العمل وتحبط الموظفين؛ وذلك لبناء منظمات إدارية وبيئة عمل إيجابية بعيدة عن الضغوطات مما يساعد على رفع مستوى الأداء والإبداع بطرق مبتكرة وتشجيع ذلك على العمل بروح الفريق وتحقيق الأهداف والتطلعات، إن وجود بيئة عمل معوقة للإبداع والمبادرة تعد أمرا مهدور للعديد من الطاقات الفعالة والتفكير الخلاق ومصدر رئيسي لضغوط العمل.

إن اهتمام المنظمات بالبحث والتقدم العلمي والتطور التقني في مختلف المجالات يجعلها تنظر إلى الأمور من مختلف جوانبها ويطرق مستحدثة وجديدة وتشجع القدرات الإبداعية وخاصة في الدول النامية التي تطمح للوصول إلى مستوى بعض الدول المتقدمة علميا.. ومع تعقد الحياة واتساعها ألا أنه كلما تطورت المنظمات ومالت إلى التغيير كلما زادت ضغوط الفرد فيها وذلك نتيجة لازدياد متطلبات الفرد واحتياجاته ونتيجة لآثار المتعددة التي تسببت فيها الضغوط سواء على الصعيد الفردي أو صعيد المنظمات قد حظيت ضغوط العمل بقدر كبير من الاهتمام من قبل المنظمات للتعرف على مسبباتها ووضع حلول لكيفية علاجها وذلك بمساعدة الأفراد المتعرضين لضغوط العمل وتدريبهم وتأهيلهم.

2.1 مشكلة الدراسة

يعتبر ضغط العمل من المشكلات الشائعة لدى العديد من المنظمات التي تحاول جاهدة لوضع حلول للتخفيف منها، والتي قد تؤثر في سلوك العاملين في المنظمة والعوامل السيكولوجية لديهم مما يعرقل أداءهم ويجعلهم غير قادرين على إبراز جهودهم وإظهار الجانب الإبداعي لديهم خلال القيام بوظائفهم.

وتكمن المشكلة في ضغوط العمل التي يواجهها الفرد وعدم قدرته على الإبداع في المنظمة ويرجع ذلك للفرد نفسه تم المنظمة وطبيعة العمل المتمثلة في طول ساعات العمل وحجم المهام وتعقيد الإجراءات والمركزية وبالتالي فإن المشكلة تكمن في محاولة الإجابة على السؤال الشمولي التالي: ماهي الآثار السلبية التي تحدثها ضغوط العمل على العاملين بالمنظمات ومدى تأثيرها على عملية الإبداع؟

3.1 فرضيات الدراسة

سيتم في هذه الدراسة اختبار أثر ضغوط العمل على الإبداع الإداري لدى الموظفين بديوان وزارة التخطيط (قيد الدراسة) وذلك من خلال الفرضية الرئيسية التالية:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والإبداع الإداري بوزارة التخطيط (قيد الدراسة).

4.1 أهداف الدراسة

- 1- وضع أسلوب معين لمواجهة الضغوطات وتوفير البيئة الملائمة للحد منها لدي الموظفين ومنع التراكمية في أداء الأعمال.
- 2- وضع إدارة مهتمة بالسلوك الإبداعي لدى الأفراد الذين يتمتعون بكفاءة عالية في تأدية وظائفهم.
- 3- وضع هيكلية لوصف الأعمال لدراية كل فرد بالأعمال المناطة به.
- 4- احترام الأفراد وتشجيعهم وتمييزهم لإنتاج الفرص لهم للمشاركة في إبداء رأيهم وقرارتهم وتحقيق النجاح داخل المنظمة وذلك كفييل بأن يبذلوا قصار جهدهم لفعل الأشياء على الوجه الأكمل.
- 5- تحويل العمل إلي شيء ممتع ليس كوظيفة وحسب، ويكون ذلك من خلال تحول النشاط لمسؤولية ومن مسؤولية إلى طموح لإظهار جوانب الإبداع لديهم.

5.1 أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من كونها تعالج موضوع الإبداع في وزارة التخطيط ومدى تأثيرها بالضغوط العمل التي يتعرض لها الموظف وخاصة في هذه المرحلة التي يحتاج لجهود كبيرة في ظل المعطيات والمتغيرات السياسية والأمنية التي تواجهها الوزارة ووضع التوصيات المناسبة الكفيلة بالتغلب على المشاكل وتذليل مسببات الضغوط وزيادة الإنتاجية مما يعكس أداء متميز لديهم .

حيث تتناول الدراسة ضغوط العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري لدى الأفراد العاملين في وزارة التخطيط وذلك لمواجهة آثارها السلبية وتعد هذه لدراسة مساهمة في إثراء المكتبة العربية الذي يعتبر إضافة عملية تساعد الباحثين في المجال لتقديم دراسة مماثلة على الجوانب الإيجابية لضغوط العمل في القطاعات الأخرى.

6.1 منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج (الوصفي التحليلي) المعتمد على دراسة العلاقات الارتباطية الذي يعد المناسب لأغراض هذه الدراسة. وذلك لتحديد تأثير ضغوط العمل على الإبداع الإداري واعتمدت الدراسة على مدخلين أساسيين من مداخل المنهج الوصفي وهما: المدخل الوثائقي من خلال البيانات المكتسبة المتمثلة في المراجع والدوريات ذات العلاقة بموضوع الدراسة. ومدخل البحث الميداني لجمع البيانات التي يركز إليها الجانب التطبيقي للدراسة وذلك من خلال تصميم استمارة استبيان لهذا الغرض.

7.1 مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين بديوان وزارة التخطيط (قيد الدراسة) أما عينة الدراسة فقد تم تصميم استمارة استبيان وزعت على عدد 45 من العاملين في ديوان وزارة التخطيط (قيد الدراسة).

8.1 مصطلحات الدراسة

أ- ضغوط العمل :

أختلف العديد من المفكرين وعلماء النفس في وضع مفهوم محدد ودقيق لضغوط العمل ويرجع ذلك بمدى ارتباط الضغوط بكثير من العلوم الأخرى سواء في علم الفيزياء أو الجغرافيا أو الأحياء أو غيرها وفي شخصية الفرد الذاتية وطريقة عمله ومن أهم هذه التعريفات ما يلي:

• تعريف (بئر ونيومن) :

الضغوط حالة نشأة عن تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد لكي تتغير حالته النفسية والبدنية بحيث يجبر على التحول عن ممارسته لعمله بصورة طبيعية. (حسين 1997،337)

• تعريف (بيم ألن):

الضغوط تنشأ من خلال تفاعل الفرد مع البيئة وتتمثل في أعباء العمل، الصراع الأدوار وفي شبكة علاقته مع الآخرين مثل الأصدقاء والأقارب وأفراد الأسرة. (هدى 10، 2004).

ب- الإبداع الإداري :

هو ابتكار آلية جديدة للعمل عن طريق التوظيف الأمثل للإمكانيات المتاحة من أجل الوصول للهدف بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن. (محمد وطارق 11، 2004)
يعرف أيضا بأنه التحسين الفائق في الاستراتيجيات أو الإجراءات أو السياسات وأدوات وأساليب العمل ومرجعتها من وقت إلى آخر لضمان جودة العمل. (محمد وطارق 11، 2004)

9.1 الدراسات السابقة

اطلع الباحثان على العديد من الدراسات التي تناولت ضغوط العمل والإبداع التي أجراها الباحثون في عدد من المنظمات الأمنية والحكومية وقطاع الاعمال وفيما يلي عرض لتلك الدراسات المرتبة على حسب التسلسل الزمني للأحداث الاقدم:

الدراسة الأولى: دراسة جبريل (2015م) وكانت بعنوان "أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي للعناصر الطبية المساعدة " دراسة تطبيقه في بعض المستشفيات العامة بمدينة مصراته. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي ببعض المستشفيات العامة ببلدية مصراته، وكذلك دراسة أثر الاختلافات الشخصية والوظيفية للعناصر الطبية المساعدة في مستوى الأداء الوظيفي في هذه المستشفيات.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة :

1-شعور الأفراد عينة الدراسة بضغوط العمل مرتفعة في المستشفيات محل الدراسة من خلال مصادر ضغوط العمل المختلفة(صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، بيئة العمل المادية، العلاقات في العمل).

2- شعور الأفراد عينة الدراسة بمستوى منخفض من الأداء الوظيفي للموظفين ببعض المستشفيات العامة بمدينة مصراته.

3- وجود علاقة ارتباط عكسية بين ضغوط العمل والاداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة المعامل الارتباط (-0.463) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

4- وجود علاقة تأثير قوية لضغوط العمل في الأداء الوظيفي.

5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية الأتية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

6- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية الأتية (الحالة الاجتماعية، مكان العمل).

الدراسة الثانية: دراسة القرشي (2010م) وكانت بعنوان " ضغوط العمل وأثرها في دوران العاملين بمراكز حرس الحدود بالمنطقة الشرقية " هدفت الدراسة إلى معرفة أهم مصادر لضغوط العمل ومستواها وأثرها في دوران العاملين في مراكز حرس الحدود بالمنطقة الشرقية وأهم الأساليب التي يتبعها العاملين لمواجهة هذه الضغوط وأجريت على عينة من الضباط والأفراد بلغ عددها (367) شخصا واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة على أهم النتائج التالية :

إن مستويات الضغوط لدى العاملين في المراكز الحدودية بالمنطقة الشرقية كانت بشكل عام متوسطة أهم المصادر للضغوط جاءت على الترتيب التالي (البيئة المادية -العبء الوظيفي - غموض الدور- العلاقات في العمل - المشاركة في صنع القرار - القيادة) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ودوران العمل مرتبة بالنقل أولا تم يليه الاستقالة وأخيرا التقاعد المبكر.

الدراسة الثالثة : دراسة الزعبي (2009) وكانت بعنوان " أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع دراسة تطبيقية في شركة الادوية الأردنية "هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والخصائص الديمغرافية واثر ذلك في تحقيق الإبداع لدي العاملين فضلا عن التعريف على مدى وجود تباين في مستوى الإبداع لدى العاملين يعزى الى الاختلاف في خصائصهم الديمغرافية أجريت الدراسة في شركات وصناعة الادوية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي التي تمثل مجتمع الدراسة وقد توصلت الدراسة الي النتائج التالية :

- وجود علاقة معنوية بين جميع الخصائص الديمغرافية والثقافية التنظيمية باستثناء الجنس والعمر.
- كما تبين أن هناك تأثيرا معنويا لكل من أبعاد الثقافة التنظيمية والخصائص التي تتحلّى بها المنظمة.

2 عرض وتحليل البيانات

1.2 اختبار صدق وثبات أداة الدراسة :

1.1.2 اختبار صدق أداة الدراسة.

أستخدم الباحثان صدق المحكمين :حيث قام الباحثان بإعداد الصورة المبدئية لعبارات استبيان الدراسة بعد الاطلاع على العديد من المراجع العلمية، والدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة الحالية. وذلك للتأكد من مدى ملائمة عبارات الاستبيان لمجتمع الدراسة وأن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه، وتجب عن أسئلة محاور الدراسة بالإضافة إلى مدى ملائمة معيار الإجابة المستخدمة للأسئلة الواردة في الاستبيان.

1.2.2 اختبار ثبات أداة الدراسة

استخدم الباحثان معادلة (ألفا كرونباخ)، وطريقة التجزئة النصفية على محاور الدراسة، وظهرت النتائج في الجدول التالي رقم (1).

جدول رقم (1) نتائج اختبار ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمحاور الدراسة

المجموع			عدد العبارات	المحاور
معامل الثبات سبيرمان براون	معامل الارتباط بيرسون	ألفا كرونباخ		
0.511	0.443	0.680	10	ضغوط العمل
0.756	0.608	0.706	10	الإبداع الإداري

يتضح من الجدول السابق رقم (1) أن معامل ثبات محاور الدراسة (معامل ألفا كرونباخ) قد تراوح بين (0.680، 0.706) لمختلف محاور الدراسة، ويتبين وجود علاقة ارتباط بين أجزاء محاور الدراسة، حيث تراوح معامل ارتباط بيرسون بين (0.443، 0.608)، كما إن معامل ثبات سبيرمان براون بين النصف الفردي والزوجي تراوح بين (0.511، 0.756)، وتعد هذه القيم عالية ومناسبة للتحقق من ثبات المقياس.

2.2 ترميز بيانات الدراسة

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدم الباحثان الطريقة الرقمية في ترميز البيانات، وبما أنه يقابل كل عبارة من عبارات المحاور الأساسية للاستبيان اختيارات وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي : (نعم - أحياناً - لا) فقد تم إعطاء كل من الاختيارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي : نعم (3) ثلاث درجات، أحياناً (2) درجتان، لا (1) درجة واحدة، واعتبر الوسط الحسابي مساوياً للرقم (2) باعتبار أن $2 = 3/(3+2+1)$ ، وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من (2) تعبر عن درجة موافقة متدنية، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها (2) تعبر عن درجة موافقة متوسطة، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أكبر من (2) تعبر عن درجة موافقة مرتفعة.

3.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من مفردات العينة التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على استخدام برمجية الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Social Sciences forStatistical Package" التي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS) الإصدار 26، وفي ما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي قام الباحث باستخدامها:

- معامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، معامل ارتباط سبيرمان براون.
- التوزيع النسبي، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري.
- إختبار t لعينة واحدة كأحد أساليب الإحصاء الاستدلالي، لإمكانية تعميم النتائج من العينة إلى المجتمع.
- معامل الإنحدار البسيط.

4.2 خصائص عينة الدراسة

جدول رقم (2) خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	الخصائص
60.0	27	ذكر	الجنس
40.0	18	أنثى	
100.0	45	المجموع	
15.6	07	أقل من 30 سنة	العمر
44.4	20	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
26.7	12	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
13.3	06	أكثر من 50 سنة	
100.0	45	المجموع	
8.9	04	الثانوية العامة فما دون	المؤهل الأكاديمي
26.7	12	دبلوم عال	
53.3	24	بكالوريوس أو ما يعادلها	
8.9	04	ماجستير	
2.2	01	دكتوراه	
100.0	45	المجموع	
8.9	04	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
15.6	07	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
42.2	19	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
33.3	15	من 15 سنة فأكثر	
100.0	45	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (2) الذي يوضح خصائص عينة الدراسة أنها تتميز بالآتي:

- أن نسبة الذكور 60.0%، ونسبة الإناث 40.0%
- أن نسبة 44.4% أعمارهم تتراوح (من 30 إلى أقل من 40 سنة)، ونسبة 26.7% أعمارهم تتراوح (من 40 إلى أقل من 50 سنة).
- أن نسبة 53.3% مؤهلهم بكالوريوس أو ما يعادلها، ونسبة 26.7% مؤهلهم دبلوم عالٍ.
- أن نسبة 42.2% سنوات خبرتهم (من 10 إلى أقل من 15 سنة)، ونسبة 33.3% سنوات خبرتهم (من 15 سنة فأكثر)

2 تحليل بيانات الدراسة

1.3 ضغوط العمل

جدول رقم (3) نتائج تحليل محور ضغوط العمل

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة			القيمة	محتوى الفقرة	ت
					لا	أحياناً	نعم			
4	0.000	42.055	0.457	2.867	02	02	41	ت	هل حجم العمل لديك أكثر مقارنة بزملائك داخل إدارتك؟	1
					4.4	4.4	91.1	%		
3	0.000	47.538	0.405	2.867	01	04	40	ت	برأيك هل مشاكلك الشخصية تؤثر سلباً في عملك؟	2
					2.2	8.9	88.9	%		
7	0.000	25.044	0.690	2.578	05	09	31	ت	هل غادرت يوماً العمل قبل نهاية الدوام؟	3
					11.1	20.0	68.9	%		
5	0.000	32.412	0.570	2.756	03	05	37	ت	هل لك معلومات عن طبيعة عملك بشكل دقيق؟	4
					6.7	11.1	82.2	%		
8	0.000	26.012	0.659	2.556	04	12	29	ت	هل العمل الذي تقوم به روتيني لا جديد فيه؟	5
					8.9	26.7	64.4	%		
10	0.000	26.669	0.626	2.489	03	17	25	ت	هل تعمل تحت سياسات وأهداف غير واضحة؟	6
					6.7	37.8	55.6	%		
6	0.000	27.071	0.650	2.622	04	09	32	ت	هل تواجه مشاكل في التعامل مع القيادات الإدارية؟	7
					8.9	20.0	71.1	%		
9	0.000	23.404	0.726	2.533	06	09	30	ت	هل النظام الإداري يعتبر متدني ولا يعالج المشاكل؟	8
					13.3	20.0	66.7	%		
2	0.000	60.975	0.318	2.889	00	05	40	ت	هل ترى أنك تحقق أداء فعالاً وأنك على علم تام فيما هو مطلوب منك تحقيقه؟	9
					00.0	11.1	88.9	%		
1	0.000	78.004	0.252	2.933	00	03	42	ت	هل تتوفر لديك الراغبة الحقيقية والإرادة المطلوبة للأداء الفعال في وظيفتك الحالية؟	10
					00.0	6.7	93.3	%		
	0.000	64.097	0.2835	2.708	الدرجة الكلية حول محور ضغوط العمل					

من الجدول رقم (3) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (ضغوط العمل) جاءت كلها أكبر من 2 (المتوسط الافتراضي للمقياس الثلاثي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (2) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود ضغوط للعمل، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

2.3 الإبداع الإداري

جدول رقم (4) نتائج تحليل محور الإبداع الإداري

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة إختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة			القيمة	محتوى الفقرة	ت
					لا	أحياناً	نعم			
1	0.000	15.328	0.661	1.511	26	15	04	ت	لا تعاني من عدم التجديد والروثين الممل في العمل	1
					57.8	33.3	8.9	%		
10	0.000	16.114	0.490	1.178	39	04	02	ت	مناخ العمل داخل الوزارة يحفزك على الإبداع والتجديد	2
					86.7	8.9	4.4	%		
7	0.000	14.750	0.596	1.311	34	08	03	ت	الأشخاص المبدعون لا يوجد عائق أمامهم داخل الوزارة	3
					75.6	17.8	6.7	%		
4	0.000	13.202	0.723	1.422	32	07	06	ت	وظيفتك تحدد المسار للتطور المهني خلال المستقبل	4
					71.1	15.6	13.3	%		
9	0.000	15.754	0.539	1.267	35	08	02	ت	الإدارة المختصة بك لها علم بكل ما تقوم به من أعمال إدارية متميزة	5
					77.8	17.8	4.4	%		
8	0.000	15.759	0.549	1.289	34	09	02	ت	هناك نوع من الدعم داخل الوزارة من قبل الإدارة المختصة للأشخاص المبدعين	6
					75.6	20.0	4.4	%		
6	0.000	14.832	0.603	1.333	33	09	03	ت	بالإدارة المختصة داخل الوزارة له القدرة على طرح عدد من الأفكار الجديدة لاساليب العمل	7
					73.3	20.0	6.7	%		
5	0.000	13.659	0.688	1.400	32	08	05	ت	كموظف داخل الوزارة ترى نفسك أنك شخص مبدع وتتمتع بقدرة على الابتكار في عملك	8
					71.1	17.8	11.1	%		
2	0.000	16.192	0.626	1.511	25	17	03	ت	زملائك الموظفون الذين تعمل معهم لديهم القدرة على إنجاز أعمالهم بكل تميز وجدارة	9
					55.6	37.8	6.7	%		
3	0.000	14.702	0.659	1.444	29	12	04	ت	تمنحك الإدارة المختصة بالوزارة فرصة لتقديم أفكارك وإبداعاتك لتحسين وتطوير جودة العمل	10
					64.4	26.7	8.9	%		
	0.000	28.354	0.3233	1.366	الدرجة الكلية حول محور الإبداع الإداري					

من الجدول رقم (4) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (الإبداع الإداري) جاءت كلها أقل من 2 (المتوسط الافتراضي للمقياس الثلاثي) أي أنها في اتجاه قلة الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أقل من (2) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة موافقين على وجود انخفاض في مستوى الإبداع الإداري، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

3.3 اختبار فرضية الدراسة

اختبار الفرضية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على الإبداع الإداري.
لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير دال إحصائياً (الضغوط العمل) كمتغير مستقل على (الإبداع الإداري) كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (5) يبين ذلك.
الجدول رقم (5) تحليل الانحدار الخطي لإيجاد تأثير ضغوط العمل على الإبداع الإداري

مستوى المعنوية المشاهد p-value	قيمة (F)	معامل التحديد (R2)	معامل الارتباط الثنائي (R)	البيان
0.000	39.274	0.477	(-) 0.691	تأثير ضغوط العمل على الإبداع الإداري

من الجدول رقم (5) يتضح أن قيمة معامل الارتباط الثنائي يساوي (-0.691)، وهذا يدل على أن العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري علاقة عكسية، كما أن معامل التحديد (R2) يساوي (0.477)، مما يعني أن ضغوط العمل مسؤول عن تفسير (47.7%) من التغيرات التي تحدث في الإبداع الإداري، وهناك ما نسبته (52.3%) يرجع لعوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث إن قيمة (F) المحسوبة تساوي (39.274) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عن مستوى معنوية (5%) ودرجات حرية (01) (43) التي تساوي (3.84)، وبما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالدراسة، مما يعنى إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك إمكانية تعميم النتائج على المجتمع محل الدراسة، أي أن ضغوط العمل (المتغير المستقل) له القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغير في الإبداع الإداري (المتغير التابع) مستقبلاً.

وبناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار صحة الفرضية باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، لذلك فإن المعادلة التي تمثل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع تكون على الشكل التالي :

$$\text{المتغير التابع} = \alpha + \beta_1 x_1 + \text{الخطأ العشوائي}$$

حيث :

α تمثل قيمة ثابتة، β = ميل الخط المستقيم (معامل الانحدار). x = المتغير المستقل.

الجدول (6) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر ضغوط العمل على الإبداع الإداري

المتغير المستقل	معامل الإنحدار β	الخطأ العشوائي	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الثبات	3.501	0.126	-0.691	-6.267	0.000
ضغوط العمل	-0.788				

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير المستقل (ضغوط العمل)، والمتغير التابع (الإبداع الإداري) يمكن تمثيلها بالمعادلة التالية :

$$\text{الإبداع الإداري} = 3.501 - (0.691 \times \text{ضغوط العمل}) + 0.126$$

أي أن هناك أثراً للمتغير المستقل (ضغوط العمل) في المتغير التابع الإبداع الإداري، حيث بلغت قيمة معامل (Beta) (-0.691) وبدلالة قيمة (t) المحسوبة (-6.267) بمستوى دلالة محسوبة (0.000) وهو أقل من مستوى قيمة الدلالة الإحصائية المعتمد بالدراسة (0.05). وبناء على نتائج الاختبارات الإحصائية السابقة للفرضية يتم قبول الفرضية التي تنص على وجود أثر دال إحصائياً لضغوط العمل على الإبداع الإداري.

4 النتائج والتوصيات

من خلال استعراض الانتاج الفكري المنشور في مجال موضوع الدراسة، والاستنتاجات العملية المنبثقة من الدراسة توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات على النحو التالي:

1.4 الاستنتاجات

وكانت الاستنتاجات التي توصل إليها الباحثان كالآتي:

- 1- اغلب الموظفين يكون لديهم حجم العمل أكبر مقارنة بزملائهم.
- 2- ضعف وتدني الرقابة مما يجعل أغلب الموظفين في حالة لا مبالاة حيث يخرجون قبل نهاية الدوام الرسمي .
- 3- الروتين الممل الذي يعاني منه الموظفين داخل المنظمة يجعلهم أكثر عرضة للضغوط مما يدفعهم إلى عدم القدرة على الإبداع.

- 4- يواجه الموظفون مشاكل في التعامل مع القيادات مما يمنعهم من إبداء آرائهم وأفكارهم المتميزة والتي قد تعود بالفائدة للمنظمة.
- 5- النظام الإداري داخل المنظمة يعتبر نظام متدني وغير قادر على معالجة المشاكل بكفاءة وفاعلية مقارنة بغيرها من المؤسسات.
- 6- أغلب الموظفين لديهم الرغبة في تحقق أداء فعال داخل المنظمة ويرون في أنفسهم القدرة على الإبداع ولكن المنظمة غير مهيئة لهم المناخ المناسب والفرص المتاحة لتشجيع الموظفين عن العمل والإبداع.
- 7- وجود عائق بين الأشخاص المبدعين داخل المنظمة.
- 8- بعض الوظائف لدى الموظفين مرنة وقادرة على التطوير ولكن النظام الإداري جعلها في حالة جمود ولا تدعم القدرات الإبداعية.
- 9- هناك غياب جزئي لنظام الحوافز والمكافآت في العمل.

2.4 التوصيات

ومن أهم التوصيات ما يلي :

- 1- العمل على تعميق حالة الانسجام والتفاهم بين الإدارات العليا والعاملين وتفعيل مفهوم العلاقات الإنسانية.
- 2- توافر برامج تدريبية كفؤة تؤهل الأفراد لامتلاك مهارات التعامل مع التغيير والتكيف معه
- 3- وضع نظام خاص يهتم بإدارة ضغوط العمل للتقليل منها لدى الأفراد.
- 4- تشجيع القدرات الإبداعية وتحفيزها ومساندتها والتسامح مع الأخطاء ومساعدتهم في التغلب على خوفهم من الفشل وتطور ثقافة المنظمة والتشجيع للخوض في المخاطر الذكية التي تساعد في الإبداع بشكل دائم.
- 5- منح فرص للموظفين لإدراك أخطائهم ومحاولة تجنبها وتحقيق ما يهدفون إليه من ترقية واعتلاء السلم الوظيفي والحصول على التعويضات والمكافآت المجزية.
- 6- وضع قواعد ونظم ثابتة للعمل للقضاء على المشاعر السلبية لدى الموظفين مما يحفزهم على زيادة إنتاجيتهم في العمل وشعوره بأن عمله لم يذهب سدى.
- 7- العمل على تنمية الإبداع وبيئته داخل الوزارة.

5 المراجع

أولاً: الكتب.

- 1- أحمد محمد عبدالخالق، الآثار السلبية للعدوان العراقي على الكويت، الكويت : عالم الفكر 1993.
- 2- بطرس السبتاني، محيط المحيط، المجلد الثاني، بيروت : مكتبة لبنان، 1870.
- 3- حسين الجريم، السلوك التنظيمي لسلوك الأفراد في المنظمات، الأردن : دار الورق، 1997.
- 4- خضير كاظم، موسي سلامة اللوزي، وإنعام الشهباني الفريجات، السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة، الأردن : دار للنشر والتوزيع، ط1، 2009م.
- 5- شريف غياض وأسماء الأحرش، الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، عنابة : دار القصة، 2010م.
- 6- هدي عاصم خليفة، نوعية الحياة وعلاقتها بالضغوط المرأة العاملة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة، كلية الآداب 2004م.
- 7- محمد أكرم العدلوني، طارق محمد السويدان، مبادئ الإبداع، دار الأثرء، عمان : 2004 م.
ثانياً: الرسائل العلمية.

- 1- أكثم الصرايرة، العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، رسالة ماجستير، 2013م.
- 2- الفياض محمود، أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية الجامعة الأردنية: رسالة ماجستير 1995 م.
- 3- علي النوشان، ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، دراسة مسحية على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية والمدينة، رسالة ماجستير، المجلد ص115، الرياض :أكاديمية نايف للعلوم العربية، 2004م.

ثالثاً: المجلات.

- 1- عويد المشعان، مصادر الضغوط المهيمنة لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية والجسمية، مجلة العلوم الاجتماعية تحرير العدد الأول، الكويت : جامعة الكويت، 2000م