المهمات وأثرها على السلوك الإبداعي لدى العاملين
(دراسة ميدانية بالتطبيق على الشركات الصناعية النفطية الليبية)
عبد الرزاق الطاهر خليفة الفراح

الملخص:

تمثل مشكلة الدراسة في انخفاض مستوى السلوك الإبداعي لدى كافة العاملين في الشركات الصناعية النفطية الليبية، وبالتالي هدف الدراسة إلى التعرف على أثر المهام على السلوك الإبداعي في الشركات الصناعية النفطية الليبية، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة متقدمة وجود علاقة معنوية ذات دلالات إحصائية بين المهام والسلوك الإبداعي لدى العاملين، وجاء أهم التوصيات بأنها يجب على الإدارة العليا في الشركات الصناعية النفطية الليبية أن تعطي مزيداً من العناية والاهتمام بالمهام والأنشطة، بحيث تكون من ضمن سياساتها وبرامجها وخططها.

Abstract:

The study problem in the lower level of creative behavior of all employees of industrial companies oil Jamahiriya, and therefore the study aimed to identify the impact of tasks on the creative behavior in the petroleum and industrial companies Jamahiriya, the study reached the conclusion that the existence of a statistically significant correlation between the tasks and creative behavior among workers, the most important recommendations came as should the senior management of industrial companies Libyan oil to give more attention to the tasks and activities of care, so they are among the policies, programs and plans.
الجزء الأول: منهجية الدراسة

مشكلة الدراسة:
تسعى جل الشركات الصناعية النفطية الليبية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المختلفة والمتنوعة لأجل إحداث التغيير في المهام والأنشطة وتوجيه حجم المسؤوليات المناسبة التي بدورها تشجع على تفعيل مستوى السلوك الإبداعي ويساعد على تعظيم الإنتاج والمنافسة التي تضمن التطور الذاتي لدى العاملين، وفي نفس الوقت يرفع من مستوى رضاهم الوظيفي ويخلق نوعاً من التحدي لديهم ويعززهم على الإنجاز والإبداع.
وعليه يمكن للباحث القول بأن مشكلة الدراسة تبرز في انخفاض مستوى السلوك الإبداعي لدى كافة العاملين في الشركات الصناعية النفطية الليبية وأنه يمكن معالجة هذا الانخفاض من خلال أحداث التغيير في المهام والأنشطة.

فرضية الدراسة:
لا يوجد أثر معنوي للتغيير المهام على السلوك الإبداعي لدى العاملين في الشركات الصناعية النفطية الليبية.

أهمية الدراسة:

1- الأهمية العلمية:
- استمرار اهتمام كل من الأكاديميين والباحثين بموضوعات التغيير المهام والأنشطة والسلوك الإبداعي لدى العاملين.
- تساهم هذه الدراسة في معرفة أهمية المهام والأنشطة في تنشيط وتحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين.

2- الأهمية التطبيقية:
- تعتبر الشركات الصناعية النفطية الليبية وهي مجال تطبيق هذه الدراسة من القطاع النفطي الحيوي الذي تعتمد عليه البلاد في كل الجوانب الاقتصادية حيث يشكل (95%) من الصادرات للبلاد وبلغ احتياطي ليبيا
من النفط الخام حوالي 48.01 مليار (1) وبلغ احتياطي الغاز الطبيعي 54.54 مليار متر مكعب خلال سنة 2013.

- إن إدارة الشركات الصناعية النفطية الليبية وما تتطلبه من وجود إدارات فنية وإدارية متشعبة تتطلب كودر بشرية متميزة وقائرة على إحداث التغيير في المهام والأنشطة وذلك لوجود أعداد بالمئات أو الآلاف من العاملين في هذه الشركات.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع المهام والأنشطة في الشركات الصناعية النفطية الليبية.
2. التعرف على واقع السلوك الإبداعي لدى العاملين في الشركات الصناعية النفطية.
3. التعرف على أثر المهام على السلوك الإبداعي في الشركات الصناعية النفطية الليبية.

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

المقدمة:

بالموصف المهام والأنشطة في السنوات الأخيرة اهتم الباحثين والدارسين في مجالات الإدارة كليا، وذلك لما له من أهمية كبيرة في التأثير في سلوك العاملين ومن ثم أداء الشركة، والشركات تختلف عن بعضها في تحديد المهام وحجم المسؤوليات التي تحكم طريقة العمل وعادة يشمل التغيير في الواجبات والأعمال أو الأنشطة أو دمج أنشطة مع بعضها أو حتى إلغاء أعمال قادمة، والتغيير في السياسات المتبعة في الشركة أو تعديلها أو إلغائها، كما يشمل التغيير في طرق وإجراءات العمل كتبيل التعقيدات في إجراءات أو تغيير الطرق التي ينفذ بها العمل لضمان الدقة والسرعة والسهولة في تنفيذ الأعمال.(1)

يشمل التغيير سياسات الشركة التي تمكن الشركة من إنجاز أهدافها الجزئية والمرحلية، ويشمل أيضا كل ما يتعلق بتصميم الوظيفة وتحديد طريقة أداء العمل،

(*)
نوع أنواع الأنشطة والمهام، وكذلك تغير حجم المسؤوليات والصلاحيات، والأدوات والأساليب المستخدمة في الأداء وطبعة العلاقات الموجودة في الوظيفة، وشكل الظروف العمل المحيطة، إضافة إلى إحداث التغيير في إجراءات وأساليب العمل يؤدي إلى تغيير في تقبل السياسات المحددة وتغيير في درجة مرونة ونشاط

وتفاعل إجراءات وأساليب العمل المختلفة.

ويؤدي (جاد الروي، 2009) أن مفهوم تحليل الوظيفة هو عبارة عن تحديد وتقييم البيانات والمعلومات والمرتبطة بوظيفة محددة أي أن تحليل الوظيفة يتضمن تحديد المهام التي تشكل الوظيفة والمهام اللازمة لها وأيضًا تحديد المعرفة والقدرات والمسؤوليات المطلوبة توافرها فين يتم تحمل مسؤولية أداء الوظيفة بنجاح.

هويلريغ (1998) أن المؤشرات تحليل الوظيفة تتمثل في:

1- تتضمن المهام فهي الدرجة التي يتطلب فيها العمل يستخدم العامل مجموعة من المهارات أو المهارات حتى يمكنه إنجاز عمله بشكل سليم.

2- أهمية العمل حتى يشير إلى مدى تأثير العمل على الآخرين سواء على المستوى الداخلي أو المستوى الخارجي للشركة.

3- التحقق من هوية العمل وتعيين إنتاجية العمل كوحدة واحدة من البداية حتى النهاية، مع وضوح طبيعة المخرجات.

4- الاستقلالية وتعبير عن مقدار الحرية في التصرف والمحاسبة لدى العاملين على تحديد كيفية إنجاز العمل.

5- التغذية العكسية وتعيين الدرجة التي يستطيع فيها العمل أن يوفر للعامل معلومات واضحة ومباشرة عن مستوى أدائه ونتائج عمله.

6- وعرف أيضاً (بذي، 1984) بأن تعمير التحليل الوظيفي بأنه هو عملية تخصص الأفراد ومزاولتهم لأداء عمل أو وظيفة معينة دون غيرها في التخصص.

مما يؤدي إلى تثبيت المعرفة والمهارات ورفع مستوى كفاءة العامل إلى المستوى المطلوب.
ويخلص الباحث أن التغيير في المهام يلعب دوراً هاماً في فعالية الشركة.
وفي حياة العامل نفسه من خلال تحليل الوظيفة التي يتم فيه توزيع وتحديد المهام التي تساعد على زيادة الأداء، الذي يترتب عليه زيادة في الإنتاج وتخفيف التكاليف والوقت وزيادة في الإبداع والتميز والتنافس.

العلاقة بين المهام والسلوك الإبداعي:
تشكل الأعمال التي يؤديها العاملون في أي منظمة لبنات هامة في الهيكل التنظيمي للمنظمة، ومن الأمورية يمكن أن يستطيع الأعمالون أداء أعمالهم بكفاءة وفعالية، وما يساعد على تحقيق ذلك التصميم المناسب لذلك الأعمال، ويقصد بتصميم الأعمال عملية تقرير واجبات وسلطات كل عمل، أي تحديد مجموعة المهام التي يجب أداؤها بواسطة الأفراد العاملين.

إن تصميم العمل هو العملية التي يتم من خلالها تحديد خصائص العمل وسماته، فعن طريق التصميم يتم التركيز على الوظيفة باعتبارها الخليه الرئيسية في الشركة، وجمع الوظائف ظهر ما يسمى بهيكل الأعمال أو الوظائف ومن هنا يتطلب التغيير في محتويات الأعمال أو الوظائف الفردية تبسيط وتطوير إجراءات ومستويات العمل والصلاحيات والسلطات، وأنظمة المتابعة وتقديم الأداء، ونظام التحفيز وغيرها من الأنظمة الداخلية وهناك عدة مداخل لتصميم العمل منها التدريب الوظيفي والتكتير الوظيفي والإشراء الوظيفي وهذه كلها تؤدي إلى زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية التي تسعي إليها الشركات في وقتنا الحاضر، والذي يتعلق بالعمل والنشاط الذي يمارسه الأفراد بالتنظيم والذي قد يتطلب التركيز على دافعية الأفراد وتنوع مهاراتهم والمهمة المسندة إليهم وحيوية المهام واستقلالية العمل كلها تدخل في تصميم الوظائف وتوصيفها.

ويعتبر تصميم العمل هو أحد الأساليب التي تؤدي إلى الإشارة الوظيفي الذي يساهم في دعم السلوك الإبداعي من خلال تنويع أكبر في محتويات الأعمال ومستوى أعلى من المعرفة والمهارات كما يتميز الأفراد فيه بقدر أكبر من الاستقلالية والمسلولية في مجالات التخطيط والتوجيه والرقابة على أدائهم إضافة إلى...
المهام وأثرها على السلوك الإبداعي لدى العاملين (دراسة ميدانية بالتطبيق)

عبد الرزاق الطاهر خليفة الفراح

- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- تباعد في فعالية ونجاح برامج تطوير القوى العاملة والتدريب الأمثل.
- المساعدة في إعداد الهيكل التنظيمي على أسم وموارد دقيقة.
- العمل على تقييم أداء وفترات الأفراد العاملين.
- تساعد على معرفة قدرات ومهارات وسلوكيات العاملين الإبداعية.
- تساعد على تحديد متطلبات العمل المناسبة.
- تساعد في تحديد فئات الرواتب والأجور.

وقد أكدت دراسة (السالم 1995) (xi) على تشخيص واقع تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين والعلاقة بينهما من دراسة أبعاد السلوك الإبداعي المتصلة في ساحة الانتصارات، وحل المشاكل، وتنسيق التغيير، والموافقة وتتحمل المخاطرة، وتشجيع الإبداع، وبهذا توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين متغيرات تصميم العمل وتغيرات السلوك الإبداعي، وقد أشارت أيضاً دراسة (Taeshik 2016) (xii) إلى أن المهام ومستوى الوظيفة المصممة للعاملين لها علاقة كبيرة في خلق وتوليد أفكار وأساليب جديدة وسرعة في حل المشاكل باتخاذ القرار وتنفيذ التغيير الذي يترتب عليه زيادة في الربحية وتخفيف في التكاليف وارتفاع في الإنتاج وهذا سبب المهام التي كانت مناسبة لوظائف العاملين وتماشيها مع قدراتهم الذاتية، وفي السياق نفسه أكدت دراسة (الثابة، 2009) (xiii) أن تصميم العمل عندما يكون على شكل فرق له أثر كبير في السلوك الإبداعي، فمن خلال هذه الفرق يمكن أن يكون الفرق من توليد أفكار وأساليب جديدة في حل المشاكل واتخاذ القرارات فيها.

Hyundiamother

والجدير بالذكر أن نجاح شركة هيونداي (xiv) company كان من خلال إيجاد وصف لوظيفة العامل في الشركة من حيث الاستقطاب والتحسين وتخفيف عدد ساعات العمل وتحسين جودة
الحياة وهذا أمر جعل من الشركة متميزة في التنافس والإبداع والتجديد والابتكار.

وفي السياق نفسه إن التميز والإبداع والابتكار الذي حصلت عليها شركة Toshiba توشيبا كان من إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتنميش مع طموحات ومهارات العاملين وإحداث نوع من التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين الأمر الذي تربت عليه الرضا الوظيفي للعاملين.

ويخلص الباحث مما سبق إلى أن المهام تعتبر أحد المتغيرات أو العوامل المؤثرة في السلوك الإبداعي للعاملين فكلما كانت المهام مناسبة كان لها الأثر الأكبر في سلوكيات العاملين الإبداعية.

الجزء الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة

متغيرات الفروض وكيفية قياسها:

وبين الجدول التالي متغيرات الفرض وكيفية قياسه

جدول رقم (1)

متغيرات الفرض وكيفية قياسه

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير المتضمن</th>
<th>المتغير المستقل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>السلوك الإبداعي:</td>
<td>المهام:</td>
</tr>
<tr>
<td>- تشجيع الإبداع وتوليد أفكار جديدة.</td>
<td>- نوع الأنشطة والمهام.</td>
</tr>
<tr>
<td>- القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرار.</td>
<td>- حجم المسؤوليات والصالحات.</td>
</tr>
<tr>
<td>- القدرة على المجازفة والمخاطر.</td>
<td>- تنوع المهارات.</td>
</tr>
<tr>
<td>- القدرة على التغيير.</td>
<td>- أهمية العمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>- القدرة على سعة الاتصال والتفاعل.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
مجتمعاً: يمثل مجتمعاً للدراسة في جميع الاعمالين: (مدرس، ورؤساء أقسام وموظفين في جميع المستويات الإدارية في الشركات الصناعية النفطية الليبية التي تقع إدارتها الرئيسية في منطقة طرابلس والعملاء فيها ونالح عددها (3). ولقد اختار الباحث هذا المجتمع للدراسة الميدانية نظراً لقرب مجتمع الدراسة من محل إقامة الباحث، وأيضاً لعمال الزمن المحدد للدراسة، ونظراً لتمثيل مجتمعاً للدراسة للقاع الصناعي النفطي الليبي، حيث إن هذه الشركات تخضع لنفس القوانين والتشريعات والظروف والأوضاع البنىية والإدارية على مستوى الدولة، وفاضلاً كما يقدم من سلع وخدمات وما يوفره من فرص عمل للأعداد من شرائح المجتمع.

عينة الدراسة: قام الباحث باستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية، حيث تم اختيار عينة الدراسة بناءً على إمكاني عدد الاعمالين في الشركات الصناعية النفطية الليبية (قيد الدراسة) والذي بلغ عددهم (9633) مفردة، وتم تحديد حجم العينة الخاص بهم حيث كان (370) فمفردة، طبقاً للمعادلة التالية: 

\[ n = \left( \frac{1 - \frac{Q}{C^2}}{1 - \frac{Q}{C^2}} \right) \times \left( \frac{D - 1}{D - 2} \right) \]

حيث إن:

\( n \): حجم العينة

\( C \): نسبة ترتاح بين الصفر والواحد ونفترضها (0.5).

\( Q \): عدد أفراد المجتمع الكلي.

\( D \): نسبة الخطأ المسموح به ونفترض أنها (0.05).

\( D.m \): الدرجة المعيارية وهي تساوي 1.96 عند معدل ثقة 95%.
وقام الباحث بتجميع الاستمارات الموزعة والبالغة (370) استمارة، واستبعد الاستمارات غير قابلة للتحليل وعددها (45) استمارة، ليكون عدد الاستمارات القابلة للتحليل، ونسبة الاستجابة، كما هي موضحة بالجدول التالي رقم (2).

جدول رقم (2)
حجم المجتمع وعينة الدراسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>نسبة استجابة الاستمارات</th>
<th>عدد الاستمارات الموزعة للتحليل</th>
<th>عدد الاستمارات القابلة للتحليل</th>
<th>حجم عينة الدراسة</th>
<th>حجم المجتمع المجتمعي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>88%</td>
<td>325</td>
<td>370</td>
<td>370</td>
<td>9633</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الجدول من اعداد الباحث.
وأما الجدول التالي رقم (3) يبين توزيع الاستمارات على الشركات الصناعية النفطية الليبية كما يلي:

جدول رقم (3)
توزيع عينة الدراسة الرئيسية على الشركات الصناعية النفطية الليبية (قيد الدراسة)

<table>
<thead>
<tr>
<th>حجم العينة لكل طبقة</th>
<th>نسبة الطبقة في المجتمع (xvi)</th>
<th>حجم الطبقة (الطبقات)</th>
<th>اسم الشركة (الطبقات)</th>
<th>ت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>130</td>
<td>35%</td>
<td>3321</td>
<td>شركة الراوية لتكرير النفط</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>159</td>
<td>43%</td>
<td>4190</td>
<td>شركة الواحة للنفط والغاز</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>81</td>
<td>27%</td>
<td>2122</td>
<td>شركة مليته للنفط والغاز</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>370</td>
<td></td>
<td>المجموع 9633</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجلة العلمية للدراسات التجارية والبينية
العدد الأول 2017
المجلة الثامنة
الجدول من إعداد البحث:

ولقد اُخْتَرَ البَاحِث عَيْنَة الْعَدْرَة بِالْطُرْقِيَة العُشْوَانِيَة الْطَبْقِيَة نِظَرًا
لِلْأَسْبَاب التَّالِيّة.

١- مجَمَع العَالَمِين غَيْر مَتِجَانِس، حِيْث يَضُم مَجمَعَة مِن العَالَمِين الذِّين
تَخْتَفِي تْحَصِصَاتِهِم وْمُؤَلَّاتِهِم وْدِرْجَاتِهِم الْعَلْمِيَة وَالْوَظَيفِيَة.
٢- يُوجِد إِسْتَطَار كَامِل غَيْر مِتَقَاد مِلْفَرِدَات مجَمَع الْعَدْرَة حَيْثْ يُوجِد بَسَلاط
الشُّرَكَات الصَّناعِيَة النَّفَطِيَة (قِيد الْعَدْرَة) كَشْف بِأَسْمَاء وْعَنَاوِن العَالَمِين.

طرق جمع البيانات:

قَام البَاحِث بِإِعْدَاد وَتَصْمِيم قَائِمَة اُسْتَقْسَامٍ تُوجِيهِبَا إِلَى جَمِيع العَالَمِين
في الْشُّرَكَات (قِيد الْعَدْرَة)، بِالْإِضْافَة إِلَى الْقِيَام بِبَعْض الْمَقَابِلَات الْضَّرْقِيَة مَع
بَعْض العَالَمِين فِي جَمِيع الْمُسْتَوِيَات الإِدارِيَة وَالمَتَمثِلِيَن فِي (مَدِرَاء الإِدَاْرَة العَلْيَا،
وْمَدِرَاء الْإِدَاْرَات، وَروَاضِ الأَقْسَام، وَالْعَالَمِين).

أساليب التَّحلِيل الإِحْصائي:

بعد الانتهاء مِن جَمع البيانات تم الاستعانة بالحاسِب الأَلْي وَاعِلَامَاد عَلَى
بُرُنْام ١٧ لِتَفْرِيغ الْبَيَانَات وَجَدُولَتِها وَإِجْرَاء التَّحلِيل الإِحْصائي المَناسب
لِتَحْلِيل الْبَيَانَات وَلاِخْتِيَار صحة فَروض الْعَدْرَة، تُتَنَبِّل ذَلِك تَطْبِيق بَعْض أساليب
الإحصاء الوَصِفي وَالإحصاء التَّحلِيل كَالآتَي:

١- الإحصاء الوَصِفي:

تَم الْعَتْمَاد عَلَى الإحصاء الوَصِفي وَكِل مِن الْوُسْط الحَسَايِبِي وَالْإِنْحَرَاف
المعِيَاري لِتَوْصِيف مَتَغيَّرات الْعَدْرَة مِن خَلِل الْبَيَانات الَّتِي تم جَمَعُها
(Cron Bach’s Alpha) وَكَذَا تَم الْعَتْمَاد عَلَى مَعَالِم الْفَا كُروْنِبَاخ
وَلِيْس يُشْتَخَذ لْقِيَاس مَدُى الْصَّدِق وَالْثِّبَات الْأَسْلَنِة الْمَوْجُودَة فِي الْإِسْتَقْسَام
وَكَذَا التَّأكِد مِن مَدُى أَهمَيَة هَذِه الأَسْلَنِة فِي التَّحْلِيل.

٢- الإحصاء الْإِسْتَدَلَالِي:

حِيْثْ اُخْتَرَ البَاحِث عَلَى تَحْلِيل بَيَانات الْعَدْرَة عَلَى أَساليب الإحصاء
التحليلى لِتَغْيِب عَلَى إِثَاب صحة الفَروض.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط واختبارات المعنوية: وهو أسلوب يستخدم لمعرفة العلاقة وكذلك حجم التأثير لمتغير واحد يسمى متغير مستقل على متغير وحيد يسمى المتغير التابع وذلك بطرق

المربعات الصغرى العادية (OLS) Ordinary Least Squares

ما هي درجة موافقتك على الأنشطة التالية والتي تعكس واقع المهام في الشركة التي تعمل فيها؟

يوضح الجدول التالي رقم (4) عرض الإحصائيات الوصفية المتمثلة في الأوساط الحسابية. وانحرافاتها المعيارية وترتيب الأهمية وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (4) الأهمية النسبية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل (التغيير في المهام)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفترة</th>
<th>ت</th>
<th>المهام</th>
<th>المهام</th>
<th>المهام</th>
<th>المهام</th>
<th>المهام</th>
<th>المهام</th>
<th>المهام</th>
<th>المهام</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تسمى الشركة إلى تغيير كل ما يتعلق بتصميم الوظيفة.</td>
<td>1</td>
<td>2.7</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
</tr>
<tr>
<td>تعمل الشركة على تقديم طريقة أداء العمل.</td>
<td>2</td>
<td>3.77</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
</tr>
<tr>
<td>تعمل الشركة على تغيير نوع الأنشطة والمهام المنددة إلى العاملين.</td>
<td>3</td>
<td>2.64</td>
<td>3.26</td>
<td>3.26</td>
<td>3.26</td>
<td>3.26</td>
<td>3.26</td>
<td>3.26</td>
<td>3.26</td>
</tr>
<tr>
<td>تقوم الشركة بتقديم للسلطة بشكل يمثل في حجم المستويات.</td>
<td>4</td>
<td>4.77</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
<td>3.92</td>
</tr>
</tbody>
</table>
المهام وأثرها على السلوك الإبداعي لدى العاملين (دراسة ميدانية بالتطبيق)
عبد الرزاق الطاهر خليفة الفراح

| الجملة | الصلاحيات | عدد المشاركين | النسبة (%) | الإعداد | الإعداد
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>٥</td>
<td>تسعى الشركة إلى تغيير شكل ظروف العمل المحيطة.</td>
<td>٥٤٠٩٨ *</td>
<td>٤٩١٧</td>
<td>٣٩٦٧</td>
<td>١٠٧٦</td>
</tr>
<tr>
<td>٦</td>
<td>تسعى الشركة إلى التغيير في الأساليب المتبعة في تقييم الأداء.</td>
<td>٥٢٤٣ *</td>
<td>٦١٦٢</td>
<td>٤٢٥٦</td>
<td>١١١٥</td>
</tr>
<tr>
<td>٧</td>
<td>إن تطبيق إجراءات وسياسات العمل بالشركة الإن تزال رضا واستحسان العاملين.</td>
<td>٤٧٥٥ *</td>
<td>١٢٣٩</td>
<td>٣٨٥٢</td>
<td>٩١١٣</td>
</tr>
<tr>
<td>٨</td>
<td>تشجع الشركة قوانين اتصال المباشرة والإيجابية بين مختلف إدارتها.</td>
<td>٥٥٣٨ *</td>
<td>٣٨٤٩</td>
<td>٣٩٦١</td>
<td>١٠٩٤</td>
</tr>
<tr>
<td>٩</td>
<td>(الإبداع في المهام).</td>
<td>٥٣٤٠ *</td>
<td>٧٦٨١</td>
<td>٣٩٢٤</td>
<td>٧٨٧٢</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: إعداد الباحث من خلال التحليل الإحصائي الوصفي.

ويتضح من الجدول السابق (٤) ما يلي:

١. كانت أكثر الفقرات أهمية في مدي وجود التغيير في المهام "من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة" في البدء الرابع والخامس بالتغيير في المهام في الشركات الصناعية النفطية الليبية. هي "تشجع الشركة قوانين الاتصال المباشرة والإيجابية بين مختلف إدارتها" والتي احتلت المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية والتي بلغت (٣٥.٣٩٪) وبمتوسط حسابي (٢٧٧) وانحراف معياري (١.٤٩).

٢. كانت أقل الفقرات أهمية في مدي وجود التغيير في المهام "من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة" في هذا البدء. هي "تسعي الشركة إلى التغيير في الأساليب المتبعة في تقييم الأداء" فقد جاءت في الترتيب الثامن والأخير من
المهام وأثرها على السلوك الإبداعي لدى العاملين (دراسة ميدانية بالتطبيق)

عبد الرزاق الطاهر خليفة الفراح

**قدرة**

*عُند الطارق الظاهر دقيقة السلوك*.

حيث درجة الأهمية النسبية البالغة (43.44) ومتوسط (7.27) وانحراف معياري (1.01).

عندما يصبح أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهاً عاماً نحو وجود اهتمام منخفض بالتغيير في المهان في الشركات في الدراسة.

ويُعَتَبَد الباحث: أن التغيير في المهان وتصميم الوظيفة غير واضح وعُزى ذلك لعدم توافق المهان وتصميم الوظيفة مع متطلبات العمل والتغيير المطلوب وعدم التدريب العاملي على المهان الجديدة ولم يكن محتوى الوظيفة له الأثر الواضح في عملية الأداء. وأيضاً عدم اهتمام الإدارة العليا بهذا الجانب.

ما هو درجة متوافقة على السلوكيات التالية والتي تعكس واقع السلوك الإبداعي في الشركة التي تعمل فيها؟

يوضح الجدول التالي رقم (5) عرض الإحصاءات الوصفية المتعلقة في الأوضاع الحسابية. وانحرافاتها المعيارية وترتيب الأهمية النسبية. وذلك على النحو التالي:

**جدول رقم (5)**

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير التابع (السلوك الإبداعي)

| الفقرة | القيمة | عدد العينات | الإحصائيات | التوزيع | الترتيب | القيمة | عدد العينات | الإحصائيات | التوزيع | الترتيب | القيمة | عدد العينات | الإحصائيات | التوزيع | الترتيب |
|---------|--------|-------------|--------------|---------|---------|--------|-------------|--------------|---------|---------|--------|-------------|--------------|---------|---------|---------|
| 1. أولاً: تشجيع الإبداع وتوثيق أفكار جديدة: أشعر بالرغبة في تقديم اقتراحات وأساليب جديدة لمساعدتني على أداء العمل. | 71.8 | 10.000 | 4.0 | 19.0 | 0.799 | 3.68 |
| 2. أولاً: تشجيع الإبداع وتوثيق أفكار جديدة: أشعر بالرغبة في تقديم اقتراحات وأساليب جديدة لمساعدتني على أداء العمل. | 72.6 | 10.000 | 4.0 | 19.0 | 0.799 | 3.68 |

**المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**

العدد الأول 2017
المهام وأثرها على السلوك الإبداعي لدى العاملين (دراسة ميدانية بالتطبيق)

عبد الرزاق الطاهر خليفة الفراح

<table>
<thead>
<tr>
<th>المهام</th>
<th>عنصر 1</th>
<th>عنصر 2</th>
<th>عنصر 3</th>
<th>عنصر 4</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. تقديم متطلبات وأساليب جديدة في العمل</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
</tr>
<tr>
<td>2. لدى القدرة الكافية على إقناع الآخرين أثناء التعامل معهم</td>
<td>3.60</td>
<td>3.43</td>
<td>3.30</td>
<td>3.20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ثانيا: القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات:

<table>
<thead>
<tr>
<th>القدرة</th>
<th>عنصر 1</th>
<th>عنصر 2</th>
<th>عنصر 3</th>
<th>عنصر 4</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. إعطاء التغيير الذي أحدث في الشركة أصبحت استخدم طريق جديدة لحل مشاكل العمل</td>
<td>4.00</td>
<td>4.00</td>
<td>4.00</td>
<td>4.00</td>
</tr>
<tr>
<td>2. لدى القدرة على إيجاد بديل كثيرة لحل مشاكل العمل</td>
<td>5.00</td>
<td>5.00</td>
<td>5.00</td>
<td>5.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ثالثا: القدرة على المجاورة والمخاطرة:

<table>
<thead>
<tr>
<th>القدرة</th>
<th>عنصر 1</th>
<th>عنصر 2</th>
<th>عنصر 3</th>
<th>عنصر 4</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. التغيير يحسن للعمل</td>
<td>5.00</td>
<td>5.00</td>
<td>5.00</td>
<td>5.00</td>
</tr>
<tr>
<td>2. التغيير يحسن للعمل أكثر</td>
<td>6.00</td>
<td>6.00</td>
<td>6.00</td>
<td>6.00</td>
</tr>
<tr>
<td>3. لدى القدرة على التغيير واحتياجات، وإجراءات العمل</td>
<td>7.00</td>
<td>7.00</td>
<td>7.00</td>
<td>7.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

رابعا: القدرة على التغيير:

<table>
<thead>
<tr>
<th>القدرة</th>
<th>عنصر 1</th>
<th>عنصر 2</th>
<th>عنصر 3</th>
<th>عنصر 4</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. التغيير يحسن للعمل</td>
<td>8.00</td>
<td>8.00</td>
<td>8.00</td>
<td>8.00</td>
</tr>
<tr>
<td>2. التغيير يحسن للعمل أكثر</td>
<td>9.00</td>
<td>9.00</td>
<td>9.00</td>
<td>9.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

خامسا: القدرة على سرعة الاتصال والتفاعل:

<table>
<thead>
<tr>
<th>القدرة</th>
<th>عنصر 1</th>
<th>عنصر 2</th>
<th>عنصر 3</th>
<th>عنصر 4</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. التغيير يحسن للعمل</td>
<td>10.00</td>
<td>10.00</td>
<td>10.00</td>
<td>10.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

تعتبر الاتصالات المفتوحة طريقة

* عيد العيد: تطبيق

التعليم الأول 2017
المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية
جامعة قنا السويس - كلية التجارة الإسماعيلية
المهمات وأثرها على السلوك الإبداعي لدى العاملين (دراسة ميدانية بالتطبيق)

عبد الرزاق الطاهر خليفة الفراح

المصدر: إعداد الباحث من خلال التحليل الإحصائي الوظيفي.

يتضح من الجدول السابق رقم (5): إن وجود جميع الأبعاد الرئيسية للسلوك الإبداعي يصف عمادة في الشركات الصناعية النقطية قيد الدراسة (من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة) كان متوسطاً حيث كان المتوسط الحسابي (0.5) وانحراف معياري بلغ (0.45). ولتوضيح ذلك أكثر تم ترتيب أبعاد المتغير التابع "السلوك الإبداعي" ترتيباً تنازلياً من حيث درجة الأهمية النسبية لوجودها في الشركات الصناعية النقطية قيد الدراسة. وكذلك ترتيب المتغيرات المندرجة تحت كل بعد من أبعاد السلوك الإبداعي ترتيباً تنازلياً من حيث متوسط وجودها في الشركات قيد الدراسة. كما يأتي:

1- كانت أكثر الفقرات أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي "التغيير يحفزني للعمل أكثر" والتي احتلت المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية والتي بلغت (0.82) وانحراف معياري (0.4). (3.87).

2- كانت أقل الفقرات أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي "أفضل الأعمال الصعبة والمتعقدة على الأعمال الروتينية والبسيط" احتلت المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية النسبية والتي بلغت (0.09) وانحراف معياري (0.08).
اختبار فرضية الدراسة:
ينص على أنه "لا يوجد أثر معنوي للمهام في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الشركات الصناعية النفعية الليبية".

حتى يمكن الباحث من اختيار الفرض استخدم تحليل التحلل الخطي البسيط (F(T) باستعمال Simple Liner regression وختبارات المعوية به (OLS) وكانت نتائج اختبار الفرض الخامس موضحة.

جداول رقم (2):
اختبار معاليمات الارتفاع ونتائج الارتباط لفرض المهام

<table>
<thead>
<tr>
<th>القرار عند مستوى</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.05</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الدلالة</td>
</tr>
<tr>
<td>T</td>
</tr>
<tr>
<td>معامل</td>
</tr>
<tr>
<td>الانحدار</td>
</tr>
<tr>
<td>الحد</td>
</tr>
<tr>
<td>المطلق</td>
</tr>
<tr>
<td>المتغير</td>
</tr>
<tr>
<td>المستقل</td>
</tr>
<tr>
<td>المتغير في</td>
</tr>
<tr>
<td>المهام</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: إعداد الباحث من خلال التحليل الإحصائي.

جدول رقم (7):
الإحصاءات المتعلقة بنموذج انتشار متغير المهام في السلوك الإبداعي

<table>
<thead>
<tr>
<th>إحصاء ديرين واتسون</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Durbin-Watson</td>
</tr>
<tr>
<td>التباين غير مفسر</td>
</tr>
<tr>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>معامل التحديد</td>
</tr>
<tr>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>معامل ارتباط</td>
</tr>
<tr>
<td>بيرسون (r)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: إعداد الباحث من خلال التحليل الإحصائي.
جدول رقم (8)

تحليل التباين (ANOVA) لنموذج انحدار متغير المهام في السلوك الإبداعي

<table>
<thead>
<tr>
<th>القدر</th>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>متوسط اختبار F</th>
<th>درجات الحرية الأولية</th>
<th>مجموع المراعيات</th>
<th>مصدر الاختلاف</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DAL</td>
<td>0.000</td>
<td>109.483</td>
<td>15.550</td>
<td>15.550</td>
<td>الانحدار</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.142</td>
<td>323</td>
<td>الباقى</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>15.692</td>
<td>324</td>
<td>الإجمالي</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: إعداد الباحث من خلال التحليل الإحصائي.

ومن النتائج المذكورة أعلاه نجد:

1- كانت قيمة مستوى الدلالة في الجدول الخاص باختبار كل من معامل الارتباط بيرسون وكذلك جدول الخاص بمعامل الانحدار للعلاقة بين المتغير في المهام والسلوك الإبداعي أقل من قيمة مستوي الدلالة (0.05) مما يعني وجود أثر معنوي "ذي دلالة إحصائية" للههام في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الشركات الصناعية النفطية الليبية في الدراسة.

2- كانت إشارة الانحدار في النموذج السابق إشارة موجبة مما يعني وجود تأثير إيجابي للمهام في السلوك الإبداعي أي بعبارة أخرى كلما زاد التغيير في المهام زاد مستوى السلوك الإبداعي أي العلاقة الطردية.

3- كانت قيمة معالج التحديد "25.3%" وهذا يعني أن التغييرات التي تحدث في المهام مسئولة عن تفسير ما نسبته 25.3% من التغييرات التي تحدث في السلوك الإبداعي وذلك ما نسبته (74.7%) يرجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطا العشوائي.

4- كانت قيمة مستوي الدلالة في الجدول الخاص باختبار معنوي النموذج الكلي للانحدار ANOVA أقل من قيمة مستوي المعنوية (0.05) مما يعني
المهام وأثرها على السلوك الإبداعي لدى العاملين (دراسة ميدانية بالتطبيق)

عبد الرزاق الطاهر خليفة الفراح

إمكانية الاعتماد على النموذج وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع.

- كانت قيمة إحصائية "ديربن واتسون" "Dw=1.661" وذلك لاحتمال مشكلة الارتباط الذاتي لبوقي معادلة الانحدار. وكانت تلك القيمة تقع بين (D4.2) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط للبوقيات الناتجة من معادلة الانحدار.

ما سبق يمكن للباحث رفض فرضي العدد وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه "يوجد أثر معنوي للمهام على السلوك الإبداعي لدى العاملين في الشركات الصناعية النفطية الليبية".

الجزء الرابع: نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً: نتائج الدراسة:

- نتائج اختبار الفرضيات:

تقرير نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة باختبار الفرضيات على رفض الفرض العدد كما هو موضح فيما يلي:

- تنص فرضية الدراسة على أنه "لا يوجد أثر معنوي للتغيير المهام على السلوك الإبداعي لدى العاملين في الشركات الصناعية النفطية الليبية".

- وقد أسفرت نتائج تحليلها عن ما يلي:

- "يوجد أثر معنوي للتغيير المهام على السلوك الإبداعي في الشركات الصناعية النفطية الليبية".

- النتائج العامة للدراسة: توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- كما أوضح الدراسة أن مستوى المهام في الشركات الصناعية النفطية الليبية ينخفض منخفضاً إلى حد ما.

- إن مستوى السلوك الإبداعي في الشركات الصناعية النفطية الليبية كان متوسطاً إلى حد ما.
- وجود أثر إيجابي للتغيير المهام على السلوك الإبداعي لدى العاملين أي بعبارة أخرى كلما زاد مستوى المهام كلما زاد السلوك الإبداعي، وكانت قيمة التحديد ($r^2 = 25.3\%$) وهذا يعني أن التغييرات التي تحدث في المهام مسؤولة عن تفسير ما نسبته ($25.3\%$) من التغييرات التي تحدث في السلوك الإبداعي.

3- النتائج المتعلقة بتحقيق أهداف الدراسة:
أظهرت النتائج تحقيق أهداف الدراسة على النحو الموضح في الجدول التالي رقم (9).

جدول رقم (9)

<table>
<thead>
<tr>
<th>النتيجة</th>
<th>المجال تحقيقة</th>
<th>الترتيب</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تم تحقيقه</td>
<td>التعرف على واقع المهام في الشركات الصناعية النفطية الليبية.</td>
<td>الأول</td>
</tr>
<tr>
<td>نتائج التحليل الإحصائي من جدول رقم (4)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تم تحقيقه</td>
<td>التعرف على واقع السلوك الإبداعي لدى العاملين في الشركات الصناعية النفطية.</td>
<td>الثاني</td>
</tr>
<tr>
<td>نتائج التحليل الإحصائي من الجدول رقم (5)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تم تحقيقه</td>
<td>اختبار فرضية الدراسة من الجداول رقم (7) و(8)</td>
<td>الثالث</td>
</tr>
<tr>
<td>نتائج دراسة الميدانية</td>
<td>التعرف على أثر المهام على السلوك الإبداعي في الشركات الصناعية النفطية الليبية.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: إعادة البتاح.

ثانياً: التوصيات:
1- يتعين على مسؤولي الإدارة العليا إعادة النظر في تصميم الوظائف وتحديد طريقة الأداء وكذلك نوع الأنشطة والمهام وحجم المسؤوليات والصلاحيات الموجودة في الوظيفة ومعرفة ظروف العمل المحيطة بها.
2- دعم الإدارة العليا للتغيير المهام من خلال مساعدتها وقائمتها بأهمية التغيير وضرورةه للشركات الصناعية النفطية الليبية حيث إن ذلك الدعم يعزى الأفراد العمليين بقبول التغيير كما أنه يمكن تدليل العقبات التي تواجههم.
المراجع:

1- تقرير مصرف ليبيا المركزي رقم 55 لسنة 2013.
2- عمر وصفى عقيلة، "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

3- Cisco، A، Change management: Best practices white paper، (on-Line) 2004، Available at: file://A:/cisco-change management Best practices white paper. mht.

4- سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2009، ص 50.


6- أحمد زكي بدرى، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، ط 1، دار الكتاب الليبي، بيروت، لبنان، 1984، ص 372.

7- محمد ربيع زناتي، "السلوك التنظيمي"، مكتبة المنتمي، الدمام، السعودية 2015، ص 323.

8- سامي بن عبد الله البحجين، القيادة الإدارية متطلبات التغيير دراسة تحليلية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامع المنصورة، كلية التجارة، المجلد التاسع والعشرون، العدد الأول، 2005، ص 479.


10- محمد شهادة وأخرون، إدارة الموارد البشرية، ط 1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000، ص 25.

11- مؤيد سعيد السالم، "العلاقة بين أبعاد تقييم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية"، دراسات الجامعة الأردنية، مجلد (126)، العدد (1)، 1999، ص 98-113.

13- عبد الفتاح محمد الثجة، "أثر فريق العمل في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين". رسالة ماجستير، جامعة دمشق، 2009.

14- سيد محمد جاد الدين، مرجع سبق ذكره، ص 247.

15- محمود صادق بذرعة، "بحوث التسوية للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 161.

16- استناداً على سجلات الشركات الصناعية النفطية الليبية قيد الدراسة في نهاية عام 2013.